

ESTADO DEL ARTE DEL CONCEPTO DE LA ORIENTACIÓN
VOCACIONAL Y PROFESIONAL

Ximena Góngora Torres, Carolina Quintana Callejas

Universidad de la Sabana

Tabla de Contenido

Resumen **3**

Estado del Arte del Concepto de La Orientación Vocacional y Profesional **4**

Método

Participantes **43**

Procedimiento **43**

Resultados **44**

Discusión **44**

Conclusiones **49**

Apéndice A

Cuadro Comparativo por Autores en Orden Cronológico **51**

Abstract

El objetivo del siguiente documento es desarrollar una investigación de estado del arte a cerca del tema: “*CONCEPTO DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL*”. Para este propósito se realizó una revisión de literatura que abarcó desde bibliografía concerniente a las primeras civilizaciones, hasta textos del año 2002. Dicha bibliografía fue separada en forma cronológica, en grupos correspondientes a periodos de 20 años. La metodología utilizada para la elaboración de este documento corresponde a un estado del arte, y permitió realizar un análisis de los datos teóricos con relación al tema tratado.

Estado del Arte del Concepto de la Orientación Vocacional y Profesional

La finalidad del presente estado del arte es establecer la evolución del concepto de la orientación vocacional y profesional a lo largo de la historia de la humanidad, para lograr un análisis profundo del cambio y del estado actual en que se encuentra la orientación.

El análisis se logra a partir de la revisión teórica de varios autores que han aportado y han sido participes de la evolución de estos conceptos; algunos de estos autores son Mira y López, Gemelli, Castillo y Tyler entre otros; de antemano es importante señalar que los hallazgos hacen referencia a décadas anteriores y en nuestro siglo se ve un retroceso y poco interés por este tema.

La metodología implementada para llevar a cabo este proyecto es una investigación documental que esta asociada a fundamentar nuevos estudios o trabajos investigativos, sin embargo es importante aclarar que las distintas combinaciones de elementos que se pueden presentar al tratar de preparar un estado del arte impiden realizar un diseño metodológico específico.

Teniendo en cuenta esto como objetivo general se plantea realizar una revisión sobre los aportes bibliográficos del concepto de la orientación vocacional y profesional desde las primeras civilizaciones hasta nuestros días.

Como objetivos específicos realizar la revisión teórica de tal manera que se pueda organizar la información de forma cronológica y por periodos de 20 años.

Realizar la recolección de datos en textos que se encuentren en diferentes universidades de Colombia.

Para iniciar el abordaje de este tema es pertinente acercarnos a una definición mas exacta de Orientación, Orientación Vocacional y Orientación Profesional.

“La orientación es un proceso mediante el cual se ayuda y aconseja al individuo a fin de que logre una máxima ordenación interna y la mejor contribución a la sociedad. Lleva implícito el conocimiento de las aptitudes, intereses, rasgos de la personalidad y necesidades que siente el sujeto para su propia realización, a fin de poder aconsejarle acerca de sus problemas, asistirle en la formulación de planes y proyectos para aprovechar al máximo sus facultades, ayudarle a tomar decisiones y realizar las adaptaciones precisas para promover su ajuste y bienestar en la vida”. (Gosabez1977)

Según Mira y López (1959), la orientación profesional se puede definir como: “una actuación científica compleja y persistente, destinada a conseguir que cada sujeto se dedique al tipo de trabajo profesional en que con menor esfuerzo pueda obtener mayor rendimiento, provecho y satisfacción para sí y para la sociedad.”

“Por orientación vocacional se entiende la ayuda que ofrece una persona competente a un individuo para que tome contacto con el problema fundamental y arduo de la elección de un modo de vida y de su adaptación profesional”. (Lutte1969)

Uno de los más remotos antecedentes que se tienen de esta actividad es la República de Platón, ya que este filósofo concebía el Estado como jerarquizado y estructurado en función de una distribución racional de los quehaceres individuales,

llegando a una especialización del trabajo y a una selección profesional, mucho antes que la Psicología pudiese establecerla. Dos milenios después, el español, Juan de Dios Huarte Navarro, en su libro *Examen de Ingenios para las Ciencias*, no sólo sustentaba el concepto básico de la orientación profesional, sino que estableció reglas prácticas para conocer las distintas ramas del saber, y para descubrir los diversos talentos, habilidades e ingenio del hombre.

A finales del siglo XIX (1880) 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. Este primer paso de Cattell fue ampliado por Binet y Simón en Francia en 1885, los cuales fueron seguidos por diferentes investigadores en lugares como Suiza e Italia. Por medio de estos inicios se han precisado los conceptos de selección y de orientación, y al mismo tiempo se ha dilucidado la supuesta oposición entre orientación profesional y orientación escolar. (Gemelli 1959).

Grandes intuiciones sobre la orientación profesional han precedido a la práctica. De hecho, esta disciplina no ha tenido sentido hasta que no se ha producido la posibilidad de una elección profesional. Por esto, los primeros centros de orientación aparecen en las zonas urbanas e industrializadas de Bélgica, Estados Unidos y Alemania. En esta última, los procesos de información fueron en Berlín en 1898.

Continuando con la reseña histórica; 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. Lipmann y Benary, fueron los primeros en realizar las investigaciones estadísticas en el campo de los

accidentes; dieron en Alemania un gran impulso a las investigaciones para encontrar a los sujetos que no contaban con aptitud o capacidad indispensable para poder evitar desgracias. (Gemelli 1959)

En este mismo periodo 1908 se fundó en Boston una oficina, que 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. (Gemelli)

Durante este mismo siglo (XX) con el fin de intervenir científicamente en el ajuste del Ser y en su Quehacer profesional; en Norteamérica Franck Parson, en 1909, escribe *Choosing a Vocation* y funda una oficina orientadora, iniciando desde un punto de vista empírico-práctico, el movimiento de orientación profesional en dicho país. Simultáneamente Münsterberg, partiendo de la Psicología Experimental, realiza en Harvard, una clasificación de trabajos desde las aptitudes que estos demandan, y escribe *La psicología de la actividad industrial* y *La psicología de la vida de negocios*, en donde se encuentran grandes contribuciones a la problemática de dicha actividad. (Mira y López 1959).

Posteriormente en 1912, fecha en la que A. Christiaens fundó en Bruselas el primer centro profesional de Europa, la orientación no ha cesado de progresar en aquel país y con ella sus teorías, técnicas, organización y formación de consejeros que dan testimonio de una evolución positiva.

Este centro fundado por el belga, surgió como consecuencia de una lenta maduración iniciada en el seno de la Association Belge de Pedotechnie, en la que había trabajado mucho el doctor Decroly y el profesor Van Biervliet, ambos interesados en aplicar los descubrimientos de la psicología en beneficio del niño.

Cristianes y sus colaboradores vieron con claridad que en el futuro sería necesario extender lo más posible los beneficios de la orientación, así como formar orientadores y abrir nuevos centros y sobre todo basar en investigaciones positivas la práctica de la orientación. (Lutte1969)

Sin embargo hasta 1913 surge bien definida la orientación profesional con la creación de una comisión para la orientación profesional y vocacional.

En Europa, antes de estallar la guerra de 1914, en Bruselas y en Suiza se extendieron los movimientos de las ligas de preaprendizaje y aprendizaje, con el fin de guiar u orientar a los jóvenes hacia las profesiones en que pudieran encontrar un mejor provecho.

Hacia 1918 se da un gran paso con la orden que autoriza crear centros de orientación en las provincias. Paralelamente a esta evolución de la organización de los centros de orientación profesional se desarrolla la investigación psicotécnica que permitiría una eficacia cada vez mayor en este campo de la orientación. (Lutte)

Así mismo, en España se creó el Secretariado de Aprendizaje, en el que se iniciaban y desarrollaban estudios que conducirían a la creación en 1919 del Instituto de orientación profesional.

Al finalizar la guerra, la crisis política, social y económica dieron un gran impulso al movimiento; ya que, se reunieron en 1920 un centenar de investigadores, representantes de instituciones de once países europeos, que integraron la Primera Conferencia Internacional de Psicotécnica, y fundaron la Asociación Internacional. (Mira y López, 1959)

De igual manera en 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 Cristiaens inicia práctica en Bruselas.

La concepción del método de Cristianes nos 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. (Lutte)

Según Gemelli (1959), el concepto y la expresión “orientación profesional” fueron elaboradas magistralmente por el psicólogo Eduardo Claparède y quedó establecido cuando fue presentado ante la Sociedad de Naciones en 1922. Desde entonces se define como: “conjunto de conceptos directivos y de métodos que ayudan, para indicar a cada uno su deber de trabajo para el que posee las aptitudes y capacidades necesarias, y en cuyo ejercicio tiene la posibilidad de salir con éxito hasta conseguir los mejores resultados para utilidad propia y de la sociedad”.

A este concepto se llegó gradualmente, debido a que, anteriormente se usaba indiferenciadamente los términos orientación y selección.

En 1925, el movimiento de la Jeunesse Syndicale, que más tarde se convertiría en la Jeunesse Oviere Chretienne, dedica al problema de la orientación un capítulo del programa de su primer congreso. Monseñor Cardijins, fundador del movimiento, envía a la escuela de Cristianes a tres de sus más importantes dirigentes y en 1929 funda en Bruselas el primer centro Católico de Orientación Profesional, al que en seguida se une un servicio similar que difundiría por todo el país la orientación profesional. (Lutte)

Hasta 1936, se celebraron otras siete reuniones de la asociación internacional, en las que se discutieron los problemas y las técnicas de la orientación profesional y

de la selección profesional, unificando a su vez la terminología, y creando unas comisiones permanentes que hicieron una provechosa labor. A partir de este inicio, surgieron en diferentes países europeos, instituciones solamente dedicadas a la labor orientadora. (Mira y López, 1959)

En Asia, en el Japón se interesaron por el empleo de las capacidades de súbditos de acuerdo con las reglas científicas del instituto de Psicología Experimental de la Universidad de Tokio, la cual a su vez, también emprendió una serie de investigaciones en el campo de la orientación profesional, y crearon laboratorios para la investigación de las aptitudes profesionales. También en la India se demostró interés por el tema. (Mira y López)

Para esta época, en Norteamérica la orientación profesional no llegaba al desarrollo que prometía en sus inicios; se encontraba dividida en dos ramas: la pedagógica (Universidad de Columbia) y la industrial (Universidad de Filadelfia); debido a que, los intentos de centrarla en el campo psicológico y médico o psiquiátrico, no dieron resultado práctico, y con esto se perdió la oportunidad de construir institutos en los que se integraran todos los elementos necesarios para resolver complejos problemas sobre este tema. (Mira y López)

En Centro América y Sur América, en este siglo también se generó cierto interés por la orientación profesional. En estos países se trataban temas como: normas para la unificación terminológica, normas mínimas de fidedignidad y valides de los test mentales, los diversos exámenes de personalidad en los procesos de selección profesional, resultados de la orientación y la selección profesional en América Latina, técnicas de información ocupacional, psicotécnica y organización social, el problema de la formación de psicotécnicos.

En México, a demás de continuar con los trabajos de su Instituto Nacional de Psicotécnica, aumentaron los centros y servicios de orientación profesional, incluso llegando a celebrar Congresos nacionales para discutir los problemas y las soluciones que esta actividad presentaba en el panorama nacional. (Mira y López)

Para el año de 1938 en Bélgica, Monseñor Cartijins Funda el Centre National D'Orientation Professionnelle, que daría origen mas tarde al Centre Libre d'Orientation Scolaire et Professionnelle, para la región Valona del país y al Centrale para la parte Flamenca. (Lutte)

En los años siguientes se continuó con los avances de la orientación en los países Centro y Sur Americanos. Por ejemplo, en Guatemala, no solamente se estableció el servicio de orientación profesional, sino un curso para la preparación de orientadores (1952-1954). En Cuba se desarrollaron diversos servicios particulares en este campo. En Venezuela se creó un servicio psicotécnico y laboratorios de psicología aplicada al trabajo y a la rehabilitación. En Perú se impulsó la utilización de test para la orientación profesional de los colegiales, pero no existía una institución dedicada exclusivamente a esta finalidad. Por esta época, también en Colombia parece haber retrocedido el impulso que dio inicialmente el Instituto Psicotécnico.

En Chile, en los años 50 y 60, continuaba el auge de los movimientos psicotécnicos, dedicándose al trabajo en el campo de la selección como en el de la orientación profesional, al mismo tiempo que continuaban con el servicio en instituciones públicas y privadas.

Durante esta década, en el Brasil la orientación profesional se difundió a nivel nacional con el surgimiento de diferentes instituciones dedicadas a prestar este servicio. En Uruguay existió un servicio de clasificación y orientación de alumnos

en la Universidad del Trabajo y en la Escuela Normal. Por esta época, en Argentina existieron varios centros de orientación profesional. (Mira y López)

Después de la década de los 60, según Ojer (1965) Dentro de la orientación profesional se presentan dos ramas; Estas son la orientación escolar y la vocacional.

“La orientación escolar determinara las ramas del saber mas apropiadas para el individuo, según sus capacidades e intereses, suponiendo que al sujeto le convenga el camino del estudio”. (Ojer)

La orientación vocacional analiza las profesiones que mas se adaptan al futuro aprendiz.

En teoría, “la orientación escolar pretende ubicar al joven en aquellas actividades escolares que más se adaptan a sus capacidades psicológicas y a sus circunstancias ambientales, mientras que la orientación vocacional pretende ubicar al joven en aquella actividad de trabajo, manual, artística o técnica, en la cual se encuentre a sí mismo y tenga mayor rendimiento, por sus aptitudes y circunstancias, con provecho individual y social”. (Ojer)

Este mismo autor establece que el orientador puede adoptar diversas posiciones o actitudes, esto lo sustenta con las tres posiciones fundamentales propuestas por García de la Hoz.

Directiva. Consiste en emplear determinadas técnicas para conocer al sujeto y darle un consejo concreto o preciso sobre la dirección que ha de seguir.

No directiva. En esta actitud el orientador aceptará y fomentara que el sujeto valore e interprete los problemas que se le presenten. Al adquirir conciencia de su situación, el sujeto buscara y hallara soluciones a sus interrogantes.

Autodirectiva. Consiste en observar el proceso de evolución del sujeto orientado, dejando a su arbitrio la dirección a seguir e interviniendo solo en caso de

desviaciones o fracasos. Utiliza el consejo simple, sin pretensión de que sea acatada por el sujeto.

La orientación se realiza a través de un proceso, a lo largo de la vida del sujeto, en contacto personal con el orientador. Según García de la Hoz es preciso tener en cuenta los factores que dicho proceso comprende. (Ojer1965).

En el clima psicológico en primer lugar, hay que lograr un clima psicológico adecuado entre orientador y orientado, por medio de entrevistas personales.

El clima psicológico puede definirse como “el conjunto de acciones y actitudes que producen el bienestar del individuo dentro de la relación social entablada.

Las actitudes de los demás para con el individuo, influyen en el hecho de que este adquiera conciencia de su significación”.Ojer (García de la Hoz).

El orientador debe sentir y demostrar respeto por la individualidad del sujeto y confianza en la capacidad de éste para resolver sus propios problemas.

La referencia interna del sujeto el punto de apoyo en la orientación esta en el mundo interno del sujeto, “como marco interno de referencia”.

Existen por tanto en el marco de referencia tres elementos: punto de apoyo, percepción del mundo por el sujeto y percepción propia.

El orientador debe en primer lugar escuchar al sujeto y después ponderar los pros y los contras para llegar a la decisión. El plano del orientador es más elevado que el del sujeto pero paralelo a él.

El Conocimiento del problema personal es otro de los factores que debe tenerse en cuenta en el proceso orientador es, indudablemente, el conocimiento del problema particular del sujeto, que se constituye como objetivo de la orientación, el problema a estudiar.

El sujeto evoluciona en cuanto al objeto y la finalidad de sus intereses vitales y es necesario que el orientador conozca dicha evolución.

A su vez Ojer (1965) establece seis etapas en el proceso del conocimiento, diagnostico y pronostico del problema personal.

Conciencia de la necesidad de orientación. El orientador debe saber despertar en el sujeto la conciencia de su propia limitación y aun de su imposibilidad de resolver adecuadamente por si solo el problema de su orientación en la vida. Esta conciencia se obtiene por medio de la conversación y de la entrevista dirigida por el orientador. La dificultad consiste en establecer un “rapport” de intimidad entre el orientador y el orientado.

Definición del problema. Una vez establecido el “rapport” de intimidad y estudiadas las posibles causas de conflicto en el sujeto, el orientador debe llegar a

localizar las causa principal del desajuste personal que en algunos casos suelen ser constelación familiar, desajuste escolar o inadaptación de tipo profesional o social.

Exploración y recolección de datos. El proceso de la orientación no ha terminado con la localización del problema en el desajuste del sujeto. Éste debe estudiar por si mismo e informarse sobre la orientación que ha de dar a su vida posterior. Para ello el orientador puede aplicar test y pruebas psicológicas y suministrar al sujeto material de lectura. El orientador reúne todos los datos y procede a la reflexión con el consejo o pronostico de ha de dar, por medio de una recopilación sistemática de los juicios concebidos con los datos anteriores.

Información al sujeto. A lo largo de las conversaciones y entrevistas, el orientador debe informar al sujeto acerca de las instituciones educativas, laborales y sociales a su alcance y de las circunstancias ambientales en que ha de desenvolverse.

Planeamiento e intento de solución. Comprende de dos pasos: 1. investigación de los datos de la fase exploratoria. 2. plan de actividad futura.

Comprobación en la práctica de los resultados obtenidos. El orientador debe seguir al sujeto en el curso de su actividad social, antes de pronunciar el pronóstico y consejo final. (Ojer1965).

Para Ojer la orientación tratara de inclinar al joven a elegir el oficio o los oficios que más se adapten a sus aptitudes, intereses y circunstancias.

“En la orientación vocacional puede darse una tendencia humanista o individualista, por la cual se pretende resolver el problema de cada ser humano. También se puede dar una tendencia social, por la cual se tiende a integrar las aptitudes de una generación en las actividades laborales del país”.Ojer

Las razones que justifican la orientación vocacional o colectiva son:

Permite acomodar el proceso de orientación a la organización existente.

Posibilita obtener resultados psicométricos comparables.

Se adapta a los problemas sociales.

Permite una mayor economía de personal y de recursos.

Facilita la organización de la colocación futura de los alumnos. Ojer

Ojer propone que todo este proceso de orientación se puede dar a través de diferentes contextos en los que el individuo se encuentra inmerso.

Uno de los campos en que puede trabajar el orientador es la familia, la que puede solicitar los servicios del psicólogo a título personal u oficial, para dirigir y orientar profesionalmente a sus miembros.

Los niños tienden a desear tener la profesión que viven en su ambiente familiar; en estos casos el deber del psicólogo es orientar a los padres para que cumplan con acierto su función.

El orientador debe informarse sobre diversos factores:

Antecedentes biológicos de la familia: herencia fisiológica y psíquica, caracteres fisonómicos, rasgos de carácter, etc.

Ambiente sexual y fisiológico: concomitancia sexual de los padres, tipo de crianza, régimen alimenticio, etc.

Puesto del sujeto en la constelación familiar: si es hijo unigénito, primogénito, segundo o último.

Recursos económicos: nivel promedio de la familia, situación laboral de los padres y familiares.

Ambiente social: clase social, ambiente del barrio, ciudad o comarca.

Relaciones sociales: personas con quienes ha convivido a lo largo de la vida.

Tipo de educación: grados y forma de educación física, psíquica, intelectual y moral recibida por el niño, premios, castigos y disciplina familiar.

Trato familiar: de confianza o desconfianza, de subordinación o libertad, de egoísmo o generosidad.

Actitud del sujeto: amor, simpatía u odio del niño hacia los miembros de la familia.

Forma de convivencia: descanso nocturno en común o individual, horarios.

Actividades extrafamiliares: fiestas, relaciones de amistad, de trabajo, vacaciones.

Aspiraciones familiares: ideales laborales, económicos, sociales, morales o religiosos.

Acontecimientos familiares: enfermedades, viajes, decesos. Ojer

Otro de los campos es la escuela que posee como función esencial la de adaptar al individuo a la vida social. La escuela constituye el lazo de unión entre la familia y la sociedad, para proporcionarle a cada sujeto la profesión que le conviene. (Ojer).

Cada centro escolar, sea de educación primaria, secundaria o superior, debe solicitar los servicios de un psicólogo orientador, o al menos contar con el personal docente con quien este capacitado para esta función.

En la fábrica, oficina o empresa comercial, es el psicólogo industrial quien cumple la función de orientador profesional. Bajo este aspecto debe realizar la selección de los individuos más aptos para el trabajo, continuar con el proceso de orientación a lo largo de la actividad laboral de los empleados.

El psicólogo debe concordar en lo posible entre los intereses y la dirección de los empleados para obtener mejores condiciones de trabajo, renumeración y relaciones humanas adecuadas.

La orientación profesional tiene aplicación el consultorio de un psicólogo particular.

La actitud del psicólogo en el consultorio o en circunstancias ocasionales de orientación, se refiere no solo a la actividad profesional, sino también a los problemas personales y debe ser de tipo no directiva.

Es de gran importancia en este campo la estricta observancia del secreto profesional.

No siempre puede darse al sujeto un consejo sobre una profesión de terminada, aun habiéndose llevado a cabo todo el proceso, sino direcciones generales. (Ojer 1965)

En el año de 1969 Lutte pudo distinguir dos vías de abordaje de la orientación: una teoría de la orientación de diagnóstico y otra que reúne lo más esencial de la primera, contiene aportaciones positivas de la ciencia moderna: teoría de la orientación educativa.

Orientación de Diagnóstico en ésta el trabajo consiste en valorar, sobre todo por medio de test, las aptitudes del sujeto y estudiar en que profesión o grupo de profesiones puede integrarse mejor. Esta no requiere mucho tiempo: en dos sesiones el sujeto está orientado para toda la vida.

Este método puede tener muchas objeciones:

La idea del diagnóstico en la orientación se basa en una teoría discutible de las aptitudes, de la posibilidad de medirlas con muchos test y poder predecir así el éxito profesional.

La teoría de diagnóstico no tiene en cuenta suficientemente la evolución de algunas profesiones; tiene necesidad de una revisión en una perspectiva dinámica de un mundo que cambia.

Tiene que tener en cuenta la evolución durante toda la vida del sujeto de la orientación. La acción del orientador no se puede limitar a una intervención única, debe ser continua y seguir la curva del desarrollo vocacional del sujeto.

el sujeto no participa de un modo activo, es aconsejado por el orientador, que no solo ayuda, sino que hace la mayor parte del trabajo. Las decisiones vocacionales son tan importantes y personales que deberían ser tomadas por el sujeto, si bien ayudado por el orientador y otros educadores.

la teoría clásica de la orientación separa, de un modo artificial y perjudicial, orientación y educación. Es cierto que el desarrollo vocacional dura varios años y es un aspecto total, la adaptación vocacional es un aspecto general y esto entra en el ámbito de la educación. La orientación vocacional debe, por tanto, formar parte de la educación total y sin perjuicio de las funciones de un organismo especializado, debe ser objeto de preocupación por parte de todos los que ocupan parte de la tarea de educar.

Presenta el peligro de ser racionalista, encaminarse a la razón pura, olvidando que el problema de la orientación vocacional esta teñido de emotividad, porque comprende a toda la persona. Un individuo elige su profesión según aquello que piensa y quiere ser. (Lutte)

La concepción clásica tiene, sin embargo, elementos de valor, quiere conocer al individuo y las profesiones, pero tiene el inconveniente de considerar solo un aspecto del problema y de concebir de un modo mecánico y demasiado simple al hombre y su adaptación a una profesión.

Orientación Educativa su característica principal consiste en integrarse en la educación.

La orientación es continua, siguiendo y guiando un desarrollo progresivo, esto impide, naturalmente, que pueda haber momentos cruciales que requieran una especial intervención. Se comprende mejor el carácter de continuidad que debe presentar la orientación cuando se considera que su fin principal no es solo de informar, sino de favorecer la adaptación del individuo a la profesión.

“Para realizar una orientación profesional seria no basta hacer solamente un examen de orientación profesional; es necesario ocuparse de la personalidad total y estudiar las dificultades de adaptación que se pueden presentar. La orientación debe adaptarse a un individuo que cambia, que no permanece igual a si mismo y dirigir este desarrollo creando intereses nuevos y desarrollando las aptitudes necesarias”.
(Lutte, 1969)

La orientación requiere como agente principal al sujeto mismo, que a través de varias experiencias se orienta. Requiere a su vez la colaboración de todos los educadores y de un equipo de especialistas, a los que se confió los problemas específicos que no son de la competencia de los educadores.

El servicio de orientación debe trabajar en estrecha colaboración con la familia y con todos los educadores.

La orientación esta al servicio del adolescente y no de la escuela, de la familia o del estado.

“El equipo de orientación esta formado por un psicólogo de formación universitaria, una asistente social, un medico y un director espiritual, cuyas especificas competencias, fundidas en una función única, permiten conocer mejor el

comportamiento en todo su amplitud y recoger las virtudes y las deficiencias, promoviendo un desarrollo mas armónico de la persona”. (Lutte)

En el problema de la elección de profesiones es esencial que el educador respete la libertad y la personalidad del adolescente; una elección vocacional acertada es la culminación de una tarea educativa bien hecha.

Hacia 1971 el concepto de orientación dio un vuelco en cuanto a objetivo y a definición. Fritz Kunkel y Ruth Gardner 1971 establecen que “el objeto de la orientación es guiar la transición de un campo de experiencia a otro. Una acertada orientación abre un área de conocimientos. La verdadera orientación abre camino a un mas perfecto adiestramiento”.

La orientación es el arte de ayudar al estudiante a aceptar y hacer uso de aquellas fuerzas naturales, que son propias de su desarrollo.

Una definición dada por Hill (1973) señala que la orientación es esencialmente un énfasis, dentro del programa escolar, que trata de individualizar la educación.

Por lo tanto establece tres bases que se deben dar dentro de este proceso.

Reconocer a cada joven como un individuo único y diferente de los otros. La orientación es antes que nada el reconocimiento de la unicidad del individuo.

Manifestar interés por el individuo. Debe haber algo mas que una primera impresión y reconocimiento de las diferencias individuales; debe haber también un profundo interés y preocupación por la importancia de cada niño, para que los esfuerzos educacionales sean efectivos.

Los hechos. La acción a favor del niño podría ser vista como una consecuencia natural de la conciencia y la preocupación por el.

Lo anterior permite que este autor concluya que la orientación es una comprensión, una preocupación y un servicio. Como servicio es lo que hacemos para individualizar la educación. Hill

Leona Tyler en 1974 acepta la necesidad de la orientación y reconoce que se debe en mayor medida, pero existe cierto desacuerdo con respecto al significado de la palabra Orientación. Como esta palabra hace parte de nuestro lenguaje común y no es un término empleado por practicantes profesionales de una determinada especialidad, cada individuo se siente en libertad de usarlo según su criterio, sin tener en cuenta que la persona a la que se está hablando quizás le atribuya a la palabra otro significado.

Entre los orientadores profesionales, se pueden distinguir dos interpretaciones, las cuales se derivan de dos líneas de desarrollo histórico que convergen en dicha interpretación. Según Tyler (1974), de acuerdo con la primera interpretación, el objetivo fundamental de la orientación es “facilitar las elecciones y decisiones prudentes”; de acuerdo con la segunda, el propósito primordial es “promover la adaptación o la salud mental”. Sin embargo, es entendible que el orientador responsable ve la necesidad de abarcar los dos objetivos, pero que el objetivo que considere de mayor importancia marcará la forma de desempeñar su papel.

En la prehistoria y en los más remotos tiempos históricos es posible descubrir vestigios de estas dos funciones que pueden observarse en un orientador. Los reyes tenían consejeros que los ayudaban a tomar decisiones que requería el gobierno de su país. Los griegos acudían al templo de Delfos a buscar en la respuesta del oráculo, la orientación necesaria en los momentos decisivos de sus vidas. Los romanos, contaban con adivinos, a

los que recurrían para tomar soluciones importantes. La orientación en el sentido de la salud mental, también tiene sus prototipos en épocas pasadas. Los hechiceros, fueron los primeros que se ocuparon de la salud mental. Los sacerdotes de cultos misteriosos ayudaban a los devotos a lograr la felicidad y la paz del alma. (Tyler 1974).

Sin embargo, al considerar la reciente historia y origen de la orientación en los Estados Unidos, se pueden encontrar dos libros, de los cuales proceden las dos interpretaciones mencionadas anteriormente.

El primero es *Choosing a Vocation* de Frank Parson (1965) Tyler (1974), en el cual se establecieron las bases del movimiento de orientación vocacional, en donde se menciona las necesidades requeridas para que una persona realice una correcta elección, estas son: las características de los diversos empleos; y de sus propias aptitudes y limitaciones. Por lo tanto, la labor del orientador vocacional consiste en ofrecer al alumno estos tipos de información como en ayudarlo a entenderlas y ponerlas en práctica.

Con el paso de los años se fueron desarrollando tecnologías estructuradas sobre los anteriores principios. Se pudo determinar que los datos que se obtenían sobre una profesión no eran suficientes con la observación o interrogación de una persona acerca de su empleo; por lo tanto, se estudiaron métodos científicos dirigidos a estudiar una ocupación, aplicándolos de tal forma que todos los aspectos de ésta se pudieran establecer en un lenguaje preciso o en términos cualitativos. Esto dio pie para que se establecieran pruebas y sistemas de clasificación de las ocupaciones, se escribieran y publicaran libros y revistas sobre este tema, en los programas de educación superior se introdujeron cursos de información ocupacional, entre otros.

Después de la primera Guerra Mundial aumentaron y sobresalieron los recursos técnicos diseñados para facilitar el conocimiento de las aptitudes y limitaciones de las personas. Lo anterior se logró gracias a los resultados benéficos arrojados por el programa de test de inteligencia colectivos, que se usaron durante la guerra; razón por la cual, después de esta las personas solicitaban dichos test para la industria y la educación.

De acuerdo con Tyler (1974), el origen de la segunda corriente histórica mencionada, se puede encontrar en el libro de Clifford Beers, en *The Mind That Found Itself* (1908), llamó la atención hacia la enfermedad mental, como experiencia individualizada y problema social. El desarrollo de esta nueva concepción no alcanzó su máximo sino hasta la década de los cuarenta, comprobando que los problemas emocionales tenían solución.

Las personas que hacían parte del movimiento de salud mental y no estaban relacionados con la orientación vocacional empleaban el término orientar para denominar la terapéutica. Mientras que en las instituciones educativas se incrementaba la importancia de guía vocacional, en las clínicas y organismos sociales, se le otorgaba más valor a la salud mental. Sin embargo, el poder de las circunstancias propendía a unificar los sentidos opuestos de los términos. Razón por la cual, en la actualidad el profesional ha puesto a disposición de sus clientes los dos tipos de servicios: ayudar a las personas a realizar elecciones prudentes, e incrementar la salud y el bienestar emocional de esa misma persona. (Tyler, 1974).

“En consecuencia, una definición comprensiva del proceso de orientación debe incluir características de las dos interpretaciones existentes. Una conclusión útil y breve podría ser que el objetivo de la orientación es

facilitar las elecciones prudentes, de las cuales depende el perfeccionamiento ulterior de la persona. (Tyler, 1974).

Por otro lado Cortada de Kohan (1977) Señala que es necesario, que se empiece a cambiar el concepto de orientar hacia una profesión por el de orientar para el ajuste al cambio. “Se debe enseñar a estudiar, a pensar, proveer a los jóvenes con recursos y técnicas para la expresión o la creación de conocimientos”. (Cortada de Kohan 1977).

Para el logro de este objetivo el autor establece tres enfoques:

desde el punto de vista psicológico, “la orientación vocacional debe atender fundamentalmente al bienestar personal. Se debe propender siempre al respeto de las diferencias individuales reflejadas en los gustos, aptitudes, valores, opiniones y motivaciones de las personas. Al mismo tiempo el trabajo debe ser fuente de mayor desarrollo y maduración de toda la personalidad y debe ir en busca de la armonía mental”. Así la orientación vocacional debe entenderse como una herramienta de higiene para la mente, más que como un remedio de urgencia.

desde el punto de vista educativo, la orientación vocacional debe procurar que se realice el ideal de la educación continua. La orientación vocacional desde su ángulo educativo, debe tender a elevar el nivel formativo de todos los ciudadanos; evitar la deserción y el desgranamiento en las escuelas.

desde el ángulo socioeconómico, la orientación vocacional debe lograr que el hombre colabore para el progreso y el desarrollo social y económico de su país. (Cortada de Kohan)

Según Castillo, G, Yela (1960), establece que la orientación profesional tiene como fin asesorar y ayudar al individuo a descubrir su vocación y orientarle hacia la actividad cultural o profesional en la que mejor puede realizarla. Además, añade que

el objeto de la orientación profesional es que el individuo se incline hacia la actividad profesional para la que tiene verdadera aptitud.

La orientación profesional no busca decidir por el otro, sino que ofrece toda la información necesaria para reconocer sus aptitudes y formarse un concepto realista de sí mismo y de la realidad y de la situación en la que vive. Teniendo esta información el adolescente estará en mejores condiciones de decidir personalmente su futuro profesional.

Es importante determinar que la orientación profesional no se limita a asesorar a una persona sobre cuál es el trabajo que más le conviene, sino que le orienta acerca de qué clase de preparación necesita para realizar bien ese trabajo. Lo anterior, se puede recoger en la definición que Castillo, toma de UNED (1977), “Proceso de ayuda al orientado para que al conocerse a sí mismo y al mundo del trabajo, se prepare y acceda a la profesión adecuada a sus aptitudes, intereses y rasgos de personalidad, teniendo en cuenta las posibilidades de estudio y de trabajo existentes” (Castillo, 1983).

Según Castillo, uno de los principales riesgos de la orientación profesional es el de ser entendida como un problema exclusivamente técnico, con olvido de su dimensión humana. Por eso es importante destacar, que con mucha frecuencia los problemas personales pueden dificultar la elección de carrera. Por lo tanto, una orientación profesional que se limita a coordinar hombres y profesiones para resolver las necesidades de una sociedad determinada no es auténtica en sí misma, ni satisfactoria para quien la recibe: “Se trata, más bien, de ver qué cualidades, aptitudes, habilidades e intereses tiene un sujeto determinado, y buscarle la profesión en la cual se pueda encontrar más adaptado, previa formación profesional encaminada al desarrollo de esas cualidades ya, potencialmente existentes en el

sujeto, El orientador no manipula una cosa, sino que orienta a una persona. Por ello, ha de estudiar a la persona y a la profesión del modo más objetivo posible. El orientador ayuda a la persona; las técnicas utilizadas no suplantán la personalidad del sujeto, sino que posibilitan una mejor decisión” (Castillo, 1983).

La orientación profesional se dirige no simplemente a un candidato, sino a una persona; debe conocer a la persona, respetar su forma de ser y sus decisiones, contar con ella. Esto no solamente con el fin de que acierte en su elección, sino sobre todo para que mejore como persona.

Por lo tanto, “la orientación profesional no puede limitarse, a conocer comportamientos externos y aspectos superficiales, sino que debe intentar llegar a las raíces del hombre, a lo más profundo de la persona. En otras palabras, debe convertirse en orientación personal” (Castillo, 1983).

Al afirmar que la orientación profesional debe convertirse en personal, dirigimos su finalidad hacia la de la educación: el desarrollo del hombre como persona. Permitiendo establecer que toda orientación es educativa, porque con ella no se busca resolver los problemas de un o los sujetos. Por esta razón, la orientación profesional se entiende bien cuando es comprendida y desarrollada como una acción educativa, en la que juegan un papel importante tanto la familia como la escuela.

Este carácter educativo otorgado a la orientación profesional, se evidencia claramente cuando se analiza qué es lo que se espera de una persona a lo largo del proceso: “el sujeto es estimulado a que se evalúe, a que elija un camino que considera accesible a que se responsabilice del mismo ya a que inicie un plan de trabajo que esté de acuerdo con lo que ha elegido. Pero fácilmente se comprende que todas esas finalidades no se pueden lograr por el simple arte de una entrevista psicológica, puesto que, más que el resultado de una conversación, deben ser la

coronación de toda una labor educativa encaminada a que el muchacho aprenda a caminar solo por la vida. En otras palabras: educación de la libertad” (Castillo, G, 1983).

De acuerdo a lo mencionado, se puede determinar que por medio de la orientación profesional se promueve la toma de decisiones libre en cada persona. Por ello, la función de las técnicas usadas en este proceso no busca suplantar las decisiones de la persona orientada, sino pretende contribuir en una elección más libre. Proporcionando información más adecuada, tanto de la realidad profesional y situacional como de sí mismo.

Teniendo en cuenta que la orientación profesional es un proceso de ayuda, esta cuenta con una serie de fases necesarias para su desarrollo. Sin embargo, para explicar lo anterior es importante destacar que una elección profesional como tal no es auténticamente absoluta, definitiva e irreversible, porque la decisión está ligada a un devenir, enmarcado en condiciones de tiempo y lugar, y son como la orientación el fruto y consecuencia de una evolución.

Estas razones han hecho que la psicología se haya dedicado los últimos 25 años, a establecer un cambio en lo que es la orientación profesional y la orientación vocacional, estableciéndolas bajo un enfoque evolutivo más dinámico. Permitiendo hablar de la orientación profesional como un proceso que se desarrolla a lo largo del tiempo en más de un momento, y que brinda una ayuda continua, estableciendo una relación entre las sucesivas decisiones. Castillo (1983), toma de GER, “La orientación profesional son muchos momentos, pero éstos no son sólo múltiples, ni siquiera sucesivos, sino que están enlazados los unos con los otros sin solución de continuidad. La buena solución de un momento crítico está íntimamente relacionada con la correcta solución del proceso anterior. La eficacia del consejo depende no

sólo de lo que en el momento de la consulta se haga, sino de la experiencia y formación previa del sujeto y de la sociedad”.

Según Castillo, las fases del proceso de orientación profesional son las siguientes: la primera, es la *Orientación Escolar*, la cual es la orientación que se da a lo largo de la escolaridad, permitiendo ayudar a cada alumno con respecto a las sucesivas opciones de estudio que se pueden encontrar. La segunda fase, es la *Orientación Profesional* propiamente dicha, en esta etapa se han terminado los estudios y se plantea la necesidad de encontrar un trabajo. Estas dos fases requieren información sobre las características de las posibles actividades futuras; esta ayuda se denomina Información Profesional.

Las dos fases cuentan con una serie de subfases que comparten entre ellas, la primera, se conoce como *Proceso de exploración* en esta se pretende detectar los principales rasgos de cada persona (aptitudes, habilidades, intereses, motivación, etc); la segunda, recibe el nombre de *Consejo Vocacional o Consejo Orientador*, por medio de éste se propone al estudiante una carrera o profesión.

La orientación escolar, definida por Castillo (1983), es un proceso de ayuda al alumno en tres aspectos relacionados con sus estudios; el primero, es el de favorecer el desarrollo de las aptitudes e intereses a través de experiencias surgidas en la realización del trabajo escolar; el segundo, es el de ayudar a cada alumno a aprender y a trabajar con eficacia, para obtener el rendimiento que corresponde a sus capacidades. Esto requiere del conocimiento de la influencia de los factores del aprendizaje de cada alumno; y el tercero, es brindar ayuda a cada alumno a elegir opciones de estudio.

Hacia En el siglo XIX Aurora Jaimes (2001) define la orientación vocacional como un tiempo de reflexión para quienes tienen dudas o dificultades para elegir

estudios o para prepararse para una ocupación. También ayuda a quienes quieren mejorar sus oportunidades de trabajo, o a volver a estudiar para aquellos que dejaron de hacerlo hace tiempo, o a revisar qué dificultades tienen en los estudios o el trabajo.

La Orientación Vocacional puede realizarse en las escuelas o universidades, o en hospitales, servicios mutuales, consultorio de los orientadores. Es frecuente que las universidades, tanto públicas como privadas, tengan departamentos de orientación donde se realiza este servicio, en forma gratuita o con bajos aranceles.

Los orientadores son profesionales universitarios o terciarios especializados en esa actividad. Pueden ser psicólogos educacionales, psicopedagogos, o profesores en ciencias de la educación.

Algunos piensan que la Orientación Vocacional consiste en "un test" que se aplica a los consultantes, en el cual "sale" una o más carreras posibles para cada orientado. La orientación vocacional es mucho más que un test.

Los tests son una parte de la orientación, pero lo más importante es conocerse a uno mismo, informarse sobre la realidad laboral y educativa, y aprender a elegir. Esto se realiza mediante charlas con los orientadores y con otros orientados, si se trabaja en grupos.

Además de estas charlas, se realizan algunos tests y una actividad de información sobre estudios y ocupaciones. Todo está encaminado a que la persona haga su proyecto de estudios y trabajo y lo ponga en práctica.

Puede realizarse también mediante talleres donde se reflexione sobre qué es elegir, qué aspectos personales, familiares, sociales, económicos, influyen en esa elección, cómo obtener información acerca de estudios, universidades o institutos de formación terciaria, sobre las diversas profesiones y ocupaciones, sobre el campo

laboral de cada una, sobre cómo insertarse profesionalmente, y cómo desarrollar la carrera laboral. Si se trata de jóvenes que ya terminaron estudios secundarios, o de adultos que quieren definir un proyecto de estudios o revisar su inserción laboral, la orientación vocacional puede llevarles más tiempo, según sean sus preocupaciones y sus problemas. (Jaimes, 2001). La Orientación vocacional permite aclarar muchas cosas respecto a aprender y a trabajar, y hace posible tomar mejores decisiones. (Jaimes).

Vivimos en un mundo muy complejo, con un campo laboral difícil y cambiante, y quienes quieren lograr una mejor preparación para el trabajo necesitan capacitarse.

En qué? ¿Cómo y dónde hacerlo?, ¿Cómo estudiar para aprender, cómo conocer las propias aptitudes, cómo elegir?, ¿Qué quiero hacer?, ¿Cuáles son mis proyectos?, ¿Cómo puedo realizarlos?, son algunas de las preguntas que quienes se orientan, llegan a responder. (Jaimes).

Esto requiere que los orientados, con la ayuda de los orientadores, exploren su propia personalidad, para conocerse, conocer la realidad laboral y los estudios posibles, para conocer las posibilidades entre las cuales elegir.

Esta revisión teórica permite que la autora haga una definición global de la orientación vocacional “Es una valoración de las aptitudes y habilidades que posee la persona para una elección de carrera óptima. Generalmente, durante los últimos años de la escuela los adolescentes pueden tener confusiones y dudas acerca de la elección de una carrera, debido a que existen diversas influencias culturales, familiares, económicas, sociales, religiosas que pueden interferir en la decisión vocacional. Se sugiere realizar siempre una valoración de orientación vocacional en estas edades debido a que se muestran las alternativas y opciones en las que pueden

desarrollarse de forma exitosa evitando así los conflictos y gastos que implica un cambio de carrera”. (Jaimes 2001)

Galilea en el año 2002 realizó una recopilación teórica de la evolución del concepto de la orientación vocacional y de algunos elementos que la componen, permitiéndole integrarlos para desarrollar un modelo de orientación vocacional acorde con las necesidades del mundo actual.

Esta recopilación se inicia con el concepto: “la Orientación Vocacional es un proceso que tiene como objetivo despertar intereses vocacionales, ajustar dichos intereses a la competencia laboral del sujeto y a las necesidades del mercado de trabajo. El primer paso de la rehabilitación vocacional es la elección de un interés realista que permita al sujeto alcanzar su meta laboral”. (Anthony y cols., 1984).

La orientación se ha definido de muchas maneras, a saber:

Orientación escolar: proceso por el que se ayuda al alumno en el estudio, así como en el periodo de adaptación a la escuela.

Orientación educativa: (educational guidance) concepto más amplio que el anterior, puesto que la educación se extiende más allá de lo académico.

Orientación profesional: Es la ayuda en la elección de una profesión. Es un proceso que se basa en el conocimiento del sujeto y de su entorno.

Orientación vocacional: Proceso de ayuda en la elección de una profesión, la preparación para ella, el acceso al ejercicio de la misma y la evolución y progreso posterior. Según esta definición, la orientación vocacional incluye la orientación profesional.

Otras definiciones a tener en consideración: según Super (1957): la orientación vocacional pretende ayudar a que la persona elabore un concepto adecuado de sí mismo, y de su papel en el trabajo.

Bisquerra, (1990): la orientación no es un proceso *puntual*, sino continuo en el tiempo; no se dirige sólo a las personas con necesidades especiales, sino a todo el mundo. Se persiguen como objetivos: el desarrollo de la persona, y la prevención de problemas de toda índole; se interviene a través de programas.

Husen realizó un estudio con jóvenes suecos y llegó a la conclusión de que "el origen familiar y el estrato social en que se nace son las variables que mejor explican el éxito profesional alcanzado".

Robert, (1988) afirma que la conducta vocacional se reduce a la oportunidad de poder trabajar, y por tanto niega la libertad de elegir.

Vocación entendida como impulso sostenido que una persona experimenta para llevar a cabo algo importante, con proyección de futuro. Esta tendencia ha perjudicado el estudio de la orientación vocacional, ya que según esta definición se trataría exclusivamente de ocupaciones elevadas; si es un impulso, éste se posee o no, lo que puede generar ansiedad y frustración en aquellas personas que no tienen definidos sus intereses vocacionales; y dado su carácter subjetivo, esta vocación no se puede medir, cambiar ni desarrollar.

Dentro de los factores que influyen significativamente en el proceso de orientación vocacional están: la motivación laboral real del usuario que es la iniciativa en la búsqueda de empleo y de formación: el tipo de acercamientos y frecuencia, la eficacia de dichas iniciativas; dónde y cómo solicita empleo, el método utilizado y la constancia, son factores que nos indicarán su ajuste vocacional, el nivel de motivación para el empleo y su manejo en las técnicas de búsqueda de empleo.

La percepción de recursos económicos que cubran o solucionen las necesidades mínimas restarán impulso y motivación para acceder a un empleo.

La situación familiar. Si la familia no cree "necesario" que su familiar enfermo pase por los riesgos y dificultades de encontrar y mantener un empleo, tenderá a solicitar un recurso de carácter ocupacional o una prestación económica para su familiar. El apoyo familiar ofrecido al usuario (iniciativas de la familia respecto a la rehabilitación del usuario, el conocimiento de la enfermedad, la relación con terapeutas, la pertenencia a asociaciones y papel que desempeña, la búsqueda de recursos adecuados, el nivel de emoción expresada, etc.) y la relación de la familia, y de otros miembros de su red social, con el trabajo (la opinión de su entorno social respecto al mundo laboral, así como su propia situación laboral) van a influir en la motivación del usuario hacia el empleo.

La relación del usuario con el mundo laboral el nivel de conocimiento de las condiciones laborales actuales, la presencia de ideas erróneas sobre el mercado laboral (percepción idílica, hostil, etc.).

La historia formativa / laboral, vivida por el usuario de manera positiva, es un predictor de éxito en un proceso de rehabilitación laboral.

El último trabajo y curso de formación desempeñados, las funciones realizadas, el tipo de jornada, el motivo de finalización y el nivel de desempeño y de satisfacción alcanzado, nos servirán de indicadores sobre los intereses y preferencias del usuario.

Los motivos de abandonos laborales, formativos, ocupacionales o de ocio aportarán información sobre su sistema atribucional.

Las limitaciones y habilidades laborales expresadas por el usuario y percibidas por el rehabilitador en un contexto lo más parecido al laboral.

Los deseos y preferencias laborales expresados por el usuario: es necesario respetar los deseos del usuario, ya que el grado de satisfacción va a ser determinante en el mantenimiento del empleo.

El tipo de actividades que realiza durante el día: aficiones, gustos, tareas de casa, lectura, deporte, rehabilitación, etc. (opinión del usuario sobre su estilo de vida).

Evaluación en Orientación Vocacional tiene como objetivo identificar los intereses laborales del usuario, sus expectativas vocacionales, el nivel de conocimiento y relación con el mercado laboral, así como la motivación real hacia el trabajo. Galilea (2002)

Algunos de los instrumentos empleados son:

Test CIPSA, de F. Seara (1983), que permite al usuario valorar, desde un punto de vista personal, social y económico, más de 160 profesiones de todos los campos. La información aportada por estas pruebas estandarizadas nos sirven sólo a título de orientación o aproximación a la realidad del sujeto; no se deben usar estos resultados como datos definitivos.

Test IPP (Intereses y preferencias profesionales) (De la Cruz, 1993): Recoge más de 200 profesiones, actividades y tareas sobre las que el usuario expresa su opinión: me gusta, no me gusta, la desconozco, me resulta indiferente. El resultado nos permite clasificar sus intereses vocacionales por áreas de trabajo: administrativa, creativa, manual, técnica, etc.

Cuestionario de Motivación laboral para personas con enfermedad mental, crónica (Colis, Coy, Galilea, López, Pascual, 1996): Instrumento que mide el grado de motivación para trabajar. Nos permite diferenciar distintos factores

motivacionales: satisfacción laboral, integración al entorno laboral, aceptación social, desempeño social, asertividad laboral, etc.

Listado de items sobre acercamientos laborales (Galilea y Colis, 2000): Instrumento que nos indica el número de aproximaciones que realiza el usuario hacia el mercado laboral, así como el tipo, la frecuencia, métodos que utiliza, apoyos con los que cuenta, etc.

Inventario de preferencias profesionales (Galilea, Pagola, 2001): Inventario que describe más de 50 tareas y trabajos, a las que el usuario debe responder si las elige o no para desempeñarlas a corto y/o medio plazo, así como si precisa formación para realizarlas. También indicará el grado de preferencia en que elige las distintas profesiones.

Listado de items de intereses vocacionales (Galilea, 2000) Instrumento que aporta información general sobre las preferencias laborales del usuario, motivación para trabajar, apoyos recibidos de su red social, expectativas laborales, etc.

Entrevistas semiestructuradas con el usuario: Mediante estas entrevistas se tratará de conocer la historia formativa y laboral del usuario, el nivel previo al inicio de la enfermedad; descripción de las tareas desempeñadas, sus preferencias laborales, el motivo de despidos o abandonos, la relación con compañeros, jefes, sus expectativas laborales y el autoconcepto del usuario como empleable.

Entrevista con familiares y otros miembros significativos (jefes, antiguos compañeros, etc.). En ocasiones la información suministrada por el usuario es vaga y poco concreta. Es necesario conocer la opinión de la familia y de otros significativos respecto al pasado formativo/laboral del usuario, así como los apoyos que le ofrecieron en el pasado. Va a ser significativa la relación establecida entre la familia y el mundo laboral; si los miembros de la familia consideran el trabajo como un valor

positivo, esto incidirá positivamente en el proceso rehabilitador del usuario. Así mismo será importante conocer quienes conforman la red social del usuario y su nivel de ocupación: pensionistas, parados, trabajadores, etc.

Cuestionario sobre conocimiento del mercado laboral (Galilea, 1999): instrumento que indica el nivel de conocimientos del usuario sobre el mercado laboral en general (convenio colectivo, salario mínimo, economía sumergida, jornada laboral, empleo protegido, empresa de trabajo temporal, derechos y obligaciones laborales, etc.).

Observación directa de los hábitos de trabajo y habilidades sociales en ambiente laboral dentro de los Talleres rehabilitadores: nos aporta información sobre el nivel de ajuste laboral y social del usuario (asistencia, puntualidad, manejo de herramientas, calidad de trabajo, etc.), así como de sus preferencias laborales.

Errores más frecuentes en el proceso de orientación vocacional son : No evaluar la motivación real para trabajar, no evaluar el nivel de ajuste laboral y social, no evaluar el conocimiento del mercado laboral, no tener en cuenta las preferencias del usuario, no considerar el entorno familiar y sus características (económicas, laborales, culturales...), entender la orientación como un asesoramiento en formación, hacer prevalecer la opinión del asesor vocacional en la decisión final, elegir un único empleo, facilitar toda la información al usuario, no tomar en consideración las demandas del mercado de trabajo. Galilea (2002)

A partir de la revisión anterior El modelo de programa de orientación vocacional diseñado por Galilea (2002) tiene como objetivo ajustar las expectativas laborales del usuario, teniendo en cuenta sus intereses vocacionales, sus preferencias, habilidades y conocimientos, así como las demandas del mercado laboral.

Aumentar la motivación para trabajar. A través de todas las intervenciones presentes en el Centro de Rehabilitación Laboral: tutorías, talleres rehabilitadores, entrenamiento en asertividad laboral, coloquios laborales, coloquios de información social, ocio y tiempo libre, etc.

A través de instrucciones y pautas ofrecidas a la familia. Por medio del grupo de usuarios del CRL. (Galilea 2002)

Aumentar los conocimientos del mercado laboral, aunque algunos de nuestros usuarios posean experiencia laboral, con frecuencia desconocen conceptos como: convenio laboral, salario mínimo, jubilación, derechos laborales, tipos de jornadas, de contratos, etc. Previamente a analizar y delimitar habilidades y destrezas, el sujeto deberá conocer en qué marco de actuación va a intentar desarrollarlas y cómo es el mercado de trabajo que le rodea. (Galilea)

El profesional encargado deberá dotar a los usuarios de los recursos necesarios para poder acceder a dicha información. Es probable que alguno de los usuarios del grupo no posea un manejo adecuado de habilidades sociales, por lo que será necesario adiestrar al mismo en el desarrollo de la tarea concreta; por ejemplo: el orientador propone que una forma de obtener información sobre las características del mercado laboral es preguntar a los familiares sobre las ventajas y dificultades que tienen en sus distintos empleos, las tareas que desempeña, titulación, posibilidades de solicitar anticipos, derechos, permisos especiales, etc. Además de elaborar con los usuarios las preguntas de la entrevista, será aconsejable que se realicen ensayos conductuales que favorezcan la adquisición de comportamientos asertivos; igualmente, se recomienda que los encuentros avancen en dificultad de manera progresiva; en primer lugar el usuario puede obtener información de un miembro de la familia, más adelante de un amigo cercano, hasta llegar a solicitar información en

organismos públicos. En estas primeras sesiones se trata de que sea el usuario el encargado de solicitar, recopilar y elaborar la información que le suministran las personas de su entorno, por lo que serán de gran valor las tareas para casa, así como la participación del grupo y la implicación de otros significativos en el entrenamiento; el orientador deberá favorecer expectativas favorables y reforzar positivamente los progresos del grupo. (Galilea)

Algunos de los procedimientos más eficaces para la obtención de información sobre el mercado laboral son: Usando "tareas para casa" se recogerá información sobre diferentes aspectos laborales: el usuario entrevista a personas de su entorno acerca de sus profesiones, tipo de contrato, salario, funciones que desempeñan, nivel de formación exigido, etc.

Visitas, conferencias, paneles informativos, publicaciones, encuestas en el barrio, cursos específicos de orientación vocacional e información laboral.

Coloquios sobre temas laborales desarrollados dentro del Centro de Rehabilitación Laboral.

Videos de diferentes profesionales, en los que cada entrevistado aporta información sobre las características más relevantes de su trabajo: tareas desempeñadas, salario, nivel de formación necesario, nivel de satisfacción, dificultades, etc.

Aumentar el conocimiento sobre las propias destrezas y habilidades (concepto de Autoempleable).

Mediante talleres rehabilitadores (autoregistros, registros, feedback, modelado, refuerzo).

Información que aportan al usuario la familia y otros miembros significativos. Es de especial importancia que todas las personas implicadas en el proceso de

rehabilitación laboral envíen al usuario el mismo mensaje: familia, profesionales de salud mental, profesionales de rehabilitación y de otros recursos formativos / laborales.

Elaboración del currículum vitae, discusión de ideas irracionales.

Reestructuración cognitiva.

Visitas; reuniones con antiguos usuarios, charlas, coloquios, etc.

Pruebas de realidad: son encuestas dirigidas a recoger opiniones externas de personas, de edad, sexo y clase social con las que el sujeto se identifique y reconozca como válidas. El objetivo es disminuir el nivel de creencia en sus ideas erróneas. (Galilea)

El orientador vocacional ayuda al usuario a analizar y recolectar datos relevantes sobre su experiencia formativa y laboral. Uno de los objetivos de la evaluación inicial en el área de orientación vocacional es recoger información sobre la experiencia académica y laboral del usuario, con una doble finalidad: conocer el nivel profesional alcanzado previo a la enfermedad, así como identificar las habilidades y tareas desempeñadas -importantes como factores predictores de éxito laboral.

El usuario debe conocer con detalle todos los conocimientos adquiridos, tareas, habilidades y destrezas utilizadas en el pasado, independientemente del resultado obtenido. Ayudaremos a los participantes del entrenamiento, con el apoyo de otras personas de su entorno, a identificar con precisión su *historia formativa y laboral*; el objetivo no es únicamente poder elaborar en un futuro un currículum, sino que el usuario valore sus características personales, conocimientos y experiencias laborales, centre sus atribuciones en sus propias actuaciones y modifique las actitudes negativas ante determinadas áreas vocacionales. (Galilea, 2002)

La evaluación inicial y continuada en el área de *Ajuste Laboral* nos aporta datos cuantificables y operativos -a través de los registros de hábitos básicos de trabajo y de habilidades sociales en ambiente laboral- del rendimiento y evolución laboral del usuario dentro de los talleres rehabilitadores; el conocimiento de las habilidades laborales del usuario es esencial para poder facilitar un consejo vocacional ajustado. En el caso de no disponer de un marco de trabajo donde evaluar e intervenir el ajuste laboral, se puede recurrir a: recursos formativos ordinarios o protegidos, talleres ocupacionales, centros culturales, clubes de ocio y tiempo libre, centros de día, grupos de voluntariado o tareas para casa; todos ellos pueden suministrar información sobre nivel de asistencia, puntualidad, relación con compañeros, dificultades de aprendizaje, etc. (Galilea)

Fomentar intereses ajustados. En un contexto lo más parecido al laboral se proponen trabajos y tareas que sean susceptibles de desarrollar en el sujeto nuevos intereses vocacionales. Según destacan distintos estudios, para llevar a cabo estos trabajos habrá que tener en cuenta los siguientes aspectos: Equipar al usuario adecuadamente para ejercer la actividad, dar al sujeto instrucciones y feedback apropiados, de manera contingente, dotar al contexto de condiciones agradables donde el usuario pueda ejecutar la tarea, permitir que el sujeto observe cómo hacen otras personas dicha actividad: aprendizaje por observación o vicario, respetar el ritmo de aprendizaje del usuario, dejar tiempo suficiente para que el paciente se sienta satisfecho con lo que hace, mostrar al usuario la utilidad de dicha actividad en la vida.

Es importante tener siempre presente el grado de satisfacción del usuario con la opción que desea. Va a ser uno de los indicadores más importantes para asegurar el mantenimiento en el empleo. (Galilea)

Aumentar el conocimiento del usuario sobre áreas laborales de interés. En estas sesiones el usuario y/o el grupo pueden describir áreas vocacionales de interés ajustadas a sus posibilidades y a las necesidades del mercado laboral. No se trata de una elección basada en la sola preferencia, sino argumentada sobre las habilidades y conocimientos adquiridos y en la demanda del exterior. (Galilea)

Al señalar una opción laboral los usuarios indicarán las diferentes tareas que la componen, así como las capacidades necesarias para poder desempeñarla con éxito. La elección girará en torno a un campo laboral, y no a un empleo determinado; de esta manera aumentan las posibilidades de incorporación al mercado laboral. Asimismo se deben valorar nuevas *necesidades o apoyos* para alcanzar el objetivo vocacional: optimizar el nivel de formación, entrenar ciertas habilidades, buscar apoyo social, etc.; así como el *coste* que ello supondrá: económico, de esfuerzo, de tiempo, de renuncia a otras expectativas, etc.

Este aumento del conocimiento del usuario sobre áreas laborales de interés, se realiza mediante:

Información de otros miembros significativos.

Talleres rehabilitadores.

Recogida de información (vídeos, visitas, charlas, encuestas, etc.). Galilea

Toma de decisión. Elaborar un plan de actuación que indique: Qué objetivos laborales desea alcanzar el usuario, qué áreas laborales son de su interés.

Identificar las diferentes alternativas (matriz de decisiones): anticipar las consecuencias de llevar a cabo estas alternativas a corto, medio y largo plazo; así como las consecuencias positivas y negativas.

Tener presente los costes: económicos, esfuerzo, tiempo, abandono de otras actividades, etc.

Tener en cuenta los apoyos.

Eliminar alternativas no interesantes o no adecuadas.

Elección de la opción. (Galilea)

Comienzo de la Acción. Por medio de aproximaciones sucesivas, y atendiendo a las habilidades y necesidades de cada usuario, se realizan las acciones encaminadas a la elección y acceso a un área laboral: reciclar formación, entrenar hábitos, optimizar habilidades sociales, entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo, acceso a empleo, etc. (Galilea)

Métodos y técnicas de información vocacional. Según Rivas (1995) retomado por Galilea algunos de los métodos y técnicas de información vocacional son: Seguimiento de antiguos usuarios: relatan su experiencia laboral al grupo, Visitas informativas a la realidad (empresas, establecimientos...). Evitar que estas salidas tengan un carácter festivo, y preparar con el organizador la visita. Conferencias: tener en cuenta el nivel formativo de los usuarios; no superar 40 minutos de duración. Es aconsejable elaborar las preguntas previamente. Encuestas de información local: conocer los recursos del entorno; el usuario debe ser activo en la búsqueda y obtención de información.

Estudios de casos reales o simulados.

Técnicas de documentación escrita. Publicaciones del centro y puntos de información accesibles (paneles, corchos, etc.).

Videos de profesionales encuestados y coloquio sobre el área profesional observada.

Cursos de información laboral.

Dinámica de grupos (debate, ensayo conductual, tareas): ayuda al usuario a tomar decisiones a través del trabajo en grupo.

Por último, es necesario mencionar que en diversas universidades y especialmente en la Universidad de la Sabana se han realizado diferentes investigaciones de estado del arte sobre los temas: "Formación universitaria; Cultura organizacional, modernismo; Cultura organizacional, simbólico interpretativo; Cultura organizacional, postmodernismo; De las investigaciones realizadas sobre la promoción automática en cinco universidades de Santa Fe de Bogotá; De las investigaciones del locus de control en facultades de psicología de Santa Fe de Bogotá; De las investigaciones realizadas del clima organizacional en las universidades de Santa Fe de Bogotá; Ética relacionada con el cuidado de enfermería; y sobre el estudio del fenómeno del estrés laboral." Sin embargo, esto permite evidenciar que en la actualidad no se han desarrollado estados del arte centrados en el tema de la orientación vocacional y profesional; por lo tanto esta es una primera aproximación del desarrollo de este tema.

Método

Participantes

Se utilizaron 12 libros, 2 artículos de paginas científicas y 9 tesis de grado acerca de la orientación vocacional y profesional que incluyen la especificad en el tema y que están destinada a explicar el problema de investigación.

Procedimiento

El tipo de investigación que se lleva cabo es documental descriptiva. Este tipo de investigación denominado estado del arte es una revisión de modelos de

investigación documental en la cual las propuestas de investigación de varios autores y sus productos se convierten en un nuevo campo de investigación.

El objetivo de estudio es la orientación vocacional y profesional, específicamente la investigación hace una revisión de la evolución del concepto de la orientación vocacional y profesional a través de las teorías y propuestas que han surgido no solo desde el campo de la Psicología sino de otras disciplinas.

La investigación está constituida por tres etapas: la primera es la contextualización en la cual se determina el problema que es objeto de estudio, en este caso es la investigación sobre la evolución del concepto de la orientación vocacional y profesional. Posteriormente se realiza la clasificación de la información de acuerdo con parámetros de análisis que incluyen año de publicación y año de aparición del concepto. Luego implica una categorización dentro de la cual se elabora una ordenación interpretativa, es decir, es el momento en el cual se analiza el producto de los planteamientos e investigaciones realizadas sobre el tema. La última etapa consiste en dar una serie de sugerencias que permitan impulsar la investigación y establezca nuevas líneas de investigación. (Vélez, A 2001)

Resultados

El objetivo de la presente investigación fue establecer la evolución del concepto de la orientación vocacional y profesional a lo largo de la historia de la humanidad.

Se evidencia que las instituciones educativas palpan la necesidad de orientar de forma eficaz a los jóvenes de hoy, pese a esto no hay un gran desarrollo frente a esta temática, teniendo en cuenta la población y situación que vive Colombia.

Por otro lado es importante mencionar que los hallazgos y avances hacen referencia a décadas anteriores y en nuestro siglo se ve un retroceso y estancamiento por esta temática.

Discusión

El primer periodo analizado en la evolución histórica (desde los griegos hasta el año de 1898), permite pensar que inicialmente los conceptos relacionados con la orientación y la selección se usaban indiscriminadamente, además, se confundían los métodos para implementarlos. Sin embargo se reconoce la diferencia entre estas disciplinas; la orientación era definida como la búsqueda del lugar apto para el hombre y la selección como la búsqueda del hombre apto para el lugar.

Claro que esta que esta posición deja de existir cuando se pretende distribuir o ubicar a los individuos en cada uno de los puestos según sus propias aptitudes, por esto es necesario establecer que la orientación va dirigida hacia los intereses del individuo.

Además es importante tener en cuenta que la selección va dirigida principalmente al interés de la colectividad representada por el trabajo. Al establecer esta diferencia no se da una separación abrupta de estas disciplinas ya que la selección queda inmersa dentro de la orientación.

A partir del lapso de tiempo entre los años 1900 y 1920, se puede analizar que el concepto de orientación no es igual en todo el mundo, incluso entre los grandes teóricos hay diversidad de ideas en lo que se refiere a teoría, fines, métodos y técnicas mas eficaces.

Esta necesidad de realizar orientación entre los habitantes de las grandes ciudades de Europa y Estados Unidos, llevo a la creación de pequeños centros que

brindaban ayuda a los jóvenes evitando de esta forma accidentes o riesgos que se verían reflejados en el desarrollo económico y social de estos países.

Los buenos resultados obtenidos por este método de orientación hicieron que este servicio se expandiera a las poblaciones más pequeñas y rurales de estos países en vía de desarrollo. Este cambio es reforzado por la evolución debido a la práctica de orientadores que no se estancaron en la rutina y por los progresos obtenidos por la psicología.

En efecto la Psicología se fue dando cuenta poco a poco que la teoría de las aptitudes sufría profundas modificaciones debido al surgimiento de la psicotecnia.

Esta nueva corriente hizo que muchos países tomaran diferentes caminos en lo que respecta a la teoría y la práctica de la orientación; en Estados Unidos se enfocaban hacia un nuevo estilo de orientación al cual llamaron Counseling. Y en Europa se dedicaban más al desarrollo de centros dirigidos a la orientación escolar y profesional.

Sin embargo el intento por unificar el concepto, función y métodos de orientación ha sido difícil ya que cada país cuenta con una situación económica, histórica y cultural específica.

La década entre 1920 a 1940 permite determinar que la orientación y en especial la profesional sufrió diversos cambios, avances o estancamientos en los diferentes países del mundo.

En Europa no sólo se logró unificar el concepto de orientación; el cual permitía que las persona se ubicaran en un trabajo en el que pusieran en práctica sus aptitudes y capacidades para obtener el éxito tanto individual como común; sino que también se unificaron las técnicas; y a partir de estos logros, los institutos se

dedicaron exclusivamente a una labor orientadora y a la difusión de dichos centros a lo largo y ancho de los países europeos.

Por otro lado, en Asia se realizó un mayor énfasis en la parte científica y experimental de la orientación, con el fin de crear centros dedicados a la investigación de las aptitudes.

Estos años para Estados Unidos no fueron provechosos en esta área, ya que el desarrollo de la orientación profesional sufrió un estancamiento, debido a que esta disciplina se encontraba dividida entre el enfoque pedagógico y el industrial, llevando a perder la oportunidad de crear centros que integraran estos dos énfasis.

En cuanto a los países de Centro y Sur América en esta época surgió gran interés por establecer y unificar el concepto y las técnicas necesarias para el desarrollo de la orientación profesional, teniendo siempre en cuenta las características tanto económicas como la población que constituye a estos países. Además, se realizaron algunos encuentros que permitieron establecer y discutir los problemas y actividades específicas para el desarrollo armónico de esta disciplina en dichos países.

La década de 1940 a 1960, permite determinar que entre los años 50 y 60 la orientación no tuvo un gran avance hacia los países de Europa y los Estados Unidos, sino que este se dio básicamente en los países de Centro y Sur América, en donde ya no solo se pretendía establecer un avance y esclarecimiento teórico, sino que se buscaba llevar a la práctica los logros obtenidos. Por esta razón, principalmente se desarrollaron centros que se enfocaban en el área psicotécnica y se pretendió difundir a nivel nacional los objetivos de la orientación.

Los años de 1960 a 1980 permite establecer el cambio que ha tenido la orientación profesional, ya que ésta se puede entender como una preparación de la

persona no solamente para su incorporación al mundo del trabajo, sino también para su permanencia en él. Sin embargo, la orientación profesional no pretende establecer una ecuación perfecta y definitiva entre las aptitudes actuales y la ocupación actual; sino que debe considerar las posibilidades de desarrollo de esas capacidades en el ejercicio profesional. Razón por la cual, no basta comprobar que una persona tiene aptitud para una ocupación determinada, sino que hay que estudiar hasta que punto esa ocupación permite seguir desarrollando aquella aptitud. Con todo lo que se ha mencionado se puede establecer que la orientación profesional es una ayuda necesaria al momento de elegir carrera o profesión.

Se puede analizar que entre los años 1980 a 2000 la orientación profesional y vocacional es producto de nuestro tiempo; las profesiones, estudios y actividades, se modifican tan rápidamente, que en nuestra opinión, lo más importante es orientar al joven para que pueda mantener la flexibilidad de pensamiento y de actitudes correspondientes. Se debe enseñar a estudiar, a pensar, proveer a los jóvenes con recursos y técnicas para la expresión o la creación de conocimientos.

El proceso de orientación se debe dar a lo largo de la vida, ya que esta disciplina no sólo pretende encaminar a los estudiantes a escoger una carrera o profesión; sino que pretende brindarle diferentes vías de dedicación y de descubrimiento personal como son: obtener cambios de conducta, salud mental, resolución de problemas, desarrollo personal y toma de decisiones.

La orientación no solamente a lo largo de estos años sufrió un cambio en cuanto al concepto y al objetivo que ella pretende abarcar, sino que también lo obtuvo a nivel de intervención. Teniendo en cuenta que la labor de orientación debe ser realizada por un psicólogo que trabaje interdisciplinariamente con la ayuda de los tutores, profesores, familiares y con el propio individuo; con el fin de ampliar y

abordar con un mayor conocimiento el proceso y que este sea acorde con la realidad que vive el joven o la persona que está iniciando dicha orientación.

Lo que nos lleva a pensar que la orientación no sólo va dirigida a personas que se encuentran en estado de ansiedad, infelices o incapaces de adaptarse a las circunstancias de la vida; sino que en nuestra sociedad, tan compleja y de rápido cambio, todo individuo debe realizar elecciones que proporcionen consecuencias favorables para la vida futura.

A partir de la revisión teórica y tanto del análisis como de la discusión se puede demostrar la evolución del concepto de la orientación vocacional y profesional a lo largo de los años; llegando al siglo XXI con una tendencia a recopilar los diferentes elementos que hacen parte de la orientación.

Esta nueva visión pretende abarcar todos los contextos en los que se desenvuelve el individuo, los cuales son necesarios para llevar a cabo una correcta elección y toma de decisión.

Esta elección y toma de decisión es por parte del individuo, el Psicólogo u Orientador se limita a acompañar y aconsejar al joven en este proceso de exploración; sin embargo el Psicólogo no deja que el joven se separe de su realidad personal, social y económica, buscando que éste no solo se prepare para ingresar a una carrera profesional, sino que tenga en cuenta otras posibilidades como realizar estudios técnicos, tecnológicos o la ubicación en un entorno laboral; que le garanticen poner en práctica sus aptitudes, habilidades e intereses que le avalen éxito.

De igual forma en la actualidad la sociedad es más conciente de la importancia de iniciar procesos de orientación vocacional y profesional desde temprana edad, aun cuando esta necesidad no se lleva a la práctica.

Conclusiones

Es evidente como en nuestro país las instituciones de educación palpan la parvedad de orientar de forma eficaz a los jóvenes de hoy, pese a esto no hay un gran desarrollo frente a esta temática, teniendo en cuenta la población y situación que vive Colombia.

Otro aspecto a recalcar es la labor que desempeña el psicólogo en las instituciones de educación, este quehacer esta encaminado a cubrir otras necesidades y temáticas que se presentan dentro del ámbito escolar, dejando de lado y contrarrestando la importancia y urgencia de implantar programas de orientación desde temprana edad, que permitan que el individuo conozca sus intereses y aptitudes garantizando una decisión acertada en el futuro.

Seria importante que dentro del programa de formación del Psicólogo se haga más énfasis en la labor de orientar y de la importancia que tiene esto dentro del contexto educativo, familiar y social. Con el fin de evidenciar con mayor claridad la evolución del concepto de orientación vocacional y profesional se muestra un análisis documental.

A manera de síntesis de la recopilación realizada sobre la evolución de los conceptos se presenta en un cuadro comparativo por autores en orden cronológico, que contiene en secuencia la síntesis de los mismos para orientar al lector sobre los resúmenes analíticos elaborados sobre la producción del estado del arte. (Apéndice A)

Apéndice A

Cuadro Comparativo por Autores en Orden Cronológico

AUTOR	AÑO	APORTE
Gemelli	1959	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoció la necesidad de realizar una orientación en el ámbito escolar en el año de 1880. • A partir de esta necesidad se dio un gran impulso a la creación de centros de investigación, donde se prestaba servicio de orientación e información a jóvenes que buscaban trabajo.
Mira y López	1959	<ul style="list-style-type: none"> • Este autor se remonta a la época de Platón para demostrar desde donde son los inicios de la Orientación. • Plantea la Orientación desde un enfoque empírico – práctico, esto se logra tanto en Estados Unidos como en algunos países de Europa. • En Asia y Japón la orientación estaba dirigida a la investigación de las aptitudes profesionales de los empleados. • En centro y Sur América los temas de interés giraban entorno a lo psicotécnico y a las normas globales.

Ojer	1965	<ul style="list-style-type: none"> • Establece dos ramas dentro de la Orientación profesional: Orientación Escolar y Orientación Vocacional.
Super	1967	<ul style="list-style-type: none"> • Establece que la Orientación es un proceso individual en el que el individuo elabora un concepto adecuado de si mismo y de su desempeño en el trabajo.
Lutte	1969	<ul style="list-style-type: none"> • Propone que la orientación vocacional es la ayuda que ofrece una persona competente a un individuo para que entre en contacto con la elección de un modo de vida y su adaptación profesional. • Hace una distinción entre la teoría de diagnostico(clásica) y la teoría de la orientación educativa(moderna). • Menciona el desarrollo de la orientación en Bélgica y Alemania.
Fritz. K y Gardner	1971	<ul style="list-style-type: none"> • Define la orientación como la guía de transición de un campo de experiencia a otro.
Leona Tyler	1974	<ul style="list-style-type: none"> • Se remonta a la historia para dar un avance y una claridad al concepto de Orientación Vocacional y Profesional. • Para dar un concepto claro de la orientación, se baso en dos libros “choosing a vocation” “ the

		<p>mind that found itself” .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantea la orientación como la ayuda a la realización de elecciones correctas y el incremento de la salud y bienestar emocional de la persona.
Cols. S.	1975	<ul style="list-style-type: none"> • Establece la orientación Vocacional como un proceso en el que se despiertan los intereses vocacionales y se ajustan estos a la competencia laboral del sujeto y a las necesidades del mercado laboral.
Gosabez	1977	<ul style="list-style-type: none"> • Define la Orientación como un proceso de ayuda y consejo al individuo para lograr una ordenación interna y contribución a la sociedad.
Cortada de Kohan	1977	<ul style="list-style-type: none"> • Señala que es necesario, que se empiece a cambiar el concepto de orientar hacia una profesión por el de orientar para el ajuste al cambio. “Se debe enseñar a estudiar, a pensar, proveer a los jóvenes con recursos y técnicas para la expresión o la creación de conocimientos”.
Castillo	1983	<ul style="list-style-type: none"> • Para él la orientación no debe decidir por el individuo, sino es una herramienta donde el otro reconoce sus aptitudes y se forma un concepto realista de si mismo y de la situación en la que

		<p>vive.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Involucra a los padres en el proceso de Orientación Profesional de los jóvenes.
Bisquerra	1990	<ul style="list-style-type: none"> • La Orientación es un proceso continuo que va dirigido a todos los individuos.
Jaimes	2001	<ul style="list-style-type: none"> • La orientación es un tiempo de reflexión para los que tienen dudas o dificultades para elegir estudios o para prepararse para una labor. • Es una elección.
Galilea	2002	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño un programa de orientación en el que se abarcan aspectos y técnicas necesarias para el desarrollo del mismo. • Este programa tiene en cuenta los intereses, las expectativas y la motivación a hacia un trabajo determinado.

Referencias

- Alarcón. N. (2002). *Estado del Arte sobre la Formación Universitaria*. Colombia, Tesis de Grado. Facultad de Psicología. Universidad de la Sabana.
- Bisquerra. R. (1990). *Métodos de Investigación Educativa*. España, Edit. La Editorial.
- Céspedes. A. (2001). *Estado del Arte Cultura Organizacional Modernismo*. Colombia. Tesis de Grado. Facultad de Psicología. Universidad de la Sabana.
- Cols. S. (1975). *La Tarea Docente*. Argentina, Edit. Marymar.
- Castillo. G. (1983). *Los Padres y la Orientación Profesional de sus Hijos*. España, Edit. Educación NT.
- Cortada de Kohan. N. (1977). *El Profesor y la Orientación Vocacional*. México, Edit. Trillas.
- Fritz. K y Gardner. R. (1971). *El Consejo Psicológico En los Momentos Cruciales de la Vida*. España, Edit. Luis Moracle S.A.
- Galilea. V. (2002). *La Orientación Vocacional*. Recuperado el 10 de Octubre de 2002, de <http://www.sie.es/crl/vocacion.htm>.
- Garcés. M y Vélez. A. (2001). *Estado del Arte Cultura Organizacional Simbólico Interpretativo*. Colombia. Tesis de Grado. Facultad de Psicología. Universidad de la Sabana.
- García. S. (1997). *Estado del Arte en Ética relacionada con el Cuidado de Enfermería*. Colombia. Tesis de grado. Facultad de Enfermería. Universidad de la Sabana.
- Garizábalo. L. (2001). *Estado del Arte Cultura Organizacional Postmodernismo*. Colombia. Tesis de Grado. Facultad de Psicología. Universidad de la Sabana.

Gemelli. A. (1959) *La Orientación Profesional*. España, Edit. Razón y Fe S.A.

González. A. (1999). *Estado del Arte de las Investigaciones realizadas del Clima Organizacional en las Universidades de Santa Fe de Bogotá*. Colombia. Tesis de grado. Facultad de Psicología. Universidad de la Sabana.

Gosabez. A. (1977). *Orientación y Tratamiento Pedagógico*. España, Edit. Cincel.

Ibarra. M y Vargas M. (1995). *Estado del Arte de las Investigaciones realizadas sobre la Promoción Automática en cinco Universidades de Santa Fe de Bogotá*. Colombia. Tesis de grado. Facultad de Psicología. Universidad de la Sabana.

Jaimes. A. (2001). *Que es la Orientación Vocacional*. Recuperado el 10 de Octubre de 2002, de <http://www.pepsline.com/orientvoc.htm>

Leal. L y Rosendo. L. (1999). *Estado del Arte de Investigaciones del Locus de Control en Facultades de Psicología de Santa Fe de Bogotá en 1988 a 1998*. Colombia. Tesis de grado. Facultad de Psicología. Universidad de la Sabana.

Lutte. G. (1969). *Orientación Escolar y Profesional*. España.

Mejía. M. (1996). *Estado del Arte sobre el Estudio del Fenómeno del Estrés Laboral*. Colombia. Tesis de Grado. Facultad de Psicología. Universidad de la Sabana.

Mira y López. E. (1959). *Manual de Orientación Profesional*. Argentina, Edit. Kapelusz.

Ojer. L. (1965). *Orientación Profesional*. Argentina, Edit. Kapelusz.

Super. D. (1967). *Psicología de los Intereses y las Vocaciones*. Argentina, Edit. Kapelusz.

Tyler. L. (1974). *La Función del Orientador*. México, Edit. Trillas.