



Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

Facultad de Psicología

ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y ORIENTACIÓN LABORAL

Tesina presentada para obtener el título de:

Especialista en Orientación Educativa

PRESENTA:

Lic. Cecilia Pichón Tzompantzi

ASESOR:

Mtra. María Juana Berra Bortolotti

SEPTIEMBRE 2014

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
JUSTIFICACIÓN.....	5
OBJETIVOS.....	6
CAPITULO I	
CONCEPTO Y FUNCIONES DE LA ORIENTACION PROFESIONAL.....	7
1.1 Introducción a la Orientación Profesional.....	7
1.2 Concepto De Orientación Profesional.....	8
1.3 Principios De La Orientación Profesional.....	12
1.3.1 Principio De Prevención Primaria.....	12
1.3.2 Principio De Desarrollo.....	14
1.3.3 Principios De Intervención Social.....	16
1.4 Objetivos de la orientación Profesional.....	16
1.5 Funciones De La Orientación Profesional.....	18
1.6 Áreas de la Orientación Profesional.....	22
1.7 Modelos de intervención en Orientación Profesional.....	26
1.7.1 Definición de modelo.....	27
1.7.2 Modelo de Counseling.....	28
1.7.3 Intervención directa grupal.....	30
1.7.4 Modelo indirecto individual/grupal.....	34
1.8 Contextos de la Orientación Profesional.....	36

CAPITULO II	
ENFOQUES Y MODELOS DE LA ORIENTACION PROFESIONAL.....	40
2.1 Diferencia entre Orientación profesional y vocacional.....	40
2.2 Enfoques En La Orientación Profesional.....	42
2.2.1. Diversas clasificaciones.....	42
2.3. Enfoques no psicológicos.....	44
2.4 Enfoques Psicológicos.....	46
2.4.1 Enfoque de rasgos y factores.....	46
2.4.2 Enfoque psicodinámico.....	48
2.4.3 Enfoque Evolutivo.....	51
2.4.4 Enfoque de la Toma de Decisiones.....	59
2.4.5 La teoría tipológica de Holland.....	61
2.4.6 Nuevas Tendencias en Orientación Profesional: Educación Para la carrera, Madurez Vocacional, Orientación Para las Transiciones y Uso de Tecnologías.....	64
CAPITULO III	
ORIENTACIÓN LABORAL: UN ENFOQUE COSNTRUCTIVISTA.....	69
3.1 Conceptos Previos a la Orientación Laboral.....	69
3.2 Orientación laboral.....	71
3.3 Áreas de la Orientación Laboral	77
3.4 Programas de Orientación Laboral	81
CONCLUSIONES.....	86
BIBLIOGRAFIA.....	88

INTRODUCCIÓN

Este trabajo tiene por tema central la Orientación Profesional. Se ha realizado una revisión con el fin de recaudar de manera bibliográfica el marco conceptual de esta área de la Orientación Educativa.

La primera parte (capítulo I) se revisan los aspectos más importantes de la Orientación Profesional. Este capítulo contiene los conceptos que definen a Orientación profesional de algunos autores especialistas en esta área.

Dentro de este mismo capítulo se desglosan los tres principios de la Orientación Profesional (prevención primaria, desarrollo e intervención social), los objetivos de la Orientación Profesional, las funciones, las áreas de intervención, los modelos y finalmente los contextos de la Orientación Profesional.

En un segundo capítulo se enumeran los enfoques de la Orientación Profesional. Se describen lo que los autores han denominado, enfoques psicológicos y no psicológicos.

Finalmente el tercer capítulo hará un acercamiento a la orientación laboral, donde nombraremos algunos programas que sean puestos en práctica sobre este tema dentro de la orientación profesional.

JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo nació de la observación de situaciones en el contexto laboral donde vemos la importancia de la Orientación Educativa, y en especial del área de Orientación Profesional.

A lo largo de mi estancia en el trabajo me pude dar cuenta que los estudios formales en las universidades nos brindan herramientas muy importantes en conocimientos, habilidades, relaciones públicas y competencias. Estas nos ayudan a desempeñarnos en el ámbito laboral, en especial para la solución de problemas.

Sin embargo algunas de las veces es bastante notable la falta de algunos aspectos de desarrollo humano dentro de los empleos, desde las habilidades sociales para relacionarnos con otros, capacidad de negociación, tolerancia a la frustración y crear buenos ambientes de trabajo, así como técnicas para afrontar el estrés diario.

Analizando lo anterior desde las generalidades de la Orientación Educativa cuando se habla de un desarrollo integral (una de las finalidades primordiales de la Orientación Educativa) nos damos cuenta que hasta en los empleos es necesario hablar de una orientación, por lo tanto es hablar de procesos sistematizados, sustentados en teorías y con aplicaciones planeadas y estructuradas.

Por estas razones creo necesaria una revisión bibliohemerografica para poder analizar los aspectos teóricos y metodológicos que conforman a esta área, así como algunos otros enfoques que han comenzado a surgir y que además pueden brindar herramientas valiosas para la práctica de esta área en la actualidad.

OBJETIVOS

Se tiene por objetivos:

- Elaborar un marco conceptual con los principales conceptos de Orientación Profesional.
- Explorar las nuevas tendencias que se han integrado en la Orientación Profesional en los últimos 10 años y conocer de qué manera se han integrado
- Exponer información acerca de la Orientación Laboral, las áreas que la conforman y los programas que existen para su aplicación, como parte de la Orientación Profesional Constructivista.

CAPITULO I

CONCEPTO Y FUNCIONES DE LA ORIENTACION PROFESIONAL

1.1 Introducción A La Orientación Profesional

La Orientación Educativa se divide en 4 grandes áreas: Orientación Profesional, Orientación para los procesos de enseñanza- aprendizaje, Orientación para la diversidad y Orientación para el desarrollo.

Todas estas Áreas han tenido cambios significativos a través del tiempo, respondiendo de una mejor manera a las necesidades actuales.

Uno de los cambios en la Orientación Educativa es que ha trascendido en contextos, ha salido de las escuelas formales para hacer presencia en los ámbitos no formales e informales. Ha dejado de centrarse solo en el alumno y ha involucrado a más agentes dentro del sistema. Y algo muy importante, se ha dejado de ver solo como corrección de problemas permitiendo hacer proyectos de prevención y desarrollo.

La Orientación Profesional es una de las primeras áreas que empiezan a conformar la Orientación Educativa. Esta área es muy amplia y al igual que las otras áreas, tiene presencia en diversos contextos y engloba a muchos agentes.

Con el paso del tiempo el área de Orientación Profesional ha tenido modificaciones, estimuladas por las nuevas tecnologías, las nuevas demandas laborales, los ambientes cambiantes, la movilidad social, la economía y muchas más cosas que han influido en los cambios.

Es importante recapitular conceptos de esta Área de Orientación Profesional para comprender la necesidad de una nueva perspectiva del área.

La Orientación Profesional se ha entendido a lo largo de su historia como un proceso de ayuda o asesoramiento, con diferentes facetas y herramientas que han ayudado a llevar a cabo esta tarea.

Actualmente se tienen otras ideas sobre la Orientación Profesional que nos han llevado a replantearnos las definiciones. Pasaremos a la revisión de conceptos.

1.2 Concepto de Orientación Profesional

Anteriormente la Orientación Profesional solo parecía reducirse a momentos puntuales en la vida de las personas, enfocados a una elección vocacional. La evolución del concepto se ve impulsado al ver que ese momento puntual desencadena una serie de consecuencias a través del ciclo de la vida de las personas.

Esta área se ha denominado también, desarrollo de la carrera y en sus comienzos se denominó “Orientación Vocacional”.

Diversos autores han aportado conceptos relacionados a la descripción de lo que hace la Orientación Profesional.

Bisquerra (1998) ha mencionado los siguientes aspectos relacionados al concepto:

“...Proceso que se extiende a lo largo de la vida del sujeto e introduce las experiencias familiares, escolares, profesionales, laborales y sociales que van perfilando la carrera de una persona...”.

Esta descripción nos ayuda a ver un gran paso en la evolución del concepto, de ser un hecho puntual en la vida de las personas a ser un proceso a lo largo de la

vida, esto también lleva a un cambio de paradigmas, de contextos, de agentes implicados, de herramientas, etc.

Federico Valls (1998), también nos brinda una definición no tan despegada de la que emplea Bisquerra:

“El proceso sistemático y técnico de ayuda dirigido a todos los sujetos (ya se encuentren en periodo educacional, laboral o de ocio) con el fin de fomentar las conductas vocacionales adecuadas que le permitan la plena socialización en el mundo del trabajo, mediante técnicas de asesoramiento e intervención basadas en los principios de prevención, desarrollo e intervención de carácter continuado y comunitario.”

Esta definición engloba muchos aspectos, desde que no es solo un hecho puntual en la vida de las personas, no solo es ambientes formales educativos, incluye ambientes laborales donde es necesario habilidades de socialización que ayuden a la adaptación laboral, es a lo largo de la vida y con beneficios a nivel comunidad.

A continuación se muestra un cuadro extraído de “Orientación educativa: fundamentos teóricos, modelos institucional y nuevas perspectivas” (2008), del CIDE de España, en este cuadro muestra diversas definiciones de diferentes autores y el año en que se emitieron.

Autor/a	Definición
Parsons (1909)	Orientación Profesional es “la acción de proporcionar a la juventud: 1. Una clara comprensión de las aptitudes (propias y ajenas) de las capacidades, intereses, ambiciones, medios, limitaciones y sus causas; 2. Conocimiento de los requisitos y condiciones de éxito, ventajas compensaciones, oportunidades y perspectivas en las diferentes clases de trabajos; 3. Una eficaz discusión de las interrelaciones de estos dos grupos de factores”.
National	“Orientación vocacional es el procesos de asistir al alumno para elegir una

Vocacional Guidance Association (1937)	ocupación, a prepararse a ella, ingresar y progresar en ella”
Mira y López (1947)	La orientación Profesional es una actuación científica compleja y persistente, destinada a conseguir que cada sujeto se dedique al tipo de trabajo profesional en el que con menor esfuerzo pueda obtener un mayor”. rendimiento, provecho y satisfacción para si y la sociedad
Conferencia General de la Organización Internacional del trabajo	“Orientación profesional, es la ayuda prestada a un individuo para resolver los problemas referentes a la elección de una profesión y al progreso profesional, habida cuenta de las características del interesado y de la relación entre este y las posibilidades del mercado del empleo.”
Super (1951)	“Orientación vocacional en el proceso por el que se ayuda a una persona a desarrollar y aceptar una imagen adecuada e integrada de sí misma y de su rol el mundo del trabajo, a someter a prueba este concepto en la realidad cotidiana y a convertido en realidad para satisfacción de sí misma y beneficio de la sociedad.”
García Hoz (1975)	“La orientación profesional se define como el proceso de ayuda a un individuo para que sea capaz de elegir y prepararse adecuadamente para una profesión o trabajo determinado.”
Castaño López Mesas (1983)	“La orientación vocacional es un procesos de maduración n y aprendizaje persona a través del cual se presenta una ayuda al individuo para facilitarle la toma de decisiones vocacionales, con el objeto de que logre un óptimo de realización personal y de integración a través del mundo del trabajo.”
Rodríguez Moreno (1992)	“Programa sistemático de información y experiencias educativas y laborales coordinadas con la labor del orientador, planificadas para auxiliar en el desarrollo profesional de una persona.”
MEC (1992)	Proceso de ayuda al individuo, mediante el cual, éste: Identifica y evalúa sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesionalizado. Se informa sobre la oferta formativa y la demanda laboral accesible para el, en la actualidad o en el futuro próximo y, En función de ambos conjuntos de variables, toma de decisiones del itinerario formativo a seguir, o en su caso, la modifica con el objetivo de lograr una inserción profesional y socialmente satisfactoria.”
Álvarez (1995)	“Entendemos por orientación profesional el proceso sistemático de ayuda, dirigida a todas las personas en periodo formativo, de desempeño profesional y de tiempo libre, con la finalidad de desarrollar aquellas conductas vocacionales que le preparen para la vida adulta”.
Rivas (1995)	La orientación profesional es el proceso estructurado de ayuda técnica, solicitado por una persona que está en situaciones de incertidumbre con el fin de lograr el mejor desarrollo de su carrera profesional mediante la facilitación y clarificación de cuanta información relevante sea precisa, para que tras la evaluación de sus propias experiencias y el contraste del mundo laboral, puede llegar a la toma de decisiones vocacionales realistas y eficaces.”

Incluso instituciones Europeas dedicadas a la búsqueda de empleo la han definido. En un manual de Orientación Profesional de recursos para países de

bajos y mediano ingreso (2006), menciona que en La Revisión de Políticas de Orientación Profesional de la OCDE la define 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”.

Bisquerra (1998) en su libro “Modelos de Orientación e intervención psicopedagógica”, recopila diversas definiciones de autores acerca de la Orientación Profesional y extrae algunos puntos en común, los cuales creemos muy apropiados después de la revisión de conceptos y los mencionamos a continuación:

- “a) Un proceso de ayuda*
- b) Con un carácter mediador y con un sentido cooperativo.*
- c) Dirigido a las personas en periodo formativo, de desarrollo profesional y de tiempo libre (ciclo vital).*
- d) Con la finalidad de desarrollar en ellas aquellas conductas vocacionales (tareas vocacionales) que le preparen para la vida adulta en general y activa en particular (preparación para la vida).*
- e) Mediante una intervención continuada, sistemática, técnica y profesional.*
- f) Basada en los principios de prevención, desarrollo e intervención social.*
- g) Con la implicación de los agentes educativos y socio-profesionales, es decir, la orientación profesional asume como meta o finalidad última el desarrollo de la carrera del individuo a lo largo de toda su vida.”*

Con todo esto abordado, nos damos cuenta que hay aspectos fundamentales que conforman la Orientación Profesional, aspectos que no pueden faltar para poder comprenderla y practicarla.

Por esto mismo, la Orientación Profesional tiene principios que la rigen, los cuales desglosamos a continuación.

1.3 Principios De La Orientación Profesional

La Orientación Profesional como ya ha venido mencionando pasa de ser un hecho puntual a ser un hecho a lo largo de toda la vida, de ser remedial y terapéutica a tener ahora una imagen proactiva, que contempla la prevención y el desarrollo en los contextos de los sujetos.

1.3.1 Principio De Prevención

Este término nace en un primer momento de la salud mental. En este modelo de salud pública contempla tres niveles de intervención:

Primaria: Actuar antes de que se produzca un problema.

Secundaria: Una vez que ha aparecido el problema, tratar de reducirlo.

Terciaria: Eliminar en lo que se pueda los efectos del problema.

Al comenzar a ver la Orientación Profesional más allá de una ayuda en momentos puntuales del individuo también viene con ella la necesidad de llevarla antes de que los hechos ocurran. De ahí este principio.

De esto mismo es lo que trata la prevención primaria, en palabras de Valls:

“Según el principio de prevención debe de ponerse una especial atención en los momentos de transición del alumno en sus diferentes etapas educativas o en lo que podríamos denominar momentos críticos en sus diferentes tránsitos formativos-laborales (entre ciclos, enseñanza obligatoria-enseñanza no obligatoria; la transición escuela-trabajo, etc.).”

Este principio nos refiere a varios contextos en los que están inmersos los sujetos, no solo los centros escolares, también la familia y los centros de trabajo.

La situación es cambiar un poco la perspectiva y considerar seriamente que se debe empezar a implementar en niveles escolares básicos no solo media superior y superior. Como menciona Bisquerra: “... sigue vigente el dilema: tratar los problemas cuando surjan o bien intervenir previamente para que no aparezcan.”

El ideal es siempre hacer programas en forma preventiva en las escuelas, sin embargo hay muchos factores que nos hacen ver realmente difícil este concepto y su aplicación, en primer lugar es hacer un cambio de estrategia dentro de las escuelas, después tiene que ver con el trabajo que implica programas preventivos, desde su aplicación hasta la evaluación para saber si verdaderamente se logra la prevención y en tercer lugar tiene que ver con estructuras y personal capacitado para este tipo programas preventivos.

La importancia de este principio en la Orientación Profesional, radica en dejar de ver a la Orientación Profesional solo de manera remedial y puntual y esto permitiría que nuevos enfoques se planten para su acción desde edades tempranas.

1.3.2 Principio De Desarrollo

El principio de desarrollo es parte de la Orientación Educativa en general, no solo se refiere a la madurez fisiológica de los seres humanos, sino también todo aquello que se puede potenciar.

Bisquerra define al desarrollo como "...un proceso que introduce cambios importantes con carácter permanente y que no se debe a factores estrictamente madurativos. El desarrollo incluye crecimiento, maduración y aprendizaje...".

Marín y Rodríguez Espinar (2001) sintetizan del modo siguiente los presupuestos básicos del principio de desarrollo:

1. Existen etapas clave en la vida no vinculadas sólo a la edad biológica sino a una interacción de determinantes (personales, contextuales). Los periodos y los cambios no son fijos y están sujetos a grandes diferencias individuales y culturales.
2. El desarrollo es un proceso acumulativo y secuencial en el que las transiciones de una etapa influyen en la siguiente. Se considera que el proceso de madurez requiere una activación por parte del individuo.
3. Los cambios y procesos están sistemáticamente relacionados actuando como una red de efectos causales.

Y con esta definición la Orientación Profesional trabaja la búsqueda del desarrollo de las personas no solo por etapas de ciclo vital o niveles escolares, también dentro de sus familia y trabajos, potencializando habilidades y dándoles más herramientas que les ayuden a buscar opciones.

Uno de los principales objetivos de este principio, lo describe Valls: "... la orientación debe de acompañar al sujeto en su proceso de desarrollo, tratando de

identificar las diferentes conductas y sugerir tareas que se adecuen a su desarrollo...”

Este principio tiene que ver con el enfoque madurativo que los sujetos alcanzan para tomar ciertas decisiones para su carrera a lo largo de su vida y también el de seguir una preparación personal integral para poder enfrentar las demandas a lo largo de su vida.

1.3.3 Principio De Intervención Social

Este principio tiene que ver con el contexto donde se desenvuelven los sujetos, ya que el orientado como el orientador debe influir en el sistema social. Actuando como agentes de cambio.

Un trabajo más importante del Orientador se detona en este principio, por ser un agente de cambio, Bisquerra (1998) menciona que “... han de identificar aquellos aspectos del contexto social que estimulen o bien obstaculicen el logro de su desarrollo...”.

Todo esto con el fin de modificar aquellas cosas que obstaculicen el desarrollo de la persona.

Marín y Rodríguez (2001) consideran que la acción orientadora, y por tanto la intervención, debe seguir dos condiciones:

- Analizar el desarrollo y la conducta de los destinatarios en el marco de los sistemas que actúan sobre la persona a través de procesos de socialización en valores, normas, expectativas y metas.

- Diseñar una intervención que tenga como objetivo eliminar los efectos negativos de los ambientes sobre las personas.

Juan Pablo Gonzales (2003) menciona que es importante tener en cuenta la interculturalidad de teorías, enfoques y estrategias para este principio:

“Cabra considerar la posible interculturalidad de la Orientación entendida como las intervenciones psicopedagógicas que reconoce que todos los enfoques y teorías de ayuda se desarrollan en un contexto en particular; se refiere a una relación de ayuda en la que dos o más de los participantes pertenecen a distintas culturas...”.

Este principio ve más allá del sujeto, ve a su contexto y la forma en como este influye en él, así como este se inserta dentro del contexto.

Hay aspectos que se deben considerar en el contexto. Bizquerra (2005) los menciona de la siguiente manera:

- a) La posibilidad de poner a prueba las potencialidades del sujeto, a través de experiencias reales o simulaciones.
- b) Abrir la intervención a los agentes sociales.
- c) La conexión del individuo con la vida real y el mundo productivo.
- d) La implicación y control de los factores ambientales (familia, compañeros, comunidad).
- e) La constante interacción individuo-sociedad que pasa por afrontar las situaciones de forma comprensiva.

Todo esto también con la intención de facilitar la inserción a otra etapa de la vida del sujeto, ya sea de la vida formativa o bien laboral.

1.4 Objetivos de la Orientación Profesional

Dar objetivos únicos o inamovibles no es posible en estos tiempos, donde en materia de Orientación debemos responder a cada contexto en el que estamos

inmersos además de las diversas situaciones que van surgiendo en las personas a lo largo de todo su desarrollo.

La edición española del CIDE (2008) menciona algunos de los objetivos de los que la Orientación Profesional tiene, los mencionamos porque nos parecen importantes,

Rodríguez Moreno (1992). Sus objetivos están diseñados para un programa educativo acerca de la carrera profesional:

- Conocer las características y requisitos de las profesiones, tanto en los aspectos técnicos como en los personales y sociales.
- Conocer las relaciones entre las características de la formación inicial y los requisitos del mundo laboral.
- Conocer las relaciones entre la estructura del sistema educativo y el acceso a diferentes áreas ocupacionales.
- Adquirir competencias académicas básicas.
- Desarrollar ciertas aptitudes y destrezas para el trabajo manual, la percepción, la relación con los otros, la búsqueda de información y la toma de decisiones.
- Desarrollar hábitos para el trabajo autónomo.
- Desarrollar actitudes positivas y críticas hacia el trabajo.
- Adquirir competencias de planificación y liderazgo.
- Tener contacto supervisado con el mundo laboral.
- Favorecer la igualdad de oportunidades entre sexos mediante el acceso de hombres y mujeres a aquellos puestos de trabajo cuyo perfil profesional ha venido ligado tradicionalmente a uno de los sexos.
- Fomentar la inquietud por el aprendizaje y la formación a lo largo de la vida.

No todos los autores manejan objetivos, este documento al regir a un país, tiene objetivos concretos con esta práctica. Sin embargo notamos que son adaptables a muchos contextos y en general ayudan a guiar la práctica orientadora.

1.5 Funciones de la Orientación Profesional

Diversos son los autores y teorías que han planteado las funciones de la Orientación Profesional, sin embargo estas son muy variadas.

Para denominar las funciones debemos considerar los contextos en las que se está aplicando y así mismo los enfoques con los que son aplicados.

Los autores más mencionados para la denominación de las funciones han sido tres, Valls, los menciona: "... modelos de Morrill, Oettinh y Hurst, el de Blake Mouton y el de Drapela".

El modelo de Blake y Mouton, Juan Pablo González (2003) lo describe de la siguiente manera

"... También denominado consulcube intenta integrar las funciones de consulta, supervisión y counseling... a partir de tres dimensiones: 1. Tipos de intervención (lo que hace el consultor: aceptación, catálisis, confrontación, prescripción y teorías y principios); 2. Tipos de problemas (tópicos que intentan ayudar a resolver: poder, autoridad, moral, cohesión, standars, normas y metas, objetivos); 3. Unidades de cambio (A quien se dirige el consultor: individuos, grupos, varios grupos, organizaciones y sistema social)".

Este es el primer modelo que se describe, dónde nos damos cuenta los 3 ejes donde básicamente giran las funciones de Orientación Profesional. Más adelante se incorporan algunas otras funciones que hacen ampliar el panorama de esta área.

El segundo es el modelo tridimensional de Drapela, este intenta seguir los modelos de Merril y los de Blake y Mouton, Valls (1998) menciona:

“... elaboran un modelo basado en tres dimensiones: 1. Unidades de intervención u objetivos de intervención: Individuos, grupos (primarios o asociaciones); organizaciones (escuelas, agencias, sistemas, industrias, etc.); comunidades (ciudad, condado, federaciones...) 2. Temas, problemas o situaciones de intervención: intra o interpersonales (personales o sociales relacionados en el trabajo), ocupacionales u morales (rendimiento/satisfacción en el trabajo), tercera persona o grupo (por ejemplo problemas de un profesor con el alumno o clase) y estructura y metas de la organización; 3. Estrategias de intervención: orientadas a la persona (subjetiva-afectiva), orientada al tema o problema (objetiva-cognitiva) y orientada o centrada en la conducta (modificación de conducta)”.

Este modelo de cubo de 48 casillas se centra en la inducción de la función de supervisión, con actividades de ayuda y no de control por parte del orientado.

El primer modelo de Blake y Mouton menciona que se inclina más al ámbito de las organizaciones por lo que las aportaciones al marco formal educativo son escasas.

El modelo de Drapela integra las dimensiones anteriores pero ya no tan enfocadas a la consulta o counseling, amplía un poco más el panorama, hacia los agentes que va dirigido y las estrategias. Sin embargo aún le falta el carácter preventivo que se intenta enmarcar en los principios.

Pasaremos a describir el tercero, el modelo de Morrill. Oetting y Hurs presenta las dimensiones y funciones agrupadas en tres caras, aquí las dimensiones:

- “a) Destinatarios/as
 - Individuo
 - Grupos primarios
 - Grupos asociativos
 - Comunidad o instituciones
- b) Los propósitos
 - Terapéutica o correctiva

- Preventiva
- De desarrollo
- c) Los medios
 - Intervención directa
 - Intervención indirecta: consulta y formación
 - Utilización de medios tecnológicos”.

Aquí aparecen algunos aspectos más actuales como la tecnología y aparece el carácter preventivo, que son dos componentes que le dan un giro diferente, orientado a diversos contextos, no solo al educativo ni tampoco al organizacional.

Este modelo también es conocido como el cubo de las 36 caras.

Dentro de esa misma publicación Velaz de Medrano da una explicación del significado de cada componente y hace una imagen para representar dicho cubo.

“Los destinatarios de la intervención orientadora. Tradicionalmente el destinatario de la orientación ha sido el individuo, aunque la intervención se ha circunscrito al ámbito escolar. No obstante, la concepción moderna de la orientación (preventiva, orientada al desarrollo y de enfoque ecológico-sistémico) señala la importancia de intervenir en diferentes contextos sociales en los que el individuo se desenvuelve. En este sentido, es necesario intervenir en los grupos primarios (como la familia, la pareja o los círculos íntimos), en el grupo asociativo (como la clase, el grupo de amigos, los clubes y asociaciones de alumnos y alumnas o de padres y madres, o el Claustro) y, finalmente, en el marco institucional o comunitario (el centro educativo en sí, la entidad titular del centro, la empresa, el barrio o la ciudad).

b) El propósito o finalidad de la intervención. La finalidad de la intervención debe ser triple (Bisquerra, 1998): terapéutica (intervención en las dificultades en la relación interpersonal y social, desde una perspectiva remedial o correctiva), preventiva (intervención con objeto de evitar problemas futuros) y de desarrollo (intervención para optimizar el crecimiento personal en todos los aspectos). La intervención psicopedagógica debería ser proactiva, es decir, tener una finalidad

preventiva y de desarrollo, y no sólo reactiva o terapéutica. Así, son muchos los tipos de intervención proactiva que dan verdadero sentido a la orientación:

c) El método de intervención. Pueden considerarse tres tipos de intervención: directa, indirecta (consulta y formación) y utilización de métodos tecnológicos. La intervención directa ha sido la metodología más utilizada por la orientación tradicional, quizá por ello es la más demandada por la familia y cierto tipo de profesorado. No obstante, tiene algunos inconvenientes, pues impide que la orientación llegue a todos los sujetos, sólo permite llevar a cabo algunas de las funciones de la orientación y apenas tiene en cuenta al resto de los agentes (profesores y tutores esencialmente). La intervención indirecta del orientador, llevada a cabo a través de procesos de consulta y formación, puede suplir alguna de estas deficiencias, ya que la acción orientadora llega también al alumnado, pero esta vez a través de los profesores, tutores y padres y madres debidamente asesorados y/o formados por el especialista en Orientación educativa.”

Aparte de los modelos de cubo, se han realizado otras propuestas, siguiendo la línea de las tres dimensiones antes mencionadas. Álvarez Rojo (Valls 1998) menciona las siguientes:

“A) Contextos de intervención:

1. Institucionales educativos
2. Institucionales no educativos
3. No institucionales

B) Modelos de intervención

1. Modelos de servicio
2. Modelos por programas
3. Modelos de consulta

C) Destinatarios

1. Individuos
2. Grupos primarios
3. Grupos en asociación
4. Institucionales o comunidades

D) Métodos o estrategias

1. Intervención directa
2. Intervención Indirecta

E) Funciones asignadas

1. Informativa
2. Diagnostico Evaluativa
3. Preventiva
4. Terapéutica
5. De apoyo
6. Formativa”

En otros trabajos de Álvarez González y Fernández, citados por Biquerra (1998) hacen especificaciones de las principales funciones y mencionan las siguientes:

- “Función de organización y planificación
- Función de Diagnostico
- Función de información/formación
- Función de ayuda para la toma de decisiones
- Función de consejo
- Función de consulta en relación con la institución educativa, los padres y profesores y en relación con las organizaciones.
- Función de evaluación e investigación”.

Las funciones son diversas como se puede ver, éstas también tiene que ver con las funciones en general de la Orientación Educativa.

1.6 Áreas de la Orientación Profesional

Se entiende por “áreas de intervención” al campo temático que aborda la Orientación Profesional. Se refiere a los aspectos a desarrollar en los sujetos en toda intervención.

Pocos han sido los autores que han considerado delimitar este campo de las áreas temáticas, tal vez muchas de ellas estén implícitas en los enfoques o se den

por entendidas pero es necesario contemplarlas para poder guiar mejor el trabajo del Orientador.

Bisquerra (1998) menciona estas áreas temáticas, las explicaremos a continuación:

1. Implicación y motivación: Es importante poder lograr un ambiente estimulador y un clima afectivo que favorezcan la reflexión y el dialogo. Esta área hace hincapié en la importancia de incluir a diversos agentes y la estimulación por parte de los contextos para garantizar la intervención.

Esto también incluye la planificación de la acción orientadora con actividades contextualizadas y enfocadas al desarrollo óptimo del sujeto.

2. Conocimiento de sí mismo: El principal objetivo de este tema es tomar conciencia de las características personales, las capacidades, destrezas, actitudes, intereses, motivación, valores, autoconcepto, personalidad, madurez, historial académico, estilo de vida, expectativas, etc. (Bisquerra, 1998).

Todo esto con el afán de afrontar de la mejor manera el proceso de toma de decisiones. El sujeto debe encontrar congruencia con toda esta información.

Esta Área temática es amplia en cuestión de información, es parte medular del autoconocimiento por lo que se utilizan diversos instrumentos que nos ayuden a que la información sea interactiva, cruzando diversas fuentes de información. Las herramientas que se utilizan pueden ser de índole psicométrica, longitudinal y autoexploratorio, tratando que estas se complementen.

Esta información debe tener el carácter de llevar a la reflexión y el orientador debe ayudar a poner sobre la mesa los aspectos que lleven al autoconocimiento.

Además se deben tomar en cuenta los hechos durante el desarrollo de la persona, sus cambios significativos, sus progresos y objetivos obtenidos.

“Lo que se pretende es poner a disposición de los sujetos una serie de elementos reflexivos que le proporcionen un mejor conocimiento de sí mismo y a su vez estimular y mejorar sus capacidades y habilidades”. (Isaacson, 1985).

3. Información académico profesional: En esta área se trata de facilitar estrategias al usuario para poder acceder a la información sobre distintas alternativas educativas, profesionales y ocupaciones para poder tomar su decisión.

Esta área, experimenta grandes cambios debido a que el contenido de la información es poco perecedero, por lo que constantemente hay que estar consultando fuentes. Otro aspecto es la presentación de la información de manera tecnológica por lo que la información cambia con mayor facilidad y se ha vuelto interactiva.

Las herramientas en este apartado son: Visitas a empresas o escuelas, charlas con profesionales y docentes, seguimiento a exalumnos, encuestas, documentación escrita, videos, programas informativos e integración curricular.

4. El proceso de toma de decisiones: con la información que el sujeto ha adquirido sobre sí mismo, la información académica y la información sociolaboral, se puede acceder a esta área. También hay que contemplar algunos otros aspectos como economía familiar, motivación personal y contexto.

Con todo esto se puede reafirmar la decisión o está la posibilidad de cambiar de decisión. Para Súper las decisiones tiene dos componentes: El actitudinal, donde se debe mostrar interés por tomar decisiones y el componente

competencial, que tiene que es contar con las competencias y destrezas para tomar la decisión.

Hay diversos modelos que ayudan a la adquisición de competencias para tomar decisiones, Gelatt (1962) y Kruboltz y Hamel (1977). Ellos proponen los siguientes pasos:

- Definición del problema
- Información sobre las diversas alternativas
- Conveniencia o no de cada una
- Eliminación de las que no convengan
- Elección de la que más convenga
- Toma de decisión

5. Ejecución de la toma de decisiones: Aquí se debe poner en marcha la decisión tomada, conviene tomar conciencia de las consecuencias, el compromiso de llevarla a cabo, la realización de planes y adquirir estrategias que nos permitan evaluar si se está cumpliendo o las consecuencias no previstas para realizar ajustes.

Estas áreas pretenden configurar la planificación, es con fines educativos y marcadamente para tomar una decisión de elección de profesión u ocupación. Sin embargo lo se pone en práctica a lo largo de estas áreas sirve para poder formar un plan de vida en todas las dimensiones personales.

En la edición del CIDE (2008), los maneja como factores para la intervención en Orientación Profesional, los cuales se parecen mucho a los que mencioné anteriormente:

1. El autoconocimiento: aquí engloba la exploración de rasgos de la personalidad, capacidades cognitivas, competencias emocionales, competencias profesionales y actitudes y expectativas.
2. Conocimiento del sistema educativo: Itinerarios académicos, opciones académicas, educación no reglada, formación ocupacional, sistemas de acreditación.
3. Conocimiento del mundo laboral: análisis de organismos para la inserción laboral, estudio de las ofertas en prensa, portales, bolsas de trabajo, elaboración de cartas de presentación, curriculum vitae, Análisis de pruebas de selección más frecuentes, Conocimiento de técnicas de entrevista., Análisis de estadísticas acerca de profesiones y Visitas a empresas, escuelas, observación de puestos de trabajo.
4. Toma de decisiones: Aquí se hace hincapié no solo de las estrategias para tomar decisiones sino también de la madurez del sujeto. Con referencia a las estrategias se mencionan las estrategias limitadoras del espacio de búsqueda, estrategias que amplían el espacio de búsqueda, estrategias para reformular el problema y las estrategias que promueven la generación y comprobación de hipótesis.

Ahora pasaremos a explicar mucho de lo que interesa en la práctica de esta área: los modelos de intervención que se usan. Los abordaremos de manera resumida tratando de resaltar lo más importante de cada uno.

1.7 Modelos de intervención en Orientación Profesional

Los modelos que utiliza la Orientación Profesional podríamos decir que son los mismos en la Orientación Educativa, solo que con la adaptación de enfoques ya antes vistos.

La elección de un modelo con el cual llevar a cabo un enfoque tiene que ver con muchos factores, desde la cantidad de personas a las que va dirigido, los objetivos, el tiempo que se tiene, si es reactiva o proactiva, etc.

Hasta aspectos sociales, económicos y de necesidades propias de los sujetos.

Pasaremos en un primer momento a la descripción de lo que es un modelo, para ubicar las definiciones más comunes, después seguiremos con la descripción de los modelos más comunes que se utilizan.

1.7.1 Definición de modelo

La fusión de la teoría y de la práctica en la actividad de la Orientación Profesional se le llama Modelo.

Para Rodríguez Espinar (1993):

“el modelo nos permite establecer marcos de referencia para diseñar y analizar la acción. En el caso que nos ocupa, para afrontar la intervención orientadora. Estos están entre la teoría y la práctica, entre lo abstracto y lo concreto. Son medios para interpretar lo que la teoría intenta explicar y el modelo en que las teorías se pueden someter a comprobación empírica. Los modelos adoptan las peculiaridades de cada ciencia. Como en la orientación la realidad es más compleja, esta genera una gran variedad de modelos que enfocan la intervención desde diferentes perspectivas”.

El modelo debe ser el puente entre la teoría y la práctica, es aquella planificación de actividades seriadas donde hay un orden, una consecución, actividades concretas guiadas por objetivos.

Son muchas las definiciones de Modelo pero todas tiene la característica de que tiene que representar las teorías en la práctica, deben aproximarse lo más posible a la realidad.

Podemos entender el modelo como una representación de la realidad sobre la que se interviene y que influye en los propósitos o funciones, los destinatarios, agentes y métodos utilizados para la intervención.

Valls (1998) clasifica los modelos de intervención de la siguiente manera:

- a) Intervención directa e individualizada (modelo de counseling).

- b) 2. Intervención directa grupal
 - Modelo de servicios
 - Modelo de servicios actuando por programas
 - Modelo de programas

- c) Modelos de intervención indirecta individual o/y grupal (modelo de consulta).

- d) Intervención a través de los medios tecnológicos.

Pasaremos a explicar cada uno de estos modelos, tratando de resaltar lo más significativo de cada uno.

1.7.2 Modelo de Counseling o de intervención individualizada

Para Bisquerra (1998), este modelo se basa en la relación personal orientador-orientado y la describe como:

“Relación de ayuda que tiene como objetivo prioritario el satisfacer las necesidades de carácter personal, educativo y socio profesional del individuo...No solo se ha de tener una finalidad terapéutica, sino también de carácter preventivo y de cambio.”

Este modelo aún puede seguir siendo considerado como consulta clínica con fines terapéuticos, donde la mayor responsabilidad es del orientador, tutor, maestro, profesor, empleador, etc.

Es un modelo que hace uso del término “consejo”. Algo muy utilizado dentro del área de la psicología, pero vagamente entendido.

Una definición de consejo es la siguiente: El consejo tiene como principal objetivo ayudar a las personas a tomar decisiones y a comportarse en función de ellas. (Valls, 1998).

La división del APA (Valls 1998) define la psicología del consejo como una especialidad del campo de la psicología, cuyos practicantes ayudan a mejorar su bienestar y aliviar sus aflicciones o penas, resolver sus crisis e incrementar sus habilidades para resolver un problema o tomar alguna decisión.

Ahora bien, aquí surge una confusión con algunos términos como son: consejo, orientación y psicoterapia, muchas de las veces considerando que es lo mismo, revisemos las diferencias, Valls lo escribe de una manera clara y fácilmente entendible:

“La orientación puede definirse como el proceso de ayuda del individuo para comprenderse a su mismo y al mundo que lo rodea; el consejo... proceso de aprendizaje a través del cual los individuos aprender acerca de si mismos, de sus relaciones interpersonales y de las conductas que le preparan para su desarrollo personal... la psicoterapia puede definirse como el tratamiento por procedimiento psicológicos, de problemas de naturaleza emocional en el que se establece una relación profesional con el paciente para cambiar, modificar o retrasar síntomas anormales o distorsionados a la vez con el fin de promover un desarrollo y crecimiento positivo de la personalidad”.

El consejo puede ser parte de la orientación y de la psicoterapia, pero la psicoterapia por ser un proceso con objetivos diferentes a la orientación, es una herramienta en caso de ser necesaria para el tratamiento de algunas dificultades que no pueden resolverse con la orientación. O viceversa.

El objetivo de este modelo es ayudar a la toma de decisiones poniendo al alcance del sujeto aquella información que se tiene sobre él y descubrir dificultades en el proceso y el en desarrollo.

No es conveniente usarlo como único modelo, ya que muchas de las veces este es empleado solo como medio remedial o para resolver alguna dificultad momentánea o utilizado solo en momentos puntuales de la vida.

1.7.3 Intervención Directa Grupal

En este modelo tenemos tres posibilidades de actuación: Modelo de servicios, modelo de programas y un intermedio como de servicios actuando por programas.

Aquí ya se interviene con grupos de personas, ya no individualmente, con carácter más preventivo y que trate de llegar a la mayoría de la población implicada.

Empecemos a ver el modelo de servicios.

La idea general del modelo de servicios es brindar un servicio a una comunidad, esto es que el orientador esté capacitado en diversos temas para atender las temáticas encomendadas y no solo a los alumnos, también a profesores, padres de familia, profesionales, administración, etc. Todos con índole educativa claro está.

Las principales funciones de este modelo según Valls (1998), son:

- a) Informativa
- b) Diagnostico evaluativa
- c) Preventiva (Detección y prevención).
- d) Terapéutica
- e) De apoyo (al profesorado y a la administración educativa)

f) Formativa.

Este programa está a la mitad entre el modelo de intervención individualizada y el de programas, bien su objetivo es atender a más agentes que están en el proceso educativo pero aun no puede incluirlos de una manera más adecuada.

Sanz (1996) plantea algunas problemáticas de este modelo:

- Falta de coordinación de las actividades de orientación.
- Duplicación de los esfuerzos por diversos miembros del equipo.
- Gran confusión sobre los roles del orientador.
- Asunciones no comprobadas sobre la relación con otras actividades del equipo de orientación y los resultados de los sujetos.
- Atención centrada sobre unos pocos subgrupos de estudiantes
- Expectativas poco realistas para los resultados de las actividades de orientación
- Dificultad de identificar y evaluar los resultados reales.

El segundo es el modelo de programas es el que hoy en día ha tenido más impacto por sus múltiples beneficios en la acción orientadora.

Álvarez González (1995) explica las ventajas del modelo por programas:

- “Se pone el énfasis en la prevención y el desarrollo.
- Permite el cambio de rol del orientador, considerándose, como un educador más del equipo docente.
- Estimula el trabajo en equipo.
- Operativiza los recursos.
- Promueve la participación activa de los sujetos.
- Facilita la autoorientación y la autoevaluación.
- Abre el centro, servicio e institución a la comunidad.
- Se establecen relaciones con los agentes y empresarios de la comunidad.

- Se aproxima a la realidad a través de las experiencias y simulaciones.
- Permite la evaluación y seguimiento de lo realizado”.

Con esto nos da el panorama más amplio sobre lo que se pretende lograr con este modelo: que se empiece a incluir los contextos en los que se está ejecutando el modelo, incluir a más agentes, trabajo en equipo y sobre todo que descentraliza al Orientador como principal responsable del proceso.

Para Bizquera (1998) un programa es una acción planificada, producto de una identificación de necesidades, dirigida a hacia unas metas y fundamentada en planteamientos teóricos que den sentido y rigor a la acción.

Es un modelo que da mejor respuesta a los principios de prevención y el de intervención social y educativa. Basándose en necesidades y metas del contexto educativo.

Los programas como ya se planteó son acciones planificadas con base a necesidades de un contexto, ahora bien, estos programas tienen varias fases, Valls las describe de la siguiente manera:

- a) Fase de análisis o evaluación de necesidades: es un primer momento se deben de analizar y valorar las necesidades de orientación de los destinatarios, ya sean inventariadas o expresadas. Esto implica una planificada recolección de datos sobre la realidad en la que se va a intervenir y un análisis de los mismos. Es necesario recoger información relacionada con el problema o información específica, con el contexto y con el destinatario. Igualmente se deberán establecer prioridades y jerarquizarlas, tomando una decisión de las que deberían ser tratadas.
- b) Fase de diseño o planificación: proponer unas metas y objetivos de carácter operativo; hay que plantear las actividades y estrategias correspondientes,

los recursos disponibles, temporalización y secuenciación, criterios de evaluación.

- c) Fase de implementación: ejecución y desarrollo del programa, eficaz implementación conlleva: concretar el cuándo; el que; destinatarios y finalidad de actividades, tener la logística necesaria, determinar el nivel de realización y profundización del programa, tener presentes las diversas técnicas, llevar a cabo modificaciones y ajustes necesarios como resultado del seguimiento, supervisión y evaluación de programas.
- d) Evaluación del programa y toma de decisiones: comprobar si el programa ha sido eficaz, si se han conseguido los objetivos propuestos, esta fase a de interactuar con las otras ya que no solo se evalúa el resultado se evalúa el proceso, por ello se ha de evaluar necesidades, diseño, procesos y resultado.

Estas son las fases que lleva mínimamente todo programa.

Ahora bien, también hay tipologías de programas en la orientación profesional.

Para Bizquera (1998) desde el punto de vista técnico hay dos tipos de programas:

- a) Programas de orientación para la inserción académica, cuya finalidad es ayudar a los sujetos a afrontar la toma de decisiones académicas.
- b) Programas de orientación para la inserción laboral; cuya finalidad es ayudar al sujeto a enrolarse en el proceso activo de inserción y dotarle de competencias para lograr la inserción socio laboral.

Estos programas deben estar basados en enfoques teóricos que antes fueron revisados, no hay enfoques totales para la Orientación profesional, por lo tanto los enfoques utilizados no deben ser monolíticos, deben ser enfoques de referencia teórico, amplio y coherente para poder dar consistencia a la acción práctica.

Ahora se explicara el último modelo el de servicios actuando por programas.

Hablamos de servicio de orientación externos, tomando en cuenta el contexto (a diferencia del de servicios) y también parte y un análisis de necesidades.

También se puede referir a centro de Orientación Psicopedagógica o de Orientación internos, dentro de las mismas instituciones, pero que atienden la totalidad del alumnado y de las necesidades del centro.

Raro es este modelo ya que son pocas las consultorías que llegan a trabajar estos aspectos y las escuelas que hay México con departamentos de Orientación educativa son pocas y con un esquema o paradigma solo remedial a los alumnos con problemas.

Este modelo tiene una serie de cuestiones que pueden poner en duda su fiabilidad.

Una de ellas es la de al ser asesores externos no tiene el panorama general del contexto y de la institución, pueden no generar un buen ambiente para detectar las necesidades y el tiempo es siempre medido para la realización de la tarea, por otro lado al retirar el grupo consultor, no puede dar seguimiento a lo que ya fue aplicado, la labor termina hasta que el programa se ejecutó y se evaluó, o bien los periodos de evaluación son por periodos.

1.7.4 Modelo indirecto individual/grupal

Este modelo también es conocido como modelo de consulta.

Siguiendo el termino de consulta, para Bisquerra (1998) lo define como: la relación ente dos o más personas del mismo status que plantean una serie de actividades

con el fin de ayudar, asesorar a una tercera. Esta puede ser una persona, un programa, una institución, un servicio, una empresa, etc.

También menciona que se establece un tipo de relación trídica: el consultor establece la relación con el consultante y este lo hace con el interesado... aunque el consultor no entra normalmente en contacto directo con el interesado si se controla y supervisa el proceso de consulta.

Desde este mismo modelo la relación de consulta se puede abordar desde 3 perspectivas: terapéutica, preventiva y de desarrollo.

Para Valls la consulta es:

“Una actividad que intenta afrontar y resolver no solo los problemas o déficits de una persona, institución, servicio o programa, tiene sino de prevenir y desarrollar iniciativas y ambientes que mejore cualitativamente y capaciten a profesionales de la ayuda en el desempeño de sus tareas profesionales”.

Este modelo tiene algunas limitaciones y el CIDE (2008) las describe de la siguiente manera:

- Necesidad de una mayor contextualización del modelo, a través de una transformación y flexibilización en la organización de los centros para dar cabida a la participación del orientador. En este sentido parece más eficaz que el consultor no sea un agente externo al centro.
- Es a su vez necesaria la implantación de la consulta colaborativa en la que el orientador sería un agente propiciador del cambio hacía proyectos innovadores en los que participe la comunidad educativa, evitando así que su práctica se limite a actuaciones de tipo remedial.
- El orientador como eje de toda actividad orientadora, fomentando una relación abierta, colaborativa (en la que hay un reconocimiento mutuo de los saberes y la experiencia tanto de orientadores como de profesorado) y

cercana a los intereses y necesidades de la comunidad. De esta forma, se dinamizaría el proceso de intervención en colaboración con los agentes implicados y la ruptura de las barreras estructurales.

La mayoría de los autores coinciden en destacar que una limitación importante de este modelo en el ámbito educativo es su carácter excesivamente teórico, unido a la falta de costumbre entre el profesorado de buscar ayuda en otros profesionales.

Este tipo de modelos puede resultar útil para mejorar las relaciones entre los diferentes agentes educativos, sociales y laborales, igualmente aprovechar los recursos humanos de la institución, organización y a la inserción de conductas vocacionales en el proceso educativo y en el desarrollo profesional.

1.8 Contextos de la Orientación Profesional

El cambio de concepción de la Orientación Profesional de ser solo útil en momentos puntuales de la vida de las personas, a pasar a ser parte del proceso de desarrollo a lo largo de toda la vida, dio apertura a nuevos contextos de aplicación.

Básicamente son mencionados 3 contextos para el desarrollo de la Orientación Profesional, pasaremos a explicar cada uno.

- a) Contexto Educativo: “Cubre el periodo formativo y donde se afronta la formación inicial y la formación continuada que prepara para la vida profesional. Este puede desarrollarse preferentemente en el ámbito escolar y comunitario.” (Bisquerra, 1998).

Este contexto es el más conocido sin embargo no es el único, si bien es donde se reflejan las decisiones de índole formativo para poder seguir con una preparación

académica que brinde herramientas para el desempeño laboral, pero no es el único contexto.

Esta área de la Orientación en el ámbito escolar, muchas de las veces solo es aplicada cuando llega el momento donde se necesita, ósea en secundaria o bachillerato donde los alumnos están próximos a tomar una decisión respecto a una nueva inserción académica.

Esto es lo más común a lo que nos enfrentamos.

El CIDE (2008), describe cual es el objetivo de la Orientación Profesional en estas etapas formativas (secundaria-bachillerato):

“se trata de facilitar una transición al mundo laboral a través de tres ámbitos prioritarios de intervención: la formación en competencias básicas, la orientación en la elección de asignaturas e itinerarios y el desarrollo humano a través del entrenamiento en la toma de decisiones y el ejercicio de la autonomía personal”.

Es interesante como en este documento no se nombra esta área como Orientación Profesional, se nombra como “Orientación académico profesional” siendo la misma base teórica que la sustenta.

Si bien es un documento español, creemos que este objetivo debe ser compartido sin importar el país o el enfoque con el que se aplique la Orientación Profesional en este contexto.

Aquí hay un cuestionamiento para los profesores y formadores de la educación media superior y superior, ¿De verdad esos son los objetivos que nos planteamos para nuestros alumnos?

b) Contexto organizacional o laboral: este ya es en el campo laboral, donde alumno pasa a ser un agente diferente en la sociedad, a ser personal productivo.

Así es como es visto un alumno recién egresado, las expectativas personales, familiares y de las organizaciones es que se integre a la fuerza laboral lo más pronto posible y que las condiciones sean las mejores.

Sin embargo no siempre es así, en su mayoría son diferentes las condiciones que influyen para la búsqueda de empleo y el desarrollo de los profesionistas.

Álvarez e Isús (1998) identifican en este contexto cuatro necesidades de orientación relacionadas con:

- El ingreso en la organización (proceso de selección, pronta adaptación a la organización).
- Establecimiento y avance (promoción, formación continua).
- Mantenimiento y declive (crisis a mitad de la carrera: búsqueda de nuevos objetivos, abandono, cambios de trabajo).
- Planificación del retiro (adaptación a la nueva situación de disponer de más tiempo libre).

A decir verdad este es uno de los contextos preferidos por nosotros. La vida laboral es uno de los periodos más largos en el ciclo vital y es de suma importancia que la persona tenga conciencia de su propio desarrollo aquí, no como la culminación de estudios, sino también formarse nuevos retos personales y profesionales que ayuden a su desarrollo.

Las empresas preocupadas por brindarle a su personal este tipo de ayuda, tienden a tener mejor relaciones laborales, mayor satisfacción con el trabajo e identificación con la empresa. Esto beneficia a ambas partes.

- c) Tiempo libre: se compone con el trabajo o bien los periodos de desempleo y especialmente en el retiro laboral. (Bisquerra, 1998).

Este contexto también es denominado sociocomunitario y de tiempo libre.

Este contexto está inmerso en los anteriores ya que todas las personas tiene tiempo libre y este muchas de las veces es enfocado a actividades las cuales son de integración en grupos sociales, formaciones profesionales formales o no formales, deporte, recreación, realización de lo que más les agrada, etc.

Es la parte social de todos los seres humanos donde también va implicado un desarrollo humano.

Bisquerra maneja momentos claves para el trabajo en esta área:

- “a) Antes de acceder al trabajo (etapa pre-laboral) con una preparación para la transición en la vida activa.
- b) Entre trabajos con la planificación de la formación profesional continuada.
- c) Planificación del retiro con la adecuación a un nuevo tipo de vida, donde el ocio va a ocupar la mayor parte del tiempo.”

El tiempo libre podemos decir que es lo que menos se tiene planificado muchas de las veces, ya que pensamos que es el único tiempo que nos queda después de dedicarlo al trabajo en su mayoría, para estimular el desarrollo humano y social de las personas es necesario potencias con estrategias, técnicas y programas que faciliten el desarrollo de las personas.

Estos contextos descritos es la explicación del hombre en el mundo del trabajo en periodo de formación, del trabajo y de su desarrollo en general.

CAPITULO II

ENFOQUES DE LA ORIENTACION PROFESIONAL

Existen diversos términos que han surgido dentro de la Orientación Profesional, el más común y que en un primer momento se llamó la Orientación Profesional, fue la Orientación Vocacional.

Es importante revisar este concepto de Vocación, porque es donde se comienzan a gestar los enfoques de la orientación Profesional.

2.1 Diferencia entre Orientación Profesional y orientación vocacional

La orientación vocacional es el proceso por el que se ayuda a algún persona a elegir ocupación, ingresar y progresar en ella (National Vocational Guidance Association, 1937)".

El concepto moderno de la Orientación Profesional trata de aplicar conocimientos aportados por la psicología vocacional para ayudar al sujeto al desarrollo de sus capacidades y en su integración social.

La orientación vocacional se centra en el estudio de la conducta vocacional, según Valls cita a Rivas (1988) para definir la conducta vocacional: es un conjunto de procesos psicológicos que una persona concreta moviliza en relación al mundo profesional en el que pretende integrarse activamente o en el que ya está instalado.

Miguel Martínez (1998) en un artículo de la revista "Los papeles del psicólogo", lo explica así: lo vocacional se constituye en una faceta del desarrollo psicosocial, un proceso psicológico (afectivo, cognitivo y comportamental) de carácter gradual, que lleva al individuo a su plena socialización a través del empleo del tiempo útil o productivo, por medio de su inserción en el mundo laboral u ocupacional.

La vocación no surge solo en un momento esta se da a lo largo de la vida del ser humano y además está enmarcada en un contexto sociocultural. Por lo tanto la conducta vocacional puede ser explicada como la intersección de procesos y factores psicogenéticos y sociogenéticos.

Es entonces en un principio que surge lo llamado vocación, que conlleva los procesos personales para la elección de una profesión, carrera u oficio y posteriormente este se incluye en la Orientación Profesional que es donde se reúnen varias disciplinas para apoyar el desarrollo profesional de las personas.

Por lo tanto los enfoques en Orientación Profesional surge desde el punto de vista de la vocación no de la profesión, y de esta manera son utilizados para la toda el Área de la Orientación Profesional.

Rivas y Holland (Valls 1998) explican el por qué no se tiene una teoría aun definida que guie la practica vocacional y que esto es preocupante pues muchos esperan un vector que guie las acciones, ya que muchas de las veces las acciones están desarticuladas o faltas de organización.

No se pretende decir que unos son mejor que otras. Todos tienen sus aportaciones y muchas de las veces dependiendo de los contextos en los que estemos inmersos o las necesidades también de los usuarios, son los que usaremos. Incluso cuando tenemos que acatar cierto tipo de enfoque por la institución en la que estamos.

Las diferentes formas de afrontar la elección vocacional se les ha nombrado enfoques y no teorías ya que muchas de ellas no responde a criterios para formar teorías y estos enfoques en su mayoría se fundamentan en teorías generales de otras ciencias que aquí tienen mucho que ver (Psicología, Ciencias de la Educación).

2.2 Enfoques En La Orientación Profesional

Los enfoques, son aproximaciones teóricas que se llevan a la práctica para guiar la acción en algún fenómeno que se presente.

Como consecuencia de la diversidad de escuelas y teorías psicológicas, existen multitud de enfoques desde los que abordar la intervención en orientación Profesional.

Un análisis de los enfoques reseñados por diversos autores puede proporcionar una idea de cuáles son las visiones más extendidas.

2.2.1. Diversas clasificaciones

Valls (1998) menciona las clasificaciones más comunes de los enfoques en la Orientación profesional.

1. Crites (1969,1981) plantea la siguiente clasificación:
 - TEORIAS NO PSICOLOGICAS: Factores causales, factores económicos, factores sociales.
 - TEORIAS PSICOLOGICAS: Teoría de los rasgos y factores; teorías psicodinámicas (necesidades de Roe, concepto de sí mismo, psicoanalíticas) teorías evolutivas; teoría de la toma de decisiones.

2. Osipow (1968); nos habla de:

La teoría de A. Roe; teoría tipológica de Holland; teoría de Ginzberg y cols.; teoría evolutiva de Súper y teoría situacional.

3. Tolbert (1981)diferencia a las:

- Teorías del desarrollo: Súper; Ginzberg; Tiedeman y O'Hara; Beiling; Samler
- Teorías de la necesidad: Roe Holland; Hopkock
- Teorías psicoanalíticas
- Teorías sociológicas
- Teoria de la toma de decisiones: Gelatt; Hilton; Hershenton y Roth

4. Rivas (1976) distingue entre:

- Teoría de base sociológica: clase social, familia, entorno social.
- Teorías de base personal individual: de personalidad (psicoanalítica, Holland, Roe, Ginzberg); de desarrollo vocacional (Super; Tiedeman-O'Hara).

El mismo autor (1988) plantea los siguientes enfoques:

- Enfoque basado en la teoría de rasgo psicológico
- Enfoque psicodinámico
- Enfoque Rogeriano
- Enfoque evolutivo
- Enfoque conductual-cognitivo.

5. Castaño (1983), enumera las siguientes teorías:

- Teoría del azar
- Teorías económicas
- Teorías sociales
- Teorías psicológicas: descriptivo de rasgos y factores: modelo psicoanalítico (Psicoanalista, necesidades, concepto de si mismo) modelo evolutivo (Ginzberg y Súper); modelo conductista (respondiente operante, aprendizaje social, cognitivo).

6. Dixon y Glover (1984) describen los siguientes enfoques:

- Enfoque centrado en el cliente

- Enfoque gestáltico
- Enfoque conductista
- Enfoque cognoscitivista
- Enfoque conductual Cognitivo

7. Brown y Brooks (1985) distingue entre:

- Enfoque de rasgos
- Enfoque de las necesidades de Roe
- Enfoque tipológico de Holland
- Enfoque psicodinámico
- Enfoque sociológico Enfoque evolutivo de Ginzberg y Super
- Enfoque conductual
- Enfoque de toma de decisiones.

Como podemos ver extensas son las clasificaciones, nosotros tomaremos los de Rivas básicamente, aunque creemos interesante mencionar también los no psicológicos.

2.2.2. Enfoques no psicológicos

Estos enfoques no psicológicos, básicamente denominados sociales y económicos, hacen referencia a los aspectos que se encuentran fuera del control del individuo. En estos enfoques también se incluye la teoría del azar.

- a) La Teoría del azar este fue propuesta por Castaño (1983). En palabras de Valls: esta teoría defiende que los sujetos, lejos de escoger profesión de manera constante y deliberada, lo hace a partir de una serie de acontecimientos accidentales e imprevistos sobre los que apenas tiene control.

Pate de estos acontecimientos no previsto esta la herencia biológica, económica y cultural. En este caso no habría ningún modelo u enfoque que ayude a cualquier actividad orientadora.

- b) Teoría económica: En este enfoque el sujeto posee libertad de sentido que escogerá libremente aquella profesión que, según él piensa le aportara más ventaja económica. (Valls: 1998). También se debe tomar en cuenta la oferta y la demanda, el conocimiento de las ocupaciones, la capacitación educativa, el coste de formación y entrenamiento.

En este enfoque la ventaja es externa al sujeto, depende de la remuneración económica y del prestigio social, a esto la psicología vocacional le ha denominado, incentivos vocacionales.

- c) Teoría social: Lisset en 1962 (Valls 1998). menciona 5 niveles sociales que afectan la decisión vocacional: La cultura, la subcultura (clase social), la comunidad, la escuela y la familia.

Hernández menciona otros complementarios: Sexo, familia, escuela y el entorno social.

Sin embargo este enfoque aporta puntos valiosos a considerar Rivas (1995):

1. El sujeto está sometido a variables socioculturales y económicas.
2. La clase social limita el nivel de aspiraciones del individuo.
3. Factores como el hogar, roles profesionales y medios de comunicación influyen en el sujeto.
4. El factor económico del momento influye en la decisión.

Es importante la contemplación de estos factores, debemos ubicar a nuestros sujetos dentro de este marco para ver sus inclinaciones más cercanas y comprender su entorno también.

No como único factor o que con base en ese se guie toda la orientación, sino para tomar en cuenta estos factores en los que inevitablemente el sujeto está inmerso.

2.2.3 Enfoques Psicológicos

Estos enfoques mencionan que la decisión que toma el sujeto es producto de los procesos internos del sujeto.

Rivas (Citado en Valls 1998) menciona:

“Centrar la conducta vocacional en la individualidad personal, apoyándose en la libertad de elección, la autorrealización y el desarrollo personal en el mundo del trabajo son planteamientos sustentados por los psicólogos que, sin desconocer los efectos de las variables contextuales o socioeconómicas, se niega a concederles el papel de determinantes de la conducta individual”.

Partiendo de esto revisaremos los siguientes enfoques:

2.4.1 Enfoque de rasgos y factores

También denominada teoría descriptiva, este enfoque menciona este tipo de orientación como un momento puntual en la vida de las personas y no a lo largo de la vida.

“El enfoque trata pues de “medir” los rasgos para determinar las características de los individuos y conjugar éstas con las características de una ocupación, a fin de que el individuo se realice y que las demandas del puesto de trabajo sean cubiertas de la mejor manera”. (CIDE, 2003).

Se considera a Pearson como el iniciador de la teoría y muchos autores mencionan a Williamson (Valls, 1998) como el que la estructura y consolida el

enfoque. Este autor describe los pasos o fases que se debe seguir en este diagnóstico:

- A) Análisis: recogida de información a través de instrumentos como test, inventarios, cuestionarios.
- B) Síntesis: ordenar y estructurar los datos recogidos.
- C) Diagnósis: contrastar los datos para definir el problema del sujeto.
- D) Prognosis: Predicción de la evolución del problema.
- E) Orientación: Consejo de ayuda para que el sujeto logre su ajuste y adaptación a partir de la información recibida.
- F) Seguimiento: seguir al sujeto en nuevas situaciones y comprobar si el ajuste ha sido eficaz.

Con los principios que hoy se llevan a cabo en la Orientación en general este enfoque ya no es tan funcional, sin embargo gracias a él, los estudios, las aplicaciones y los registros que hay de los resultados se pueden mencionar algunas aportaciones.

Unas de las principales es el trabajo de validación que se dieron en los diversos instrumentos presentados para medir los rasgos psicológicos y la contribución al desarrollo de otras teorías. También ha realizado aportaciones a programas de Orientación vocacional y ha constituido el núcleo de la selección de personal.

Dentro de sus restricciones o limitaciones se puede mencionar:

- a) Suponer solo confiabilidad a un diagnóstico psicométrico para predecir la profesión
- b) Conceder primacía a las respuestas del inventario que a los intereses del sujeto.
- c) Elección se desarrolla en corto tiempo.

- d) Solo contempla aspectos cognitivos olvidando los aspectos dinámicos de la persona.

Estos solo por mencionar algunos aspectos que se le han juzgado a este enfoque.

2.4.2 Enfoque psicodinámico

Dentro de este enfoque encontramos el psicoanalítico, este es uno de los enfoques menos conocidos y que menos auge tuvo, expondremos los principales principios del marco conceptual.

Bordin, Nachman y Segal (1963) Proponen un marco conceptual a partir de la comparación de información de diferentes profesiones e información de pruebas proyectivas, informes clínicos, etc. Para describir ciertas profesiones.

Según Rivas (citado en Valls 1998) los supuestos teóricos son los siguientes:

“Hay una continuidad en el desarrollo humano;
Las fuentes instintivas de gratificación son las mismas para el comportamiento complejo adulto que para el más simple infante;
El esquema individual de necesidades es determinado en los seis primeros años de vida, aunque pueda ser modificado a lo largo de toda ella;
El esquema conceptual elaborado solo es aplicable a los sujetos que son libres de elegir opción vocacional de forma completa;
El trabajo representa la sublimación de los impulsos infantiles; en el más lato sentido; a comportamientos socialmente aceptables;
El bloque emocional por falta de información vocacional es un mecanismo psicológico y constituye un aspecto del esquema teórico;
Todos los empleos pueden ser descritos en términos de grupos de dimensiones que representan necesidades psicoanalíticas”.

Este enfoque olvida aspectos contextuales, cognitivos y aptitudinales para la toma de decisiones, es por eso que se mostró compleja en la aplicación.

Otro enfoque dentro de los psicodinámicos es el enfoque de las necesidades (Anne Roe).

Este enfoque se basa en dos teorías, la de Murphy y la de Maslow por el aspecto de las necesidades.

Ella menciona que las profesiones permiten gratificar la mayor parte de las necesidades y que estas necesidades son inconscientes y que las exigencias de satisfacción son determinantes para la motivación.

También habla de que todo este desarrollo se da en el ámbito familiar ya que ahí es donde aprendemos a satisfacer las necesidades.

“En sus investigaciones establece una tipología en la relación de los padres y madres con los hijos e hijas. Para la autora, el tipo de relaciones que se establecen en el seno familiar configura la personalidad de sus componentes. De esta forma, Roe viene a decir que el clima familiar es un factor determinante en la elección profesional:...”. (CIDE, 2008).

Este enfoque plantea lo siguiente:

- “Los individuos, que se han desarrollado en una atmósfera cálida familiar y de aceptación, mostrarán una orientación de aproximación hacia otras personas, que se traducirán en la elección de profesiones de contacto social.

- Los individuos, que hayan vivido una atmosfera de concentración emocional hacia su persona, mostraran orientación hacia las personas pero tenderán a elecciones profesionales humanísticas (sin contacto directo).
- Los individuos que hayan soportado una atmosfera de evitación, mostraran una orientación hacia actividades no dirigidas a personas y en profesiones de tipo técnico, científico o aire libre.” (Valls, 1998).

Básicamente Anna Roe propone que la autorrealización es el impulso que guía y motiva la conducta vocacional.

El enfoque de Anna Roe ha clasificado 8 campos de ocupaciones y su explicación, así como la profundización en cada una (6 niveles).

Es un enfoque que radica mucho en la familia y por esto una de las críticas más fuertes que se han realizado a esta es que no se puede medir el clima familiar para ver una toma de decisiones vocacional en las personas.

Estos enfoques son bastante interesantes y aunque su auge no fue mucha portaron aspectos empíricos a considerar en muchos otros enfoques, así como un interesante modelo para explicar ciertas dinámicas de desarrollo personal y elección vocacional en algunas personas.

Como nos podemos dar cuenta siguen siendo en momentos puntuales, si bien tomas en cuenta aspecto a lo largo del desarrollo del sujeto, no se actúa desde edades tempranas, solo es para la elección de oficio o profesión.

2.4.3 Enfoque Evolutivo

Este enfoque toma fuerza en los años 50's, menciona que la elección profesional es la culminación de un proceso continua a lo largo de la infancia, se retoma en la adolescencia y culmina en la madurez.

Por lo tanto la elección vocacional es la culminación de un proceso ya que durante el desarrollo se han tomado sucesivas decisiones que nos llevan a elección final.

Se comienza con estudios longitudinales de la conducta vocacional, ya no fraccionándola en solo aspectos arrojados de test psicométricos ni aspectos interiores únicamente de las personas.

Se van incluyendo divisiones en etapas que se enlazan con conductas desarrolladas a lo largo de la vida de cada persona permitiendo ver información apropiadas a cada situación dependiendo de las etapas.

Este enfoque se encuentran 3 autores importantes: Ginzberg, Tiedeman y O'Hara y el modelo de Súper.

Empezaremos por el planteamiento de Ginzberg.

En este modelo se comienzan a usar diversos términos que hacen ver la Orientación profesional como algo más amplio que solo un momento puntual en la vida de las personas.

Se incluye el término conducta vocacional de una manera más amplia y considerándola como irreversible no como algo fijo, y se comienza la división de la vocación en etapas de la vida.

Se formulan una serie de proposiciones en este enfoque, descritos por Valls (1998):

- “- La elección vocacional es un proceso. Este proceso está constituido por un serie de decisiones que se realizan a lo largo de una importante fase de la vida. El proceso de toma de decisiones abarca desde los 11 hasta los 25 años. Cada paso o decisión está relacionada con los que le proceden y le siguen y es posible delimitar y definir una serie de etapas características propias.
- Este proceso es irreversible. El sujeto no puede modificar su curso, al ser las experiencias previas y niveles de instrucción acumulativos y los sistemas educativos poco flexibles.
- La elección vocacional tiene carácter de compromiso. El compromiso es la característica de la etapa realista (18 a 25 años). En la que el joven antepone su orientación laboral o la orientación a placer y se pone objetivos razonables dentro lo que la sociedad le ofrece”.

De todo esto se desprende la idea de pretender un equilibrio entre lo que el sujeto quiere y lo que puede obtener de su contexto inmediato, además de sus características personales.

Ginzberg menciona periodos evolutivos dependiendo de la etapa del desarrollo del sujeto contra los cuales hay que comparar al sujeto para situarlo y así ver si este cuenta con las características necesarias de elección Vocacional.

Ahora revisemos los periodos evolutivos de este enfoque, descritos por Valls (1998).

- a) Etapa o periodo fantástico: (0 a 11 años) las preferencias ocupacionales se identifican con los deseos infantiles. Las observaciones de los niños sugieren que , fundamentalmente a través del juego, el niño encuentra placer en imitar ciertas ocupaciones o actividades de los adultos, sobre todo de los significativos para el. Estas actividades o imitaciones son muy cambiantes y no se centran en una sola área.

- b) Etapa o periodo Tentativo: (11-18 años). Los sujetos toman conciencia de sus intereses, capacidades y valores. Sin embargo no poseen todavía el suficiente realismo y dependen mucho de las condiciones familiares y del entorno. En esta etapa podemos seguir las siguientes fases:
- Fases de los intereses (11-12 años) Lo que le gusta o disgusta atrae o no a la profesión es la principal razón de sus preferencias. Son, por lo tanto sus intereses los que determinan su elección.
 - Fase de las capacidades o aptitudes. (11-14 años). El adolescente comienza a darse cuenta de la importancia de las capacidades o aptitudes propias de cara a poder realizar aquello que le gustaría ser. La experiencia escolar comienza a enseñarle los posibles fracasos en aquellas actividades para que las que no posee las debidas aptitudes.
 - Fase de los valores. (15-16 años). Se comienza a caer en la cuenta de que determinadas opciones o profesiones encierran ciertos valores (status, prestigio, valores, etc.). En función de estos valores del adolescente descarta o escoge determinadas opciones.
 - Fase de transición. (17-18 años). Es el periodo de transición al mundo laboral o a estudios superiores. Comienza a dominar en el sujeto el principio de realidad, la necesidad de independencia social y el conocimiento de las oportunidades que se le ofrece.
- c) Etapa o periodo realista: (18-24,25 años). El sujeto comprende la necesidad de realizar decisiones acertadas, se ve obligado a optar entre opciones restringidas y normalmente se ha concretado un área vocacional.
- Fase de exploración: el joven comienza contrastar y comparar sus intereses, valores, capacidades, etc. Con la realidad profesional y laboral Explora y analiza tipos de estudios, profesiones, ventajas e inconvenientes, etc.
 - Fase de cristalización. Es el punto esencial en la toma de decisiones. El sujeto realiza una síntesis entre aspectos subjetivos y objetivos a partir de la experiencia anterior y logros, y llega a un compromiso profesional.
 - Fase de especificación: Superada la etapa de formación se decide y concreta el lugar o especialidad profesional.

Ginzberg define el proceso de elección vocacional como:

“... la elección vocacional es un proceso de toma de decisiones vocacionales a lo largo de la vida mediante el cual el individuo procura constantemente encontrar el ajuste óptimo entre las metas de la carrera y las realidades del mundo del trabajo”.
(Valls 1998).

Ahora estas etapas tienen sus consideraciones por limitaciones personales, oportunidades del sujeto y la escala de valores personales (CIDE 2008).

Los autores a favor de este enfoque mencionan que las sucesivas etapas del desarrollo de la personalidad son las que configuran la elección, desempeño y desarrollo profesional.

El segundo enfoque es el de Tiedeman y O'Hara, ellos describen el Sistema de desarrollo profesional.

Estos autores manejan que la toma de decisiones vocacional no es la culminación de la identidad, sino que este es el comienzo ya que el contacto con el trabajo influye en cómo se alcanza la identidad.

Ellos manejan dos tipos de procesos: diferenciación y la integración (CIDE 2008).

“La diferenciación consiste en una fase previa a la toma de decisiones vocacional y se subdivide a su vez en cuatro pasos: la exploración de diferentes metas, la cristalización de las diferentes alternativas, la opción firme por una de ellas y la clarificación de la opción tomada.

Una vez que se ha producido la diferenciación entre las diversas opciones vocacionales identificadas, se produce el proceso de integración conformado por las etapas de inducción (el ingreso, aceptación y adaptación de la persona en la situación o la experiencia laboral), la reforma (o afirmación de sus propios criterios dentro del grupo) y la integración (la búsqueda de un equilibrio entre las fuerzas contextuales del trabajo y las propias iniciativas)”.
.”

Esto nos da visión más global de este proceso, considerando ya la influencia de más factores y que es a lo largo de toda la vida, aun el tinte de prevención no aparece al 100%, pero se ha comenzado a dar pauta de moverlo solo de momentos puntuales del individuo.

Pasemos al enfoque de Súper sobre el desarrollo vocacional.

Súper hace uso de tres elementos: el conocimiento de rasgos y factores de cada persona, el desarrollo a lo largo de distintas etapas vitales y el autoconcepto, esto lo convierte un enfoque con una aproximación ecléctica e integral, que da origen al del movimiento para el desarrollo de la carrera.

Súper menciona 12 principios básicos para el desarrollo vocacional, sin embargo posteriormente los complementa convirtiéndolos en 14 supuestos en los que basa su enfoque:

1. El desarrollo profesional es un proceso progresivo, continuo y generalmente irreversible.
2. El desarrollo profesional es un proceso ordenado, esquematizado y predecible.
3. El desarrollo profesional es un proceso dinámico.
4. Los conceptos de sí mismo se empiezan a formar antes de la adolescencia; devienen más claros en la adolescencia y se traducen a términos ocupacionales hacia el final de la adolescencia.
5. Los factores del realismo (la realidad de las características personales y la realidad de la sociedad) juegan un papel cada vez más importante en la elección ocupacional a medida que aumenta la edad, desde la infancia a la edad adulta.
6. La identificación con el padre está relacionada con el desarrollo de papeles adecuados, con su interrelación armoniosa y consistente, y con su interpretación en términos de planes profesionales y eventuales soluciones.
7. La dirección y grado de progreso en vertical de un individuo desde un nivel ocupacional a otro está relacionado con su inteligencia, el nivel socioeconómico

familiar, las necesidades, valores, intereses, destrezas para la comunicación interpersonal y las condiciones económicas de la oferta y la demanda.

8. El ámbito ocupacional en el que ingresa una persona está relacionado con sus intereses, valores y necesidades; con la identificación que haga con los papeles profesionales de sus padres o sustitutos, con las fuentes y recursos comunitarios, con el nivel de calidad de sus estudios y educación, con la estructura y tendencias ocupacionales y con las actitudes comunitarias.

9. Aun aceptando que cada ocupación requiere una pauta característica de habilidades, intereses, rasgos personales, etc., está condicionada por ciertos niveles de tolerancia tan amplios que pueden permitir tanto cierta variedad de personas para cada ocupación, como cierta diversidad de ocupaciones para cada persona.

10. Las satisfacciones laborales dependen de hasta qué punto una persona puede encontrar la manera adecuada de expresar, en el trabajo, sus aptitudes, sus capacidades, sus intereses, sus valores y sus rasgos personales.

11. El grado de satisfacción que una persona consigue con su trabajo depende del grado en que ésta puede desarrollar el concepto que tiene de sí misma en ese trabajo.

12. El trabajo y las ocupaciones han sido, para muchas personas, el centro de gravedad de la organización y estructuración de su personalidad. No obstante, también se da la posibilidad de que, para algunas personas, el trabajo sea algo periférico, incidental o inexistente y para otras las actividades sociales y familiares sean el punto central de su desarrollo personal.

13. El grado de satisfacción con la gente obtiene el trabajo es proporcional al grado en el que han sido capaces de implementar sus autoconceptos.

14. El trabajo y la ocupación proveen un enfoque para la organización personal.

En estos supuestos como primer punto Super retoma de la teoría de rasgos y factores en el hecho de que identificar aspectos y características que mantienen cierta estabilidad a lo largo del tiempo.

Los puntos intermedios mencionan los aspectos para la decisión vocacional como son los psicológicos, los sociales y económicos.

Los últimos puntos tienen que ver con la realización personal, la satisfacción que se encuentra en el trabajo.

Super también establece etapas en el desarrollo vocacional:

1. Etapa de crecimiento (0-14 años). El concepto de sí mismo se desarrolla y consolida a través de una progresiva identificación con las personas significativas del medio: familia y escuela. El papel de las fantasías y las necesidades va dejando lugar a la consideración de los intereses y aptitudes debido a la participación social y a una cierta confrontación con la realidad.

Subetapas:

- De la fantasía: (4-10 años). Dominio de las necesidades infantiles. Se representan roles a través de juego y del mimetismo.
- De los intereses: (11-12 años). Predominio de los gustos o intereses, muy cambiantes, que conducen a actividades y referencias muy dispersas.
- De las capacidades: (13-14 años). La experiencia escolar comienza a hacer ver la necesidad de poseer ciertas capacidades o exigencias instrucciones como requisitos para ciertas ocupaciones.

2. Etapas de exploración: (15-24 años). En esta etapa los sujetos se evalúan, ensayan roles y exploran ocupaciones.

Subetapas:

- De tanteo (15-17 años). Teniendo en cuenta las características propias (aptitudes, valores, intereses) se realizan elecciones al tanteo y se ensayan aunque sin seguridad ni compromiso.
- De transición: (18-21 años). Ya se han realizado decisiones que afectan a medio plazo por entrar en el mercado laboral o en determinados estudios. Se intenta la auto diferenciación y la implementación del autoconcepto.

- De ensayo (22- 24 años). Una vez que se ha tomado una opción o seleccionado un área apropiada se inicia en ella las tareas (primer empleo o especialidad en estudios) y se ensaya es área como el trabajo definitivo.
3. Etapa de establecimiento (25-44 años). Es una etapa de madurez y las conductas vocacionales son las de adaptarse o situarse de manera permanente en el área de trabajo apropiado. Para algunos sujetos aún existe un tiempo de ensayo.

Subetapas:

- De ensayo (25-30 años). Puede ocurrir que el área o campo ocupacional elegido no resulte satisfactorio por lo que producen cambios en la ocupación antes de que se logre la ocupación definitiva o estable.
 - De estabilización: (31-44 años). Una vez esclarecido el patrón de carrera se producen esfuerzos por estabilizarse y asegurarse un puesto de trabajo seguro.
4. Etapa de mantenimiento o sostenimiento: (45 a 64 años). El interés fundamental radica en conservar el puesto de trabajo, ascender y realizar progresos en él. Al mismo tiempo pueden seguir determinados problemas de encasillamiento, puesta al día y competencia.
5. Etapa de declinación o decadencia: (65 en adelante). La llegada de la edad del retiro y el declinar de las dificultades físicas y mentales la actividad profesional cambia y finalmente cesa.

Subetapas:

- Desaceleración: (65-70 años). Se desacelera el ritmo de trabajo, se trabaja a tiempo parcial o se produce el retiro.
- Retiro: (70 en adelante). Una minoría trabaja hasta la muerte. Pero la mayoría se produce el retiro total de la ocupación que es desigualmente aceptado, bien con frustración o bien con agrado.

Todo esto entronca en un concepto clave en este enfoque: madurez vocacional, “el grado de congruencia entre el comportamiento vocacional de un individuo y de

la conducta vocacional que se espera de él según su edad y circunstancias”. (Castaño, 1983).

También Súper menciona la importancia de los roles en los diferentes escenarios (hogar, comunidad, educación y empleo) que las personas desempeñan en las diferentes etapas y circunstancias a lo largo de la vida, esto marca las elecciones a lo largo de la vida.

Finalmente Súper elabora un Cuestionario de Desarrollo Vocacional de corte longitudinal para seguir sus investigaciones en la explicación de la elección y desarrollo vocacional.

2.4.4 Enfoque de la Toma de Decisiones

Este enfoque básicamente está centrado en la enseñanza de toma de decisiones, si bien todos los enfoques llevan este objetivo, es este enfoque quien establece lineamientos más estables sobre este concepto.

Valls (1998), menciona a Herr y Cramer lo que son las decisiones:

“Testimonios públicos que la gente hacer acerca de cómo se ve a sí mismos y como ven o perciben sus oportunidades y las relaciones entre ambos. Las decisiones son como los icebergs; simbolizan pero no describen todas las significaciones ocultas de la elección, los factores que la moldean, o la esperanza o desesperanza que se tiene cuando se toman una decisión en particular”.

Existen diversos modelos en la toma de decisiones como los de Katz (1963-1966), el modelo de Kaldor y Zytowky, el modelo de Harren, el de Krumboltz y finalmente el de Gelatt que ha sido el de más relevancia dentro de estos enfoques.

El modelo de Gelatt es uno de los principales en este enfoque. Este enfoque tiene fuertes raíces conductistas y es modelo que pretende guiar al sujeto a tomar buenas decisiones.

El modelo propone la recogida de datos como el inicio del proceso. En el proceso se estima o predice el éxito de cada opción, se estudia la conveniencia de las consecuencias de acuerdo con los propios valores y se selecciona la opción de acuerdo con criterios personales.

La decisión obtenida, puede ser tanto definitiva como investigadora: la primera concluye en el objetivo planteado al inicio del proceso y la segunda produce una revisión en los métodos y en la recogida de información para iniciar de nuevo la secuencia.

Este proceso incluye las siguientes fases (Valls 1998):

- “1. Propósito u objetivo: El sujeto es consciente de que necesita tomar una decisión que posee al menos dos opciones.
2. Información pertinente o datos: El sujeto identifica, reúne y obtiene información vinculada con el propósito, tanto el sujeto como del medio.
3. Estrategias de utilización de la información: Las estrategias de ayuda para utilizar convenientemente la información deben de seguir la siguiente secuencia:
 - Determinar las alternativas que merecen considerarse es decir, se identifican las posibilidades o recursos posibles de acción.
 - Se determinan o identifican los posibles resultados o desenlaces de cada opción.
 - Se predice la verosimilitud o probabilidad de cada secuencia.
4. Se estima o evalúa las conveniencias personales de cada desenlace. El sujeto compara las metas posibles con su jerarquía de valores, a este paso se le denomina sistema de valores.
5. Secuencia denominada criterio: el sujeto evalúa y selecciona una decisión. Esta decisión puede ser terminal, definitiva o heurística. En el caso de la decisión terminal el sujeto evalúa la idoneidad de la decisión y esto puede requerir tomar una nueva decisión con la cual se suministran nuevos datos. En el caso de que se

haya tomado una decisión investigadora para proporcionar nuevos datos. Todo el proceso es continuo y más o menos continuo”. (p. 109).

A este proceso Gelatt le llama proceso de disponer y redispone de cara a una elección o acción.

2.4.5 La teoría tipológica de Holland

Según Holland “Las personas buscan para su trabajo ambientes que les permitan ejercitar sus destrezas y habilidades y asumir problemas de roles convenientes.” (Valls 1998.).

Con esto él nos da a conocer su planteamiento principal, que tiene que ver con la búsqueda de satisfacción en el ambiente de un trabajo para poderse establecer muy probablemente por más tiempo.

Mencionaremos los principios fundamentales de Holland (Valls 1998):

1. La elección de una vocación es una expresión de la personalidad.
2. Los inventarios de intereses son inventarios de personalidad
3. Los estereotipos vocacionales poseen significados psicológicos y sociológicos importantes y fiables.
4. Los miembros de una vocación tienen similares personalidades y similares historias de desarrollo personal.
5. Debido a que las personas de un grupo vocacional tienen personalidades similares, ellos responderán a diversas situaciones y problemas de manera similar y crean ambientes interpersonales característicos.
6. La satisfacción vocacional, la estabilidad y el logro dependen de la congruencia entre la personalidad y el medio de cada uno en el trabajo.

Holland también desarrolla una tipología de personalidad, ya que considera que la elección de una decisión vocacional incluye la personalidad individual:

A cada tipo de personalidad le corresponde un ambiente profesional, como se expone a continuación:

– Realista. Son personas que se relacionan con el medio de manera objetiva, a través de una actividad manipulativa y concreta. Los ambientes profesionales que se relacionan con este tipo de personalidad son los que requieren movimiento físico y productividad material.

– Investigadora. Se trata de personas que se relacionan con el medio manipulando ideas, palabras, símbolos. Prefieren trabajar individualmente, tienen una gran autonomía y confianza en sí mismas y poseen importantes aptitudes verbales y matemáticas. Encajan en ambientes que requieren el uso de aptitudes abstractas y creativas.

– Artística. La personalidad artística se caracteriza por la creación. Estas personas son sensibles, introspectivas e impulsivas, pero sobre todo, originales. Rinden mejor en ambientes profesionales en los que se precisa y valora la intuición, la emoción y la intensidad.

– Social. El medio de estas personalidades es el de las relaciones humanas. Por eso prefieren trabajar con personas en cualquiera de sus ámbitos de relación: educativo, sanitario, político... Suelen tener altas habilidades verbales y manifestar interés por el cuidado de los otros.

– Emprendedora. Estas personas se caracterizan por ser persuasivas, extravertidas, entusiastas y aventureras. Holland habla aquí de la “satisfacción de necesidades de poder” en referencia clara a otros postulados psicodinámicos. Su ambiente ideal es el que les permite desarrollar tareas de supervisión y liderazgo.

– Convencional. Se trata de personalidades que prefieren la estabilidad y la aprobación social. Por eso, desarrollan tareas perfectamente establecidas por una normativa, en las que se evita la creación, la improvisación o el riesgo. Los ambientes típicos que corresponden a este tipo de personalidad serían por ejemplo, los que demandan tareas administrativas bien delimitadas.

Para el diagnóstico de los tipos de personalidad –papel fundamental del profesional de la orientación desde esta perspectiva.

Su influencia ha sido muy notable en instrumentos de evaluación posteriores, clasificaciones profesionales y materiales para estrategias de desarrollo de ambientes profesionales.

Dentro de los constructos de esta teoría tenemos varios conceptos en especial los siguientes (Valls, 1998):

Consistencia: Todos tenemos diferentes tipos de personalidad, algunas se encuentran en mayor o menor grado, no hay sujetos con perfiles puros. El grado de afinidad entre tipos de personalidad o entre modelos de ambiente y el grado de afinidad influye en la preferencia vocacional.

Diferenciación: Algunas personalidades se encuentran más fuertes que y otras estas se diferencian mejor y claramente que otras.

Identidad: Esta es la claridad y estabilidad de la identidad propiciando metas claras y definidas en el sujeto.

Congruencia: Tiene que ver con el grado de encaje entre la profesión elegida y la ocupación.

Finalmente Holland también define la madurez vocacional, para él la persona vocacionalmente madura es la que manifiesta un alto grado de congruencia entre su personalidad y las características de su profesión.

Hasta aquí se han explicado los diferentes enfoques que explican la elección vocacional, sin embargo es un tema aun con muchos puntos que tratar.

Muchas de las veces estos enfoques han sufrido cambio importantes en sus conceptos, tratando de amoldarse a los cambios sociales en los que los sujetos están inmersos.

Por estos cambios muy constantes han surgido algunos otros conceptos dentro de la Orientación profesional, los cuales me parece muy importante conocer ya que son nuevos ambientes y personas que requieran de nuestra ayuda, así como otras técnicas que se puedan incorporar para poder mejor la práctica de esta área.

2.4.6 Nuevas tendencias en Orientación Profesional: Educación para la carrera, madurez vocacional, Orientación para las Transiciones y Uso de Tecnologías.

El proceso histórico y conceptual de la Orientación Profesional ha dado pauta al desarrollo de nuevos conceptos y recursos dentro de la Orientación Profesional que han incidido directamente a la aplicación de la intervención.

Estos conceptos y recursos intentan responder a las demandas de los usuarios, proporcionando mejores estrategias para la toma de decisiones y la consideración de nuevos campos de aplicación.

Existen cuatro conceptos que han surgido y que se consideran importantes dentro de la Orientación Profesional: Educación para la carrera, Madurez vocacional, Orientación para las transiciones y el uso de tecnologías. Este último más como un recurso.

Comenzaremos por describir lo que es Educación para la carrera.

El movimiento de Educación para la carrera (Cereer Education) surge en los años setenta (Bisquerra, 1998) como una reacción ante la deficiente formación que los jóvenes reciben en las escuelas y esta no les facilita su adaptación a los puestos de trabajo. El vínculo entre la actividad formativa y la vida activa es muy débil.

Este movimiento no solo plantea un cambio curricular, sino un cambio conceptual más amplio. En 1972 Hoyt (CIDE, 2008) lo denomina como “El esfuerzo total de la educación pública y de la amplia comunidad dirigido a ayudar a todos los individuos a familiarizarse con los valores de una sociedad orientada al trabajo a integrarlos a un sistema de valores personales e implementarlos en sus vidas de manera que el trabajo llegue a ser posible, significativo y satisfactorio”.

En 1992 Herr y Cramer (Bisquerra, 1998) menciona que la educación para la carrera es un proceso para:

- Aproximar la escuela a la sociedad
- Relacionar programas escolares con las necesidades de los alumnos y proporcionar conocimientos activos
- Proporcionar oportunidades para el desarrollo vocacional
- Extender la educación más allá de la escuela
- Dotar al alumno de actitudes, destrezas y conocimientos para enfrentarse al cambio.
- Eliminar la distinción entre educación académica y educación profesional

Sin embargo al momento de la aplicación hay dificultades que tiene que ver con la adaptación de curricular para cambios de paradigma, enfrentar costos que implican la orientación para toda la vida y la implicación de más agentes de diversas comunidades para garantizar que llegue a todos los destinatarios.

Este concepto supone un cambio educativo y social. Existen programas que están encaminadas a la formación de competencias básicas, estas son propuestas por Hoyt y Shylon (1987). Muchas de estas habilidades tienen que ver con la socialización, valores en el trabajo, utilización del tiempo de ocio, habilidades para buscar y obtener empleo, toma de decisiones, autoconocimiento, etc.

Pasemos al segundo término, Madurez Vocacional.

Este término represento un fuerte impulso en la concepción de la orientación profesional.

Existen diversas definiciones sobre este término, pero no es objetivo de este capítulo su recapitulación sino más bien comprender la importancia de este término.

La idea de este concepto es que cualquier adolescente, joven o adulto esté preparado para afrontar sus propias decisiones vocacionales que esas decisiones en cierto modo son definitivas. Esto permite mejores planes y mejor información.

Este concepto tiene su origen en la concepción del desarrollo de la carrera y fue acuñado por Súper (1963), el cual la definió así: “La madurez vocacional es percibida como la habilidad del individuo para hacer frente a tareas necesarias para la carrera durante una etapa particular de la vida, esta habilidad se utiliza comparándose con otros individuos en las mismas tareas en el ciclo vital”.

Uno de los problemas que encontramos para estudiar la madurez vocacional es que esta se presenta asociada a contextos socioeconómicos y culturales por lo que previamente se requieren estudios transculturales o analizar detenidamente la sociedad del individuo

Este concepto no solo influye dentro del desarrollo de la carrera también impacta el proyecto de vida del individuo.

Dentro de los programas de Madurez vocacional se basan en ubicar al sujeto dentro de la escala de madurez vocacional y detectar los aspectos que son débiles para reforzarlos.

El tercero es la Orientación para las transiciones.

Es un término que surge en Educación para la carrera. Las personas se enfrentan a diversas transiciones durante el desarrollo del ciclo vital de las personas. En estas transiciones hay evidentes cambios físicos, sociales, emocionales, etc.

En el ambiente profesional, Bizquera menciona algunas de estas transiciones más significativas:

- Escuela- Escuela
- Escuela- Trabajo

- Trabajo- trabajo
- Trabajo- Desempleo- Trabajo
- Familia- Familia
- Trabajo- Retiro

Para Sebastián Ramos (CIDE, 2008) menciona como líneas de actuación el autoconocimiento, conocimiento del mundo laboral, toma de decisiones y la capacidad de planificar y desarrollar proyectos profesionales vitales.

Sin embargo existen factores que pueden retrasar ciertas transiciones y alargar una etapa anterior. Por ejemplo, actualmente existen factores que alteran las transiciones escuela- trabajo, pudiendo ser la prolongación de la etapa juvenil aumento de periodo formativo y cambios tecnológicos, económicos, demográficos y alta competencia por puestos de trabajo.

Una transición mal afrontada puede causar problemáticas personales como perder autoestima, estrés, cambio de proyectos y hasta desencanto por algunas profesiones.

Los programas de Orientación Profesional deben incluir la perspectiva de las transiciones y estrategias de intervención que lleven a facilitar una adecuada madurez vocacional, personal y educativa. Así como brindar competencias y habilidades personales para poder afrontar las transiciones.

Finalmente veremos una herramienta que cada vez es más indispensable en esta área: El uso de la tecnología.

Esta herramienta se ha vuelto indispensable para lograr ciertos objetivos y sobre todo para hacer eficientes ciertas acciones. Por ejemplo, automatizar algunas pruebas para su aplicación y cuestionarios a desarrollar en los procesos de

Orientación Profesional, así como ayuda a los usuarios a obtener información actual y fiable para poder tomar decisiones.

Este recurso es eficaz pero nunca podrán sustituir los agentes formativos que brindan la Orientación, ya que la información que se obtiene se debe analizar de manera personal y no darle credibilidad total a lo obtenido en las redes.

El orientador debe estar presente en la secuencia de estos recursos brindando apoyos para resolver dudas, comentando la información y ayudar sobre todo a la reflexión.

Por tecnología podemos englobar, programas específicos para aplicación de test, videos, redes sociales para contactar profesionistas, páginas web para obtener mapas curriculares, ubicar escuelas, consultar costos, etc.

Finalmente revisaremos una nueva tendencia dentro de la Orientación Profesional, la Orientación Laboral.

CAPITULO III

ORIENTACIÓN LABORAL: UN ENFOQUE COSNTRUCTIVISTA

Un nuevo concepto ha surgido dentro la Orientación Profesional. Este concepto pretende atender a las poblaciones que ya no están edades escolares y que están en el campo del trabajo o bien en proceso de inserción: Orientación Laboral.

Todos los procesos de orientación que emprende una persona se desarrollan con un sentido de maduración socio-personal y profesional constantes, bajo el impacto de los factores del entorno ante los cuales debe hacer frente.

3.1 Conceptos previos a la Orientación Laboral

Conceptos como trabajo, formación para el trabajo y Orientación Ocupacional creemos es importante contemplar dentro de la Orientación Laboral.

Como se ha revisado en el capítulo I, a Orientación Profesional es la que se encarga de acompañamiento a lo largo del ciclo vital de las personas e introduce las experiencias familiares, escolares, profesionales, laborales y sociales que van perfilando la carrera de una persona. Tiene que ver con los procesos de la vida profesional de las personas a lo largo de toda la vida.

Por otra parte la Orientación Ocupacional y la Orientación Laboral están dentro de la Orientación Profesional, estas dos en momentos más puntuales en el ciclo vital, ya que atienden necesidades muy específicas.

La primera, Orientación Ocupacional, lleva a la identificación de un Perfil Profesional u Ocupacional. No solo se enfoca en profesionistas sino en oficios y actividades de trabajo.

Todo esto mediante análisis de Capacidades mentales y físicas, también se trabaja con los intereses y necesidades de los sujetos para conocer el tipo de trabajo en los que muestran más aptitudes y de esta manera analizar puestos de trabajo para los que son más aptos e identificar sus áreas de oportunidad.

Finalmente la Orientación Laboral es el proceso siguiente. Acompaña a quien consulta a profundizar en su autoconocimiento y en la construcción de una meta laboral acorde a sus potencialidades y deseos, tendiendo siempre a una relación saludable entre el ser humano y su trabajo.

Además brinda herramientas para la búsqueda de empleo y apoya la inserción laboral.

Exactamente no hay una línea que defina el principio y fin de una u otra, más bien estas se complementan en el proceso de inserción o reinserción en el trabajo.

Para el concepto de trabajo y formación, Jaume Sarramona, Gonzalo Vázquez y Antoni J. Colom (1998) en su libro “Educación no formal”, dedica un capítulo a la formación laboral, retomaremos de su libro algunos conceptos.

En mencionado libro se maneja la estrecha relación entre educación y trabajo, la cual se fundamenta en tres niveles (Sarramona, Vazquez y Colom, 1998):

- “Antropológico: En este fundamento maneja que gracias al trabajo el hombre es capaz de desarrollar sus capacidades propiamente personales: la inteligencia, la relación con el mundo y los demás, su aptitud productiva y su capacidad recreativa”.
- Histórico: El carácter formativo del trabajo en el sentido de “aprender, adquirir habilidad” para desempeñar ciertos trabajos, ya sea manuales, intelectuales, de fuerza.

- Pedagógico: Formar en teórico – práctico a los profesionistas o trabajadores para aumentar sus capacidades en el desempeño de tareas muy específicas”.

Con la revisión del concepto de trabajo y de formación y Orientación ocupacional, la Orientación Laboral se puede ubicar en las transiciones escuela-trabajo y en la transición trabajo-desempleo-trabajo. Ya que es el intermediario al momento de terminar la educación formal y la inserción al mundo laboral.

3.2 Orientación laboral

Hasta el momento no existe mucha información teórica y metodológica para trabajar este nuevo término, no hay datos para checar donde se ha creado, quien ha sido su mayor precursor ni desde cuando surge el concepto.

Encontré una definición de Orientación Laboral dado por el Servicio de Valencia de Ocupación y Formación (Bernal, 2009):

“Vamos a definir la Orientación Laboral como un proceso de ayuda y acompañamiento en el desarrollo de competencias personales, sociales y laborales que sitúen a la persona en una posición favorable ante el empleo y posibiliten el acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo”.

Los trabajos sobre la Orientación Laboral que he encontrado tienen mucho que ver con el sector gobierno, cámaras o secretarías de empleo, organismos dedicados a los Recursos Humanos de manera particular y las Universidades.

La Orientación Laboral, carece de un marco académico determinado. Los profesionales que acceden a esta labor lo hacen desde distintos contextos formativos y gran parte de su desempeño profesional lo desarrollan de forma autónoma, siguiendo los dictados de sus propias habilidades y conocimientos.

Desde algunas disciplinas académicas se han tomado prestados contenidos que han resultado útiles para el trabajo de las y los orientadores laborales.

Por esto considere importante primero hacer mención de los términos en los que se apoya la Orientación Laboral.

Existen diversos enfoques metodológicos para comprender la Orientación Laboral, la Revista electrónica de Empleo “Primera Linea”, se han descrito tres (Carlos Infante, 2006):

1. La teoría de la complejidad
2. El enfoque constructivista
3. El “posicionamiento discursivo” de Davies, B. y Harré, R.

Considero que es más conveniente el enfoque constructivista, el cual describe el proceso de Orientación Laboral de la siguiente manera:

“Lejos de recoger datos, genera información para nuevas experiencias y trata de favorecer el autoconocimiento para la búsqueda de un empleo o (re-)cualificación a través de formación. En definitiva, es una forma de conocer (-se) antes de actuar sobre el mercado laboral. En este proceso de construcción narrativa, el cliente acentúa patrones de conducta y/o de pensamiento que considera deseables de desarrollar, al mismo tiempo que se aleja de aquellos otros que trata de minimizar o eliminar”.(Servicio de Valencia de Ocupación y Formación).

La Orientación Laboral se trata de investigar, analizar, tomar decisiones y actuar para poder insertarse en empleos donde podamos desarrollarnos de manera personal y profesional. Todo esto mediante el conocimiento de herramientas útiles para los objetivos profesionales.

Las herramientas son de diversa índole, es un proceso parecido a la Orientación vocacional pero contemplando otros factores, ya que por lo regular esta se da al término de la formación profesional.

Para la aplicación de este término existe una serie de programas gubernamentales en Europa (Especialmente España) que se han dedicado a la puesta en práctica de este concepto. Muchas de las veces dirigidos a poblaciones específicamente recién egresadas de universidades o en desempleo

También existen páginas en la Web que brindan información sobre Orientación profesional y consultoras en Recursos Humanos que brindan servicios de esta índole a profesionistas o personas que requieran buscar empleo.

En México existen algunos organismos que apoyan a las personas mediante la Orientación Laboral.

A nivel gubernamental la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) es la encargada de manejar el tema Laboral. En su portal virtual podemos conocer sus servicios, sin embargo no en todos los estados los brindan.

En la página web de La STPS podemos encontrar módulos de apoyo denominados Red Nacional De Vinculación Laboral (http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/DGIL_RED_stps.html).

Aquí se tratan los siguientes temas:

- ° Consejería
- ° Evaluación de habilidades y aptitudes laborales
- ° Análisis de puestos
- ° Rehabilitación laboral
- ° Capacitación en y para el trabajo

- ° Vinculación laboral
- ° Promoción de Derechos Laborales

Con el objetivo de promover la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad en los estados y municipios, la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* coordina los esfuerzos de distintas instituciones y organizaciones que trabajan en beneficio esta población, a través de las *Delegaciones Federales del Trabajo* en cada entidad federativa, quienes ponen a disposición de esos sectores de la población.

En la misma página Web de la STPS se pueden consultar las delegaciones donde se brindan estos servicios a nivel nacional. Sin embargo aún no está clara la forma en que trabajan estos temas.

También se brindan servicios y asesoramiento jurídico en caso de problemas legales en el trabajo por violación de derechos laborales, formación y capacitación presencial y por internet.

Los apartados de Apoyo laboral contienen herramientas como un observatorio laboral, programas de apoyo para la productividad laboral y un portal del empleo donde se consultan vacantes disponibles por entidades o bien las empresas publican ahí sus vacantes.

Sin embargo no hay datos para orientación laboral a otros sectores de la población como son los jubilados.

También algunas Universidades en México tienen este tipo de servicio dentro de sus departamentos psicopedagógicos. Por ejemplo la Universidad Autónoma de Aguascalientes, brinda a sus alumnos información para elaborar un currículum y herramientas para buscar empleo (http://www.uaa.mx/direcciones/dgse/orientacion_educativa/).

La mayoría de las Universidades, también cuenta con bolsas de trabajo donde los alumnos suben sus Curriculum Vitae y a la vez empresas suben sus vacantes donde los alumnos las revisan y se postulan.

Existen ferias de empleo donde se brinda Orientación para las personas que buscan empleo, pero esencialmente a estas ferias asisten empresas que tienen vacantes.

Actualmente también se organizan las ferias de empleo virtuales, mediante plataformas en ciertas bolsas de trabajo por internet las personas se inscriben y ven información de vacantes existentes y en ese momento pueden enviar su CV las empresas o incluso “chatear” con los reclutadores.

Algunas consultoras en Recursos Humanos en México manejan la Orientación Laboral, sin embargo estos servicios tienen un costo considerable al cual no pueden acceder todas las personas que están interesadas en buscar otras opciones o mejorar sus herramientas en la búsqueda de empleo.

Estas mismas consultoras también brindan servicios a las empresas, cuando hay despidos masivos o despidos a puestos clave, ayudan a los empleados a encontrar empleo y colocarse antes de que llegue el fin de contrato con la actual empresa.

Por desgracia no conozco exactamente cuáles son sus procesos, enfoques y herramientas que utilizan para este proceso ya que son costosos y solo empresas altamente solventes requieren este tipo de servicios.

Existen dos páginas Web Mexicanas, que brindan información relevante, prácticamente son la misma institución, es el Instituto Mexicano de Orientación Vocacional y profesional A.C. es una institución privada.

[\(http://www.orientacionlaboral.mx/inicio/](http://www.orientacionlaboral.mx/inicio/)

y

[http://www.imovo.com.mx/talleres/serv.asp?id=2\).](http://www.imovo.com.mx/talleres/serv.asp?id=2).)

La primera página maneja aspectos de Tipo vocacional, la segunda es Orientación Laboral como tal. Manejan tres tipos de talleres para este tema: _Reorienta tu Desarrollo Profesional, Rutas de Actualización Profesional y Nuevos Horizontes.

En esta página es que ofrece información relevante. Brinda información en los siguientes temas:

- Actualización profesional
- Adultos mayores
- Burnout
- Competencias laborales
- Currículum ¿Qué debo tomar en cuenta?
- Desarrolla tu espíritu emprendedor
- Desempleo
- Estrés laboral
- Ligas a bolsas de trabajo
- Manejo de la entrevista en el empleo
- Mobbing
- Posgrados
- Relaciones Laborales

Lo interesante de estos temas es que te brinda definiciones de cada uno y te enlaza a otras páginas donde puedes obtener más información.

Por ejemplo en el tema de Actualización Profesional plantea la necesidad de la actualización y sus beneficios a nivel profesional. Posteriormente agrega páginas de universidades a nivel Nacional, programas nacionales de gobierno y otros centros donde se ofertan posgrados y actividades diversas.

Si bien los servicios en persona tienen un costo, su página muestra información importante que sería bueno analizar para tomar decisiones.

Por otro lado, la Orientación Laboral en Europa es una intervención por programas y un tanto reactiva y puntal ya que por lo regular atiende a personas que ya están en la transición de la búsqueda de empleo.

Con la información de programas en Europa y la información manejada en México, podemos observar objetivos muy claros por parte de los participantes y los orientadores.

Los puntos en común que tienen estos programas son los siguientes:

- Mejorar la visión de los jóvenes recién egresados acerca del trabajo, por medio de información confiable, así como acercarlos a oportunidades de empleos dignos y seguros.
- Brindar asesoría en cuestión de uso de herramientas para la búsqueda de empleo.
- Ayudar al acercamiento y vinculación con empresas seguras.
- Brindar apoyo a los jóvenes y personas desempleadas a cerca de formaciones en el trabajo actuales así como ayudarlos a formar ciertas competencias, aptitudes y actitudes necesarias para buscar y mantener empleo.
- Ayudar a la toma de decisiones para elegir empleo o bien para reincorporarse al trabajo.

3.3 Áreas de la Orientación Laboral

Las áreas o temas que se abordan en la Orientación laboral son:

- Perfil Profesional: Este apartado contiene temas un tanto de exploración personal y profesional. Se manejan temas que tienen que ver con el conocimiento de las capacidades, actitudes, aptitudes y competencias de cada participante.

Sus principales herramientas es el análisis de las competencias, aptitudes, actitudes y capacidades para cada profesión de los participantes y finalmente análisis de las competencias con las cuales cuentan y cuáles son sus oportunidades.

Se apoya en definiciones de cada término a explorar, así como diccionarios para poder definir a que se refieren las competencias en el trabajo.

También se hace un repaso sobre lo que es el trabajo, cuáles son sus principios y el significado. Es importante que los participantes formen un concepto de trabajo para poder guiar sus objetivos al momento de buscar empleo.

Muchas de las veces se trabajan el proyecto de vida y carrera en este apartado.

- El segundo apartado tiene que ver con el Derecho y relaciones laborales. Este tema implica aspectos legales pues el objetivo es informar de los aspectos de un contrato de trabajo, los derechos de los trabajadores y jornadas laborales.

Aspectos como seguridad social y todos los derechos que obtiene un trabajador al momento de su ingreso al trabajo, así como obligaciones, también se brinda información en caso de despido o bien malos actos dentro del trabajo.

Muchas veces este apartado también incluye lo que es nómina. Todo lo referente a pagos de salario, deducciones de ley, porcentajes para cada deducción y cálculos de impuestos.

- Salud Laboral: En este apartado se tiene por objetivo informar a los participantes sobre los temas de salud según las estadísticas actuales de las enfermedades más recurrentes en los empleos, oficios y profesiones.

También se trata de dar una inducción en seguridad e higiene, como es ergonomía, técnicas de seguridad, actuación en caso de accidentes y ecología, principalmente a profesiones y empleos que son industriales. Se trata de prevenir enfermedades al inicio de la carrera profesional.

- Orientación e inserción laboral: La exploración del mercado laboral es uno de los principales objetivos de esta área.

Se inicia con el análisis de expectativas laborales de cada participante, en donde les gustaría laborar, cuanto les gustaría ganar y cuanto ellos ofrecen a su empleo. Se realizan objetivos profesionales y acciones para poder lograrlos.

También se conoce los tipos de empresas y sus diferentes servicios.

Se brindan, conocen y exploran fuentes donde se ofertan vacantes (periódicos, radio, televisión, páginas web de empresas, portales de empleo, bolsas de trabajo universitarias, etc.) para poder verificar información de lo que las empresas solicitan y los términos que ofrecen.

Se da a conocer cuáles son los procesos de selección más comunes y las herramientas utilizadas por la selección de personal. Se explican los tipos de entrevistas y pruebas psicométricas a los que podrían someterse.

Aquí se ven las herramientas que les ayudaran a la búsqueda de empleo. Por ejemplo tipos de Curriculums Vitae, cartas de presentación, ensayos sobre entrevistas y la inserción laboral una vez aceptada alguna oferta de empleo.

- Organización de la vida familiar: Esta parte se trabajan temas como mediación entre trabajo y familia, definiciones de ocio y tiempo libre. Se trata de que los participantes concienticen que habrá cambios en su familia y en sus rutinas a los que debe aprender a adaptarse de la mejor manera.

- Itinerarios profesionales: La contemplación y planeación de las actualizaciones profesionales se tratan en este apartado. Posibles costos y lugares que ofrecen maestrías, cursos, diplomados, etc. Para contemplarlos y trabajar para el logro de estos.

En las sugerencias de metodologías se hace hincapié en la interdisciplinar ya que se debe echar mano de otras profesiones para poder obtener información confiable y práctica.

Es indispensable conocer previos estudios o información de situaciones socioeconómicas y geopolíticas de las poblaciones en las que se aplican los programas, utilización de ejemplos reales y más cercanos a las poblaciones, tener objetivos claros por parte de los participantes, la praxis de las temáticas para mejorar las competencias, el trabajo en equipo e individual y realizar autoevaluación por parte de los participantes para ver el alcance de objetivos personales y grupales.

El uso de herramientas tecnológicas es indispensable para obtener información actual, los orientadores deben hacer mucho hincapié en la valoración de la información de las redes procurando que se elija de fuentes confiables y que además los participantes la puedan llevar a análisis para tomar decisiones.

Existe otra clasificación de Áreas, menos extensa, aunque engloba muchas de las ya mencionadas:

1. El objetivo profesional: conocimiento de sí mismo, conocimiento del mercado laboral, definición de objetivos, disponibilidad.
2. La profesionalidad: currículo profesional, competencias profesionales, empleabilidad.

3. La motivación: confianza en sí mismo, expectativas, autoestima, estado de ánimo.
4. Los recursos personales: toma de decisiones, habilidades sociales y de comunicación, competencias personales, planificación.
5. La búsqueda de empleo: herramientas, técnicas de búsqueda de empleo, vías de acceso.

Esta clasificación no contempla los marcos legales como lo son el derecho laboral y pago de salario, los cuales se contemplan en la primera clasificación.

3.4 Programa de Orientación Laboral

Se han realizado algunos Programas de Orientación Laboral Europa. Uno de ellos, el más completo que encontré es un libro titulado: “Formación y Orientación Laboral” (Caldas, M., Castellanos, A., Hidalgo ML. y López R. 2009).

Este libro consta de dieciocho unidades de trabajo. Cada una de ellas arranca con un caso práctico inicial, que plantea una situación relacionada con el ejercicio profesional y que está vinculada con el contenido de la unidad. Es el eje vertebrador de la exposición, ya que se va resolviendo a lo largo del tema y se incluyen llamadas junto a aquellos contenidos que guarden relación con él.

El desarrollo de la unidad aparece ordenado en temas y subtemas y va acompañado de múltiples cuadros, tablas, esquemas, fotografías y dibujos, que refuerzan la explicación.

En los márgenes aparecen textos complementarios con ampliación de información y vocabulario para profundizar en los conocimientos expuestos. También se incluyen llamadas sobre el caso práctico inicial.

Cada unidad hay ejemplos y actividades que se pueden aplicar a diversos sectores profesionales y permite una mayor aproximación.

Estas son las unidades que aborda:

1. La relación laboral
2. El contrato de trabajo
3. La organización del trabajo y la vida familiar
4. La nómina
5. Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo
6. Representación de los trabajadores
7. Seguridad Social
8. Seguridad y salud en el trabajo
9. Los riesgos laborales
10. Medidas de prevención y de protección
11. La gestión de la prevención
12. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales
13. Primeros auxilios
14. Trabajo en equipo
15. Conflicto y negociación
16. Itinerarios profesionales
17. Proceso de búsqueda de empleo
18. La carrera profesional

Al término de cada unidad hay actividades finales, prácticas profesionales con casos, actualidad laboral, resumen y evaluación de conocimientos, para complementar los temas.

A mi parecer el inconveniente de este programa es que es muy largo por lo que ocuparía bastante tiempo el cual puede ser valioso para los participantes si hay necesidades económicas considerables.

Si esto sucediera es muy probable que los participantes abandonen el taller.

En la misma corriente constructivista, encontré un programa de Orientación Laboral por la Universidad de Buenos Aires. El programa se llama: "Programa de orientación y capacitación para la inserción laboral".

Éstas se viene desarrollando desde la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, en escuelas públicas de nivel medio del partido de Avellaneda, desde el año 1990.

A continuación su metodología.

Se imparte mediante el taller de reflexión. La metodología de trabajo es grupal. Este abordaje ofrece condiciones favorables para la reflexión y el intercambio con el grupo de pares, facilitando asimismo, la producción e incorporación de nuevos conocimientos y promoviendo un cambio de actitud a nivel personal y grupal.

La modalidad de trabajo comprende la realización de dos talleres semanales consecutivos de dos horas y media de duración cada uno, realizado en el espacio escolar.

El contenido temático que se trabaja en cada taller es diferente. Se describe a continuación el modelo implementado para su realización, que incluye varias técnicas: grupos de discusión, role playing, dramatización, lectura de avisos clasificados, confección de curriculum vitae y carta de presentación. El funcionamiento combina el trabajo en grupos de reflexión grandes y pequeños.

MODULO	TEMAS	TÉCNICAS UTILIZADA
1. El significado del trabajo para los jóvenes, hacia la búsqueda de un empleo.	<ul style="list-style-type: none"> • Significados del trabajo para los jóvenes • Formas de conseguir empleo: redes formales e informales. • Actitudes ante la búsqueda. • Lectura comprensiva y crítica de clasificados. • Recursos y obstáculos personales e instrumentales y del contexto para la inserción laboral. • Los derechos y obligaciones del mundo laboral. • Conclusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación mediante experiencias y de construcción grupal. • El relato de las experiencias laborales • Ejercicio de lectura y de análisis de avisos clasificados. • Lectura de derechos laborales. • Lectura de Obligaciones laborales. • Ejercicio dramático. Representación de situación de una primera entrevista laboral, en la que se alude a un aviso clasificado que ofrece trabajo, a partir de condiciones poco claras.
2. Aspectos instrumentales ; los requerimientos para la búsqueda de empleo y las competencias requeridas	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción de CV y carta de presentación • La entrevista laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Recomendaciones para realizar un CV- Lectura. • Ejercicios para realizar su propio CV. • Roll Playin de la entrevista • Reflexión de aptitudes y actitudes en la presentación.
Evaluación	Durante el desarrollo de la actividad se administran dos cuestionarios, al inicio y al cierre, cuyos objetivos son: indagar acerca de los proyectos y las representaciones que construyen los jóvenes sobre el trabajo; identificar los recursos y los obstáculos que reconocen para su inserción, y evaluar posibles cambios a partir de la intervención realizada.	

Existen metodologías que combinan el modelo de intervención por programas y el counseling.

Primero utilizando entrevista en Counseling para identificar aspectos en los que el participante identifique sus áreas de oportunidad e incluso exprese abiertamente su objetivo para asistir al programa.

Posteriormente se plantea la posibilidad de integrarlo a talleres para ayudarlo a potenciar sus capacidades y conocer herramientas útiles para que se apoye en la búsqueda de empleo.

A mi parecer existe un inconveniente durante el proceso de Orientación Laboral, el cual se debe considerar, sin importar un tanto la metodología utilizada.

Este inconveniente es: Si desde un principio, al momento de la Orientación Vocacional, no hubo una buena toma de decisiones a nivel vocacional se puede ocasionar frustración por parte del participante ya que muchos de los apartados requieren exploración personal y del mundo laboral.

La Orientación laboral tiene que aprender a lidiar con este importante inconveniente y contemplarlo desde un principio para poder ser eficiente todo el proceso.

Considero que los beneficios en los programas de Orientación Laboral son bastante buenos, la recolección de información, planeación y organización para el mundo laboral es un punto medular para los seres humanos ya que después de la etapa correspondiente a estudios universitarios o educación media superior la mayor parte del tiempo transcurre en los trabajos.

También ayudaría a mejorar la perspectiva de los recién egresados y su ingreso a la vida activa.

Es un área que hace falta explotar en México, hace la falta la creación de más programas que tratan de incluir a todos. Cambiar el enfoque para ejecutarla y trabajar en otros ámbitos a parte de la escuela.

CONCLUSIONES

El recorrido por la Orientación Profesional ha sido de gran ayuda para comprender mejor los procesos y la consideración de muchos otros aspectos en la ejecución de esta área.

Por lo tanto experimenta diversos cambios a lo largo del tiempo, estos cambios nos ayudan a visualizar las necesidades y mejorar las intervenciones.

Sin embargo en la experiencia propia y de colegas, me doy cuenta que aún falta realizar modelos más completos que puedan guiar la actuación. Se cuenta con diversos enfoques para la aplicación y modelos para la acción sin embargo aún se divaga mucho en ellos y muchas de las veces ni siquiera se tiene claro el objetivo, haciendo mezclas de enfoques que muchas de las veces no son muy coherentes con algunos temas o abusan mucho de ciertos materiales, dejando sin respuesta a muchos otros temas.

Por otro lado es de suma importancia incluir la orientación Profesional a lo largo de toda la vida ya no solo en momentos puntuales.

La necesidad de programas de Orientación profesional más allá del bachillerato, esta va siendo más elemental, la demanda de que los sujetos nos integremos lo más pronto posible a la fuerza laboral hace que olvidemos construir un plan para dicha inserción.

En la práctica por parte de las empresas, nos damos cuenta que hay chicos recién egresados que no conocen su perfil laboral, tampoco hay idea de cómo realizar un Curriculum vitae y más preocupante, aun no conocen sus capacidades para desarrollar en su futuro empleo.

Esto reduce las opciones de empleo, los lleva a aceptar empleos donde lejos de realizarse, se sientan incómodos y frustrados, llegando a cuestionar si estudiar valió la pena. Y muchos ya no realizan proyectos profesionales a futuro.

También muchas de las veces nos encontramos con personas con una gran carrera profesional de varios años que se encuentran desempleados buscando cualquier oportunidad en cualquier parte o bien redefiniendo sus intereses profesionales.

En México hace falta contemplar esta área y realizar programas. La información se encuentra un tanto fraccionada y muchas de las veces no es suficiente.

Esta es realmente la importancia de estos programas que brinden información relevante, actual e innovadora, no solo para lograr una mejor búsqueda de empleo, sino para el desarrollo personal que sustenta el desarrollo profesional.

Esto reduce las opciones de empleo, los lleva a aceptar empleos donde lejos de realizarse, se sientan incómodos y frustrados, llegando a cuestionar si estudiar valió la pena. Y muchos ya no realizan proyectos profesionales a futuro.

También muchas de las veces nos encontramos con personas con una gran carrera profesional de varios años que se encuentran desempleados buscando cualquier oportunidad en cualquier parte o bien redefiniendo sus intereses Profesionales.

En México hace falta contemplar esta área y realizar programas. La información se encuentra un tanto fraccionada y muchas de las veces no es suficiente.

Esta es realmente la importancia de estos programas que brinden información relevante, actual e innovadora, no solo para lograr una mejor búsqueda de empleo, sino para el desarrollo personal que sustenta el desarrollo profesional.

BIBLIOGRAFIA

Alonso, J. (2006) *Manual de orientación Educativa y Tutoría*. México: Universidad la Salle y Plaza y Valdés. S.A. de C.V.

Álvarez, M. y otros (1991). *La orientación Vocacional a través del curriculum y la tutoría*. Barcelona: Grao.

Álvarez, M. (1995). *Orientación Profesional*. Barcelona: Cedecs.

Bisquerra A. (1998). *Modelos de Orientación e intervención Psicopedagógicos*. Barcelona: Praxis Universitaria.

Bisquerra, R; Rodríguez, S; Espín, J y Álvarez M. (2007). *La madurez para la carrera en la educación secundaria: evaluación e intervención*. Ed. Instituto de orientación psicológica Asociados S.L.

González, J. (2003). *Orientación Profesional*. España: Editorial club Universitario.

Grañeras, M. Parras, A. y cols. (2008). *Orientación Educativa: fundamentos teóricos, fundamentos institucionales y nuevas perspectivas*. España: OMAGRAF.

Hansen, E. (2006) *Orientación Profesional. Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. Montevideo: Cinteifor/OIT.

Marin, M. y Rodríguez Espinar, S. (2001). *Prospectiva del diagnostico y de la Orientación*. Revsita de Investigación Educativa.

Psicología Evolutiva de la Educación. Manual de asesoramiento y orientación vocacional. Síntesis.

Repetto, E. (1995). *Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica*. Madrid: UNED.

Rodríguez Espinar, S. (Coord. (1993). *Teoría y Práctica de la Orientación Educativa*. Barcelona: PPU.

Rodríguez M. (1992). *El mundo del trabajo y las funciones del orientador*. Barcelona: Barcanova.

Rodríguez, M. (2003). *Orientación profesional: un proceso a lo largo de toda la vida*.

Valls F. (1998). *Fundamentos de Orientación Profesional para Psicopedagogos*. España: Manuales.

Valls, F. (1996). *Programa autoaplicable de asesoramiento vocacional*. Almería: Servicio de publicaciones de la universidad de Almería.

Velaz de Medrano Ureta, C. (1998). *Orientación e Intervención Psicopedagógica. Concepto, modelos, Programas y Evaluación*. Málaga:Aljibe.

ARTICULOS EN INTERNET

AISENSEN, Diana B. et al. Programa de orientación y capacitación para la inserción laboral. *Orientac. soc.* [online]. 2000, vol.2 [citado 2014-08-24], pp. 183-191. Disponible en:

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S185188932000000100008&lng=es&nrm=iso. ISSN 1851-8893

BERNAL, A. Orientación Laboral. Recuperado en http://apocova.com/joomla/attachments/article/167/M2_AngelesBernal_OrientacionLaboral.pdf

CALDAS, M.E; Castellanos, A; Hidalgo, M.L y Lopez, R. (2009). Formación y Orientación Laboral. Recuperado en <http://folretagejcm.files.wordpress.com/2011/11/libro-de-fol.pdf>

Infante, C. (Febrero, 2006). Líneas Metodológicas en Orientación Profesional y laboral desde una concepción compleja. Recuperado en http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo/revista/RevistaEmpleo/Galerias/Descargas/PDF_Secciones_Revistas/Revista_11/PrimeraLineaNum11_1.pdf

PAGINAS WEB

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/inclusion_laboral/igualdad_laboral/DGIL_RED_stps.html. (11 Agosto del 2014)

http://www.uaa.mx/direcciones/dgse/orientacion_educativa/. (11 Agosto del 2014)

<http://www.orientacionlaboral.mx/inicio/>. (11 Agosto del 2014)

<http://www.imovo.com.mx/talleres/serv.asp?id=2>. (11 Agosto del 2014).