

77  
2oj.

RECEBIDA EN  
BIBLIOTECA



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

CALIDAD EN LA ENSEÑANZA DE LA ORIENTACION  
VOCACIONAL EN 5o. Y 6o. AÑO DE BACHILLERATO  
DE ESCUELAS INCORPORADAS A LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**T E S I N A**

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

MARIA ANTONIA GARCIA GARCIA

DIRECTORA DE TESINA: LIC. MA. ENEDINA VILLEGAS HERNANDEZ

MEXICO, D. F.

1994

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

"LLEGAR A LA CIMA DE UNA MONTAÑA ES EL EXTASIS DE LA ALEGRIA Y EL OBJETIVO LOGRADO. PERO ESTE SOLO SE DISFRUTA UN INSTANTE. LO QUE MAS SE VIVE Y PERDURA PARA SIEMPRE ES: EL TRABAJO INTENSO, LA PREPARACION, EL SACRIFICIO, LA PACIENCIA; EL CAMINO RECORRIDO Y EL DESEO FERVIENTE DE ALCANZAR UNA CUMBRE".

(HIMALAYA, "BROAD PEAK", 8,035 MTS.  
julio 29, 1994)

A MIS PADRES, DIGNA Y ANTONIO GARCIA  
CON TODO MI AMOR Y GRATITUD. SE LO  
QUE PARA ELLOS TAMBIEN SIGNIFICA  
ESTE TRABAJO.

A MI HIJA NANNETTE  
CON TODO MI AMOR.

CON AMOR Y AGRADECIMIENTO A MI  
ESPOSO LUCIO CARDENAS  
LUCIO: TU HICISTE QUE NANNETTE  
Y YO LLEGAMOS, JUNTO  
CONTIGO, A LA CUMBRE DEL  
BROAD PEAK". ESTE TRABAJO  
TAMBIEN ES TUYO.

CON MUCHO CARIÑO A  
MIS HERMANAS: Coni,  
Coco, Rosi, Elisa,  
Gloria y Chelo.

MI PROFUNDO AGRADECIMIENTO

A LA MAESTRA MA. ENEDINA VILLEGAS  
POR TODA SU AYUDA, APOYO Y  
ENTUSIASMO EN LA ASESORIA DE ESTA  
TESINA.

AL MTR. LUCIO CARDENAS RODRIGUEZ  
A LA LIC. J. ESTELA CORDERO BECERRA  
A LA LIC. CONCEPCION CONDE ALVAREZ  
AL LIC. RICARDO DIAZ GUTIERREZ  
POR LA REVISION Y CORRECCION DE  
ESTE TRABAJO.

AL COLEGIO MEXICO  
AL PROFR. JOSE DE JESUS PADILLA  
DIRECTOR GENERAL DEL COLEGIO MEXICO  
PORQUE GRACIAS A EL, SIN PROPONERSELO,  
SENTI LA NECESIDAD DE REALIZAR ESTE  
TRABAJO.

AL PROFR. BALTASAR SANTILLAN  
DIRECTOR DE LA PREPARATORIA  
DEL COLEGIO MEXICO POR SU  
APOYO.

# I N D I C E

	Pag.
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO 1. LA ORIENTACION VOCACIONAL</b>	
1.1. Definición de Conceptos.....	5
1.1.1. Orientación.....	6
1.1.2. Orientación Educativa.....	6
1.1.3. Orientación Vocacional.....	8
1.1.3.1. Concepto de Vocación.....	9
1.1.4. Orientación Profesional.....	10
1.2. Antecedentes de la Orientación Vocacional.....	11
1.3. Los objetivos de la Orientación Vocacional.....	13
1.4. Métodos utilizados en la Orientación Vocacional....	14
1.5. La Orientación para el Desarrollo Vocacional.....	15
1.6. La Educación Vocacional.....	17
1.6.1. La Educación Vocacional en México.....	18
1.7. El Orientador Vocacional.....	21
1.7.1. El Maestro Orientador Vocacional.....	23
1.8. El adolescente ante la elección de carrera	
1.8.1. La Adolescencia.....	25
1.8.2. El adolescente ante la elección de carrera..	28
1.8.2.1. Procesos psicológicos para lograr la Identidad Vocacional.....	30
1.8.2.2. La madurez requerida para la toma de decisiones.....	31
<b>CAPITULO 2. LAS FILOSOFIAS DE CALIDAD</b>	
2.1. Definición de Calidad.....	33
2.2. Principales exponentes de la calidad y sus aportaciones.....	34
2.2.1. Joseph M. Juran.....	35
2.2.2. William Edwards Deming.....	38
2.2.3. Kaoru Ishikawa.....	43
2.2.4. William Ouchi.....	47
2.2.5. Philip B. Crosby.....	51
<b>CAPITULO 3. LA ORIENTACION VOCACIONAL EN LAS ESCUELAS INCORPORADAS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO</b>	
3.1. Las Preparatorias incorporadas a la Universidad Nacional Autónoma de México y los cambios propuestos al Plan de Estudios.....	55
3.2. Programas de Orientación Educativa para 5o. y 6o. Años de la Escuela Nacional Preparatoria.....	57
3.2.1. Programa de Orientación Educativa para 5o. Año: Orientación Vocacional.....	58
3.2.2. Programa de Orientación Educativa para 6o. Año: Apoyo a la toma de decisión.....	61
3.2.3. Técnicas didácticas recomendadas.....	62
3.2.4. Materiales de apoyo.....	62

3.2.5. Actividades complementarias.....	62
3.2.6. Las actividades del Orientador.....	62
3.2.7. Evaluación.....	63
3.2.8. Marco Teórico de los Programas.....	63
3.3. La Orientación Vocacional como materia obligatoria y paracurricular en las Preparatorias incorporadas.....	67
3.4. La situación del alumno de escuelas particulares incorporadas ante la Enseñanza de la Orientación Vocacional.....	69

#### CAPITULO 4. CALIDAD EN LA ENSEÑANZA DE ORIENTACION VOCACIONAL EN ESCUELAS INCORPORADAS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

4.1. Las Filosofías de Calidad en el Campo Educativo de México.....	70
4.2. Clientes y Usuarios de la Enseñanza de la Orientación Vocacional.....	72
4.3. Definición de Calidad en la Enseñanza.....	74
4.4. Calidad en la Enseñanza de la Orientación Vocacional.....	75
4.4.1. Calidad del Maestro Orientador Vocacional..	76
4.4.1.1. Calidad de la Planificación de las clases.....	78
4.4.1.2. Calidad de la Puesta en Práctica o la Enseñanza Cara a Cara en el aula.....	79
4.4.2. Calidad del Programa de Orientación Vocacional.....	80
4.4.3. Calidad de Gestión de la Dirección Escolar.....	81
4.4.4. Calidad de los Insumos.....	83
CONCLUSIONES.....	84
REFERENCIAS DOCUMENTALES.....	87
BIBLIOGRAFIA.....	90

## I N T R O D U C C I O N

Estamos viviendo una época de cambios vertiginosos, de una gran competitividad, ya no funciona la mediocridad ni la improvisación. Necesitamos, ahora más que nunca, hacer las cosas bien en todos los aspectos de nuestra vida.

La enseñanza de la Orientación Vocacional, a diferencia de lo que piensan algunos directivos de escuelas, alumnos y profesionales de la orientación es muy importante, porque de la buena elección de carrera dependerá no solamente la satisfacción, la felicidad y el bienestar personal y familiar, sino también la grandeza de una sociedad. "Vivimos en un mundo de individuos, y si cada quien se coloca en el mejor sitio, el resultado será una mejor sociedad". (Cuelli, 1992, P. 41). Cuelli también señala, "Un pueblo de malhumorados, de personas que viven el trabajo como maldición o como carga esclavizante, nunca será un país grande, ni próspero".

Por lo anteriormente expuesto, es necesario dar a la Orientación Vocacional la importancia real que tiene y proporcionarla con calidad. Un gran recurso para lograrlo son las filosofías de calidad.

Ya que como menciona Deming (1989, p. 143), "un sistema para mejorar la calidad es útil a cualquier persona que fabrique un producto o que se dedique a suministrar servicios, o a la investigación, y que desee mejorar la calidad de su trabajo".

Para poder proporcionar con calidad la Enseñanza de la Orientación Vocacional, es necesario que todo lo involucrado en ella guarde la misma característica de calidad.



Es necesario contar con Programas bien elaborados, basados en un Marco Teórico definido, tomando en cuenta las necesidades y expectativas de los clientes, pero sobre todo las necesidades de los usuarios de la Orientación Vocacional, o sea, los alumnos. Programas, cuyos contenidos cumplan con el objetivo de ayudar al alumno a formarse un concepto realista de sí mismo, de la situación en la que vive y de la realidad profesional; para que con esta información esté en mejores condiciones de decidir personalmente, en una forma más libre, su futuro profesional.

Pero no basta con programas bien elaborados, los programas por sí solos no funcionan, se requiere de maestros especialistas de la Orientación Vocacional, que conozcan profundamente el programa, que manejen todos los conceptos y técnicas que este incluye. Requiere además de una persona que cuestione lo que allí se dice, que investigue, que enriquezca el contenido, que sea creativa. Una persona que realmente sienta que su labor es importante, porque si así lo siente, así lo va a transmitir a sus alumnos.

Y si el papel del orientador es guiar a los alumnos, proporcionarles información y herramientas útiles para la elaboración de su proyecto de vida y carrera, el papel del alumno es muy importante, se requiere de alumnos activos porque son ellos los que van a elaborar su proyecto, de estrategias que tomando en cuenta el presente se adelanten al futuro y hagan una planeación a corto, mediano y largo plazo, de alumnos con una actitud positiva, que en lugar de ver un problema en la elección de carrera, lo vean como la gran oportunidad que tienen de analizar y evaluar sobre lo que han hecho, de aprender a conocerse a sí mismos, de madurar como hombres y mujeres, de aprender a tomar decisiones, de aprender más sobre el medio ambiente y lo más importante, que lo vean como la gran oportunidad y derecho que tienen de ser ellos, y nadie más,

quienes decidan sobre lo más precioso de uno mismo: la propia vida.

Se requiere además de calidad en los recursos didácticos, materiales, videos, entre otros.

En resumen se requiere que todos los involucrados en la enseñanza de la orientación vocacional, o sea, Institución, programas, especialistas de la Orientación, alumnos e insumos, guarden la característica que demanda una cultura de calidad. Esto es algo que requiere mucho compromiso y lleva tiempo.

Las filosofías de calidad, como se verá en el capítulo 2, no son recetas para el éxito empresarial o personal, sino que éstas están formadas de ideas que invitan a reflexionar.

Así mismo, el propósito del presente trabajo tampoco es proporcionar recetas, porque además de todo no funcionarían, ya que la situación de cada Orientador Vocacional es particular, como características particulares posee la escuela en donde imparte la orientación.

Lo que se pretende con el presente trabajo es aportar ideas, basadas en las filosofías de calidad; pero sobre todo, sensibilizar a las personas involucradas en la Enseñanza de la Orientación Vocacional de la importancia de impartir ésta con calidad.

Estas ideas pueden ser aplicadas no sólo en la enseñanza de la orientación vocacional, sino de cualquier otra asignatura y más aún, de cualquier servicio que proporcione una Institución Educativa. Por lo que el presente trabajo aporta algo novedoso y útil.

Se hace la aclaración de que este es un trabajo introductorio, pero que puede servir para la realización de investigaciones más elaboradas y perfeccionadas.

## CAPITULO 1

### ORIENTACION VOCACIONAL

#### 1.1. DEFINICION DE CONCEPTOS

La bibliografía existente sobre Orientación Educativa y Vocacional en México, en su mayoría es de autores extranjeros (americanos, argentinos y españoles). Hay muy poca de autores mexicanos, los cuales se podrían contar con facilidad.

Lo anterior trae consigo el problema de que cada país es diferente, con sus respectivas características, con una cultura y con un Sistema Educativo Específico.

También, en la bibliografía revisada sobre Orientación Vocacional, se encontró que no existe una uniformidad de conceptos, ya que se han utilizado indiscriminadamente diferentes nombres para designar lo mismo, o al revés, diferentes conceptos con el mismo nombre. El término más utilizado es el de Orientación, al referirse, en la mayoría de los casos, al campo de la Orientación Educativa, en los menos, a la Orientación Vocacional; a ésta a veces se le designa Orientación Profesional.

Este problema ha originado la inquietud en algunas personas de establecer y enfatizar las diferencias entre los conceptos que se manejan en la Orientación Educativa y Vocacional. Jose Nava en 1984, por ejemplo, llevó a cabo un exhaustivo estudio de diferentes definiciones sobre la Orientación, tanto de autores nacionales como extranjeros.

A continuación se mencionan algunas definiciones sobre los diferentes conceptos utilizados en el campo de la Orientación.

### 1.1.1. ORIENTACION

La raíz de la palabra Orientación es "guidance" que según el Diccionario Revisado de Inglés-Español de Velázquez (1974), significa: la acción y efecto de guiar, de dirigir, de gobernar.

Así, orientar es "fundamentalmente, guiar, conducir, indicar de manera procesual para ayudar a las personas a conocerse a sí mismas y al mundo que las rodea; es auxiliar a un individuo a clarificar la esencia de su vida, a comprender que él es una unidad con significado capaz de y con derecho a usar de su libertad, de su dignidad personal, dentro de un clima de igualdad de oportunidades y actuando en calidad de ciudadano responsable, tanto en su actividad laboral como en su tiempo libre". (Rodríguez, 1991, p. 1)

Pérez (1985), menciona que casi todos los autores que se han dedicado a definir la orientación coinciden, a grandes rasgos, en caracterizarla como " un proceso de ayuda profesionalizada hacia la consecución de promoción personal y de madurez social". (op. cit., p. 11)

### 1.1.2. ORIENTACION EDUCATIVA

A pesar de que en los inicios de la Orientación, el propósito fundamental fue el ayudar a las personas a elegir vocacional y profesionalmente; con el paso del tiempo poco a poco se fue ampliando el concepto para abarcar áreas de la salud, higiene mental, ocio y necesidades educativas.

Así por ejemplo, J. M. Brewer en 1914, introduce el concepto de que orientar es idéntico a educar. En el mismo año, T. L. Kelley, usa por primera vez el término de Orientación Educativa

para describir la ayuda que se les daba a los estudiantes ante la elección de estudios y sobre la adaptación escolar.

El concepto de Orientación Educativa es adoptado en forma general a mediados del presente siglo, cuya finalidad era "distribuir y adaptar... a los alumnos a su medio escolar". (op. cit., p. 23) También en Rodríguez, Koos y Kafauver, en 1932, definen el concepto de distribución como "aquella ayuda que el orientador proporciona al alumno para que éste pueda formular sus objetivos vocacionales, sociales, cívicos, de ocio y recreativos y cualquier otro, facilitándoles el conocimiento de sí mismos y el del medio. Esta función distributiva, continúan los autores, favorecerá finalmente, el encuentro con adecuadas oportunidades educativas y vocacionales".

José Nava, define a la Orientación Educativa como la categoría más amplia que incluye a la Orientación Vocacional y dice que es "la disciplina que estudia y promueve durante toda la vida, las capacidades pedagógicas y socioeconómicas del ser humano, con el propósito de vincular armónicamente su desarrollo personal con el desarrollo social del país" (Nava, 1993, p. 48).

García, (en Lovera y Sánchez, 1991, p. 44), define a la Orientación Educativa como "Todas aquellas acciones de información y asesoría, sistemáticamente realizadas durante el proceso educativo escolarizado del estudiante, tendientes a facilitarle el logro de sus metas futuras. Es un servicio a los estudiantes del nivel medio y superior de las diversas instituciones, con personal especializado, que se presta al estudiante con el propósito de coadyuvar a su proceso educativo integral, auxiliándolo en la aclaración de sus metas, la valoración de sus recursos y alternativas tanto sociales como personales, la búsqueda de los medios y la ejecución de las acciones que permiten la realización de sus expectativas y con ello su desarrollo personal en armonía con la sociedad".

En El Programa Nacional de Orientación Educativa. (1989-1994) de la S.E.P. (citado en Clemente, 1991, p. 23), se concibe a la Orientación Educativa (aunque usan el término de Orientación simplemente) "como un proceso educativo que propicia en el individuo la adquisición de conocimientos y experiencias que le permitan tomar conciencia de sí mismo y de su realidad económica, política y social de tal manera que cuente con elementos necesarios para la toma de decisiones respecto a su desarrollo personal y a su compromiso social".

El Profr. Herrera y Montes, uno de los precursores y pilar de la Orientación Educativa y Vocacional en México, en 1957, define a la Orientación Educativa y Vocacional como "aquella fase del proceso educativo que tiene por objeto ayudar a cada individuo a desenvolverse a través de la realización de actividades y experiencias que le permitan resolver sus problemas, al mismo tiempo que adquiere un mejor conocimiento de sí mismo". (op. cit., p. 23)

### 1.1.3. ORIENTACION VOCACIONAL

Inmersa dentro de lo que es la Orientación Educativa, se encuentra la Orientación Vocacional, punto central del presente trabajo.

Lovera y Sánchez (1990, p. 44) dicen, que la Orientación Vocacional "auxilia al estudiante a tomar una decisión, a través de un proceso, que lo lleve de manera reflexiva a elegir entre diversas alternativas profesionales, sin perder de vista, que deberá considerar las características de la sociedad en la que vive, así como los niveles de necesidad que tiene, de las diferentes profesiones, dicha sociedad. ..."

Ahora, 1986 (op. cit., p. 45) menciona que " la orientación vocacional debe ser la creación, mediante un proceso continuo,

de condiciones para que el individuo descubra sus aptitudes de acuerdo con sus intereses y los de todo el contexto socio-histórico en el que se desarrolla, sin dejar a un lado el ejercicio de su libertad de pensamiento y de acción".

#### 1.1.3.1. CONCEPTO DE VOCACION

Si se habla de Orientación Vocacional, es importante definir el concepto de Vocación.

El concepto de Vocación, para que la Orientación Vocacional tenga sentido y razón de ser, no debe tomarse como algo mágico, como la precoz y "misteriosa llamada del destino" desde un fondo innato desconocido; sino como el resultado de un proceso de maduración y aprendizaje, ya que como bien menciona Cortada (1991, p. 22), "entenderla como algo dado al nacer, hace que algunos se muestren desahuciados antes de elegir carrera alguna, debido a que no sienten el llamado de aquella, llamado sin el cual al parecer nada puede realizarse adecuadamente". O bien, como dice López Ibor, (op. cit.): "¿qué es lo auténtico: lo que fluye natural e instintivamente, o lo que se torna vida por el soplo de la decisión? ¿dónde está lo auténticamente humano del hombre: en sus cromosomas o en su libertad?".

Debe entenderse a la vocación también como de estricta naturaleza individual e intransferible, convirtiéndose en el programa vital en el curso del cual la vida llega a ser lo que es. Como el punto de llegada, y no el punto de partida, como muchos lo toman para la elección de carrera, ya que "si al final del proceso de maduración y aprendizaje se ha logrado formar un profesional, un artista o un artesano capaz, se habrá encontrado sin duda la vocación de una persona". (op. cit., p. 22)

Desde el punto de vista psicológico, menciona Cortada "la vocación es una forma de expresar nuestra personalidad frente al



mundo del trabajo y del estudio, y no tiene aparición súbita, sino que se va conformando lentamente a medida que adquirimos mayor experiencia, mayor madurez y que profundizamos cada vez más en la esfera de la realidad".

#### 1.1.4. ORIENTACION PROFESIONAL

Hablar de la Orientación Profesional, es hablar de los inicios de la Orientación Educativa y Vocacional. El primer concepto que surge es precisamente el de Orientación Profesional dado por Parsons en 1908, el cual, después de llevar a cabo investigaciones en donde comparaba las características de la persona que aspiraba a una profesión con los requisitos y demandas de ésta, concluyó que el joven a la hora de elegir una ocupación requería de un profesional experimentado que le ayudara a desarrollar su potencial analítico para la toma de decisiones.

Pieron (op. cit., p. 57), define la Orientación Profesional como "una tarea social destinada a guiar a los individuos en la elección de una profesión de tal modo que sean capaces de ejercerla y se sientan satisfechos, asegurando así por la repartición de las elecciones, la satisfacción de las necesidades profesionales de la colectividad".

Jiménez (1986) (en Lovera y Sánchez, 1990, p. 45) dice que la Orientación Profesional "se propone integrar a los estudiantes dentro de sus estudios y actividades profesionales; su propósito es informar teórica y prácticamente de las características y condiciones de las profesiones como: oferta y demanda, campo y mercado de trabajo, condiciones laborales, etc. y por otro lado, facilitarle el análisis de sus expectativas personales y el encuadre de la profesión elegida dentro del marco social".

El panorama de la Orientación Vocacional en nuestro país, se presenta igual de confuso y falto de uniformidad de conceptos;

más aún, los Orientadores Vocacionales no cuentan con un marco teórico general en que basar la enseñanza de la Orientación y como vamos a ver más adelante, ésto es básico si queremos proporcionarla con calidad.

Y si importante es uniformar criterios y establecer marcos de referencia, también lo es revisar la historia, puntualizar el surgimiento del campo de nuestro interés y sobre todo darnos cuenta de su desarrollo.

A continuación, se menciona en forma breve, la trayectoria de la Orientación Vocacional desde sus inicios.

## 1.2. ANTECEDENTES DE LA ORIENTACION VOCACIONAL

Antiguamente, en la mayoría de las sociedades, la elección profesional y el escoger un trabajo dependían principalmente de la decisión familiar. En la Sociedad Agrícola por ejemplo, el hijo nacía con la obligación de ayudar al padre en las labores del campo igual que hicieron sus abuelos y harían sus nietos.

Con el surgimiento de los distintos oficios, la trasmisión de conocimientos y habilidades siguió determinando el trabajo de los hijos. El cambiar a un trabajo distinto al de la tradición familiar implicaba salir prácticamente del hogar.

En algunas sociedades, además los padres seleccionaban a la futura esposa del hijo desde su niñez. El hijo poco o nada tenía que ver en la decisión que se hacía de su futuro.

La Orientación Vocacional, en ese mundo planificado por los padres o simplemente siguiendo la tradición familiar, no tenía cabida, ni razón de ser. No había jóvenes preocupados por su futuro, porque desde su niñez estaba decidido; pero sí, muchos

adultos frustrados, descontentos con su trabajo, con su vida, pero debido a la represión existente, eran pocos los que se revelaban a la autoridad paterna y decidían cambiar de oficio, dejar familia y buscar la felicidad y la realización.

La Orientación Vocacional, como se le conoce en la actualidad, es un producto del sistema capitalista. El auge que tiene en nuestro siglo la producción industrial, empieza a generar la necesidad de mostrarles a los individuos en que consiste cada oficio, parte o profesión que involucra un sistema de producción determinado, dentro de la gran industria.

La Orientación Vocacional surge en 1908 por obra de Frank Parsons, el cual en el mismo año, organizó el "Bureau of Vocational Guidance" y en 1909 escribió "Choosing a Vocation"; así parsons es considerado el creador de la Orientación Vocacional.

Desde sus inicios a la fecha han surgido diferentes perspectivas de abordaje con sus respectivas definiciones y objetivos acordes a su momento histórico.

Crites, (op. cit., p. 78) dice que las tendencias más significativas desde 1850 hasta nuestros días son:

- a) El modelo parsoniano (que se define en el de toma de decisiones) y que constituyó la piedra angular de la teoría de rasgos y factores. Yuxtapuesto a él, el punto de vista de que la elección vocacional es fundamentalmente la expresión de la personalidad del cliente, ya sea definido por sus necesidades, ya lo sea por el concepto de sí mismo, y que puede ser representado por los enfoques no directivos y los psicodinámicos.

- b) El reconocimiento de que la elección de profesión es un proceso evolutivo que cubre un período prolongado de tiempo desde la infancia hasta la madurez. (Super y Brachrach, 1957); son las teorías del desarrollo vocacional.
- c) Las teorías conductistas que tratan de explicar principalmente cómo el cliente elige más que qué profesión elige. Es decir, se fijan más en el proceso eléctrico que en el contenido de la elección...

### 1.3. LOS OBJETIVOS DE LA ORIENTACION VOCACIONAL

Según Cortada los objetivos de la Orientación Vocacional deben ser vistos desde tres perspectivas:

- a) La Psicológica
- b) La Educativa
- c) La Socioeconómica

a) Desde el punto de vista Psicológico, tenderá a la búsqueda del bienestar personal. "El trabajo tiene una importancia tan grande en la vida del individuo que una insatisfacción, frustración o conflicto dentro de su esfera produce siempre un desequilibrio en toda su personalidad". (Cortada, 1977, p. 18)

b) Desde el punto de vista Educativo, tomando en cuenta el Sistema Educativo de un país, junto con las oportunidades profesionales de los individuos, buscará elevar el nivel formativo de todos los ciudadanos, evitando la deserción y el desgranamiento en las escuelas.

c) Desde el punto de vista Socioeconómico, buscará que el hombre, al hacer la elección de carrera, lo haga pensando en ayudar al progreso y al desarrollo social y económico de su país.

#### 1.4. METODOS UTILIZADOS EN LA ORIENTACION VOCACIONAL

Existen básicamente 2 enfoques de ayuda para tomar la elección profesional: El Método Transversal o de Radiografía y el Método Longitudinal o de Proceso.

En el Método Transversal o de Radiografía se acude a un orientador porque es tiempo de tomar una decisión, la elección profesional, y esta decisión debe ser lo más acertada posible. El Orientador toma una "radiografía" de la persona y debe dar un diagnóstico. La "radiografía" debe contener los intereses, valores, habilidades y personalidad del individuo. Esto lo hace por medio de entrevistas y aplicación de "Tests". El Orientador, después de integrar toda la información, la analiza y en base a los resultados predice en que área se podrá tener éxito. (Cásares y Aguilar, 1984)

El Método Longitudinal o de Proceso toma en cuenta los datos analizados en el Método anterior, o sea, los intereses, habilidades, valores, rasgos de personalidad, pero concibe la toma de la decisión como un período o etapa que concientemente puede ser dirigido por la persona que ha de decidir. Este proceso lleva su tiempo, puede durar varias semanas, meses o toda la vida, a diferencia del transversal, porque no sólo se trata de tomar una decisión y ya. En este proceso la persona tiene la oportunidad de aprender a conocerse a sí misma y a madurar como hombre o mujer. En este método la decisión vocacional es un problema de maduración, de crecimiento, de responsabilidad sobre la propia vida, es una oportunidad de aprender a tomar decisiones, de aprender más sobre el medio ambiente y sobre la propia familia. (op. cit.)

En ambos métodos, la persona es la que tiene que decidir.

La Orientación Vocacional, de ser un servicio dado a corto plazo, utilizando el método transversal, con el paso de los años, se ha ido convirtiendo en más procesual y desembocando en la orientación para el desarrollo vocacional.

#### 1.5. LA ORIENTACION PARA EL DESARROLLO VOCACIONAL

Esta tendencia de la Orientación Vocacional, se centra en el estudio de los individuos ante la dinámica continua de elección vocacional a lo largo de toda su vida, y ve al trabajo como parte del Proyecto de Vida Global, de los objetivos y del estilo de vida del individuo.

El autor más representativo de esta corriente es Donald Super, el cual señala: "Al expresar su preferencia vocacional, una persona traduce en términos profesionales, su idea de la persona que es; al ingresar en una profesión, trata de poner en práctica el concepto que tiene de sí misma; estableciéndose en una ocupación, consigue la actualización de sí misma. Así pues, la ocupación (o profesión) posibilita el desempeñar un papel apropiado al concepto de sí mismo". (Rodríguez, 1991, p. 75)

La teoría de Super se fundamenta en 3 áreas de la Psicología:

- a) La Psicología Diferencial
- b) La Teoría del Concepto de Sí Mismo desarrollado por Rogers, Carter y Bordin en los años 40 y 50.
- c) La Psicología Evolutiva

#### a) LA PSICOLOGIA DIFERENCIAL.

Basándose en ella, Super concluyó que las personas poseen la capacidad para desempeñarse exitosamente en una variedad de ocupaciones.

b) LA TEORIA DEL CONCEPTO DE SI MISMO DESARROLLADA POR ROGERS, CARTER Y BORDIN EN LOS AÑOS 40 y 50.

Super menciona: "dado que la decisión vocacional requiere que el individuo haga explícito el concepto de sí mismo, las personas con una información adecuada acerca de ellos y del mundo tienen mayor probabilidad de hacer una buena decisión vocacional". (Osipow, 1987, p. 168)

c) LA PSICOLOGIA EVOLUTIVA.

En especial Super es influenciado por los trabajos de Buehler (1933).

El nivel de desarrollo, dice Super, va a determinar el tipo de comportamiento utilizado por la persona para mejorar su concepto de sí mismo, el cual se estabiliza a medida que se madura.

Según Super, son muy diferentes, las acciones para la toma de decisiones en la adolescencia que en edades más maduras. "De acuerdo con Super, los diversos comportamientos vocacionales pueden comprenderse mejor si se tienen en cuenta el papel que desempeñan las demandas y presiones que cada ciclo vital impone en el individuo y que están dirigidas a mejorar el concepto de sí mismo". (op. cit., p. 142)

Para muchos psicólogos, la mayor aportación de Super son las formulaciones que él hace para desarrollar el concepto de sí mismo a través de las actividades vocacionales. En base a esto, se han llevado a cabo investigaciones, como por ejemplo, las de Norrell y Crater en 1960, Brown y Pool en 1966 y otros más. Los resultados apoyaron la hipótesis de que la elección ocupacional representa un implemento en el concepto de sí mismo. Sin embargo, estas investigaciones tuvieron la limitante que eran con muestras pequeñas y que en la mayoría fueron hechas con enfermeras y maestros.

## 1.6. LA EDUCACION VOCACIONAL

Junto a la orientación individual, está emergiendo (desde 1978), el concepto de Educación Vocacional, con lo cual, la orientación vocacional, de ser una actividad marginal a la escuela, pasa a ocupar una de las principales funciones de la educación, ya que, "la elección de una profesión no puede ser totalmente aprehendida más que en el contexto de un proceso de desarrollo en que puedan tener lugar el aprendizaje de vocabularios conceptuales, el ejercicio de diversas experiencias y la puesta en práctica de un conjunto de aptitudes específicas de la toma de decisiones". (Ginzber, Super y Tiedman y O'Hara en Rodríguez, 1991, p. 80)

También en Rodríguez, Law y Watts, en 1977, definen a la Educación Vocacional, como "aquel conjunto de actividades planificadas que tiene como meta facilitar en el alumno el conocimiento de las potencialidades ocupacionales, el conocimiento de sí mismo, la facultad de tomar decisiones y, finalmente, la facultad de enfrentarse a la transición".

La Educación Vocacional tiene como finalidad el proveer a los alumnos de conceptos, de información y de aptitudes que les permitan tomar por sí mismos las sucesivas decisiones que les conducirán a su futura vida profesional.

Este enfoque de la Orientación Vocacional es de naturaleza esencialmente educativa e instructiva.



### 1.6.1. LA EDUCACION VOCACIONAL EN MEXICO

Hablar de Educación Vocacional, como ya se mencionó, es hablar de la Orientación Vocacional integrada en las escuelas.

Ya que la finalidad del presente trabajo es la enseñanza de la Orientación Vocacional y no la modalidad de servicio, a continuación se hará una breve reseña de lo acontecido hasta la fecha en nuestro país de lo que se considera son los antecedentes de la Educación Vocacional, señalando únicamente algunos aspectos relevantes.

Sin embargo, cabe mencionar que paralela a ésta, también se ha desarrollado la Orientación Vocacional en centros especializados o con profesionales trabajando por su cuenta.

Los antecedentes de la Orientación en México datan desde 1924, pero es hasta la década de los 50, que se incluye la orientación vocacional dentro del Sistema Educativo Nacional.

Es en el año de 1952 en que se empieza a practicar la Orientación en las Escuelas Secundarias Oficiales del Distrito Federal. El programa puesto en vigor, con algunas modificaciones, fue elaborado por El Profesor Luis Herrera y Montes, cuyo contenido estaba centrado en la Orientación Ocupacional.

En 1954 es implantado formalmente el servicio, enfocándose principalmente a la atención de problemas de aprendizaje y al aspecto vocacional en los terceros años.

En los años 1954, 1955 y 1956, se crearon: el servicio de Psicopedagogía de la Universidad Nacional Autónoma de México, El Departamento de Orientación Vocacional en la Escuela Nacional Preparatoria de la UNAM, el servicio de Orientación Escolar y Profesional de la Dirección General de Secundarias Tecnológicas,

Industriales y Comerciales; y los Departamentos Psicopedagógicos de las Universidades de Guanajuato, Guadalajara y Monterrey.

En 1968, se funda el centro de Orientación en la Universidad Iberoamericana.

En 1955, se publica la primera edición de la guía de carreras, que ofrece a los estudiantes información de las carreras que se imparten en la UNAM.

En 1960, el Plan de Estudios de Educación Secundaria incluye el servicio de Orientación Educativa con carácter obligatorio en Tercer grado, con una hora o sesión semanal.

En 1966, se crea El Servicio Nacional de Orientación Vocacional (SNOV) con medios de difusión masiva a nivel nacional para comunicar mensajes de tipo vocacional, oportunidades educativas y áreas ocupacionales.

En 1967, se efectúa el Primer Congreso Mundial de Orientación patrocinado por la UNAM y por la Asociación Internacional de Orientación Escolar y Profesional. En 1969 la UNAM organiza el Primer Congreso Latinoamericano de Orientación.

En 1973, se empieza a trabajar en un proyecto que desemboca en la creación de los Departamentos de Psicopedagogía del Colegio de Ciencias y Humanidades.

A partir del ciclo escolar 1975-76, deja de figurar la orientación en forma obligatoria en el nuevo Plan de Estudios de Educación Secundaria.

En 1977, se crea en la Dirección Media Superior, la Subdirección de Orientación Vocacional con el objeto de planear, diseñar, operar y supervisar el Servicio de Orientación Vocacional en las

Escuelas Preparatorias Federales por cooperación y particulares incorporadas a la SEP.

Con el propósito de elevar la calidad de la Orientación en México, en 1979, se funda La Asociación Mexicana de Profesionales de la Orientación, A.C. (AMPO).

En 1980, en el Instituto Politécnico Nacional, el ya existente Departamento de Orientación, se convierte en la Dirección de Orientación Educativa, con objetivos bien precisos.

En el Plan Nacional de Desarrollo de 1983-88 se enfatiza la baja calidad de la enseñanza que se manifiesta en los altos índices de deserción, reprobación y analfabetismo, por lo que es necesaria la orientación.

En el Programa Nacional de Educación, Cultura, Recreación y Deporte de 1984-88 se afirma que el crecimiento desmesurado de la Educación se debe a la ausencia de un sistema articulado de Orientación Vocacional.

El 3 de octubre de 1984, por acuerdo presidencial se establece el Sistema Nacional de Orientación Educativa, en el cual se "considera que la Orientación Educativa tiene que estar presente desde la Educación Básica hasta las etapas más avanzadas del nivel superior, y que los servicios de Orientación Vocacional existentes, coordinados adecuadamente, pueden incrementar su eficacia". (Clemente, 1991, p. 19)

El Programa Nacional de Orientación Educativa de 1989-90, sirve de apoyo para llevar a cabo los servicios de Orientación Educativa a todos los niveles escolares.

Este servicio sin embargo, se ha visto que carece de articulación en los diferentes niveles en que se imparte.

Finalmente, en El Programa para la Modernización Educativa (1989-1994) se ve a la Orientación Vocacional como un medio para inducir los flujos escolares a las áreas del conocimiento que se quieren fortalecer, esto es, las ciencias básicas, las humanidades, la ingeniería y la tecnología.

Lo anterior, basado en un análisis de la matrícula nacional de licenciatura, la cual concentra casi el 50% en el área de ciencias sociales y administrativas, y menos del 3% en las ciencias básicas y en las humanidades.

Después de haber hecho un breve recorrido a través de la historia de la Orientación Vocacional integrada a la educación de nuestro país, es importante mencionar el papel que juegan el Orientador Vocacional y el alumno en todo el proceso de la enseñanza-aprendizaje de la Orientación Vocacional.

#### 1.7. EL ORIENTADOR VOCACIONAL

A la Orientación Vocacional se le considera una rama de la psicología aplicada. Cortada dice que actualmente ya no hay duda de que quienes deben hacer orientación vocacional son los psicólogos, y que la gran responsabilidad que recae sobre ellos exige que su formación sea amplia y profunda.

Las características y objetivos propios de la orientación vocacional, demandan del psicólogo un enfoque interdisciplinario, el no encasillarse en teorías estrechas, sino por el contrario "el estar atento a una serie de circunstancias de orden social, educativo, económico, antropológico, biológico y aun legal, histórico, geográfico y político". (Cortada, 1977, p. 251);

Según datos proporcionados por 73 países, incluyendo Canadá, Colombia, México, Brasil, Venezuela, entre otros, y publicados

en el Boletín de Investigación Educativa No. 253 (op. cit.) los centros de Orientación creados más recientemente en estos países están dirigidos por psicólogos y al personal subalterno se le forma con cursos sobre psicología general, clínica y aplicada especialmente en psicometría.

Estados Unidos y Francia cuentan con una carrera especial para orientadores pero cuyo currículo está constituido por un 75% de materias psicológicas.

En otros países, la Orientación Profesional está integrada en las escuelas y es impartida por educadores y médicos como en el caso de Suiza y Bélgica; y en la URSS y Checoslovaquia son los mismos maestros y profesores los que la realizan.

En México, la Orientación Educativa y Vocacional, sobre todo en Instituciones Educativas, es proporcionada tanto por psicólogos como por pedagogos, en su mayoría, y por maestros normalistas en Orientación Educativa y Vocacional.

Al respecto, Alvarado (1990, p. 147) menciona "en todos los niveles del sistema educativo nacional; nivel elemental, básico, medio básico y superior, es tan heterogéneo el personal que proporciona dicho servicio que uno llega a pensar que no hay voluntad para conformar el perfil profesional del maestro orientador".

El mismo Alvarado dice, "En estas condiciones se justifica que la orientación educativa carezca de un marco teórico general que posibilite una práctica coordinada y sistemática de ese servicio, de ahí que el orientador educativo, salvo en raras excepciones, haya creado fama de desorientador, flojo, cuidador de grupos en ausencia de profesores, de pasillo, celador de puertas de las escuelas y mandadero de todo tipo; es decir, el comodín, como que una profesión tan respetable no merece tal distinción".

En nuestro país, las dos únicas Instituciones de nivel superior que se aproximan a los objetivos y formación profesional del Orientador Educativo son: La Normal Superior, que ofrece la modalidad de Maestro en Orientación Educativa y Vocacional, que prepara maestros orientadores para atender principalmente el nivel medio básico (secundaria), y La Universidad Autónoma del Estado de México, que en la División de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Conducta, inició en 1987, la especialidad de Orientación Educativa.

Esta carencia es tal vez el reflejo de la poca importancia que se le ha otorgado al papel de la Orientación en la educación, a pesar de que los proyectos educativos nacionales digan lo contrario.

Cabe sin embargo, destacar que la Dirección General de Orientación Vocacional (D.G.O.V.) de la Universidad Nacional Autónoma de México, tiene en su División de Educación Continua, un Programa de diversos cursos sobre Orientación, abierto a todo aquel profesional interesado. Desgraciadamente, la falta de una buena publicidad ocasiona que la mayoría de los cursos no se den por falta de un cupo mínimo.

También, se tiene conocimiento del Diplomado sobre Orientación Educativa, que en sistema abierto, está impartiendo la D.G.O.V. de la UNAM, y El Diplomado Universitario en Orientación Vocacional: "La Estrategia Clínica-Social en la Orientación Vocacional", que se pretende impartir en la Universidad Iberoamericana a partir del próximo mes de septiembre.

#### 1.7.1. EL MAESTRO ORIENTADOR VOCACIONAL

¿Maestro? Sí, porque si la Orientación Vocacional se va a proporcionar en las aulas ante un grupo de alumnos, es un maestro el que se requiere para impartirla.

Ahora, además de todas las características que requiere un profesional de la orientación, mencionadas en el punto anterior, se tiene que convertir en un maestro orientador, el cual "deberá de poseer toda la gama de habilidades, destrezas conceptuales, organizativas y prácticas definitorias de un experto enseñante". (Rodríguez, 1991, p. 54)

En resumen, este nuevo enfoque de la Orientación Vocacional, o sea, Educación Vocacional con carácter instructivo requiere un maestro especialista en la orientación vocacional.

La realidad es que en nuestro país no hay orientadores con todas esas características, y si los hay, son la excepción.

Estas excepciones son producto de la experiencia, de los conocimientos adquiridos por los años trabajando como orientadores, más que del aprendizaje obtenido en una Institución.

Esto no significa que se esté menospreciando la experiencia, ésta sirve y mucho, pero no es posible que se deje toda la adquisición de conocimientos propios de esta labor a la experiencia. ¿Que pasaría si en lugar de llegar con las manos semivacías a cumplir con una tarea tan importante, que es el ayudar a los jóvenes en la búsqueda de su identidad vocacional, en el descubrimiento de ellos mismos, en la planeación de su proyecto de vida y carrera; se llegara con una excelente preparación, con un convencimiento de la vocación, con un gran entusiasmo y muchas ganas de servir y ayudar; indudablemente que otra cosa sería, ya que "si alguien fracasa en su elección profesional u ocupacional porque nadie lo ha orientado, es algo muy triste, pero es peor pretender ayudar a alguien y hacerlo con ineptitud. Esto es grave, porque entraña el peligro de invadir el campo de la libertad humana, lo cual no tiene disculpa". (Cortada, 1977, p. 255)

## 1.8. EL ADOLESCENTE ANTE LA ELECCION DE CARRERA

### 1.8.1. LA ADOLESCENCIA

Es importante mencionar esta etapa pues es en ella en la que el joven realiza la elección de carrera.

Es, así mismo importante, tener presente que la adolescencia ha sido abordada desde diversas perspectivas, épocas y circunstancias.

La adolescencia es considerada como un período de transición entre la niñez y la vida adulta, que va desde los 13 hasta los 18 años, aproximadamente.

El joven a los 13 ó 14 años, empieza a desarrollar atributos, como la fuerza del razonamiento, la fuerza física, la capacidad sexual de reproducción, etc., atributos que le permiten modificar la correlación de fuerzas de él con respecto a otros (padres, maestros, amigos).

Los síntomas que presentan los adolescentes, aunque no todos presentan todos los síntomas, que caracterizan a lo que Knobel (op. cit., p. 153) llama "Síndrome normal de la adolescencia" son los siguientes:

1. Búsqueda de su propia identidad.
2. Notable tendencia a formar grupos.
3. Necesidad de una vida activa y una fantasía consciente, así como una constante intelectualización, la forma específica de los procesos de pensamiento en esta etapa.
4. Las crisis religiosas, que pueden extenderse desde el ateísmo más absoluto, hasta el misticismo más profundo.



5. Desorientación temporal, que puede llevar en ocasiones a sentimientos de atemporalidad.
6. Evolución sexual, que va desde el autoerotismo hasta la heterosexualidad madura.
7. Las actitudes de reivindicación social.
8. Contradicciones sucesivas en todos los campos de la conducta, con tendencia a subsistir en la acción formas más evolucionadas de pensamiento.
9. Conflicto y lucha para lograr una progresiva independencia de los padres.
10. Constante fluctuación de humor.

Con respecto a la identidad, Meilman, 1979 y Super, 1985, dicen que alcanzar una identidad es, con frecuencia, un proceso largo y arduo, en estudios realizados encontraron que incluso hay personas que a la edad de 24 años no han encontrado una identidad.

Por su parte, Morash, 1980, Munro y Adams, 1977, encontraron que los jóvenes que no van a la universidad parecen establecer una identidad antes que los estudiantes universitarios.

Cortada, (1977, p. 153), que considera que la adolescencia es fundamentalmente un fenómeno psicosocial, la define como "aquella etapa de la vida durante la cual el individuo trata de establecer definitivamente su identidad en base a una internalización de los padres y de su relación. También es un período en el cual se pone a prueba la realidad del ambiente social".

Los sociólogos, a su vez, ven a la adolescencia como un sistema social y no como una etapa de la evolución biológica. Es el Estado y las instituciones como la familia, la escuela, la ley, las que "producen" adolescencia.

Olmedo y Olmedo (1981, p. 9), definen a la adolescencia como "un sistema social de prohibiciones sobre la conducta de la persona".

Careaga (1981, p. 157) señala la década de los cincuentas, específicamente 1953, como el año en que, en nuestra sociedad contemporánea, empiezan a existir los adolescentes como críticos, como rebeldes, como problemas. Antes, dice, sólo existían como un proceso biológico para transformarse en adultos, o bien "eran sólo un invento de la sociedad industrial para aumentar el consumo y detener la entrada de cientos de hombres y mujeres a la competencia social".

Es común referirse a la adolescencia, como una etapa conflictiva.

Al respecto Ramírez (1981, p. 50), menciona "que toda edad tiene su problemática y ésta es el resultado de contradicciones evidentes entre las potencialidades biológicas inherentes a ella y las posibilidades que la cultura brinda para satisfacerlas". Más adelante dice, "la adolescencia es el resultado de un conflicto evidente entre una biología propicia a la maduración y una sociedad prohibitiva".

En 1979, Margaret Mead lleva a cabo una investigación en jóvenes polinesias de las Islas de Samoa, concluyendo que la adolescencia conflictiva es producto de la civilización. Que "la adolescencia no es necesariamente un período de tensión y conmoción, sino que las condiciones culturales la hacen así". (Moreno, 1981, p. 43)

Mead encontró en su investigación, que en las jóvenes polinesias no existe conflicto porque prácticamente no hay decisiones que tomar.

En nuestra cultura, la diversidad de retos, y decisiones que el joven tiene que tomar, los roles contradictorios que los adultos

demandan de él, a veces de niño, otras tantas de adulto, la gran diversidad en valores, ideologías, creencias, y si a eso le agregamos, los problemas sociales propios de nuestra sociedad hacen de él un joven confuso y perturbado, inseguro, rebelde, inconforme; ya que ahora el adolescente tiene la capacidad de criticar, analizar, razonar, juzgar.

### 1.8.2. EL ADOLESCENTE ANTE LA ELECCION DE CARRERA

La elección profesional, proplamente la primera decisión importante en su vida, se le pide al joven que la realice en una etapa en la que se encuentra inseguro y lleno de dudas y contradicciones "¿Cómo elegir algo para siempre, si no está seguro de sí mismo, ni de nada?" (Cortada, 1977, p. 150), Y ¿Qué experiencia tiene en tomar decisiones? Casi ninguna. Hasta ahora sus padres, sus maestros han decidido por él.

¿Cómo se le puede pedir que realice esta elección tomando en cuenta una serie de factores externos a él, cuando todas sus tendencias lo llevan a autoanalizarse, en una época en que él se está descubriendo a sí mismo, en que vive su interioridad por encima de todas las cosas, en que vive dentro de sí, relacionando todo con él, haciendo un constante inventario de sí mismo, siendo él su principal centro de interés? Los psicoanalistas hablan aquí de una regresión egocéntrica.

¿Cómo se le puede pedir que sea realista y que planee su futuro, que realice su proyecto de vida y carrera cuando él está absorto en su transformación y en su mundo imaginario y lleno de fantasías.

Y además, si a eso le agregamos que se encuentra ante una serie de factores angustiantes que se le presentan, ante los cuales el

joven puede reaccionar con idealismo y un optimismo en el que ignora todos los obstáculos, o bien, con un pesimismo aplastante que le produce depresión, o con ambas actitudes en forma alternante.

Se ha mencionado que es tal vez el momento menos adecuado para esta elección, por considerarse a la adolescencia una época de menor ajuste emocional, en donde los cambios producidos en su aspecto físico, intelectual y cambios socioafectivos perturban su equilibrio psíquico.

Pero del otro lado de la moneda, se encuentra un adolescente lleno de energía, de entusiasmo, con muchas ganas de explorar, indagar. Es un buscador incansable, únicamente necesita de una guía, de ayuda y de la atención adecuada para canalizar esa energía en la búsqueda de un camino que lo lleve a la realización personal y profesional y a encontrar su lugar en la sociedad.

También este joven tiene ya la capacidad para pensar en forma abstracta, lo que le permite enfrentarse a los problemas considerando posibilidades y planes para actuar.

Un factor, que nos dice Cortada, que no ha sido muy explotado, es el valor que el joven le da al grupo, el joven se identifica con su grupo, adopta conductas que el grupo aprueba.

Hopkins, 1983, y Jones, 1976 (en Davidoff, 1993, p. 475) dicen "que ni antes, ni después de la adolescencia las personas dependen tanto de sus contemporáneos o compañeros, para tener apoyo, orientación, autoestima e identidad".

En este sentido un buen manejo del grupo puede ayudar a hacer sentir al joven que no es el único que tiene el problema de elección de carrera, a sentirse acompañado en este proceso, a recibir ayuda de su grupo.

Si a ese joven inquieto, defensor de sus opiniones, se le orienta para que éstas sean más reflexivas que behementes, podrá en discusiones de grupo encontrar muchas respuestas a sus dudas.

Si a ese joven soñador, capaz de ver hacia adelante, de verse en el futuro se le pide que lo haga pero tomando en cuenta sus circunstancias históricas y geográficas; y si además se le hace ver que como ser humano que es, tiene la capacidad de planear y de tomar decisiones y de que internalice la importancia que tiene el hecho de ser él y nadie más quien decida su futuro profesional, su vida, muy probablemente sea capaz de llevar a cabo su proyecto de vida y carrera y de planear su futuro .

#### 1.8.2.1. PROCESOS PSICOLOGICOS PARA LOGRAR LA IDENTIDAD VOCACIONAL

Cortada, (1977, pp. 28-30) dice que para llegar a una elección madura, supone elaborar una identificación vocacional, y esto se logra mediante procesos individuales de tipo cognoscitivo, motivacional-afectivo y conativo o de la acción.

Los procesos cognoscitivos se refieren a la cantidad y calidad de la información que tiene el joven sobre los factores internos relacionados consigo mismo y sobre los factores externos.

Los procesos de tipo motivacional-afectivo se refieren "a toda la dinámica, consciente e inconsciente, que entra en juego en la elección vocacional como resultado de distintas identificaciones con el yo. Ahí desempeñan un papel importante: a) los tipos de personalidad, b) los intereses, y c) la estructura de carácter del adolescente, que lo hace valorar distintos aspectos del mundo objetivo..."

El aspecto conativo o de la acción, se manifiesta en el hecho de la toma de decisión. Esto está determinado "por la manera en que

el adolescente resuelve sus conflictos, y depende de cuáles son sus ansiedades predominantes, cuáles sus identificaciones, sus fantasías para resolver habitualmente los conflictos, y tantos otros aspectos en su manejo de las situaciones críticas o de cambio".

También dentro del aspecto conativo o de la acción, están los factores sociales que influyen en la elección vocacional "y que en cierto modo restan libertad a sus propias decisiones. Esto provoca que muchas veces se establezca un conflicto entre lo que el joven quisiera elegir, teniendo en cuenta sólo las propias aspiraciones y lo que piensa que socialmente le conviene elegir, por motivos de índole económica o de perspectivas de progreso. El joven debe estar ubicado y conocer la realidad social en que se mueve, sin desconocer que ésta es cambiante y que existen otras realidades sociales dentro y fuera de su país".

#### 1.8.2.2. LA MADUREZ REQUERIDA PARA LA TOMA DE DECISIONES

"La elección de carrera, como todas las elecciones decisivas en la vida, el hombre debe hacerlas por sí solo, y precisamente este enfrentamiento del joven consigo mismo y con las circunstancias, así como este tomar conciencia de que será él en última instancia quien debe decidir, es lo que podrá darle un sentido pleno a la elección, lo que lo va a hacer sentirse maduro, responsable y finalmente satisfecho con la carrera que elija" (Cortada, 1977, p. 275).

Pero, la madurez requerida para tomar esa decisión tan importante, ¿a qué edad se tiene?

Científicamente no se ha delimitado la edad óptima para la toma de decisiones "ésta según los investigadores fluctúa entre los 14 y 18 años" (Rodríguez, 1991, p. 80)

Lo que se ha encontrado mediante investigaciones es que si el individuo reorganiza sus ideas con respecto a él mismo en la adolescencia temprana (en Secundaria), la autodefinición se expande hasta incluir la ocupación, metas e ideales.

También se ha visto que una elección reflexiva y madura es el fruto de una personalidad equilibrada y segura y que en la formación de ésta, juegan un papel decisivo su formación escolar y las relaciones familiares. Si a un joven desde niño se le ha permitido tomar decisiones desde las cosas más simples hasta cosas importantes, si desde chico se le ha hablado de su futura elección profesional, si en su educación se le pide una participación activa, si se le enseña a trabajar en equipo; lo que se está haciendo es ayudándolo a madurar, a aprender a tomar decisiones, a responsabilizarse por los resultados de éstas, a aprender de sus equivocaciones, a tomar un papel activo en su educación y cuando llegue el momento de hacer la elección profesional, no le producirá un conflicto.

La elección debe ser un punto de partida natural para empezar con seguridad y alegría la ardua tarea que representa siempre el estudio de una carrera y el ejercicio de una profesión universitaria vividas con plenitud.

Es entonces muy importante, para poder realmente guiar, ayudar al joven en su elección de carrera, entender por qué se produce el conflicto vocacional, se requiere un conocimiento amplio por parte de padres, maestros y orientadores de la etapa adolescente; y sobre todo no dejar que la elección sea súbita y sin preparación, sino por el contrario ir preparando al joven desde su infancia para esta importante decisión.

## CAPITULO 2

### LAS FILOSOFIAS DE CALIDAD

#### 2.1. DEFINICION DE CALIDAD

La filosofía, o mejor dicho, las filosofías de calidad, son programas cuyos objetivos son mejorar la calidad de fabricación de un producto o el suministro de un servicio.

Son filosofías, pues están conformados por una serie de ideas que invitan a reflexionar para después actuar, no son recetas para el éxito empresarial y personal". (Valderrama, 1993, p.6)

A continuación se mencionan algunas definiciones acerca del concepto de calidad.

Deming define la calidad como "cualquier cosa que el cliente necesite y quiera. Dado que los requerimientos del cliente están siempre cambiando, es necesario investigar constantemente la conducta del consumidor". (op. cit., p. 18)

Para Crosby "la calidad se define como el cumplimiento con los requisitos, no como algo bueno". (Crosby, 1990, p. 57).

Castellanos, (1993, pp. 17-18), recopila las siguientes definiciones:

"Una definición en cuando a las normas industriales japonesas (NIJ), dice que es un sistema de métodos de producción que económicamente genera bienes o servicios de calidad, acordes con los requisitos de los consumidores. Asimismo, dice Ishikawa (1986). Desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto que sea el más económico, el más útil y siempre satisfactorio para el consumidor".



Para Feigenbaum (1992), "La calidad es un sistema eficaz para integrar los esfuerzos de mejora de los distintos grupos de una organización, para proporcionar productos y servicios a niveles que permitan la satisfacción del cliente".

Jurán (1990), dice que la calidad es "la adecuación para el uso, que cumpla la función para el que está hecho, satisfaciendo las necesidades del cliente".

En la mayoría de estas definiciones destaca la importancia de satisfacer la necesidad del cliente, por lo que es importante indentificar quién es el cliente en cada caso y cuáles son sus necesidades.

Cliente para Jurán, 1990, (citado en Valderrama, p. 18), es "todo aquel que utiliza el fruto de nuestro trabajo en la organización o fuera de ella. Las necesidades de los clientes cambiarán de acuerdo al uso que vayan a dar al producto del trabajo, pudiendo actuar como: comercializadores, transformadores, usuarios y público en general".

## 2.2. PRINCIPALES EXPONENTES DE LA CALIDAD Y SUS APORTACIONES

La necesidad de la búsqueda de calidad por el ser humano, ha existido desde tiempos remotos, la forma en que se ha satisfecho esta necesidad ha ido modificándose, desde métodos primitivos hasta los sofisticados y complejos programas de calidad de nuestros días.

El primer antecedente de normas de calidad surge en Inglaterra en 1935 con E. S. Pearson, quien desarrolló el British Standard 600, el cual permitía la certificación del prestador de bienes y servicios al consumidor. (op. cit., p. 14)

Japón, un país devastado y destruido por la Segunda Guerra Mundial, debe su tremendo desarrollo industrial y económico después de ésta, a la incorporación de programas de calidad, principalmente entre los años 50s. y 60s; y al énfasis que le han dado a la educación, la cual es obligatoria hasta el noveno grado, pero la mayoría alcanza el nivel profesional.

Los principales representantes de la calidad son: Joseph M. Jurán, William Edwards Deming, Kaoru Ishikawa, William Ouchi y Philip Crosby, entre otros.

#### 2.2.1. JOSEPH M. JURAN

Joseph M. Juran, rumano de nacimiento, emigró a los Estados Unidos en 1912. Es considerado como uno de los iniciadores de los programas de calidad.

La principal aportación de Juran para la calidad es "La Gestión de la Calidad", desarrollada como resultado de sus estudios y definida como la Totalidad de medios por los cuales se logra la calidad. La gestión de la calidad incluye a su vez tres procesos, que a su vez forman la "Trilogía de la Calidad", y los tres procesos son: Planificación, Control y Mejora de la calidad.

Las siguientes definiciones dadas por Juran han sido tomadas de Valderrama, (1993, p. 9)

"La Planificación de la calidad es la actividad que se lleva a cabo para determinar las necesidades de los clientes y para desarrollar los productos y procesos requeridos para satisfacer esas necesidades".

"El Control es el mantener un proceso en su estado planificado, de forma que siga siendo capaz de cumplir con los objetivos operativos".

Mejora. "El proceso de mejora de la calidad descansa sobre la base de ciertos conceptos fundamentales. Estos conceptos se encadenan, formando un proceso estructurado y repetitivo para lograr mejoras de la calidad, siendo éstos los siguientes:

- establecer el consejo de calidad
- descripción de las responsabilidades
- políticas de mejora, objetivos

Jurán encontró que el establecimiento de la mejora de calidad, como parte del plan empresarial, es una fase del proceso que puede resultar decepcionante para muchos directivos ya que requiere de mucho tiempo y dedicación.

La mejora, dice Jurán, tiene lugar en los proyectos y consiste en el problema que se debe resolver o la misión concreta que se tiene que ejecutar.

Esto implica dos niveles de actividad: el colectivo, que es la formación de consejos o comités de calidad y el individual, donde se selecciona el proyecto a trabajar.

Consejo de Calidad. Tiene como función "coordinar e institucionalizar la mejora anual de la calidad a través de la designación de equipos de trabajo que ataquen a los proyectos". (op. cit., p. 13)

Jurán dice que a veces es conveniente incluir dentro del Consejo a altos directivos para que sean patrocinadores o protectores de proyectos concretos, proporcionando a los equipos acceso directo al nivel superior jerárquico.

Los Equipos de Trabajo, mientras dura un proyecto concreto de mejora, tienen reuniones periódicas, llevando un control de los progresos obtenidos en cada una de ellas y asignando

responsabilidades a los diferentes miembros para las subsiguientes.

También elaboran informes escritos sobre los progresos que se van alcanzando, informes que se reparten a todo el personal que necesita estar informado.

El informe final debe contener, como mínimo, menciona Juran, un resumen de los resultados logrados y de las actividades que condujeron a éstos.

Juran también destaca la importancia de dar reconocimiento a los equipos que han realizado un trabajo excepcional; incluso da ejemplos de formas de reconocimiento que los directivos pueden dar a sus empleados.

Establece, por ejemplo, dar certificados o placas a los miembros del equipo, publicar los resúmenes de los proyectos junto con las fotografías de los miembros de los equipos, lo cual también sirve para fines formativos de otros empleados; realizar banquetes en honor de los equipos; presentar el informe final al director de más categoría de la empresa; dar premios; éstos entre otros reconocimientos.

Juran también se preocupó por el cómo motivar a las personas para lograr cambios en sus acciones, para lo cual se basó en la tesis de que,

Para cambiar el comportamiento de las personas es necesario cambiar primero sus actitudes.

Y encontró en la educación, el remedio primario a los obstáculos observados (ignorancia de que se están creando problemas de calidad, mitos culturales sobre la calidad que se contraponen a la realidad de ésta, entre otros) para el cambio de actitudes de las personas en beneficio de ellas y de la empresa.

### 2.2.2. WILLIAM EDWARDS DEMING

William Edwards Deming, un experto estadista, ha sido uno de los que más han influido en el desarrollo de la Calidad Total tanto en Estados Unidos, como en Japón, en donde se instituyó, en 1951, el Premio Deming de calidad, en su honor.

Como experto, Deming siempre buscó el mejoramiento de los métodos estadísticos, llegando gradualmente a la conclusión "de que lo que se necesitaba era una filosofía básica de administración, que fuera compatible con los métodos estadísticos" (Valderrama, 1993, p. 18)

Deming opina "que los juicios que no están respaldados por datos corren el riesgo de incluir opiniones, exageraciones e impresiones desacertadas; que los métodos estadísticos son esenciales para la transformación hacia la calidad, y sólo con el uso adecuado de éstos puede la gente minimizar la confusión cuando hay variación. (op. cit., p. 19)

Los métodos estadísticos utilizados en Calidad Total, se le conocen como Método Deming.

Pero Deming también recomienda no depender exclusivamente de ellos, ya que "aunque valiosos, son simples instrumentos al servicio de los trabajadores que ejecutan un plan que debe salir de la alta gerencia". (op. cit.)

Algunas de las técnicas estadísticas más útiles son simplemente formas de organizar y exhibir los datos en forma visual, por lo que no son ni difíciles ni complicadas de dominar. Algunas de ellas son: El Diagrama de Flujo, Diagramas de Causa y Efecto, Gráficos de Control, entre otros.

Una de las principales aportaciones de Deming, fueron los 14 puntos para la gestión, éstos, dice Deming, "sirven en cualquier

parte, tanto en las pequeñas organizaciones como en las más grandes, en las empresas de servicios y en las dedicadas a la fabricación". (Deming, 1989, p. 19)

#### LOS 14 PUNTOS PARA LA GESTION SON:

1. Crear constancia en el propósito de mejorar el producto y el servicio. Esto es, la intención de permanecer en el negocio suministrando un producto y un servicio que ayuden al hombre a vivir mejor y que este producto tenga un mercado.

Deming habla de 2 clases de problemas: los problemas de hoy y los problemas del futuro, y dice que sobre todo los problemas del futuro exigen la constancia en el propósito y la dedicación para mejorar la competitividad y para mantener viva la compañía y proporcionar puestos de trabajo a sus empleados.

El establecimiento de la constancia en el propósito, dice, supone la aceptación de las siguientes obligaciones.

a) Innovar. Asignar recursos para la planificación a largo plazo. La innovación no puede prosperar sin el compromiso de la alta dirección con la calidad y la productividad.

b) Destinar recursos para la Investigación y para la Educación.

c) Mejorar constantemente el diseño del producto y servicio. Esta obligación no acaba nunca, menciona Deming, siendo el consumidor, la pieza más importante en el diseño.

2. Adoptar la nueva filosofía. Esto implica una transformación, la adopción de los 14 puntos y la eliminación de las enfermedades mortales, descritas más adelante, y los obstáculos.

3. Dejar de depender de la inspección en masa. La calidad, dice Deming, no se hace con la inspección, sino mejorando el proceso de producción.

4. Acabar con la práctica de hacer negocios sobre la base del precio. Los negocios que se hacen sobre el precio más bajo como único requisito sin tomar en cuenta la calidad; a largo plazo resultan en una baja calidad y un costo elevado. Es muy importante pensar a largo plazo y no sólo en el precio de compra hoy.

5. Mejorar constantemente y siempre el sistema de producción y servicio. Deming dice que la calidad se debe incorporar en la fase de diseño, ya que una vez que los planes se están ejecutando puede ser demasiado tarde. Además de ser fundamental el trabajo en equipo para el diseño.

La calidad deseada comienza con la idea, la cual debe traducirse a planes, especificaciones, ensayos, en un intento de hacer llegar al consumidor la calidad deseada. Todo esto es responsabilidad de la dirección. A partir de allí habrá una mejora de calidad en cada actividad.

6. Implantar la formación. Esto incluye a los directivos, los cuales necesitan formación para aprender todo lo relacionado con la compañía. Deming señala que el mayor derroche en América es la incapacidad de utilizar las habilidades de las personas.

7. Adoptar e implantar el liderazgo. Según Deming, la transformación del estilo de gestión occidental requiere que los directores sean líderes, no supervisores. La dirección debe trabajar en las fuentes de mejora, la idea de la calidad del producto y del servicio y en la traducción desde la idea al diseño y al producto final.

8. Desechar el miedo. Nadie puede dar lo mejor de sí a menos que se sienta seguro. Y seguro significa no tener miedo de expresar las ideas, no tener miedo de hacer preguntas, no tener miedo al saber, al respecto de este último miedo, Deming dice que existe una resistencia generalizada al saber, y que puede ser que el orgullo tenga un papel en esta resistencia ya que los nuevos conocimientos pueden revelar algunas de nuestras fallas. Por el contrario, la adquisición de nuevos conocimientos debe verse como la oportunidad de ayudarnos a realizar mejor nuestro trabajo.

9. Derribar las barreras entre los departamentos. Es necesario el trabajo en equipo en toda la compañía. Es muy importante la cooperación de todos para lograr mejoras en el producto, servicio y calidad.

10. Eliminar los eslogans, exhortaciones y metas para la mano de obra. Estos generan frustración y resentimiento y además las gráficas y carteles no tienen en cuenta el hecho de que la mayor parte de los problemas vienen del sistema y la responsabilidad de mejorar el sistema es de la Dirección.

11. a) Eliminar los cupos numéricos para la mano de obra.

b) Eliminar los objetivos numéricos para los directivos.

La gestión por objetivos numéricos es un intento de dirigir sin saber qué hacer, es una gestión por el miedo; y el centrarse en la producción no es una forma eficaz de mejorar un proceso o una actividad.

12. Eliminar las barreras que privan a la gente de su derecho a estar orgullosa de su trabajo. Estas barreras se deben de quitar tanto para la dirección o personas con un salario fijo, esto es, la calificación anual de su actuación, o calificación por méritos, y al grupo de los trabajadores por horas.



Dice Deming que la posibilidad de que la gente esté orgullosa de su trabajo significa mucho para el trabajador y que ésto ocasiona que se sienta importante y si se siente importante puede colaborar en la mejora del sistema de la compañía.

13. Estimular la educación y la automejora de todo el mundo. Esto significa implantar un programa vigoroso de educación y automejora; ya que lo que necesita una organización no es solo gente buena; necesita gente que esté mejorando su educación.

14. Actuar para lograr la transformación. Deming proporciona una serie de puntos que son importantes seguir para lograr la transformación en una compañía.

Además de los 14 puntos para la Gestión, Deming también habló de que hay enfermedades mortales y obstáculos que se oponen a la transformación, algunas de las cuales, mencionó, requieren de una completa reorganización del estilo de gestión occidental. Las enfermedades mortales son:

1. Falta de constancia en el propósito de planificar un producto y servicio que tenga mercado, que mantenga a la compañía en el negocio y que proporcione puestos de trabajo.
2. Énfasis en los beneficios a corto plazo. Esto hace fracasar la constancia en el propósito y al crecimiento a largo plazo.
3. Evaluación del comportamiento, calificación por méritos, o revisión anual.
4. Movilidad de los directivos. La movilidad de un directivo le afecta no sólo a él, en la falta de compromiso hacia la empresa, sino también en la inquietud e incertidumbre que genera en los empleados.

Junto con la movilidad de los directivos, también está la alta movilidad en América de los empleados, y un factor que contribuye a esto es la insatisfacción en el trabajo, a la incapacidad de sentirse orgullosos de su trabajo.

5. Dirigir una compañía basándose sólo en las cifras (contando el dinero). Deming menciona al respecto, que son importantes las cifras porque hay que pagar impuesto, nómina, amortizaciones, entre otros pagos; pero que aquel que dirige su compañía únicamente por las cifras visibles, sin mejorar la calidad, con el tiempo se quedará sin compañía y sin cifras.

6. Demasiados costes médicos.

7. Costes excesivos de responsabilidad, hinchados por los abogados que trabajan por minuta.

### 2.2.3. KAORU ISHIKAWA

Es considerado el padre de "Los Círculos de Calidad", impulsor del proceso de mejoramiento de calidad en el Japón y creador del Control Total de Calidad, del cual es considerado como la principal autoridad japonesa.

El Dr. Ishikawa nació en Japón en 1915. Como profesor de Ingeniería de la Universidad de Tokio, en donde en 1939 se graduó en química aplicada, comprendió la importancia de los métodos estadísticos. Desde 1949, año en que participó estrechamente en la promoción del control de calidad, ha ayudado a muchas firmas japonesas a alcanzar lugares destacados mediante la aplicación del control de calidad.

Se considera que la vida del Dr. Ishikawa y la historia del control de calidad en el Japón son inseparables y además es

considerado el asesor de control de calidad más solicitado del Japón.

Para Ishikawa, (Ishikawa, 1988, p. 1) "El Control Total de Calidad al estilo japonés es una revolución conceptual en la gerencia".

A continuación se mencionan las características del control de calidad japonés.

Control de calidad es hacer lo que se debe hacer en todas las industrias.

El control de calidad que no muestra resultados no es control de calidad. Hagamos un CC que traiga tantas ganancias a la empresa ¡que no sepamos qué hacer con ellas!

El CC empieza con educación y termina con educación.

Para aplicar el CC tenemos que ofrecer educación continuada para todos, desde el presidente hasta los obreros.

El CC aprovecha lo mejor de cada persona.

Cuando se aplica el CC, la falsedad desaparece de la empresa. (op. cit., p. 10)

El Sistema de Control de Calidad que el Dr. Ishikawa estableció para el Japón incluye 6 puntos:

1. Educación y capacitación en control de calidad.
2. Actividades de círculos de control de calidad.

En los años 50s. se llamaban "talleres de estudio de control de calidad".

3. Control de calidad en toda la empresa; participación de todos los miembros de la organización.
4. Auditoría de control de calidad.
5. Utilización de métodos estadísticos.
6. Actividades de promoción del control de calidad a escala nacional.

En Japón, el mes de noviembre es el mes de la calidad, durante este mes se llevan a cabo conferencias a nivel nacional, se iza la bandera de la calidad y se otorga el Premio Deming. El mes de octubre es el de la Promoción de la Normalización Industrial, en el que hacen una evaluación y modificación de las normas existentes, además promueven el control de calidad.

Ishikawa con el propósito de investigar el hecho del por qué el CC, que tuvo sus comienzos en EE.UU. se ha arraigado más en Japón, encontró que esto se debía a algunas diferencias sociológicas y culturales existentes entre el mundo occidental y oriental. En su mayoría éstas son más bien críticas al sistema occidental norteamericano.

También Ishikawa, tras una serie de investigaciones encontró que uno de los factores que dificultaban el control total de calidad dependían de las actitudes de las personas, las cuales, entre otras, eran:

1. Pasividad entre los altos ejecutivos y gerentes; quienes evaden responsabilidades.
2. Personas que piensan que todo marcha bien y que no hay ningún problema; están satisfechas con el statu quo y les falta comprensión de aspectos importantes.
3. Personas que piensan que su empresa es con mucho, la mejor.

4. Personas que piensan que la mejor manera de hacer algo y la más fácil, es aquélla que conocen. Personas que confían en su propia insuficiente experiencia.
5. Personas que sólo piensan en sí mismas o en su propia división.
6. Personas que no tienen oídos para las opiniones de los otros.
7. Personas que anhelan destacarse, pensando siempre en sí mismos.
8. El desánimo, los celos y la envidia.
9. Personas que no ven lo que sucede más allá de su entorno inmediato. Personas que nada saben acerca de otras divisiones, otras industrias, el mundo externo o el mundo en general.
10. Personas que siguen viviendo en el pasado feudal. Estas incluyen "las personas dedicadas únicamente a asuntos comerciales, los gerents y trabajadores de línea sin sentido común, y los sindicalistas doctrinarios".

(op. cit., pp. 65 y 66)

Ishikawa, (Valderrama, 1993, p. 43), "considera que una solución para despejar estas actitudes, es que los precursores del control de calidad en las empresas requieren firmeza en sus convicciones, espíritu de cooperación entusiasta, ser pionero y sobre todo, deseos de lograr adelantos importantes". Y afirma "que cuando se desea poner en práctica algo nuevo, el enemigo principal de este esfuerzo se hallará dentro de la propia empresa y dentro de la

propia persona. No habrá progreso si no se puede vencer este enemigo".

#### 2.2.4. WILLIAM OUCHI

William Ouchi, a diferencia de los autores anteriores que se dedicaron al estudio de los métodos estadísticos de calidad, junto con Philip Crosby, centra su atención en la Administración.

Este investigador después de una serie de estudios que lo llevan a cuestionarse la razón por la que EE.UU. siendo un país con un gran desarrollo científico y tecnológico, sufría un notorio deterioro en su productividad, a diferencia de Japón, que sin grandes recursos naturales había aumentado su productividad después de la Segunda Guerra Mundial en un 400%, encontró que en EE.UU. "habían olvidado el valor que posee el ser humano, deduciendo que la clave de una mayor productividad está en implicar a los trabajadores en el proceso". (op. cit., p. 45)

Esto se logra, dice Ouchi, combinando los esfuerzos individuales de una manera provechosa y motivando a los empleados a hacerlo mediante una actitud de cooperación continua en todos los niveles.

Después de una serie de investigaciones, Ouchi postuló su "Teoría Z", denominando así a las empresas norteamericanas que se desarrollaron espontáneamente en los EE.UU. y que tenían muchas características similares a las japonesas y las diferenció de las organizaciones que manejan la Teoría X y la Teoría Y de Douglas Mc Gregor.

Ouchi dividió a las empresas occidentales en tres tipos:

- Las organizaciones "a": éstas son del estilo norteamericano, en las cuales las personas se relacionan débilmente entre si y rara vez logran intimidad; se adaptan naturalmente a las condiciones

intimidad; se adaptan naturalmente a las condiciones de heterogeneidad, movilidad e individualismo.

- Las organizaciones "j": son las que se encuentran en Japón y en las cuales sus condiciones son de homogeneidad, estabilidad y colectivismo.

- Las organizaciones "z": las cuales son las que se encuentran en los E.U., pero con características similares a las empresas japonesas.

(op. cit., p. 46)

"La Teoría z" aporta tres lecciones muy importantes que deben considerarse siempre y que son: 1) La confianza, 2) la sutileza y 3) la intimidad. A continuación se menciona la interpretación de los tres elementos.

A la confianza la considera un elemento básico para la productividad. Encontró que una de las características de los japoneses es que tienen buena voluntad, y por esta razón las empresas se preocupan por emplear prácticas del área administrativa, que promueven la confianza, en el entendimiento que sus sacrificios siempre serán recompensados en el futuro.

La sutileza es su segunda lección; toma como punto que las relaciones humanas son complejas y volubles, por lo que no puede tratarse a todas las personas por igual, y que cuando la administración burocrática o los contratos sindicales son inflexibles, la sutileza se pierde y la productividad disminuye.

La intimidad puede entenderse como el interés por los demás, el apoyo y la generosidad disciplinada, pues ésto provoca relaciones más estrechas. Indica

que mientras los japoneses buscan mantenerla, los norteamericanos la han ido perdiendo, pues aún en los núcleos en los que antes se fomentaba, como es la escuela, los clubes, la familia y la iglesia, se ve amenazada por la vida industrial que prevalece.

(op. cit., p. 47)

Las características sobresalientes de las organizaciones z son:

1. Empleo de por vida. Esto no está establecido formalmente pero así se maneja. La empresa invierte mucho tiempo en la capacitación del empleado, el cual requiere de un largo proceso de aprendizaje y práctica para conocer la organización, que la empresa desea retener a sus empleados.
2. Empleo de mecanismos de control. Utilizan los más modernos métodos formales de planeación y administración por objetivos, pero a diferencia de las empresas tipo "a", éstos rara vez son determinantes.
3. Toma de decisiones. Las cuales se dan por consenso y con la participación de los empleados. Es una decisión tomada en grupo, gracias a que existe confianza entre ellos y todos están convencidos de que comparten objetivos comunes y que nadie está procurando su beneficio propio.
4. Orientación holista. Existe una fuerte preocupación por parte de los superiores, por el bienestar de sus empleados, con los cuales las relaciones son informales y en una atmósfera igualatoria. Hay confianza, comunicación y entrega.
5. Igualitarismo. Es una de las características más sobresalientes de las organizaciones "z". Los empleados trabajan en una forma autónoma, existe confianza en ellos, pues se está



convencido de que ninguna persona pretenderá lesionar los intereses de los demás.

Además, Ouchi desarrolló 13 pasos para transformar una empresa en organización "Z", pasos que dice, pueden traslaparse o cambiar de orden según la administración. "Los elaboró con la finalidad de desarrollar en la organización la capacidad de coordinar sus recursos humanos con el objeto de incrementar su nivel de productividad, lo cual implica cultivar el talento de las personas para modificar sus actitudes y entrega al trabajo, aunados a la creación de estructuras, incentivos y conceptos filosóficos de la administración completamente nuevos." (op. cit., p. 50)

Los 13 Pasos son:

- 1er. paso. Comprender la organización Z y el papel que usted desempeña.
- 2o. paso. Analizar la filosofía de la compañía.
- 3er. paso. Definir la filosofía administrativa deseada y comprometer al líder de la compañía.
- 4o. paso. Poner en práctica la filosofía, creando tanto estructuras como incentivos.
- 5o. paso. Desarrollar habilidades para las relaciones humanas.
- 6o. paso. Evaluar su propio desempeño y los resultados del sistema.
- 7o. paso. Comprometer al sindicato.
- 8o. paso. Como hacer que el empleado se vuelva más estable.
- 9o. paso. Tomar sus decisiones empleando un proceso lento de evaluación y promoción.
- 10o. paso. Ampliar los horizontes profesionales.
- 11o. paso. Prepararse para aplicar la teoría en el primer nivel.
- 12o. paso. Buscar el lugar preciso para poner en práctica la participación.
- 13o. paso. Permitir el desarrollo de relaciones holistas.

### 2.2.5. PHILIP B. CROSBY

Importante consultor norteamericano en el campo de la calidad, descubre que un elemento clave de la calidad es la prevención, resultando ésta más barata, que corregir o desechar; al mismo tiempo, señala que los verdaderos responsables de la calidad deben ser los dirigentes. El primer paso, dice, es conseguir que la alta dirección tome conciencia y se responsabilice de sus necesidades de calidad y que adopte, en forma personal, una actitud de prevenir defectos. (Crosby, 1990)

Una de las principales aportaciones de Crosby a la calidad son las "Tres acciones administrativas estratégicas para lograr modificaciones en la calidad", y señala que es importante atender siempre a las 3; éstas son:

**Determinación:** ésta surge cuando los miembros de un equipo de trabajo, deciden que no están dispuestos a tolerar por más tiempo una situación inconveniente y reconocen que sus propias acciones, son el único instrumento que permitirá cambiar las características de la organización.

**Educación:** es el proceso por medio del cual todos los empleados adquieren un lenguaje común acerca de la calidad, y comprenden las posiciones individuales que desempeñan en el proceso para mejorar la calidad. Llegan a poseer un conocimiento especial para colaborar en acciones que combatan los problemas.

**Implantación:** es el acto de dirigir el flujo de mejoramiento por la vía correcta. Este proceso nunca termina, porque los elementos de las organizaciones cambian constantemente.

(Valderrama, 1993, p. 58)

Otra aportación es la llamada "Vacuna Crosby", que consiste en un conjunto de reglas o ingredientes que se deben aplicar para superar los problemas de calidad; éstas son:

Integridad  
Sistemas  
Comunicaciones  
Operaciones y  
Políticas

**Integridad.** Es necesario que cada una de las personas, independientemente de su nivel, reconozcan que su compromiso individual con la integridad de los requisitos, es lo que da solidez a la empresa.

**Sistemas.** La función de la Administración de la calidad está orientada a cumplir con los requisitos. En hacer que la calidad se convierta en un asunto de rutina. El énfasis deberá estar en prevenir los defectos, sirviendo ésto de base para la revisión y planeación continuas, utilizando la experiencia presente y pasada para evitar que el pasado se repita.

**Las Comunicaciones** son muy importantes para proporcionar información constante al personal sobre el proceso para el mejoramiento de la calidad y los logros que se vayan obteniendo. También para comunicar errores a la alta dirección y para proporcionar reconocimiento a los empleados.

**Las Operaciones.** Deben analizarse en forma continua y modificarse cuando se aprecie alguna oportunidad de mejoramiento. Es muy importante la capacitación en todas las áreas, sobre todo en los nuevos procesos o procedimientos. A los proveedores también se les enseña a que entreguen en la fecha señalada según lo convenido y especificado.

Las Políticas sobre la calidad, deberán ser claras e inequívocas. Todas las comunicaciones y publicidad al respecto deberán tener las mismas características.

Crosby se preocupó por la desmotivación de los empleados en las empresas y encontró que una de las principales razones es el trato que reciben, "haciéndolos sentir como simples peones en manos de operaciones funcionales sin atención personal alguna" (Crosby, 1990, p. 30)

A este autor, también se deben "Los 4 principios absolutos en los que se basa la filosofía de la administración para la calidad"

LOS CUATRO PRINCIPIOS ABSOLUTOS SON:

1. La calidad se define como el cumplimiento con los requisitos, no como algo bueno. Para lograrlo, los directivos deben establecer los requisitos que deben cumplir los empleados, suministrar los medios necesarios para que lo puedan hacer y motivarlos a cumplirlos.

2. La calidad se logra a través de la prevención, no de la evaluación. El secreto estriba en observar el proceso y determinar las causas posibles de error para controlarlas.

3. La norma de realización de la calidad es cero defectos, no niveles aceptables de calidad. Para Crosby, cero defectos, es una forma simbólica de decir "hazlo bien desde la primera vez". Cero defectos es pensar en todo lo que se necesita. Implica contar con requisitos claros, capacitación, una actitud positiva y un plan. (op. cit.)

4. La calidad se mide por el precio del incumplimiento, no por índices. Crosby divide el costo de la calidad en dos áreas: el precio del cumplimiento, que es lo que hay que gastar para que

las cosas resulten bien; y el precio del incumplimiento, o sea, todos los gastos realizados en hacer las cosas mal, como es repetir el trabajo, corregir los procedimientos y atender las reclamaciones.

El propósito de la calidad, "no es el de acomodar lo que está mal. Consiste en eliminar todo aquello que está mal y en evitar que se repitan tales situaciones". (op. cit., p. 212)

Crosby dice que los requisitos provienen de los clientes.

El trabajo en equipo, dice Crosby, es primordial para mejorar la calidad. El equipo para el mejoramiento de la calidad tendrá como propósito el guiar el proceso y promover su evolución, brindando coordinación y apoyo.

Este autor también destacó la importancia de otorgar reconocimiento a los empleados que obtienen buenos resultados en una compañía, algo que muchos administradores, mencionaba el autor, olvidan y estableció el premio "Faro de la Calidad", otorgado al empleado modelo que se distinguía como persona trabajadora y valiosa y, a la vez, que era visto por sus compañeros como ejemplo, como un faro. (Valderrama, 1993)

## CAPITULO 3

LA ORIENTACION VOCACIONAL EN LAS ESCUELAS INCORPORADAS  
A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO3.1. LAS PREPARATORIAS INCORPORADAS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO Y LOS CAMBIOS PROPUESTOS AL PLAN DE  
ESTUDIOS

La mayoría de las preparatorias particulares del D.F., están incorporadas a la Universidad Nacional Autónoma de México, una minoría a la Secretaría de Educación Pública.

Las preparatorias, como instituciones incorporadas a la UNAM, siguen sus lineamientos, entre ellos, los planes de estudio, estos planes son los mismos que los de la Escuela Nacional Preparatoria, los cuales han sido modificados en 1988 y puestos en práctica en la misma, no así en las instituciones con estudios incorporados a la UNAM.

A pesar de que parecía un hecho su aplicación para el siguiente curso escolar, o sea, 1994-95, el 9 de mayo del presente año, La Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios de la UNAM envió una Circular a todos los Directores de Instituciones con estudios Incorporados, informando que, debido a que el Consejo Universitario continuaba la revisión del nuevo plan de estudios de la Escuela Nacional Preparatoria, y que a esa fecha no lo había aprobado, no sería obligatoria su aplicación para el mencionado ciclo escolar.

Los planes de estudio de Iniciación Universitaria (Secundaria) y Preparatoria, vigentes hasta la fecha en Instituciones con estudios incorporados a la UNAM, datan de 1964. Por supuesto que

los maestros de las diferentes asignaturas por su cuenta los han ido modificando y adecuando.

Los cambios planteados son los siguientes:

1. Modificación en el contenido de las materias ya existentes.
2. El cambio de nombre a algunas materias como Lengua y Literatura que cambia su nombre a Español, Anatomía Fisiología e Higiene que cambia por Educación para la Salud, Etica por Filosofía Moral. Por supuesto que el cambio de nombre significa darle más énfasis a un área o ampliar el contenido de la materia.
3. La inclusión de otras materias obligatorias y curriculares:
  - Actividades Estéticas y Artísticas para 4o. y 5o.
  - Educación Física para 4o. y 5o.
  - Introducción a la Informática para 4o.
4. La inclusión de Orientación Educativa en 4o. Año y Orientación Vocacional en 5o. como materias obligatorias pero extracurriculares, con una hora a la semana frente a grupo.  
Aunque en el mapa curricular de la preparatoria, Orientación Vocacional, únicamente aparece 5o., el programa incluye 6o. Año también.

Cabe mencionar que existe un programa de Orientación Educativa para Iniciación Universitaria (Secundaria), de la Escuela Nacional Preparatoria pero que no está propuesto para aplicarse en las Secundarias incorporadas a la UNAM, o al menos no aparece en el mapa curricular.

Como puede apreciarse en este panorama, el papel que juega la Orientación Vocacional es incluso inferior a las Actividades Estéticas y Artísticas y a la Educación Física; lo que, como

mencionan Arjona y Solís (1988) condiciona en los alumnos, una imagen secundaria de la Orientación.

La estructura de los programas de Orientación Educativa y Vocacional de la Escuela Nacional Preparatoria ha sido cambiada en 1993, adecuando los programas "a lo establecido en el Marco Institucional de la Docencia de la Legislación Universitaria". (Programa de Orientación Educativa de la E.N.P., 1993, en Presentación)

Aunque no es objetivo del presente trabajo el abordar El Programa de Orientación Educativa para 4o. Año, cuyo título es Orientación Escolar e Integración Universitaria, es conveniente, por ser antecedente del 5o. Año, mencionar su objetivo y temas que abarca.

**OBJETIVO GENERAL:**

Los alumnos iniciarán un proceso crítico y reflexivo sobre algunos aspectos que faciliten su participación como universitarios, a través del conocimiento de la Institución, su situación como adolescentes y su actuación académica.

**TEMAS:**

- I. La UNAM, su significado y trascendencia.
- II. Apoyo al aprendizaje.
- III. Aspectos significativos de la adolescencia.

**3.2. PROGRAMAS DE ORIENTACION EDUCATIVA PARA 5o. y 6o. AÑOS DE LA ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA**

El Programa aborda la elección de carrera como un proyecto de vida el cual puede ser planeado.



**OBJETIVO GENERAL**

Los alumnos efectuarán su elección de área y/o carrera a través de un proceso sistemático de análisis e integración de la información laboral, educativa, personal y fisiográfica en el marco del contexto social del país.

**3.2.1. PROGRAMA DE ORIENTACION EDUCATIVA PARA 5o. AÑO:  
ORIENTACION VOCACIONAL**

El Programa está dividido en 3 Temas con objetivos particulares los cuales a su vez se dividen en subtemas.

**TEMA 1. MOTIVACION E INTRODUCCION A LA ELECCION DE  
CARRERA****OBJETIVOS PARTICULARES**

Los alumnos identificarán la importancia de la elección de carrera en su proyecto de vida.  
Los alumnos analizarán y discriminarán la información sobre los aspectos: laboral, educativo, personal y fisiográfico, para fundamentar la elección de área y/o carrera.

**CONTENIDO TEMATICO**

- 1.- Introducción al programa
  - 1.1. Revisión del Programa
- 2.- El Bachiller en el proceso de hacerse profesionista.
  - 2.1. Temores, expectativas, prejuicios, mitos y fantasías en relación a las carreras.
  - 2.2. Calidad de Vida.
  - 2.3. Privilegio de acceso al conocimiento.

- 2.4. Perspectivas que se abren ante el estudiante universitario en su actuar social.
- 3.- Planteamiento del problema de elección de carrera.
- 4.- Modelo de toma de decisión para la elección de carrera.
- 5.- Factores que confluyen en la elección de carrera.
- 5.1. Factor laboral:
- a) Profesiones y situación socio-económica del país.
  - b) Inserción de los profesionistas a la vida productiva del país.
    - Campo de Trabajo: Familias de Carreras por Campo Ocupacional.
    - Mercado de Trabajo.
- 5.2. Factor personal:
- a) Intereses y aptitudes
  - b) Creencias y valores
  - c) Autoestima
  - d) Historia académica
- 5.3. Factor Educativo:
- a) Areas del Bachillerato y carreras de la UNAM.
  - b) Demanda y saturación de las carreras en la UNAM.

Número de Sesiones: 15

## TEMA II.- INFORMACION PROFESIOGRAFICA

### OBJETIVO PARTICULAR

Los alumnos identificarán a través de diferentes fuentes de información, las características

generales de las áreas del bachillerato y las carreras que brinda la UNAM.

CONTENIDO TEMATICO

- 1.- El conocimiento y sus áreas.
- 2.- Areas del Bachillerato:
  - I Físico- Matemáticas
  - II Químico- Biológicas
  - III Económico- Administrativas
  - IV Disciplinas Sociales
  - V Humanidades Clásicas
  - VI Bellas Artes
- 3.- Carreras de nivel superior que imparte la UNAM.

Número de sesiones: 13

TEMA III.- EVALUACION DE LA INFORMACION Y TOMA DE DECISION

OBJETIVO PARTICULAR

Los alumnos integrarán los diferentes elementos que les brindó el programa para efectuar su elección de área y/o carrera.

Los alumnos efectuarán su toma de decisión.

CONTENIDO TEMATICO

1. Análisis de resultados.
  - 1.1 Integración de información.
  - 1.2 Comparación de alternativas.
  - 1.3 Toma de decisión.

Número de sesiones: 5

### 3.2.2. PROGRAMA DE ORIENTACION EDUCATIVA PARA 6o. AÑO: APOYO A LA TOMA DE DECISION

#### OBJETIVO GENERAL

Los alumnos adquirirán elementos que apoyen, reafirmen o definan su eleccion de carrera.

El programa está dividido en 2 Etapas con su respectivo objetivo y contenido temático.

#### ETAPA 1.- RATIFICACION Y/O RECTIFICACION DE LA ELECCION DE CARRERA.

#### OBJETIVO PARTICULAR

Los alumnos analizarán su situación personal y la información con que cuentan hasta el momento para ratificar o rectificar su eleccion de carrera.

#### CONTENIDO TEMATICO

1. Introducción al programa
  - 1.1 Revisión del programa
2. Importancia de la evaluación diagnóstica.
  - 2.1 Encuesta diagnóstica
  - 2.2 Análisis de resultados
3. Trascendencia de la elección de carrera
  - 3.1 Factores de desorientación
4. Trámites escolares.
  - 4.1 Pase reglamentado, llenado de la forma RA02
  - 4.2 Indices de saturación
  - 4.3 Cambio de carrera
  - 4.4 Carrera simultánea
  - 4.5 Cambio de área

Número de sesiones: 3

## ETAPA 2.- ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

Esta etapa incluye Conferencias, Visitas guiadas a centros de trabajo, facultades y escuelas y Mesas redondas.

### 3.2.3. TÉCNICAS DIDÁCTICAS RECOMENDADAS:

El programa sugiere una serie de técnicas, cuya selección la dejan a criterio del Orientador, según el tema a revisar. Con el empleo de estas técnicas se pretende alentar la participación activa del alumno y su pensamiento crítico. Las técnicas son:

- Dinámicas de grupos
- Lectura comentada
- Expositiva
- Discusión dirigida
- Panel de discusión
- Trabajo en equipo

### 3.2.4. MATERIALES DE APOYO:

- Impresos de diversos temas
- Videos
- Folletos

### 3.2.5. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS

El programa también incluye actividades complementarias tales como: conferencias y visitas guiadas a facultades, escuelas y centros de trabajo.

### 3.2.6. LAS ACTIVIDADES DEL ORIENTADOR

- Entregar y revisar el programa del curso con los alumnos.
- Cumplir el 80% de las sesiones programadas.
- Revisar y elaborar material didáctico.
- Apoyar las actividades complementarias.
- Revisar los trabajos realizados por los alumnos.
- Proporcionar atención personalizada a los alumnos que así lo requieran.

- Prestar asesoría a los docentes cuando así lo requieran.
- Atender a los padres de familia cuando así se requiera.
- Evaluar las actividades del alumno.
- Entregar al alumno, al finalizar el ciclo escolar, el comprobante de cumplimiento del Programa.

### 3.2.7. EVALUACION:

El programa incluye la evaluación de las actitudes de los alumnos hacia la orientación, conocimientos adquiridos por los alumnos y la evaluación del cumplimiento del programa; ésto sin mencionar porcentajes, ni parámetros.

### 3.2.8. MARCO TEORICO DE LOS PROGRAMAS

En los programas impresos no se menciona ni el marco teórico en que se basan, ni la bibliografía utilizada para su elaboración.

Mediante una investigación con dos de las orientadoras que colaboraron en su realización pudimos saber, según sus comentarios, que los programas no cuentan con una base teórica definida, aunque tienen un enfoque humanístico-existencial y social, según una de ellas; y un enfoque desarrollista, según la otra. Incluyendo también técnicas administrativas como el modelo de toma de decisiones.

Los programas anteriores a éste, eran muy específicos y detallados y llevaban muy de la mano al orientador, algunos incluían incluso cartas descriptivas.

Este nuevo programa se limita a mencionar los temas y subtemas con sus respectivos objetivos, materiales de apoyo, actividades complementarias y técnicas que se pueden utilizar; pero dejan al orientador la tarea de elaborar sus cartas descriptivas.

Cada Preparatoria Nacional cuenta con el material de apoyo hecho especialmente para ese fin y personal de la Dirección General de Orientación Vocacional de la UNAM, imparte las conferencias propuestas en el programa.

Muy interesante sería investigar si se llevan a cabo los programas como son planteados, si los Orientadores Vocacionales manejan adecuadamente todo el material de apoyo y si se llevan a cabo todas las Conferencias programadas.

Ya que el panorama de la Orientación Vocacional que se pudo apreciar en una sola visita hecha a una Preparatoria Nacional es el siguiente:

- \* Material de apoyo almacenado desorganizadamente en una bodega.
- \* Personal desmotivado por escasos ingresos, cumpliendo más que nada con un horario.
- \* Alumnos que aprovechan la clase de Orientación Vocacional para resolver asuntos ajenos a la misma.

Por supuesto que no se puede hacer una generalización basada en esta experiencia, pero lo que se vió no fue nada alentador.

En cuanto a las Preparatorias incorporadas a la UNAM, los programas mencionados, pero sin las modificaciones hechas en 1993, fueron los que enviaron a las mismas, sin hacerle ningún tipo de adecuación y además sin tener acceso al material de apoyo ni a la bibliografía propuesta.

La Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios (D.G.I.R.E.) de la UNAM, pidió que los encargados de la Orientación de cada escuela incorporada, evaluara y diera su opinión sobre los programas, evaluaciones que se hicieron llegar a la D.G.I.R.E. en las fechas señaladas por la misma.

En el mes de febrero del presente año, se llevaron a cabo reuniones de academia de las diferentes asignaturas, entre ellas de Orientación Vocacional, en donde se leyeron las evaluaciones hechas previamente, y allí mismo se volvieron a exponer inquietudes, dudas y sugerencias para adaptar los programas a las necesidades de las escuelas incorporadas a la UNAM.

A continuación se mencionan algunas opiniones desfavorables, sugerencias y aportaciones referentes al programa de 5o. y 6o. Año.

#### OPINIONES DESFAVORABLES:

- Es una "materia extracurricular" y por tal condición los alumnos consideran que no tiene la misma importancia que las demás.
- Los contenidos están sugeridos "en forma general".
- La Unidad II está basada en las carreras de la UNAM.

#### SUGERENCIAS Y APORTACIONES:

##### a) Estructuración

- Asignar más horas a la materia de Orientación Vocacional para poder desarrollar este programa satisfactoriamente. (Contemplando algunas horas para asesoría individual).
- Elaborar "cartas descriptivas" del contenido temático.

##### b) Contenidos:

- Para la Unidad sobre Motivación e Introducción a la Elección de carrera, que se establezca "un marco de referencia de la situación política, económica y social, tanto a nivel mundial como a nivel nacional para poder entender las tendencias de las diferentes profesiones".
- Sería conveniente que, además de presentar al alumno las opciones profesionales de estudios superiores que ofrece la UNAM, se pusiera a su disposición información sobre opciones en otras instituciones de enseñanza superior.



- Incluir pruebas de evaluación psicológica de aptitudes y preferencias vocacionales.

c) Actividades de Enseñanza-Aprendizaje:

- Visitas a la UNAM y Universidades Privadas.
- Aplicación de una batería de pruebas psicológicas (de intereses, aptitudes y rasgos de personalidad) para su elección de área.
- Sugieren una orientación vocacional personal e individual.

d) Aspectos Generales:

- Que se envíe información actualizada a los colegios del sistema incorporado con el objeto de mantener al día a los orientadores en lo que a este campo concierne.
- Realizar reuniones de trabajo para tener una "adecuada retroalimentación de los logros obtenidos con la aplicación de los nuevos programas".
- Que la materia tome un carácter curricular y obligatorio, debido a la importancia que ésta tiene para la formación universitaria.
- Que cada colegio cuente con materiales de apoyo y que realmente sean accesibles a profesores y alumnos.
- Que la materia, por ser teórico-práctica, tenga un máximo de 25 alumnos.
- Que se señale el perfil del orientador vocacional.
- Que se maneje el programa en forma experimental para la detección de necesidades de cada escuela.
- Que se lleven al cabo juntas y cursos para uniformar criterios.

e) Bibliografía:

- Que sea más actualizada y accesible.

No se mencionó fecha de otra reunión y las sugerencias y opiniones quedaron allí.

No se sabe si finalmente se llegará a concretar la idea de cambiar el contenido de las materias ya existentes y el mapa curricular de Iniciación Universitaria (Secundaria) y de la Preparatoria de las Escuelas incorporadas a la UNAM o se quede en proyecto, como en muchas otras ocasiones que al estar al frente una persona de un organismo, realiza proyectos que no logra concretar antes de dejar el cargo, cargo que es ocupado por otro con otras ideas y otros proyectos.

### 3.3. LA ORIENTACION VOCACIONAL COMO MATERIA OBLIGATORIA Y PARACURRICULAR EN LAS PREPARATORIAS INCORPORADAS

Ya se ha visto en el capítulo 1 como la Orientación Educativa y Vocacional ha estado integrada a las escuelas desde los años 50, tanto en su modalidad de asignatura frente a grupo como en su modalidad de servicio.

Hay diferentes opiniones acerca de proporcionar la Orientación en el aula frente a grupo.

Hay quien opina que una de las finalidades de trasladarla al aula fue el abordar el trabajo del orientador en grandes masas.

Otros opinan que fue el hecho de legitimizar el trabajo del Orientador subiendo al peldaño de la docencia, ya que éste carecía de reconocimiento en su labor.

Hay también la opinión de que cumple fines políticos, como Prieto (1990, p. 165), que menciona al respecto, "Quizás la docencia en la Orientación Vocacional sea por sí misma, con sus características un medio que asegure una orientación orientada a reproducir patrones de acuerdo a la política del Estado".

Seguramente es una combinación de todas ellas, o de otras más, y aunque se considera de suma importancia su análisis, éste merece un trabajo particular.

En Instituciones Oficiales, como Secundarias y Preparatorias Nacionales, es obligatorio el proporcionar la Orientación Educativa y/o Vocacional.

Sin embargo, en las Escuelas Particulares incorporadas a la UNAM, tanto en su nivel Secundaria como en su Preparatoria no es obligatorio, ni optativo, ni nada el proporcionar Orientación Educativa y Vocacional, ya que no se menciona, en los hasta hoy todavía vigentes planes de estudio, que como se mencionó anteriormente, datan de 1964. Esto ha ocasionado que la decisión de proporcionar o no, el servicio de Orientación dependa de cada uno de los dueños o directivos de los diversos Colegios.

Entonces, ¿Se proporciona Orientación Educativa y Vocacional en las Escuelas Secundarias y Preparatorias incorporadas a la UNAM?

Si tomamos como cierto lo que se manifiesta en el Catálogo de Instituciones con Estudios Incorporados a la UNAM, la mayoría de las Instituciones manifiestan tener el servicio de Orientación Vocacional. Sería muy interesante hacer una investigación para averiguar si esto que manifiestan no es mero formulismo o si en realidad sí se proporciona la Orientación, y a la vez, investigar de qué forma se proporciona, si es frente a grupo o en su modalidad de departamento psicopedagógico o una combinación de ambos, en qué niveles es proporcionado el servicio y si los programas en los diferentes niveles están articulados buscando un mismo fin, éstas entre otras muchas cosas.

#### 3.4. LA SITUACION DEL ALUMNO DE ESCUELAS PARTICULARES INCORPORADAS ANTE LA ENSEÑANZA DE LA ORIENTACION VOCACIONAL

En las escuelas particulares, tradicionalistas, el alumno acostumbrado al autoritarismo y a la dependencia, propios de un sistema estructurado, encuentra en la nueva Orientación Vocacional demandas a las cuales no está acostumbrado, ni preparado.

La Orientación Vocacional demanda de ellos, la participación activa, la reflexión, el análisis, el autoconocimiento, la investigación, la planeación y en última instancia el tomar las riendas de su vida, el decidir su futuro profesional.

## CAPITULO 4

## CALIDAD EN LA ENSEÑANZA DE ORIENTACION VOCACIONAL EN ESCUELAS INCORPORADAS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

## 4.1. LAS FILOSOFIAS DE CALIDAD EN EL CAMPO EDUCATIVO DE MEXICO.

Con la apertura comercial de nuestro país, estamos siendo invadidos por una avalancha de productos y firmas extranjeras. La educación no podía ser la excepción. Se comenta que Instituciones extranjeras, desde antes de la firma del tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá, ya habían realizado investigaciones de mercado y escogido terrenos para establecer campus de sus instituciones en este país.

Las escuelas particulares de nuestro país, que antiguamente no tenían ningún problema en la captación de alumnos, ante la baja de la matrícula, están adoptando diferentes medidas. Colegios que por tradición eran exclusivos de varones o mujeres, los están haciendo mixtos. Las Universidades están invirtiendo más en su promoción y estableciendo contactos, si antes no los tenían, con Instituciones extranjeras; éstas entre otras medidas para atraer más alumnos.

Las filosofías de calidad son ampliamente conocidas y usadas en el ámbito empresarial de nuestro país, sobre todo en las grandes empresas trasnacionales.

Estas filosofías ya han traspasado las fronteras de las empresas tradicionales y han incursionado en el ámbito educativo. Ya se denomina a las escuelas como organizaciones, se les nombra usuarios a los alumnos, clientes a los padres, se habla de productividad, de eficiencia y de calidad en la enseñanza, de

procurar ofrecer al cliente un valor agregado, algo que haga a las Instituciones únicas en el mercado.

En nuestro país, algunos dueños y directivos de escuelas particulares, desde el nivel preescolar hasta las de enseñanza superior están empezando a tomar cursos de Alta Dirección, de Planeación Estratégica y de Calidad Total y están interesados en implementarlos en sus Instituciones. Ellos saben que de no llevar a cabo una planeación estratégica encaminada a la mejora constante del servicio que proporcionan, pueden llegar incluso a desaparecer del mercado.

Pero la calidad no se puede comprar. El hombre y no las máquinas, es el único capaz de lograr la transformación y adoptar una cultura de calidad.

Por otro lado, adoptar una cultura de calidad, no es algo sencillo, sobre todo teniendo en cuenta que el cambio exige una gestión escolar con capacidad de reacción, con unos directivos que puedan revelar su capacidad profesional de liderazgo y probar que sus centros merecen sobrevivir. Pero ciertos directores, dice Wilson (1992) no se encuentran al nivel de su tarea o son incapaces de cambiar o no lo desean.

Sumado a esto, se encuentra el hecho de que la transformación hacia la calidad es un proceso lento. Deming (1989, en prefacio), dice que "cualquier directivo que busque la transformación tiene que comprometerse a largo plazo con el nuevo aprendizaje y la nueva filosofía. Los tímidos y los timoratos, y los que esperan resultados rápidos, están condenados a la decepción".

Además, el cambio implica derribar muchas barreras, hacer a un lado costumbres ancestrales y cambiar actitudes, entre otros muchos obstáculos.

Ya se han mencionado en el capítulo 2, las enfermedades mortales de Deming y las actitudes de las personas, según Ishikawa, que se oponen a la transformación. Este último autor dice al respecto: "cuando se desea poner en práctica algo nuevo, el enemigo principal de este esfuerzo se hallará dentro de la propia empresa, dentro de la propia persona..." (Valderrama, 1993, p. 43)

Habrán seguramente trabajadores que se resistirán al cambio, sobre todo aquellos que han permanecido por años en la Institución, y que vienen realizando de la misma forma su trabajo, cometiendo los mismos errores, pero pensando que lo están haciendo bien.

Aquí cobra vital importancia que dueños y directivos estén plenamente convencidos de la transformación y que cuenten con habilidades de liderazgo para convencer a sus empleados del beneficio que tendrán todos con el cambio.

Este cambio de actitudes, se logra mediante la educación, como ya se mencionó en el capítulo 2. Las personas necesitan saber cómo deben cambiar, qué es lo que deben hacer y cómo hacerlo. Y además cada persona debe comprender que su papel dentro del esfuerzo global por la calidad es importante.

#### 4.2. CLIENTES Y USUARIOS DE LA ENSEÑANZA DE LA ORIENTACION VOCACIONAL

La Orientación Vocacional, ya sea integrada al currículo escolar o como un servicio impartido en la escuela, forma parte de la organización que es la escuela y como tal está afectada y afecta a la calidad de toda la organización.

Retomando la definición que da Crosby sobre la calidad, él dice que calidad es el cumplimiento con los requisitos y que

los requisitos provienen de los clientes. Pero que además de los usuarios reales de nuestro servicio existen muchos clientes más que también nos imponen sus requisitos.

Importante es entonces, identificar quiénes son los clientes y usuarios de la Orientación Vocacional. Investigar de ellos cuáles son sus necesidades y demandas y en base a ésto, diseñar el programa y proporcionar el servicio.

Los usuarios de la Orientación Vocacional son los alumnos.

Cortada, (1977, p. 46), dice que "la orientación debe hacerse siempre en función de este ser en formación y desarrollo; pero es evidente que sus frutos han de representar un beneficio enorme para la comunidad".

Wilson, (1992, p. 57), menciona que existen pruebas de que los alumnos "poseen una visión clara de la calidad del profesor. Respetan a los docentes que no les aburren y que no son autoritarios, que no simulan sino que se comportan como son, que expresan una auténtica irritación cuando es necesario, que no pierden el tiempo insistiendo en niveles irreales de higiene y uniformidad, que no les gritan ni se muestran groseros, que carecen de favoritos, que son conscientes al fijar y calificar los trabajos para casa, que no tratan de mostrarse en clase tan cordiales como en situaciones sociales fuera del aula, que son alegres y capaces de reconocer sus propias equivocaciones, que no les tratan "como a niños", que conocen sus nombres y que se revelan justos y les consideran personas. La percepción de la calidad de la escuela por parte de los alumnos es un reflejo de su respeto por ellos. Este respeto puede expresarse en términos de que exista la posibilidad de aprender lo que desean, lo que les parezca significativo, de la forma en que los profesores consideren sus intereses y sus opiniones sobre la calidad de los cursos y del trato que reciban".



En cuanto a los clientes, Wilson (op. cit., p. 47), refiriéndose a la educación menciona que los clientes "son todos aquellos grupos que se preocupan indirectamente o en segundo grado por la calidad del programa escolar...".

En la Enseñanza de la Orientación Vocacional identificamos como clientes a los siguientes:

- \* Los padres de los alumnos
- \* Las autoridades escolares
- \* La Universidad Nacional Autónoma de México, por medio de la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios
- \* La Dirección General de Orientación Vocacional
- \* Las diferentes Universidades
- \* Los diferentes sectores económicos de nuestro país
- \* El país mismo

Cada uno de estos clientes está demandando algo de la enseñanza de la orientación vocacional. El Orientador Vocacional tendrá que identificar esas demandas, reflexionar acerca de ellas, cuestionarlas, darles un valor, un peso, dándoles a unas más importancia que a otras; es por ésto importante el sentido crítico y reflexivo del Orientador Vocacional, ya que se puede encontrar con demandas contradictorias de los diferentes clientes.

Cortada (1977, p. 146), menciona "el problema de la orientación Vocacional tiene resonancia para el futuro de las Universidades, de la vida y desarrollo económico y social de cada país, y de toda la vida cultural y material que caracteriza a cada pueblo..."

#### 4.3. DEFINICION DE CALIDAD EN LA ENSEÑANZA

Persig, 1976 (en Wilson, 1992, p. 34) relaciona la calidad con la arete griega que significa "excelencia de la función", ya que

los helenos consideraban que cada objeto, institución o individuo tiene una función especial que desempeñar. A partir de esta definición la función del profesor aparece aquí como planificar y proporcionar un currículo a sus alumnos y evaluar su éxito. Pero debe ser un currículo óptimo para cada alumno, como miembro (normalmente) de una clase que consta de alumnos de una variedad de capacidades y necesidades.

La definición ampliada de la calidad en la enseñanza que da Wilson es:

**Planificar, proporcionar y evaluar el currículo óptimo para cada alumno, en el contexto de una diversidad de individuos que aprenden.**

La definición anterior, nos dice Wilson, está dada en función de su soporte cultural, ya que en diferentes épocas han prevalecido diferentes criterios acerca de lo que es una "buena" enseñanza.

Si la Enseñanza de la Orientación Vocacional es el conjunto de actividades planificadas que tienen como meta facilitar en el alumno el conocimiento de sí mismo, de las potencialidades ocupacionales, de la realidad social, de proporcionarle herramientas útiles para la elección y planeación de su futuro profesional; según la definición anterior de la calidad en la enseñanza, en la Orientación Vocacional significa que cada alumno encuentre su propio camino y haga su propio proyecto de vida y carrera. Por supuesto que debe incluir la planeación, proporcionar el servicio y evaluarlo.

#### **4.4. CALIDAD EN LA ENSEÑANZA DE LA ORIENTACION VOCACIONAL**

Para que la enseñanza de la Orientación Vocacional pueda ser impartida con calidad, es importante que todo lo involucrado en la misma guarde también la característica de calidad.

La calidad de la Enseñanza de la Orientación Vocacional tiene que ver con:

1. La calidad del maestro orientador vocacional
2. La calidad del programa de orientación vocacional
3. La calidad de gestión de la dirección escolar
4. La calidad de los insumos

Si uno o más de ellos no guarda la característica de calidad, afecta al resultado final.

#### 4.4.1. CALIDAD DEL MAESTRO ORIENTADOR VOCACIONAL

De todo lo involucrado en la calidad de la enseñanza de la orientación vocacional, el papel del maestro orientador vocacional es el más importante.

Ya se han mencionado en el capítulo 1 las características que demanda la Educación Vocacional en el orientador, características que es importante que éste posea.

Con respecto a la calidad de los maestros, Wilson, menciona que el concepto contemporáneo de calidad incluye 4 requisitos (habilidades) que éstos deben poseer:

10. Carisma o el poder de una personalidad magnética.
20. Conocimiento de las materias que han de enseñarse y elevados niveles de redacción y ortografía.
30. Capacidades pedagógicas. Entre ellas: las de estructuración del conocimiento para el aprendizaje, la habilidad de hacer preguntas, el desarrollo y el aprovechamiento del potencial de recursos, la gestión del aprendizaje individual y de grupo. Estas dice Wilson, han de ser desarrolladas conscientemente en los profesores de cualquier nivel.

Wilson dice que los profesores natos poseen carisma, pero que sin embargo, el conocimiento de la materia y las habilidades de la profesión precisan de una formación.

4o. El profesor como "profesional reflexivo". (Schon, 1983). "Puesto que las tareas con las que se enfrentan los docentes cambian constantemente, los profesores necesitan buscar permanentemente modos de mejorar su práctica. En el curso de la enseñanza, el profesor adopta incontables decisiones, mientras "reflexiona en la acción" sobre la manera de abordar el cúmulo de interacciones que ha de gestionar. Tornar consciente la naturaleza de este conocimiento profesional mediante la "reflexión en la acción" puede ayudar, por lo tanto, al docente a ver cómo puede hacer más eficaz su práctica, organizándose mejor y sabiendo exactamente la manera de motivar a sus alumnos y tratar con mayor atención a los alumnos difíciles. Hoy en día la calidad en la enseñanza supone una conciencia de las implicaciones de la toma de decisiones y el empleo de la autoevaluación como medio de reconducir la planificación de forma tal que aproveche el potencial de las situaciones docentes y así pueda proporcionar a los alumnos experiencias de aprendizaje más fructíferas". (Wilson, 1992, p. 36)

Resumiendo se puede decir que se requiere que el Maestro Orientador Vocacional posea:

\* **UNA SOLIDA PREPARACION COMO ORIENTADOR VOCACIONAL**

Que incluya una Licenciatura, maestría y/o especialización. Profundizando en el conocimiento de la etapa adolescente, en el manejo de dinámicas de grupo, en la medición y elaboración de escalas de actitudes, en el manejo de pruebas de personalidad, de inteligencia, intereses, valores, aptitudes. Estos aspectos, por solo mencionar algunos.

\* **CONOCIMIENTO DE TECNICAS ADMINISTRATIVAS**

Planeación Estratégica, Modelos de toma de decisiones

- \* CONOCIMIENTO CLARO Y SIEMPRE ACTUALIZADO SOBRE LA REALIDAD SOCIAL
- \* CONOCIMIENTO DEL ABANICO DE POSIBILIDADES OCUPACIONALES Y EDUCATIVAS EN NUESTRO PAIS Y EN EL EXTRANJERO
- \* UNA METODOLOGIA ACTIVA Y PARTICIPATIVA  
Que incluya método, técnicas y herramientas que le permitan enfrentar a estudiantes de nivel heterogéneo.
- \* MANEJO DE RECURSOS  
Audiovisuales, rotafolios, sonogramas, nuevas tecnologías.
- \* ACTUALIZACION PERMANENTE  
Cursos, Seminarios, Diplomados, Conferencias, Congresos
- \* REALIZACION DE PROYECTOS DE INVESTIGACION SOBRE ORIENTACION EDUCATIVA Y/VOCACIONAL
- \* REALIZACION DE OBRAS (libros, artículos en revistas especializadas)
- \* DEBE SER UN LIDER EN EL AULA

#### 4.4.1.1. CALIDAD DE LA PLANIFICACION DE LAS CLASES

Se dice que las acciones de un profesor en clase deben ser el reflejo de su planificación. Hoy en día, el nuevo enfoque de la educación concede mayor importancia a la planificación de las clases y se piensa que ésta debe ser un trabajo tanto individual como de equipo. El equipo, menciona Wilson, puede ser el departamento de una materia o un equipo interdisciplinario. También menciona Wilson que es importante formular un plan concienzudo, tomando en cuenta una gama de intereses y de

consideraciones y que ha de ser "propiedad" de todos los que tengan que aplicarlo, quienes deben comprenderlo y comprometerse a su realización.

Una buena planificación, dice Wilson, debe significar que para llevarla a la práctica se cuente con una gama adecuada de recursos y que los profesores posean una amplia gama de métodos docentes con el propósito de individualizar el currículo.

En el caso de la Orientación Vocacional, aunque el Orientador nada tiene que ver en la elaboración del programa; por la forma como está elaborado otorga al orientador la libertad en la construcción de su contenido, en la elección de técnicas y métodos. También le corresponde al Orientador el adaptarlo a sus circunstancias, y a las características y necesidades de sus usuarios.

#### 4.4.1.2. CALIDAD DE LA PUESTA EN PRACTICA O LA ENSEÑANZA CARA A CARA EN EL AULA

En otro tiempo el papel principal del profesor, dice Wilson, (1992, p. 23) "correspondía al control de la clase, al dominio de lo que se enseñaba y a obtener buenos resultados en los exámenes.

Tales elementos siguen siendo importantes, pero la definición de la calidad de la puesta en práctica es hoy más amplia e incluye la gama de objetivos que se persiguen, el equilibrio entre el trabajo del conjunto de la clase, el del pequeño grupo y el de carácter individual, el grado en el que son identificados y atendidos los alumnos con dificultades de aprendizaje, la diversidad de recursos empleados y la habilidad con la que se explota su potencial y la eficacia en las relaciones humanas para hacer frente a alumnos difíciles y atípicos".

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

#### 4.4.2. CALIDAD DEL PROGRAMA DE ORIENTACION VOCACIONAL

La capacidad de un profesor de Orientación Vocacional para lograr un rendimiento de calidad depende hasta cierto punto de unas decisiones que escapan a su control como es el caso del Programa de Orientación Vocacional.

En el caso de los programas de orientación vocacional para las escuelas particulares con estudios incorporados a la UNAM, como ya se mencionó, son los mismos elaborados por una comisión de la Dirección general de Orientación Vocacional para las escuelas preparatorias nacionales, sin hacerle ningún tipo de adecuación para las incorporadas.

La elaboración de un programa de orientación vocacional de calidad debe estar basado en un marco teórico definido, tomando en cuenta las necesidades y demandas de los usuarios y clientes, lo cual presupone una investigación al respecto; en el establecimiento de cuáles son las habilidades y actitudes que son importantes desarrollar en los orientandos. A continuación se mencionan algunas.

- \* Dotes de líder
- \* Estrategas con visión del futuro
- \* Saber formar equipos de trabajo
- \* Capacidad de análisis y síntesis
- \* Razonamiento lógico
- \* Autoaprendizaje
- \* Administración del tiempo
- \* Iniciativa
- \* Creatividad
- \* Capacidad de planeación
- \* Capacidad de observación
- \* Juicio crítico
- \* Manejo de recursos de información
- \* Autoevaluación

#### 4.4.3. CALIDAD DE GESTION DE LA DIRECCION ESCOLAR

Gran parte de la responsabilidad del panorama desalentador de la Orientación Vocacional en nuestro país, recae en la directiva de las Instituciones. Es urgente un cambio de actitud en ellos, que vean el papel tan importante que tiene la Orientación Vocacional en los niños y jóvenes y de todo el apoyo que requiere de la directiva para que se proporcione el servicio con calidad.

Pero no nada más la Orientación Vocacional requiere proporcionarse con calidad, sino todo el servicio que ofrece una escuela, como ya se mencionó.

Y el primer paso para la transformación hacia la calidad, nos dice Crosby, es conseguir que la alta dirección tome conciencia y se responsabilice de sus necesidades de calidad, que adopte e implante el liderazgo.

Convencido y comprometido con la transformación, el líder (que bien puede ser un consejo directivo) se encargará de:

10. Si no se tiene, elaborar la Misión de la Institución
20. Llevar a cabo un Diagnóstico al interior y exterior de su Institución determinando:
  - a) Fuerzas
  - b) Debilidades
  - c) Oportunidades
  - d) Riesgos
30. Basados en el Diagnóstico, plantear metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo y ver que se cumplan.
40. Designar Comités de calidad para introducir esa Cultura en la Institución.



50. Formar grupos de trabajo con responsables de cada área para lograr la solución efectiva de los problemas.

Se requiere además que este líder conozca bien las necesidades y expectativas de sus clientes y consumidores y que logre que sean debatidas por sus colegas como estímulo para la reflexión acerca de las mejoras que cabe introducir.

Un buen líder estará en condiciones de ayudar al personal docente a analizar y evaluar su práctica. Wilson, (1992, p. 107) propone cuatro maneras prácticas de intervención de los directores para lograrlo.

1. Crear el clima para el desarrollo del personal docente: establecer, por ejemplo, la idea de que resulta profesionalmente deseable pretender un cambio, evolucionar y mejorar, por excelente que sea ya el profesor en cuestión.
2. Proporcionar un respaldo práctico: otorgar el tiempo preciso a los profesores, conseguir recursos (por ejemplo, videos, salas, grabadoras) y organizar y dirigir con eficacia reuniones de grupos.
3. Dispensar un apoyo emocional: mediante el reconocimiento de la intensidad del trabajo exigido, de la ansiedad que los profesores experimentan al exponer su trabajo a otros y de su necesidad de aliento y optimismo.
4. Proceder a una reconducción cuando se haya llegado a un callejón sin salida: ayudar, por ejemplo, al profesor a que advierta lo que en realidad ha averiguado acerca de su docencia, aunque en una primera impresión crea éste que no ha aprendido "nada útil". Eso puede significar ayudarlo a reconstruir la idea general con la que

trabaja y lograr que en la siguiente parte del estudio sea más fructífera su concentración (por ejemplo, mediante el empleo de una metodología diferente de observación.

#### 4.4.4. CALIDAD DE LOS INSUMOS

Para lograr la calidad del rendimiento del orientador en el aula, éste debe contar con el espacio adecuado, y buenos materiales de enseñanza/aprendizaje.

La Orientación Vocacional es una materia teórico-práctica y como tal no puede ni debe impartirse en grupos numerosos. Para tal efecto la Universidad marca para este tipo de materias un máximo de 25 alumnos.

En cuanto al espacio es muy importante contar con un lugar adecuado para realizar dinámicas de grupo, un lugar en donde sea fácil mover sillas y acomodarlas según el caso.

## CONCLUSIONES

La importancia que reviste la enseñanza de la Orientación Vocacional, exige que se proporcione ésta con calidad; y un medio para lograrlo es basándose en las filosofías de calidad, las cuales no nada más pueden ser efectivas en el ámbito empresarial tradicional, sino también en el sector educativo. Las escuelas son y deben ser vistas como organizaciones de servicio.

Las filosofías de calidad no son recetas para el éxito empresarial o personal; sino programas formados por ideas que invitan a reflexionar, a realizar un análisis de cómo se está proporcionando el servicio, para después actuar. Son lineamientos generales y herramientas útiles para lograr la calidad.

En forma general, se define a la calidad como el cumplimiento con los requisitos de clientes y usuarios.

En el caso de la Enseñanza de la Orientación Vocacional, los usuarios son los alumnos y existen varios clientes, cada uno de ellos con sus propios requisitos y demandas, los cuales pueden ser contradictorios entre sí, por lo que la Enseñanza de la Orientación Vocacional requiere de profesionales reflexivos y críticos que valoren dichas demandas.

Para Crosby, la norma de realización de calidad es hacerlo bien desde la primera vez; es pensar en todo lo que se necesita. Implica contar con requisitos claros, capacitación, una actitud positiva y un plan.

Para que la Enseñanza de la Orientación Vocacional pueda ser impartida con calidad, todo lo involucrado en ella debe guardar la misma característica de calidad.

De todo lo involucrado en la Enseñanza de la Orientación Vocacional, el papel del orientador vocacional es el más importante. Este debe ser un Maestro especialista en Orientación Vocacional y poseer toda la gama de cualidades y habilidades que demandan su papel; debe tener una actitud abierta a los cambios, sensible a su actualización y aportar con generosidad para el enriquecimiento del proceso formativo.

La transformación hacia la calidad de la Enseñanza de la Orientación Vocacional en nuestro país requiere, en muchos casos, cambios radicales. Esto no es algo sencillo porque:

- 1) Entran en juego muchos factores, algunos de los cuales no están al alcance del Orientador Vocacional.
- 2) La transformación hacia la calidad es un proceso lento.
- 3) Se requiere mucho trabajo y sobre todo compromiso a largo plazo.
- 4) Implica derribar barreras, costumbres, cambiar actitudes.

Sin embargo, debemos pensar en la satisfacción y el orgullo que se puede experimentar al hacer las cosas con calidad.

En el presente trabajo se da una primera aproximación de lo que sería la calidad de la enseñanza de la Orientación Vocacional y la de cada uno de los factores involucrados en ella. Por lo tanto, hace falta un estudio detallado para que queden bien definidos los parámetros de cada factor involucrado en la Enseñanza de la Orientación Vocacional y, por consiguiente, la calidad de la misma.

Actualmente, no es obligatorio proporcionar Orientación Vocacional en las Escuelas incorporadas a la UNAM. La decisión de tener o no el servicio, corresponde a directivos y dueños de las Instituciones.

Si finalmente entran en vigor en las Escuelas incorporadas a la UNAM los cambios planteados desde hace ya 2 años, entre ellos incluir como materia obligatoria y paracurricular la Orientación Vocacional, es necesario realizar antes algunos ajustes, entre ellos:

- 1) Es necesario definir el marco teórico del programa.
- 2) El programa debe adaptarse a las características propias de las escuelas y a las necesidades y expectativas de clientes y usuarios del servicio.
- 3) El orientador vocacional debe contar con el material de apoyo y la bibliografía actualizada.

El presente trabajo tuvo un carácter preliminar y únicamente pretendió aportar ideas, ideas que deberán ser ampliadas y profundizadas, pero sobre todo, pretendió sensibilizar a todo aquel involucrado en la enseñanza de la orientación vocacional, en especial al Orientador Vocacional, de tomar conciencia y responsabilizarse de la necesidad de calidad y de adoptar, en forma personal, una actitud de mejora constante del servicio.

## REFERENCIAS DOCUMENTALES

- Alvarado, D. (1990). Formación y desarrollo profesional del orientador. En Universidad de Colima, AMPO y FAPOAL (Ed.). II Encuentro latinoamericano de Asociaciones y profesionales de la orientación. Colima, Mex.
- Careaga, G. (1981). La adolescencia ¿Progresión o mutación social. En Instituto Mexicano de Psicoterapia Psicoanalítica de la Adolescencia. Memoria del Primer Encuentro Nacional Interdisciplinario sobre Adolescencia. (pp. 157-166). México: CREA.
- Castellanos, M. C. (1993). Propuesta de un modelo de calidad acorde a la psicología del mexicano en el ámbito laboral. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Clemente, E. E. M. (1991). Análisis de contenido de las tesis sobre orientación vocacional elaboradas en la Facultad de Psicología de la U.N.A.M. del año 1980 a 1990. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Cortada de K, N. (1977). El profesor y la orientación vocacional. México: Trillas.
- Crosby, P. B. (1990). Hablemos de calidad. 96 Preguntas que siempre deseó usted plantear a Phil Crosby (R.A. Hass, Trad.). México: McGraw-Hill.
- Cuelli, J. (1973). Vocación y afectos (2a. ed.). México: Limusa.
- Davidoff, Linda L. (1989). Introducción a la Psicología (3a. Ed.). México: McGraw-Hill.

- Deming, W. E. (1989). Calidad, productividad y competitividad (J. Nicolau, Trad.). Madrid: Díaz de Santos.
- Ishikawa, K. (1988). ¿Qué es el control total de calidad?. La modalidad japonesa (M. Cárdenas, Trad.)- Colombia: Norma.
- Lobera, E. y Sánchez, G. M. (1990). Práctica profesional de los departamentos de orientación educativa de los cecyt del I.P.N. (1987-1988). Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Moreno y de los A., E. (1981). ¿Existe la adolescencia?... Un intento interdisciplinario de definición. En Instituto Mexicano de Psicoterapia Psicoanalítica de la Adolescencia. Memoria del Primer Encuentro Nacional Interdisciplinario sobre Adolescencia. (pp. 35-47). México: CREA.
- Nava, J. (1993). La orientación educativa en México. Documento base. México: AMPO.
- Olmedo, R. y Olmedo, S. (1981). ¿Existe la adolescencia?... Un intento interdisciplinario de definición. En Instituto Mexicano de Psicoterapia Psicoanalítica de la Adolescencia. Memoria del Primer Encuentro Nacional Interdisciplinario sobre Adolescencia. (pp. 9-18). México: CREA.
- Osipow, S. H. (1976). Teorías sobre la elección de carreras (B. Alvarez, Trad.). México: Trillas.
- Prieto, B.E. (1990). El problema de la curriculariedad en la orientación vocacional. En Universidad de Colima, AMPO y FAPOAL (Ed.). Memorias del Segundo Encuentro Latinoamericano de Asociaciones y Profesionales de la Orientación. Colima, Mex.

- Ramírez, S. (1981). ¿Existe la adolescencia?... Un intento interdisciplinario de definición. En Instituto Mexicano de Psicoterapia Psicoanalítica de la Adolescencia. Memoria del Primer Encuentro Nacional Interdisciplinario sobre Adolescencia. (pp. 49-55). México: CREA.
- Rodríguez, M. L. (1991). Orientación Educativa (2a. ed.). Barcelona: Ceac.
- Secretaría de Educación Pública (Ed.) (1989). Programa para la modernización educativa (1989-1994). México.
- Universidad Nacional Autónoma de México, Secretaría de Servicios Académicos y Dirección General de Orientación Vocacional (1993). Programa de Orientación Educativa. Cuarto año, E.N.P.
- Universidad Nacional Autónoma de México, Secretaría de Servicios Académicos y Dirección General de Orientación Vocacional (1993). Programa de Orientación Educativa. Quinto y Sexto años, e.n.p.
- Valderrama, S. (1993). Modelos actuales de calidad. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Wilson, J. D. (1992). Cómo valorar la calidad de la enseñanza (G. Solana, Trad.). Barcelona: Paidós.



## B I B L I O G R A F I A

- Arjona, S. y Solís, N. (1988). Estudio exploratorio sobre las necesidades de información para la elección de área de los alumnos de 5o. año de bachillerato de la Escuela Nacional Preparatoria No. 6 Antonio Caso. Tesis de Licenciatura, Facultad de Psicología, UNAM.
- Cásares, D. y Siliceo A. (1984). Planeación de vida y carrera. México, Limusa.
- FAPOAL (Ed.) (1992). Memorias del Tercer Encuentro Bi-Anual de la Federación de Asociaciones y Profesionales de la Orientación de América Latina (FAPOAL). San Juan de Puerto Rico.
- Secretaría de Servicios Académicos y Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios (1993). Catálogo de Instituciones con estudios incorporados a la Universidad Nacional Autónoma de México. México: UNAM.
- Universidad de Colima, AMPO y FAPOAL (Ed.) (1990). Memorias del Segundo Encuentro Latinoamericano de Asociaciones y Profesionales de la Orientación. Colima, Mex.