

20
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

CAMPUS IZTACALA

**EVALUACION PSICOLOGICA EN EL AMBITO DE LA
ORIENTACION VOCACIONAL**

REPORTE DE INVESTIGACION

PARA OBTENER EL TITULO DE:
LIC. EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A N :
**NORMA CARRANZA RUIZ
MARISELA JUAREZ DIAZ**

ASESORES: ARTURO SILVA RODRIGUEZ
LAURA E. ARAGON BORJA
MA. REFUGIO RIOS SALDARA



TLALNEPANTLA, EDO. DE MEX.

1995

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.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

CAMPUS IZTACALA

AUTORES: CARRANZA RUIZ NORMA 8711285-0

JUAREZ DIAZ MARISELA 8713804-7

GENERACION: 1990-1993

REPORTE DE INVESTIGACION

EVALUACION PSICOLOGICA EN EL AMBITO
DE LA ORIENTACION VOCACIONAL

ASESOR:  ARTURO SILVA RODRIGUEZ

NUESTROS MAS SINCEROS AGRADECIMIENTOS

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO:

POR ABRIRNOS SUS PUERTAS A LA
ENSEÑANZA Y BRINDARNOS SU APOYO
EN NUESTRA FORMACION PROFESIONAL,
OFRECIENDONOS ESPACIO, TIEMPO Y
DEDICACION, CON EL OBJETIVO DE
ALIMENTARNOS PARA EDUCAR, INVESTIGAR
Y SERVIR AL PAIS.

A LA DIRECCION GENERAL DE APOYO AL
PERSONAL ACADEMICO:

POR CONFIAR EN NOSOTROS, BRINDARNOS
SU GRAN APOYO Y DARNOS LA OPORTUNIDAD
DE SEGUIR APRENDIENDO NUEVOS HORIZONTES
Y CON ESTO SER UN PRODUCTO MAS DE PRO
FESIONISTAS QUE APOYEN A LA EDUCACION
FUTURA, GRACIAS POR ESTE GRAN ESPACIO
QUE HIZO POSIBLE EL ALCANZAR UN PELDAÑO
EN NUESTRA CARRERA PROFESIONAL.

Un especial agradecimiento a:

**Mtro. Arturo Silva Rodríguez
Mtra. Laura Edna Aragón Borja
Mtra. Refugio Ríos Saldaña**

Por su profesionalismo, disponibilidad y amistad mostrada durante el periodo que trabajamos juntos, gracias a lo cual ha culminado nuestra meta, obtener el título de Lic. en Psicología.

Gracias

Atte. Norma y Marisela

Agradezco a todas aquellas personas que directa o indirectamente contribuyeron para el logro de una de las metas más importantes, terminar mi carrera profesional.

Pero el especial agradecimiento es para Mi Papá y Mi Mamá con los que siempre cuento y les doy las gracias por todo lo que me han dado , sin olvidar a mis hermanos, abuelita y a mis cuatro grandes amigos de la carrera con los que siempre cuento.

Atte. Norma

A MIS PADRES:

POR ENCAMINARME, APOYARME Y ESTIMULARME EN TODO MOMENTO, PORQUE GRACIAS A SU COMPRENSION Y GRAN CARIÑO INFUNDARON LOS DESEOS DE SUPERARME, Y CON ELLO DAR UN PASO IMPORTANTE COMO PROFESIONISTA. A USTEDES CON AMOR DEDICO ESTE TRABAJO.

A MIS HERMANOS:

QUE ME HAN DADO SU CARIÑO Y MOTIVACIÓN EN CADA MOMENTO, QUE HEMOS COMPARTIDO NUESTRA VIDA JUNTOS Y HEMOS APRENDIDO A SONREIRLE, ACRECENTANDO LOS DESEOS DE SALIR ADELANTE APOYANDONOS MUTUAMENTE. GRACIAS A USTEDES MIS GRANDES AMIGOS DI PASO EN MI PROFESION.

A NORMA:

POR COMPARTIR ESTE TRAYECTO DE NUESTRA FORMACION PROFESIONAL APOYANDOME, COMPRENDIENDOME Y OFRECIENDOME TU BELLA AMISTAD, ASPECTOS IMPORTANTES QUE ME IMPULSARON PARA DAR PASO A UNA PARTE DE NUESTRA CARRERA.

A MI FAMILIA:

POR ESTAR CONMIGO EN LAS BUENAS Y EN LAS MALAS, POR HACERME SENTIR PARTE DE USTEDES Y ESTAR AL PENDIENTE DE MI FORMACION, PORQUE GRACIAS A ESTO PUDE LLEGAR A ESTA FASETA. EN ESPECIAL A MIS TIOS YOLANDA Y PEDRO.

A MIS AMIGOS:

POR SU GRAN AMISTAD Y CONFIANZA, PORQUE A TRAVES DE USTEDES APRENDI LO IMPORTANTE QUE ES LA AMISTAD Y LO VALIOSO QUE ES EL TENER UN APOYO EN CADA MOMENTO, GRACIAS A ESTO CONOCI LO INDISPENSABLE QUE ES SUPERARSE Y ALCANZAR LOS OBJETIVOS QUE NOS PLANTEAMOS, A USTEDES CON GRAN CARIÑO LOS HAGO PARTICIPES DE LO QUE HICE POSIBLE EN MI FORMACION PROFESIONAL.

LULU, NOE, CECI,
NORMA Y LUIS.

INDICE

RESUMEN

INTRODUCCION	1
DESCRIPCION GENERAL DEL PROYECTO	8
REPORTE DE INVESTIGACION	11

CAPITULO 1

ANTECEDENTES DE LA ORIENTACION VOCACIONAL EN MEXICO.	16
---	----

CAPITULO 2

ENFOQUES TEORICOS DE LA ORIENTACION VOCACIONAL	28
--	----

2.1 TEORIAS NO PSICOLOGICAS	28
2.1.1 TEORIA DEL ACCIDENTE	
2.1.2 TEORIA ECONOMICA	
2.1.3 TEORIAS CULTURALES Y SOCIOLOGICAS	
2.1.4 TEORIAS SOCIALES	

2.2 TEORIAS PSICOLOGICAS	33
2.2.1 TEORIA DE LOS RASGOS Y FACTORES	
2.2.2 TEORIA PSICODINAMICA	
2.2.3 TEORIA EVOLUTIVAS	
2.2.4 TEORIA ROGERIANA	
2.2.5 TEORIA CONDUCTUAL-COGNITIVO	

2.3 TEORIAS GENERALES DE LA ELECCION VOCACIONAL.....	79
--	----

CAPITULO 3

LA IMPORTANCIA ACTUAL DE LA ORIENTACION VOCACIONAL EN MEXICO

ACTUAL SISTEMA DE ORIENTACION VOCACIONAL:.....	89
--	----

DIRECCION TECNICA DE LA DIRECCION GENERAL DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA (SEP).	91
---	----

DIRECCION DE ORIENTACION EDUCATIVA DEL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL (IPN).	93
---	----

DIRECCION DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR Y ORIENTACION DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA (SEP).	94
---	----

DEPARTAMENTO DE ORIENTACION ESCOLAR EN EL
COLEGIO DE BACHILLERES. 96

MODERNIZACION DE LA ORIENTACION VOCACIONAL EN
LA DIRECCION GENERAL DE ORIENTACION VOCACIONAL DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. 104

LA ORIENTACION VOCACIONAL ANTE EL TRATADO DE
LIBRE COMERCIO (TLC). 109

CAPITULO 4

INSTRUMENTOS Y TECNICAS PARA LA EVALUACION EN LA
ORIENTACION VOCACIONAL..... 113

OBSERVACION

ENTREVISTA

PRUEBAS PSICOLOGICAS

CONCLUSIONES 145

PROPUESTA METODOLOGICA EN LA ORIENTACION VOCACIONAL.... 153

BIBLIOGRAFIA 156

RESUMEN

El objetivo del presente reporte de investigación es la creación de una propuesta metodológica en el ámbito de la Orientación Vocacional, para que ésta pueda ser aplicada en la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala permitiendo responder con los propósitos de la Unidad en el área de la Orientación Vocacional dando un diagnóstico más eficaz, además con el propósito de que el estudiante pueda realizar bajo sus expectativas una investigación que pueda definir sus necesidades e intereses y de esta manera a su vez responder con los objetivos de la UNAM que son educar, investigar y servir al país. Para ello se realizó una investigación documental en la cual se revisaron antecedentes, teorías y problemáticas de la orientación vocacional en México; así también de acuerdo a los seminarios de pruebas psicológicas se hizo una revisión de éstas en el área de la orientación vocacional esto permitió llegar a la conclusión que dentro de la orientación vocacional se encuentran limitantes que de cierta manera llegan a obstaculizar que el alumno pueda definir sus intereses ya que los instrumentos que son utilizados para el diagnóstico no son totalmente suficientes para una evaluación funcional de éste, lo cual solo sirven de apoyo y complemento, por lo que se sugiere el planteamiento de un procedimiento más real, en el cual el alumno pueda tener evidencia de la situación de las profesiones en el país tanto de su plan de estudios como de su actividad laboral y que puedan satisfacer sus intereses y necesidades.

INTRODUCCION

En un país como México con problemas agudos tales como el desempleo y subempleo elevado, desnutrición, el bajo promedio de escolaridad, la falta de mano de obra calificada, la sobrepoblación estudiantil a todos los niveles trae consigo por parte de los estudiantes consecuencias como, el desconocimiento del campo profesional, desorientación de sus opciones profesionales, desadaptación a su ambiente escolar, frecuentes cambios de carrera, así como un alto índice de reprobados, entre otras situaciones.

Estos problemas han propiciado la creación de elementos auxiliares para la orientación profesional y para que el sistema educativo ofrezca los servicios que la población demanda, con mayor o menor fuerza según los sectores y grupos sociales (Clemente,1991).

Así la orientación al adolescente es una necesidad social pero no solo por ser parte de la educación, sino porque al ponerla en práctica incide en la lucha del individuo para encontrar su pleno desarrollo como ser humano.

La orientación al adolescente consiste en un conjunto de procedimientos y técnicas encaminadas a ayudar al joven a que él mismo analice y encuentre soluciones a sus problemas, en forma que se beneficie así mismo y a la sociedad (Hernandez,1990).

La orientación puede ser de diferentes tipos, los cuales se mencionan a continuación (Labera y Sánchez,1990):

Orientación Educativa: es aquella información y asesoría sistemáticamente realizada durante el proceso educativo escolarizado del estudiante, tendientes a facilitar el logro de metas profesionales futuras. Su objetivo es coadyugar 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 sus 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.

Orientación Profesional: su propósito es integrar a los estudiantes dentro de sus estudios y actividades profesionales informando técnica y prácticamente las características y condiciones de las profesiones: oferta y demanda, campo y mercado de trabajo, condiciones laborales, etc.

Orientación Vocacional: auxilia al estudiante a tomar una decisión, a través de un proceso, que de manera reflexiva lo lleve a elegir entre diversas alternativas profesionales, sin perder de vista el considerar las características de la sociedad en la que vive, así como los niveles de necesidad que tiene de las diferentes profesiones dicha sociedad. Por lo tanto, su objetivo principal es que el individuo descubra sus aptitudes de acuerdo a sus intereses y los de todo el contexto socio-histórico en que se desarrolla.

La orientación vocacional tiene como objetivo que el alumno se ubique en la ocupación o carrera de acuerdo a sus intereses y

aptitudes. Existen diversos puntos de vista sobre la orientación vocacional, enseguida se exponen algunos de éstos:

Galina (1987) plantea que la orientación vocacional es el resultado de una continuada serie de experiencias y dependiendo de las posibilidades físicas e intelectuales del individuo que le permitan desarrollar una actividad.

Por otro lado, Cortada (1986) menciona que el concepto básico de la orientación vocacional establece que cada quien se ocupe de aquello para lo cual está mejor dotado. Considera también que se modifican tan rápidamente las profesiones, estudios y actividades, que lo más importante es orientar al joven para que pueda mantener la flexibilidad de pensamiento y de actividades correspondientes. Por consiguiente sería necesario que se empiece a cambiar el concepto de orientar hacia una profesión por el orientar para el ajuste al cambio.

Valle (1981; en Ramírez y Flores, 1987) define la orientación vocacional como un proceso psicológico mediante el cual se estudia y dirige al individuo para que pueda elegir su ocupación, oficio, arte o profesión.

Por su parte Arizmendi (1982; en Ramírez y Flores, 1987) menciona que la orientación vocacional es una ayuda para los educandos, es el educando quien debe descubrir por él mismo sus necesidades vocacionales, tendencias e inclinaciones, analizando

oportunidades educativas pos-bachillerato de acuerdo a la región donde viva.

En la actualidad se concibe la orientación como un proceso educativo que propicie 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 los elementos necesarios para la toma de decisiones respecto a su desarrollo personal y social (Clemente, op.cit.).

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, se califica como una decisión de gran trascendencia y utilidad incluir específicamente a la orientación vocacional al planear la educación mexicana. A partir de que la orientación vocacional ha recibido especial interés se han tratado de dar algunas definiciones al respecto por ejemplo, Labera y Sanchez (1990) la definen como " la ayuda para elegir carrera, se evoca a que el alumno comprenda su propia capacidad vocacional de acuerdo con sus intereses y habilidades, aspira que descubra por sí mismo sus necesidades vocacionales, tendencias e inclinaciones, analice las oportunidades que le ofrecen las instituciones educativas y las posibilidades de trabajo que existen".

Por su parte Gayol (1979) considera que la orientación vocacional se refiere al estudio de una serie de técnicas que se avocan a resolver los problemas asociados a la elección de carrera. Las técnicas pueden clasificarse en: Psicológicas, las cuales pretenden descubrir la vocación y solucionar los conflictos que se generan en torno a ella, a través de una perspectiva clínica o

psicométrica; y Sociológicas que hacen énfasis en las necesidades socioeconómicas del país, la demanda social o la demanda del mercado, los problemas comunitarios, regionales, sectoriales o universitarios.

Actualmente las técnicas psicométricas son instrumentos valiosos en la evaluación de aptitudes, intereses y rasgos de personalidad, sin embargo, es un error querer identificar a la orientación vocacional con la aplicación de este tipo de pruebas, pues el hecho de que estas técnicas bien aplicadas e interpretadas proporcione información confiable y objetiva, no significa la última palabra en la evaluación y en el proceso de la orientación. Estas deben integrarse a un proceso compuesto, incluyendo también las observaciones realizadas directamente.

En la práctica las funciones del orientador pueden transformarse en un método de investigación permanente que evidencie las peculiaridades de comportamiento vocacional, esto hace indispensable la renuncia del papel preponderante de la interpretación de factores psicológicos que han tendido a explicar, justificar y legitimizar la manipulación de intereses juveniles (Gayol.op.cit.).

La tarea del Psicólogo dentro de la orientación vocacional es la búsqueda de técnicas y metodologías que coadyuven al trabajo del orientador; estas técnicas deben contemplar las expectativas de la institución con respecto a la labor profesional del orientador y de las de los estudiantes. Por lo que se debe reconsiderar los

instrumentos con los que cuenta el orientador, la reestructuración de planes de trabajo acordes a una visión más social y realista, como mercado de trabajo y la elección de carrera, ya que la sociedad va modificándose, y para lograrlo debe empezar por desmitificar funciones que le son atribuidas tanto al orientador, tales como el encargado de resolver problemas inmediatos de la institución, aplicar pruebas y ser elemento de coerción para controlar a los alumnos (Labera y Sánchez, 1990).

A partir de la necesidad de crear nuevas herramientas, técnicas y metodologías el objetivo del presente proyecto del reporte de investigación es: Elaborar una metodología a seguir en el proceso de orientación vocacional, que facilite la elección de alguna profesión por parte de los jóvenes que cubran sus expectativas individuales y las de la sociedad.

Para la elaboración de la propuesta mencionada se hizo una revisión de los siguientes aspectos: en el capítulo 1 se presentan los antecedentes teóricos de la orientación vocacional en México; en el capítulo 2 se exponen los diferentes enfoques teóricos de la orientación vocacional, tales como son las teorías no-psicológicas, las psicológicas y las teorías generales de la elección vocacional; por otra parte en el capítulo 3 se aborda la importancia actual de la orientación vocacional en México, tomando como principales puntos el actual sistema de orientación vocacional en diferentes instituciones como son: la Secretaría de Educación Pública, el Instituto Politécnico Nacional, la Universidad Nacional Autónoma de México y el Colegio de Bachilleres, además la modernización de la

orientación vocacional en la Dirección General de Orientación Vocacional (DGOV) de la Universidad Nacional Autónoma de México, finalmente se incluye la orientación vocacional ante el Tratado de Libre Comercio (TLC). Por otro lado en el capítulo 4 se hace mención de algunos instrumentos y técnicas empleadas en la evaluación dentro de la orientación vocacional; por último en el capítulo 5 se presenta una propuesta metodológica a emplear en el proceso de la orientación vocacional.

DESCRIPCION DEL PROYECTO GENERAL

La Universidad Nacional Autónoma de México tiene como propósitos la docencia, la investigación, servir a la sociedad y extender la cultura. De acuerdo con esto, la propuesta de crear la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala (UEPI) respondería a los propósitos que persigue la UNAM que son educar, investigar y servir al país con un sentido ético y de servicio social.

La propuesta está constituida por tres premisas:

- 1) Servicio: siendo el objetivo proporcionar elementos de juicio a las personas que lo soliciten y que tiene también la necesidad de contar con información válida para tomar decisiones personales, educativas y terapéuticas. En esta fase de acción, con una duración de un año, se tiene como meta final poner a funcionar el servicio de la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala en la Clínica Universitaria de la Salud Integral.
- 2) Investigación: este rubro permitirá brindar a la sociedad un servicio de evaluación psicológica de alta calidad, así como, proporcionar retroalimentación a los responsables sobre las metas logradas, el estado actual en el que se encuentran y las metas futuras que buscaría alcanzar la unidad. Esta fase tendrá una duración de un año pretendiéndose crear líneas de investigación que respondan a las necesidades surgidas en la unidad sobre diseño, construcción, validación, confiabilización y estandarización de instrumentos de evaluación psicológica útiles para su servicio.

3) Docencia: otro fin que busca la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala, es realizar actividades como: cursos de extensión universitaria a estudiantes, egresados y profesionales de las ciencias sociales y de la salud, con el propósito de actualizar conocimientos sobre los distintos métodos de evaluación psicológica. Dentro de la escuela se darían cursos de formación y actualización a profesores sobre el diseño, construcción y aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica manejados en la unidad. En esta última con duración de un año, se busca diseñar una estructura curricular que permita ofrecer a la sociedad, cursos de extensión universitaria encaminados a la formación de personal especializado en la construcción, análisis y aplicación de instrumentos de evaluación psicológica.

Por el presente proyecto solo se contempló la primera línea que tiene por objetivo orientar a los sujetos para tomar decisiones sobre su vida, canalizar al sujeto al servicio remediativo adecuado y proporcionarle información a los agentes institucionales sobre los niveles de ejecución de un sujeto o un grupo según sea el caso. Las áreas de exploración en las que se llevó a cabo la evaluación son las siguiente:

1) Ambito Clínico, teniendo como finalidad proporcionar elementos de juicio sobre la identificación del problema del usuario, del servicio de evaluación y sugerir las pautas a seguir en la terapia de los problemas psicológicos identificados.

2) Educativo, este ámbito estaría enfocado a evaluar los niveles de aprovechamiento de las aptitudes que posean las personas, así como identificar los errores en el aprendizaje con el objeto de iniciar acciones correctivas.

3) Educación Especial, este rubro se enfocaría a evaluar los niveles de desarrollo alcanzados por un sujeto, en determinado momento de su vida en los repertorios de socialización, motricidad, lenguaje, conductas académicas, entre otras, así como identificar los problemas de aprendizaje que presenten.

4) Laboral, este ámbito de servicio tendría como principal propósito evaluar las habilidades que posee una persona para realizar determinada tarea, brindar asesoría a empresas tanto públicas como privadas, en la selección y ubicación de sus empleados, así como en la elaboración de análisis de puestos.

5) Vocacional, la finalidad de este ámbito sería evaluar cierto tipo o grupo de aspecto psicológicos tales como intereses, habilidades, actitudes y capacidades que permitan a la persona dirigirse hacia una ocupación o profesión específica.

REPORTE DE INVESTIGACION

El proyecto de la creación de la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala (UEPI) está diseñado para quedar totalmente terminado al cabo de 3 años, de acuerdo a tres fases de acción con duración de un año cada una. La primera fase tiene como meta poner a funcionar el servicio de la evaluación psicológica de la unidad. La segunda fase contempla crear líneas de investigación que respondan a las necesidades surgidas en la Unidad sobre diseño: construcción, validación, confiabilización y estandarización de instrumentos de evaluación psicológica, útiles para el servicio. En la tercera y última fase se tiene como meta final diseñar una estructura curricular que permita ofrecer, a la sociedad en general, cursos de extensión universitaria para la formación de personal especializado en la construcción, análisis y aplicación de los instrumentos de evaluación psicológica.

La primera fase del proyecto, en la que se sustenta el presente reporte de investigación, tuvo como procedimiento el siguiente plan de acción:

a) Delimitación de las dimensiones de exploración de la entrevista inicial: ésta se elaboró por medio de un análisis realizado entre personal académico de diferentes áreas, a partir de éste se definieron dos dimensiones, una fue la dimensión poblacional constituida por los niveles niños, adolescentes, adultos y ancianos cruzados con las variables sexo. La otra dimensión correspondió a las áreas sociales y psicológicas de exploración que abarcan datos generales, datos familiares, datos socioeconómicos, desarrollo psicológico y hábitos de estudio,

desarrollo adolescente, vida adulta, tercera edad, laboral y observaciones generales.

b) Diseño de la matriz de exploración de la entrevista inicial, a partir de las dimensiones seleccionadas, la matriz incluye los siguientes ámbitos de investigación: información económica, condiciones de vivienda, hábitos higiénicos y alimenticios, costumbres, aspectos biológicos, desarrollo psicológico, lenguaje y socialización, cogniciones, conducta motora, autocuidado, hábitos del niño, relaciones interpersonales, historia escolar, sexualidad, condiciones de vida actual y condiciones laborales.

c) Elaboración de la entrevista inicial: los reactivos de ésta se construyeron a partir de la matriz dando un total de 324 preguntas, que dependiendo de la población y el ámbito en que se esté evaluando se aplicarían determinados reactivos. Finalmente se construyó una historia clínica conductual que consta de 150 reactivos por tipo de entrevista y existen cinco versiones: para niños, adolescentes masculino y femenino, adultos y personas de la tercera edad.

d) Realización del estudio piloto para el análisis de los reactivos de la entrevista inicial: los criterios para la realización del estudio fue en función de la dimensión poblacional, más que la dimensión de áreas psicológicas de exploración. Con base a esto, se diseñaron diferentes versiones de la entrevista inicial dependiendo del sector poblacional al que se aplicaría. Se llevó a cabo con un total de 90 personas (15 de cada población), se acudió a pedir autorización a diferentes instituciones educativas para

poder hacer el estudio piloto éstas fueron: Escuela Primaria pública de la Unidad el Rosario, Colegio de Ciencias y Humanidades plantel Azcapotzalco, Escuela de Educación Especial de Ferrería, Casa Hogar de Ancianos de la Delegación Venustiano Carranza y una Institución de Apoyo para Adultos de Ecatepec. A partir del estudio piloto se hizo un análisis de los reactivos de la entrevista inicial y se hicieron las modificaciones pertinentes a aquellos reactivos que no son suficientemente adecuados, además se ha hecho contacto con clientes potenciales de la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala.

e) Diseño del programa por computadora de la entrevista inicial, la base de datos fue construida con el programa SPSS/PC+ para capturar los resultados del estudio piloto. El diseño del programa de computadora se desprendió de la organización de la matriz de exploración, dando por resultado un diagrama de flujo.

f) Elaboración y prueba del programa de computadora de la entrevista, a partir de la lógica de organización mencionada se comenzó a elaborar el programa utilizando el Lenguaje D' Base III, hasta el momento se tienen diseñadas todas las pantallas de la presentación, así como la captura de los reactivos de la entrevista inicial.

g) Acopio de los instrumentos de evaluación: se investigó aquellas editoriales que surten pruebas psicológicas y a partir de una análisis los pedidos directamente, actualmente se cuenta con 46 instrumentos que evalúan áreas tales como clínica, psicología educativa, educación especial, vocacional y laboral; 30 instrumentos más están en vías de ser surtidos, ya que como son de

importación el distribuidor ha tenido dificultad para surtir el pedido.

i) Diseño y elaboración de la versión para computadora de los instrumentos de evaluación: actualmente se ha construido un programa de computadora que automatiza la calificación del inventario de personalidad de Rogers, proporciona las puntuaciones que el usuario obtienen las áreas de inferioridad personal, inadaptación social, inadaptación familiar, fantaseo y puntuación total.

j) Realizar un análisis de mercado con la finalidad de hacer una cotización para fijar costo del servicio, después de un análisis sobre los servicios que se dan sobre atención psicológica en instituciones públicas se encontró que la cuota de recuperación sería de N\$40.00 para la entrevista inicial, con respecto al costo del estudio de evaluación variará dependiendo del tiempo de aplicación, material utilizado y número del tiempo de aplicación, así como el número de evaluadores que se requieran.

k) Realizar cursos de entrenamiento al personal de la Unidad de Evaluación Psicológica, los cursos se llevarán a cabo en las instalaciones de la Universidad Autónoma de México Campus Iztacala, se revisaron 46 pruebas psicológicas contándose además con su respectivo resumen, además se formaron baterías de pruebas para tipos específicos de problemas de conducta.

l) Organizar campaña de difusión hacia sectores de la sociedad, través de carteles y folletos informativos sobre el servicio que brinda la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala (UEPI). Actualmente ya se cuenta con el logotipo y texto de

identificación de la UEPI, y se ha empezado a repartir folletos y pegar carteles en las colonias colindantes así como en instituciones educativas cercanas a Iztacala.

m) Inauguración del servicio de la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala.

En conclusión los resultados de esta fase han sido satisfactorios, ya que a partir de la revisión de las diferentes pruebas que se consideran pertinentes para problemas específicos de conducta. Además al analizar las pruebas se han podido identificar aquellas que pudiesen obtener información valiosa al ser baremadas en poblaciones mexicanas, contribuyendo a dar un diagnóstico con mayor confiabilidad y comparaciones entre miembros de una población, finalmente cabe mencionar que a lo largo de los cursos sobre las pruebas psicológicas surgieron líneas de investigación a desarrollarse en la siguiente fase del proyecto general de investigación.

j) Realizar un análisis de mercado con la finalidad de hacer una cotización para fijar costo de servicio, después de un análisis sobre los servicios que se dan sobre atención psicológica en instituciones públicas, se encontró que la cuota de recuperación sería de N\$40.00 para la entrevista inicial, con respecto al costo del estudio de evaluación variará dependiendo del tiempo de aplicación, material utilizado y número de tiempo de aplicación, material utilizado y número de evaluadores que se requieran.

CAPITULO 1

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA
ORIENTACION VOCACIONAL

El surgimiento de la orientación vocacional como proceso, se ubica bajo determinadas condiciones socioeconómicas y político-ideológicas. Su aparición se puede remontar desde la edad primitiva, donde sus herramientas eran los astros o los fenómenos naturales; conforme el hombre fue evolucionando se vio en la necesidad de situarse socialmente e integrarse al mundo laboral (Angel 1987).

Esta actividad cobró importancia desde las sociedades atenienses, ya que como menciona Platón surge la división de funciones y de trabajos entre distintos individuos y clases; además señala que todos los hombres son iguales y hermanos, pero los Dioses dotan su alma de diferente composición ya sea oro, plata, bronce o hierro (López, 1989). De igual manera en esta época de la República se concebía al Estado como jerarquizado y estructurado en función de la distribución racial de los quehaceres individuales, llegando a una especialización del trabajo y a una selección profesional (Lara, 1987).

En la antigüedad la orientación ya tenía una función importante. Los reyes tenían consejeros que los ayudaban a tomar decisiones que requería su gobierno. En el mundo griego las personas acudían, al templo a buscar orientación que necesitaban en los momentos decisivos de su vida. Los Romanos tenían sus adivinos a los que recurrían para tomar resoluciones importantes al igual

que astrólogos que ofrecían orientación para facilitar las elecciones y decisiones de las personas.

En el campo de Salud Mental la orientación cobra sentido con los hechiceros quienes fueron los primeros que se ocuparon de esta área y los sacerdotes que ayudaban a los devotos a lograr la felicidad y la paz del alma (Tyler, 1977). La orientación dada por sacerdotes y maestros no tenía ninguna técnica específica más que nada se consideraba que Dios daba ciertos dones a los individuos para realizar determinado papel en la vida. Los individuos ya tenían marcado su destino, siendo la iglesia la representante de la verdad divina, dando como resultado una gran manipulación de las clases poderosas, provocando la concentración de riquezas y privilegios de pocos (Gayol, 1979).

En los inicios del siglo XVIII la orientación era dada por la familia e iglesia, quienes pretendían brindar orientación moral y espiritual. La función del orientador era ajustar al hombre a la sociedad y para esto tenía que ser educado bajo la imagen de la buena vida, con base a verdades y valores eternos.

La escuela era el principal medio de transmisión de tales valores religiosos aceptados socialmente. Las personas que daban la orientación era la familia y los clérigos, por tal razón surgió la necesidad de que personas preparadas proporcionaran asistencia a los jóvenes. Esta necesidad surgió entre otras cosas a raíz de la expansión educativa, del cambio de la vida rural a la urbana, de una mayor accesibilidad a la educación y del crecimiento de la industria, siendo esta última la que dio origen a la orientación

formal, ya que la demanda de mano de obra especializada aumentó (Angel, 1987).

A partir de aquí, la división social del trabajo tiene un efecto en el desarrollo de las fuerzas productivas, lo que permitió el nacimiento de nuevas profesiones y ocupaciones, así como se redefinieron las características de las ya existentes. De parte de las instituciones educativas existentes informaban a los aspirantes sobre las nuevas ocupaciones, así como las exigencias que se requerían. Con ésto se puede evidenciar como la naciente orientación vocacional fue convirtiéndose en necesidad conforme se complejizó la división social del trabajo y la especialización del conocimiento científico (Ramírez y Flores, 1987).

El desarrollo de la industrialización y maquinismo ocasionó una revolución en el sistema de valores sociales, culturales y la psicologías de los pueblos. Se dieron diversos descubrimientos tecnológicos, teóricos y prácticos. A partir de aquí se buscó un equilibrio entre el capital y el obrero, para estabilizar el desarrollo y conflictos de grupo y de clase, esto se vio reflejado en la política educativa y en las formas metodológicas de enseñanza. El progreso científico contribuyó al desarrollo de las ciencias naturales, antropológicas, ciencias sociales y aplicadas. Además surgió la necesidad de desarrollo de profesiones que pretendía ayudar a las personas a ajustarse a su propio mundo y al campo laboral en todos los aspectos para solucionar problemas de selección educativa y profesional, surgiendo así disciplinas como la psicología y la pedagogía (Rodríguez, 1988).

En los países donde la tecnología había alcanzado un gran desarrollo surge la orientación profesional con un sentido científico en la segunda mitad del siglo XIX. La orientación profesional cuenta con disciplinas auxiliares como la higiene mental y la pedagogía tecnológica, que permiten dar explicaciones más amplias que contribuyan a su desarrollo (Ramírez y Flores, 1987). Hacia fines del siglo XIX la orientación cobró impulso y se institucionalizó en tiempos de la primera guerra mundial como respuesta al desempleo y escasez de personal.

El concepto de orientación vocacional aparece hasta 1908, Bohoslavsky (citado en López, 1989) identifica dos modalidades:

*Actuarial: donde las concepciones de la psicología de las diferencias individuales son la raíz; predomina la psicotécnica, se emplean las concepciones dinámicas así como las pruebas proyectivas.

*Clínica: sus fuentes son los aportes psicoanalíticos, la psicología del yo y las teorías de la psicología de la motivación. Se usan pruebas para el diagnóstico pero se centran en el esclarecimiento mediante la entrevista, se establece, refleja y señala pero no se aconseja.

En los Estados Unidos la elección de carrera tuvo gran avance y facilitó que se realizaran investigaciones al respecto, dando lugar al surgimiento de la psicología vocacional.

La psicología vocacional inicia en 1909 cuando se publica el libro de Parson "Chosing a vocation" este autor explica que el elegir la carrera se pasa por un proceso de tres pasos (Olvera,

1990):

- 1) Compresión de sí mismo, de sus aptitudes, habilidades, limitaciones, así como de sus causas.
- 2) Conocimiento de los requisitos y condiciones del éxito, ventajas y desventajas, oportunidades y perspectivas en diferentes aspectos laborales.
- 3) Razonamiento sobre la relación de ambos grupos.

Parson (1908; citado en Rodríguez, 1988) presentó al mundo de la psicología de los orientadores un sistema actuarial de rasgos y factores, surgiendo ámbitos de la estadística aplicada a las ciencias humanas y sociales, así como la psicometría.

Por otra parte, en Europa el movimiento de la Orientación se desarrolla antes de la primera guerra mundial (1914) donde se fundó la Oficina Internacional de Orientación y Selección Profesional; mientras que en Norteamérica se funda en 1913 la National Vocational Guidance Association, así en 1914 se establecen las finalidades y criterios del orientador (Angel, 1987).

En 1917, en Norteamérica surge la necesidad de elegir hombres adecuados para determinado puesto, Yerkes aplicó los primeros test de inteligencia colectivos: Army Beta y Army Alfa. Sin embargo, los orientadores no logran ponerse de acuerdo acerca de la utilidad de los test de aptitud en el análisis de talentos individuales, y solo después de la primera guerra mundial se generaliza el reconocimiento de las técnicas que facilitan el conocimiento de las aptitudes y limitaciones del individuo y se establecen procedimientos adecuados para apoyarlo; los procedimientos

estadísticos y metodológicos fueron definidos y precisados. Fue necesario disponer de medios adecuados para aplicar y discernir las pruebas adecuadas y recomendables en los distintos casos, de este manera en el plano profesional se requirió de la preparación de orientadores (Lara, 1987).

Olvera (1990) menciona que en 1927 se hicieron diferentes contribuciones tales como:

1) En la Universidad de Stanford se publicó la primera edición del Inventario de Intereses Vocacionales de James Burt, lo cual dio lugar a que se investigara acerca de los intereses, elección, satisfacción y fenómenos vocacionales.

2) Mayo en Harvard dirigió un programa de investigación sobre productividad de los obreros y dio origen al punto de vista de las relaciones humanas.

3) Hull en la Universidad de Yale decidió construir una máquina "pronosticadora" para predecir el éxito probable de una persona en posibles ocupaciones.

La celebración de la Primer Conferencia Internacional de Psicotecnia (1920) fue determinante para que en 1936 se celebrara siete reuniones más en diferentes países de Europa, donde se discutieron problemas y técnicas de la orientación y selección profesional. A partir de tales acciones se crearon las oficinas psicométricas, psicopedagógicas y de selección, así como asociaciones nacionales de psicometría y psicología aplicada al trabajo (Angel, 1987).

En 1941 inicia otra fase de la historia de la psicología

vocacional, la teoría o el enfoque de adecuación entre personas y empleos dio origen a la teoría de los rasgos y factores. Hacia 1950 surgen diferentes proyectos de investigación a largo plazo, por ejemplo Donald hizo un estudio longitudinal de 20 años. En 1951 hubo diversos cambios dentro de la psicología vocacional, Eli Ginzberg en la Universidad de Columbia publica un libro titulado *Occupational Choice*, en el cual trata temas como: la teoría explícita sobre toma de decisiones en la elección de carrera, elección vocacional como un proceso de desarrollo que abarca los últimos años de la infancia y los primeros de la edad adulta (Olvera, 1990).

Tiedeman (1952; citado en Olvera, 1990), hizo diferentes estudios sobre el desarrollo de las carreras como parte de un programa de entrenamiento en la orientación de la escuela superior, el estudio se dividió en tres partes: 1) aplicación de estadística en problemas de elección de carreras; 2) construcción de teorías para la aplicación en el proceso de toma de decisiones y 3) establecimiento de sistemas de información para las decisiones vocacionales basado en computadora. Este estudio fue complementado por otro realizado por Roe en 1963 donde sometió a prueba sus hipótesis sobre la influencia de la familia en la formación y desarrollo de la elección e intereses, teniendo importantes contribuciones en la psicología vocacional.

Por otra parte, en México la Orientación Vocacional no ha sido ajena a los cambios histórico-sociales, económicos y educativos que ha tenido el país, sino en cierta medida ha sido

consecuencia de ellos; lo cual se ha conformado de acuerdo a diferentes acontecimientos que dieron pauta en el desarrollo de la orientación vocacional principalmente en las instituciones de carácter nacional y público, las cuales a continuación se mencionan (Ramírez y Flores, 1987):

En la Secretaría de Educación Pública (SEP).- se inició en 1925 teniendo como punto de partida la formación del Departamento de psicopedagogía e Higiene, encargado de orientar escolar y vocacionalmente a los estudiantes; en 1932 se establece el servicio de orientación vocacional con el objetivo de ubicar a los estudiantes en las distintas actividades técnicas para incrustarlos en el mercado laboral. Posteriormente surge una mayor preocupación por la orientación vocacional y profesional ya que se crea la especialidad de técnicos en educación así como la apertura de la carrera de psicología incorporándose en el servicio de la orientación; a partir de aquí surge la necesidad de fundarse el Instituto Vocacional de Segunda Enseñanza para apoyo de los orientadores, en donde se considera necesario descubrir y orientar las aptitudes, inclinaciones y capacidades de los educandos y guiarlos adecuadamente para elegir la profesión u ocupación a la que deberían dedicarse. Esto llevó a que en 1952 se creara una oficina de orientación vocacional dirigida por el profesor Herrera y Montes con tres secciones: 1) entrevista y asesoramiento, 2) exámenes psicotécnicos y 3) información vocacional; lo cual se realizó en escuelas secundarias diurnas donde se atendía problemas de aprendizaje, relaciones interpersonales y solo en el tercer

grado se proporcionaba la orientación vocacional durante una hora a la semana.

Por su parte, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) .- empieza a organizar en 1933 ciclos de conferencias de Profesiografía con el fin de informar las diferentes opciones educativas, técnicas y profesionales, aunque aún no es valorada como una necesidad para el estudiante. Es hasta 1953 cuando surge el interés por la orientación al crearse la Dirección General de Servicios Sociales donde las premisas fueron: 1) estudiar y resolver los problemas sociales y materiales del estudiante, 2) orientar y auxiliar al estudiante en sus necesidades más inmediatas y 3) dar este servicio a alumnos de la UNAM. En 1958 se establece el Departamento de Psicopedagogía de la UNAM, además del Departamento de Orientación en la Escuela Nacional Preparatoria donde se consideraba a la orientación vocacional como un servicio que recibe el alumno a lo largo de su vida escolar teniendo por objeto encaminarlo en sus estudios, cooperando con los profesores y así ayudarlo en la elección del área de trabajo que sea más conveniente. Más tarde González Tejada solicita la adhesión de los departamentos mencionados a la Dirección General de Servicio Social permitiendo atender integralmente al "estudiante problema". Ya en 1966 se otorga el nombre de Dirección General de Orientación y Servicios Sociales abarcando las áreas vocacional, profesional, pedagógica, psicológica, social y cultural.

Durante el ejercicio de esta Dirección se organizan el III Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Orientación

Educativa y Profesional y el I Congreso Latinoamericano de Orientación. Posteriormente esta dirección se transforma en Dirección General de Orientación Vocacional (DGOV) con el objetivo de atender a los estudiantes en el análisis de sus aptitudes e intereses y dar un tratamiento a los problemas de los alumnos. Las funciones de la DGOV son: 1) proporcionar especialistas en orientación vocacional, 2) ofrecer consultoría individual de orientación educativa, vocacional y profesional, 3) realizar estudios de las necesidades profesionales en el país, 4) elaborar material informativo de guías de carreras, 5) recabar información sobre orientación vocacional de instituciones extrauniversitarias, 6) ofrecer seminarios de actualización, 7) detectar problemas en los estudiantes y canalizarlos, 8) evaluar periódicamente a los estudiantes y 9) otras actividades.

Por otro lado, en el Instituto Politécnico Nacional (IPN). - Las necesidades de orientación fueron cubiertas en 1950 por la Oficina de Biotipología que se encargaba de la medición de inteligencia, aptitudes e inclinaciones de los estudiantes en su elección vocacional. En 1956 esta oficina se transforma en el Departamento de Orientación Educativa siendo sus propósitos: mejorar la elección vocacional y apoyarlo en su desarrollo mediante aplicación de pruebas. Ya en 1961 se estructura la primer guía de carreras; así también se inician trabajos de estandarización de pruebas de inteligencia, aptitudes, personalidad y cuestionarios socioeconómicos que proporcionaron a los orientadores instrumentos de uso fácil. Debido a la gran demanda de aspirantes a la

institución el Departamento de Orientación cobró más importancia. Aquí es cuando se comienza a planear la necesidad de contar con tiempo fijo para el trabajo del orientador iniciándose en los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECyTs). Dada la importancia que tiene la orientación dentro de esta institución se crea la Dirección de Orientación Educativa no solo con el puro enfoque vocacional sino incorporándose otras labores de trabajo del orientador. Esta Dirección se diseño con tres divisiones: 1) División de investigación para la orientación (normativa), que tiene como finalidad obtener información real y actualizada acerca del estudiante y el medio que le rodea así como sus posibles modificaciones al futuro, 2) División de orientación escolar (operativa) cuyos logros son la implantación de la orientación en toda la institución donde se instaura la materia de orientación con una hora, así como la creación del Departamento de Diagnóstico y Atención y 3) División de difusión de la orientación (apoyo), donde el propósito es hacer llegar mensajes confiables y oportunos a los miembros de la comunidad politécnica.

Cabe mencionar que el enfoque que se adoptó sobre las técnicas orientadoras se limitaba a la orientación individual y no al sistema educativo; una alternativa para modificar dicha práctica era el uso de técnicas grupales, se propuso un enfoque interdisciplinario y se sustentaron mejor sus principios. Los conceptos de vocación, aptitud, identidad y realización personal entre otros se aunaron a algunos factores socioeconómicos, medios masivos de comunicación y demanda de mercado.

En México este supuesto persiste solo en algunas instituciones; se habla de vincular los recursos humanos al desarrollo del país, orientar vocaciones a empleos no saturados y considerar la influencia de los medios masivos de comunicación, la familia y expectativas. En instituciones como la SEP y la UNAM el fin de la orientación vocacional es la búsqueda del compromiso social de los estudiantes y así favorecer el desarrollo técnico y económico del país. De acuerdo con Gayol (1979) estas ideas son utópicas ya que considera que el problema no se resuelve atacando los efectos sino sus raíces de origen, confirmándose así que la orientación vocacional tiene como función ser una "válvula de seguridad".

Así también Gayol considera que la orientación vocacional en México es intemporal y por lo tanto neutral, también tiene un atraso teórico pues carece de una conceptualización, más bien se basa en el sentido común. Por tal razón la autora propone incluir la orientación vocacional dentro de su marco histórico y regional, para poder sentar bases y que se vuelva una práctica teórica.

Finalmente es conveniente mencionar que para abordar la orientación educativa y vocacional, es necesario enmarcar un contexto histórico-social, al igual que tener presente las finalidades educativas que persigue cada país.

CAPITULO 2

ENFOQUES TEORICOS DE LA ORIENTACION VOCACIONAL

Las teorías de la elección vocacional han sido formuladas para explicar cómo los individuos eligen ocupaciones y por qué seleccionan y eventualmente ingresan en diferentes ocupaciones.

Estas teorías pueden ser clasificadas de una manera amplia como No-Psicológicas, Psicológicas y Generales, las cuales a continuación serán explicadas:

2.1 TEORIAS NO PSICOLOGICAS

Son aquellas que atribuyen los fenómenos de la elección vocacional al funcionamiento de algún sistema exterior al individuo. El individuo ingresa en una ocupación debido a la influencia de factores ambientales. Estos factores son: 1) Factores casuales o fortuitos; 2) Las leyes de la oferta y la demanda y 3) Las costumbres e instituciones de la sociedad. Las teorías que se ocupan de los efectos de cada uno de estos factores son las siguientes:

2.1.1 TEORIA DEL ACCIDENTE: Esta teoría sostiene que por accidente o casualidad el individuo no se propuso deliberadamente ingresar en una ocupación, sucedió como consecuencia de una serie de circunstancias o hechos imprevistos; es decir la casualidad se refiere a experiencias que no son planeadas por el individuo. En otras palabras, los factores de la casualidad son fortuitos, no planeados, no pronosticados, que afectan la elección vocacional de la persona (Crites, 1974).

2.1.2 TEORIAS ECONOMICAS: Se basa en el supuesto de que la orientación vocacional tiene como base factores externos al individuo, como el mercado de trabajo, la oferta y la demanda de ocupaciones, el grado de institución y cultura.

Según Smith y Mill (En: Ramírez y Flores, 1987) mencionan que los individuos ingresan a una ocupación para obtener mejor ingreso salarial.

Por su parte Clark (En: Ramírez y Flores, 1987) habla de dos factores que influyen en la elección vocacional: 1) Falta de información acerca de las ventajas y desventajas de las diferentes ocupaciones y 2) El costo económico para obtener un grado superior.

Por lo tanto la distribución ocupacional y el movimiento laboral no puede ser explicado únicamente por la ley de la oferta y la demanda.

Otros factores que influyen en la elección según Rottenberg (En: Ramírez y Flores, 1987) son: diferencia de salarios y oferta y demanda de empleos.

2.1.3 TEORIAS CULTURALES-SOCIOLOGICAS: Dentro de esta teoría según Crites (1974) el factor más importante en la determinación de la elección vocacional de un individuo es la influencia de la cultura y la sociedad en la que vive en conformidad con las metas y objetivos que aprende a valorar. Los diversos factores que se encuentran inmersos son:

a) Cultura.- El medio en que una persona crece tiene efecto directo en sus decisiones específicas con respecto a la carrera. Por ejemplo, en el medio Oriente la carrera del hombre es elegida

por su padre; en Rusia, a los jóvenes se les asignan escuelas y programas de capacitación de acuerdo con su capacidad y destrezas; del mismo modo en Inglaterra se le administra al niño una serie de tests que determinarán si será admitido en una escuela de humanidades o deberá concurrir a una escuela técnica; por último en Estados Unidos la libertad para elegir el propio trabajo es considerablemente mayor que en muchos otros países.

b) Subcultura.- Dentro de la cultura existen numerosas subculturas que se oponen a la toma de decisión vocacional; la más importante de éstas, es la clase social, basada en gran medida sobre la fuente de trabajo principal y el monto de los ingresos; la posición social viene a decidir la elección vocacional de una persona de muchas maneras. En general, el individuo aprende que ciertas clases de trabajos son más deseables desde el punto de vista social que otros.

c) Comunidad.- Dentro de la elección vocacional de un individuo, los compañeros de su edad y escuela pueden tener a menudo un profundo efecto en dicha elección. Según el rol que desempeñe y el estatus que obtenga en su grupo de amigos, el individuo aprenderá las actitudes y valores de una clase social diferente de la suya.

d) Escuela.- A través de ella, el individuo adquiere un sistema de valores que influye directamente en su elección vocacional ya que lo provee de una estructura que lo apoya y le da un rumbo mientras delibera acerca de su futuro.

e) Familia.- Dentro del círculo familiar, la atmósfera psicológica puede variar: ser cálida o fría según las actitudes de los padres para con sus hijos y esto influye en la toma de decisión vocacional. Roe (En: Crites, 1974) pronostica que si las actitudes de los padres son cálidas y de aceptación, los hijos desarrollarán una orientación principalmente de acercamiento hacia otras personas y elegirán ocupaciones que impliquen un contacto hacia los otros como foco primario de su trabajo. Si las actitudes de los padres indican una concentración emocional en sus hijos, elegirán ocupaciones que minimizan el contacto estrecho con los otros. Finalmente, si los padres evitan a sus hijos, elegirán ocupaciones en los campos de la tecnología y ciencia así como al aire libre.

2.1.4 TEORIAS SOCIALES: Engloban aspectos tanto internos como externos que intervienen en el proceso de elección vocacional.

Para el Profesor Nava (En: Ramírez y Flores, 1987) la orientación social establece que la orientación es determinada por factores externos e internos, esto es, la dinámica económica-social y dinámica-individual que intervienen en factores o procesos cognoscentes. Por lo tanto es conveniente dar orientación al individuo o grupos por medio del apoyo sistemático de servicios y profesionales en el lapso de la vida productiva, para elegir estudiar o trabajar, con el propósito de que se decisión sea la más adecuada.

Por otra parte González (1979, En: Ramírez y Flores, 1987) sostiene que la orientación vocacional está vinculada con la orientación psicológica, socioeconómica, política, cultural, pedagógica, institucional y profesigráfica, las cuales en conjunto conforman la "Orientación Integral".

Cuando un individuo está desorientado en las áreas psicológica, socioeconómica, política y cultural de su personalidad no sabrá elegir, tendrá una desorientación vocacional.

Por su parte Millan (1970, En: Ramírez y Flores, 1987), apoya el punto de vista de González, y considera que la orientación integral debe tomar en cuenta la estructura básica de tradiciones y valores, la actividad económica, la adquisición cultural, el prestigio social y de poder político, el esfuerzo individual y de grupo. Por lo tanto para que exista una mejor adaptación social es necesario que haya correlación entre aspiraciones individuales, las expectativas y valores nacionales.

En resumen, dichas teorías consideran que la condición y características del individuo no están relacionadas con la carrera, sino que el medio ambiente es el que lo determina. El individuo tiene cierta libertad para elegir su ocupación, sin embargo ejerce poco control sobre su futuro profesional, ya que es sistema productivo vigente influirá en dicha elección (Angel, 1987).

2.2 TEORIAS PSICOLOGICAS

En contraste con las teorías No Psicológicas, las teorías Psicológicas se concentran más en el individuo, como la variable crucial del proceso de toma de decisión vocacional. Estas teorías tienen como supuesto que el individuo tiene cierta libertad en la elección vocacional, es decir, la elección está determinada principalmente por las características o funcionamiento del individuo y solo indirectamente por el medio en que vive. Existen cinco principales teorías psicológicas que dan explicación de cómo el individuo elige una vocación, estas teorías son: Teoría de los rasgos y factores, Teoría psicodinámica, Teoría evolutiva, Teoría Rogeriana y Teoría conductual-cognitiva, éstas se describirán a continuación (Crites, 1974):

2.2.1 TEORIA DE LOS RASGOS Y FACTORES: Esta teoría subraya la relación entre las características personales de un individuo con su elección vocacional (Crites, 1974).

La conducta es definida según Rivas (1988) en terminos de unidades o dimensiones descriptivas estables que varían de individuo a individuo. A través de las mediciones y estudios psicométricos se ha podido establecer que la conducta cuenta con rasgos que tienen estabilidad temporal, persistencia transcultural, características de bondad métrica y capacidad predictiva; a partir de esto se generó la posibilidad de caracterizar en forma objetiva tanto a las personas como a los puestos de trabajo y profesiones, entonces se pudo establecer los niveles mínimos que resultan imprescindibles para lograr un desempeño óptimo, estos valores sirven de referencia para aquellas personas que eligen determinada

profesión o puesto. Se trata de comparar las relaciones entre los rasgos característicos de un grupo normativo con la individualidad de una misma dimensión; lo que se pretende es que exista un ajuste entre las características del grupo y las individuales.

El ajuste tiene dos variantes: Seleccionar personas según su mayor o menor grado de correspondencia con el grupo normativo y asesorar a las personas que egresan al mundo profesional y conocer las posibilidades que tienen para encajar satisfactoriamente en un conjunto de profesiones o puestos.

Esta doble perspectiva siempre está presente en el área de la Psicología Vocacional, la primera implica el área organizacional y la segunda la ayuda personal.

Por su parte Klein y Wiener (1977, En: Rivas 1988) después de varios estudios sobre la conducta vocacional concluyeron que: Cada persona se caracteriza por un conjunto de rasgos psicológicos que se miden con fiabilidad y validez; los puestos de trabajo requieren gente con ciertas características, para que lo desempeñen satisfactoriamente; la elección de una ocupación es un proceso mediante el cual se obtiene la relación de ajuste más adecuada y la mayor posibilidad de éxito es posible cuando hay una mejor adecuación entre las características individuales y las exigencias del trabajo.

Dentro del asesoramiento vocacional se han hecho diversas propuestas en relación a la elección de una profesión, una de estas propuestas es la hecha por Parson (1909; En: Rivas, 1988) quien hizo la primera formulación en la que aplicó la teoría de los rasgos, tomando en cuenta tres factores:

1. Conocimiento de uno mismo (aptitudes, intereses, ambiciones, limitaciones, recursos y motivaciones).
2. Conocimiento de exigencias y requisitos para el éxito en el trabajo, ventajas y desventajas, oportunidades y perspectivas de las diferentes áreas laborales.
3. Adecuación entre los dos factores anteriores.

Esta propuesta se aceptó rápidamente y se hicieron sinónimos asesoramiento y teoría de los rasgos, uno de los autores más representativos es Williamson (1965; En: Rivas, 1988); desde su perspectiva él menciona que el hombre no es capaz de realizar todas sus potencialidades de modo autónomo, precisa de otras personas que le ayuden en el desarrollo de sus capacidades. Por lo tanto el asesor debe intervenir de forma educativa e integral; el asesor influye sobre la dirección del desarrollo personal, actúa como educador y la relación es asimétrica del tipo profesor-alumno.

El propósito del asesor es ayudar al individuo para que logre la autocomprensión y autodirección, ayudándole además a evaluar sus aspectos positivos y negativos en relación a sus metas vitales. La meta del asesoramiento es alcanzar la autonomía funcional, partiendo de la aceptación de las posibilidades y limitaciones del individuo.

Con respecto al proceso técnico de asesoramiento Williamson (op. cit.) menciona cuatro categorías diagnósticas dentro de este proceso:

1. Incapacidad de elección; cuando el individuo no sabe lo que quiere hacer.

2. Incertidumbre en la elección; en individuo tiene dudas severas, simples inquietudes, falta de confianza, desconocimiento de sus capacidades, etc.

3. Elección desatinada; el individuo tiene poca prudencia, escaso juicio, pretende una opción para la cual tiene escasa aptitud o capacidad en relación a las exigencias de la profesión.

4. Elección inapropiada; existe desacuerdo entre capacidades, intereses del individuo y las exigencias del mundo vocacional.

Según Williamson para llevar a cabo el proceso de asesoramiento, se deben seguir los siguientes pasos:

1. Establecimiento de rapport.
2. Fomento del autocomprensión por parte del sujeto.
3. Propuesta del plan a seguir.
4. Ejecución del programa.
5. Si es necesario, derivación a psicoterapia.

Otros autores han hecho recomendaciones sobre como actuar durante el proceso de asesoramiento, por ejemplo:

Darley (1955; En Rivas, 1988) recomienda que el asesor debe considerar el tipo de trato, la forma de dirigirse y ofrecer información comprensible.

A su vez Crites (1981; En: Rivas, 1988) señala e insiste en el proceso de comunicación, donde se debe tomar en cuenta cómo se dicen las cosas más que lo que se dice, tener una distribución apropiada del tiempo en que habla cada una de las partes y el asesor no debe pasar más del 50% del tiempo hablando.

Una vez hecha la exploración psicológica y concluido el diagnóstico, el asesor debe expresar su punto de vista y plantear opciones disponibles para el sujeto, exponer los resultados de forma que favorezcan la autocomprensión, acudiendo a experiencias próximas al sujeto y a su problemática; facilitar información complementaria como remitir al sujeto con personas que están laborando satisfactoriamente. Estos son recursos para fijar un plan de acción vocacional. A este enfoque de asesoramiento también se le ha llamado directivo, ya que el papel del sujeto es pasivo.

Desde el punto de vista de Brown (1985; En: Rivas, 1988) dentro de este enfoque del asesoramiento la información sobre sí mismo es un prerequisite para la toma de decisiones correcta, este supuesto es apoyado por Clarke y Prediger (1974; En: Rivas, 1988) quienes mencionan que a pesar de las críticas que han recibido las pruebas psicométricas para obtener información hay pocas alternativas a éstas.

La exigencia de tener metodologías que dispongan de investigaciones previas llegó a España a finales de los 50s, siendo uno de los principales exponentes Secadas quien trabajó sobre perfiles mínimos; Castaño a su vez realizó diversas investigaciones con soldados sirviendo sus resultados para la selección.

En la Universidad Politécnica de Valencia Rivas en 1976 realizó investigaciones sobre el éxito de los estudiantes llegando a disponer de modelos de predicción múltiple, permitiendo hacer predicciones sobre el éxito previsible en los alumnos recién matriculados.

Este enfoque ha sido muy criticable, específicamente en relación al excesivo instrumentalismo psicométrico y su directibilidad que favorecieron el surgimiento de reacciones opuestas, tales como el enfoque psicodinámico y el rogeriano.

Se han hecho algunas revisiones a este enfoque, por ejemplo: Crites (1977, 1981; En: Rivas, 1988) califica este modelo como atóxico, ya que no es capaz de plantear en forma organizada conceptos o constructos que den fundamento teórico a la metodología, y mencionan que su orientación es empiricista, analítica y atomista.

Brown y Brooks (1984; En: Rivas, 1988) mencionan que no se hace referencia a factores sociales y sociológicos en la toma de decisiones a la hora de la elección vocacional.

Por su parte Beck (1973; En Rivas, 1988) señala como limitación la diferencia cronológica del que va a ser asesorada y el mundo vocacional que va a servir de contraste para el diagnóstico, es decir, el momento en que se da el asesoramiento y el momento en que se ingresa al sistema productivo son diferentes.

Sin embargo, Osipow (1983; En: Rivas, 1988) hace mención de algunas de las contribuciones de la teoría de los rasgos en posturas actuales, por ejemplo el contrastar adecuadamente determinadas características personales con las manifestadas por ambientes o grupos criterios vocacionales, y el considerar el proceso de ayuda como un sistema estructurado que dirige y orienta un conjunto de actividades del asesor y asesorado a lo largo del proceso, sin olvidar la relevancia del diagnóstico previo a la ayuda vocacional.

2.2.2 TEORIA PSICODINAMICA: Esta teoría tiene sus raíces en la teoría Psicoanalítica, que explica la conducta en términos de necesidades y motivos, y tiene formulaciones conceptuales acerca de la personalidad. Dentro de la teoría psicodinámica hay dos orientaciones: a) Psicoanálisis freudiano ortodoxo y b) teoría de las necesidades y motivos humanos; estas dos perspectivas son las más aplicadas en la psicología Vocacional (Rivas, 1988).

Según Beck (1973; En: Rivas, 1988) el enfoque psicodinámico inicia con Freud, una etapa que denomina prescriptiva del asesoramiento; la presencia de Freud en la Universidad de Clark hizo que los psicólogos se familiarizaran con las ideas del psicoanálisis lo cual se difundió en el asesoramiento psicológico, permitiendo dar explicaciones globales y profundas del comportamiento individual. La psicología vocacional acude a la explicación de la personalidad refiriéndose a lo más profundo del comportamiento, analizable desde las elaboraciones verbales que realiza el sujeto de su conducta, buscando justificaciones y explicaciones que no están a la vista del propio sujeto.

Para la explicación de la conducta la noción de rasgo se sustituye por entidades llamadas estratos o estructuras dinámicas; también se sustituye la idea de ajuste persona-trabajo por ajuste personal, donde el laboral es secundario, aunque ambas están relacionadas.

Aunque en el psicoanálisis no se planteó la conducta vocacional, indudablemente influyó en muchos psicólogos que trabajaron sobre el asesoramiento vocacional, tanto en las teorías de la personalidad como en las técnicas de consejo.

Según Shertzer y Stone (1972; En: Rivas, 1988) las ideas claves de la teoría Psicodinámica que han influido en la psicología vocacional son:

a) Concepto de determinación psíquica del comportamiento (cada hecho es determinado por los que le anteceden).

b) Teoría estructural Psique (ello, yo y superyo).

c) Concepto de sublimación, es lo que permite la gratificación de impulsos al utilizar una actividad sustitutiva que se adapta a las precisiones sociales y personales.

d) Existencia de mecanismos de defensa, que se considera son aprendidos y actúan en la conducta patológica y la normal, y los utiliza el sujeto para enfrentarse a la frustración y a la ansiedad concomitante.

e) La dinámica de la personalidad, se considera que está en contraposición del placer y el principio de la realidad.

f) Actuación del Yo sobre el Ello.

g) Necesidad de seguridad: afecto y aprobación, el poder, admiración personal, éxito personal y la perfección.

h) La meta de la conducta humana es doble búsqueda de satisfacción y búsqueda de seguridad.

i) La valencia de las necesidades es inconsciente y las demandas de satisfacción son las determinantes de la motivación y el comportamiento.

Castaño (1983; En: Rivas, 1988) menciona y rescata de Freud que ninguna otra técnica de orientación vital liga al individuo tan fuertemente con la realidad como la acentuación del trabajo. La actividad profesional ofrece satisfacción cuando ha sido elegida

libremente. Además Ramírez y Flores (1987) mencionan que el trabajo es una salida para los impulsos y deseos sublimados.

Los autores que asumen la postura freudiana mencionan que la elección vocacional constituye un dominio de la conducta en la cual la sociedad permite a la persona combinar satisfactoriamente los principios de placer y de la realidad, además las experiencias desde los primeros años de la infancia, son aspectos teóricos que son considerados como influyentes en la edad adulta.

Como se mencionó al inicio el enfoque del asesoramiento se divide en dos grupos: I. El Psicoanálisis ortodoxo y II. Teoría de desarrollo evolutivo y jerarquización de necesidades, las cuales son descritas a continuación:

* I. PSICOANALISIS.- Uno de los primeros trabajos bajo este enfoque es el de Brill (1949; En: Rivas, 1988), quien consideraba que la elección libre del individuo le da gratificación al resolver un problema, le proporciona estabilidad y dirección de su conducta global, en función de sus metas profesionales. Este autor hace énfasis en la sublimación y motivos inconscientes; considera que la elección vocacional es resultado de la sublimación de impulsos internos en una ocupación que el individuo y la sociedad satisfacen, y le da poca importancia a aptitudes, intereses y condicionantes externos.

Por su parte Bordin (1943; En: Rivas, op.cit.) escribe sobre la aplicación del psicoanálisis a la conducta vocacional; junto con Nachmann y Segal, Bordin hace comparaciones entre diferentes profesiones, respecto a las características vocacionales, experiencias infantiles y motivacionales, incluyendo el uso de

pruebas psicométricas e informes clínicos. Para 1963 describen las profesiones psicoanalíticamente, y consideran también que el psicoanálisis es aplicable para describir a una persona respecto a sus experiencias o deseos vocacionales. Sus supuestos teóricos son los siguientes:

- a) El desarrollo humano es un continuo.
- b) Las fuentes instintivas de gratificación son las mismas para adultos que para los niños.
- c) El esquema individual de necesidades es determinado en los primeros 6 años de vida aunque se puede modificar a lo largo de ésta.
- d) El esquema conceptual es aplicable a los sujetos que son libres de elegir su opción vocacional.
- e) El trabajo representa la sublimación de los impulsos infantiles.
- f) El bloque emocional es un mecanismo psicológico y constituye un aspecto del esquema teórico.
- g) los empleos pueden ser descritos en terminas de dimensiones que representan necesidades psicoanalíticas.

La descripción de la profesión se hace con base a: Dimensiones de necesidades; grados de implicación; estilo instrumental (herramientas); objetos (material: ideas y cosas); estilo sexual (masculino, femenino y vínculo sexual) y afecto (vivenciado, formación reactiva, aislamiento).

En el año de 1985 Bordin (En: Rivas, 1988) resume los conceptos básicos del enfoque analítico, tomando como punto de partida la personalidad como participación en el trabajo y en la carrera, en función de esto hace las siguientes proposiciones:

1.- El sentido de plenitud y satisfacción por todas las personas en todos los aspectos de la vida incluyendo el trabajo, ya que en él se ve reflejada la actividad de autocomprensión y autorrealización.

2.- El grado de fusión del trabajo y juego están en función del desarrollo de la historia individual.

3.- La vida de una persona es el hilo conductor de sus decisiones vocacionales que reflejan la búsqueda individual, en pro del ajuste entre sí mismo y el trabajo.

4.- Las formas de describir las profesiones en relación a motivos intrínsecos, es aquella que considera los modos de vida o estilos característicos del ambiente.

5.- Hay que buscar las raíces del desarrollo vocacional en la evolución temprana o en la más tierna infancia.

6.- Cada individuo construye su identidad personal incorporando aspectos maternos y paternos, pero reteniendo los propios.

7.- Cualquier evento o problema que ponga en riesgo la realización de la carrera vocacional, afectará a las actuaciones del self (Sí Mismo).

De acuerdo con Rivas (1988) el enfoque psicoanalítico incide más en explicaciones globales del fenómeno vocacional que en la estructuración de un proceso técnico, que pudiera servir de guía

para el asesoramiento vocacional.

Por último, en relación al proceso técnico del asesoramiento Bordin (1968; En: Rivas, 1988) plantea que el consejero para actuar responsablemente requiere de una técnica de diagnóstico. En el año de 1973 Bordin establece la siguiente clasificación de categorías diagnósticas en sujetos con problemas vocacionales:

a) Dificultad de síntesis, se refiere a la claridad cognitiva del sujeto.

b) problemas de identidad: hace referencia a la autopercepción del self.

c) Conflictos de gratificación: en relación a las actividades laborales desempeñadas.

d) Cambio de orientación: el sujeto está insatisfecho consigo mismo y su vía vocacional.

e) Patología encubierta.

f) Inclasificables, haya o no problemas emocionales.

Las categorías antes descritas no proveen al asesor de la orientación las técnicas a utilizar ante cada caso, por tal motivo Crites (1981; En: Rivas, 1988) elaboró un sistema de diagnóstico dentro del enfoque psicodinámico, para ser usado antes o durante el proceso de asesoramiento vocacional. Sus formulaciones parten de la teoría de la personalidad de Honey y la escala Edward Personal Preference (EPPS), la clasificación en relación a la problemática vocacional es la siguiente:

Necesidades asociadas con las variables.- rendimiento, diferencias, orden, exhibición, autonomía, aflicción, reflexión,

empatía, dominancia, abatimiento, reforzador, cambio, esfuerzo, heterosexualidad y agresividad.

Otro autor interesado en el asesoramiento vocacional es Bordin (1968; En: Rivas, 1988) quien distingue tres etapas de dicho proceso:

1.- Rearticular: articular las demandas entre las demandas del sujeto y sus impulsos, la tarea del asesor es escuchar y no dejarse llevar por la racionalización ante el problema.

2.- Refocalizar: el sujeto define y centra las opciones vocacionales y personales acorde con decisiones centradas en el self.

3.- Reconstruir: se trabaja por el cambio comportamental, se produce alguna modificación personal desde la esfera vocacional; el asesor apoya las decisiones que conducen al cambio.

El autor relaciona estrechamente lo vocacional con lo personal.

En resumen se puede decir que el enfoque psicoanalítico del asesoramiento vocacional destaca el papel de los factores internos del individuo e introduce constructos complejos difíciles de operacionalizar, por lo que Brown y Broks (1985; En: Rivas, 1988) mencionan que la relación entre estos y la conducta es imprecisa.

Además no existe una guía a seguir durante el proceso de ayuda, ni la forma de cambiar las diferentes técnicas, esto se deja a la experiencia del asesor y su formación.

Dichos autores dan como alternativa que los psicólogos y psiquiatras con formación psicoanalítica vean al asesoramiento como una vía de intervención en la salud mental, además que definan su

terminología aceptable y cuidadosamente, así como que desarrollen instrumentos más útiles y cercanos a la teoría empleada por los asesores.

* II. TEORIA DE LAS NECESIDADES BASICAS, Roe (1985; En: Rivas, 1988) menciona que esta teoría tiene como objetivo ver el conjunto vocacional en términos de sus relaciones con las diferencias individuales en las variables físicas, psíquicas y las experiencias del entorno, además estudia posibles conexiones entre la conducta vocacional y el desarrollo de la personalidad.

Dentro de esta teoría las experiencias familiares y las satisfacciones de necesidades son aspectos muy importantes. Roe y Siegelman (1964; En: Rivas, 1988) consideran tres aspectos sobre la conducta vocacional:

1.- La energía psíquica y la influencia de las experiencias infantiles del ambiente familiar.

2.- La teoría de la satisfacción de las necesidades y su jerarquización debida a Maslow.

3.- La influencia genética y evolutiva sobre la elección vocacional y el desarrollo personal.

La teoría de Roe considera como importante en la elección vocacional los siguientes aspectos:

a) Dinámica de las necesidades básicas: basada en la lista de jerarquización de Maslow 1) fisiológicas, 2) seguridad, 3) pertenencia y amor, 4) estima y reconocimiento, 5) información y conocimiento, 6) estética y 7) autorrealización. Para Roe la séptima necesidad debería ir enseguida de la cuarta, además menciona que la fuerza de las necesidades es subconsciente y la

tendencia de satisfacción es el principal determinante de la motivación humana.

La formulación de Roe es un proceso dinámico y complejo de combinación de características individuales, satisfacción de necesidades e interacciones ambientales tempranas.

b) Experiencias Infantiles en el ambiente familiar: para Roe el ambiente familiar es importante en la orientación y desarrollo de la conducta vocacional, estableciendo así una clasificación del clima del hogar: Cálido, en este clima los padres se esfuerzan por satisfacer las necesidades de sus hijos, este clima es de protección y centrado en el individuo; los individuos que se desarrollan en este clima optan por áreas vocacionales relacionadas con servicio hacia las personas. Por su parte en las familias con clima Frío, las relaciones interpersonales son restrictivas, se actúa de acuerdo a normas y exigencias, y el desarrollo de la conducta vocacional se orienta hacia áreas no centradas en las personas.

c) Clasificación de las Profesiones: en el año de 1956 Roe (En: Roe, 1988) estableció y definió una clasificación psicológica de las profesiones:

I. Servicio

II. Relaciones comerciales directas

III. Organización y Administración

IV. Tecnología

V. Trabajo al aire libre

VI. Ciencias

VII. Cultura general

VIII. Creación artística

Además cada profesión puede ser ejercida con distintos niveles de desempeño: - responsabilidad, - capacidad exigida y - dificultad de las tareas. Esta clasificación ha sido una de las más grandes aportaciones que ha hecho Roe, según Super (1983; En: Rivas, 1988).

d) La Elección Vocacional: es la síntesis de la teoría de Roe y propone una fórmula algebraica que supera sus planteamientos:

$$S[(Ee+Bb+Cc)+(Ff,Mm)+(Ll+Aa)+(Pp*Gg*Tt*Ii)]$$

S= sexo
 E= estado general de la economía
 B= ambiente o clima familiar
 C= casualidad
 F= amigos íntimos, padres
 M= situación marital
 L= aprendizaje
 A= destreza específica
 P= estado o condición física
 G= bagaje cognitivo
 T= temperamento y personalidad
 I= intereses y valores

Cada variable está afectada por un coeficiente diferencial, el primer paréntesis representa los eventos que el sujeto no controla, el segundo expresa situaciones parcialmente bajo control, el tercero son eventos en los que puede influir y varían según la edad y el cuarto que se refiere a las características individuales.

Según Osipow (1976; En: Rivas, 1988) la conclusión de Roe y Siegelman acerca de la importancia de la casualidad en la elección vocacional reduce la contribución que el asesoramiento puede hacer al desarrollo vocacional, además Rivas (1988), menciona que este supuesto es digno de resaltar como un grado de madurez teórico de esta teoría.

Sin embargo, la Teoría de la Necesidades Básicas ha tenido influencia en modernas elaboraciones del desarrollo conductual tanto el constructo de la energía psíquica de la satisfacción de las necesidades como los esquemas clasificatorios de las profesiones.

2.2.3 TEORIA EVOLUTIVA.

Esta teoría propone que las decisiones implicadas en la selección de una ocupación, se toman en diferentes momento de la vida de un individuo, y que constituyen un proceso continuo que comienza en la infancia y termina en los primeros años de la adultez (Crites, 1974).

Algo importante del asesoramiento vocacional evolutivo, es su eclecticismo respecto a su fundamentación teórica ya que tiene aportaciones de la teoría de los rasgos, la dinámica explicativa del enfoque psicodinámico, la realización de sí mismo en el mundo vocacional postulado por el enfoque rogeriano y formulaciones de sociología, el vector de desarrollo a lo largo del tiempo diferencia cada una de las etapas por las que pasa el individuo desde actividades lúdicas a actividades como el trabajo (Rivas, 1988). Esta concepción de la elección vocacional como proceso evolutivo tuvo su origen en el trabajo de Carter (1940; En:Crites,1974) sobre la formación de pautas de interés en la adolescencia que, concluyó, constituyen soluciones a los problemas del "crecimiento". A partir de esta teoría se desprenden las

siguientes: I Teoría de Ginzberg; II Teoría de Tiedeman y O'Hara y III Teoría de Super, a continuación se describirán cada una de ellas.

La Teoría de Ginzberg; este autor dice que los intereses cambian y evolucionan con la edad, de esta manera las conductas de la elección maduran a medida que el individuo crece (Crites, 1974).

A partir de sus investigaciones Ginzberg postula 4 factores o macro-variables que están presentes en la elección vocacional (Rivas, 1988):

1.- Factor realidad: en él el individuo responde a las presiones del ambiente tomando decisiones considerando las consecuencias vocacionales.

2.- Proceso educativo: influencia que tiene la tasa y calidad de educación que un individuo posee, facilitando o dificultando la elección de opciones vocacionales disponibles.

3.- Factores psicoemocionales: presentes en las respuestas que las personas dan a sus ambientes vocacionales.

4.- Valores individuales: influirán en la elección vocacional según los valores asociados con cada ocupación.

Dentro de esta teoría se consideran 3 principios en la elección vocacional:

* Elección vocacional u ocupacional, es un proceso evolutivo, decisión hecha a lo largo de los años, cada paso tiene relación con lo que procede y le sigue.

* Este proceso es irreversible, resultado de cada actividad vocacional que depende de la edad cronológica, del desarrollo del individuo y condiciones ambientales.

* Tal proceso desemboca en un compromiso donde se toma en cuenta los intereses más fuertes, una capacidad muy sobresaliente o en una oportunidad única, el sujeto debe encontrar ponderación entre estos tres componentes y el resultado sería el compromiso personal con cada elección vocacional.

En 1972 Ginzberg hace una reformulación y menciona que la elección vocacional es un proceso de toma de decisiones vocacionales a lo largo de la vida mediante el cual el sujeto trata de encontrar el ajuste óptimo entre las metas de la carrera y las realidades del mundo de trabajo.

En 1985 escribe que la elección vocacional es un proceso de decisiones a lo largo de la vida para aquellos que buscan las mayores satisfacciones en el trabajo, esto les permite evaluar como pueden mejorar el ajuste entre sus metas de carrera y el mundo del trabajo.

El enfoque evolutivo visto como un proceso establece una serie de periodos de conductas vocacionales diferenciales según la edad (Rivas, 1988):

1ª Desde el nacimiento a los 12 años, lo vocacional se identifica con intereses o los deseos infantiles, se efectúa una traslación de las necesidades e impulsos lúdicos a las elecciones vocacionales o profesionales. Toda actividad es muy cambiante.

2ª Periodo tentativo: de los 11 a los 17 años, la traslación vocacional se hace en términos de intereses dominantes, aptitudes y valores, se es muy dependiente a los roles familiares y del entorno. Los estadios son:

2.1 Intereses, los cuales se eligen en función de gustos o atracción de una profesión.

2.2 Aptitudes, las cuales tratan de relacionar sus capacidades con lo que le gustaría hacer; empieza a identificar que tiene más habilidad para unas cosas que para otras.

2.3 Valores, se hacen conscientes los niveles de prestigio, status profesional y éstos van a operar en la elección vocacional.

2.4 Transición, empieza a incorporar principios de realidad (17 años) como limitador de elecciones.

3° Periodo realista: varía su aparición según la madurez (18-veintitantos años) se consideran las consecuencias según la elección, la indecisión perdura, pero la elección es más concreta. Este periodo se divide a su vez en:

3.1 Exploratorio: en este estadio se contrasta el bagaje individual y las exigencias, así como las ofertas del mundo vocacional.

3.2 Cristalización: es un momento definitivo de la elección vocacional, basado en las experiencias y en el compromiso personal.

3.3 Especificación: acaba con la concreción de una especialidad profesional.

Osipow (1970; En Rivas 1988) concluye que en la adolescencia hay cuatro elementos que hay que combinar para la elección vocacional:

- a) Probar la realidad
- b) Desarrollo de una perspectiva adecuada del tiempo

c) Habilidad para aplazar las gratificaciones

d) Capacidad para aceptar y actualizar los compromisos de los planes vocacionales.

Si estos cuatro aspectos no se desarrollan adecuadamente dará como resultado un ajuste poco efectivo.

Teoría de Tiedeman y O'Hara (En: Rivas, 1988). Estos autores formulan un modelo de decisión vocacional que afecta al momento de la elección, se puede dividir en dos fases, de anticipación o preocupación e implementación o ajuste, en seguida se describen:

1ª Período de Anticipación o preocupación:

1.A Exploración.- en esta etapa se considera un elevado número de alternativas vocacionales.

1.B Cristalización.- al tanteo se ordenan los fines apetecidos y la resultante de esa disposición ordenada no es reversible.

1.C Elección.- depende de la fuerza con que se haya hecho la ordenación, para llegar a la elección.

1.D Especificación.- afecta la imagen de sí mismo y crea potencialidades para la realización vocacional, que atañen la autorrealización.

2ª Período de implementación o ajuste, en este período se dan equilibraciones y reequilibraciones entre posiciones personales y vocacionales. Este período se divide a su vez en tres etapas:

2.A Inducción.- aquí la recepción está en función de los fines personales.

2.B Transición.- aquí se da la reformulación de posiciones a medida que la experiencia vocacional va confirmando sus planteamientos.

2.C Mantenimiento.- se refiere a la reintegración del individuo al grupo vocacional, hay satisfacción.

Cada paso representa un discreto cambio en el estado psicológico del individuo, la calidad de cada decisión es diferente según el estadio.

Teoría de Super. Esta teoría pone énfasis en la elección vocacional como un proceso y sugiere que el término "desarrollo" sea utilizado como "elección" porque comprende los conceptos de preferencia, elección, ingreso y adaptación. A medida que el individuo madura vocacionalmente atraviesa una serie de estadios, cada uno de los cuales corresponde a alguna fase en el desarrollo de su concepto del yo (Crites, 1974).

La teoría de Super según Rivas (1988) parte de los siguientes principios:

- 1.- Diferencias individuales: las personas se distinguen por sus aptitudes, intereses y personalidad.
- 2.- Multipotencialidad vocacional: las personas están cualificadas para un amplio campo de profesiones.
- 3.- Patrones de conducta vocacional: el individuo puede encajar en diferentes ocupaciones y viceversa.
- 4.- Continuidad de ajuste: las preferencias, competencias profesionales, concepto de sí mismo, cambian con el tiempo haciendo a la elección y adaptación un proceso de ajuste continuo.
- 5.- Identificación y papel de los modelos: los padres y adultos significativos son importantes para la identificación y desarrollo vocacional; así como para la aparición de intereses, ya

que proveen los roles-modelos que facilitan el desenvolvimiento y la implantación del concepto de sí mismo.

6.- Etapas de la vida: unidades temporales que conjuntan conductas, estas etapas se subdividen en estadios madurativos intermedios.

7.- Normativas ocupacionales: orientan el asesoramiento según la problemática social, educativa o de movilidad profesional y previenen de posibles tensiones que el sujeto tendrá que resolver en su carrera profesional.

8.- El desarrollo puede ser guiado: se refiere a rasgos que definen la conducta vocacional, las experiencias y planes de actividades para favorecer la tendencia vocacional planteada.

9.- El desarrollo vocacional es resultado de la interacción: ésto obliga a revisar las técnicas de asesoramiento y mejorar las metodologías predictivas.

10.- Dinámica de los patrones ocupacionales: para unos radica en los intereses, para otros en la inteligencia o en los componentes sociales, pero es escasa la investigación interactiva y conjunta.

11.- Satisfacción del trabajo y desarrollo personal, ambos son dependientes entre sí y están unidos.

12.- El trabajo es una forma de vida, tanto por extensión temporal como por las actividades que se dan cita.

A partir de esos principios Super y Bachrach (1957; En: Rivas, 1988) postulan como eje principal de desarrollo evolutivo la experiencia global del individuo, los factores biológicos, económicos y sociológicos, éstos se combinan e interactúan

afectando el desarrollo vocacional, según el diferente peso de cada momento de la vida del individuo.

Desde el punto de vista teórico, técnico y aplicado, las aportaciones de Super se pueden dividir en dos apartados: El concepto de sí mismo y madurez vocacional.

I El concepto de sí mismo y etapas del desarrollo vocacional: la formación del autoconcepto implica que la persona se reconozca a sí misma como diferente pero también considere sus semejanzas entre él y los de su especie y cultura. Para el autor el concepto de sí mismo se desarrolla a lo largo de la vida a través de cinco aspectos: exploración, autodiferenciación, identificación, desempeño del rol y evaluación.

La vida humana como ciclo vital se presenta como un conjunto de eventos que coinciden temporalmente y se asocian a determinadas conductas vocacionales, a esos períodos Super les llama etapas y las subdivide en subetapas, que son las siguientes:

1º Desde el nacimiento hasta los 14 años; el concepto de sí mismo se va consolidando a través de la identificación ambiental. Los intereses y capacidades van confrontándose con la realidad del entorno, en especial el laboral.

1.1 La etapa de la Fantasía (de los 4-10 años) la atracción social se va actualizando a través del juego.

1.2 La etapa de los Intereses (de los 11-12 años) las actividades libres se dirigen hacia áreas vocacionales dispersas.

1.3 La etapa de la Capacidad (de los 13-15 años) hay dificultad o facilidad para ciertas materias y se evalúa en relación a las exigencias profesionales o vocacionales.

2° Exploración; se extiende a lo largo de la adolescencia y la primera juventud (15-24 años), se da un autoexamen, búsqueda de información vocacional, análisis de errores profesionales y actividades vocacionales adecuadas para sí mismo.

2.1 Tanteo (15-17 años) se ven las posibilidades de alcanzar lo que se pretende, busca y compara sin comprometerse.

2.2 Transición (18-21 años) se han tomado decisiones que afectan a medio o largo plazo, y sus experiencias vocacionales son más personales; permite su autodefinición e identificación en diferentes áreas que le agradan.

2.3 Ensayo (22-24 años) se toma una opción y se enfrenta con el primer empleo o se decide por la especialidad dentro del curriculum.

3° Establecimiento o afirmación; de los 25-44 años, es una etapa de madurez.

3.1 Ensayo y 3.2 Estabilización hasta los 30 años, se trabaja en puestos estables y se busca la promoción concreta.

3.3 Consolidación hasta los 40 años, si las gratificaciones no son adecuadas se busca la autorrealización dentro de lo posible y se busca un lugar al entrar en el siguiente período profesional; se puede sufrir frustración y rivalidad profesional, es una zona de transición.

4° Mantenimiento (45-65 años) se conocen bien las posibilidades de carrera, hay pocas dudas al respecto. Según las experiencias aparecen temores, competencia con otros, provocando hasta la infelicidad y desadaptación. De los 60-65 años se acentúan en la transición una desaceleración, centrándose en la seguridad.

5° Declive; el retiro se acerca y la actividad varía, disminuye el ritmo y finalmente se abandona la actividad laboral.

II. Madurez vocacional, este concepto fue introducido por Super (1955; En Rivas 1988) para designar la posición en el continuo del desarrollo vocacional que va desde la exploración al declive vocacional.

Indicadores de la madurez vocacional:

- a) Orientación hacia la elección vocacional
- b) Información y planificación de la profesión elegida por el individuo.
- c) Conciencia temporal de la preferencia vocacional expresada.
- d) Cristalización de rasgos vocacionales (independencia, realismo, intereses, etc).
- e) Ligazón y equilibrio entre aptitudes, intereses y actividades vocacionales.

En 1960 Super y Overstreet (En: Rivas, 1988) reinterpretan la madurez vocacional conformada por cinco factores:

- 1.- Planificación de la orientación vocacional.
- 2.- Independencia de la experiencia en el trabajo.
- 3.- Previsión a largo plazo.
- 4.- Previsión a corto plazo.
- 5.- Previsión a medio plazo.

Posteriormente Super y Forrest (1972; En: Rivas, 1988) encuentran tres grandes factores de la madurez vocacional:

- 1. Planificación de la orientación vocacional.
- 2. Recursos movilizadas para la exploración vocacional.
- 3. Información y toma de decisiones vocacional.

A partir del Simposio monográfico sobre madurez y desarrollo vocacional en 1974 en Montreal, Super (1974, 1977; En: Rivas, 1988) redefine la madurez vocacional como: "La disposición para hacer frente a las tareas vocacionales o el desarrollo vocacional con las que uno está comprometido o se dispone a estarlo, comparándolo con otros sujetos que se hayan en la misma época de la vida, y frente a las mismas tareas o responsabilidades del desarrollo vocacional".

Dentro del proceso técnico del asesoramiento vocacional en el enfoque evolutivo, las metas del asesoramiento son a corto y medio plazo; favorecer el desarrollo vocacional, a través de actividades e información oportunas, aumentar las posibilidades de dominar las destrezas necesarias en la etapa de la vida en que se encuentra, y plantear como meta remota la planificación de su carrera y el ajuste vocacional.

Super (1957; En: Rivas, 1988) menciona que el asesoramiento es una ocasión en la que se manifiestan afecto, se intercambia información, se expresan sentimientos y se combinan secuencias directivas y no directivas de aceptación. Super propone 3 grandes líneas de atención de aproximación intensiva:

1) Análisis del problema vocacional, se constata la situación tal y como la percibe el sujeto de forma global.

2) Diagnóstico individual, para obtener un esbozo de las características del individuo, tales como aptitudes, constructos y valores, utilizando instrumentos psicométricos.

3) Diagnóstico-Pronóstico, basados en investigación de psicología vocacional contrasta lo potencial personal con pautas y

patrones evolutivos del desarrollo vocacional, sirviendo de referentes para alcanzar el éxito en esta área.

Este enfoque es el primero que de forma organizada introduce dentro del asesoramiento la información vocacional. Se parte del grado o nivel de conocimientos que tiene el sujeto sobre el mundo laboral o vocacional en general.

El enfoque evolutivo dinamizó el asesoramiento vocacional, consideró lo vocacional como una fuente de problemas no clínicos ni de personalidad, facilitó la aceptación de las personas que acuden a estos programas, así como del asesor vocacional.

De igual manera dio primordial importancia a la adecuación, al momento y al desarrollo vocacional de los individuos; se compagina y comparte con otros enfoques como el cognitivo.

2.2.4 TEORIA ROGERIANA

Esta teoría se identifica también como enfoque no directivo, el proceso de ayuda comienza con el desplazamiento de la responsabilidad en lo que ha toma de decisiones se refiere, al propio sujeto.

La fundamentación teórica se encuentra en la obra de Rogers, que comparte mucho de los supuestos psicodinámicos, se dirige a la relación de ayuda general, y muy secundariamente, a la problemática profesional. Las experiencias profesionales de Rogers, están focalizadas en el asesoramiento y consejo psicológico en general, y ocasionalmente en actividades psiquiátricas. No hay ninguna referencia explícita a la conducta vocacional y solo de pasada, escribe algunas sugerencias dentro de su teoría de la personalidad.

Muchos de los enunciados sartreanos van a encajar acertadamente en la teoría de la personalidad de Rogers, tales como: la idea de la libertad humana; el respeto de la intimidad y a la expresión de sentimientos en la comunicación; el significado de la elección en la comunicación; el sentido evolutivo y constructivo de las experiencias y la existencia humana como un hacerse a sí mismo libremente; estos son algunos postulados que van a incidir necesariamente en el planteamiento de la ayuda vocacional.

El proceso de ayuda se basa en la comunicación interpersonal, la libertad, la aceptación mutua y la afectividad. Para este enfoque, la autorrealización es la finalidad de la conducta humana, y el proceso de ayuda es una sucesión de etapas que permite al sujeto clarificar su problema, aceptar la situación y encararse o adaptarse a la misma forma creativa y responsable.

Los postulados de Rogers (Rivas, 1988) son genéricos y referidos a la relación de ayuda global y sólo de una manera tangencial se dirige a la relación de ayuda vocacional.

Analizando las formulaciones rogerianas específicas para la psicología vocacional, se señalan algunas aportaciones relevantes:

Desde la perspectiva radical del proceso de ayuda con Rogers, el asesoramiento se va a conocer como "no directivo". La incidencia y responsabilidad de todo el proceso de ayuda en el sujeto que la demanda, es decir, "asesoramiento centrado en el cliente", y el planteamiento de la comunicación humana como clave de la ayuda y del asesoramiento.

Los aspectos centrales de esta teoría según Rivas (1988) son:
CONCEPTO DE SI MISMO. El sí mismo es la meta de la vida personal por el que la persona se esfuerza y esa es una fuerza motivacional de primer orden. El sí mismo representa la conciencia.

AUTORREALIZACION. Definida como la tendencia a desarrollar al máximo todas las capacidades que sirven para conservar o potenciar al organismo, es otro aspecto crucial del comportamiento personal: llegar a ser o llegar a hacerse una persona.

Dentro del enfoque Rogeriano el punto crucial de todo asesoramiento vocacional y/o la toma de decisiones, se resuelve tal y como lo apuntan Doyles (1961), Arbuckle (1961) y Patterson (1964) (En: Rivas, 1988), apelando a la responsabilidad individual; esto es, si el individuo está bien ajustado psicológicamente, será capaz de resolver por sí mismo los problemas vocacionales, pues éstos no son sino una parte de su vida completa sobre lo que tienen dominio.

El proceso de asesoramiento vocacional se da en un clima de mutua aceptación (asesor-asesorado), que permite al sujeto que necesita ayuda, analizar y explorar la estructura de sí mismo y contrastarla con la del mundo vocacional. La aceptación libre de los sentimientos y vivencias que se expresan y producen en situaciones de comunicación, favorecen a la postre, la posibilidad de enfrentarse libremente y sin temor con las contradicciones interiores.

El fin del asesoramiento sería facilitar la clarificación y actualización del autoconcepto en roles vocacionales compatibles y enriquecedores de la experiencia e integración personal.

Rogers (1951; En Rivas, 1988) escribe: "el diagnóstico psicológico es normalmente innecesario para la psicoterapia (consejo) puede convertirse en un obstáculo para el proceso terapéutico; ya que dada la falta de fiabilidad en las formulaciones diagnósticas se introduce entre asesor y asesorado una barrera de autoridad que desequilibre esa relación interpersonal, y por lo tanto va a bloquear la comunicación. De esta manera dice Rogers que son las actividades del asesor y no sus técnicas la clave del proceso.

Para alcanzar la finalidad de este proceso de cambio de la personalidad mediante la terapia se pasa por 7 fases o etapas, las cuales son:

1.- Hay poca disposición a manifestar el self. La comunicación se refiere a aspectos exteriores.

2.- Comienza a fluir expresiones de temas ajenos al sí mismo. Los problemas se perciben como ajenos.

3.- Los conceptos personales son rígidos, pero ya son algo más que hechos externos.

4.- Se describen sentimientos con cierta profundidad y se produce una progresiva diferenciación entre conceptos y sentimientos incongruentes.

5.- Los sentimientos fluyen libremente como si estuvieran presentes.

6.- El sujeto está viviendo subjetivamente una fase del problema y lo expone tal como él lo percibe.

7.- Se experimenta la elección sin temores.

Por su parte Hart y Tomlinson (1974; En: Rivas, 1988) delinean algunos periodos en la utilización de técnicas de entrevista: Periodo no directivo; Periodo reflectivo y Periodo de experiencia.

Como métodos posibles que usa el asesor, Rogers propone lo siguiente:

A) Congruencia.- en el cual el cliente expone sus actividades, sentimientos y conceptos con naturalidad.

B) Comprensión.- es actitud de empatía y no evaluadora, y

C) Aceptación incondicional.

Por otro lado Traux y Carkhuff (1967; En: Rivas, 1988) exponen que la categorías más usualmente empleadas para describir el proceso de cambio son:

- * Respuestas elicitadas, su estructuración, preguntas, expresiones libres.

- * Respuestas reflexivas o reeducativas; clarificación, interpretación, atenuación, información y reestructuración.

- * Respuestas relacionadas.

- * Respuestas de apoyo; reestructuración, ofrecimiento de apoyo, aprobación.

- * Reorientación de respuestas; llamadas de atención, cambios, etc.

Sin embargo, Patterson (1964) y Bixler (1945) (En: Rivas, 1988) consideran la posibilidad de emplear instrumentos de medida psicológica si se cree conveniente y útil, para dar más claridad a la comprensión del self, pero no de forma extensiva, porque el sujeto o el asesor pueden necesitar manejar esa cuestión para analizar la congruencia entre el self y el mundo vocacional.

Así Crites, reconoce que las percepciones del mundo vocacional son idiosincráticas y el papel del asesor es ayudar a la exploración y clarificación de sus posiciones individuales, no evaluar el grado de verdad o conveniencia que hay en cada una de estas posiciones personales.

También dentro de este enfoque se reconoce la existencia de ansiedad, cuando hay discrepancias entre el sujeto que realiza las distintas experiencias vocacionales y el concepto personal que se tiene de sí mismo. La ansiedad se experimenta como inseguridad para tomar opciones por las direcciones contrapuestas de cada una de ellas. La ansiedad tiene un efecto negativo de doble dirección, daña, distorsiona o incluso bloquea la comunicación con uno mismo y con el exterior (Rivas, 1988).

En resumen, en este enfoque la meta final de toda acción terapéutica, es la maduración psicológica entendida como autorrealización, ya que va a tener repercusiones importantes en futuros enfoques del asesoramiento vocacional. El asesoramiento destaca los aspectos afectivos, como medio facilitador de la relación personal, frente a la racionalidad del proceso de solución de problemas. Un aspecto que destaca Super (En: Rivas, 1988) es la ventaja de los juegos de grupo para las tareas vocacionales como medio de información y sensibilización de aspectos vocacionales no conscientes. Finalmente el punto crucial de todo asesoramiento es la toma de decisiones, lo cierto es que sólo los individuos muy maduros suelen tener recursos propios suficientes y valiosos para resolver por ellos mismos su situación problemática.

2.2.5 TEORIA CONDUCTUAL-COGNITIVA.

El enfoque conductual parte de dos perspectivas del aprendizaje: de conductismo teórico cuyos principios básicos se derivan del análisis experimental de la conducta y deduce técnicas y métodos que sean eficaces en la problemática vocacional; y el conductismo pragmático, que se deriva de las técnicas que producen cambios comportamentales y las refieren al problema vocacional que más se aproxima a las situaciones en donde las técnicas y métodos han mostrado eficacia (Rivas, 1988).

Krumboltz (1977; En Rivas, 1988) plantea como problema genérico del asesoramiento, la decisión e indecisión vocacional que el individuo tiene que afrontar al resolver un problema.

El elemento central del diagnóstico de la situación vocacional, se fundamenta en la teoría asociacionista, el aprendizaje social, el aprendizaje instrumental para implantar destrezas y la superación de aprendizajes defectuosos que dificultan la toma de decisiones adecuadas. El asociacionismo incluye lo temporal como un elemento contextual primordial y lo refiere a la influencia que las experiencias anteriores tienen sobre la conducta posterior; esto se resume en tres principios: a) evolución de preferencias vocacionales; b) adquisición de destrezas que facilite la toma de decisiones y c) factores que afectan e inciden en el entrenamiento a través de programas y del mundo de trabajo.

Concretamente Krumboltz y Baker (1973; En Rivas, 1988) señalan dentro de su esquema los siguientes puntos, básicos para el proceso de elección vocacional:

- a) Definir el problema y los fines del sujeto.
- b) Acordar asesor y asesorado el plan de acción para conseguir las metas.
- c) Generar soluciones alternativas al problema.
- d) Recoger información sobre todas las variantes de las posibles soluciones.
- e) Examinar consecuencias de cada alternativa.
- f) Reevaluar las metas, alternativas y consecuencias.
- g) Tomar la decisión o probar la selección tentativa.
- h) Generalizar el proceso de toma de decisiones a nuevos problemas.

Por su parte el enfoque cognitivo surgió como una necesidad para dar una mejor explicación sobre la conducta; el argumento cognitivo asume que la conducta es la manifestación o resultado del pensamiento. Mayer (1986; En Rivas, 1988) menciona las siguientes ideas claves de dicho enfoque: el pensamiento es cognitivo pero se infiere de la conducta; es un proceso que implica un conjunto de operaciones y se dirige y tiene como resultado la resolución de problemas.

Este enfoque del asesoramiento vocacional podría definirse como la utilización de los principios de solución de problemas vocacionales, la utilización de la observación, la asignación de significado personal a los eventos y vivencias vocacionales, la aplicación de las leyes del aprendizaje y sus principios instrumentales, la mediación de variables internas, el interaccionismo y constructivismo según la variable tiempo; una metodología adaptada al problema vocacional y el consecuente entrenamiento de destrezas para la realización de planes

vocacionales que desemboquen en la toma de decisiones responsables aplicables a la situación problemática.

La solución de problemas aplicada en el consejo y psicoterapia han permitido conjugar técnicas y métodos procedentes de diferentes teorías, en especial la conductual y cognitiva (Hepper, 1978 y Ford, 1971; En; Rivas, 1988).

A diferencia de otros enfoques de intervención psicológica cifrado en la solución de problemas Dixon y Glover (1984; En Rivas, 1988) mencionan los siguientes puntos:

a) La evaluación del tratamiento, es función del progreso en la solución del problema.

b) Énfasis en el adiestramiento del sujeto en las estrategias y destreza de la solución de problemas generales.

c) El asesoramiento es un sistema interactivo de relaciones personales y con su entorno.

d) El asesor utiliza una aproximación heurística para solucionar problemas.

El proceso de asesoramiento vocacional se da entorno a las siguientes fases: a la percepción del problema por parte del sujeto, a la captación de la situación problema y la negociación-intercambio entre asesor y el asesorado para fijar el plan de acción.

Según Kumboltz (1966; En: Rivas, 1988) las metas del asesoramiento son individuales, y señala los criterios a los que debe someterse las metas: a) los objetivos deben ser deseados y asumidos por el asesorado; b) las metas se formulan en términos

conductuales: cantidad, tiempo y acciones y c) el asesor debe definir las metas y dirigir el proceso de revisión que el sujeto ha de seguir.

El enfoque conductual-cognitivo incorpora la metodología del análisis funcional de conducta, a la modificación que supone la conducta en términos de cambios y variaciones de estados internos, pensamientos en función de como cada persona percibe y estructura sus propias situaciones y de las destrezas y modos de funcionar con sus propias elaboraciones para el control de su conducta vocacional.

Meichenbaum y Gerest (1984; En: Rivas, 1988) explican las siguientes fases generales en la relación de ayuda estructurada:

1ª fase. Conceptualización del problema: el asesor y asesorado hacen análisis funcional de la situación vocacional. El problema se define entorno al análisis conductual y el análisis de las elaboraciones mentales (pensamientos) que afectan la situación problema.

2ª fase. Recomprobación de las propias elaboraciones: se incita al sujeto a que reflexione las reelaboraciones de los datos, percepciones y conclusiones del problema vocacional. Hasta que la situación es clara para el sujeto, entonces el asesor plantea con el sujeto posibles vías de ataque del problema y tienen que lograr la aceptación del plan de ataque, para conseguir las metas. El sujeto analiza el nivel de riesgo que está dispuesto a asumir, y la viabilidad de sus propuestas.

3ª fase. Modificación cognitiva y producto de nuevas conductas: las estrategias de modificación cognitiva son variadas: reestructuración, modelamiento, desensibilización, etc.

Por su parte Ellis (1977; En: Rivas, 1988) propone la siguiente estructura del proceso:

I) Definición del problema: ésto se da a través del análisis funcional; los eventos activadores del problema, creencias y pensamientos de la persona ante el problema, reacciones y consecuencias emocionales del individuo.

II) Selección de las metas: aquí el objetivo es minimizar la posición excesiva central del sujeto, procurando que acepte una filosofía tolerante y realista de la situación. Las metas a lograr son:

- * Interés de autorreflexión: dar al problema el interés que requiere.
- * Autodirección: asumir responsabilidad de las acciones.
- * Tolerancia con otras opciones y opiniones.
- * Aceptación de la incertidumbre: probabilidades de error en el cambio.
- * Flexibilidad mental: apertura y provisionalidad de las opciones.
- * Pensamiento científico en todo proceso y análisis.
- * Implicación: responsabilidad con la tarea.
- * Aceptación de riesgos: estimar probabilidades.
- * Autoaceptación de las características personales.
- * Realismo no utópico: madurez para proveer soluciones y posibles frustraciones como parte de la vida normal.

III) Selección y movilización de estrategias cognitivas, emocionales y conductuales. Posibles técnicas: demostración de ideas irracionales, búsqueda de soportes válidos para el problema, reemplazar ideas por otras, entrenamiento de destrezas específicas, autoobservación, modelado, etc.

Dentro de este enfoque se consideran aspectos como la aceptación incondicional del problema, expresión de sentimientos, libertad y voluntariedad del sujeto en el proceso. Dixon y Glover (1984; En Rivas, 1988) mencionan que en este enfoque se hace énfasis en que el problema está en la realidad inmediata del sujeto, forma parte de un tipo de acciones que ha de resolver y efectivamente, va a tomar en cuenta los datos de esa realidad, los pensamientos, expectativas, y se trata de aclarar esa situación para que sea bien asumida por el sujeto y adaptar estrategias o acciones que conduzcan a la solución efectiva para la persona.

Por su parte Stewart y Stewart (1975, 1978; En Rivas, 1988) mencionan que el asesoramiento conductual-cognitivo es una situación de aprendizaje en la que las personas desarrollan formas efectivas de aproximaciones sucesivas con algunas situaciones de aprendizaje.

Actualmente uno de los enfoques que tiene vigencia es el conductual-cognitivo, sin embargo, no se conoce una conceptualización organizada ni esquemas de acción suficientemente estructurados, ni justificaciones que sirven de apoyo o referencia. No obstante, Rivas (1988) considera la conducta ante la elección vocacional como solución de problemas a partir de estrategias y destrezas conductuales y cognitivas dentro del desarrollo de la

carrera personal. Este autor propone un diagrama de acción del asesor, asesorado y secuenciación de las tareas de ayuda:

- * Del asesorado depende la voluntariedad, aceptación del problema y la confianza en sí mismo.

- * Del asesor depende la capacitación técnica para estructurar el cambio; desde el diagnóstico hasta la retirada de apoyos.

- * La evaluación es un control de la eficacia de las acciones y elementos que intervinieron directa o indirectamente en la toma de decisiones.

- * En las tareas del asesoramiento se insiste en el realismo y la capacitación personal del sujeto, búsqueda de alternativas y toma de decisiones.

El esquema va desde la definición del problema, la toma de decisiones y la evaluación de los resultados.

El enfoque conductual-cognitivo es el que pone más énfasis en la toma de decisiones y la solución de problemas en la conducta vocacional. Debido a su importancia se tratará con mayor extensión la toma de decisiones y las teorías de la decisión vocacional, (Rivas, 1988).

LA TOMA DE DECISIONES.

La información es la clave de la toma de decisiones responsables: la reacción natural de cualquier persona que tenga que tomar una decisión en situación de incertidumbre es disminuir ésta, hasta donde sea posible adquiriendo más información.

La información en la conducta vocacional tiene dos fuentes: a) la que procede del propio conocimiento del sujeto sobre sí mismo y

b) la que tiene respecto al mundo vocacional circundante. Ambas fuentes de información se centran sobre el mismo sujeto; son seleccionadas y procesadas según su captación personal y mecanismos psicológicos propios.

De esta manera, Phillips (1983; En Rivas, 1988) menciona que los problemas en la toma de decisiones se sitúan en los siguientes aspectos: a) objetividad de la información; b) generalización de las reglas de decisión en función de las tareas a resolver; c) deficiencias cognitivas o sesgos, y d) medidas, su oportunidad y estabilidad durante el proceso. En suma, el paradigma decisional ve la toma de decisiones como un proceso social y dinámico, que involucra la interacción entre el individuo y su entorno con otras personas.

Cualquier proceso de toma de decisiones para la solución de un problema psicológico, admite ser analizado en sus elementos; dichos elementos son (Rivas, 1988):

a) Identificar el objetivo o conjunto de objetivos a resolver.
b) Encontrar vías alternativas de identificación de objetivos.
c) Determinar los recursos requeridos para cada sistema de acción que hay que movilizar.

d) Construir el modelo matemático o lógico que incluya las vías alternativas para lograr los objetivos, los recursos y su entorno.

e) Definir el criterio de elección para identificar la alternativa preferente.

En la toma de decisión y en el caso vocacional, el elemento conductual evidente se concreta en una elección de estudios,

profesiones, etc. específicas. Sin embargo, en este proceso falata precisamente la cuestión clave; la conciencia personal de la existencia o no de un problema que hay que resolver, pues solo a partir de la captación de la relevancia de la situación de elección es posible hablar de asesoramiento y de necesidad de ayuda.

A partir de aquí se deriva que para la elección, se debe considerar dos o más acciones alternativas y varios resultados posibles que pueden ser previstos o anticiparse a cada acción:

- * El resultado tiene dos características: probabilidad o posibilidad de que ocurra en un futuro y valor o importancia relativa para el decisor.

- * La información se maneja y obtiene de acuerdo con las estrategias que el propio sujeto genera y puede reconocer como ventajosa para el desarrollo o acción decisional y ser capaz de implicarse subjetivamente en sus resultados.

- * Las estrategias no son conceptos sino estructuras que conducen las acciones a través de reglas y criterios de eliminación y/o aceptación.

TEORIAS DE LA DECISION VOCACIONAL.

Jepsen y Dilley (1974; En:Rivas, 1988) agrupan las teorías de decisión vocacional en dos grandes categorías: a) modelos descriptivos, que tratan de calificar las maneras en que las personas toman decisiones del ámbito vocacional como un fenómeno natural y cotidiano; y b) modelos prescriptivos, que pretenden establecer reglas de decisión para reducir los errores en el proceso de decisión.

a. Modelos Descriptivos vocacional (MDV)

El modelo de Tiedeman y O'Hara (1963), es un intento de formalizar la teoría de decisión en relación al proceso vital de los individuos y respecto al período de edad concreta en que se encuentra en relación a la cuestión vocacional.

El modelo de Hilton (1962), es un modelo complejo basado en las teorías del procesamiento de la información. Los elementos clave de este modelo son:

Las premisas, creencias o expectativas que la persona tiene sobre sí misma y el mundo.

Los Planes, imágenes o representaciones de acciones globales asociadas con el mundo vocacional particular.

La Disonancia cognitiva como método de prueba y confrontación de las premisas con los planes para la solución del problema vocacional.

El modelo de Vroom (1964), es un modelo cognitivo formalizado en términos algebraicos sobre los conceptos:

Valencia (V) o preferencia del sujeto respecto a los productos o resultados, en cuanto expresan componentes afectivos respecto a las opciones vocacionales.

Expectativas (E), esto es el grado en que el decisor otorga probabilidad o posibilidad de lograr unos resultados.

Fuerza (F), que es un constructo hipotético cognitivo que controla la conducta. F es el producto final de $V \times E$.

El modelo de Hsu (1970) postula que la evaluación de aquella información de sí mismo y del entorno que se conceptualiza como

entrada, mientras que la elección ocupacional es la salida o productos.

El modelo de Flecher (1966) se basa en el aprendizaje de concepto, este autor postula que la carrera elegida es aquella en la que el concepto de carrera contiene una mayor carga conceptual y personal en el momento de tomar una decisión.

El modelo de Hershenson y Roth (1966) concibe el desarrollo vocacional como un proceso decisional en el que coexisten dos tendencias. El campo de posibilidades se reduce y la tasa de aquellas opciones que permanece aumenta.

b. Modelos Prescriptivos

El modelo de Gelatt (1962) cuya meta es ayudar al estudiante a tomar "buenas decisiones" y en el proceso decisional se evalúa por el propio proceso y no sólo por el mismo resultado o decisión tomada.

El modelo de Kotz (1963, 1966) aquí se parte de la definición e identificación de los valores individuales, a los que se les considera como estados deseados y no como incitadores motivacionales.

El modelo de Kalder y Zytowsky (1969) en donde el proceso de decisión puede describirse en términos de Inputs-outputs. Los primeros los forman los recursos vocacionales personales; los segundos, son las consecuencias de aplicar o seguir los recursos a una alternativa concreta. En este modelo se asignan valores y utilidades a las distintas outputs considerados: se elegirá la alternativa que tiene mayor valor neto.

El modelo de Krumboltz (1977,1983) es un modelo que se deriva de un planteamiento global de la conducta vocacional que la hace depender de: dotación genética y aptitudes especiales, condicionantes del entorno, destrezas y generalidades de la propia conducta y del mundo.

Esta teoría sugiere que "para promover" el máximo desarrollo vocacional de todos los individuos, deben estar abiertos o expuestos a un abanico de oportunidades experienciales lo más amplio posible.

El modelo de Harren (1982) toma en cuenta los factores más importantes que afectan a la decisión vocacional que son:

Características del Asesor	Tareas Evolutivas	Condiciones de la Decisión
*Autoconcepto	*Autonomía	*Evoluciones Interpersonales
*Estilo de decisión	*Madurez	*Condición de la Tarea
*Estado psicológico	*Propositividad	*Condición del Contexto

Tipos de Decisiones Vocacionales

Según BaryBrooke y Lindblen (1963; En Rivas, 1988) los distintos tipos de decisiones vocacionales que existen son:

Decisiones que afectan a cambios complejos y duraderos que son guiados por una elevada dosis de información; por ejemplo, las decisiones vocacionales amplias, estilos de vida, etc.

Decisiones de cambios duraderos pero que se basan en una información limitada; por ejemplo, respuestas puntuales sobre oportunidades de trabajo.

Decisiones de corto alcance pero basadas en mínima información son casi diarias; por ejemplo; el tipo de curso que realiza uno, el participar en un seminario, etc.

Decisiones basadas en elevada información que afectan de inmediato, son las especialidades como estudios de postgrado.

Por otro lado, los intentos de diagnosticar y evaluar las formas de tomar decisiones han generado algún instrumental ya bien probado; el más usado es el ACDM de Harren que permite la caracterización de los siguientes estilos de toma decisional:

Racional.- Evaluación realista y adecuada de las propias posibilidades y los condicionantes del entorno vocacional.

Intuitivo.- Predominio de los aspectos emocionales y afectivos sobre el proceso y la toma de decisiones.

Dependiente.- Falta de capacidad para asumir riesgos y afrontar situaciones inciertas.

Proceso e Intervención en el Asesoramiento

Desde el punto de vista general, Rotter (1978) señaló seis puntos a tener en cuenta en el asesoramiento para la solución afectiva de problemas psicológicos:

- a) Incrementar el control interno de la conducta;
- b) Búsqueda de soluciones;
- c) Confianza en las relaciones personales;
- d) Confianza en la planificación de la propia conducta;
- e) Comprensión de los propios motivos;

- f) Aprendizaje discriminativo ante situaciones y
- g) Estructurar adecuadamente las expectativas del cambio comportamental.

2.3 TEORIAS GENERALES DE LA ELECCION VOCACIONAL.

Estas teorías tratan de dar una explicación con diversos factores que se interrelacionan, ya que hay muchos de éstos que pueden afectar la elección vocacional, de modo que interactúan para determinar las preferencias individuales. Esta teoría está contemplada por dos teorías (Crites, 1974):

2.3.1 Teoría Interdisciplinaria.

Se basa en principios de tres disciplinas científicas: economía, psicología y sociología. Se parte del supuesto que el ingreso a una ocupación depende de preferencias individuales, elección vocacional y la elección ocupacional; donde esta última es cambiante según la estructura del mercado, del aspecto familiar y social (Ramírez y Flores, 1987).

El proceso de elección implica un compromiso entre la jerarquía de preferencias del individuo y su jerarquía de probabilidades; por su lado la selección además del proceso de elección, requiere de que las jerarquías las constituye las personas y no las ocupaciones (Crites, 1974). Tanto en la elección como en la selección influyen aspectos como la clase social, antecedentes religiosos, familiares, grupo étnico, aceptación o rechazo de la ocupación que el candidato tiene.

2.3.2 Teoría Interpretación Evolutiva General.

Surgida de trabajos multidisciplinarios de la teoría de los rasgos y factores, y de las teorías sociológicas y psicodinámicas para la elección vocacional. Ramírez y Flores (1987) postulan que el desarrollo profesional es un proceso dinámico, influido y modificado por el desarrollo vocacional, intelectual y social.

Por su lado Crites (1974) menciona que la elección ocupacional es un proceso evolutivo que dura muchos años. Las elecciones cambian a medida que el individuo evoluciona y a medida que la estructura ocupacional sufre modificaciones y reorganizaciones. Dentro de los límites establecidos por sus dotes naturales, el individuo responde a la estructura social en la que vive, particularmente la unidad familiar y el sistema educacional y forma varias pautas típicas de reacción que en conjunto constituyen su personalidad.

Hasta este momento se han descrito los diferentes y principales enfoques que sobre asesoramiento vocacional se han formulado, como se puede observar se hizo énfasis en las teorías psicológicas, ya que el presente trabajo parte de éstas.

En el asesoramiento vocacional, no aparecen nuevas teorías o enfoques que desbanchen a las propuestas clásicas, pero sí el énfasis en el desarrollo y el considerar la conducta vocacional como la culminación del proceso de socialización en la cultura occidental y en la vida adulta. A partir de los cambios que se han suscitado se han creado programas complejos de ayuda destinados a la potenciación de la conducta vocacional desde la información hasta la toma de decisiones. A futuro se han planeado programas en

forma de paquetes escalonados y aplicados a través de microordenadores y computadoras personales.

Sin embargo, dentro de la psicología vocacional existen deficiencias que pueden ser subsanadas, según LeCompte (1983; En: Rivas, 1988) hay dificultad para identificar tendencias, los artículos tienden a ser más empíricos, progresivo aumento en la calidad de los trabajos, presencia de múltiples áreas en el asesoramiento y creciente interés en la investigación más que en los resultados.

Por su parte Thusley y Heesacker (1984) y Borgen (1985; En: Rivas, 1988) identifican los siguientes problemas: a) falta de investigación enmarcadas en un contexto teórico bien definido; b) limitada capacidad de generalizar los resultados por problemas de muestreo; c) deficiencia en el tratamiento de los datos y d) predominio de estudios exploratorios.

Para poder subsanar estas deficiencias Rivas (1988) menciona que habrá que dotar desde la enseñanza secundaria, de una amplia gama de asignaturas optativas, poner a funcionar programas comunitarios de información vocacional y hacer investigaciones pertinentes para poner a disposición instrumentos, programas y servicios vocacionales que fomenten el autoconocimiento y la autorresponsabilidad para todos aquellos que necesiten ayuda en la toma de decisiones maduras y realistas, dentro del área de asesoramiento vocacional.

CAPITULO 3

IMPORTANCIA DE LA ORIENTACION VOCACIONAL EN MEXICO

Para poder establecer explicaciones objetivas de la orientación vocacional es necesario tomar en cuenta el sistema económico-social, del cual depende el comportamiento de toda la infraestructura donde se desenvuelva el sujeto, además de interrelacionar la estructura y superestructura permitiendo caracterizar problemas y situaciones específicas.

Tomando en cuenta la relación de la orientación vocacional con el contexto bajo el cual se desarrolla, es importante mencionar su interdependencia con el sistema educativo dentro de la política social del país.

En México, la política educativa ha partido de la hipótesis de que lo educativo "puede contribuir al desarrollo del país, si aquel cumple ciertas funciones relacionadas con la preparación técnica de la fuerza de trabajo, con el reclutamiento y formación de los cuadros dirigentes y con la socialización de la nuevas generaciones, que permita incorporar a éstos a un orden social sujeto a procesos de cambio de carácter continuo" (Muñoz, 1979; En: Ramírez y Flores, 1987).

A pesar de existir una legislación educativa sujeta a revisiones y ajustes permanentes tanto de planes como de programas estratégicos, el sistema sigue presentando deficiencias en su aplicación operativa. Tales deficiencias son detectadas no solo por quienes evalúan la educación, sino también por quienes la reciben, imparten o estudian desde una postura externa.

Apoyando esta declaración Luviano menciona otros factores en el problema de la educación, remarcando la inexistencia de programas coherentes a las necesidades del país poniendo de moda carreras, profesiones u ocupaciones que el país requiere. Es decir, no se han podido crear los estereotipos vocacionales que se necesitan, sino que se están forzando los ya existentes, a través de los medios masivos de información y creando estereotipos vocacionales importados, que están muy lejos de satisfacer necesidades nacionales. Todo esto dificulta la labor educativa y por ende la orientación vocacional (1980; En:Ramírez y Flores,1987).

Dentro de la función orientadora hay dos aspectos importantes a considerar:

- 1.- La desigualdad educativa al igual que la desigualdad de oportunidad social, se debe a la existencia de diferentes sistemas de valor de los jóvenes para elegir una vocación y a la oportunidad educativa que es generada por la diferencia de las oportunidades culturales que da la familia de acuerdo a sus antecedentes sociales. Mostrando así que el joven tiene que cumplir con ciertos requisitos socioeconómicos para asegurar su desarrollo académico y poder incursionar en el ambiente ocupacional.

- 2.- La instrucción como elemento determinante para que una persona pueda obtener un empleo y una posición más alta, contribuyendo al crecimiento económico; promoviendo la transformación de los valores y actitudes de los estudiantes, no reconociendo sus habilidades manuales y conocimientos; es decir, la educación posee valor económico no por lo que saben los estudiantes sino por la

forma en que enfocan el problema del saber.

Así bien, la orientación puede ubicarse en un marco de cambio social y de desarrollo social, cultural, político y económico; promoviendo un desarrollo integral del estudiante para que pueda aprovechar sus capacidades, conocimientos y características personales en el mejoramiento de su ambiente social y familiar -transformándolo-, además de tratar de responder a las necesidades educativas del país, que generalmente no coincide con las del orientador. Mientras el país requiere técnicos medios e ingenieros petroleros, los alumnos quieren ser abogados, médicos o contadores.

Por su parte Rodríguez (1979; En: Ramírez y Flores, 1987), recalca que la orientación vocacional incide indirectamente en la producción nacional, al contribuir a que quienes escojan una profesión determinada lo hagan de tal manera que sus capacidades y expectativas personales armonicen, hasta convertirse en un profesional que justifique la inversión realizada en ellos y así mismo que su integración al sistema productivo sea eficiente, reconociendo que no siempre se logra esta armonización.

Estos postulados colocan en relieve a la orientación como una necesidad de la sociedad; hasta dejar por sentado la necesidad de proporcionar orientación de manera técnica y sistemática a grupos de personas, específicamente a estudiantes jóvenes, en tanto que sus intereses y aptitudes variarán, ya que en el período de adolescencia muchos son los factores que inciden y presionan para que el individuo tenga que decidir su comportamiento vocacional.

A partir de esto, Guardado (1978; En: Ramírez y Flores, 1987) menciona que la orientación es utilizada como un servicio de

urgencia; se ofrece cuando el alumno tiene problemas o está próximo a ingresar a una institución de educación superior, además que es practicada por profesores con las más diversa preparación básica trabajando sin la capacitación y el material indispensable.

Por su parte, Castrejón (1984; En: Ramírez y Flores, 1987) señala que la orientación a pesar de ser una necesidad, en realidad no es totalmente demandada por la población, debido a que los estudiantes que socialmente tienen ventajas consideran que no requieren orientación por estar decididos o por no importarles su futuro ocupacional, y aquellos estudiantes que no ingresan a la universidad o que abandonan sus estudios por factores económicos o sociales, tampoco aceptan la orientación, considerándola innecesaria.

Así mismo Castrejón apunta algunos de los aspectos que afectan a la orientación, como es: la deficiencia de los sistemas educativos que no promueven ni desarrollan la orientación como teóricamente se plantea; la heterogeneidad de las escuelas secundarias y preparatorias del país conducen a distintos planos de ventaja o desventaja tanto para el campo profesional de estudio como para el mercado de trabajo y el hecho de que los estudiantes pertenezcan a distintos estratos sociales, así como también que tenga diferentes características de acuerdo al impulso y motivación que cada uno recibe de su familia y de su núcleo social.

Gayol (1979), aborda otra problemática de la orientación vocacional señalando que ésta tiene una perspectiva atemporal, lo cual provoca una incapacidad para comprender e innovar, ya que no se considera la problemática y el significado de la realidad.

Además la importación indiscriminada de tecnología causa dependencia de otros países, pensándose que la orientación vocacional va a ser igual en todas las sociedades de donde provienen tal tecnología.

De la misma manera el ser acrítico limita la práctica de la orientación vocacional, ya que los instrumentos utilizados frecuentemente son independientes de cualquier marco conceptual y por lo tanto contradictorios dentro de un programa de orientación. Siendo necesario planear programas que sean objetivos y serios, con una metodología científica, usando instrumentos y técnicas propias, así como inscribir enfoques teóricos dentro de un contexto.

Por la dependencia, neutralidad e intemporalidad de la orientación vocacional no se ha podido establecer con claridad el campo de actividad del orientador. Sin embargo, Gago menciona algunas tareas que realiza el orientador: informar sobre oportunidades educativas, realiza estudios psicométricos, da asesoría y aconseja, entrena en técnicas de estudio, informa sobre sexualidad, coopera con la dirección, etc. Esto ilustra la indecisión e indefinición de las tareas que debe cumplir un orientador.

Dentro de la orientación vocacional también existe una desarticulación entre fines y la realidad, por lo general se excluye el investigar fundamentos y analizar resultados, lo cual impide el cumplimiento de objetivos y metas, por lo tanto no se pueden vincular las necesidades individuales y los problemas socio-económicos. La justificación del incumplimiento de los objetivos es que no hay planes definidos a largo plazo, no se actualizan las estadísticas de empleo, no se modifican las políticas educativas,

etc. Todo ésto es consecuencia de la adopción de objetivos y propósitos de sociedades diferentes a la mexicana.

A pesar de esta situación existe escasa preocupación por parte de los orientadores, ya que no existe un currículum específico, escasez de empleos que permiten la dedicación de tiempo completo a esta labor y se cree que la orientación es un labor de buena voluntad, trayendo como consecuencia la improvisación y la interpretación errónea de las necesidades de los jóvenes y de las condiciones en las cuales deben utilizarse los principios de la orientación vocacional (Gayol, 1979).

Hasta este momento se ha observado la situación de la orientación vocacional en México así como sus problemáticas, pudiendo dislumbrar las deficiencias que existen en ella, permitiendo concluir que es necesaria la planeación de programas de orientación vocacional que cumplan con las necesidades socio-económicas del país y perspectivas del individuo.

A continuación se expondrá los programas de orientación vocacional vigentes en las siguientes instituciones:

- Dirección Técnica de la Dirección General de Educación Secundaria de la Secretaría de Educación Pública (SEP).
- Dirección de Orientación Educativa Del Instituto Politécnico Nacional.
- Dirección de Educación Media Superior y Orientación de la SEP.
- Dirección General de Orientación Vocacional de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

- Departamento Psicopedagógico del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH).
- Departamento de Orientación Escolar del Colegio de Bachillerates.

ACTUAL SISTEMA DE ORIENTACION EN MEXICO

**Dirección Técnica de la Dirección General de
Educación Secundaria de la SEP.**

<p>Marco teórico</p>	<p>La orientación es concebida como una labor inherente a la actividad escolar en sus acepciones de educativa y vocacional. Para que cumpla su función formativa, el servicio de orientación debe incluir tres áreas: el aprovechamiento escolar, la orientación psicosocial y la orientación vocacional; que contempla el conocimiento de las necesidades del alumno y de la comunidad.</p>
<p>Objetivos Generales</p>	<p>Planear las metas que respondan a sus necesidades. Aprovechar las diversas oportunidades. Realizar actividades que estimulen su desenvolvimiento. Encontrar soluciones adecuadas a los problemas educativos y valorar sus posibilidades y limitaciones.</p>
<p>Amplitud y Organización de los Programas</p>	<p>Tiempo: se aplica durante todo el año escolar, no existe hora fija. Espacio: aulas de clase. Universo de trabajo: los programas son diferentes para cada nivel escolar.</p>

<p>Contenido de los Programas</p>	<p>Las actividades en este programa incluye tres áreas fundamentales al aprovechamiento escolar, que se encarga de informar sobre hábitos y técnicas de estudio, resolución de problemas en el estudio, información sobre los reglamentos administrativos e información sobre las actividades; Área de orientación psicosocial, su objetivo es dar a conocer las actividades de la educación secundaria, adaptación al medio escolar, familiar y social, desarrollo de actividades de cooperación social, desarrollo de actitudes de convivencia, formación de hábitos, conocimiento del rol de las diferencias individuales en grupo, solución de conflictos y desarrollo de actividades de integración de grupos y, finalmente el área de orientación vocacional que contempla elección de actividades tecnológicas, investigación sobre las oportunidades educativas y obtención de diagnóstico vocacional.</p>
<p>Recursos Humanos, Materiales Técnicos y Económicos</p>	<p>Recursos Humanos: maestros orientadores; psicólogos, pedagogos y normalistas. Recursos materiales técnicos: cuestionarios sobre hábitos de estudio, reglamento y organigrama, guion autobiográfico y de entrevistas, kardex, boletas, materiales psicotécnicos, expedientes, fichas acumulativas, entrevistas, guías de estudio, libros de texto, guías de carrera, folletos y audiovisuales.</p>

FALLA DE ORIGEN

**Dirección Técnica de la Dirección General de
Educación Secundaria de la SEP.**

<p align="center">Método de Supervisión y Evaluación de los Programas</p>	<p>Supervisión del programa. La dirección técnica es la encargada de la supervisión y la realiza por medio de la jefatura de orientación. Evaluación. Se realiza con la confrontación de los resultados y las experiencias de cursos anteriores.</p>
<p align="center">Elementos e Instituciones de Apoyo al Programa Colectivo</p>	<p>Los orientadores organizan reuniones con los padre de familia y profesores para tratar asuntos relacionados con los alumnos.</p>

**Dirección de Orientación Educativa
del Instituto Politécnico Nacional (IPN)**

<p align="center">Marco Teórico</p>	<p>Los encargados de impartir el programa deben estar concientes de las dificultades y problemas que presenta el alumno adolescente en esta etapa, y entender que ésta vive en conflicto por los roles sociales que deba adoptar: es un sujeto que como hijo quiere lograr la independencia, como hombre o mujer la plena identidad sexual, como amigo la autenticidad, como estudiante la forma de aprender y como futuro profesionista su verdadera vocación. Es decir su realización personal y vocacional. El termino de orientación educativa incluye en esta institución los conceptos de: orientación escolar, vocacional y profesional.</p>
<p align="center">Objetivos Generales</p>	<p>Contribuir a la formación de los profesionales, facilitando información y experiencias que coadyuven al desarrollo integral y favoreciendo actitudes positivas ante su realidad social y personal.</p>

FALLA DE ORIGEN

<p>Amplitud y Organización de los Programas</p>	<p>Tiempo: se aplica durante todo el año escolar en forma colectiva, en un horario específico de una hora semanal. Comprende de 79 a 85 sesiones de 50 minutos. Espacio: aulas de clase. Universo de trabajo: la totalidad de los estudiantes de los CECyTs.</p>
<p>Contenido de los Programas</p>	<p>De caracter permanente: actividades grupales, que es la información institucional, hábitos de estudio, información profesiográfica y relaciones humanas. De caracter temporal: actividades complementarias como son: estudio dirigido, seguimiento del alumno, semana propedeútica, información del IPN al personal, aplicación de estudios psicológicos, canalización al centro de diagnóstico y atención, promoción y difusión profesiológica, reuniones de trabajo y promoción de la oferta educativa del IPN. Finalmente actividades de apoyo que constan de: servicio social, becas y bolsa de trabajo, así como servicio médico, promoción y realización de platicas y jornadas sobre tópicos de interés para estudiantes.</p>
<p>Recursos Humanos, Materiales técnicos y Económicos</p>	<p>Recursos Humanos: colabora el personal directivo, docente y de otras instituciones de educación, salud y desarrollo. Recursos materiales técnicos: circulares, carteles, periodicos murales, folletos; diaporamas, películas y acetatos; pruebas psicológicas de intereses, guías de carrera; conferencias con profesionistas y jornadas de trabajo; cuestionario profesiográfico, plan global de desarrollo; rompecabezas para dinámicas y grabaciones. Los Recursos económicos varían.</p>

FALLA DE ORIGEN

**Dirección de Orientación Educativa
del Instituto Politécnico Nacional (IPN)**

<p>Métodos de Supervisión y Evaluación de los Programas</p>	<p>Supervisión del programa. Se realiza por turnos una o dos horas por semana. Son un mecanismo de comunicación de los planes de trabajo y de registro de actividades. Evaluación del programa. Se utiliza un sistema de recolección de información, por medio de los reportes de los supervisores.</p>
<p>Elementos e Instituciones de apoyo al Programa Colectivo.</p>	<p>Existe un departamento de diagnóstico y atención para aquellos alumnos que solicitan asesoría individual y/o presentan problemas de orientación o personalidad. Otro elemento de apoyo es el grupo móvil de orientación, como grupo multidisciplinario de profesionistas. También existe, una coordinación inter y extra institucional con el objeto de intercambiar experiencias, pruebas y materiales.</p>

FALLA DE ORIGEN

**Dirección de Educación Media Superior y Orientación
de la Secretaría de Educación Pública (SEP)**

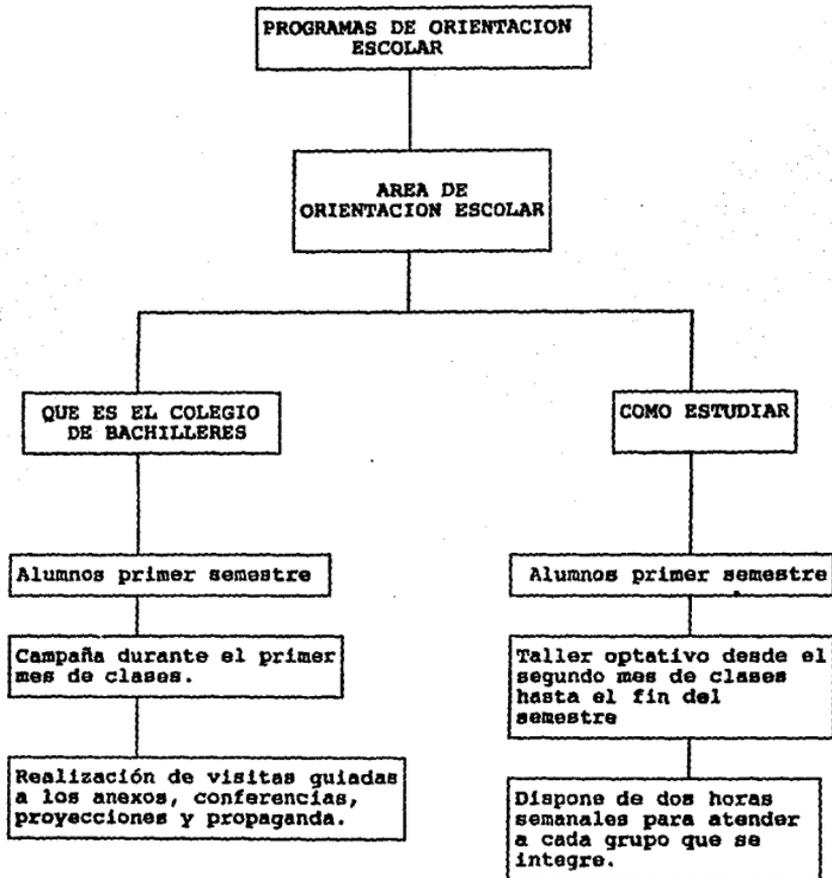
<p align="center">Marco Teórico</p>	<p>La sudirección elaboró su programa, basado en "un proceso autodirigido y autodeterminado", siendo el alumno el elemento principal en el proceso, propone que el alumno sea capaz de tomar decisiones y se convierta en un ser responsable de sus actos, no dependiente de lo que le aconsejen.</p>
<p align="center">Objetivos Generales</p>	<p>Adquirir elementos que lo faculten para tomar decisiones de carácter vocacional en forma objetiva y racional, contando con información que le permita mejorar su rendimiento académico</p>
<p align="center">Amplitud y Organización de los Programas</p>	<p>Tiempo: durante todo el año escolar. Los módulos y actividades solicitados es por un mínimo de 10 alumnos, éstas están divididas en 22 sesiones de 45 a 180 minutos. Espacio: aulas de clase. Universo de trabajo: los estudiantes que asistan.</p>
<p align="center">Contenido de los Programas</p>	<p>El programa modular contempla básicamente dos áreas: orientación escolar; que se encarga de dar información institucional (análisis de los motivos de los estudiantes para cursar el bachillerato) e información sobre técnicas de estudio, y orientación vocacional; encargada de la elaboración y comparación del perfil vocacional con los perfiles profesionales, proporciona información profesiográfica de la región y procedimientos para organizar y analizar la información para tomar una decisión vocacional.</p>

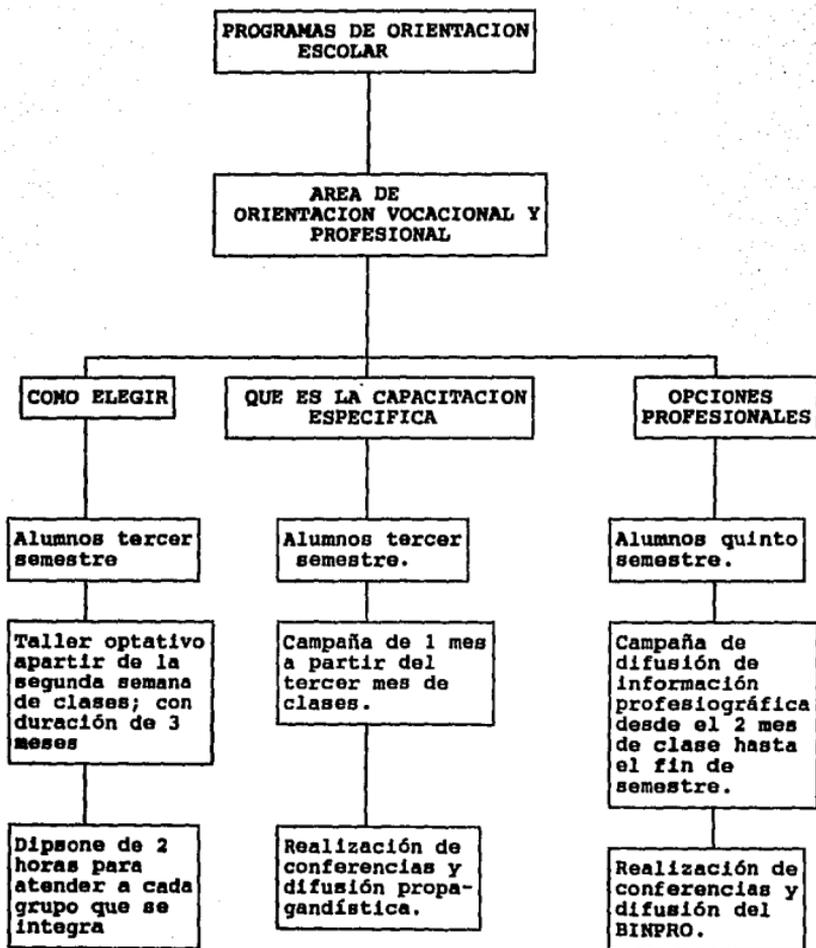
FALLA DE ORIGEN

**Dirección de Educación Media y Orientación
de la Secretaría de Educación Pública (SEP)**

<p align="center">Recursos Humanos, Materiales Técnicos y Económicos</p>	<p>Recursos humanos: el 49% tiene una formación profesional relacionada con la pedagogía, psicología, orientación, trabajo social, sociología, economía, comunicación y ciencias de la educación; el 51% tiene una formación no relacionada con la disciplina.</p> <p>Recursos materiales técnicos: materiales de promoción como son carteles, volantes, visitas a grupos, aparatos de sonido, audiovisuales, impresos profesionales, gráficos, microfolleto, guías, catálogos, guía vocacional, simulador de intereses e información sobre el mercado de trabajo. Los Recursos económicos varían.</p>
<p align="center">Métodos de Supervisión y Evaluación de los Programas</p>	<p>Supervisión del Programa. La subdirección de orientación envía asesores, quienes supervisan el desarrollo del programa realizando por lo menos tres visitas en el año escolar.</p> <p>Evaluación. Se realiza por medio de cuestionarios, entrevistas y reportes.</p>
<p align="center">Elementos e Instituciones de Apoyo al Programa Colectivo</p>	<p>El orientador en ocasiones realiza visitas a domicilio. Además remite a estudiantes que manifiestan alteraciones psicofacativas o desajustes conductuales.</p>

Dirrección de Servicios Académicos
Departamento de Orientación Escolar del Colegio de Bachilleres





**PROGRAMAS DE ORIENTACION
ESCOLAR**

**AREA DE APOYO
PSICOPEDAGOGICO**

ASESORIA ESPECIALIZADA

Alumnos de los distintos
semestres que lo requie-
rán o a petición de los
maestros.

Atención grupal-individual
permanente en cubiculo.

Problemas de aprendizaje,
conducta y vocacionales.

La orientación vocacional en el Colegio de Bachilleres se deriva del proyecto que sustente el Plan Nacional de Educación Superior. Sus objetivos son (Villavicencio e Izquierdo, 1992):

- Que el alumno comprenda que la finalidad de la capacitación, es brindar formación terminal que los prepare a realizar un trabajo.

- Que analice la información profesigráfica de las instituciones educativas en México, para poder tomar decisiones críticas.

- Que identifique sus aptitudes, actitudes, intereses personales, las necesidades y condiciones socioeconómicas, como factores que deben considerarse en la elección ocupacional y profesional.

Para cumplir con los objetivos se requiere:

a) Un conocimiento de los movimientos sociales y económicos; movimientos laborales y educativos.

b) Informe sobre la oferta y la demanda educativa, así como del mercado de trabajo.

c) Informe sobre objetivos, finalidades y funciones de la institución.

Permitiendo con ésto tomar una decisión sólida que afecta su vida y a la sociedad.

A continuación se presenta el programa de Orientación Escolar en el Colegio de Bachilleres, específicamente el área de Orientación Vocacional y Profesional que está encargada de interconectar a la escuela con los sectores de producción.

LA ORIENTACION ESCOLAR EN EL COLEGIO DE BACHILLERES

Area de Orientación Vocacional y Profesional

¿ COMO ELEGIR ?

<p>Objetivo General</p>	<p>Que el alumno de tercer semestre identifique sus aptitudes, actitudes e intereses, así como las necesidades y condiciones sociales que deben considerarse en la elección profesional.</p>
<p>Modalidad de Operación</p>	<p>Se llevan a cabo talleres con actividades donde los contenidos teóricos se ponen en práctica en situaciones reales; durante 3 meses.</p>
<p>Justificación</p>	<p>En el taller se aborda la problemática del adolescente, los temas tratados son: la identidad, independencia vs dependencia, los intereses y aptitudes. El taller trata de ayudar al estudiante a que tenga mayor acercamiento a su universo vocacional, apoyado en tres plataformas: identidad, independencia y sintereses.</p>
<p>Temática</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) La elección profesional un compromiso personal. 2) Factores que obstaculizan una adecuada elección profesional. 3) Aptitudes, actitudes e intereses profesionales. 4) Papel social de las profesiones. 5) En las condiciones familiares y sociales del alumno en la elección de carrera. 6) Un procedimiento para elegir profesión.

FALLA DE ORIGEN

¿ QUE ES LA CAPACITACION ESPECIFICA ?

Objetivo General	Informar a los alumnos del tercer semestre a cerca de las capacitaciones específicas que se proporcionan en su plantel y la finalidad que tiene como opción terminal.
Modalidad de Operación	Se realiza campañas de difusión durante un mes.
Justificación	En el Colegio de Bachilleres la capacitación para el trabajo permite que sus egresados se incorporen a la vida económica del país y contribuyan a su desarrollo. Sin embargo, la distribución es desequilibrada con las áreas de capacitación; por tal motivo la orientación escolar favorece la correcta educación de los estudiantes en áreas acorde a sus aptitudes, evitando fracasos escolares e incrementos de los costos correspondientes a sus necesidades.
Temática	<ol style="list-style-type: none"> 1) La capacitación específica. 2) Finalidad. 3) Tipos de capacitación que proporciona el plantel. 4) Curriculum. 5) Campos de trabajo.

FALLA DE ORIGEN

OPCIONES PROFESIONALES

Objetivo General	Que el alumno de quinto semestre conozca la información profesional que le facilite la elección de su profesión.
Modalidad de Operación	Se realiza una campaña de difusión durante 4 meses.
Justificación	Se hará difusión y promoción de las necesidades de mano de obra y fuerza de trabajo que requiere la estructura social y económica del país, tratando de articularse con los intereses del estudiante. Para ello se utiliza una metodología que enfatice en el trabajo de grupo, la investigación y difusión profesional.
Temática	<ol style="list-style-type: none"> 1) Carreras de educación superior en México. 2) Importancia de la carrera 3) Características deseables de los aspirantes a cursar una carrera. 4) Instituciones educativas que la ofrecen, duración y requisitos necesarios. 5) Campo ocupacional de los egresados. 6) Actividades que se realizan en el ejercicio de la profesión. 7) Posibilidades de empleo.

FALLA DE ORIGEN

De acuerdo a las diversas instituciones encargadas de impartir la Orientación Vocacional se puede concluir que el actual Sistema de Orientación Mexicano debe considerarse como una actividad integrada en el proceso educativo; los alumnos deben convertirse en individuos capaces y responsables de sus decisiones. Los programas contemplan el conocimiento de la información sobre el alumno mismo y el conocimiento de las necesidades sociales, por lo que se cuenta con un equipo multidisciplinario de apoyo, encargado de investigar, planear y coordinar las acciones de los orientadores en servicio. En general, la Orientación debe concebirse como un proceso continuo a lo largo de la educación, ya que la decisión escolar o laboral implica responsabilidad personal y social.

MODERNIZACION DE LA ORIENTACION VOCACIONAL EN LA
DIRECCION GENERAL DE ORIENTACION VOCACIONAL EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

La Orientación Vocacional es brindada en la Dirección General de Orientación Vocacional (DGOV), en diferentes facultades y escuelas; sin embargo, cada institución proporciona información diferente, cuando tendría que ser la misma.

El manejo de información es uno de los problemas dentro de la Orientación Vocacional, frente a esta situación la DGOV tiene como labor poner en manos de los estudiantes la información mediante diferentes medios, relacionada con las carreras, planes de estudio, posgrado etc. Estando disponible para cualquier estudiante y en cualquier momento. Esto puede lograrse usando la tecnología como las computadoras y la red de enlace; permitiendo transmitir señales de computadoras, vías telefónicas y de video en diferentes dependencias. Una super computadora y el desarrollo de sistemas de cómputo eficiente permitirá el enlace con unidades periféricas y los institutos del interior de la república.

La DGOV para modernizarse, deberá almacenar y distribuir información básica actualizada; disponible para los planteles universitarios. De esta manera, la información que se obtenga será actualizada y confiable.

De la misma manera, la tecnología de cómputo puede ser empleada en la obtención de diagnósticos dentro de la orientación vocacional, ya sea en la aplicación de inventarios, cuestionarios y test masivos, grupales e individuales, que requiere un mínimo de horas para su aplicación, calificación y análisis. Actualmente hay pruebas que se pueden calificar por medios electrónicos seguros.

La DGOV ha creado programas computarizados para diagnóstico, pero tendrá que desarrollar también sistemas para calificar y analizar; permitiendo atender a más población, con calidad y menos esfuerzo.

Dentro de los métodos de apoyo al estudiante, la DGOV tiene como función diseñar material de autoinstrucción, impresos, videograbado y computarizado; permitiendo mejorar el rendimiento académico del estudiante y que le permitan desarrollarse dándole información de como hacerlo él mismo, ésto puede lograrse a través de sesiones grupales e individuales con el material necesario.

La DGOV dentro de la UNAM tiene que asumir un liderazgo en materia de orientación vocacional, lo cual implica que se modernice y se comprometa a actualizar y modernizar a las diferentes instituciones que dependen de ella. Por ejemplo, las instituciones del interior de la república deberán recurrir a la educación a distancia, que ha tenido un gran desarrollo. La DGOV deberá desarrollar paquetes didácticos de capacitación sobre métodos que ella misma desarrolle, los paquetes serán autoinstructivos con el uso de la tecnología "multimedia", la cual proporciona a las instituciones una capacitación de calidad para el personal, a precios económicos en sus lugares de trabajo (González, 1992).

En la década de los 90s se ha observado una gran influencia de la tecnología en la información dentro de la orientación vocacional, especialmente en la computación, que ha sido una herramienta que organiza y facilita el acceso a la información; la producción editorial es más rápida y eficiente, el proceso administrativo se modificó haciendo más ágil el manejo de información y la publicación

de procedimientos. Además la computadora permite realizar investigaciones sobre el área de manera más económica, a permitido evaluar factores como: las aptitudes, actitudes y factores de personalidad que se relacionan con la elección de carreras, acompañado del crecimiento en la producción audiovisual.

Conforma la orientación vocacional se vea impactada por la telecomunicaciones, la informática y el cómputo, las tareas que hoy realiza el orientador vocacional, las desarrollarán tutores expertos en redes informáticas y sistemas audiovisuales, sin restar importancia al factor humano, al contrario, las habilidades profesionales complejas harán la diferencia cualitativa de la importancia en los servicios de orientación.

Estos cambios han acompañado las diferentes etapas de la orientación vocacional, como es el papel del orientador, quien ha ido generando las estrategias adecuadas a las condiciones del entorno, así como da respuestas a las demandas de la institución y del usuario.

Con toda esta dinámica es fundamental definir la misión de la orientación vocacional, esto es, plantear objetivos que se quieran alcanzar, distinguir a una organización de otra, determinar objetivos y formular estrategias. Una misión debe definir a que personas se quiere servir, tipo de tecnología, servicios que ofrecen, vincular el quehacer con el bienestar de la comunidad, definir criterios de evaluación y exponer valores y creencias de la institución.

De esta manera, se pondrán dar esfuerzos coordinados para alcanzar objetivos, definir políticas, guiar acciones y jerarquizar

prioridades en el uso de recursos; permitiendo dar respuesta a la demanda de servicios de la comunidad. Para lograr ésto es necesario que se organicen, para que permitan un seguimiento de las metas, en los programas poder tomar medidas correctivas a tiempo y garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados; el compromiso se traduce en metas concretas que beneficien a la comunidad universitaria.

Por lo anterior, Macada (1992), considera que es necesaria una estructura que coordine y delimite las funciones y tareas del servicio de orientación; además que permita una mejor vinculación, coordinación y racionalización de los esfuerzos, habilidades y acciones, que contribuyan al logro de las metas institucionales.

A partir de ésto, se hace necesario el establecimiento del sistema de orientación, siendo sus objetivos los siguientes:

a) Aglutinar la instancias universitarias que brinden servicio de orientación vocacional.

b) Ser un organismo que estructure y delimite las funciones y tareas del servicio de orientación, es decir, establecer la normatividad técnica y de apoyo de capacitación, materiales y supervisión necesaria.

c) Que este sistema impulse la profesionalización de la orientación y del orientador.

La DGOV deberá ser el organismo que se conforme como el Sistema de Orientación Universitaria, ya que cuenta con la experiencia y los elementos suficientes para este fin, además de ser responsables de la prestación de este servicio de orientación en la UNAM. En relación al orientador se requiere formar orientado

res desde el orden curricular: licenciatura, posgrado y especialización.

LA ORIENTACION VOCACIONAL ANTE EL
TRATADO DE LIBRE COMERCIO (TLC).

En el contexto del actual debate en torno a la necesaria transformación de la Universidad, han aparecido importantes tendencias pedagógicas que buscan instaurar doctrinas educativas, a fin de que se asocie de manera orgánica a las instituciones de enseñanza superior con las necesidades del mercado y del aparato productivo. De esta manera los servicios de orientación vocacional universitaria comienzan a moverse en el sentido de canalizar prioritariamente a los educandos de nivel medio superior hacia las opciones profesionales que adquieren mayor relevancia frente al reordenamiento productivo nacional en el marco del tratado de libre comercio. Constituyendo éste el factor principal que determina las orientaciones claves que asumen hoy en día las tendencias más significativas de la reforma universitaria y consecuentemente de la orientación vocacional.

En relación al TLC es importante destacar que todo parece indicar que será en el contexto del tratado que se habrá de replantear el conjunto de carreras de la Universidad, por lo que se observa que la orientación vocacional no se mueve como variable independiente, sino que está a expensas de factores exógenos, en éste caso del replanteamiento acelerado de la esfera productiva nacional.

Así bien, la transformación del país exige una orientación vocacional más definida frente a los procesos que están cambiando nuestro entorno. La lógica de esta transformación induce a pensar que en un plazo relativamente corto, la universidad tendrá que aplicar políticas de ajuste sobre el universo de ciertas matrículas

para fomentar el crecimiento en otras áreas. En este proceso, sin duda, participará activamente la orientación vocacional; lo que cabe cuestionar no es tanto si debe o no participar en esta reestructuración, sino cómo lo hará y a favor de que proyecto (Nieto, 1992).

Con respecto a la reestructuración que se debe de dar dentro de la orientación vocacional Muñoz (1992), menciona que la rectoría de la universidad tiene la función de mantener el equilibrio de las posiciones y de las fuerzas que cohabitan en la universidad, inclinarse por una opción neoliberal como medio de desarrollo institucional, para lograr la reformulación de sus proyecto educativo bajo el contexto del TLC la DGOV tiene aspectos que indican que no está preparada para éstos cambios, su estructura orgánica, la concepción educativa prevalente no actualizada, el nombramiento de los orientadores es ajena a las funciones que realiza, sin embargo los aspectos y elementos a favor de dichos cambios son el contar con recursos humano capacitado y con experiencia.

Nieto (1992) hace algunas propuestas como punto de partida para reconsiderar en el corto plazo, el papel de la orientación vocacional universitaria. Propone la creación de un Centro de Información Especoalizado para cubrir importantes requerimientos en campos de consulta para orientadores y alumnos, tales como: mercado de trabajo, tendencias macroeconómicas básicas, sistemas educativos, etc.. Considera conveniente evaluar la creación de un órgano de planeación en el que participen de manera permanente todos los

sectores de la institución, a fin de que las políticas, programas, metas y, en general todo el trabajo que entraña la orientación vocacional.

Así mismo, plantea que sería oportuno la conformación de un cuerpo de investigadores profesionales en materia de orientación vocacional.

Ante la importancia del Tratado de Libre Comercio, la institución podría crear mecanismos de información y consulta dirigidos a la comunidad universitaria y especialmente al cuerpo de orientadores de la dependencia. Así también, valdría analizar en sus detalles los capítulos del TLC en todas aquellas áreas que de alguna manera repercutirán en el terreno de las profesiones, en el mercado de trabajo y en los nuevos objetivos de la educación superior.

Finalmente, Nieto señala que es necesario concretar una nueva estructura de organización de la dependencia, donde el trabajo académico, de investigación y de servicios de la comunidad estén, objetivamente por encima de las prioridades de la administración.

Por lo tanto, menciona que confrontando analíticamente estas cuestiones se fortalecerá la definición de un modelo de orientación vocacional que le permita jugar un papel relevante en el proceso de transformación universitaria y no sólo ser un instrumento del nuevo proyecto Universitario.

A partir de la implantación del TLC la Universidad como órgano básico dentro del sistema educativo y específicamente dentro del sistema de orientación vocacional se ve en la necesidad de mejorar la calidad y cantidad de los servicios ; significando un cambio en

los procedimientos tradicionales, incrementando el desarrollo académico de los estudiantes, permitiéndoles una mejor integración al sistema de producción vigente.

A lo largo de este capítulo se ha podido observar que la situación actual de la orientación vocacional no es la óptima, ya que con frecuencia no se llegan a cumplir los objetivos que se plantean y ésto debido principalmente a que no existe una relación directa entre la orientación vocacional que se da en las diferentes instituciones y la situación real del mercado de trabajo y el sistema de producción vigente. Ante tal situación se hace necesario crear programas que cumplan con las demandas de la sociedad, y más aún, ahora con la implantación del Tratado de Libre Comercio se requiere que la orientación que se brinde en las instituciones permita cubrir las demandas y poder ser más competitivos.

CAPITULO 4

TECNICAS E INSTRUMENTOS DE EVALUACION EN
LA ORIENTACION VOCACIONAL

Las técnicas más utilizadas en Orientación Vocacional son: la observación, la entrevista y pruebas psicológicas, las cuales permiten profundizar en el proceso de orientación en la detección de problemas emocionales que puedan interferir en el proceso de elección vocacional.

En la asesoría individual el sujeto puede descubrir sus habilidades, aptitudes e intereses que faciliten su ubicación en alguna área ocupacional y reafirmar la toma de decisiones.

A continuación se describirán las técnicas mencionadas:

OBSERVACION

La observación es una forma de conocimiento que trata de penetrar en los hechos sin modificarlos; ésta debe ser sistemática, planificada, objetiva, continua y rigurosamente registrada. Un buen observador es objetivo y trata en lo posible de eliminar su influencia sobre lo que ve y registra, separa los hechos de la posible interpretación de los mismos.

Las observaciones son comprobadas y ratificadas, por medio de la repetición o comparación con la de otros observadores; el que observa sabe lo que busca y lo que carece de importancia en una situación (García, 1990).

A pesar de que la observación es un medio importante para conocer al individuo está un poco lejos de ser un instrumento

eficaz y confiable, porque lo que las personas dicen que observan puede ser producto de su imaginación, de sus percepciones, de prejuicios o la sugestión. Ante estas limitaciones es necesario tener habilidad para observar con precisión y oportunidad, crear las condiciones y medidas convenientes para realizar y registrar las observaciones. No obstante, la observación es un medio valioso para orientar en el conocimiento de los sujetos y para reunir un amplio y variado conjunto de datos sobre los individuos (Ramírez y Flores, 1987).

En la orientación se pueden utilizar dos tipos de observación, la ocasional sin plan deliberado y la otra bajo un plan, preparando las condiciones para su percepción y registro es decir, observación sistemática.

Delsordo (1979; En Ramírez Y Flores, 1987), sugiere que en la observación se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- * Observar aquellos aspectos de la conducta del individuo que revelan su forma de ser.
- * Observar aquello que pueda indicar el problema.
- * Precisar los rasgos que se observarán.
- * Observar al sujeto variadas y repetidas ocasiones.
- * Precisar la clase de conducta que se observa
- * Las observaciones como las interpretaciones deben estar libres de prejuicios.
- * Realizar las observaciones en el medio ambiente del sujeto, para obtener el mayor número de datos.
- * Registrar los datos inmediatamente después de haber hecho

las observaciones.

- * Revisar periódicamente las anotaciones para complementarlas y comprobarlas.

Estos aspectos sobre la observación son desde una postura conductual, donde la observación de la conducta es un elemento fundamental para la predicción y control de los sujetos. Siendo así esta técnica en el proceso de orientación vocacional un complemento para la labor del orientador.

ENTREVISTA

Las entrevistas se han clasificado según el tipo de conductas que tenga el entrevistador y el tipo de conductas que espera del entrevistado. De esta manera una entrevista abierta es cuando el entrevistador se limita a recoger todas las manifestaciones del entrevistado, basado en una guía de preguntas previamente elaborada que permiten al entrevistado responder con base a sus criterios, y es cerrada cuando el entrevistador conduce la entrevista, predeterminando las posibles opciones de respuesta.

En la orientación vocacional la entrevista abierta es la más indicada, ya que permite recoger datos exhaustivamente para elaborar un diagnóstico vocacional, además en la situación de interacción surgen acciones del entrevistador que modifican la conducta del entrevistado mediante el esclarecimiento.

Bleger (1972; En Ramirez y Flores, 1987) define la entrevista como un campo en el que los fenómenos adquieren su significado en virtud de las relaciones que guardan entre sí, en las entrevistas.

FALLA DE ORIGEN

el entrevistador es un observador activo de la conducta del entrevistado, surgiendo una interacción y desarrollo de conductas emergentes de dicho campo.

Otra definición de la entrevista en orientación educativa y vocacional es la hecha por Herrera (1960; En Ramírez y Flores, 1987) que considera el contacto verbal, intelectual y afectivo que se establecen entre dos personas, una de las cuales acude en demanda de asistencia y orientación para la resolución de sus problemas y dificultades.

La entrevista es una técnica de investigación muy valiosa entre los procedimientos individuales para el conocimiento de los sujetos así como en actividades de orientación educativa y vocacional. Por medio de ella se puede recabar información sobre las expectativas de los adolescentes y de las oportunidades económicas que tienen para continuar o no una carrera ya sea técnica o profesional. Herrera concede a la entrevista un lugar especial dentro del proceso de orientación ya que es el primer encuentro con el orientado al que se pretende asistir en la búsqueda de sus intereses y aptitudes.

Por su parte Cortada (1984; En Ramírez y Flores, 1987) sugiere que la entrevista sea abierta, libre, dispuesta a ayudar al joven para que comprenda sus propias características personales, tanto positivas como negativas, sus aptitudes y sus insuficiencias, así como la causa de sus problemas y los pasos que puede dar para solucionarlos y evitarlos.

Este autor propone que durante la entrevista de orientación se deben de tener en cuenta las siguientes fines:

1. Establecer un buen rapport
2. Procurar la autocomprensión del orientado
3. Planear el proceso de orientación vocacional
4. Guiar al orientado para que sepa tomar una decisión
5. Interpretar los datos de información sobre el sujeto y la situación laboral en todo lo que sea pertinente a la orientación vocacional.
6. Preparar al joven, cuando sea necesario, para una posible derivación de tratamiento.

Los objetivos de una entrevista de orientación vocacional varían según el momento en que la entrevista se realice y según el tipo de proceso general de orientación vocacional elaborado a partir del primer diagnóstico del solicitante.

Para Bohovlasvsky (1976; En Ramirez y Flores, 1987) la entrevista de orientación vocacional puede tener dos objetivos fundamentales: información y esclarecimiento.

La información permite al entrevistado discriminar los aspectos del mundo ocupacional adulto, las carreras universitarias, las condiciones necesarias para acceder a determinado rol adulto, las posibilidades que le brindan el campo ocupacional, etc.

En relación al esclarecimiento, este tiene como finalidad contribuir a que el entrevistado tenga acceso a una identidad vocacional, mediante la comprensión de los conflictos y situaciones

que han impedido acceder a ella de un modo integrado no conflictivo.

Para contribuir a que el adolescente asuma su identidad vocacional, el entrevistador tiene como rol colaborar en el esclarecimiento, sin que se distorsione su función al intervenir como consejero u orientador de modo activo. El entrevistador es quien define y configura el campo, al fijar el encuadre, además fija ciertas líneas estables que operan durante el proceso de la entrevista. Las conductas que acontecen en esa situación pueden considerarse como emergentes de un campo grupal, donde el fenómeno emergente es producto de la interacción; este fenómeno ocurre en "respuesta a" y al mismo tiempo es "estímulo" o "situación desencadenante" de las conductas del copartícipe; por lo tanto el análisis de la entrevista puede hacerse a partir tanto del entrevistado como del entrevistador, pero fundamentalmente es a partir de la relación entre ambos.

Dentro de la teoría Gestalt la entrevista psicológica es un todo, en el cual el entrevistador y entrevistado en su interrelación estructuran el campo de apoyo. Esta técnica se basa en los principios de actividad y planificación. Se trata de una concentración en el problema y en las motivaciones de la elección. El proceso de entrevista contempla los siguientes momentos:

1- La Preentrevista: es el pedir la consulta que involucra el interjuego de expectativas, fantasías del entrevistador y el entrevistado.

2- La Apertura de la entrevista: es el establecimiento de

comunicación. La actitud fundamental del entrevistador tendrá que ser receptiva, estableciendo una distancia óptima que le permita escuchar, observar y vivenciar el comportamiento del entrevistado.

3- Acontecer propiamente dicho: está ligado a los objetivos específicos, elaboración de la identidad vocacional, elección de carrera y proyecto futuro.

4- Cierre: se trata de lograr situaciones prospectivamente operantes, esta síntesis se irá realizando espontáneamente dentro del entrevistado a medida que avance el proceso de esclarecimiento.

5- Posentrevista: es el registro de todo lo significativo durante el proceso.

La actividad del entrevistador se manifiesta de manera flexible desde la primera entrevista; asume el carácter de entrevista no directiva y devuelve constantemente al entrevistado su propia capacidad de decisión, de manera que toma conciencia de que es él y no el entrevistador el centro de decisiones:

En orientación, los grandes contenidos que deben indagarse son: la motivación (el por qué de la búsqueda vocacional), la historia escolar y la actitud de la familia frente a la elección. Así también, la actividad del orientador durante la información consiste no tanto en transmitir datos sino más bien en suscitar la búsqueda independiente de información, muchas veces fuera de la consulta. Su finalidad es abrir interrogantes, favorecer conclusiones personales acordes con la realidad; de este modo la información es de asesoramiento y orientación. (López, 1989).

PRUEBAS PSICOLÓGICAS

Los test como instrumentos de medición en psicología son aquellos que permiten llegar a obtener información de manera objetiva de diversos fenómenos que suceden en la conducta humana; estos instrumentos que miden aspectos específicos de la conducta también son conocidos como pruebas psicológicas.

Morales (1981; En Ramirez y Flores, 1987) ha definido las pruebas psicológicas como aquella técnica metodológica producida artificialmente, que obedece a las reglas explícitas y coloca al o los individuos en condiciones experimentales, con el fin de extraer el segmento del comportamiento a estudiar y que permita la comparación estadística que conduce a la clasificación cualitativa, tipológica o cuantitativa de la característica o características que están evaluando.

Dentro de la orientación vocacional los tests son una gran contribución, ya que por medio de ellos se puede medir la inteligencia y las aptitudes.

Para hacer una correcta elección de los tests posibles a aplicar en la orientación vocacional, el orientador debe poseer conocimientos técnicos elementales sobre el grado de confianza y validez, la objetividad y sensibilidad del instrumento, además debe saber si ha sido estandarizado o adaptado.

En cuanto a su aplicación Tyler (1985; En Ramirez y Flores, 1987) hace mención de algunos aspectos que el orientador debe valorar:

- a) Cómo y cuándo es oportuno el empleo de test; es decir,

FALLA DE ORIGEN

determinar si la capacidad de la prueba es adecuada para medir con el rigor necesario aquellas características que se pretenden investigar en la orientación.

b) En la construcción e interpretación de los tests, se deben considerar las normas; el orientador debe valorar el test basado en los datos de validez y en la adecuación de las normas a sus propósitos.

c) La confiabilidad es un aspecto a considerar de principal relevancia, la cual se refiere a una característica de los tests, consistente en que la omisión de errores no afecte a las calificaciones arrojadas por el test. Por su parte Fernandez y Carribles (1981, en Silva, 1992) mencionan que la confiabilidad es la consistencia con que mide un instrumento, es decir el grado de acuerdo o correspondencia entre medidas, que deberían ser iguales si no existen errores de medición, en sí la confiabilidad es la exactitud o precisión de un instrumento de medición o la carencia relativa de errores de medición del instrumento.

El proceso de orientación vocacional no comienza ni termina con la utilización de los tests, de acuerdo con Tavella (1971; En Ramírez y Flores, 1987) es un error identificar a la orientación con la aplicación de una batería de pruebas psicológicas, ya que este proceso inicia con la primera entrevista y la aplicación de pruebas psicológicas se integra a él si el psicólogo lo considera necesario y con el fin de que se tenga una información más rica.

Las pruebas psicológicas se han clasificado de diversas

maneras, de acuerdo a lo que pretenden medir cada una de ellas; a continuación se presentan dichas clasificaciones (Rodríguez, 1988):

1. Modo de Aplicación:

- * Individual.- se administra por un profesional a una sola persona.

- * Colectiva.- se administra en grupo.

- * Velocidad.- el examinado debe completar el máximo número de items en un tiempo prefijado.

- * Potencia.- el examinado demuestra sus conocimientos, sin límite de tiempo.

- * Estandarizadas.- administradas y puntuadas según unas reglas específicas y tienen el poder de comparar diferentes ejecuciones.

- * No estandarizadas.- son construidas por el usuario para evaluaciones no formales, sin poder ser generalizadas.

- * Objetivas.- no se precisa el juicio u opinión del que corrige o puntúa.

- * Subjetivas.- es el que las corrige, las interpreta y juzga.

- * Papel y lápiz.- se marca en el papel o se dan respuestas breves.

- * Realización máxima.- el examinado responde de la mejor manera posible.

- * Realización convencional.- determina lo que una persona es capaz de hacer o de hacer lo mejor posible dentro de sus limitaciones.

- * Referidas a la norma.- informan en que lugar se encuentra el examinado en una población dada por el mismo test.

FALLA DE ORIGEN

* Referidas a criterios.- evalúa el dominio de objetivos prefijados.

2. Tipo de Respuesta que mide.

* Tests verbales.- en éstos la persona tiene que responder oralmente o por escrito. Se trata de una conducta verbal desencadenada mediante los elementos del test.

* Tests de ejecución.- la persona tiene que realizar una manipulación de materiales, el examinado manipula objetos, une partes o realiza tareas.

3. Clasificación con base a la conducta humana.

* Prueba de aptitud mental.- son de tipo cognitivo, se considera la habilidad para pensar/en abstracto o para aprender; o el proceso de adaptación de una persona al medio.

Existen dos enfoques dentro de este tipo de pruebas; el primero es el enfoque factorial, el cual hace énfasis en la inteligencia general o unitaria; el segundo enfoque es el análisis procesual o de componentes, que contempla el medir los grados en los que se cree está implicado el proceso de razonamiento y cómo ciertas personas destacan en algunos grados.

Los test que miden aptitud mental son los siguientes:

a) Pruebas neurométricas: mide la actividad eléctrica cerebral.

b) Cinepsicométricas: miden habilidades de escuchar y percepción con test de tipo audiovisual.

c) Pruebas de inteligencia social: miden competencia o

capacidad para comunicarse con otros y para desarrollar relaciones efectivas.

d) Evaluación y estimación del estilo cognitivo: hace distinción entre esquemas o pautas de pensamiento, percepción y solución de problemas.

e) Potencial de aprendizaje: miden como una persona resuelve problemas poco familiares o raros, controlando el número de pistas o ayudas que se le proporcionan para que los resuelva.

f) Prueba de conocimiento cuantitativo: mide aptitudes numéricas mediante juegos y rompecabezas, son básicamente de razonamiento.

Los datos obtenidos por las pruebas de aptitud mental en la orientación vocacional pueden ayudar al orientado a verificar las concepciones que tiene de sí mismo respecto al nivel intelectual, al tomar decisiones o el dar respuestas poco eficaces; además permiten predecir el éxito en el futuro educativo y vocacional del orientado, se puede ofrecer consulta a los profesores para clasificaciones por grupos o niveles, de igual manera se puede ofrecer la consulta a los padres, y también se pueden hacer recomendaciones para mejorar el rendimiento académico.

La interpretación de los datos debe hacerse cuidadosamente, se debe identificar y describir en términos no técnicos los resultados del test, organizar los datos coherentemente e interrelacionarlos, explicar puntuaciones, su significado honesta y simplificada-mente, cuidar la interrelación de puntuaciones verbales y cuantitati-

vas, presentar puntuaciones que indiquen a que niveles educativos se puede acceder o a que tipo de ocupaciones o profesiones se puede aspirar y finalmente ofrecer al orientado la oportunidad de expresar y explorar sus reacciones y sentimientos ante esas puntuaciones.

* Pruebas de Rendimiento o Logros Académicos.

Miden los objetivos de la instrucción y el progreso del alumno en el aprendizaje o la formación. A través de ellas se puede estimar el progreso de un alumno en áreas de aprendizaje amplias, dan perfiles individuales, además de puntuaciones globales, y permite hacer comparaciones para ver el lugar relativo de un alumno con relación a una muestra normativa uniforme.

Los test de rendimiento pronóstico miden o predicen qué provecho se puede esperar de una persona en sus niveles de aprendizaje, los diagnósticos facilitan al orientador el determinar la ejecución de los logros del alumno y examinar causas de las dificultades en las materias.

Las pruebas de capacidad o competencia informan del dominio o habilidades básicas en materias instrumentales, además de las habilidades para la vida.

La aplicación de los datos obtenidos en las pruebas de rendimiento en la orientación vocacional, promueven el autoconocimiento del orientado y su ubicación a nivel académico; ayudan a tomar decisiones para pasar a otro nivel, para especializarse o

FALLA DE ORIGEN

elegir carrera o profesión; incentiva el autodidactismo o estudio autodirectivo; ayuda a comprender puntuaciones de los test diagnósticos y a construir planes correctivos.

La interpretación de los datos de este tipo de pruebas deben usarse con cautela, deben ser complementadas las puntuaciones con las del profesor y tutor, se deben investigar pautas y marcos de referencia y no basarse en datos sueltos o únicos, no se debe olvidar que los datos representan a una persona y las puntuaciones de los test no garantizan que la medida del nivel del logro sea típico o convencional.

* Pruebas de Aptitudes Específicas.

Las aptitudes son aquellas condiciones o conjunto de características de una persona, consideradas sintomáticas de la habilidad de una persona para llegar a adquirir conocimientos, respuestas o competencias.

Los test de aptitud abarcan inteligencia y rendimiento, la personalidad, intereses, incluso habilidades predisposicionales hacia el aprendizaje.

Los test de aptitudes miden la influencia acumulada de una gran variedad de experiencias diarias. Se usan para predecir resultados posteriores y para estimar hasta que punto se aprovecha la formación que se da para poder pasar de un grado escolar a otro más elevado.

La aplicación de los datos obtenidos por las pruebas de aptitud en la orientación vocacional, ayudan a los jóvenes en el

tránsito desde la escuela al mundo laboral, ya que implica estar preparados para tomar decisiones, conseguir capacitación en aspectos de trabajo, poseer habilidades útiles exigidas en el mercado laboral, demostrar hábitos laborales; es decir ayudan al joven a planear su futuro profesional. Además le permite explorar sus carencias o potencialidades, a reconocer sus aptitudes personales en relación con el requisito ocupacional, predecir diferencias que favorezcan la colocación en diversos puestos de trabajo y la explotación del mundo laboral en general; los test de aptitudes musicales y artísticas detectan personas que no parecen estar aprovechando los estudios y no van a poder realizar una formación superior.

Antes de interpretar los datos se debe redefinir y replantear objetivos para los que el test fue aplicado, además los datos deben relacionarse con las experiencias educativas, de ocio y laborales del joven, y así poder detectar posibles ocupaciones futuras. A través de los datos se puede afinar la elección ocupacional, por tal motivo el orientador debe estar informado sobre los requisitos de las profesiones: de sus deberes, habilidades, funciones y tareas que se realicen en la profesión u oficio.

El orientador también debe estar pendiente de que el joven no exprese o asuma niveles de aspiraciones muy por arriba o por debajo de los datos arrojados por el test, por lo cual se deben comunicar los resultados de éste con honestidad y franqueza. Las puntuaciones de los tests deben relacionarse entre sí para detectar diferencias,

FALLA DE ORIGEN

incongruencias o semejanzas. La interpretación debe realizarse con base a los datos personales del examinado: sexo, edad, educación, etc.. A su vez la interpretación debe hacerse en términos psicológicos, después en educativos y vocacionales. Finalmente se debe hacer un resumen que sintetice el perfil del orientado, incluyendo potencial educativo y vocacional, así como las responsabilidades capaz de contraer.

* Inventario de Intereses de Desarrollo Profesional.

Los intereses son los motivadores del aprendizaje; por lo que conocer su intensidad y dirección es la clave para profundizar en el perfil profesional del orientado. De esta manera el interés es aquello que agrada, preocupa o motiva a la curiosidad.

La estimación de los intereses profesionales se hace mediante inventarios estandarizados; que pueden subdividirse en áreas y escalas normativas, para detectar similitud en sus intereses con otras personas que ya han sido empleadas en profesiones.

Por lo cual, el desarrollo vocacional o profesional, es la constelación integrada de factores psicológicos, sociológicos, educativos, físicos y azarosos, que se combinan para ir formando el futuro profesional de un individuo, a lo largo de toda su vida a través de estadios.

La aplicación el uso de este instrumento nos sirve para: obtener información ante la toma de decisiones académicas o profesionales, confirmar o ratificar decisiones tomadas y estudiar diferentes alternativas, configurar y clasificar áreas ocupaciona-

les, además de que su interpretación requiere uso del lenguaje adecuado, habilidades para integrar perfiles resultantes y por último si se aplica en grupo se hacen discusiones generales antes de dar consejo individualizado si es preciso.

* Pruebas de Personalidad y Autoconcepto.

Miden aspectos no intelectivos de la psicología individual, adaptación emocional, relaciones sociales, motivadores de la conducta, rasgos sociales, ascendencia, sumisión, introversión y extroversión, autoestima, autoconcepto, etc.

Los instrumentos usados son test de asociación libre, simulación de situaciones, técnicas proyectivas y cuestionarios. Su uso es muy complejo, ya sea al interpretar en función del tiempo y el contexto cultural y social, esta situación ha hecho que se cuestione hasta que punto son fiables y válidas.

Los usos más comunes de este tipo de pruebas son: orientación y selección profesional, ya que la información sobre personalidad del trabajador puede favorecer la comprensión de su rendimiento laboral; orientación y selección académica; relación predictiva entre rasgos de la personalidad y niveles de autoestima así como el rendimiento académico posterior.

A partir de esta clasificación de los tests se puede concluir que ésta se hace con base a distintas dimensiones, como son: rasgos de la conducta que miden, modo de aplicación y clase de respuesta que exige. Dentro de la orientación vocacional dicha clasificación ha facilitado la aplicación de las pruebas psicológicas, ya que

permiten detectar aspectos de la conducta específicos que contribuyen a que el orientado haga una mejor elección.

A continuación se mencionarán las pruebas psicológicas que más se utilizan dentro de la orientación vocacional (García, 1990):

PRUEBAS DE INTELIGENCIA.

1. D 48-Test de Dominós

Autor: Pichot, P.

Factor que mide: Inteligencia general.

Aplicación: Individual o colectiva

Edad: 12 años en adelante

Descripción: es no verbal, el examinado debe completar series, se utilizan figuras similares a las fichas de dominó.

Corrección: mecanizada.

2. D 70-Test de Dominós

Autor: Kourovsky, F. Rennes, P.

Factor que mide: Factor "g".

Aplicación: individual o colectiva.

Edad: 2 años en adelante.

Descripción: es no verbal, el examinado debe completar series, se utilizan figuras similares a las fichas de dominó.

Corrección: mecanizada.

3. Tig 1-Test de Inteligencia General.

Autor: Sección de Estudios de Test TEA.

Factor que mide: Factor "g".

Aplicación: Individual o colectiva

Edad: 10 años en adelante

Descripción: es no verbal. Estructurado en fichas de dominó.

Corrección: mecanizada

4. Tig 2-Test de Inteligencia General.

Autor: Sección de Estudios de Test TEA.

Factor que mide: Factor "g".

Aplicación: Individual o colectiva

Edad: 12 años en adelante

Descripción: es no verbal. Estructurado en fichas de dominó.

Corrección: mecanizada.

5. Test de Ballard Formas A y B.

Autor: Ballard.

Factor que mide: Inteligencia general

Aplicación: Colectiva

Edad: de 6 a 15 años

Descripción: presenta niveles de dificultad crecientes en los items.

Corrección: manual y mecanizada.

6. Test Otis.

Autor: Otis, A.

Factor que mide: inteligencia general.

FALLA DE ORIGEN

Aplicación: colectiva

Edad: de 11 a 13 años

Descripción: verbal

Corrección: manual

7. P.M.S.-Matrices Progresivas, Superior.

Autor: Raven, J.C.

Factor que mide: Inteligencia general

Aplicación: individual o colectiva

Edad: de 12 años en adelante.

Descripción: no verbal

Corrección: manual y mecanizada.

8. P.M 56-Matrices Progresivas, Escala General.

Autor: Raven, J.C.

Factor que mide: Inteligencia general

Aplicación: individual o colectiva

Edad: de 6 años en adelante.

Descripción: no verbal

Corrección: manual y mecanizada.

9. T.E.I. Test Elemental de Inteligencia

Autor: Yela, M.

Factor que mide: inteligencia general

Aplicación: individual o colectiva

Edad: de 8 años en adelante

Descripción: verbal
Corrección: manual y mecanizada.

10. Factor "g" Cattell, Escala 2

Autor: Cattell, R. B. y Cattell, A. K. S.

Factor que mide: inteligencia general. Factor "g"

Aplicación: individual y colectiva.

Edad: de 8 a 13 años

Descripción: no verbal

Corrección: manual y mecanizada.

11. Factor "g" Cattell, Escala 3

Autor: Cattell, R. B. y Cattell, A. K. S.

Factor que mide: inteligencia general. Factor "g"

Aplicación: individual y colectiva.

Edad: de 14 años en adelante

Descripción: no verbal

Corrección: manual y mecanizada.

PRUEBAS DE APTITUDES

1. TEA 1

Autor: Thurstone, L. L. y Thurstone, T. G.

Factor que mide: verbal, razonamiento y cálculo.

Aplicación: colectiva

Edad: de 8 a 13 años

Descripción: verbal y numérica

Corrección: manual y mecanizada

2. TEA 2

Autor: Thurstone, L. L. y Thurstone, T. G.

Factor que mide: verbal, razonamiento y cálculo.

Aplicación: colectiva

Edad: de 11 a 16 años

Descripción: verbal y numérica

Corrección: manual y mecanizada

3. TEA 2

Autor: Thurstone, L. L. y Thurstone, T. G.

Factor que mide: verbal, razonamiento y cálculo.

Aplicación: colectiva

Edad: de 15 a 19 años

Descripción: verbal y numérica

Corrección: manual y mecanizada

4. EOS. Batería Psicopedagógica.

Autor: EOS.

Factor que mide: Inteligencia general y aptitudes diferencia-
das.

Aplicación: Colectiva

Edad: de 5 a 17 años

Descripción: verbal y no verbal

Corrección: manual

5. Test de Aptitud Diferencial (DAT)

Autor: Bennett

Factor que mide: Habilidades y aptitudes en situaciones educativas y vocacionales.

Aplicación: individual y colectiva.

Edad: adolescentes.

Descripción: la batería incluye 6 subpruebas: razonamiento verbal, habilidad numérica, razonamiento abstracto, velocidad y exactitud, razonamiento mecánico y relaciones espaciales.

Corrección: manual.

PRUEBAS DE PERSONALIDAD Y AUTOCONCEPTO.

1. EPI- Cuestionario de Personalidad.

Autor: Eysenck, H. J. y Eysenck S. B. G.

Factor que mide: personalidad.

Aplicación: colectiva

Edad: adolescentes y adultos

Descripción: preguntas con tres posibilidades de respuesta: si, no y ?.

Corrección: manual.

2. Inventario de Autoconcepto

Autor: Brookover Coopersmith, S. y otros.

Factor que mide: autoconcepto general.

Aplicación: individual y colectiva

Edad: de 12 años en adelante

Descripción: consta de 4 subtest: uno de autoconcepto general, y tres de autoconcepto académico.
Corrección: manual.

3. La Figura Humana de Machover.

Autor: Machover

Factor que mide: Personalidad

Aplicación: individual y colectiva

Edad: adultos

Descripción: elaboración de una figura humana.

Corrección: manual

4. Edwards Personal Preference Schedule (Inventario de Preferencias Personales Edwards).

Autor: Edwards

Factor que mide: personalidad

Aplicación: individual

Descripción: consiste en una serie de enunciados relacionados con rasgos de personalidad, el sujeto contesta de tal manera que una respuesta afirmativa indica que el enunciado señalado es característica de él y una respuesta negativa no lo es.

Corrección: manual.

PRUEBAS DE INTERESES PROFESIONALES.

1. C.O.V.- 75 Medio Cuestionario de Orientación Vocacional (Escala Media).

Autor: Gosálbez Calderán, A.

Factor que mide: intereses vocacionales

Aplicación: individual y colectiva.

Edad: de 14 años en adelante

Descripción: consta de 15 escalas. Cada una hace referencia a un campo de actividad.

Corrección: manual.

2. Preferencias Profesionales EGB

Autor: Gonzalo Ugarte, Luján, M. L. y Castro, J.

Factor que mide: intereses profesionales

Aplicación: colectiva

Edad: de 13 a 16 años

Descripción: dos subpruebas corrección manual.

Corrección: manual.

3. Vocational Interest Blanck (Hoja de intereses vocacionales)

Autor: Strong, E. K.

Factor que mide: intereses vocacionales.

Aplicación: individual o colectiva.

Edad: adolescentes

Descripción: consta de 400 items en las que el examinado elige una de las opciones que indique la actividad u objeto que le agrada

Corrección: manual.

4. Escala de Preferencias Vocacionales**Autor:** Kuder**Factor que mide:** Intereses vocacionales**Aplicación:** individual o colectiva**Edad:** adolescentes**Descripción:** consta de 500 items presentados en grupos de 3 de los cuales el sujeto debe elegir el que más le guste y el que menos le guste.**Corrección:** manual**5. Escala de Preferencias Personales.****Autor:** Kuder, G. F.**Factor que mide:** Intereses profesionales**Aplicación:** individual o colectiva**Edad:** adolescentes.**Descripción:** consta de 500 items presentados en grupos de 3 de los cuales el sujeto debe elegir el que más le guste y el que menos le guste.**Corrección:** manual.**6. Thurstone Vocational Interest Schedule (Lista de Intereses vocacionales de Thurstone).****Autor:** Thurston**Factor que mide:** intereses vocacionales.**Aplicación:** individual o colectiva**Edad:** adolescentes

Descripción: consta de la presentación de los nombres de 89 ocupaciones de las cuales el sujeto señala la que le agrada, la que le desagrade o le sea indiferente.

Corrección: manual

7. Inventario ilustrado de Intereses de Geist

Autor: Geist

Factor que mide: intereses vocacionales.

Aplicación: individual o colectiva

Edad: adolescentes

Descripción: los ítems son dibujos de actividades ocupacionales, se presentan en grupos de 3 que representan actividades profesionales y de esparcimiento, de las cuales el sujeto debe elegir una.

Corrección: manual.

8. Occupational Interest Inventory (Inventario de Intereses Ocupacionales)

Autor: Lee y Thorpe

Factor que mide: intereses ocupacionales

Aplicación: individual o colectiva

Edad: adolescentes

Descripción: se presentan descripciones de las tareas implicadas en las ocupaciones, presentadas en pares de las cuales el sujeto debe elegir una.

Corrección: manual.

9. Inventario de Intereses Ocupacionales de Herrera y Montes

Autor: Herrera y Montes

Factor que mide: intereses ocupacionales

Aplicación: individual o colectiva

Edad: adolescentes

Descripción: consta de 60 items, en el que el sujeto deberá elegir su respuesta en base a la siguiente escala de interés: 4 significa "me gusta mucho", 3 "me gusta algo o en parte", 2 "me es indiferente", 1 "me es indiferente, pues ni me gusta ni me desagrada", 0 "me desagrada algo o en parte" y -1 "me desagrada mucho".

Corrección: manual

10. Inventario de Aptitudes de Herrera y Montes

Autor: Herrera y Montes

Factor que mide: aptitudes

Aplicación: individual o colectivo

Edad: adolescentes

Descripción: consta de una lista de actividades comunes en 60 items, en éstos se pregunta al sujeto que tan apto se considera para cada actividad. Las aptitudes se miden en una escala que va de 0 a 4: 4 "si se considera muy competente"; 3 "si se considera competente"; 2 "si se considera medianamente competente"; 1 "si se considera muy poco competente" y 0 "si se considera incompetente"

Corrección: manual.

11. Inventario de Intereses Juveniles (Lo que me agradaría hacer).

Autor: Bonsall, M; Meyer, Ch. y Thorpe, L.

Factor que mide: Intereses comunes y planeación de actividades escolares y recreativas.

Aplicación: individual y colectiva.

Edad: primaria y secundaria.

Descripción: consta de 294 reactivos divididos en 8 áreas: ciencias, pasatiempos, juegos y deportes, estudios sociales, artes, artes manuales, actividades hogareñas y música. Las opciones de respuesta son si(s), no (n) e indiferente (?).

Corrección: manual.

12. Cuestionario de Valores Interpersonales.

Autor: Leonard V. Gordon

Factor que mide: valores más característicos que facilitan la relación en las áreas de selección de personal y vocacional.

Aplicación: individual, colectiva y autoadministrable.

Edad: adolescentes y adultos.

Descripción: consta de 6 escalas: estímulo, conformidad, reconocimiento, independencia, benevolencia y liderazgo. En cada escala hay 30 series de triadas, en cada una la persona debe elegir la proposición que para ella es la más importante y la que lo es menos.

Corrección: manual.

13. Cuestionario de Intereses Profesionales.

Autor: Fernández, S.J.L. y Andrade, G.F.

Factor que mide: conocer la estructura diferencial y jerarquización de los intereses profesionales del sujeto y determinar en base a las elecciones, el tipo de consejo orientativo en la toma de decisiones académico-profesionales.

Aplicación: individual y colectiva.

Edad: 13 a 14 años.

Descripción: se compone de 12 escalas o campos de actividad profesional con sus respectivas actividades, donde contiene 4 diferentes tipos de respuesta: D (desconocida), I (indiferente), R (rechazado) y E (elegida).

Corrección: manual.

PRUEBAS DE RENDIMIENTO

1. Batería de pruebas para evaluar los aspectos básicos del rendimiento escolar.

Autor: Luján Castro, J. y otros

Factor que mide: Actitudes y técnicas de trabajo intelectual.

Comprensión lectora. Vocabulario y cálculo.

Aplicación: individual o colectiva.

Edad: 13 o 14 años.

Descripción: consta de 3 subpruebas: lenguaje, matemáticas, actitudes y técnicas de trabajo intelectual.

Corrección: manual.

2. Inventario de Hábitos de Estudio. (IHE)

Autor: J. Fernández Pozar

Factor que mide: Los defectos más significativos de los hábitos de estudio.

Aplicación: individual o colectiva.

Edad: de 12 años en adelante.

Descripción: consta de 90 items que se agrupan en 4 escalas, más una escala complementaria de sinceridad.

Corrección: manual.

El uso de las pruebas psicológicas permite obtener datos que facilitan al orientador predecir, clasificar, seleccionar y evaluar al alumno; permitiendo así tomar decisiones que harán más probable el éxito a nivel profesional y ocupacional del orientado.

Sin embargo, los datos que se obtienen a través de las pruebas psicológicas no son determinantes, más bien son datos que se complementan con los datos arrojados por la entrevista u observaciones directas en el medio ambiente del individuo. Por tal motivo cuando se llegan a emplear las pruebas como un instrumento de evaluación los datos que se obtengan deben ser usado e interpretados con mucha cautela, y no tomarlos como únicos o aislados, ya que no hay que olvidar que las pruebas psicológicas es uno de los tantos instrumentos de evaluación que nos ayudan a dar orientación

vocacional, por lo que es aconsejable que se complemente la información con el uso de otras técnicas o instrumentos de evaluación, lo cual hará más confiable y válido el diagnóstico.

CONCLUSIONES

Al término de la fase 1 del proyecto de investigación: Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala se observó que todas las actividades realizadas contribuyeron positivamente para poder brindar un servicio eficiente a la comunidad, ya que la elaboración de la entrevista inicial, la revisión de las diferentes pruebas psicológicas y su análisis, así como el estudio piloto de la entrevista inicial permitieron detectar e identificar aquellos aspectos que aportan información suficiente para poder proporcionar un diagnóstico confiable y válido; por ejemplo al momento de realizar el estudio piloto de la entrevista inicial se aceptaron y descartaron preguntas, lo cual permitió hacer una depuración y afinar la entrevista, con el fin de que se pueda obtener información suficiente para que en complemento con las pruebas psicológicas faciliten la elaboración de un diagnóstico, de esta manera tomar la decisión que se considere pertinente.

En relación a la elaboración de las versiones por computadora de la entrevista y las pruebas psicológicas se puede decir que son de gran apoyo para el servicio ya que se facilita y agiliza la atención al cliente, aunque las versiones por computadora de las pruebas psicológicas aún se están realizando a largo plazo serán útiles para optimizar el servicio que se brinde en la Unidad de Evaluación Psicológica Iztacala (UEPI).

Actualmente la UEPI se encuentra al servicio de la comunidad, contando con áreas de atención: educación especial, educativa, clínica, laboral y orientación vocacional; pudiendose predecir

altas probabilidades de que el servicio tenga una amplia cobertura.

A partir de las actividades realizadas durante esta primera fase del proyecto general UEPI surgió la necesidad de crear instrumentos o herramientas que permitirán optimizar el servicio dentro de la Unidad, ante esta necesidad se decidió realizar una revisión y análisis en el ámbito de la Orientación Vocacional en México; dicha revisión demostró que desde la antigüedad la orientación ocupó un lugar importante, ya que por medio de ella las personas llegaban a tomar decisiones relevantes en su vida; la orientación era proporcionada en un principio por la iglesia, posteriormente la familia y la escuela complementaron dicha función tanto en aspectos morales como espirituales.

A partir de la división del trabajo la orientación recobró más importancia, ya que se hizo necesario cubrir puestos específicos; esta situación requirió la formalización de la orientación, debido a que aparecieron especialidades dentro del área laboral que requerían ser cubiertas por personas entrenadas y capacitadas. Fue hasta la Primera Guerra Mundial cuando la orientación cobró impulso, a consecuencia principalmente del desempleo y la escasez de personal.

El concepto de orientación vocacional apareció hasta 1908 en los Estados Unidos donde la elección de carrera tuvo grandes adelantos y dio paso al surgimiento de la Psicología Vocacional, este suceso despertó interés por varias partes del mundo, como Europa y América, en estos lugares sus principales instrumentos o herramientas de medición de las aptitudes y limitaciones del

individuo eran los test o pruebas psicológicas auxiliados de procedimientos estadísticos.

A partir de la difusión de la Orientación Vocacional se realizaron diversas investigaciones en el área, dando origen al surgimiento de inventarios de intereses vocacionales, investigaciones sobre relaciones humanas, psicotecnia, orientación y elección profesional.

De esta forma la psicología vocacional entra en una fase de desarrollo que facilita el surgimiento de teorías y enfoques teóricos que hacen énfasis en la toma de decisiones, la elección vocacional y elección de carrera. Las principales teorías que han tratado de dar explicación al fenómeno de la orientación vocacional son: las teorías no-psicológicas, que dan explicación de la elección vocacional sosteniendo que ésta puede ser por accidente o casualidad, por la oferta y la demanda de empleos, así como por el salario que se ofrece en determinadas ocupaciones; además la teoría sociocultural sostiene que los factores que determinan la elección son los culturales y la sociedad en la que se desarrolla el individuo, es decir por factores externos. Por su parte la teoría social menciona que la elección depende de factores externos e internos.

Las teorías no psicológicas no dieron una explicación convincente, lo cual dio paso al surgimiento de otras teorías como son las psicológicas, las cuales sostienen que la elección vocacional depende principalmente de las características y funcionamiento del individuo así como del ambiente en el que se

desarrolla. Dentro de las teorías psicológicas se encuentra la teoría de los rasgos y factores, la cual sustenta que la personalidad del individuo es el principal factor que va a determinar la elección que se haga, además señala que para ocupar algún puesto se debe contar con características de personalidad específicas, para de esta forma poder desempeñar el puesto. Esta teoría otorgó gran relevancia al individuo, sin embargo, restó importancia al medio ambiente bajo el cual se desarrolla el individuo, siendo ésta tan relevante como el individuo, ya que éste es un ser social que está en continua interacción con su medio ambiente.

Otra de las teorías psicológicas es la psicodinámica, dentro de la cual se encuentra el psicoanálisis ortodoxo y la teoría de las necesidades, aunque estas teorías no se enfocaron a la elaboración de una teoría de la orientación vocacional, fue muy influyente para posteriores planteamientos, dentro de los aspectos que fueron retomados se encuentra la relevancia que se dio a las experiencias de la temprana infancia sobre la elección vocacional en la edad adulta, la relación de la conducta vocacional con el desarrollo de la personalidad, la satisfacción de las necesidades a través del trabajo y la influencia de la familia en la elección de alguna vocación.

La teoría evolutiva por su parte dio primordial importancia a las etapas de desarrollo de la vida del individuo y la toma de decisiones en la elección vocacional. Ginzberg, uno de los principales exponentes de esta teoría mencionaba que los intereses vocacionales cambian a lo largo de la edad, es decir que la

conducta de elección madura con el paso de los años, y está relacionada con la realidad en el ámbito laboral. En sí la teoría sustenta que la conducta vocacional es asociada con el momento por el que pasa el individuo según su edad cronológica. Un aspecto relevante de este enfoque es que conceptualizó el asesoramiento como un proceso donde se da apoyo y guía, lo cual facilita la aceptación de las personas que acuden a recibir asesoramiento vocacional.

El enfoque que se le dio al asesoramiento sufrió modificaciones con el surgimiento de nuevas teorías psicológicas, por ejemplo la teoría rogeriana concibe el asesoramiento como un proceso de ayuda con comunicación interpersonal, libertad, aceptación mutua y afectividad además es no directivo. El fin del asesoramiento es que el individuo aprenda a resolver problemas por medio de la toma de decisiones y que se haga responsable de su conducta (vocacional).

Finalmente dentro de las teorías psicológicas se encuentra la teoría conductual-cognitiva la cual sostiene que el asesoramiento vocacional pretende que el individuo aprenda a resolver problemas y a tomar decisiones, ya que el problema surge cuando existe un aprendizaje defectuoso que dificulta la toma de decisiones, y repercute en la elección vocacional. Bajo este enfoque se consideró el aspecto cognitivo para dar mejor explicación de la conducta. Los programas de orientación vocacional implican técnicas conductuales y cognitivas y son individualizadas.

La necesidad de la orientación vocacional nace con el hombre desde la íntima relación, compromiso y responsabilidad con la

familia, hasta la ayuda que las instituciones proporcionan a los jóvenes. esta relación representa una capacitación, adiestramiento y una socialización para la autosuficiencia personal. A partir de este aprendizaje va tomando gran importancia la orientación vocacional, como parte fundamental de la formación del individuo.

Sin embargo, para poder fundamentar los propósitos de la orientación vocacional es necesario tomar en cuenta el sistema económico-social en el cual se desarrolla el sujeto, además tomando en cuenta el sistema educativo dentro de la política social del país. En México la orientación vocacional se desarrolla en instituciones nacionales como la Secretaría de Educación Pública, la Universidad Nacional Autónoma de México y el Instituto Politécnico Nacional, que tienen como objetivo principal ubicar a la población estudiantil en el mercado de trabajo con base a las demandas y necesidades del país, ya que de esta forma se puede contribuir al desarrollo económico y social del país; ante esta situación es indispensable estar contextualizados histórica y socialmente, ya que en función de las necesidades que surgan se van creando nuevas profesiones que se pretende formen personal capacitado para cubrir las demandas del mercado de trabajo actuales.

Dentro del sistema educativo del país a pesar de existir una legislación educativa sujeta a revisiones y ajustes, tanto de planes de estudio como de programas, presenta deficiencias en la práctica, debido a factores que propician desinformación, tal es el caso de los medios masivos de comunicación que crean estereotipos

vocacionales importados, que están muy lejos de satisfacer las necesidades del país, así también como la información deficiente de profesiones que lleva a conceptualizarla de manera diferente a como en realidad es, siendo que esto podría procurarse como un proceso más que como simple información o modas que influyen determinante mente en la elección vocacional de un individuo.

Ante esta situación es importante dejar sentado la necesidad de proporcionar orientación vocacional de manera técnica y sistemática a grupos de personas, específicamente a estudiantes, en tanto que su interés y aptitudes varían; tomando en cuenta que son muchos los factores que inciden y presionan para que el individuo tenga que decidir su propio comportamiento vocacional.

Por lo tanto, las diversas instituciones educativas encaminadas a impartir orientación vocacional deben considerar el actual sistema de orientación como una actividad integrada en el proceso educativo; los estudiantes deben de convertirse en individuos capaces y responsables de sus decisiones, que quienes los orienten sea un equipo multidisciplinario de apoyo, y conciba a la orientación como un proceso continuo a lo largo del proceso educativo ya que todo ello implica responsabilidad personal y social.

Cabe mencionar que dentro del proceso de orientación vocacional las técnicas e instrumentos que auxilian para evaluar las habilidades o inhabilidades del individuo tocante a sus decisiones vocacionales, las más utilizadas son la observación, la entrevista y las pruebas psicológicas, donde ninguna de ellas puede ser excluida o determinante en la detección de habilidades,

aptitudes o intereses, sino más bien ser consideradas como medios que deben conjuntarse para descubrir aquellos intereses que faciliten la ubicación del individuo en el mundo profesional y laboral.

Con base a la revisión y análisis realizado se elaboró una propuesta metodológica a seguir durante el proceso de la orientación vocacional, la cual es una importante aportación para la UEPI ya que al proporcionar asesoría en esta área se pretende que el adolescente tome una decisión a partir de sus conocimientos, habilidades e intereses, los cuales faciliten su desarrollo dentro del ámbito que más le convenga tanto profesional como personal.

Esta propuesta se basa principalmente en la importancia de la toma de decisiones al momento de elegir alguna profesión u oficio, considerando además esta toma de decisiones como un proceso sistemático. A continuación se presenta dicha propuesta:

PROPUESTA METODOLOGICA

1.- ENTREVISTA (Historia conductual, adolescentes)

2.- 1ª Entrevista (análisis específico)

a) Definición del problema: especificar el motivo de consulta.

b) Historia académica (curriculum)

Primaria: privada () pública ()
 mixta () hombres () mujeres ()
 Afiliación religiosa: si no

Secundaria:
 privada () pública ()
 mixta () hombres () mujeres ()
 Afiliación religiosa: si no

Bachillerato: privada () pública ()
 mixta () hombres () mujeres ()
 Afiliación religiosa: si no

c) Actividades extra escolares: previas y presentes.

d) Expectativas académicas:

Profesión: ¿por qué?

expectativas

conocimientos

Oficio: ¿por qué?
expectativas
conocimientos

Tipo de escuela preferida:

e) Expectativas personales:

* Corto plazo

* Mediano plazo

* Largo plazo

f) Expectativas familiares:

* Historia académica de los padres

* Historia académica de los hermanos

* Relaciones familiares

3.- Análisis de habilidades.

4.- Hipótesis

5.- Instrumentos de evaluación:

- * Kuder Escala de Preferencia Vocacional
- * Kuder Escala de Preferencias Personales
- * Bonsall Inventario de Intereses Juveniles
- * Gordon Cuestionario de Valores Interpersonales
- * Fernandez Cuestionario de Intereses Profesionales
- * Posart Hábitos de Estudio

6.- Investigación de campo (jerarquización de profesiones)

- * Requisitos de la profesión
- * Programas de estudio
- * Campo de trabajo
- * Funciones de la profesión
- * Posibilidades de desarrollo dentro del país

7.- Toma de decisiones (proceso)

- * Jerarquización de alternativas
- * Consecuencias positivas a:
corto, mediano y largo plazo en relación a la
carrera elegida.
- * Consecuencias negativas a:
corto, mediano y largo plazo en relación a la
carrera elegida.

8.- Conclusión final.

BIBLIOGRAFIA

- Angel L. y cols. La influencia de los estereotipos en la elección de carrera Tesis de Licenciatura UNAM: Facultad de Psicología.
- Bassols, R.M.A. (1982) Los Sistemas de Orientación en las Instituciones de Enseñanza media de México y de Francia. Aplicaciones Prácticas Tesis de Licenciatura en Psicología UNAM: Facultad de Psicología.
- Bonsal, M.; Meyer, Ch. y Thorpe, L. (1980) Inventario de Intereses Juveniles: Lo que me agradaría hacer.
- Clemente, G.E. (1991) Análisis de Contenidos de las tesis sobre Orientación Vocacional elaboradas en la Facultad de Psicología de la UNAM de los años 1980-1990. Tesis de Licenciatura en Psicología México: UNAM Facultad de Psicología.
- Crites, J.O. (1974) Psicología Vocacional. Buenos Aires: Paidós.
- Díaz, O.E. (1992) La Instrumentación del Trabajo en el Departamento de Orientación Especializado. Trabajo presentado en la Reunión de Análisis: La Orientación en la Dirección General de Orientación Vocacional. México: UNAM D.G.O.V.
- Fernandez, S.J. y García, A.F. (1992) Cuestionario de Intereses Profesionales. Madrid: CIPSA

- García, S.J. y Canton, M.I. (1990) Como intervenir en la Escuela. España: Aprendizaje Visor.
- Gayol, R.Y. (1979) Orientación Vocacional e Ideología. Elementos de un nuevo enfoque. Tesis de Licenciatura en Psicología. México: UNAM, Facultad de Psicología.
- González, G.G. (1992) Modernización de los Servicios de la Orientación en la UNAM. Trabajo presentado en la Reunión de Análisis: La Orientación en la Dirección General de Orientación Vocacional. UNAM: DGOV.
- Gordon, V.L. y Ph. D. (1977) Cuestionario de Valores Interpersonales. Madrid: TEA.
- Hernández, L. M. (1990) La Orientación como una Alternativa para el Desarrollo integral del alumno de Educación Normal. Reporte de Trabajo: Licenciatura en Psicología. México: ENEP Iztacala: UNAM.
- Lara, G.A. (1987) Treinta años de Orientación en México 1956-1986 (El caso de la UNAM) Tesis de Licenciatura en Psicología México: UNAM, Facultad de Psicología.
- Labera, B.E. y Sánchez, A.G. (1990) Práctica Profesional del Personal de los Departamentos de Orientación Educativa de los CECyT del IPN (1987-1988). Tesis de Licenciatura en Psicología México: UNAM, Facultad de Psicología.

López, B.A. (1989) La Orientación Vocacional como Proceso.

Argentina: El Ateneo.

Maceda, S.J. (1992) Sistema de de Orientación Universitaria. Trabajo presentado en la Reunión de Análisis: La Orientación en la Dirección General de Orientación Vocacional. México:

UNAM, DGOV.

Nieto, L.C. (1992) Orientación Vocacional: Algunas Reflexiones para su Análisis. Trabajo presentado en la Reunión de Análisis: La Orientación en la Dirección General de Orientación Vocacional. México: UNAM DGOV.

Olvera, C. (1990) Los Intereses y las aptitudes en la elección de carrera. Tesis de Licenciatura en Psicología. México: UNAM, Facultad de Psicología.

Ramírez, C. y Flores, A. (1987) Orientación Vocacional en las Instituciones Públicas SEP, IPN y UNAM. Tesis de Licenciatura. México: UNAM, Facultad de Psicología.

Ramírez, M.A. (1992) Trabajo presentado en la Reunión de Análisis: La Orientación en la Dirección General de Orientación Vocacional. México: UNAM, DGOV.

Rivas, F. (1988) Psicología Vocacional: Un Enfoque de Aseoramiento. Madrid: Moreta.

Rodríguez, M.L. (1988) Orientación Educativa. Barcelona España: CEAC.

Tyler, L.E. (1977) La Función del Orientador. México:
Trillas.

Villavicencio, O.M. e Izquierdo, R.V. (1992) Reflexiones en
torno a la práctica de la Orientación Vocacional y profesional
en el Colegio de Bachilleres.