

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y VOCACIONAL “PARA UNA BUENA
DECISIÓN UN PROCESO ADECUADO”
LUZ KARIME GIRALDO, DIANA ROCIO JAIMES.

UNIVERSIDAD DE LA SABANA.
CHÍA, JUNIO 2007

Resumen

El objetivo del presente trabajo es diseñar un programa de orientación profesional y vocacional, que sirva como herramienta para ofrecer un servicio a la población de la zona de influencia de La Universidad De La Sabana que solicita este proceso a través del Centro De Servicios De Psicología. Las bases epistemológicas que sustentan el Programa responden a las tendencias actuales en materia de orientación profesional y vocacional; en este sentido el programa está propuesto a partir de una perspectiva integral, un énfasis no psicométrico, una dimensión trascendente, situado en una realidad contextual, identificado con la propuesta de inteligencias múltiples, aplicable a la persona en cualquier momento del ciclo vital. La propuesta se presenta a nivel de estudio piloto, por lo tanto, fue aplicada a una población heterogénea de seis personas entre los 17 y 25 años de edad las cuales evaluaron el programa como satisfactorio, útil y novedoso en un 85%.

Palabras Claves: Orientación profesional, Formación integral, Ciclo de vida y Contexto Social.

Abstract

The objective of the present work is to design a program of Orientation Professional and Vocational that is good as tool to offer a service of to the population to the area of influence of The Sabana University that requests this process through the Center Of Services Of Psychology. The bases of knowledge that sustain the Program respond to the current tendencies as regards professional and vocational orientation; in this sense the program is proposed starting from an integral perspective, a non psychometric emphasis, a transcendent dimension, located in a contextual reality, identified with the proposal of multiple intelligence, applicable to the person in any moment of the vital cycle. The proposal shows up at level of study pilot, therefore, it was applied a heterogeneous population of six people between the 17 and 25 years of age which evaluated the program like satisfactory, useful and novel in 85%.

Key Words: Professional orientation, integral Formation, lifespan and Social Context.

Tabla de Contenido

Justificación 4

UNA COMPRENSIÓN CONTEMPORÁNEA PARA ENTENDER LA ELECCIÓN
 PROFESIONAL Y VOCACIONAL 6

La orientación profesional con proyección en el mundo laboral 12

Nuevas Tendencias en Orientación Profesional 13

Innovación en las Prácticas de Formación 14

Una Educación Profesional 18

Programas de Orientación Profesional 21

Toma de Decisiones 31

METODOLOGÍA 35

Problema 35

Objetivos del Programa 35

Participantes 36

Instrumentos 36

Procedimiento 36

Número de sesiones 37

Principios Orientadores del Programa 37

Temáticas de las sesiones 38

CARTILLA DEL ORIENTADO 40

Guía para Orientador 41

Sesión 1 41

Sesión 2 42

Sesión 3 43

Sesión 4 44

Sesión 5 46

Sesión 6 47

Sesión 7 48

Sesión 8 49

Sesión 9	51
Sesión 10	52
Sesión 11	53
CARTILLA PARA EL ORIENTADO	54
Sesión 1	54
Sesión 2	57
Sesión 3	61
Sesión 4	63
Sesión 5	64
Sesión 6	69
Sesión 7	70
Sesión 8	71
Sesión 9	72
Sesión 10	74
Sesión 11	76
Discusión y recomendaciones	79
Referencias	80
APÉNDICE A	

Justificación

La orientación profesional como proceso de formación y proyección de vida en el ser humano es importante dentro del desarrollo y planificación de metas, decisiones acertadas y valoración de la realidad a la luz de un acompañamiento que logre dar respuesta y busque estabilidad profesional al sinnúmero de posibilidades que integra la formación, y ayuden a fortalecer con claridad un proceso de construcción que permita un desarrollo integral en el ser humano. Así, es importante consolidar un programa sistemático y de acompañamiento entre la búsqueda de ayuda profesional y el proceso que conlleva a la toma de una decisión fundamental y vital en el desarrollo evolutivo de la persona.

Sin embargo, se debe reconocer el papel de la educación no como un proceso simplemente de transmisión de conocimientos científicos, culturales o técnicos sino también como una construcción para aprender a vivir y a convivir en sociedad. En este sentido, la elección profesional implica la orientación significativa de profesores, familia, amigos y profesionales que reconozcan los diversos factores implicados en la toma de decisiones de aquellos que buscan ayuda y formación. Esto significa que actualmente los procesos de orientación profesional y vocacional se entienden como un proceso integral durante el ciclo vital de las personas.

Por tanto, elegir estudio y profesión dejó de ser un proceso estático, para convertirse en un proceso complejo y dinámico. Esto significa que la toma de una decisión es fruto de una serie de factores internos (personalidad, motivación, sentimiento, percepción, razonamiento, etc.) y externos (representaciones, cultura, costumbres, valores, etc.) en donde cada uno de ellos aporta a una adecuada y acertada decisión. Sin embargo, es importante reconocer que este proceso, no es sencillo pues saber cuál de las innumerables opciones académicas y profesionales se adapta mejor a las características de cada persona, y menos aún si esta persona no posee la madurez necesaria para poder pronunciarse de forma realista y responsable. Hoy en día el ingreso del joven a la vida universitaria se está dando en una etapa en la cual, muchos no tienen aun una adecuada madurez personal.

Es común ver hombres y mujeres de 17, 18, 19 años que asumen comportamientos que los equiparan más con las características de la adolescencia que los de la etapa de la juventud. Por lo cual es un hecho que la adolescencia ha ingresado al mundo universitario, lo cual, implica que en algunos casos la elección profesional, suele realizarse cuando el joven no esta preparado para

asumir responsablemente su decisión profesional, por lo cual, no es extraño ver que los motivos que llevan a escoger determinada profesión sean superficiales y pasajeros (Araujo. 1998).

De lo anterior se deriva la necesidad de crear programas que ayuden a las personas en el proceso de una decisión adecuada en cuanto a su educación profesional y así, garantizar de esta manera la formación de profesionales preparados y conscientes de la realidad local, nacional e internacional, para asumir un compromiso crítico con las problemáticas actuales.

UNA COMPRENSIÓN CONTEMPORÁNEA PARA ENTENDER LA ELECCIÓN PROFESIONAL Y VOCACIONAL

Un proceso de orientación profesional no puede desconocer sus antecedentes y el curso a lo largo del proceso histórico de la humanidad. Así, es importante reconocer los esfuerzos investigativos y las bases epistemológicas que sustentan la orientación profesional y vocacional a lo largo de su evolución histórica hasta las tendencias actuales que se incorporan al mundo laboral y profesional en sí.

Para Emilio Mira y López en su libro 'Manual de Orientación Profesional' citado por López, (2002) la orientación profesional tiene sus más remotos antecedentes en Platón, con su obra *La República* quien concibe al estado como jerarquizado y estructurado en función de una distribución racional de los quehaceres individuales, llegando así a una especialización del trabajo y a una selección profesional mucho antes que la psicología pudiera permitirlo.

Dos milenios después el español Juan de Dios Duarte escribió el libro 'Examen de ingenio para las ciencias', donde sustentaba el concepto de orientación y las reglas prácticas para conocer las versiones en las distintas ramas del saber y para descubrir los diversos talentos, habilidades e ingenios del hombre.

En el siglo XIX Goethe hizo alusión a la orientación cuando afirmó: '*que no todos los caminos son para todos los caminantes*'. Así, para el siglo XX Frank Parsons escribe en 1909 la obra 'Choosing a Vocation' y funda una oficina orientadora, iniciando así, desde un punto de vista empírico práctico, el movimiento de orientación Norteamericana. Igualmente Góngora Torres, y Quintana Callejas, (2002) señalan que en el ámbito escolar, el problema de la orientación fue planteado cuando Cattell demostró en los Estados Unidos que era posible mediante unas pruebas determinadas, seleccionar aquellos alumnos cuyo nivel intelectual no era normal para poder educarlos en clases especiales. Éste primer caso de Cattell fue ampliado por Binet y Simón (1885), los cuales fueron seguidos por diferentes investigadores en lugares como Suiza e Italia. A principios del siglo XX, surgió la primera oficina de orientación profesional creada en Munich (1902) por iniciativa de autoridades y trabajadores, de industriales y profesores. (Torres y Quintana Callejas, (2002).

Según Bisquerra (1998) el surgimiento de la orientación vocacional fue en 1908 con la fundación en Boston (Estados Unidos) del 'Vocational Bureau' y con la publicación *Choosing a*

Vocational, de Parsons, (1909), apareciendo por primera vez el término “Vocational Guidance” (orientación vocacional). Frank Parsons (1854-1908) ingeniero y asistente social, se proponía disminuir los efectos negativos de la industrialización sobre los jóvenes de clases desfavorecidas mediante la orientación vocacional, creando unas residencias como un servicio público que intentaba facilitar a los jóvenes un mejor conocimiento de sí mismos para así poder elegir el empleo adecuado; se trataba de una actividad fuera del contexto escolar.

Para Torres y Quintana (2002) en la oficina de Boston prestaba el servicio de información y orientación a los jóvenes que buscaban trabajo. La oficina fundamentaba sus consejos en la comprobación de las aptitudes de los sujetos examinados. Entre 1907 y 1908 en Holanda, Suiza e Inglaterra, surgieron oficinas que cumplían con las funciones realizadas por la oficina de Boston.

Para López (2002) en Europa antes de estallar la Primera Guerra Mundial en 1914 Christisens y Decroly fundaron en Bruselas 'La office intercomunale D'orientation et Selection Professionnelle'. Para Torres y Quintana (2002) el fin era guiar y orientar a los jóvenes hacia las profesiones en que pudieran encontrar un mejor provecho. Esta asesoría para la elección profesional fue muy bien acogida no sólo por los jóvenes y padres de familia sino también por los empresarios y directivos que veían así la posibilidad de garantizar la calidad de sus empleados.

La orientación en Estados Unidos, se centró más en los procesos vocacionales, mientras que en Europa, en donde el surgimiento fue casi paralelo, se hizo más énfasis en lo profesional (Bisquerra, 1996).

Según López (2002) en España en el museo Social de Barcelona se fundaba un 'Secretariat d'Apprentissage' (Secretariado de Aprendizaje), en el que se iniciaban estudios e investigaciones que condujeron en 1919 a la formación del Instituto de Orientación Profesional.

Terminada la guerra, la crisis económica y política se dio un impulso al movimiento hasta el punto en que en septiembre de 1920 se pudo reunir, bajo la invitación del profesor Eduard Claparede, en el Instituto Juan Jacobo Rousseau de Ginebra, alrededor de cincuenta personas representantes de instituciones de once países europeos que integraron allí la primera conferencia internacional de psicotecnia y fundaron la correspondiente asociación internacional permanente de la cual fue elegido secretario J.M Lahy de París. Para Mira y López (1947), hacia 1920 los consejeros de orientación profesional en Bélgica comienzan a recibir una preparación sistemática: Van Biervliet enseña la teoría en la Universidad de Gante y Cristianes inicia práctica en

Bruselas. La concepción del método de Cristianes ofrece el modelo de orientación en su aspecto diagnóstico que se divide en tres tiempos: 1. Análisis de las aptitudes del sujeto (examen médico sensorial, psicomotor, intelectual, del carácter y de la instrucción), 2. Análisis de la profesión en función de las exigencias de las aptitudes del sujeto, 3. Comprobación de la concordancia o discordancia entre el perfil de aptitudes y las exigencias; sobre este aspecto se basa el consejo de orientación.

En el libro de Díaz, (2006) se define la Orientación Vocacional como: 'El proceso de asistencia individual para la selección de una ocupación, preparación para la misma, inicio y desarrollo en ella'. (Fitch. 1935.p.3)

Es interesante destacar cómo si bien desde sus inicios la Orientación Vocacional es definida como un proceso de ayuda para la elección y desarrollo profesional, durante muchos años la Orientación Vocacional se limitó sólo al momento de la elección de la profesión.

En el orden teórico, los diferentes enfoques que se van construyendo acerca de la Orientación Vocacional reflejan las concepciones de sus autores acerca de la motivación y su expresión en la actividad profesional. Así, surgen como forma de explicación a la orientación profesional los enfoques factorialistas, psicodinámicos, evolucionistas, y humanistas.

El enfoque factorialista considera la elección profesional como un acto no determinado por el sujeto sino como resultado de la correspondencia entre las aptitudes naturales del hombre y las exigencias de la profesión, la cual es determinada por los tests psicológicos. Sin embargo, desde el diseño de un programa en orientación profesional las pruebas se convierten en herramientas secundarias para el participante.

La Orientación Vocacional en esta teoría se limita al 'descubrimiento' a partir de los tests de aquellos rasgos que posee el sujeto y que pueden facilitar u obstaculizar su futuro desempeño profesional y se fundamenta en una concepción factorialista de la personalidad entendida como una sumatoria de aptitudes físicas, intelectuales, que se expresan directamente en la conducta como rasgos.

El enfoque Psicodinámico sigue una teoría psicoanalítica al considerar la motivación profesional como la expresión de fuerzas instintivas que se canalizan a través del contenido de determinadas profesiones. Según estas concepciones, la vocación es la expresión de la sublimación de instintos reprimidos que tuvieron su manifestación en la infancia del sujeto y que

encuentran su expresión socializada en la edad juvenil a través de la inclinación hacia determinadas profesiones.

El enfoque Evolucionista concibe la vocación como una expresión del desarrollo de la persona. Para Super, (1978) la vocación es el resultado de la madurez personal expresada en el proceso de elección profesional la cual se manifiesta en los siguientes indicadores: Conocimiento del sujeto del contenido de las profesiones preferidas, fundamentación de su preferencia, autovaloración de sus posibilidades para ejercerlas. El énfasis de las teorías evolucionistas en el reconocimiento de la vocación como expresión del desarrollo de la personalidad marca un viraje en las prácticas de Orientación Vocacional.

Las teorías factorialistas y psicodinámicas tuvieron su mayor auge en la primera mitad del siglo mientras que las teorías evolucionistas se manifiestan con más fuerza a partir de 1950. Esto se debe fundamentalmente al desarrollo de la Psicología Humanista y a la llamada 'Crisis de la escuela' que se produce desde principios de siglo y que da lugar al surgimiento de tendencias pedagógicas que abogan por el reconocimiento del carácter activo del estudiante y su participación como sujeto en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La influencia de la Psicología Humanista en la Orientación Vocacional se expresa en las concepciones que destacan el papel protagónico del sujeto en la elección de la profesión expresado en el autoconocimiento y en las posibilidades de asumir responsablemente su decisión profesional.

Es así que surge en los años 70 en Estados Unidos el Movimiento denominado 'Career Education' o Educación para la carrera Super y Hall, (1978)

Para Alvarez, y Santana, (1996), la “educación para la carrera se entiende el conjunto de experiencias orientadoras que se desarrollan integradas en el marco curricular de la escuela y que preparan para el curso o progresión vocacional de una persona a lo largo de su vida”. (p. 98)

El Movimiento de Educación para la Carrera se produce en el contexto de una Reforma Educativa que pretendía erradicar insuficiencias detectadas en el sistema de enseñanza norteamericano tales como:

Inexistente relación entre la formación recibida y la exigida para ejercer una profesión, falta de información y preparación de los estudiantes para enfrentar la transición escuela-trabajo y falta de vinculación entre la institución educativa y la comunidad.

De esta manera el Movimiento de Educación para la Carrera al posibilitar la introducción de la Orientación en el curriculum escolar y la vinculación de la escuela con la comunidad en el trabajo de Orientación Vocacional, permite al estudiante obtener mayor información acerca de sus oportunidades laborales al mismo tiempo que crea las condiciones en el curriculum escolar para la educación del autoconocimiento y autovaloración del estudiante en relación con sus posibilidades para el estudio de una profesión y para la toma de decisiones profesionales.

La Orientación Vocacional a la luz de este nuevo enfoque es caracterizada como:

Un proceso continuo de ayuda al estudiante para el desarrollo de sus potencialidades cognitivas y motivacionales que le posibiliten elegir conscientemente una profesión y comprometerse con la calidad de su formación durante el estudio de la misma.

Un proceso en el que participan todos los agentes educativos en las acciones de orientación (maestros, psicólogos escolares, pedagogos, padres de familia, representantes de la comunidad).

Un proceso en el que la Orientación Vocacional se realiza no con el individuo aislado (atendido en un consultorio) sino con el individuo perteneciente a un grupo (escolar, institucional, comunitario)

Un proceso preventivo y no terapéutico. La Orientación Vocacional en este enfoque deja de ser un proceso de ayuda al estudiante que la solicita espontáneamente porque manifiesta una situación conflictiva respecto a la elección profesional, para convertirse en un proceso de prevención en el que se trabaja para el desarrollo de las potencialidades del estudiante con el objetivo de prepararlos para la realización de una elección profesional responsable.

Un proceso en el que el estudiante es considerado activo en la Orientación Vocacional en la medida que participa en la toma de decisiones profesionales sobre la base de un complejo proceso de reflexión de sus posibilidades motivacionales y de las posibilidades que le ofrece el medio en que se desarrolla para el estudio de una u otra profesión.

A esta propuesta se puede identificar además que la orientación vocacional es un proceso de y para toda la vida. Es un proceso de encuentro con la trascendencia. (Díaz, 2006)

Sin embargo, ninguna de las teorías vocacionales anteriormente referidas logra explicar cómo se manifiesta la unidad dialéctica de los factores internos y externos en el proceso de construcción de la vocación.

Sólo desde una perspectiva histórico-cultural del desarrollo humano es posible comprender cómo la personalidad tiene al mismo tiempo una naturaleza objetiva y subjetiva, tiene un carácter activo y autónomo en la regulación de la actuación y está determinada histórico-socialmente en su origen y desarrollo. El enfoque histórico-cultural del desarrollo humano integra desde una perspectiva dialéctica la naturaleza interna, activa, autónoma, independiente y reguladora de la psiquis humana y su naturaleza histórico-social, toda vez que explica a través del proceso de la actividad el surgimiento y desarrollo de la subjetividad humana bajo la influencia determinante del medio social. En virtud del enfoque histórico-cultural podemos entender cómo el sujeto llega a niveles superiores de autonomía funcional, es decir, a la autodeterminación, sólo si el medio social crea las condiciones y situaciones que propician la estimulación de una actuación independiente y autónoma, toda vez que ésta se forma en la actividad.

Para Alvarez, y Santana, (1996), en el Enfoque Histórico-Cultural hacer orientación profesional implica diseñar situaciones de aprendizaje que estimulen la formación y desarrollo de las inclinaciones del sujeto hacia una u otra profesión, así como de su capacidad de autodeterminación profesional. En este caso las situaciones de aprendizaje no son el vehículo de expresión de una inclinación que tiene el sujeto de manera innata como diría el psicólogo humanista, sino el espacio educativo en el que se forma esa inclinación.

La orientación vocacional para la elección profesional responsable del joven concebida desde el Enfoque Histórico-Cultural del desarrollo humano la definimos como:

La relación de ayuda que establece el orientador profesional (psicólogo, pedagogo, maestro) con el orientado (el estudiante) en el contexto de su educación (como parte del proceso educativo que se desarrolla en la escuela, la familia, la comunidad) con el objetivo de propiciar las condiciones de aprendizaje necesarias para el desarrollo de las potencialidades de la personalidad del estudiante que le posibiliten asumir una actuación autodeterminada en el proceso de elección, formación y desempeño profesional.(Álvarez y Santana. 1996, 102).

El concepto y la expresión 'orientación profesional' fueron elaboradas magistralmente por el psicólogo Eduardo Claparede y quedó establecido cuando fue presentado ante la Sociedad de las Naciones en 1922. (López 2002).

La Orientación Profesional con Proyección en el Mundo Laboral

Para Codejón y Moreno (2004) el centro educativo es un lugar de trabajo donde no sólo se tiene que establecer un plan de formación, sino que tiene que ser una comunidad profesional e innovadora, donde los conocimientos adquiridos sean saberes experienciales procedentes de las relaciones y vivencias cotidianas.

Para que esto pueda llegar a los estudiantes hay que trabajar desde un currículo dinámico y diversificado, teniendo en cuenta el interés, la aptitud y el rendimiento de cada uno, así como también las características socioculturales que giran en torno al individuo. Hay que tener presente que no todas las escuelas son iguales aunque tengan que lograr los mismos objetivos. Si desde la escuela se es consciente de esa dinamicidad y diversificación se puede conseguir el facilitar a los alumnos el conocimiento de la amplia gama de itinerarios formativos y se les puede orientar hacia una definición de su carrera o intereses de estudios y sus salidas profesionales.

De esta forma la orientación profesional adquiere una dimensión mayor, ya que ésta ha sido durante muchos años una necesidad en el sistema educativo, porque uno de los problemas que presentaban los estudiantes era la falta de orientación, falta de información, para tomar decisiones. La acción orientadora no sólo es importante en la dimensión profesional, también hay que tener presente la dimensión vocacional. Esta orientación vocacional debe estar integrada en el currículo teniendo en cuenta el desarrollo integral de la persona y también el contexto sociocultural, facilitando la transición a la vida adulta y activa y una madurez personal, académica y profesional.

De esta labor no sólo se debe de encargar el Departamento de Orientación, también deben hacerse presentes las aportaciones de los tutores, profesores y miembros de la comunidad educativa que intervengan en la formación del individuo y, por supuesto, la familia. A través de la Acción Tutorial y Orientadora se planificará de forma eficaz, eficiente y objetiva, partiendo de la realidad de cada alumno, para que éste pueda alcanzar los objetivos del proceso de orientación y llegar a tomar una decisión adecuada y coherente para continuar sus estudios o para su preparación laboral. Este tipo de orientación viene apoyada por la Administración Educativa como podemos comprobar en éste párrafo:

Las Administraciones Educativas garantizarán la orientación académica, psicopedagógica y profesional de los alumnos, especialmente en lo que respecta a las distintas opciones

educativas y a la transición del Sistema Educativo al mundo del trabajo, prestando singular atención a la superación de hábitos sociales discriminatorios que condicionen el acceso a los diferentes estudios y profesiones. La coordinación de las actividades de orientación se llevará a cabo por profesionales que contarán con la preparación necesaria. Además, las Administraciones Educativas garantizarán la relación entre estas actividades y las que desarrollen en este campo las Administraciones Locales”. (Logse, art. 60, 1992).

Nuevas Tendencias en Orientación Profesional

Para Ambrosío (2005) la formación profesional tiene una importancia capital en el marco de las estrategias actuales de desarrollo económico y social y, en particular, en el contexto del proyecto europeo. Sin embargo, el esfuerzo y la inversión que se pide en este campo a todos los Estados miembros de la Unión Europea y a todos los interlocutores sociales tiene como presupuesto básico el desarrollo de la innovación en todos los ámbitos de la formación profesional, así como la revisión de conceptos, objetivos y prácticas a la luz de las nuevas relaciones entre formación y empleo, entre educación y formación, entre cualificaciones y competencias, entre información y aprendizaje.

La formación profesional ha superado su función esencial de antaño, esto es, su relación directa con el empleo, debido a su capacidad para ofrecer cualificaciones profesionales, por amplias o especializadas que éstas sean.” La formación es fundamentalmente “(...) un proceso continuo, apoyado en ciertos momentos culminantes de reorganización personal y de balance, que sustenta un proyecto de realización personal.(Díaz, D. 2006)

Para Ambrosío (2004) citada en la revista Europea de formación profesional en la actualidad aparece una nueva concepción antropológica de la formación, pues, los desafíos y exigencias que plantea la evolución de la sociedad, la cual implica la adquisición individual de una capacidad permanente de evolución y desarrollo personal, en sus aspectos singular, social y profesional, a través de la renovación de los conocimientos científicos y técnicos, el aprovechamiento de las experiencias, la formación de experiencias cognitivas, la comprensión de la realidad y la relación social.

La formación ha dejado de ser, por tanto, una etapa importante, escolar, institucional u organizada, de aprendizaje y adquisición de conocimientos fundamentales y técnicos y de competencias de diversa naturaleza para cada individuo, y se ha convertido en un proceso

continuo, apoyado en ciertos momentos culminantes de reorganización personal y de balance, que sustenta un proyecto de realización personal.

Una marcada concepción antropocéntrica de la formación desafía actualmente a los sistemas educativos y de formación profesional. En este sentido, la educación y la formación han dejado de considerarse recorridos secuenciales o paralelos. Son, más bien, en términos de organización social, ofertas interactivas y convergentes dirigidas a sostener los procesos y recorridos formativos de cada individuo, que a su vez se apoyan en una fuerte, sólida y amplia base de cultura general y de desarrollo de aptitudes básicas cognitivas personales y sociales. Ambrosío (2004).

Cualquiera que sea la respuesta que las distintas instituciones y Estados miembros de la Unión Europea den a esta nueva concepción de la formación y a sus objetivos en el mundo actual, se impone una profunda renovación e innovación en los contenidos y las prácticas formativas.

Hasta ahora, el paradigma en que se basaba la evaluación comparativa de los sistemas de formación en Europa era predominantemente organizativo. En el futuro tendrá que hacer mayor hincapié en el modelo pedagógico o, en otros términos, en las “estrategias de movilización” de los individuos, de sus capacidades reales para asumir, como sujetos activos de su propia formación en cada momento o período importante de su historia vital, un camino de aprendizaje continuo en una sociedad del conocimiento, es decir, una sociedad predominantemente “cognitiva”. Ambrosío (2004).

Innovación en las Prácticas de Formación

Las inversiones realizadas en el ámbito de la formación profesional se traducen en innumerables experiencias innovadoras en todas las áreas y, en particular, en el campo de los modelos pedagógicos y de las didácticas profesionales, de los currículos y de los recursos, para utilizar conceptos similares a los que son habituales en la educación escolar.

También las redes de cooperación europea en este ámbito han contribuido a la difusión de la innovación y, sobre todo, a la promoción de un marco mental distinto de reorganización de las acciones de formación, tanto de las dirigidas a los jóvenes como a los adultos en situación de trabajo o de desempleo. Sistematizando estas líneas innovadoras, es posible resaltar, entre otras, las que discurren por los siguientes ejes:

1. Los nuevos conceptos y modelos de formación inicial y aprendizaje para jóvenes.

2. Los nuevos conceptos y modelos de formación para adultos.
3. El aprovechamiento de los saberes y las competencias.
4. La Formación en el marco de la gestión y la estrategia institucional.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2006) el tema de la orientación profesional tiene grandes modificaciones en los mercados laborales y estructuras sociales del mundo. Para la Revisión de Políticas de Orientación Profesional de la Organización para la cooperación y desarrollo económico OCDE (2004) la orientación profesional es entendida como 'los servicios y actividades cuya finalidad es asistir a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, a ejercer opciones educativas, de formación y laborales y a gestionar sus profesiones' (Ramos, 2003). Esta definición incluye hacer más accesible la información acerca del mercado laboral y sobre las oportunidades educativas y de empleo, organizándola, sistematizándola y asegurando su disponibilidad cuando y donde las personas la necesiten. También implica ayudar a las personas a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, atributos personales, calificaciones y aptitudes y establecer correspondencias con las oportunidades de formación y empleo disponibles.

De acuerdo a las nuevas tendencias el término orientación profesional está reemplazando la expresión orientación vocacional en los países de altos ingresos. La orientación vocacional enfoca en la elección de una ocupación y se distingue de la orientación educativa, que trata de las opciones de cursos de estudio. La orientación profesional une a ambos términos y hace hincapié en la interacción entre el aprendizaje y el trabajo. Las actividades de orientación profesional en los países de altos ingresos se clasifican en cinco especialidades:

1. La información profesional - toda la información necesaria para buscar un trabajo, obtenerlo y mantenerlo, sea pago o voluntario. Incluye, pero no se limita, a la información sobre ocupaciones, competencias, trayectorias profesionales, oportunidades de aprendizaje, tendencias y condiciones del mercado laboral, programas y oportunidades educativas, instituciones educativas y de formación, programas y servicios gubernamentales y no gubernamentales y oportunidades de empleo. Es la piedra angular de todos los demás servicios de orientación profesional.

2. La educación profesional - entregada en instituciones educativas y a veces en organizaciones comunitarias, por docentes, consejeros de orientación y recursos comunitarios. Ayuda a los estudiantes a comprender sus motivaciones, sus valores y cómo podrían contribuir a

la sociedad. Les proporciona conocimiento del mercado laboral, competencias para elegir opciones de educación/capacitación, vida y trabajo; oportunidades para tener experiencias en servicios comunitarios, y les brinda herramientas para planificar una carrera.

3. El asesoramiento sobre posibilidades de carrera - ayuda a las personas a esclarecer sus metas y aspiraciones, comprender su propia identidad, tomar decisiones fundamentadas, comprometerse con la acción y gestionar transiciones profesionales, tanto planificadas como no planificadas.

4. El asesoramiento respecto del empleo - ayuda a las personas a esclarecer sus metas laborales inmediatas, a comprender y acceder a oportunidades de trabajo y desarrollo de competencias, a aprender las competencias necesarias para buscar y mantener el empleo (por ejemplo, la redacción de un CV, perfil personal u hoja de vida y las competencias a desarrollar para presentarse a las entrevistas laborales).

5. Intermediación laboral - tomar medidas o dirigir a las personas a vacantes laborales. Esta actividad se atribuye tanto al mercado de trabajo privado como al gobierno. Algunos colegios y universidades también ofrecen servicios de inserción laboral para sus estudiantes.

Para la OIT (2006) es importante la orientación profesional, el asesoramiento y la información para ayudar a lograr tres metas fundamentales:

1. Metas de aprendizaje permanente: Luchar contra el abandono escolar a una edad temprana y asegurar una base de conocimientos y competencias adecuada para hacer frente a los desafíos que entraña la creación de sociedades basadas en el conocimiento en el contexto de la globalización económica, y promover vínculos adecuados entre la educación, la formación y el mundo del trabajo.

2. Resultados en el mercado laboral: Reducir la falta de correspondencia entre la oferta y la demanda de trabajo, hacer frente al desempleo y mejorar la movilidad laboral.

3. Metas de equidad social e inclusión social: Promover la reintegración de los grupos de riesgo y marginados en la educación, formación y empleo y la transversalización de los grupos excluidos en los programas generales de formación y los servicios del mercado laboral.

De acuerdo a la Organización Internacional del trabajo, OIT (2006) los criterios para los sistemas de orientación permanente a lo largo de la vida son: transparencia y facilidad de acceso durante toda la vida, incluida la capacidad de satisfacer las necesidades de una diversa gama de destinatarios; atención en momentos claves de transición durante toda la vida; flexibilidad e

innovación en la provisión de servicios para reflejar las distintas necesidades y circunstancias de los diversos grupos de destinatarios; procesos para estimular a las personas a que participen en revisiones y planificaciones periódicas; acceso a orientación individual por parte de especialistas idóneamente calificados para quienes necesitan ese tipo de ayuda, en los momentos en que la necesiten; programas dirigidos a los jóvenes para que desarrollen sus competencias de gestión de sus carreras; oportunidades para investigar y experimentar con opciones de aprendizaje y trabajo antes de elegirlos; acceso a la oferta de servicios de orientación que sea independiente de los intereses de instituciones o empresas en particular; acceso a información educativa, ocupacional y de mercado laboral que sea amplia e integrada; y, participación activa de los interesados.

La orientación profesional es también un elemento de aprendizaje permanente efectivo y de políticas activas de mercado laboral. A medida que se reforman los sistemas educativos y de formación nacionales para reflejar los cambiantes requisitos de competencias, la orientación profesional se vuelve cada vez más importante. Sin embargo, el desafío es ofrecer orientación profesional a una escala y de una calidad que aborde dichas metas mientras toma en cuenta el contexto cultural, la estructura del mercado laboral y las capacidades institucionales de un país.

Por otra parte, la información profesional es el fundamento para la prestación de servicios de orientación profesional. Incluye toda la información que ayuda a las personas a hacer opciones fundamentadas acerca de su educación, capacitación y ocupación a lo largo de sus vidas laborales. En los instrumentos PBMI (Personal Beliefs About Memory) que cuentan con grandes economías informales es necesario (en casos en que sea posible) incluir información sobre cómo acceder tanto a los mercados laborales formales como a los informales.

Como ejemplo se cita que el Gobierno de Sudáfrica se ha comprometido a integrar el desarrollo de las competencias vitales al currículo educativo nacional; este currículo incluye un énfasis en la toma de decisiones sobre la carrera y el aprendizaje permanente en lo que se ha denominado 'Orientación para la vida en el currículo educativo nacional' que entre otras ha sido adoptada recientemente como uno de los ocho elementos del currículo educativo nacional en Sudáfrica y se está implementando de 2004 a 2008 entre el primer grado y el grado noveno de estudios. Los productos del aprendizaje para este elemento educativo incluyen:

1. Toma de decisiones fundamentadas acerca de la salud personal, comunitaria y ambiental;
2. Demostración de un compromiso activo con el desarrollo de competencias;

3. Utilización de las competencias adquiridas para lograr el potencial;
4. Prevención y toma de medidas para promover la salud física; y
5. Toma de decisiones y opciones fundamentadas para elegir posteriores opciones educativas y profesionales.

Para el grado 9, se esperará que todos los estudiantes hayan desarrollado un plan de aprendizaje permanente. (Presentación del Departamento de Educación de Sudáfrica en el Consejo de investigaciones sobre ciencias humanas (HRSC). Mesa redonda sobre transición de la escuela al trabajo e intermediación con el mercado laboral en los países en desarrollo, mayo de 2005, Pretoria, Sudáfrica).

Una Educación Profesional

Para la OIT (2006) a diferencia del asesoramiento en el contexto de orientación personal que tiene lugar en entornos escolares, la educación profesional promueve una comprensión del mundo del trabajo a través del currículo del aula. Puede tomar distintas formas. Los docentes pueden integrar las actividades de información profesional y orientación profesional en esferas temáticas.

Las actividades de aprendizaje en aulas pueden también enriquecerse mediante lo que aporta un especialista en orientación. En ambos casos, las competencias de empleabilidad pueden adquirirse integradas al currículo de aula, incluidas las competencias vitales y de gestión profesional básicas, para apoyar las transiciones de vida, aprendizaje y trabajo.

Adicionalmente, las actividades escolares de los estudiantes pueden apoyar las metas de orientación profesional y aprovechar los aportes de los padres y los empleadores en la comunidad. La educación profesional puede integrarse al currículo en distintos niveles de educación. En los países de la OCDE, casi siempre se ofrece durante la educación secundaria inicial en preparación para la toma de decisiones de los estudiantes sobre su profesión al final de la escuela secundaria.

Según la OIT (2006) en unos pocos países, la educación profesional comienza en la escuela primaria. En Canadá, por ejemplo, se ha comenzado a aplicar en forma pionera el concepto de escuelas que promueven la orientación en las que la planificación personal y profesional es una de las cuatro grandes esferas de aprendizaje que subrayan todos los currículos escolares primarios y secundarios.

En Dinamarca, los estudiantes comienzan a elaborar sus propios portafolios profesionales o planes de educación individuales en la escuela primaria y continúan desarrollándolos durante toda la escuela secundaria. También en una provincia de Canadá, que estaba sufriendo rápidos cambios económicos, la educación profesional ha sido una herramienta para ayudar a reorientar a los jóvenes hacia nuevas oportunidades económicas locales. (OIT, 2006).

En el informe del Banco Mundial, (2004) presentado a la OIT sobre orientación profesional en países de medianos ingresos, se presentan varios ejemplos. En Turquía, la educación profesional se incluye como parte de los programas de orientación presenciales en todos los niveles escolares, integrada con la educación personal y social pero también integrada a los temas académicos.

Los manuales para docentes se introdujeron en 2000/01 para guiarlos en las actividades presenciales; también ofrecen apoyo el o los asesor(es) de orientación de la escuela. Además, se organizan anualmente ferias de educación profesional y técnica en todas las ciudades para promover la educación profesional y técnica más ampliamente entre el público.

En las Filipinas, ahora la educación profesional se integra comúnmente a la 'educación en valores'. En Polonia se está incorporando en un nuevo curso sobre "espíritu empresarial" en escuelas profesionales secundarias. En Sudáfrica, se está integrando a un nuevo curso en 'orientación vital', que también cubre desarrollo personal, competencias para el estudio, ciudadanía y educación física. En Rumania y Sudáfrica se alienta a todos los docentes de las distintas áreas a hacer conexiones entre su tema y los aspectos de la educación profesional. En algunos países, la educación profesional que está teniendo lugar en un entorno escolar se combina con experiencia de aprendizaje basado en el trabajo y otras actividades para apoyar la transición de la escuela al trabajo. Por ejemplo en Estados Unidos, los sistemas de transición de la escuela al trabajo integran la orientación profesional y la orientación académica y ocupacional con escolarización de alto nivel y post-secundario, aprendizaje basado en el trabajo y el desarrollo de competencias. Estos sistemas se desarrollan a través de asociaciones entre escuelas, empleadores y sindicatos y se descentralizan a nivel comunitario. Sus tres principales componentes son:

1. Aprendizaje basado en la escuela: Enseñanza en la escuela secundaria que cumple con las normas nacionales; exploración y asesoramiento profesional; selección inicial de una trayectoria profesional por parte de los estudiantes; instrucción que incluye tanto el aprendizaje

académico como el ocupacional; coordinación entre educación y capacitación; evaluación constante de los estudiantes: avances, metas personales y requisitos de aprendizaje adicionales.

2. Aprendizaje basado en el trabajo: Capacitación en el trabajo y experiencia laboral reconocida y certificada; amplia instrucción en todos los aspectos de la industria; tutelaje en el lugar del trabajo.

3. Actividades conexas: Actividades para alentar a los empleadores y sindicatos a participar en este sistema de transición; establecimiento de correspondencias entre los estudiantes y las oportunidades de aprendizaje basado en el trabajo; asistencia en la integración entre el aprendizaje basado en la escuela y el trabajo; enlace entre estudiantes, padres, oficinas de empleo y empleadores; asistencia a graduados para que encuentren empleos idóneos o capacitación adicional en el puesto de trabajo; seguimiento del progreso de los participantes; enlace entre actividades de desarrollo juvenil y empleadores y estrategias de desarrollo de competencias para jóvenes trabajadores. (Corbanese, V.; Rosas, G.: *Employment counselling and career guidance: A trainer's guide for employment service personnel*).

Así, las otras tres categorías de actividades de orientación profesional son el asesoramiento sobre carreras, el asesoramiento sobre empleos y la intermediación laboral. En realidad, suele ser difícil separar estas especializaciones porque, si bien son conceptualmente diferentes, se traslapan en la práctica. El tipo de asesoramiento requerido a menudo lo determina la urgencia de la necesidad de empleo y el número y tipos de barreras que deben superarse para encontrarlo.

En la actualidad según el Banco Mundial, (2004) presentado a la OIT, se está tornando más común pensar en las tres etapas siguientes de la gestión de la carrera: la planificación inicial de la carrera, la búsqueda de empleo, y la gestión sobre el desarrollo de carrera.

Actualmente, según “*Career guidance in a developing country Context*”, documento de información no publicado, preparado para la OIT (2006), la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires en Argentina colabora para apoyar la labor de las municipalidades locales en la prestación de servicios de asesoramiento a los jóvenes mediante una colaboración singular. Los objetivos de la iniciativa son trabajar estrechamente con organizaciones educativas y comunitarias para desarrollar programas para gente joven, niños y familias y proporcionar formación para docentes y asistentes de orientación.

La intervención enfoca en la orientación ocupacional y profesional a fin de ayudar a los jóvenes a desarrollar proyectos personales para su trabajo, estudios y vida. Las actividades se realizan en municipios, clubes sociales locales y escuelas. A fin de apoyar las escuelas locales, los programas se destinan a consejeros de primaria y secundaria, los docentes de las jardinerías de barrios subdesarrollados y los padres en los barrios más pobres. También se presta apoyo a los directores y consejeros de escuelas.

Los debates acerca de las diferencias sociales y la diversidad cultural son un punto focal del programa docente/consejero al igual que lo son las herramientas para impedir el abandono escolar, la vulnerabilidad y la exclusión social. Un “Taller de reflexión sobre la orientación profesional” brinda a los jóvenes, bajo la coordinación de un psicólogo o docente, la oportunidad de reflexionar y hablar con sus pares acerca de sus condiciones vocacionales y de transición, qué trabajo esperan hacer en el futuro, sus expectativas y sus intereses personales. Se examinan cuidadosamente los empleos posibles, las actividades y los roles a los que aspiran. La finalidad es fomentar la confianza en sí mismo, promover la confianza en sus capacidades, identificar y desarrollar fuerzas y recursos personales y ampliar el alcance de sus posibles alternativas.

Además, hace varios años que se celebra anualmente una Feria de Oportunidades Educativas y Laborales, con la participación de 15.000 jóvenes, docentes y padres, todos los años, con la representación de instituciones educativas locales públicas y privadas, así como de organizaciones públicas locales, empresas y sindicatos. Es una oportunidad para que la gente joven se exponga a distintas oportunidades laborales y educativas, obtenga información, amplíe sus opciones y fortalezca su sentido de orientación.

Programas de Orientación Profesional

Los programas de orientación basados en las habilidades (psicométricas), han sido cuestionados por la Psicología Educativa ya que no permiten distinguir entre una habilidad innata, de una desarrollada, ni tampoco respeta los ritmos internos propios de cada persona para percibir y hacer raciocinios. El objetivo del psicólogo es detectar la vocación en la adolescencia a través del reconocimiento de sus propias expresiones, así como guiarlos a través de una patrón común, seguidos por los que han descubierto por sí mismo durante este período. (Labinowicz, (1998). El proceso de orientación vocacional guía al reconocimiento de los intereses y habilidades, describiéndolos y re-creándolos desde la etapa de la adolescencia. Ayuda en este

reconocimiento, permitiendo identificarse con características adecuadas de la adolescencia del profesional que ha acertado con su carrera y que la ejercen actualmente. Se deben detectar habilidades innatas por medio de la conjugación de observaciones y actividades cotidianas y del sentir que las presagian, así mismo orienta en la identificación de la personalidad y valores, haciéndolo oportunamente las salvedades que podrían llevar a la equivocación. De esta manera se distingue cuál es la vocación de cada persona dentro de sus respectivos intereses (Rodríguez M, (2002). En este orden de ideas se debe encontrar la carrera o profesión mas compatible con le perfil personal, en todos los aspectos. (The Psychological Corporation. 1992, Orientación vocacional basada en los perfiles del DAT. México: Editorial El Manual Moderno.). Para esto se cuenta con un exhaustivo análisis de lo que requiere cada una de las carreras respecto de sus postulantes. Después se indica el orden de prioridad en que deben considerarse los demás factores tales como: campo ocupacional, institución dónde estudiar, costos, etc. Es importante recalcar que éste proceso debe ir acompañado de asesoría, guiado paso a paso con observaciones y consultas precisas a cada caso, respondiendo dudas y entregando oportunamente las advertencias y salvedades necesarias que se deben tener en consideración en cada paso, de esta forma se realiza un proceso sistemático. (Solé, 1998).

Elegir una profesión a seguir tiene muchos factores a considerar y esto lleva a ser agobiante para un adolescente. Todos los factores tienen su importancia, pero para llevar a cabo en forma efectiva este proceso de elección, debe ser desarrollado por etapas. Primero se debe considerar los factores personales que tiene que ver con intereses, habilidades, personalidad, etc., para lograr distinguir una determinada vocación y luego los factores profesionales. En segundo lugar está el sentir, pensar y actuar. El sentir es el punto de partida y mucho se habla de mirar hacia dentro de cada persona, ésta es la principal forma de autoconocimiento.

De esta manera y unida a la reflexión se llega al actuar (Sobrado, 1994). Sin embargo, los aspectos mencionados deben ser desarrollados y relacionados con las áreas que conforma la formación del individuo. Es decir, se deben contemplar las posibilidades de sentir y reflexionar en actividades matemáticas, sociales, religiosas, artísticas, ente otras. Esto con el fin de acceder al autoconocimiento desde una visión de totalidad. Conocerse bien a sí mismo es muy importante para todos y puede llegar a considerarse un indicador de la madurez personal. Difícilmente se podría mejorar el rendimiento si no se fuera consciente de lo que hace falta, y aún de lo que sobra, en el perfil profesional. Pero no se trata sólo de conocer las fortalezas y debilidades:

también de reconocer y gestionar bien las emociones, de cultivar la seguridad y confianza en uno mismo. Si además de confiar en uno mismo, se consigue que los demás también lo hagan y que, en correspondencia, inspiren su confianza, esa parece la clave de la sinergia organizacional; pero se debe comenzar por el autoconocimiento. (Rojas, 2001).

Expertos en el tema como: científicos, investigadores, filósofos y demás pensadores coinciden en la importancia que adquiere la conciencia de sí mismos; Autores que se refieren al tema de la inteligencia emocional como Bar-On, Salovey, Mayer, Goleman, Boyatzis, Caruso, Cooper, Sawaf, Parker, Handley, Higgs, Dulewicz (1998) afirman que el conocimiento de uno mismo (self-awareness) constituye una importante dimensión de la inteligencia emocional. En definitiva, una persona emocionalmente inteligente, además de relacionarse bien con los demás y comprenderlos (habilidades interpersonales), se conoce y se 'relaciona' bien consigo misma (atributos intrapersonales); los expertos en liderazgo empresarial Drucker, De Pree, Bennis, Kotter, Kouzes, Poner, Rost, Conger, Tichy, afirman que no se puede confiar en un directivo si él mismo no lo hace, o si lo hace sin haber superado la asignatura de autoconocimiento.

El trabajo individual para el autoconocimiento, es la fuente de recursos para la superación, personal, familiar, académica y, por su puesto profesional. El adolescente tiene que conocer sus intereses, sus aptitudes, las expectativas que tiene frente al futuro, sus temores, sus angustias; este conocimiento permite definir con mayor claridad quién quiere ser. Sin este primer trabajo individual, la segunda instancia del proceso sería inútil, pues las oportunidades que se presentan en la educación superior y el conocimiento de la realidad laboral y el medio en el que está inmerso, son demasiadas. Generalmente, esta segunda instancia es a la que mayor peso se le da durante el proceso puntual de la Orientación Profesional (Hill, 1973). Otro aspecto que contribuye a lograr el autoconocimiento es reconocer las características de personalidad que posee el orientado.

Al respecto Catell (1996) plantea que, A partir del siglo XX se han estado creando diferentes modelos en cuanto a los factores de personalidad, con el fin de unificar un concepto Se ha definido como un conjunto de rasgos relativamente permanentes y estables en el tiempo, que caracterizan el comportamiento de un individuo. De la misma forma, también hace referencia a un conjunto dinámico de características emocionales, de pensamientos y de conductas únicas en cada persona, la cual se forma a partir de la socialización y la individualización. A lo largo de la historia investigadores como Rogers, Eysenck, Watson, Skinner y Bandura, entre otros, han

logrado hacer una descripción mas específica del funcionamiento intrapersonal y de las diferencias individuales, así como la relación y la influencia de esta en el proceso de toma de decisiones para una elección profesional.

Existen diferentes factores que influyen en la planeación y proyección profesional. Normalmente la etapa del ciclo vital, en la que se encuentran (adolescencia) es necesario contar con mecanismos que le ayuden a integrarse a la sociedad y a adquirir cierto status social. Dentro de este mecanismo cumple un papel importante la familia y el grupo social en el que desarrolle y fomente su personalidad. La tarea propia de estos mecanismos que influyen en la personalidad se encargan de transmitirle conocimientos y proporcionarle identidad individual y grupal: de la misma forma como, la familia y la escuela, va a realizar unos aprendizajes, como el de la adquisición del rol social y profesional. (Robert, 1989). Finalmente, se hace referencia a la influencia que tiene la sociedad en la transmisión de patrones culturales como la valoración del poder, del prestigio, del placer, del consumo, creando varias contradicciones al encontrarse con la realidad, ya que se ha detectado que es otra muy diferente y a través de la que no será posible acceder al mundo que la sociedad valora (Bruner , 2000).

En segundo lugar, se hace referencia al prestigio social, en el que se cumple un papel importante las estructuras socio-ambientales, las cuales surgen del contexto de donde procede el joven, que influyen en su elección profesional. De esta forma, se observa que unas profesiones adquieren más prestigio que otras, porque algunas se consideran ligadas a una posición social elevada. (Solé, 1998).

La personalidad se define y se estructura finalmente por el valor que se le otorga a los méritos y éxitos conseguidos en todos los órdenes de la vida; por otra parte, en el acceso al mundo laboral, se han detectado ciertas diferencias entre los géneros, ya que desde el punto de vista de rasgos de personalidad, la mujeres se inclinan hacia actividades mas detalladas y con mayor atención y precisión, sin embargo y con el paso del tiempo, se ha comprobado que a nivel laboral, no existen diferencias en cuanto a capacidades y habilidades. (Catell, 1996).

Uno de los instrumentos que contribuyen al autoconocimiento es el referente a los intereses. El interés se distingue por que produce placer, entretención y reconforta realizarlo. Expresiones como: generalmente yo no se bien lo que me gusta, yo soy inestable, yo nunca tengo claro o estoy conforme con lo que elijo, no me gusta nada por que nada resulta mas interesante, son explicaciones de la dificultad que tienen las personas para identificar sus intereses. (Coll,

2001). Los intereses se pueden expresar en tres niveles: *de rechazo* cuando la persona se niega a realizarlos; *Intereses medios*, son intereses que luego de incursionar en ellos, se satisfacen y no se va más allá, y, altos intereses: que son los que inspiran, generan energía y logran concentración.

Pero se debe tener presente que en un comienzo las inclinaciones personales suelen ser sutiles, no se presentan con la pasión que las caracteriza como cuando ya se ha incursionado en ellas, sino que, de alguna forma se ha mantenido cercano (a) a ellas, por que llaman mas la atención que otras. (Labinowicz, 1998).

Según Rodrigo y Palacios. (1998) para detectar los intereses las personas deben dedicarse sólo a la observación de características personales puntuales como actividades de agrado, cosas que les llama la atención, les entretiene, etc., y no pensando en una carrera determinada, por factores de conveniencia como pros y contras de una elección, ni tampoco consideraciones financieras. Cuando las personas consideran sus gustos no deben pensar solamente en asignaturas académicas, o hobbies bien conformados, sino también en aspectos que parecen son mas insignificantes, o detalles. Se comienza con un registro de intereses, y se empieza por anotarlos en columnas separadas, cosas que llaman más la atención que otras y lo que no (rechazos), se debe dejar de lado. Es importante procurar que la anotación sea directa al sentir que sea registrada tal como salga en el momento. Al acumularse corresponde leerlas, así es posible vislumbrar una línea de gustos hacia los cuales se inclinan la persona o quede patente aspectos de la personalidad.

Las anteriores consideraciones hacen parte del proceso de identificación y evaluación de intereses desde una visión tradicional. Sin embargo, en estos nuevos tiempos es necesario hacer nuevas consideraciones relacionadas con los intereses, tales como, los eventos fortuitos, casualidades y oportunidades que se dan alrededor de las personas “y que de una u otra forma están determinando el proceso de toma de decisiones profesionales. (Mitchell, y otros 1999. 48)

Otro de los aspectos a considerar en el tema de intereses es el gusto, el cual debe ser por el hecho mismo y no por lo que se va a conseguir con el. En este sentido el orientador debe diseñar una estrategia pedagógica encaminada a lograr que el orientado desarrolle la capacidad de visualizar una diversidad de motivos donde reconfisca de esos motivos cuáles son los que se constituyen en gustos verdaderos. Igualmente de las actividades que le gusta realizar a la persona, debe fijarse qué aspecto de cada una de ellas es lo que más le gusta. Sin embargo, hay que tener cuidado por que podría tratarse de un interés producto de las circunstancias; si es así, se debe

observar si este agrado se expresa también en otras situaciones, como que le llame la atención los artículos de estos temas que se encuentran en revistas, o cuando alguien toma este tipo de temas en una conversación, o indagar por su cuenta aspectos que no han sido tratados en clase, etc. De lo contrario, se podría dar la situación de aquellos que han seguido la carrera motivado por las clases de un profesor y después al estudiar la carrera el interés desaparece. (Rivas, y Mayor, 1995).

Otro aspecto importante para el autoconocimiento se refiere a la aptitud que puede confundirse con los intereses. Por ejemplo, hay quienes expresan gusto por las matemáticas por el solo hecho de obtener buenas notas. Claro, a quien no le gusta algo que refuerza su auto estima, pero el gusto verdadero sería la entretención y la curiosidad que le producen las matemáticas mismas, y no por qué va a conseguir a través de ella, sea lo que sea. Lo que diferencia el interés por la disciplina misma y la motivación por expresar una habilidad, es si existe la curiosidad de esta disciplina en la vida diaria.

Es importante dejar claro que los intereses no tiene relación alguna con factores como: la conveniencia, la imagen, el status, las necesidades de aceptación, el reconocimiento, la solución de algún problema, el ambiente que rodea el trabajo, lo que implica la influencia de ciertos factores de personalidad, y la influencia de esta en la toma de decisión. Es decir, nada ajeno a la curiosidad y entretención que le produce el trabajo mismo del que dice tener intereses, ni nada que vaya a conseguir a través de él. Es importante destacar también que el interés o gusto debe ser por el desarrollo de la disciplina y no solamente por los resultados de ésta. (Mitchell, Lewin, Kuumbottz, 1999)

La aptitud tiene que ver con facilidad, ocurrencia, autonomía, intuición, confianza e imaginación, para un determinado tipo de tareas o actividades. La aptitud innata aparece en cualquier etapa de la niñez- adolescencia Al ser estimulada, podría ser reconocida antes, pero ésta se desarrollará donde ya existe y asomará cuando sea el momento, y donde no existe en el mejor de los casos se desarrollará una capacidad. (Álvarez, 1995).

Cabe destacar que las aptitudes de una persona son como una cajita de herramientas a las cuales la persona siempre recurre para solucionar lo que deba enfrentar y son útiles para una variedad de tareas o actividades; por eso es que a veces llega a confundirse con los intereses, pues el agrado que le produce a la persona obtener buenos resultados en esas actividades se confunde con un interés. Además no se trata de que una persona tenga o no una determinada aptitud, todos

la tenemos pero en diferentes grados, lo importante es que la persona siente que no tiene techo en dicha aptitud. Es decir, que se sienta suficientemente fructífera para no sospechar un tope en ella.

Inicialmente, la Orientación profesional se proponía descubrir las aptitudes necesarias para las profesiones u oficios. Este objetivo se desarrollaba a partir de un concepto de inteligencia tradicional, en la cual se consideraba que el individuo inteligente es aquel que tiene un poco de abstracción, inducción, memoria, atención, razonamiento abstracto y vocacional apropiado. Ésta posición generó problemas en aquellas personas que poseían aptitudes fuera de estas categorías negándoseles la oportunidad de ingresar a estudios superiores. Actualmente, los aportes de Gardner y otros, han posibilitado formas de educación para las profesiones más acordes con las potencialidades de las personas, erradicando el concepto de “no soy inteligente para...” y sustituyéndolo por el concepto de “todo ser humano es inteligente para algo...”. En este trabajo se acompañará al orientado en su proceso de toma de decisiones profesional, a la luz de las teorías y aportes de las inteligencias múltiples. (Gardner, 2001p.89)

Al respecto Gardner (2001) plantea que la inteligencia implica la habilidad necesaria para solucionar problemas o elaborar productos y/o servicios que son de importancia en el contexto cultural, social, laboral, educativo, entre otros. En este sentido, para solucionar problemas en todos los ámbitos de la vida se necesitan las habilidades del pensamiento, las cuales son tomadas como requisito para aspirar a una educación de calidad. (Kenneth, 1999).

De acuerdo con Gardner es importante tener en cuenta, que no todos tienen los mismos intereses y capacidades, 'no todos aprenden de la misma manera', y que efectivamente 'nadie aprende todo lo que está en posibilidad de aprender'. (Gardner 2001. p 102). Estas afirmaciones surgen del conjunto de inteligencias múltiples que plantea Gardner y su equipo en la universidad de Harvard; quienes identifican 8 tipos de inteligencia a saber:

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

Inteligencia lingüística. La que tienen los escritores, los poetas, los buenos redactores. Utiliza ambos hemisferios.

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

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

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

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

Inteligencia Intrapersonal. La que nos permite entender a los demás, a la solemos encontrar en los buenos vendedores, políticos, profesores o terapeutas.

Cabe anotar que de acuerdo con Gardner (1999) no hay duda que las inteligencias múltiples, implican habilidades de diferente orden, las cuales están de una u otra forma relacionadas con las ocupacionales y/o profesionales que ofrece el sistema educativo. Por lo tanto, uno de los aspectos importantes del autoconocimiento lo comprende identificar y reconocer las fortalezas o debilidades con que cuenta un orientado con relación a habilidades tales como:

Habilidades intelectuales: son aquellas en que se potencia la retención de información, aprendizaje, análisis, evaluación, manejo de conceptualización, etc.

Habilidades interpersonales: habilidad para entender a los demás a través de observar, comprender y escuchar a los demás; percibe con mayor facilidad el tono y los gestos que expresan un sentir. Darse entender por los demás, expresando sus sentimientos tanto positivos, y negativos en una gran variedad de situaciones, sin producir conflictos. Son aquellas características necesarias en áreas de la negociación, motivación, liderazgo, control, estudio psicológico, entre otros.

Habilidades organizacionales: corresponde a la capacidad de sistematización, es decir, la agilidad mental para reducir a sistema un procedimiento, una acción, la disposición de partes de un sistema, etc. Es decir, coordinar un conjunto de cosas o partes de un acuerdo a un ordenamiento que los relaciona entre sí para su funcionamiento. En este proceso está contemplado el clasificar, ordenar, disponer, seleccionar, listar, jerarquizar, categorizar, etc. Habilidad necesaria en la administración, planificación y supervisión.

Habilidades operacionales: son aquellas en las que se manifiesta habilidad para manejar físicamente el uso de maquinaria, equipo tecnológico, equipo de medición, reparación, digitalización de una consola, Interpretación de instrumento musical, etc. Mayor capacidad para controlar ambientes visuales complejos. Poder mantener un seguimiento de un mayor número de objetos a la vez y procesar con mayor agilidad la información visual de transformaciones continuas.

Habilidades lingüísticas: mayor facilidad en manejar diferentes idiomas, comunicación, redacción, hablar en público, expresarse fácil y claramente.

Habilidades físicas: manejo coordinado de los sentidos y los movimientos corporales, considerando equilibrio, precisión, elasticidad, dirección, fuerza, entre otros. Buena respuesta a las improvisaciones en el movimiento del cuerpo, rápida respuesta a estímulos. Mayor resistencia a condiciones del medio como resistencia, potencia, velocidad.

Habilidades de Expresión Artística: habilidad en el manejo del lenguaje estético ya sea por medio de la música, la imagen el color, la textura, el movimiento, la palabra, etc. Facilidad en expresar el mundo de las sensaciones o de la imaginación.

Habilidad intrapersonal: capacidad para detectar, comprender, expresar su propio sentir, de reconocer sus propias características y reflexionar respecto de sí mismos y de sus planes personales. El conocimiento de sí mismo lo hace una persona segura de sus capacidades y estable emocionalmente. Característica necesaria en carreras de servicio y contacto social, fundamentalmente.

Sin embargo, además del concepto de inteligencia abordado y las habilidades planteadas cabe resaltar un aspecto importante en el proceso de la orientación profesional como lo es la inteligencia emocional sobre la cual. Salovey y Mayer de la Universidad de Yale y la Universidad de New Hampshire consideran que hay cinco dominios de la inteligencia emocional: autoconfianza, autocontrol, persistencia, empatía y dominio de las relaciones. En “Competente at Work”, Lyle Spencer, siguiendo la línea de McClelland, formaba cinco competencias muy similares en su diccionario: autocontrol, autoconfianza, orientación al logro, comprensión interpersonal e impacto e influencia. (The Psychological Corporation. 1992).

Y, lo que es más interesante todavía, las tres que suponen cuestión de uno mismo (Gardner lo llamaría inteligencia interpersonal), esto es, autoconfianza, autocontrol y perseverancia, están ligadas a la motivación por el logro; las dos restantes, empatía y capacidad

de ilusionar a otros (inteligencia interpersonal, en la terminología de Gardner), son competencias ligadas a los motivos de afiliación y poder social, respectivamente.

La inteligencia emocional, es una forma de interactuar con un modo que tiene muy en cuenta los sentimientos y engloba habilidades como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía, la habilidad mental, etc. Ellas configuran rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una efectiva y creativa adaptación social. Este concepto es cada vez más valorado en el mundo entero, con una marcada influencia en el área laboral. (Revista Educación y Cultura. Federación Colombiana de Educadores, N° 66.2004.)

La capacidad de vivir y manejar las emociones se aprende desde la infancia. Por ello, la familia es la escuela en la que el niño aprende, para bien o para mal, a desarrollar su Inteligencia Emocional. No obstante, los padres no siempre son conscientes de la trascendencia que reviste atender, integrar y conducir las emociones infantiles. Los hijos de familias en que se han cultivado bien las emociones, son más sociables y mejores estudiantes, aunque su “otra” inteligencia, la lógica, no sea brillante. Si bien es cierto que la familia y la escuela son fundamentales en el desarrollo de la Inteligencia Emocional, nunca es tarde para efectuar correcciones y adquirir nuevas habilidades en este terreno. 'Nos jugamos mucho en ello y, por muy adolescentes, jóvenes o adultos que seamos, siempre podemos desarrollar un dominio más eficaz de las emociones' (Rojas, 2001). El éxito en la toma de decisiones depende mucho de la madurez y estabilidad emocional de quien decide.

Con la evolución de esta disciplina se han identificado varios tipos de Inteligencia Emocional. La Inteligencia Intrapersonal, considerada como la capacidad que tiene el individuo de poder entender e identificar sus emociones, además de saber cómo se mueve subjetivamente en torno a ellas. Una vez que la persona conoce su dimensión emocional, comienza a tener mejor y mayor control sobre su vida, lo que redundará en mayor estabilidad y poder de decisión.

La otra dimensión de funcionamiento emocional es a nivel Interpersonal. Se refiere a la capacidad que tiene el individuo de entender las emociones de las otras personas y actuar de manera cónsona a ellas. El individuo se convierte en un potenciador de recursos intelectuales, ya que al poder controlar su funcionamiento emocional, logra importantes valores agregados para su desempeño a nivel de toma de decisiones y resolución de problemas, entre otras cosas. (Rojas, 2001)

En este sentido, los cinco componentes del coeficiente emocional coinciden con ello, tres son capacidades relativas a la persona (autoconocimiento, autocontrol y automotivación) o lo que llamamos inteligencia intrapersonal; y los otros dos, relativos a las personas (conocer las emociones de los demás y asertividad), que denominamos Inteligencia Interpersonal. (Paule, 1999).

La autoconciencia, consiste en conocer las propias emociones. El autocontrol, es la capacidad de cambiar o frenar emociones para evitar que las situaciones de la vida sean un problema; y la auto motivación, que es la capacidad individual de estimularse ante situaciones adversas. Los dos componentes restantes del coeficiente emocional que se refieren a la capacidad de conocer a las otras personas (inteligencia Interpersonal), se relacionan con las destrezas para intuir la condición emocional de los demás, las cuales proporcionan capacidades y habilidades muy útiles a las hora de interactuar con los demás; y por último, se encuentra la asertividad, que es la capacidad de ser oportuno ante las situaciones, bien sea con acciones o palabras.

Finalmente, en el proceso de autoconocimiento es necesario relacionar: los intereses, los gustos y las habilidades e inteligencia con las pretensiones académicas del conjunto de profesiones que ofrece el sistema educativo, con el propósito de tener claro con que fortalezas y habilidades se cuenta.

Toma de Decisiones

Otro aspecto central en el proceso de orientación profesional, lo constituye la toma de decisiones. Este proceso, se define como la elección de un curso de acción entre alternativas. Es decir, es la existencia de un plan a seguir. Sin embargo la toma de decisión no es sólo el plan implica un compromiso y una directriz que tenga en cuenta los recursos reales del orientado, a través de la capacitación de los estudiantes en las competencias del autoconocimiento y del conocimiento del otro “tu futuro profesional”. Y en las actitudes positivas hacia la exploración, planificación y gestión de carrera profesional.

Se espera que al terminar el programa el estudiante haya explorado un amplio rango de opciones educativas, laborales y de la comunidad, adquiriendo un conocimiento comprensivo de la naturaleza cambiante del trabajo y de los lugares de empleo, así como de los desafíos y oportunidades que ofrece la economía globalizada actual.

En el proceso para tomar una decisión existen cuatro pasos fundamentales que incluyen la elaboración de premisas, la identificación de alternativas, la evaluación de las alternativas, en

términos de metas que se deben alcanzar y la selección de una de las alternativas. Es importante aclarar que la persona debe entender claramente las alternativas que tenga, de acuerdo a las circunstancias y a las limitaciones que haya en el medio. El sujeto debe tener un buen manejo de la información, capacidad de análisis y evaluación para alcanzar la meta deseada.

Para hacer una elección adecuada de las alternativas seleccionadas se deben tener en cuenta, tanto los factores cuantitativos; que son los factores que se pueden medir en términos numéricos como el tiempo y costos, y los factores cualitativos tales como la calidad de las relaciones de trabajo, el riesgo de cambios tecnológicos etc.

En la evaluación de las alternativas se debe reconocer el problema y analizar el factor que mas convenga para lograr comparar la influencia que puede tener el resultado y de esta manera tomar la decisión adecuada. (Catell, 1989). Las decisiones pueden ser de dos tipos: decisiones programadas y no programadas. Dicho autor las define como

Decisiones programadas son las que se aplican a problemas estructurados o de rutina. Las decisiones no programadas son las que se aplican para situaciones nuevas y mal definidas. En la orientación profesional la toma de una decisión es programada por ser un problema estructurado y algo planteado desde la niñez y no programada por el hecho de enfrentarse a cosas nuevas que van a influir en el futuro.

La decisión en este programa se define como el proceso mediante el cual, la persona debe escoger entre dos o más alternativas. Téngase en cuenta que todas las personas, pasan los días y horas de su vida teniendo que tomar decisiones. Algunas decisiones tienen una importancia relativa en el desarrollo de su vida, mientras que otras son determinantes. Para que las decisiones sean producto de una elección, deben cumplir como mínimo la condición de poder optar entre dos o más posibilidades, de lo contrario, no se denominaría decisión.

Una vez determinada la necesidad de tomar la decisión es necesario identificar los criterios que sean importantes y de esta forma diferenciar lo urgente y importante a cada una de las situaciones para lograr priorizar la decisión tomada. (Koontz, 1999).

Teniendo en cuenta a Gordon, (1991) el proceso en la toma de una decisión está basado en el seguimiento de ciertas fases a conocer:

Fase 1: Análisis situacional. Se realizan preguntas encaminadas a identificar los aspectos fundamentales de una situación relacionada con la elección de la carrera, que implicaciones la afectan y que cursos se poseen.

Fase 2: Establecimiento de objetivos. En esta fase se promueve en el orientador el planteamiento de preguntas y/o inquietudes frente a su proceso de toma de decisiones y de esta manera se estimula a que se planteen objetivos alcanzables a partir de las dificultades y recursos con que cuenta. De esta forma se contribuye a la identificación de alternativas.

Fase 3: Elección de métodos de decisión. Los cuestionamientos giran alrededor de preguntas relacionadas con la generación de alternativas y la participación de agentes o personas externas.

Fase 4: Búsquedas de alternativas. Se cuestiona acerca de la información obtenida, los medios de generación de ideas y la expresión de las ideas. Esta fase puede ser aplicada generando interrogantes sobre la información recolectada. Sobre el proceso de orientación profesional, de tal forma que contribuya a la selección de la alternativa mas conveniente para el estudiante.

Fase 5: Evaluación de alternativas. Los criterios de evaluación debe especificarse claramente, se incluyen opiniones diferenciales y se ponen a prueba las alternativas.

Fase 6: Toma de decisiones. Se realiza la selección de la alternativa, se toman planes de acción y se llevan a cabo, y se realiza un compromiso con la decisión tomada.

Fase 7: Evaluación de las decisiones. Se asignan responsabilidades, se evalúa la acción tomada y se clasifica como buena o no tan buena. En la orientación profesional, se trata de concretar el papel o la responsabilidad que tienen los padres, la institución y el orientado en cuestión.

Fase 8: Análisis de las consecuencias. Se cuestiona acerca de la implantación de la decisión y su efectividad, los aspectos de la decisión que mejor funcionaron y los aspectos a mejorar. En este programa implicaría una evaluación de proceso total en aras de identificar si este satisfizo o lleno las expectativas del orientado y si el orientado siente que avanzo en su proceso de elección de carrera.

Se considera necesario aclarar que el proceso anteriormente señalado es sólo una muestra de la gran variedad de formas que plantean los teóricos sobre una toma de decisión. Se escogieron estos dos por cuanto ofrecen un método coherente con el marco conceptual que fundamenta el presente trabajo.

Para concluir, un proceso adecuado de orientación profesional y vocacional debe conseguir objetividad y lógica al momento de tomar la decisión; además, el orientado debe tener

una meta clara y todas las acciones en el proceso de toma de decisión lleva de manera consistente a la elección de aquella alternativa que maximizará la meta. (Paule, 2001).

También, es importante tener en cuenta que el proceso de orientación profesional desde una perspectiva integral, tiene en cuenta a la familia. La familia influye como agente de socialización, en todas las etapas del orientado, sin embargo cuando éste es una adolescente las dificultades y presiones sociales que afronta la familia se convierten en otra variable para tener en cuenta para elegir una profesión. Es decir, si el proceso se está realizando en un adolescente, éste seguramente esta experimentando crisis puberal y psicológica, debido a cambios corporales, inseguridad, deseos de independencia y continuos cambios de intereses entre otros, propios de la etapa de la vida. Lo anterior hace más complejo el proceso de toma de decisiones profesionales, pues el sujeto de la orientación en este caso está inmaduro a no solo a nivel vocacional, sino también en el ámbito de su personalidad. (Aguirre, y Baztain, 1996).

El Programa de Orientación Profesional surge a partir de la inquietud sobre los contenidos que debe tener un programa que respondan a una elección responsable y autónoma y que a su vez pueda beneficiar a los usuarios del Centro de Servicios de Psicología de la Universidad de la Sabana

OBJETIVOS

Objetivos General

Diseñar y evaluar un programa de orientación profesional que responda una elección responsable y autónoma y que a su vez pueda beneficiar a los usuarios que acuden al Centro de Servicios de Psicología de la Universidad de la Sabana.

Objetivos Específicos

1. Posibilitar en los orientados la identificación de sus intereses profesionales, a partir de un autoconocimiento personal e integral.
2. Conocer, discutir y analizar las opciones profesionales que ofrece el país y relacionarlos con las fortalezas y debilidades que conforman el autoconocimiento.
3. Identificar las fortalezas individuales centrando especial atención en el desempeño y desarrollo de las inteligencias múltiples como parte integral en el proceso de orientación profesional y vocacional.
4. Implicar a las familias en la educación de los estudiantes para unificar criterios y pautas educativas que redunden en una mayor coherencia entre escuela-familia.
5. Promover un proceso de orientación profesional desde un perspectiva integral, donde lo psicométrico es entendido como complemento al programa.

Se realizó una aplicación piloto del programa “Para una buena decisión, un proceso adecuado” con 6 participantes, de sexo masculino, en entre los 17 y 26 años de edad, de nacionalidad colombiana; tres de los cuales cursan su último año de escolaridad actualmente, y los tres restantes tiene diferentes actividades a la espera de decidir su futuro profesional. Forma de muestreo, en la cual la probabilidad de que un individuo dado, dentro de la población, sea seleccionado no es conocida o no es igual comparada con la probabilidad de otros individuos siendo seleccionados. Se asocia más frecuentemente con la recopilación y análisis de datos

cuantitativos. El muestreo no probabilístico es frecuentemente utilizado porque consume menos tiempo, es menos costoso y menos complejo que el muestreo probabilístico. Dos formas populares de muestreo probabilístico son el muestreo intencional (también conocido como muestreo de "conveniencia" o muestreo por "juicios") y el muestreo por cuotas. (Mendez. A. 1988).

Se tuvo en cuenta la aplicación de pruebas de apoyo como Prueba psicotécnicas como 16 PF Cuestionario factorial de la personalidad, Test de Kuder. Formatos de recolección de información específicos para cada sesión (cartilla de actividades).

El proyecto propone crear una herramienta que facilitara al profesional de la orientación, el desarrollo de un proceso de orientación profesional para usuarios del Centro de Servicios de psicología de la Universidad de la Sabana. Por tal motivo, se diseña un programa de orientación profesional, llamado, para una buena decisión, un proceso adecuado, el cual consta de 13 sesiones, dos de las cuales, son opcionales dependiendo del desarrollo del proceso, las que se propone sean desarrolladas con la guía y supervisión de orientador.

El programa cuenta además, con una cartilla (*Ver apéndice A*) que describe paso a paso, el proceso que debe llevar el profesional de la orientación y una cartilla con los formatos de actividades que debe ser diligenciada por el orientado.

Para realizar la prueba piloto de este programa se seleccionó una muestra de 6 participantes, de sexo masculino, en entre los 17 y 26 años de edad, de nacionalidad colombiana; tres de los cuales cursan su último año de escolaridad actualmente, y los tres restantes tiene diferentes actividades a la espera de decidir su futuro profesional. La forma de muestreo escogida para esta investigación es el muestreo probabilístico, ya que la probabilidad de que un individuo dado, dentro de la población, sea seleccionado no es conocida o no es igual comparada con la probabilidad de otros individuos siendo seleccionados. Se asocia más frecuentemente con la recopilación y análisis de datos cuantitativos.

Se realizó la aplicación del programa durante mes y medio, utilizando la totalidad de las sesiones y de manera individual a cada una de los participantes. Al finalizar la aplicación, los participantes diligencian una encuesta de satisfacción sobre el mismo, la cual da pautas de las falencias y beneficios que tiene el programa y facilita las iniciación una análisis de resultados, que es satisfactorio teniendo en cuenta que es una prueba piloto, en miras a una prueba estandarizada.

El Programa piloto “Para una buena decisión un proceso adecuado.” ha diseñado el proceso de orientación mediante once (11) encuentros conformados en sesiones que ayudarán a descubrir el camino de elección y proyección personal a nivel profesional y vocacional.

Los Principios orientadores del programa

1. Perspectiva integral

El programa involucra todas las dimensiones propias del ciclo vital, tales como física, psíquica, espiritual, social y cultural de forma articulada de tal manera que haya una interacción entre éstas, constituyéndose en una red de apoyo significativa y novedosa para el orientado.

2. El énfasis no es psicométrico.

Según Krumboltz (1999), los tests estimulan el aprendizaje, no deciden una ocupación. De esta forma el programa busca estimular las acciones exploratorias, maximizar las oportunidades, potenciar las habilidades y generar capacidad decisoria - responsable y autónoma.

3. La persona es visualizada como un ser trascendente

El programa no está diseñado para la resolución de inquietudes o necesidades inmediatas, sino que pretende que el orientado se reconozca como un ser en construcción permanente y así se proyecte dimensionando un sin número de posibilidades futuras que lo lleven a una autorrealización digna traspasando los límites puramente materiales.

4. Situado en la realidad contextual del orientado.

La orientación profesional se lleva a cabo a partir del reconocimiento y la comprensión y el análisis crítico de la realidad en la cual se encuentra el orientado.

5. No discrimina niveles de inteligencia

El programa se identifica con el concepto de inteligencias múltiples propuestas por Gardner (1999), cuando argumenta que [...] la competencia cognitiva del hombre queda mejor descrita en términos de un conjunto de habilidades, talentos, o capacidades mentales, que denominamos “inteligencias”. La teorías de las inteligencias múltiples, por otro lado, pluraliza el concepto tradicional de la inteligencia. Una inteligencia implica la habilidad necesaria para resolver problemas o para elaborar productos que son de importancia en un contexto cultural o en una comunidad determinada.

6. Puede ser aplicada en cualquiera desde la adolescencia.

De acuerdo con Krumboltz (1999), la orientación profesional no es sólo para jóvenes en vida escolar sino que también el adulto puede y debe tener acceso a ella. No puede ser abordada

desde una perspectiva unifactorial; de aquí la importancia de entender al orientado en su totalidad y de forma holística.

El programa de Orientación Profesional y Vocacional “Para una buena decisión un proceso adecuado” se fundamenta a partir de un modelo Antropológico pluridimensional y sobre la base del método Ver, Juzgar y Actuar. Además, éste programa basa su desarrollo desde la realidad propia de cada persona y cómo a partir de ella logra una transformación mediante un proceso metacognitivo, interdisciplinario y transdisciplinario buscando siempre la proyección objetiva y la búsqueda de la felicidad. Felicidad no entendida como una utopía sino como la toma de una buena y acertada decisión profesional y/o vocacional.

Por otra parte, el acompañamiento en el proceso busca posibilitar escenarios de encuentro personal y discusión colectiva para que asumiendo una posición objetiva y coherente la persona pueda alcanzar claridad de reflexión y elección. No es un proceso impuesto de elección ni busca confundir antes de aclarar, el objetivo es revalorar la maravilla que hay al interior de cada persona. Al igual, la Orientación Profesional y Vocacional ha de vincular activamente a la familia como sistema y fundamento de valores, proyecciones y buenas decisiones, por tanto, el planteamiento del programa busca integrar familia y orientación profesional y/o laboral.

De la misma manera el programa “Para una buena decisión un proceso adecuado” no se convierte en un transmitir conocimiento sino en construir vida a partir del conocimiento, así se promoverá un aprendizaje significativo en continua retroalimentación.

Cabe resaltar, que el programa presenta grandes beneficios de expansión intelectual, pues no encierra al individuo como un ser solitario sino que lo integra a la familia, al colegio y a la Sociedad en general.

Temáticas de las sesiones

- 1 Encuadre y compromiso.
- 2 Mitos, creencias y verdades sobre la orientación profesional.
- 3 El proceso para acceder al auto conocimiento.
- 4 Ahora conoce tus habilidades.
- 5 Sentir, entender y controlar.
- 6 Aplicación de pruebas (opcional).
- 7 Retroalimentación de las actividades realizadas en el proceso de

auto conocimiento.

- 8 Rol de la familia en el proceso de orientación profesional.
- 9 Proceso en la toma de decisiones: “Recuerda... que la acción es fruto de la razón”
- 10 Conocer las profesiones.
- 11 Tomemos la decisión.

A partir de los conceptos que fundamentan el marco teórico del presente trabajo se plantea el programa “Para una buena decisión un proceso adecuado”.

El programa contribuye a los procesos de orientación profesional que ofrece el centro de servicios de psicología de la Universidad de La Sabana. Se diseñó para ser aplicado a lo largo del ciclo vital.

Para las autoras del programa, la Orientación Profesional se concibe como un proceso continuo sistemático y articulado a lo largo de toda la vida. Por lo tanto, el desarrollo humano es fundamental en este proceso. En este sentido se pretende que el orientado adquiera las competencias necesarias para afrontar los retos relacionados con una toma de decisión profesional de acuerdo al momento evolutivo en que se encuentra.

Igualmente, el programa responde a una visión global y sistemática, del proceso educativo propio del contexto social y ocupacional de quien solicita el servicio.

El programa fue diseñado para ser utilizado a nivel individual, en pequeños grupos (5 a 7 personas) y en grupos máximo de 20 participantes. Cuenta con 2 cartillas una para el orientado y otra para el profesional que realice el proceso. El número de sesiones está determinado por la aplicación de pruebas psicométricas. Sin pruebas 10 sesiones con pruebas 13 sesiones, cada una de 45”.

Las temáticas propuestas en este programa “Para una buena decisión un proceso adecuado” son las siguientes:

Familia: Apoyo económico y moral.

Papel de la Familia.

Autoconocimiento: emociones

Inteligencias múltiples

Intereses Profesional, social, personal, artístico y deportivo.

Escuela: Comportamiento académico.

Conceptos de profesiones

Compañeros o pares.

Oferta profesional VRS Oferta laboral: Planes de estudios vrs Universidades y Costos.

Guía para el Orientador.

SESIÓN: 1.

TITULO: Encuadre y compromiso

OBJETIVO: Lograr que el interesado se motive y se comprometa con el proceso de orientación profesional, a partir del conocimiento de los aspectos que conforman el proceso y sus implicaciones para la vida.

Sensibilizar a los participantes en la importancia que tienen una acertada orientación profesional para trascender y alcanzar una coherencia entre el y el bien hacer

METODOLOGÍA:

- ❖ Conversatorio.
- ❖ Taller

PROCEDIMIENTO:

1. Conversatorio 15”
2. Establecimiento del compromiso 20” min.
3. Cierre

MATERIALES

- ❖ Cartilla
1. Guía del conversatorio
 2. Carta
 3. Contrato

INDICADOR DE GESTIÓN: Que el orientado decida participar en el programa, evidencia: firma del compromiso.

SESIÓN 2

TITULO: Mitos, creencias y verdades sobre la orientación profesional.

OBJETIVOS: Identificar la validez o falsedad de las percepciones de la sociedad frente a la orientación profesional.

Determinar los componentes de la orientación profesional y su importancia para su proyecto de vida profesional.

METODOLOGÍA

- Taller

ACTIVIDAD:

Por medio de análisis y reflexiones a partir del tema, el participante deberá abordar los mitos y leyendas existentes sobre el proceso de orientación profesional.

PROCEDIMIENTO:

1. Análisis y reflexión a partir de una encuesta sobre mitos y verdades tiempo 15 min.
2. Reflexión de análisis sobre los componentes del programa de orientación profesional.
30" min.
3. Cierre

MATERIALES:

1. Encuesta
2. Taller sobre los componentes de la orientación profesional.

INDICADOR DE GESTIÓN:

Que la persona de cuenta del papel de cada mito de la orientación profesional

SESIÓN 3

TITULO: El proceso para acceder al auto conocimiento.

OBJETIVO: Explorar las potencialidades que el joven tenga desde las dimensiones espirituales, intelectuales, sociales y afectivas para revalorar su propio conocimiento.

METODOLOGÍA:

- Lectura, Taller, Conversatorio

ACTIVIDAD:

Mediante un escrito y el desarrollo de un taller el participante pondrá por escritos las áreas de si mismo que más conoce.

PROCEDIMIENTO:

1. El facilitador entregará una hoja en blanco en la cuál cada participante escribirá cómo y qué conoce de si mismo. (Duración 10').
2. Cada participante compartirá con las demás personas su experiencia de Autoconocimiento. Tiempo 10''.
3. A continuación, A partir de una pequeña lectura, se propondrá un pequeño conversatorio acerca de que conocemos de nosotros mismos Pg. Tiempo Duración 15').
4. La dimensionalidad. Se le entregará a cada participante una hoja que contiene un esquema que deben completar, en el esquema que cada participante completará la información propuesta. (Duración 20')
5. Por medio de una socialización cada participante descubrirá las potencialidades que tiene en cada dimensión propuesta, y realizará como trabajo dentro del proceso de la Orientación un pequeño relato acerca de sus dimensiones, a través de un gráfico que realizará para el próximo encuentro.
6. Cierre

MATERIALES:

1. Hoja en blanco
2. Lectura.
3. Esquema

INDICADOR DE GESTIÓN:

El sujeto debe reconocer sus debilidades y fortalezas para el desarrollo del proceso y la toma de decisiones.

SESIÓN 4

TITULO: Ahora conoce tus habilidades.

OBJETIVO:

Identificar habilidades y destrezas y relacionarlas con las profesiones existentes.

METODOLOGÍA:

- Proyección
- Taller

ACTIVIDAD:

Por medio de la exposición de una serie de laminas, el desarrollo de un taller y la información otorgada. El participante podrá identificar habilidades y destrezas relacionadas con las profesiones existentes.

PROCEDIMIENTO:

1. Mostrar una serie de láminas tiempo. 20” .
2. Completar información que aparece en la hoja para socializar, ya sea con el orientador o con un compañero sí la sesión se maneja en grupo. Tiempo de 15”.
3. Presentar información pertinente para el desarrollo de la actividad. Tiempo 10” .
4. Cierre

MATERIALES:

1. Laminas.
2. Taller.

INDICADOR DE GESTIÓN:

Que el sujeto tenga opciones para la toma de decisiones de acuerdo a las habilidades detectadas.

MARCO CONCEPTUAL:

HABILIDADES GENERALES.

Intelectuales: son aquellas en las que se potencia la retención de información., análisis, evaluación contextualización entre otras.

Interpersonales: habilidad para interrelacionar con la demás comprensión y la escucha para con los demás.

Organizacionales: capacidad de agilidad mental para reducir a sistema un procedimiento o una acción en este proceso esta contemplado el calificar seleccionar, disponer, categorizar etc. Habilidad necesaria en la administración, planificación y supervisión de ejecución.

Operacionales: son aquellas en las que se demuestra agilidad par manejar físicamente maquinaria, equipo tecnológico de medición o reparación de medios de comunicación.

Lingüísticas: facilidad e comunicación redacción y manejo del publico. Capacidad de expresión fácil y entendible.

Expresión artística: habilidad para el lenguaje estético por medio de la música el lenguaje, el Arte etc. Facilidad en el mundo de las sensaciones y la imaginación.

Intrapersonales: capacidad para detectar, comprender y expresar su propio sentir, de reconocer sus características y reflexionar respecto a si mismo.

Practico: persona que se inclina por razonar de manera concreta y funcional y con sentido común.

Soñador: persona reflexiva existencialista. Siempre entiende a enfocar las cosas desde un punto de vista fisiológico.

Físico y Energético: persona que tiene mas inclinación por actividades en que se utilice la destreza motriz y las habilidades físicas.

Sociable: con facilidad de hacer amigos y de integración colectiva. Persona que le gusta estar con los demás he interrelacionarse.

Manual: la reconforta el trabajo manual y disfruta no solo de sus resultados si no también de su desarrollo.

De servicio: siempre es una persona preocupada por los demás.

Intelectual: por encima d todo esta el saber valora la cultura y el conocimiento.

Convencional: persona que tiene preferencia por situaciones o tareas convencionales.

SESIÓN 5.

TITULO: Sentir, entender y controlar

OBJETIVO:

Relacionar las emociones que experimentan los participantes en su vida diaria con para lograr un mejoramiento del estado personal y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Dirigir y equilibrar las emociones de los participantes para que logren sentir, entender y controlar emociones de si mismos y de los demás. Con el fin de que estas no influyan de manera negativa en la toma de decisión profesional

METODOLOGÍA.

- Taller

ACTIVIDAD

Mediante dos lecturas resolver dos talleres sencillos donde el participante va a lograr expresar sus emociones de manera adecuada.

PROCEDIMIENTO

1. Contesta la pregunta en la hoja en blanco
2. Realizar la primera lectura sobre emociones negativas. tiempo 5” .
3. Contesta las preguntas en la hoja en blanco y realiza el taller de emociones negativas tiempo 15”.
4. hacer la lectura de emociones positivas tiempo 5”.
5. Contesta las pregunta y realizar el taller de emociones positivas tiempo 15”.

MATERIALES

1. Lectura de emociones negativas
2. Taller emociones negativas.
3. lectura emociones positivas
4. taller emociones positivas
5. Cierre

INDICADOR DE GESTIÓN

Que el participante reconozca el papel de las emociones en el proceso de Orientación Profesional.

SESIÓN 6.

TITULO: Aplicación de pruebas (opcional)

OBJETIVO:

Brindar al proceso un soporte psicométrico, a través de la aplicación e interpretación de algunas pruebas estandarizadas que aporten al proceso.

METODOLOGÍA:

- Taller

ACTIVIDAD:

Aplicar dos o tres pruebas psicotécnicas según sea necesario, analizar y realizar el respectivo informe de cada prueba aplicada.

PROCEDIMIENTO

1. Aplicar una prueba por sesión. Tiempo (depende de la prueba aplicada)
2. Retroalimentar el resultado de las mismas al finalizar el proceso de orientación profesional. Tiempo 20”.
3. Cierre

MATERIALES:

1. Pruebas de intereses profesionales
2. Pruebas de personalidad
3. pruebas de conocimientos.

INDICADOR DE GESTIÓN:

Relacionar el resultado de las pruebas con la historia académica y personal del orientado.

SESIÓN 7:

TITULO:

Retroalimentación de las actividades realizadas en el proceso de auto conocimiento.

OBJETIVO:

Integrar los resultados de las actividades del proceso de autoconocimiento al proceso de orientación profesional, mediante a la confrontación y análisis de los resultados parciales con el fin de relacionarlos con el proceso de toma de decisión profesional.

METODOLOGÍA:

- Conversatorio

ACTIVIDAD:

Por medio de los resultados y de la información recogida en las sesiones anteriores identificar los aspectos más relevantes del autoconocimiento.

PROCEDIMIENTO:

1. Identificar los ámbitos que conforman el autoconocimiento. Tiempo 10”.
2. Determinar las fortalezas y debilidades de cada uno de los ámbitos. 20”.
3. Elaborar un concepto de si mismo, a partir del trabajo realizado. 15” .
4. Cierre

MATERIALES:

- Resultado de sesiones anteriores
- Historia académica
- Resultados de sesiones anteriores
- Historia académica (suministrada por el participante).
- Resultados de las pruebas psicométrías aplicada
- Diagrama de flujo que tenga los ámbitos espirituales, artísticos, sociales e intelectuales.

INDICADOR DE GESTIÓN:

Argumenta su autoconocimiento integralmente.

Nota: Con base a los resultados obtenidos se debe preguntar al participante si estas notas son por habilidades, motivación o simplemente por cumplir con la meta, de la misma manera se debe socializar con el resultado de sus pruebas y preguntar si esta de acuerdo o no con el resultado.

SESIÓN 8

TITULO: Rol de la familia en el proceso de orientación profesional.

OBJETIVO

Identificar y reconocer la importancia de la familia en el proceso de orientación profesional.

Reconocer la influencia ya sea positivo o negativo que tiene en núcleo familiar en la toma de decisión, para la planificación del futuro profesional.

METODOLOGÍA

- Conversatorio

ACTIVIDAD

Crear un ambiente en el que los padres de familia se sientan comprometidos con el proceso de toma de decisión del participante; de esta forma se reunirá a los padres y al hijo con el fin de que los padres puedan exponer sus percepciones e impresiones acerca de las potencialidades de su hijos, es así como ellos asumirán el papel de orientadores.

PROCEDIMIENTO

1. Se le permitirá al participante por medio de un conversatorio formule una serie de preguntas relacionadas con el desarrollo y desempeño profesional de sus padres, teniendo en cuenta, logros alcanzados y fracasos. Tiempo 20” .

2. Para poder llevar a cabo esta sesión, es necesario que los padres le proporcionen un espacio al participante para que el pueda exponer sus miedos, sus intereses, sus dudas y sus sueños. De esta forma los padres podrán dar respuesta al participante para despojarlo de dudas, esclarezca su camino y proyección profesional. 20”.

3. Cierre

MATERIALES

1. Hoja en blanco donde el participante pueda tomar apuntes de los aspectos más relevantes sobre el conversatorio con sus padres.

INDICADOR DE GESTIÓN:

Que el núcleo familiar se involucre y conozca acerca de la planificación profesional del orientado

MARCO CONCEPTUAL:

La relación que se establece entre padre e hijos, tiene un factor influyente en la toma de decisión relacionado a la elección de carrera profesional. De la misma forma, cumple un papel importante, ya que son reconocidos como el ejemplo a seguir a futuro, o en determinadas ocasiones son útiles como orientadores, y guías para la elección. Sin embargo, es importante reconocer que este papel de los padres de familia es fundamental, ya que son el soporte y la direccionalidad en la planeación de un futuro profesional.

SESION 9.

TITULO: Proceso en la toma de decisiones: *“Recuerda... que la acción es fruto de la razón”*

OBJETIVO: Permitir que los participantes conozcan las características y el proceso de una decisión para posibilitar una consciente y responsable elección profesional y vocacional.

METODOLOGIA

- Taller

ACTIVIDAD

Se presentaran las fichas de un rompecabezas. El ejercicio va a evaluar la capacidad de decisión que tenga cada equipo o cada participante.

PROCEDIMIENTO:

1. Se pedirá al participante que realice un a pequeña lectura sobre el proceso de la toma de una decisión. Tiempo 15” .
2. Se le entregaran las fichas de un rompecabezas el cual debe armar con base a la información leída anteriormente. 20” .
3. Se socializara si la forma en la que el participante armo el rompecabezas es la forma correcta y hacer las posibles correcciones argumentando el proceso.

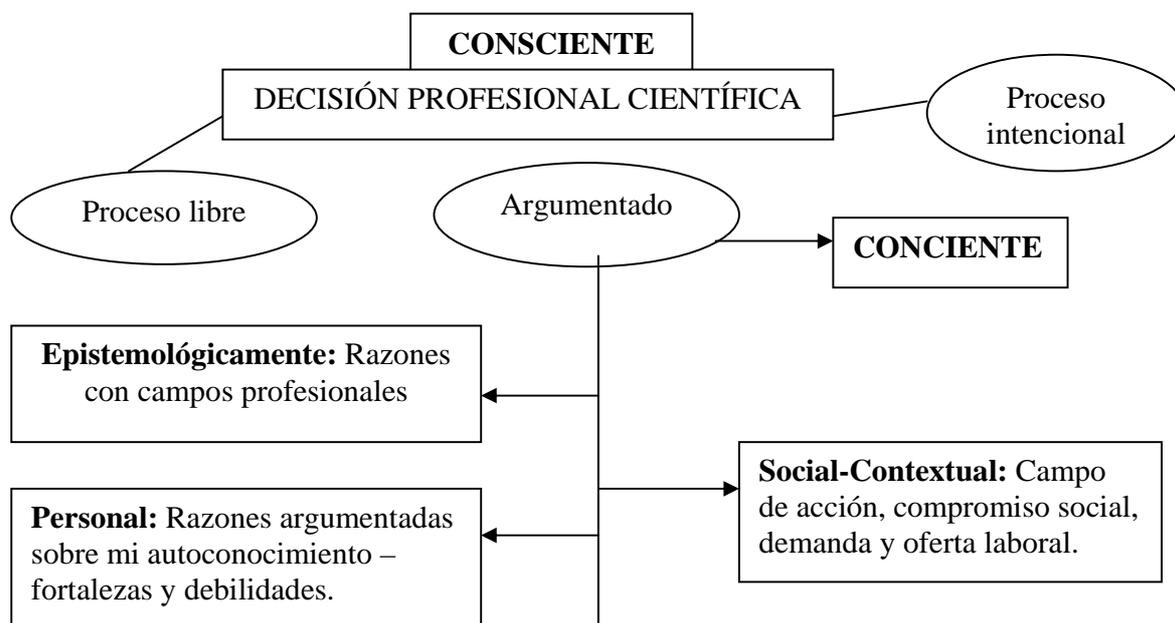
MATERIALES

1. Lectura
2. Fichas de Rompecabezas

INDICADOR DE GESTION.

Que el orientado conozca el proceso para la toma de decisiones.

Este seria el ideal del rompecabezas armado finalmente.



SESIÓN 10

TITULO: Conocer las profesiones.

OBJETIVOS:

Conocer las distintas profesiones y los Campus educativos donde podrían estudiar y prepararse para cada una de ellas.

Recolectar la mayor información posible en cuanto a costos, contenidos, Campus y oportunidades que ofrece las universidades.

METODOLOGÍA

- Investigativa
- Lúdica
- Taller

ACTIVIDAD

Según el caso y si las circunstancias lo permiten, desplazar a los o el participante hasta las universidades para acceder a la información, en caso de que las circunstancias no lo permitan acceder a la información por medio de Internet, folletos previamente recolectados por el orientador etc.

PROCEDIMIENTO

1. Dar a los participantes el tiempo para adquirir la información. Si se pueden desplazar a los campus medio día o un día según se considere necesario. Si van a hacer consulta vía Internet dos horas pueden ser convenientes.
2. Pedir a los participantes que diligencien el formato con la información recolectada.
3. Solicitar a los participantes conclusiones por escrito y lo suficientemente sustentadas acerca de las opciones que mas les agradaron.
4. Cierre

MATERIALES

1. Lista de direcciones y carreras por campus. Bien sea direcciones físicas o de páginas de Internet (lista otorgada por el Orientador).
2. Si no se van a desplazar a los campus tener un lugar para acceder a Internet.
3. Formato

INDICADORES DE SESIÓN: Que el orientado conozca cuales son las distintas profesiones que ofrece el medio en el campo educativo.

SESIÓN 11

TITULO: Tomemos la decisión

OBJETIVO:

De acuerdo al proceso llevado, tratar que el o los participantes tomen una decisión basada en la retroalimentación de todas las anteriores actividades.

METODOLOGÍA

- Taller

ACTIVIDAD

Por medio de una charla entre el orientador y el orientado y haciendo uso de los resultados de las anteriores sesiones tratar de que el orientado tomo una decisión, o por lo menos sepamos hacia que esta encaminado y tratar de identificar que nos falta para completar esta decisión.

PROCEDIMIENTO

1. Diligenciar el formato de terminación de proceso.
2. Y dejar por escrito la decisión tomada.

MATERIALES.

3. Informe final, realizado con base en los resultados de todas las sesiones.

INDICADOR DE GESTIÓN

Que el orientado tome la decisión acerca de su inclinación profesional, basado en la retroalimentación hecha durante el proceso.

CARTILLA PARA EL ORIENTADO

SESIÓN 1

TITULO: Encuadre y compromiso

Actividad 1

GUÍA CONVERSATORIO

1. Presentación de los involucrados en la 1ra sesión

2. Alguna vez ha estado en un proceso similar

SI _____ NO _____

3. Que espera de este proceso

4. Que ha escuchado o que sabe de este proceso

5. Que no le gustaría vivenciar en el proceso

SESIÓN 1

TITULO: Encuadre y compromiso

Actividad 2

CARTA

Estimado _____

Bienvenido a tu proceso de orientación profesional esta es una tarea en la que participaran: la escuela, la familia, la comunidad, el orientador y tú. En este proceso el protagonista más importante eres tú.

El programa que estas iniciando es un proceso sistemático de ayuda, es decir, se espera que a través de la aplicación de diferentes técnicas elijas la carrera acorde a tus intereses, posibilidades personales, sociales y económicas.

El éxito del programa esta mediatizado por el grado de compromiso y responsabilidad de nosotros los actores involucrados en el proceso. Estos actores son diseccionados por el profesional de la orientación y el sujeto de la orientación. En este sentido se espera que tu compromiso sea el resultado de tus intereses y motivaciones, un espacio de libertad y autonomía.

Una vez, aceptado el compromiso el profesional de la orientación informa al acudiente las condiciones de dicho proceso:

- El centro del proceso es el orientado.
- El orientador esta al servicio del sujeto de la orientación, lo cual implica, un manejo de información confidencial entre el orientado y el orientador.
- En consecuencia, las acciones de aquí en adelante se realizaran a la luz de las necesidades e intereses del orientado.

Esperando muy buenos resultados en este proceso.

Profesional De La Orientación

SESIÓN 1.

TITULO: Encuadre y compromiso

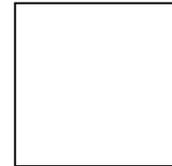
Actividad 3

COMPROMISO/ CONTRATO

Ciudad y Fecha _____

Apellidos _____

Nombres _____



Documentos de identificación: TI ___ Cedula ___ No _____

Fecha y Lugar de Expedición _____ Sexo: F ___ M ___

Lugar y Fecha de nacimiento _____ Edad _____

Ocupación _____ Empresa o Institución _____

Dirección de empresa o institución _____ Teléfono _____

Dirección residencia _____ Ciudad _____

Teléfono _____ Celular _____ Correo Electrónico _____

Nivel de estudios: secundaria: Curso _____ Jornada: _____ Técnico: _____

Universitario: Estudiante _____ Egresado _____ Título _____

Otros _____

Nosotros:

Profesional de la orientación: _____

Sujeto de la orientación profesional. _____

Nos comprometemos a cumplir con las exigencias que implica el programa

“PARA UNA BUENA DECISIÓN UN PROCESO ADECUADO”

PROFESIONAL DE LA ORIENTACIÓN

SUJETO DE LA ORIENTACIÓN

SESIÓN 2

TITULO: Mitos, creencias y verdades sobre la orientación profesional.

Actividad 1

ENCUESTA

De las siguientes afirmaciones, señale el nivel de frecuencia que usted conoce.

AFIRMACIONES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1. La orientación profesional no es útil para la elección de la carrera.			
2. La orientación profesional se hace únicamente mediante la aplicación de pruebas psicotécnicas			
3. los programas de orientación profesional los puede ofrecer cualquier profesional.			
4. El éxito de un proceso de orientación profesional depende del compromiso del orientado y del profesional que lo dirige			
5. La familia no es importante en el proceso de orientación profesional.			
6. En las instituciones educativas se ofrece el servicio de orientación profesional			
7. La percepción de los estudiantes del proceso de la orientación profesional es que se concibe como un relleno o costura.			
8. El proceso de orientación profesional clasifica a los participantes entre inteligentes y no inteligentes.			
9. Solo pueden participar en el proceso a adolescentes que vayan a iniciar una carrera universitaria			

10. La orientación profesional permite la identificación de fortalezas y habilidades personales relacionadas con la elección de carrera			
11. Los aspectos socio culturales influyen en la elección de la carrera			

SESIÓN 2

TITULO: Mitos, creencias y verdades sobre la orientación profesional.

Actividad 2

TALLER

I. La familia:

El papel de los padres como colaboradores de la escuela en la orientación profesional de los escolares puede ser variado. Éstos pueden ser sujetos de influencia por parte de la institución escolar para posteriormente apoyarla en la orientación a sus hijos. También pueden tomarse como fuente de orientación profesional en las actividades que ella realiza, y pueden constituir vínculo entre ésta y los centros de producción y servicios de la comunidad. (Rodrigo M & Palacios M. 1998)

Preguntas:

1. De acuerdo a la lectura identifique los diferentes roles de la familia en el proceso de orientación profesional.
2. De los roles identificados cuales favorecen el proceso de la orientación profesional.

II. La escuela:

Para la escuela es importante conocer las expectativas que tienen los padres sobre el futuro laboral de sus hijos. Si la escuela las conoce podrá dirigir su labor a reafirmarlas o a adecuarlas a las posibilidades del adolescente y a las demandas laborales actuales. (Solé, I. (1998)

Preguntas

1. Del material y experiencias vivenciadas durante su etapa de formación, cuales considera que aportan al proceso de orientación profesional.

III. Auto conocimiento

El trabajo individual para el autoconocimiento, es la fuente de recursos para la superación, personal, familiar, académica y, por su puesto profesional. El adolescente tiene que conocer sus intereses, sus aptitudes, las expectativas que tiene frente al futuro, sus temores, sus angustias; este conocimiento permite definir con mayor claridad quién quiere ser. Sin este primer trabajo individual, la segunda instancia del proceso sería inútil, pues las oportunidades que se presentan

en la educación superior y el conocimiento de la realidad laboral y el medio en el que está inmerso, son demasiadas. Generalmente, esta segunda instancia es a la que mayor peso se le da durante el proceso puntual de la Orientación Vocacional, sin tomar en consideración que si éxito depende del autoconocimiento y la madurez emocional del adolescente en cuestión. (Hill G, 1973).

IV. Preguntas

1. De los elementos que conforman la matriz del auto conocimiento, determine ¿cuáles fueron los que mas le llamaron la atención? y ¿por qué?.

V. Ofertas laborales versus ofertas profesionales:

La óptica de la familia profesional, permitirá a los trabajadores el trazado de un itinerario de formación con perspectiva de empleo y profesionalidad. El diseñar por familias profesionales suma a los propositos anteriormente indicados otros aspectos que permiten identificar en los campos ocupacionales niveles de competencias diferenciales que pueden servir de referencia de empleo, de formación y de trayectoria profesional, permitiendo al sujeto la construcción de sus propio itinerario formativo. En segundo lugar, el ordenar y clasificar la oferta y la demanda formativa existente en el campo de la formación, a partir de las figuras profesionales, los estándares de competencias requeridos, las capacidades y competencias a formar, el diseño de los cursos y los sistemas de evaluación; y finalmente, articular el proceso de formación entre las familias ocupacionales, esto pensado para lograr una amplitud en las posibilidades de los participantes. (OIT1996-2007)

Preguntas

1. De las familias ocupacionales mencionadas, cual fue de su mayor interés.

SESIÓN 3.

TITULO: El proceso para acceder al auto conocimiento.

Actividad 1.

HOJA EN BLANCO (Que conozco de mi mismo)

SESIÓN 3

Actividad 2

LECTURA

PRIMERO CONÓCETE A TI MISMO

El Autoconocimiento es el proceso mediante el cuál una personas logra saber quien, cómo piensa y cómo actúa. Por eso el Autoconocimiento forma parte integral en la formación de la persona y hace que de acuerdo a sus fortalezas y debilidades encuentre una clara y acertada decisión en el proceso de Orientación Profesional y Vocacional.

Auto conocerse implica una reflexión seria y significativa, pues ya no es la pregunta por el cómo me ven los demás, ó que dicen de mi los demás, la pregunta es ¿cómo me veo y cómo me conozco?

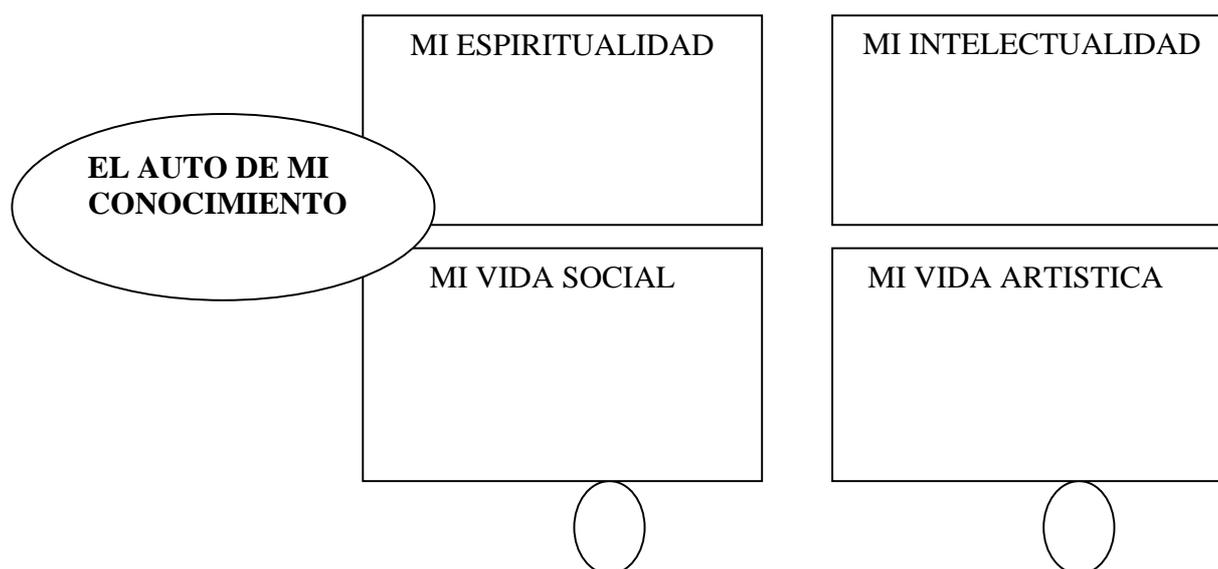
De ahí que sea importante tener en cuenta la tridimensionalidad del Autoconocimiento

SESIÓN 3

TITULO: El proceso para acceder al auto conocimiento.

Actividad 3

ESQUEMA



A partir de la anterior escritura puedo acercarme mejor aún a la dimensión espiritual, intelectual, artística y social. El sentir es el punto de partida, es lo que nos da mayores garantías de lo que es realmente nuestro. Con base en el sentir se construye el pensar. El pensar no busca una alineación a ciertos movimientos y sectores de la sociedad sino que parte de lo puramente racional para llegar a formular un juicio de valor que ayude a transformar el pensamiento en acción. Así, la acción de la persona tendrá un conocimiento de las causas y las consecuencias, más aún cuando estamos en un proceso de orientación Profesional y Vocacional.

SESIÓN 4

TITULO: Ahora conoce tus habilidades.

Actividad 1

Mostrar las láminas.

SESIÓN 4

TITULO: Ahora conoce tus habilidades.

Actividad 2

TALLER.

1. Tienes 5' por cronometro para escoger las laminas que mas te interesan o las que mas te llaman la atención.
2. organiza esas láminas en orden de importancia para ti.
3. Ahora organiza las laminas en orden de importancia para la sociedad
4. ahora en orden de importancia par tu familia
5. Finalmente detecta si hubo alguna lamina que estuviera en casi todos los ejercicios y socialízalo con tu orientador.

SESIÓN 5

TITULO: Sentir, entender y controlar

Actividad 1.

LECTURA EMOCIONES NEGATIVAS.

Las emociones Negativas.

Las emociones negativas son aquellas que nos resultan perjudiciales par nuestra salud, son nefastas e insana para nuestra persona. Estar a menudo enfadado, triste deseoso de, “ me la pagaras” los celos la envidia la indiferencia... es como un veneno que nos hace daño por que nos hace infelices, nos impide sentirnos emocionalmente equilibrados, y todo ello nos aísla de lo que nos rodea. ¿Acaso le gusta a una persona dialogar con otra que siempre esta alterada? Mas bien, se le evita se le huye.

Las relaciones negativas dañan las relaciones con las demás personas, causan conflictos. Sin embargo, debemos ser concientes de que las emociones negativas ocurren en nuestra vida, debido a los acontecimientos y la manera de “ver” que cada uno de nosotros tenemos, pero debemos tener la suficiente inteligencia emocional para saber controlar bien las emociones negativas, estas se hacen crónicas y forman parte de nuestro mal carácter. Debemos trasformarlas en emociones positivas: la tristeza por ejemplo necesita ser sustituida por la alegría y el optimismo, la ira por el control de enfado, las ansias por sosiego y tranquilidad.

Observa comos urgen en ti, las emociones negativas, con que fuerza en que situaciones se produce en ti la envidia, los celos, la arrogancia.

SESIÓN 5

TÍTULO: Sentir, entender y controlar

Actividad 2

TALLER EMOCIONES NEGATIVAS.

RESPONDE.

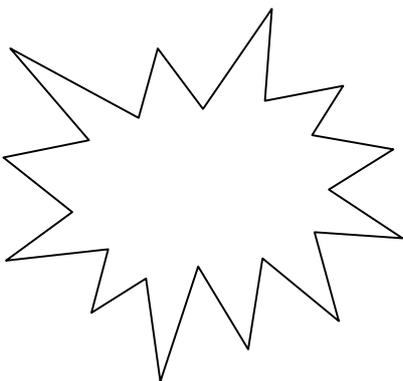
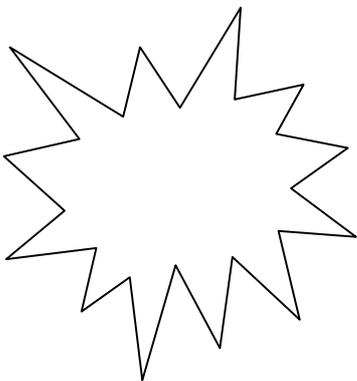
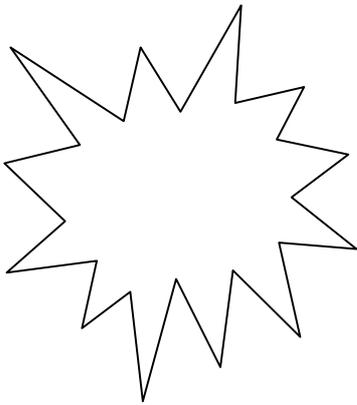
1. ¿Cuándo has sido tú envidioso o envidiosa?

2. ¿Cuándo te comportas de manera arrogante?

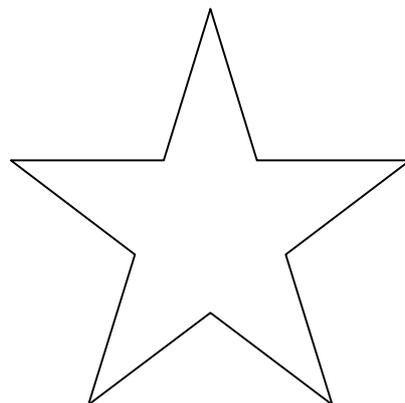
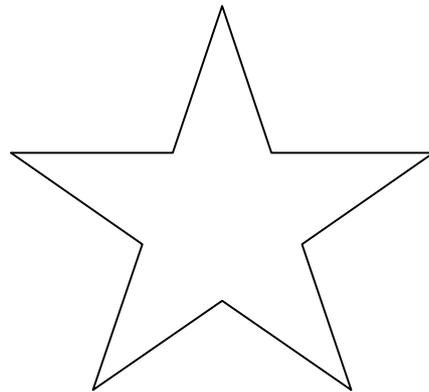
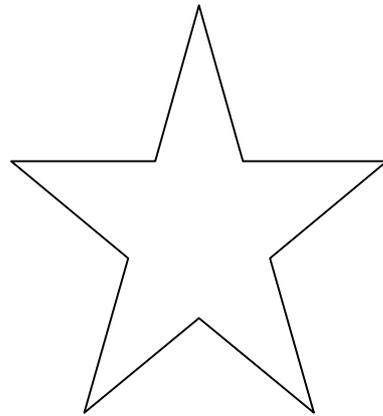
3. ¿Acaso te haz sentido más feliz por ello?

Escribe algunos pensamientos inadecuados relacionados con las emociones negativas y otros pensamientos que resulten más inteligentes y que te ayuden a superar los pensamientos erróneos.

INADECUADOS



ADECUADOS



SESIÓN 5

TÍTULO: Sentir, entender y controlar

Actividad 3

LECTURA EMOCIONES POSITIVAS

La emoción positiva es aquella que nos resulta sana y saludable: la Alegría, la satisfacción, el amor, la generosidad la tolerancia, la humildad... todas ellas son emociones positivas. Experimentarlas demuestra una inteligencia emocional. Vivirlas en nuestras relaciones con los demás es la mejor manera de cuidar de nosotros mismos. Proporcionan equilibrio, sosiego, armonía, tranquilidad, relajación y aumentan nuestra autoestima. Producen salud mental.

Las emociones positivas conviven con las emociones negativas. En un solo día atravesamos distintos estados emocionales, de acuerdo con los acontecimientos que ocurren y nuestra particular manera de verlos, en cuestión de horas o incluso de minutos podemos pasar de de la Alegría a la tristeza, de la ira al sosiego, de la serenidad al nerviosismo. ¿Somos concientes de ello? ¿Sabemos controlarnos bien para que esos cambios no afecten nuestra salud emocional?

SESIÓN 5

TITULO: Sentir, entender y controlar

Actividad 4

TALLER EMOCIONES POSITIVAS

RESPONDER

1. ¿Qué opina del texto anterior?

2. Completa las siguientes descripciones.

Una persona generosa es aquella que: _____

Una persona altruista es aquella que: _____

Una persona benevolente es aquella que: _____

Una persona alegre es aquella que: _____

Una persona sosegada es aquella que: _____

Una persona humilde es aquella que: _____

Una persona tolerante es aquella que: _____

3. Cuando te haz sentido:

Generoso /a _____

Compasivo / a _____

Alegre _____

Tolerante _____

Feliz _____

SESION 6

TITULO: Aplicación de pruebas (opcional)

SESION 7

Actividad 1.

DOCUMENTO	INFORME
PRUEBAS	
1.	
2.	
3.	
4.	
NOTAS	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
HISTORIA ACADEMICA	
SESIONES ANTERIORES	
CONCEPTO FINAL	
OBSERVACIONES	

SESION 8

Actividad 1.

Toma aportes del conversatorio con tu familia.

SESION 9

TITULO: Proceso en la toma de decisiones: “*Recuerda... que la acción es fruto de la razón*”

Actividad 1

LECTURA

El Método Para Tomar Decisiones

Una decisión es la mejor elección de la mejor alternativa con el fin de alcanzar unos objetivos, basándose en la posibilidad (Samuel C. Certo)

Quién toma decisiones esta inmerso en una situación, pretende alcanzar objetivos, tiene preferencias personales y determina estrategias para obtener resultados. La preferencia de un individuo para asumir un riesgo es inversamente proporcional a la magnitud del compromiso que involucra la decisión.

El proceso de los cinco pasos

- i.** Definir el problema
- ii.** Buscar alternativas
- iii.** Valorar las consecuencias de cada alternativa.
- iv.** Elegir la mejor alternativa posible.
- v.** Aplicar la alternativa escogida y comprobar si los resultados son satisfactorios.

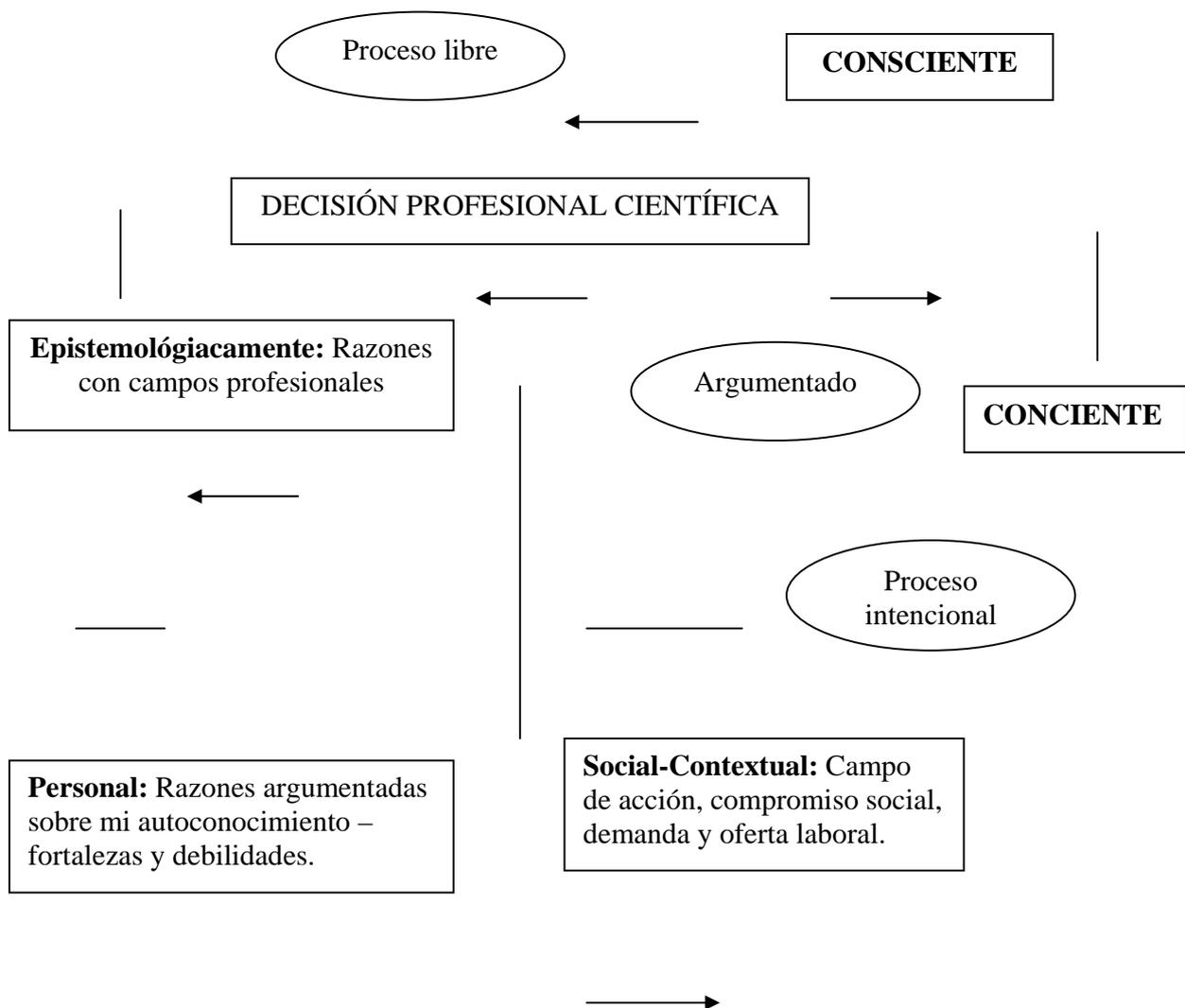
SESION 9

TITULO: Proceso en la toma de decisiones: “*Recuerda... que la acción es fruto de la razón*”

Actividad 2

Trata de armar un rompecabezas con estas fichas.

Mediante un rompecabezas se presentará el siguiente presupuesto teórico:



SESIÓN 10

TÍTULO: Conocer las profesiones.

Actividad 3.

Universidad	Carrera	Costo	Plan de estudios	Duración	Ubicación	Observaciones

SESIÓN 11.

TITULO: Tomemos la decisión

Actividad 3

FORMATO DE FINALIZACIÓN DE PROCESO

Bogota Día ____ Mes ____ Año ____

Señores:

Profesional de la Orientación.

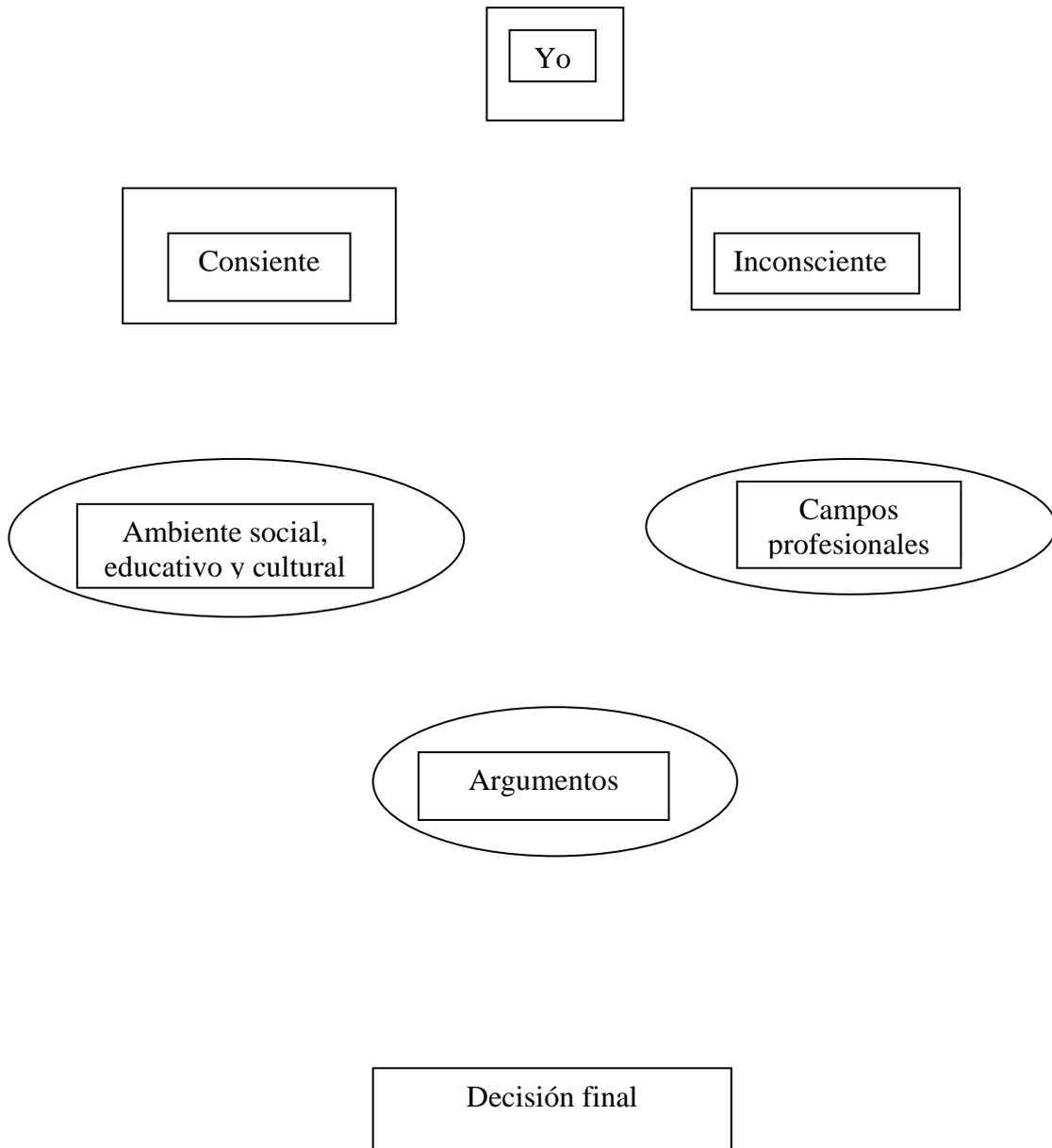
Padres de Familia.

Yo _____ identificado con documento numero _____ doy fe de haber terminado mi proceso de orientación profesional, habiendo realizado a conciencia todas las actividades y habiendo participado activamente del mismo. En compañía de mi Orientador Señor / a _____. Proceso que se realizo en el centro de servicios de psicología de la Universidad de la Sabana.

Habiendo terminado el mismo hago constar que este me sirvió para tomar la decisión de que carrera estudiar de acuerdo a mis potencialidades y si no tome la decisión definitiva por lo menos conseguí encaminar mis potencialidades y deseos par tomar próximamente esta decisión.

CARRERA Y UNIVERSIDAD ESCOGIDA.

Apéndice A



Discusión y Recomendaciones

La propuesta debe ser ajustada para su validación como herramienta institucional. Aunque se valide el programa, éste debe ser actualizado con una periodicidad mínimo de dos años, teniendo en cuenta las tendencias actuales que se presenten en el proceso de orientación profesional.

Durante la aplicación de la sesión número 3 “El proceso para acceder al autoconocimiento”, la cual, cuenta con tres actividades posibilitar que los orientados identifiquen sus intereses profesionales a partir de un autoconocimiento personal e integral.

La sesión número 10 “Conocer las profesiones”, le facilita al orientado conocer, discutir y analizar las opciones profesionales que ofrecen el país y posibilidad de acceso individual a las mismas.

Se identifican las fortalezas individuales durante la aplicación de la sesión número 4, “Ahora conoce tus habilidades”.

Se involucra a la familia dentro del proceso de orientación profesional, para unificar criterios y pautas educativas durante la sesión número 8.

Es claro que la orientación profesional es un proceso que se logra al lo largo del ciclo vital de la persona, por lo que es importante reconocer las capacidades, habilidades, destrezas e inteligencia, entendida ésta última como una capacidad adaptativa y no medida por el coeficiente intelectual.

El programa está diseñado para que el orientado sea retroalimentado por una red de apoyo constituida por los subsistemas que estén relacionados con el orientado.

La propuesta está pensada para ser aplicada a personas escolarizadas y no escolarizadas que procuren un desarrollo gradual de formación y sentido de vida que ayude a su vez a fortalecer la calidad de vida personal.

Durante la aplicación de esta prueba piloto el factor tiempo fue una limitante, por tal motivo se propone para lograr una mayor veracidad de los datos realizar una encuesta post aplicación en la cual se pueda indagar si los participantes están estudiando la carrera escogida durante el programa de orientación profesional, cómo se ha sentido, si cree que fue la mejor decisión o si definitivamente no siguió la decisión tomada durante el proceso.

Se evidencia la necesidad de realizar una encuesta de satisfacción al finalizar cada sesión, con el fin de determinar exactamente las posibles falencias que puedan encontrar, obteniendo de esta forma información más precisa sobre el programa en miras de la estandarización.

Se recomienda una modificación del material didáctico de la sesión número 9, pues la experiencia vivida durante la aplicación de esta sesión, demuestra que el contenido teórico parece ser muy denso para trabajar durante 40 minutos. Se adjuntó un material sugerido para este cambio. (Ver apéndice A).

Durante el programa se logra integrar al orientado como parte fundamental del mismo, y se utilizan como complemento lo psicométrico, las experiencias académicas, los resultados cuantificables.

Se recomienda tener en cuenta los instrumentos que ofrece el Centro de Servicios ya se encuentran pruebas que actualizadas y enfocadas hacia la el ámbito colombiano.

Se encontró la necesidad de aplicarle a los participantes pruebas de inteligencias múltiples, ya se considera a este como un aspecto fundamental para la toma de decisiones acertadas.

Referencias

Ambrosio, M. (2005). *Nuevas tendencias en la formación profesional: dos ejemplos de innovación en Portugal*. Obtenido en Febrero 10, 2007

Santana, L. Y Alvarez, P. (1996). *Educación y Orientación Sociolaboral; una perspectiva curricular*. Madrid: EOS

BISQUERRA, R. (1998). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Barcelona: Praxis

Bruner, J (2000). *La Educación Puerta de la Cultura*. Capítulo 1. Cultura, Mente y Educación. Cap. 9. Enseñando en busca de congruencia entre las capacidades y las limitaciones de los niños.

Moyana, C, Del Álamo, S, Muñoz, C, Garcñia, A. 1º Psicopedagogía. Turno Tarde. Ces Don Bosco

Castañeda Cantillo, A & Niño Rojas, J. (2005). *Orientación profesional desde una perspectiva sistémica*. Bogotá (Colombia): Universidad Santo Tomás.

Cattell, R. (1996). *16 PF Cuestionario Factorial de Personalidad*. Madrid, TEA Ediciones, S.A.

Centro de Orientación Educativa Hermanos Maristas). *"Dimensión formativa: Proyecto Vital"* del CEIS Orientación.

Cerdá, H (2002). *Elementos de la Investigación*. El Búho.

Codejón Iruela, O & Moreno Calvo, A. *Una concepción actual de la orientación profesional: Relaciones de la escuela con el mundo laboral*. Obtenido en Febrero 11, 2007 de

Coll, C. (2001). *Concepciones y tendencias actuales en Psicología de la Educación*. En Coll Palacios y Marchesi. Desarrollo Psicológico y Educación. Tomo 2. Psicología de la Educación Escolar. Madrid : Alianza Editorial.

Díaz, D. (2006). *Programa de Orientación profesional y vocacional*. Manuscrito no publicado, Universidad de La Sabana, Facultad de Psicología, Chía (Colombia).

Gardner, H. (1999). *Inteligencias Múltiples: La teoría en la Práctica*. Barcelona: Paidós.

Gardner, H.(2001) *La Inteligencia Reformulada: las Inteligencias Múltiples en el siglo XXI*. Barcelona, Edit.. Paidós Ibérica.

Gemelli, Agostino (1968), *La orientación profesional, Razón y Fe*.

Góngora Torres, X., & Quintana Callejas, C. (2002). *Estado del arte del concepto de la orientación profesional y vocacional*. Tesis de grado profesional. Universidad de la Sabana, Chía.

Hansen, E. (2006). *Orientación profesional*. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos, Obtenido en Febrero 10, 2007

Hill, G. (1973) *Orientación escolar y vocacional*. México: Pax.

Kenneth T (1999) *Psicología educativa para la enseñanza eficaz*. Editorial Thomson. Bogotá, Colombia.

Labinowicz, E. (1998). *Introducción a Piaget*. México : Addison Wesley Logman.

Lacasa, P. (2001). *Entorno Familiar y Educación Escolar: La intersección de dos escenarios Educativos*. En Coll Palacios y Marchesi. Desarrollo Psicológico y Educación. Tomo 2. Psicología de la Educación Escolar. Madrid : Alianza Editorial.

López, C. (2002). *Análisis diagnóstico del proceso de orientación profesional realizado en la Universidad de la Sabana*. Propuesta de un modelo. Universidad de La Sabana, Chía.

Martínez de Codès. M. (1998). *La Orientación Escolar*. Madrid: Sáenz y Torres.

Méndez, A. (1998). *Metodología para evaluar diseños de investigación en ciencias económicas contables y administrativas*. Ed. McGraw Hill. Bogotá.

Mira y López, E (1947). *Manual de Orientación Profesional*. Ed. Kapelusz, Buenos Aires, Paule, M. *Toma de Decisiones Gerenciales* .Edit. McGraw Hill Latinoamérica S.A.

Piaget, J. (1964). *Seis estudios de Psicología*. Colombia: Labor. Cap. 6. Génesis y Estructura en Psicología de la Inteligencia.

Ramos, Gabriela. (2003, Enero)

Internacionalización de la educación superior. Ponencia presentada en el primer encuentro docente. Educación Superior, retos y prospectiva, México.

Revista Educación y Cultura. (2004, septiembre) N° 66. Veinte Años, Una Mirada al Tiempo.

Rivas, F & Mayor, J. (1995) *Manual de asesoramiento y orientación vocacional*. Madrid: Editorial Síntesis.

Rodrigo M & Palacios M. (1998). *Familia y Desarrollo Humano*. Madrid: Alianza. Capítulo 10. Las metas y Estrategias de socialización entre padres e hijos.

Rodrigo M & Palacios M. (1998). *Familia y Desarrollo Humano*. Madrid: Alianza. Capítulo 15. Familia y Nuevas Pantallas.

Rojas, E.(2001). *¿Quién eres?, de la Personalidad a La Autoestima*. Bogotá, Edit. Planeta.

Santrock, J.(2002) *Psicología de la educación*. Colombia Bogotá: Mc Graw Hill. Cáp. 7

Solé, I. (1998). *La influencia Educativa de los medios de comunicación* El caso de la Televisión. En Coll, C. Miras, M. Ornuvia, J & Solé, I. Psicología de la Educación.

Super, D. y Hall, D. (1978). Career development exploration and planning. *Annual Review of Psychology*. 29

The Psychological Corporation. (1992) *Orientación vocacional basada en los perfiles del DAT*. México: Editorial El Manual Moderno.

The Psychological Corporation. (1992) *Orientación vocacional basada en los perfiles del DAT*. México: Editorial El Manual Moderno.

Tolbert, E. L. (1982) *Técnicas de asesoramiento en orientación profesional*. Barcelona: Oikos-Tau.