



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE PSICOLOGIA**

**"LA INFORMACION OCUPACIONAL EN LA ORIENTACION  
VOCACIONAL: UN ANALISIS DESCRIPTIVO"**

TESIS PROFESIONAL  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGIA  
PRESENTA  
ALEJANDRO FLORES ROSAS  
MEXICO, D. F. 1973



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

I N D I C E   G E N E R A L

742

	Página.
INDICE GENERAL.	3
DEDICATORIAS.	5
INTRODUCCION.	9
CAPITULO I. LA ORIENTACION VOCACIONAL.	11
A. CONCEPTO.	12
B. NECESIDAD.	14
C. PROPOSITOS.	17
CAPITULO II. LA INFORMACION OCUPACIONAL: PROCEDIMIENTOS Y MATERIALES.	23
A. CONSIDERACIONES GENERALES.	24
B. ESQUEMA DEL PROCESO DE INFORMACION OCUPACIONAL.	25
1. Organización de procedimientos grupales para la orientación vocacional.	26
1). Organización de conferencias sobre carreras y ocupaciones.	26
2). Organización de visitas a plantas industriales y negocios.	31
3). Cursos sobre ocupaciones.	33
2. Materiales de la información ocupacional.	33
1). Materiales impresos, criterios y normas para la preparación y evaluación de la literatura ocupacional.	33
a). Conceptos básicos.	34
b). Esquemas para el contenido.	36
c). Criterios para el estilo y formato.	37
d). Indicaciones para la preparación de guías informativas sobre carreras y ocupaciones industriales.	38
e). Una sugerencia para el diseño de las guías de orientación ocupacional.	40
f). Varios tipos de materiales impresos.	41



	Página.
2). Materiales audiovisuales.	42
a). Películas.	42
1o. Películas sobre ocupaciones.	43
2o. Películas industriales.	44
3o. Películas sobre habilidades específicas.	45
b). Transparencias.	48
c). Grabaciones.	49
d). Periódico mural, tableros, carteles.	50
CAPITULO III. EL CONSEJERO Y LA INFORMACION OCUPACIONAL. CRITERIOS DE EVALUACION DEL PROCESO.	53
A. EL CONSEJERO Y LA INFORMACION OCUPACIONAL.	54
B. CRITERIOS Y METODOS DE EVALUACION DEL PROCESO DE ORIENTACION VOCACIONAL.	56
SUMARIO.	60
CONCLUSIONES.	65
BIBLIOGRAFIA.	69

D E D I C A T O R I A S

Con cariño y estimación dedico  
la presente obra a todas las -  
personas que me han brindado -  
su apoyo en los aspectos económ  
mico, moral e intelectual.

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

La orientación vocacional ha ocupado un lugar prominente durante la relativamente corta historia del movimiento de orientación educativa. Desde sus comienzos a principios de este siglo (aunque en nuestro país su inicio es más reciente), el movimiento de orientación ha progresado desde un interés casi exclusivo por la diseminación de información ocupacional; hasta la inclusión del estudio de las actitudes y los factores emocionales involucrados en las decisiones vocacionales. Hoy en día con cientos de nuevas ocupaciones disponibles debido al rápido desarrollo de la ciencia, la tecnología y las relaciones internacionales, la necesidad de orientar vocacionalmente es insistente e incluso indispensable.

Con este trabajo me propongo contribuir a una mejor realización del proceso de orientación a través de:

1. Proporcionar un marco de referencia conceptual sobre qué es la orientación vocacional, exponer la necesidad que de ella existe en las escuelas, y los propósitos que persigue en los distintos niveles educativos.
2. Proporcionar una visión global del papel que desempeña la profesiografía considerada como información ocupacional dentro del proceso de orientación.
3. Sustentar un análisis descriptivo-evaluativo de los materiales y procedimientos utilizados para dar esa información.
4. Proponer, finalmente, criterios para evaluar el empleo de la información ocupacional en la orientación.

Como se puede observar, concedo mayor atención a la información ocupacional ya que he encontrado en mi experiencia como profesor y orientador, que este aspecto de la labor de orientación es el más descuidado en nuestro país. Esto se debe a los pocos conocimientos que se tienen acerca de cómo elaborar, utilizar y evaluar eficazmente la información ocupacional.

Sin ser un trabajo de investigación de campo pretendo que aporte soluciones tendientes a mejorar la tarea informativa del proceso de orientación. Asimismo, deseo que estudios experimentales, comentarios y observaciones complementen las limitaciones de éste.

CAPITULO I

LA ORIENTACION VOCACIONAL

## A. CONCEPTO.

La iniciación del movimiento de orientación vocacional se vincula con el nombre de Frank Parsons en los Estados Unidos de Norteamérica, quien en 1908 escribió el primer libro autorizado sobre el tema y con los nombres de Pierón, Claparede y otros en Europa. Parsons (1) definió a la orientación vocacional como un análisis del individuo, un estudio de la información referente a las ocupaciones y un "razonamiento veraz" o consejo. Según Parsons, el análisis del individuo consiste en investigar sus experiencias por medio de hábiles entrevistas y cuestionarios, destinados a averiguar la naturaleza de sus aptitudes, intereses y antecedentes personales.

Desde entonces diversos autores han tratado el tema (2,3,4,5,6). Lo que se desprende del estudio de estos autores es que la orientación implicaba el concepto de adecuación a la escuela, al hogar y al trabajo. La definición que de la orientación hace la National Vocational Guidance Association (7) nos deja la misma impresión. Para este organismo la orientación es "el proceso de ayudar al individuo para escoger una profesión, prepararse para ella, ingresar y triunfar en la misma".

Otros autores, siguiendo la escuela no-directiva de Rogers, han afirmado que los problemas de elección y ajuste profesional son, en el fondo, problemas de ajuste personal.

Super (8), por su parte, ha insistido en que el desarrollo vocacional, y por consiguiente la orientación vocacional, es un proceso evolutivo que suele realizarse a lo largo de varios años de la vida de los sujetos y destaca el hecho de que el empleo del término elección profesional, ha dado lugar a que se interprete este proceso como un acontecimiento en la vida del individuo, que en un momento determinado, escoge una ocupación y luego empieza a prepararse para ella, se incorpora a la misma e intenta ajustarse a ésta. Para Super (9), la orientación vocacional consiste en "ayudar al individuo a desplegar y aceptar una imagen integrada y adecuada de sí mismo y del papel que le corresponde en el mundo laboral, contrastando su propio concepto con la realidad y transformándolo en algo real, para satisfacción propia y beneficio de la sociedad".

Tal parece que el punto de vista personal indica el significado que se da a la orientación vocacional. Algunos han visto a la orientación como una-

ayuda preventiva y profiláctica para los jóvenes en la escuela. Otros ven a la orientación como un servicio para ayudar a la gente a lograr un ajuste económico satisfactorio. Y hay quienes extienden los alcances de la orientación vocacional para incluir los problemas de ajuste social y personal.

Pensamos que no obstante la ayuda de las diversas posturas teóricas, la orientación vocacional no se puede entender a través de libros exclusivamente, ni su significado completo ser comprendido totalmente en el salón de clases. Solamente a través de la práctica diaria en ayudar a la gente y a través de una supervisión competente, es como un orientador puede desarrollar una comprensión cabal de la situación interpersonal y del proceso que se desarrolla al dar y recibir ayuda.

La orientación vocacional se interesa por el estudiante y sus planes para su preparación y ajuste al mundo del trabajo. Pero la orientación vocacional no se refiere únicamente a las vocaciones en el sentido tradicional de la palabra. Aunque el énfasis se ponga sobre el ajuste vocacional, la orientación también abarca los aspectos educativos del crecimiento y ciertamente las actitudes, sentimientos y ansiedades que giran alrededor de todos los problemas importantes del trabajo, status ocupacional, satisfacción en el empleo, seguridad y tantas otras facetas de la vida productiva de las personas, aspecto al cual nuestra sociedad concede mucha importancia.

Nosotros entendemos la orientación vocacional como un proceso integral de maduración personal y aprendizaje, que no puede lograrse desde afuera del individuo por una acción súbita, sino que se debe realizar como parte integrante de la formación educativa del ser humano. Y para lograr la activación de este proceso en el joven, la orientación vocacional debe entenderse como realización interdisciplinaria con el aporte substancial de ciencias tan diversas como la sociología, la economía, la psiquiatría, la antropología, la biología, etc., y mediante la instrumentación efectiva de técnicas muy diferentes como la psicometría, la entrevista clínica, el análisis motivacional, la metodología del aprendizaje, el estudio de los hábitos de estudio, la información ocupacional, educativa y profesional, etc., que pertenecen al dominio psicológico y, en menor medida, al pedagógico.

Por consiguiente, afirmamos que la orientación deberá ayudar al individuo a resolver los problemas que le presenta la elección de estudios y profe



sión; determinar por diversos medios sus intereses y aptitudes, tanto intelectuales como físicas; enseñarle a conocerse a sí mismo; tener en cuenta la evolución económica y social del país, así como las necesidades actuales y futuras de la sociedad sin dejar por ello de garantizar la libertad de elección individual; es decir, que el orientador deberá tener en cuenta su doble responsabilidad: respecto del orientado y ante la sociedad.

Si la orientación vocacional ha de ser efectiva, deberán considerarse las metas del estudiante, sus necesidades, motivaciones y oportunidades. La orientación vocacional se puede examinar desde dos puntos de vista: el de su contenido, o el "qué" de la orientación; y el de su proceso, el "cómo" de la orientación. El contenido, desde luego, incluye todos los recursos que ayudan al individuo a obtener una forma de ganarse la subsistencia, mientras que el proceso se refiere a los cambios apropiados que el individuo efectúa dentro de sí y su medio ambiente como resultado de la relación interpersonal de la orientación.

Me concretaré en este trabajo a desarrollar el aspecto informativo de la orientación vocacional, es decir, al "qué" del proceso de orientación, sin querer con esto conceder menos importancia o validez a otros puntos de vista sino únicamente resaltar la significación que tiene el hecho de contar en todo programa de orientación, con criterios aceptables acerca de la información u orientación vocacional.

#### B. NECESIDAD.

Desde el momento en que un niño oye por primera vez la pregunta ¿"qué quieres ser cuando seas grande"? hasta el momento que se inicia en una carrera adecuada para él, no existe ninguna otra pregunta más importante que tenga que responder. En nuestra sociedad de hoy en día con su multiplicidad de especialidades ocupacionales, hay pocas preguntas tan difíciles de contestar. La importancia de tener un objetivo vocacional resalta al considerarlo en relación con nuestra sociedad en la cual la manera de ganarse la vida es fundamental, los roles ocupacionales son significativos, y la educación está dirigida vocacionalmente cuando menos en sus últimos niveles.

En nuestro país desafortunadamente no existen datos estadísticos acerca de las necesidades de orientación de nuestros estudiantes. Recurriremos, - pues, a datos obtenidos por una investigación realizada por Kitch y Mc Creary (10). Estos investigadores, a partir de los reportes de los orientadores de tiempo completo de las escuelas de California, hacen una clasificación de los problemas que se presentan con mayor frecuencia entre los estudiantes a su cargo. Los resultados se muestran en la tabla siguiente:

TABLA 1.

Problemas consultados con más frecuencia por los estudiantes.	Orden por rango.
Ajuste al trabajo escolar.	1
El futuro educativo.	2
El futuro vocacional.	3
El hogar y la familia.	4
Personales.	5
Sociales.	6
Financieros, condiciones de vida y empleo.	7
Relativos al curriculum.	8
Salud y desarrollo físico.	9
Recreativos.	10
Cortejo, sexo y matrimonio.	11
Moral y religión.	12

Sin pretender extrapolar estos resultados a nuestro medio educativo, - parece que proporcionan algunos indicios de que la juventud, precisamente - por serlo, necesita de asesoría en diversos aspectos de su existencia.

Es evidente que la falta de orientación es uno de los factores determinantes de la deserción, morosidad o fracaso profesional. Sin embargo, es imposible determinar, numéricamente con un índice de correlación, la relación existente entre estos dos hechos, deserción y falta de orientación, y esto se debe a que ninguno de ellos es una variable simple. En un alumno que abandona la carrera nunca se puede saber con exactitud en qué medida esto se debe a la desorientación vocacional propiamente dicha o a la falta de preparación básica para los estudios; a la falta de estímulo por parte de la enseñanza, a la escasez de medios económicos, al bajo nivel de aspiración familiar, al poco rendimiento de las aptitudes, al choque entre la realidad hallada y la imagen idealizada de la carrera o, finalmente, a un desajuste psíquico general del joven, que no lo permite enfrentarse a la situación de la vida universitaria. Además, el problema no es siempre fácil pues algunas veces desertar y abandonar la carrera puede ser una solución sana y no enferma. En este sentido, es evidente que una acción educativa moderna servida con técnicas psicológicas manejadas por profesionales expertos en los gabinetes psicopedagógicos y de orientación vocacional (que ya hace mucho deberían formar parte de todas las escuelas) sería de un valor inapreciable y contribuiría en gran medida a la mejor ubicación de los jóvenes y a menos frustraciones.

Agregado a lo anterior mi experiencia en el Departamento de Orientación y Asesoramiento Vocacional de la Universidad Autónoma de Guadalajara, me ha enseñado que en cierto sentido, la elección de carrera se ha dejado totalmente librada a la educación informal de la familia, la comunidad y el medio social que rodea al estudiante. Esto da como resultado un desacuerdo en cuanto a los conocimientos concretos sobre las profesiones y una gran parcialidad de los mismos, pues la educación informal del medio siempre está sujeta a las ideas, opiniones y valores imperantes, fuertemente cargadas con tendencias afectivas, irracionales y a menudo prejuiciosas, fruto del desconocimiento sistemático o de la propaganda tendenciosa.

Muchos factores económicos y sociales han contribuido al incremento de la necesidad de orientación vocacional. Entre estos están:

1. Cambios industriales, tales como las especializaciones debidas al desarrollo científico y tecnológico.
2. Cambios vocacionales, tales como el creciente número de trabajos y el cambio en la forma de desempeñar los ya existentes.
3. Cambios en la población, tales como la creciente movilidad de la población, del medio rural al urbano.
4. Cambios en los estándares de vida con tendencias a subir de nivel o status, etc.
5. Oportunidades escasas de emplearse en una ocupación adecuada.

Sostengo que es necesario proporcionar una buena asesoría vocacional que permita al alumno reflexionar con objetividad, con verdadera libertad y ayudándole con los elementos de juicio convenientes para que él mismo deponga las actitudes erróneas si las tiene y se afirme en las adecuadas y positivas sin coacción y en la única forma lícita de ser orientado.

#### C. PROPOSITOS.

1. En la escuela primaria.

El considerar como verdadero el concepto de desarrollo vocacional nos conduce a aceptar, por consiguiente, la existencia de varias etapas de desarrollo y de niveles progresivos alcanzados por los seres humanos. Cada una de estas etapas estaría determinada por las anteriores y por los factores medio ambientales con los cuales el individuo interactúa en su proceso de alcanzar la etapa siguiente. Vista de esta manera la orientación vocacional, tendría que comenzar desde la edad en que los niños empiezan a discriminar los distintos roles que desempeñan las personas que los rodean.

El propósito de la orientación en esta etapa, que correspondería a la escuela primaria, bien podría consistir en proporcionar información al niño para que fuera comprendido que todas las ocupaciones legítimas son necesarias para nuestra existencia y que, por lo tanto, merecen respeto. Esto con la preocupación de disminuir el énfasis actualmente puesto en la distinción entre profesiones intelectuales y manuales que a la larga sería beneficioso para la sociedad, y consecuentemente para los niños. En este nivel se despertaría un interés por las ocupaciones en general y esto podría lograrse -

llamándole la atención hacia las ocupaciones de sus padres y los miembros de su familia, o aún por las ocupaciones sugeridas por los sucesos de la vida diaria. Se tendría especial cuidado de no limitar los intereses vocacionales de los niños. El orientador en este nivel estimularía el desarrollo de la conciencia infantil en el sentido de que se dieran cuenta de las clases de actividades que les gusta desempeñar y de sus propios valores personales que están en proceso de formación.

Jones (11) ha considerado como un error la existencia de un departamento de orientación "especializado y autónomo escasamente relacionado con el plan de estudios y demás actividades de la escuela". Esta objeción la hace en lo que respecta a las escuelas primarias o elementales.

Pienso que dado el sistema de enseñanza empleado en este nivel, los propósitos de la orientación bien podrían ser alcanzados por el maestro de cada grupo en el trabajo con sus alumnos.

Es necesario destacar el hecho de que en nuestro medio esta etapa educativa se descuida totalmente en cuanto a orientación vocacional se refiere.

## 2. En la secundaria.

Los propósitos que norman la orientación educativa y vocacional en nuestro sistema de segunda enseñanza son:

- I, Encauzar a los alumnos en su propio conocimiento y en el desarrollo e integración de su personalidad como individuos y miembros de la comunidad, ayudándolos a la adaptación social y en sus problemas de conducta, estudio, aprendizaje, diversión y elección de carrera u ocupación.
- II. Ayudar a los maestros de las escuelas secundarias a descubrir, entender y atender las diferencias individuales de sus alumnos.
- III. Promover aquellas medidas que creen un ambiente favorable, para el bienestar y descubrimiento integral de los alumnos.

Cozzi ( 12 ) considera que en esta etapa la orientación vocacional debe "lograr la paulatina introducción del educando en el conocimiento de las características del mundo laboral. Colaborar en el conocimiento y guía de las aptitudes".

Se desprende de los puntos de vista anteriores, que en esta fase es deseable que el servicio de orientación vocacional dé a los estudiantes la oportunidad de informarse acerca de sus habilidades y sus cualidades personales. El aspecto informativo del servicio de orientación auxiliaría a los jóvenes a revisar el mundo laboral en general y ponerlo al tan to de las ocupaciones que se desarrollan en su región.

Se trataría que los alumnos obtuvieran como resultado de lo anterior:

- a). Aprender acerca de las múltiples ocupaciones que ofrece el amplio mundo del trabajo.
- b). Ver la relación existente entre esos campos y la selección de sus estudios en la preparatoria.
- c). Conocer la información profesional acerca de trabajos específicos a los que se tenga acceso al concluir este nivel.

### 3. En la preparatoria.

El programa de orientación de la Escuela Nacional Preparatoria ha dejado para el nivel del 5º año de bachillerato la información específicamente vocacional y como propósito de esta etapa pretende: favorecer en el estudiante la adecuada elección del área y carrera que cursará. Pa ra esto se estimulará su participación activa y sistemática en el proceso de la orientación, al realizar un análisis tanto de sus características, facultades y medios socio-económicos como de las particularidades de cada una de las actividades profesionales a que tiene acceso con los estudios superiores universitarios.

Cozzi ( 13 ) por su parte afirma que el objetivo de la orientación vocacional en este nivel es: "completar el proceso de autoconocimiento y lograr el conocimiento del mundo laboral y de las diferentes carreras de nivel superior a fin de facilitar la correcta decisión profesional".

Proponemos complementar estos propósitos mencionados estimulando a los estudiantes a hacer formulaciones tentativas de planes educativos y vocacionales. Proponerles, asimismo, el desarrollo de actividades de tipo exploratorio. Sobre todo en la preparatoria la orientación vocacional debe integrarse cada vez más con el contenido de los programas de instrucción propiamente dichos.

Se conseguiría a través de esto que los alumnos logaran:

- a). Aprender los medios de obtener información exacta y al corriente sobre el mundo ocupacional.
  - b). Entender el significado y alcance del planeamiento vocacional.
4. En la universidad y escuelas superiores.

En esta etapa surgen dos propósitos generales de la orientación vocacional:

10. Dar al estudiante la oportunidad de elaborar sus propios planes vocacionales. Esto significa ayudar al estudiante a definir sus problemas con todos sus intrincados componentes incluidos y auxiliarle a resolverlos de una manera tan realista como sea posible. El orientador asiste al estudiante para discutir y pensar sobre su dilema ocupacional. A través de procedimientos individuales o grupales, el estudiante debe ser ayudado a reducir sus indecisiones y sentimientos conflictivos acerca de su desarrollo vocacional. Aprender a utilizar adecuadamente sus propias fuerzas para desarrollar un curso de acción o planificar su carrera. Aunque tal curso de acción podría ser tentativo solamente, el estudiante podría elaborar también las posibles oportunidades ocupacionales si él se propone obtener empleo en su región.
20. Dar a los estudiantes datos de información específica. Tal información incluiría resultados de las pruebas psicológicas del alumno, conocimiento de diversas ocupaciones y las oportunidades en campos específicos. Se debe poner atención especial en las oportunidades ocupacionales, educativas, universitarias y de post-grado en las áreas de interés y habilidades manifestadas por los estudiantes.

Se notará que los objetivos sugeridos de la orientación vocacional implican una progresión de lo general a lo específico. Además, deberá hacerse hincapié en que el desarrollo vocacional es un proceso largo, durante el cual los objetivos se irán determinando a la luz del nivel de madurez de los intereses manifestados y la cercanía del momento en el que tengan que hacer realmente una elección ocupacional.

Para terminar este apartado diré que resulta difícil trazar con precisión la línea divisoria que separa las actividades por cumplirse en una división del ciclo escolar respecto de las que han de realizarse en otra. Para ser realmente efectiva, la orientación debe ser un proceso continuo. No sólo tiene que estar a disposición de todos los que la necesitan cuando se la precisa, sino mantener también una continuidad de manera tal que en cada etapa sepamos los rasgos generales de lo ocurrido antes y los hechos por producirse después, proceso que jamás termina completamente.

La orientación será ventajosa para el estudiante en tanto lo ayude a formularse un plan vocacional aceptable para él. Un servicio de orientación vocacional, debe prever el proporcionar ayuda en las etapas cruciales del desarrollo de las experiencias del estudiante que van contribuyendo a la formulación de sus planes para seguir una carrera. El asesoramiento es necesario para ayudar al individuo a determinar, entender, aceptar y usar los conocimientos que tiene acerca de sí mismo de manera que pueda relacionarlos a los hechos pertinentes del mundo ocupacional. La orientación vocacional se considera como la asistencia dada a los estudiantes para tomar decisiones. Estas decisiones serán tanto más apropiadas cuanto el sujeto conozca sus propias capacidades y limitaciones.

Como un servicio, la orientación vocacional intenta ayudar a los estudiantes a hacer planes vocacionales y decisiones apropiadas para ellos. La orientación vocacional puede ser vista como la piedra angular de la educación educativa. Esto es así porque para que un individuo pueda llegar a una decisión apropiada, debe conocer tanto como sea posible sus características propias y el mundo del trabajo. A través de la orientación individual o de grupo el estudiante será capaz de enfrentarse con las complejidades del mundo laboral.



Procura, además, que la comunidad reciba el beneficio de los esfuerzos invertidos en la preparación del individuo para su inclusión en el mundo del trabajo, o sea, intenta lograr un mayor aprovechamiento de los recursos humanos y materiales que se invierten en la formación de profesionistas buscando la disminución del índice de reprobación y deserción en las universidades y escuelas superiores por elecciones inadecuadas.

Asimismo, intenta desarrollar en los individuos motivaciones positivas y actitudes favorables hacia aquellas profesiones que el desarrollo cultural y socio-económico va configurando como necesarias y abre como nuevas posibilidades de realización.

CAPITULO II

LA INFORMACION OCUPACIONAL:  
PROCEDIMIENTOS Y MATERIALES.

#### A. CONSIDERACIONES GENERALES.

De acuerdo con Moser (14), uno de los grandes cuerpos de información necesario para la adaptación a la vida es la información ocupacional.

Dentro de un servicio de orientación vocacional el proceso de información debe ocupar un lugar preferente, ya que a través de ella el sujeto de la orientación adquiere el primer contacto con la realidad escolar o profesional que deberá afrontar. La información es una suerte de esquema anticipatorio que el estudiante forma de su porvenir educativo y profesional.

Cuando más exacto sea este esquema, cuanto más aproximado sea a la realidad que el sujeto vivirá, tanto mejor y más adecuada será la adaptación personal al mundo laboral o educativo.

Restringiendo el problema a la elección de carreras universitarias al concluir el segundo año de preparatoria, se ve que mal se puede elegir una futura carrera si se desconocen la mayoría de ellas; no se tiene idea de la demanda nacional de las mismas, y hay ideas distorsionadas sobre su posible rendimiento económico. Una buena información contribuirá a solucionar este problema.

En general, podemos esperar de todo servicio de información lo siguiente:

- a). Presentación de un panorama de posibilidades educativas.
- b). Presentación de un panorama de posibilidades ocupacionales.

De estos dos aspectos tomaré el segundo e intentaré desarrollarlo en cuanto se refiere a los procedimientos y materiales que utiliza para cumplir su objetivo.

Para esto he dividido el proceso de información de la siguiente manera: (ver hoja siguiente).

Al esquematizar de esta manera la información lo hice pensando en que en nuestro país es notable la falta de información vocacional que se proporciona a los estudiantes de todos los niveles educativos, y que, por lo tanto, debía enfocar mi atención sobre los procedimientos y materiales que más se adaptaran a las necesidades de los grupos estudiantiles carentes de información, es decir, aquellos procedimientos y materiales destinados a proporci-

B. ESQUEMA DEL PROCESO DE INFORMACION OCUPACIONAL.

1. Organización de procedimientos grupales para la orientación vocacional.

- 1). Organización de conferencias sobre carreras y ocupaciones.
- 2). Organización de visitas a plantas industriales y negocios.
- 3). Cursos sobre ocupaciones.

2. Materiales de información ocupacional.

1). Materiales impresos. (Criterios y normas para la preparación y evaluación de la literatura ocupacional).

- a). Conceptos básicos.
- b). Esquemas para el contenido.
- c). Criterios para el estilo y formato.
- d). Indicaciones para la preparación de guías informativas sobre carreras y ocupaciones industriales.
- e). Una sugerencia para el diseño de las guías de orientación ocupacional.
- f). Varios tipos de materiales impresos.

2). Materiales audiovisuales.

- a). Películas.
- b). Transparencias.
- c). Grabaciones.
- d). Periódico mural, tableros, carteles.

- 1o. Sobre ocupaciones.
- 2o. Industriales.
- 3o. Sobre habilidades específicas.

nar la información vocacional al mayor número posible de personas. Esto tiene sus desventajas porque prácticamente elimine la información individual directa, cara a cara, con el orientador, como también otros procedimientos y materiales destinados a dar información individual directa como serían: materiales de enseñanza programada, sistemas informativos por computadora, desempeño de un trabajo, dramatizaciones, etc., ya que además de ser onerosos, consumen mucho tiempo del orientador que por lo general en nuestro medio está bastante ocupado. (En la Escuela Nacional Preparatoria, cada orientador debe atender un promedio de 600-700 alumnos en unas 15-20 horas semanales de trabajo).

No obstante no niego la efectividad de tales medios ni rechazo su utilización; únicamente no me parecen los más adecuados cuando las necesidades son tantas. (Ver Thompson (15), quien hace un análisis de las ventajas de los procedimientos informativos no tratados en este trabajo).

#### 1. ORGANIZACION DE PROCEDIMIENTOS GRUPALES PARA LA ORIENTACION VOCACIONAL.

Los procedimientos para proporcionar información en grupo se organizan generalmente de 3 formas:

- a). A través de conferencias sobre carreras.
- b). A través de visitas a plantas.
- c). A través de cursos organizados específicamente para el propósito.

Cuando se utilicen las 3 formas, o alguna combinación de ellas se debe tener cuidado de evitar la duplicación de materiales y propósitos. La orientación vocacional en grupo se propone primordialmente la diseminación de la información ocupacional, ampliar los horizontes vocacionales de los estudiantes y estimular el interés por el asesoramiento vocacional entre los miembros de un grupo en particular.

#### 1). ORGANIZACION DE CONFERENCIAS SOBRE CARRERAS Y OCUPACIONES.

Las conferencias sobre carreras son una actividad de grupo organiza -

das con el propósito de dar información vocacional de naturaleza suplementaria o preliminar.

Estas conferencias deben ser precedidas por algunas sesiones de auto-análisis por parte de los estudiantes con el fin de que tengan alguna idea de sus intereses, aptitudes y habilidades en relación a las diversas ocupaciones o campos de trabajo. En estas ocasiones se debe hacer una reseña de las dificultades que enfrenta el país y las universidades por abandonos, cambios de carrera, etc., resaltando la importancia que tiene el hacer una correcta elección vocacional.

La clave para que una conferencia resulte un éxito descansa en su planeamiento y organización.

Los puntos siguientes son sugerencias para organizar este tipo de eventos:

10. Se deberá constituir con todo cuidado una comisión para empezar a trabajar con tiempo sobre la conferencia.

La comisión deberá estar presidida por una persona que pueda organizar y coordinar las actividades de la comisión.

20. Las conferencias se pueden organizar en cualquier momento del año escolar pero es preferible hacerlo a final del curso o a principios del mismo. En el primer caso como culminación de las actividades de orientación, y en el último para poder evaluar los resultados en el resto del año y para que se motiven los alumnos a elaborar sus planes vocacionales.

30. El éxito de la conferencia dependerá también de la cooperación que presten las autoridades administrativas y los estudiantes. Por esto es necesario que participen activamente en la conducción de la conferencia. Su cooperación puede ser por ejemplo: mimeografiar los programas, servir de guías, etc. Los estudiantes que vayan a participar deben ser instruidos previamente sobre sus responsabilidades precisas.

- 4o. Decidir sobre cuáles alumnos van a asistir a la conferencia.
- 5o. Es conveniente hacer encuestas sobre los intereses vocacionales de los estudiantes. Aquellas ocupaciones que centralicen los intereses estudiantiles deberán estar representadas en las conferencias. Para conocer las ocupaciones en las cuales están interesados, se les puede dar una lista como la de la figura (1a.) para que marquen sus preferencias.

Figura 1a.

Escuela \_\_\_\_\_

La escuela \_\_\_\_\_ está planeando su plática número X del ciclo de conferencias sobre ocupaciones. Un grupo de personas les explicarán y discutirán con ustedes las ocupaciones a las cuales podrían dedicarse en el futuro. Asimismo, responderán a las preguntas que les formulen acerca de sus vocaciones. Con el fin de hacer la selección de las personas que se presentarán, es necesario conocer los intereses ocupacionales de todos ustedes.

De la lista que aparece abajo, escoja tres ocupaciones. Anote un número en el espacio que hay a un lado de cada ocupación según le interese, es decir, anote el 1 a la que más le interese y así sucesivamente.

\_\_\_\_\_ Contador Público  
 \_\_\_\_\_ Biólogo  
 \_\_\_\_\_ Ing. Químico

o	o
o	o
o	o
N	N

Nombre:

Grado :

Si no se utiliza una lista como la anterior, se puede aplicar un cuestionario en el cual los estudiantes escriban, dos, tres o más de sus ocupaciones preferidas ordenadas de acuerdo al grado de interés. Por último se tabulan las listas o cuestionarios para conocer los resultados.

- 6o. Asigne un día y una hora determinada para la conferencia o conferencias. El tiempo de duración se debe dividir entre la presentación propiamente dicha y el tiempo para preguntas y respuestas. Tome en cuenta el número de personas que asistirán. Mimeografe o imprima de alguna manera los horarios de todas las actividades, los nombres de los participantes, salones, etc.
- 7o. Seleccione y oriente a los representantes de las carreras y oradores. Para hacer esto se debe tener muy en cuenta que estas personas que presentarán la información lo hagan en forma objetiva. La invitación a estas personas deberá indicar la hora de la conferencia, lugar y el tiempo que durará. Se indicará también la (s) persona con quien (es) se encontrarán en la escuela. Se les enviará, asimismo, una guía acerca de lo que los estudiantes quieren saber, por ejemplo: descripción de la ocupación, requisitos de entrada, posibilidades de progreso, etc.
- 8o. Los alumnos deberán estar preparados para aprovechar a los consultores que tendrán disponibles.
- 9o. Haga publicidad a la conferencia. Esto se puede hacer en el periódico estudiantil, por medio de boletines, carteles, etc.
- 10o. Evalúe la conferencia. Esto se puede hacer al terminar la conferencia por medio de un cuestionario simple anexo al programa de la misma, en el cual los alumnos indiquen la cantidad y calidad de la información recibida, el valor de tal información en el incremento de su conocimiento del campo ocupacional, y la conveniencia de utilizar esta técnica.
- 11o. Agradecimientos. Se debe agradecer a los conferencistas, ya sea por medio de cartas personales o de las autoridades y estudiantes.



Las conferencias de este tipo se han juzgado como efectivas o por el contrario como inútiles. Algunas de las críticas desfavorables son - las siguientes:

1. Los estudiantes a menudo no están preparados para participar en este tipo de conferencias. Frecuentemente desconocen el tipo de información que les será dada, es decir, no saben de qué se va a tratar.
2. Las conferencias se toman a menudo como la orientación vocacional completa o un sustituto de ésta.
3. Los que dan las conferencias son predominantemente profesionistas; los trabajadores especializados o semi especializados, ocupaciones a las cuales algunos estudiantes podrían dedicarse, no están adecuadamente representados.
4. Los conferencistas podrían no dar una descripción válida de sus ocupaciones. La actitud del que habla - ya sea de apatía o entusiasmo hacia su trabajo - podría dar a los estudiantes una falsa o mala impresión de los trabajos. Los estudiantes podrían recibir información inexacta o tendenciosa que tenderían a aceptar como autorizada. El énfasis sobre algunas ocupaciones estimula a muchos estudiantes a hacer elecciones poco reales.
5. Organizar y llevar a cabo las conferencias requiere mucho tiempo. Los estudiantes ven la ocasión en que se dará como tiempo - libre.

A pesar de las limitaciones, las conferencias sobre carreras continúan siendo populares y como un recurso auxiliar frecuentemente utilizado para las tareas de orientación vocacional. Algunas de sus ventajas y propósitos son:

- a). Las conferencias de este tipo son un medio para presentar información vocacional a un gran número de estudiantes. A través de oradores especiales, películas, discusiones y exhibiciones, una gran cantidad de estudiantes logran recibir información -

ocupacional.

- b). Proveen información acerca de los requisitos de preparación, y demás requerimientos para ingresar y progresar en las ocupaciones tratadas. Los estudiantes tienen la oportunidad de ver, oír y hacer preguntas a la gente que realmente está trabajando en la profesión.
- c). Ayuda a los estudiantes a pensar sobre sus decisiones vocacionales. Puede presentar información sobre las carreras de interés para la mayoría del grupo al que se da la conferencia. Si algunos estudiantes deciden no hacer una elección ocupacional o si les surgen dudas acerca de lo adecuado de su elección a través de la información proporcionada en la conferencia, ésta ha resultado valiosa para ambos tipos de estudiantes.
- d). Podrían servir como un medio para impulsar un programa de orientación. Terminadas las conferencias, algunos estudiantes buscarán asesoramiento.
- e). Tienen un alto valor para estimular las relaciones públicas. A través de las visitas a las escuelas, de la participación en las conferencias, los padres y la comunidad estarán más informados de las necesidades escolares. Los maestros y autoridades estarán mejor informados de las ocupaciones existentes en la región.

## 2). ORGANIZACION DE VISITAS A PLANTAS INDUSTRIALES Y NEGOCIOS.

Muchos programas de orientación vocacional organizan excursiones de campo o visitas a negocios o plantas industriales en las zonas locales o vecinas. Tales visitas, pueden tener valor para los estudiantes si están bien planeadas. Las siguientes son algunas sugerencias para la organización y conducción de visitas a plantas:

- 10. Prestar atención a los arreglos preliminares. Póngase de acuerdo con la persona encargada de la planta a la que se hará la visita. Este seguro de la hora de llegada y salida. Sepa por adelantado a quién y a qué lugar se debe reportar el grupo. Arregle los medios de

transporte. Informe de la visita a la administración de la escuela. Si es necesario, asegure el permiso de los padres de los alumnos.

20. Momento de la visita. Si la visita ha de tener algún valor máximo, deberá hacerse después de dar alguna información ocupacional a los estudiantes y deberá hacerse con un propósito claro en mente. Dé algunas indicaciones antes de hacer la visita. Señale qué observar y cómo comportarse. Explique el propósito de la misma.
30. Discuta la visita en la próxima clase que tenga con el grupo. La discusión permitirá la valoración de dudas resultantes del evento y para destacar los puntos significativos. La discusión deberá estimular la necesidad para buscar información adicional acerca de las habilidades necesitadas para desarrollar ciertos trabajos, características del trabajador, preparación, responsabilidades, etc.
40. Preparación de un informe y de cartas de agradecimiento. Los estudiantes del grupo pueden preparar y enviar cartas de agradecimiento al anfitrión. Se puede también preparar un informe por parte de los alumnos, el orientador o entre ambos y hacerlo del conocimiento de la población escolar.

La organización de este tipo de eventos presenta algunas desventajas como:

- a). Requieren de mucho tiempo para organizarlas.
- b). En ocasiones es difícil conseguir los medios de transporte y el permiso de las industrias para visitarlas.
- c). Los alumnos toman como día de campo estas ocasiones.

Por otro lado, las visitas pueden dar a los estudiantes experiencias de primera mano en el uso de herramientas, habilidades, materiales y procesos.

### 3). CURSOS SOBRE OCUPACIONES.

Estos cursos prácticamente no se acostumbran en nuestro medio pero pienso que son de gran utilidad para los estudiantes de carreras sub-profesionales ya que algunos de los propósitos de estos cursos son:

- a). Ayudar a los estudiantes a iniciarse en el conocimiento de sus intereses, habilidades, aptitudes y características de personalidad con respecto a las necesidades de las ocupaciones.
- b). Indicar a los estudiantes las fuentes de información ocupacional, y educarlos en las habilidades requeridas para encontrar, usar y organizar tales materiales.
- c). Ayudar a los estudiantes a desarrollar actitudes favorables hacia el trabajo y los compañeros del mismo.
- d). Crear el deseo en cada estudiante para estar al servicio de la sociedad ocupando un lugar útil en el mundo del trabajo.

Comúnmente el campo ocupacional de las carreras sub-profesionales y de nivel técnico es más específico y con propósitos más concretos y próximos.

Estos cursos deberían acreditarse académicamente como las demás materias del currículum. El momento más apropiado del plan de estudios para ofrecer un curso sobre ocupaciones será en la época en que un número substancial de alumnos está por abandonar un nivel académico.

### 2. MATERIALES DE LA INFORMACION OCUPACIONAL.

- 1). Materiales impresos, criterios y normas para la preparación y evaluación de la literatura ocupacional.

En el caso de los materiales impresos de información vocacional, creo que es indispensable que el orientador, el maestro y demás personas que los utilicen sepan juzgar en forma correcta acerca de lo adecuado o no de estos materiales. Deben contar con un criterio objetivo que les sirva para evaluar y, dado el caso, elaborar los materiales informativos. Es claro que muchos de estos materiales son deficientes por varias razones.

nes como, por ejemplo: algunos materiales son publicados con propósitos innegables de propaganda; otros con el ojo puesto en las ganancias por obtener con la venta de los folletos, y aún otros para despertar el interés en ciertos tipos de personas. Deberá tenerse sumo cuidado en la elección de los estudios de los cuales se extraerán los datos y el uso que de estos se hará.

Otros problemas que se presentan con los materiales informativos son:

- a). Problemas relacionados con la adquisición de esos materiales.
- b). Problemas relacionados con la organización y archivo del material.

Sin embargo, para mí los problemas relacionados con la utilización y elaboración de tales materiales son los que concentran mi atención en este trabajo, los otros problemas apenas si los trataré.

Quede pues esta aclaración como una limitación más de este trabajo.

La National Vocational Guidance Association ( 16 ) ha formulado ciertos criterios para ser seguidos en la publicación de materiales de orientación vocacional. Estos son los siguientes:

#### CRITERIOS Y NORMAS PARA LA PREPARACION Y EVALUACION DE LA LITERATURA OCUPACIONAL.

*"Como el título lo sugiere, esta exposición sobre los criterios se ha preparado para asistir a aquellos que escriben, publican o evalúan material descriptivo de una ocupación en particular o de un grupo de ocupaciones relacionadas. La presente guía, emprendida a sugerencia de los consejeros de la National Vocational Guidance Association es una revisión de los criterios escritos por el Comité de Publicaciones de la División de Investigación Ocupacional de la NVGA en 1950 a la luz de los conceptos y condiciones actuales.*

- a). Conceptos básicos.

*Al emprender esta revisión, fue claro que la tarea no era tanto la*

corrección de los criterios de 1950 como la adición de algunos conceptos básicos que orientaran a los escritores y editores de literatura ocupacional acerca de los fines que para tales publicaciones pueden servir.

La profesión de orientador necesita particularmente de información ocupacional que pueda ser usada con efectividad con los jóvenes. En tanto que la madurez necesaria para hacer una elección ocupacional sensata es el resultado de muchos factores, un amplio conocimiento de las ocupaciones es esencial como antecedente informativo. Este conocimiento se puede adquirir en parte, por el uso de materiales escritos si ellos están bien preparados y se utilizan adecuadamente. Una literatura ocupacional apropiada será también útil para las personas y profesionistas que desarrollen tareas de asesoría.

1. Un criterio básico para cualquier publicación sobre ocupaciones deberá ser la inclusión de sus propósitos y el grupo hacia el que va destinada, claramente expresados.
2. La información ocupacional deberá estar relacionada a los niveles de desarrollo los cuales varían con la edad, educación, antecedentes sociales y económicos.
3. Deben considerarse las implicaciones que tiene el material para todos los grupos de nuestra sociedad.

Por ejemplo, no se deben hacer afirmaciones acerca de las ventajas de una ocupación particular que involucre o implique comparaciones desfavorables con otras ocupaciones.

4. La descripción de una ocupación debe ser una evaluación balanceada de las oportunidades y condiciones de trabajo las cuales no deberán estar influenciadas por intereses de reclutamiento, propaganda u otros intereses especiales.
5. La información ocupacional debe incluir la naturaleza del tipo de satisfacciones personales brindadas, las clases de demandas hechas y los posibles efectos sobre la forma de vida de los individuos.



b). Esquemas para el contenido.

La calidad y especialidad de detalles en los materiales ocupacionales variará con el uso que se pretenda de la publicación. Por ejemplo, - una publicación dirigida a los adultos y que trate sobre oportunidades - de entrenamiento complementario o "reentrenamiento" debe incluir más información específica acerca de las ganancias, beneficios sociales, etc., que aquella destinada a ayudar a los estudiantes a explorar el mundo del trabajo. Lo que sigue se propone no como una guía para analizar las ocupaciones sino como una lista de comprobación para asegurar que una publicación en particular contiene la información necesaria.

1. Definición de la ocupación.
2. Historia y desarrollo de la ocupación incluyendo sus relaciones sociales y económicas.
3. Naturaleza del trabajo que incluya: deberes desempeñados, herramienta y/o equipo usado, relación con otras ocupaciones, posibles situaciones de trabajo y campos de especialización.
4. Requerimientos tales como educación y entrenamiento, aptitudes, intereses, capacidades físicas, temperamento, y condiciones de trabajo.
5. Requerimientos especiales tales como licencias o certificados - obligatorios por ley o por organizaciones oficiales.
6. Procedimientos para ingresar a la ocupación como son: solicitud y forma de hacerla, referencias personales, exámenes, entrenamientos, etc. (Se debe explicar qué ayuda podrían prestar los sindicatos, empleados, organizaciones profesionales, agencias públicas o privadas, oficinas de colocación de escuelas, etc.)
7. Descripción de las formas usuales para progresar y de las posibilidades para transferirse a ocupaciones relacionadas dentro del mismo lugar de trabajo, ya sea por antigüedad, experiencia, entrenamiento, educación adicional, etc.
8. Perspectivas de empleo sugeridas por las tendencias que podrían afectar a los empleos en los próximos cinco, diez o veinte años.
9. Ganancias iniciales y promedio de acuerdo a la situación, localidad y otros factores significativos, así como ingresos suplementarios y otros beneficios tales como comisiones, recompensas, ho

ras extras, bonos, alimentos, casa, hospitalización, vacaciones, seguro y planes de retiro. (Relacionados con las ganancias están los costos o deducciones por herramientas, equipo, uniformes, etc.).

10. Condiciones de trabajo y sus implicaciones para la forma de vida de los individuos, horarios diarios y semanales, condiciones físicas tales como si se requiere viajar, labores al aire libre, espacios cerrados, ruidos, confusión, temperatura, riesgos para la salud y esfuerzo demandado.
11. Factores psicológicos y sociales tales como satisfacciones en el trabajo, formas de relación con los supervisores y demás trabajadores; con el sindicato, asociaciones, u otras organizaciones en las cuales sería deseable u obligatorio pertenecer.
12. Fuentes de información adicional como libros, panfletos, revistas profesionales o de oficios, películas, carteles y otras ayudas audiovisuales, literatura relacionada proveniente de agencias de gobierno, sindicatos, asociaciones, industrias, escuelas, colegios y universidades.

c). Criterios para el estilo y formato.

El uso para el que se destine el material ocupacional será un factor crítico en la consideración del estilo y formato.

1. El estilo deberá ser claro, conciso, interesante y adaptado a los lectores para quienes se dirige el material.
2. Se alienta a los editores a ser creativos en la presentación de los hechos de la información en un estilo estimulante. La formatipográfica deberá ser atractiva, el formato total agradable, y las ilustraciones de una calidad que realce la efectividad del material y lo haga apropiado para el nivel de edad al que se dirige.
3. Las gráficas, cartas o tablas estadísticas deberán estar debidamente rotuladas e interpretadas. Los orígenes y fechas de los datos deberán mencionarse.
4. El libro o folleto sobre ocupaciones deberá especificar: el editor, la fecha de publicación, la organización promotora, grupo o



- individuo y el autor. Deberá mencionarse asimismo el entrenamiento y experiencia del autor. Las páginas deben estar numeradas secuencialmente, y cuando sea necesario, se debe incluir el precio.
5. En virtud de la naturaleza cambiante de las ocupaciones, es importante que la información se conserve actualizada. Debe prever se la revisión y enmienda de la publicación. Cuando se trate de reediciones deberá mencionarse si su contenido ha sido o no revisado. Las fechas de las publicaciones originales y de los datos utilizados deberán aparecer en la primera y subsiguientes ediciones revisadas. Cuando se mencione información acerca de salarios u otros datos sujetos a cambio relativamente frecuente, la fecha y origen de los datos se debe de indicar.
- d). Indicaciones para la preparación de guías informativas sobre carreras y ocupaciones industriales.

Esta guía ha sido preparada por la National Vocational Guidance - Association como un auxiliar en la tarea de escribir guías informativas acerca de las oportunidades de hacer carrera en una industria en particular. En tanto el propósito de tales guías, generalmente, es dar información acerca de un negocio o industria, reclutar personal y promover buenas relaciones públicas, el énfasis de estas indicaciones está puesto sobre las necesidades vocacionales de los lectores. El propósito también será dar información que pueda ser útil para los orientadores y maestros de cursos sobre carreras y ocupaciones.

Fundamental para la satisfacción de las necesidades vocacionales es reconocer que los individuos difieren debido a diversas combinaciones de las aptitudes, temperamentos, intereses, capacidades, entrenamiento y experiencias, y que estos factores determinan la adaptabilidad a determinados tipos de trabajo. Las investigaciones y la experiencia indican que la adaptabilidad a un trabajo facilita el entrenamiento y podría estar asociada con una mayor satisfacción en el mismo, con la productividad y responsabilidad del empleado. Al mismo tiempo, es necesario reconocer que la adaptación al trabajo es dinámica, condicionada por las oportunidades y entrenamiento disponible, y por las experiencias tempranas de -

*trabajo.*

*Además, al describir los trabajos de una industria deberán mencionarse las oportunidades de progreso y perfeccionamiento existentes.*

*Con el fin de proporcionar información actualizada y útil, las descripciones o guías de las carreras deberán revisarse regularmente.*

*Las guías informativas deberán adaptarse a las necesidades de ciertos grupos de trabajadores potenciales y solicitantes de empleo; algunos de estos grupos son:*

- 1o. Aquellos que se interesan en una industria en general, tales como industria electrónica o constructora, más bien que en una ocupación específica, debido a familiaridad, recompensas financieras, o popularidad. Ellos necesitan una información que los introduzca al mundo ocupacional así como también información específica sobre un trabajo.*
- 2o. Aquellos que han seleccionado una ocupación específica, tales como mecanógrafo o maquinista, que existen en muchas industrias. Ellos necesitan información sobre la localización de las industrias, desarrollo de las mismas, niveles de salario, condiciones de trabajo y sus productos y/o servicios.*
- 3o. Aquellos que están considerando un cambio ocupacional debido a desarrollos técnicos, económicos, edad, impedimentos y otras razones personales. Estas personas necesitarán información acerca de las ocupaciones relacionadas y programas de empleo en las industrias donde se puedan utilizar sus habilidades.*

*El estilo de la escritura y el vocabulario deberá ser entendible al nivel de secundaria. Los términos y conceptos técnicos cuando se utilicen, deberán definirse.*

*Para evitar una alta rotación a las industrias y desilusión a los que buscan desarrollar una profesión, los que escriban guías informativas están obligados a presentar las oportunidades existentes en la forma más exacta posible. La cubierta y el formato deberán ser atractivos-*

*a la vista. Deben incluirse fotografías e ilustraciones que muestren a individuos trabajando para que sea más comprensible la situación de trabajo".*

- e). Una sugerencia para el diseño de las guías de orientación ocupacional.

I. Introducción:

- A). Propósitos, usos y público al que se destina la guía. - Organización patrocinadora.
- B). Alcance de la información, orígenes, fecha de la recolección de los datos, fecha de publicación.

II. Características y tendencias de la industria:

- A). Descripción de los productos y/o servicios. Papel de la industria en la economía.
- B). Tamaño de la industria, número de empleados, volumen de productos y/o servicios, planta física.
- C). Perspectivas de empleo; desarrollos anteriores y situación actual; factores cíclicos o temporales; tendencias futuras.

III. Obligaciones:

- A). Tareas específicas, otras tareas con las cuales este trabajo puede vincularse, naturaleza del trabajo, herramientas, máquinas y materiales usados.
- B). Definición de la ocupación, según los términos de la ley; organizaciones oficiales; definición cuidadosamente expuesta y que sea aceptable por aquellos que se desempeñan en la ocupación.

- IV. Requisitos: sexo, edad; condiciones físicas y mentales; habilidades, herramientas y equipos especiales; legislación laboral.

- V. Preparación: educación general; preparación especial requerida y deseable; escuelas que ofrecen cursos de preparación; - experiencia.
  - VI. Métodos de ingreso; utilización de agencias especiales de empleo.
  - VII. Período de tiempo necesario para obtener la habilidad inherente a la ocupación.
  - VIII. Oportunidades de progreso; canales; etapas.
  - IX. Ingresos iniciales; promedio después de 5, 10 años; niveles-máximos.
  - X. Beneficios sociales; abandono por enfermedad; vacaciones; seguro; planes de retiro.
  - XI. Condiciones de trabajo; condiciones ambientales en la planta; sitio; horas.
  - XII. Organizaciones sindicales y profesionales.
- f). Varios tipos de materiales impresos.

Algunos de los varios tipos de materiales impresos que se utilizan - en la orientación vocacional son los siguientes:

- A). Monografías ocupacionales estudio general de una ocupación que presenta la naturaleza de la ocupación, número y - distribución de su fuerza de trabajo, perspectivas, requerimientos personales, preparación, condiciones de trabajo, y - otras informaciones detalladas de un campo ocupacional.
- B). Descripciones de puestos que incluyen nombre del puesto, tipo de trabajo, objetivos, deberes, relaciones con -- otros puestos y otros factores involucrados en una situa- - ción de trabajo.

- C). Publicaciones escolares \_\_\_\_\_ describen una o más profesio -  
nes, sus planes de estudio, campo de trabajo, etc., confor -  
me la escuela las imparte.
- D). Publicaciones de reclutamiento \_\_\_\_\_
- E). Boletines.
- F). Libros.
- G). Guías.

## 2). Materiales audio-visuales.

Los eventos del mundo están moviéndose en forma tan rápida y los avan -  
ces tecnológicos son tan grandes que es esencial que usemos con toda ple -  
nitud los sentidos humanos para recibir las experiencias que nos permitan -  
avanzar al mismo ritmo.

Los orientadores usan relativamente poco los materiales audio-visuales  
de que pueden disponer. Esta negligencia aparente la atribuyo a falta de -  
información acerca del material existente, falta de apreciación de su valor  
educativo y a una falta de conocimiento de cómo utilizarlos.

En esta sección procuro contribuir en la divulgación de esos conoci -  
mientos aunque sea mínimamente.

### a). Películas.

No es propósito de este estudio incluir una discusión de todas las -  
clases existentes de películas. Por lo tanto, el número lo he reducido a -  
tres tipos que podrían ser de utilidad para los orientadores.

- 1o. Películas sobre ocupaciones.
- 2o. Películas industriales.
- 3o. Películas sobre habilidades específicas.

A continuación se presentan algunas sugerencias para el uso de estos -  
tipos de películas. Los procedimientos mencionados siguen un patrón ge -  
neral pero varían con el tipo particular de film. Un patrón común que - -

se recomienda, es el siguiente:

1. Explique el propósito de la película mostrando su relación con el tópicico bajo discusión.
2. Repase alguna información acerca del tópicico conocido por los estudiantes. Estimule a los estudiantes con preguntas pertinentes al asunto. Anote los puntos principales en el pizarrón.
3. Indique los puntos específicos que deberán notar al ver la película.
4. Pasar la película una, dos, o más veces, dependiendo de la complejidad y extensión de la misma. La primera exhibición debe ser una visión general. La segunda podría ser para la observación de detalles.
5. Inmediatamente después de la exhibición de la película, el orientador debe motivar a los estudiantes para que se hagan preguntas sobre el tema y despertarles el interés en el mismo, y esto los lleve a una mayor comprensión. En algunos casos, sería aconsejable en este punto mostrar nuevamente la película como repaso o resumen. La cantidad y tipo de discusión dependerá del propósito para el cual se presentó el film.
6. Asigne tareas específicas, recomiende lecturas, con el fin de que la información adquirida con la película lleve a actividades concretas de los estudiantes.

#### 10. Películas sobre ocupaciones.

Este tipo de películas centran su interés sobre el trabajador y lo que hace. Su valor principal es informativo. Estas películas se recomiendan para usarse en la orientación vocacional y como introducción a trabajos especializados.

Las siguientes sugerencias ayudarán al orientador a asegurar los máximos rendimientos educativos de las películas de este tipo.

- a). Dé una breve plática sobre la ocupación distinguiendo las

etapas que la constituyen, las habilidades que se requieren y los ingresos que se obtienen.

b). Estimule a los estudiantes con preguntas tales como:

¿Qué habilidades particulares necesita una persona que desempeñe un trabajo de este tipo?

¿Qué características personales posee?

¿Dónde trabajan estas personas?

c). Indique las cosas especiales que se deben observar en la película, por ejemplo: (dirigiéndose a los alumnos)

\* Note el cuidado que pone el trabajador al desempeñar su trabajo.

\* Observe cómo cuida sus herramientas.

\* Note los equipos especiales que utiliza para algunas operaciones.

d). Corra la película. Asegúrese de que el proyector está bien-colocado y enfocado, y la primera escena en su posición. Comente sobre la ocupación conforme se va desarrollando la película enfatizando las funciones más importantes. (Si es película sonora esto se puede omitir).

e). Terminada la exhibición haga algunas preguntas sobre los aspectos importantes de la ocupación mostrada en la pantalla.

f). Indique lecturas de referencia y pida un reporte que siga alguna guía que sirva para complementar la información.

g). En la siguiente reunión con los alumnos pida que uno o dos de los mejores reportes se lean ante el grupo. Resuma los puntos de más interés.

## 2o. Películas industriales.

Las películas incluidas en esta clasificación son aquellas que describen procesos de manufactura. Aunque este tipo de películas podrían estar hechas con un primer propósito de publicidad, no obstante estarán llenas de información que sería valiosa para los estudiantes.



Estas películas darán a los estudiantes una apreciación de ciertos - procesos de manufactura y los familiarizarán con una amplia variedad de materias primas.

Sugerencias:

- a). Presente unos pocos hechos preliminares acerca de las clases de materias usadas en la elaboración del producto. Mencione las diferencias entre estas materias. Escriba en el pizarrón los nombres de las variedades comunes. Diga que se presentará una película interesante que muestra cómo se manufactura el producto en cuestión.
- b). Muestre el film. Siga los pasos del punto anterior. En este caso, como en otros, sería aconsejable correr la película - completa sin comentarios.
- c). Explique que la película fue interesante pero que se necesita más información; después haga preguntas sobre lo visto en el film.
- d). Aclare que se pasará otra vez la película con el fin de que amplíen su conocimiento sobre lo mostrado.  
Indique las cosas especiales que deben observar.
- e). Corra la película nuevamente y haga los comentarios que ayuden a clarificar o a dar énfasis a ciertas partes de la película.
- f). Al terminar la cinta, haga preguntas de tipo más específico y especializadas.
- g). Lo mismo que el punto f de las películas sobre ocupaciones.- Una visita a una fábrica sería un excelente complemento.

3o. Películas sobre habilidades específicas.

Las películas que muestran cómo desarrollar habilidades específicas - quedan incluidas en esta categoría. El propósito de estas películas es ayudar a desarrollar mejor ciertas habilidades. Estas cintas podrían ser va-liosas si se limitan a operaciones unitarias. Es razonable creer que redu-



cirían la cantidad de tiempo que el instructor dedica a la enseñanza indiv dual.

Dado el propósito de estas películas, éstas deberían utilizarse como - introducción al entrenamiento de ciertas habilidades de tipo manual; para - corregir ciertos defectos en el desempeño de la tarea o nociones equivocadas sobre la misma.

Se sugieren los lineamientos para las películas anteriores adaptados a la película y al tema particular tratado.

El orientador interesado en la utilización de películas debe tener en cuenta los siguientes puntos:

1. Infórmese dónde puede conseguir las películas.
2. Determine sus necesidades de este tipo de material; recuerde - que las mejores películas son aquellas que fueron desarrolla - das en etapas progresivas y en una secuencia que se adapte al tema a tratar. Algunas películas cortas se pueden usar con bre - ves unidades de instrucción. Una crítica común para la mayoría de estos materiales es que "incluyen demasiado".
3. Evalúe las películas disponibles; es aconsejable leer las des - cripciones de las películas dadas en los catálogos para formar - se una idea del contenido de la misma; siempre que sea posi - ble, vea las películas previamente a la ocasión en que la ve - rán los estudiantes; inmediatamente después evalúe la película y anote sus observaciones; conserve estos comentarios para uso futuro.
4. Los siguientes factores son pertinentes para evaluar las pelí - culas.

- Nivel de lenguaje - ¿es el lenguaje apropiado al nivel del público - al que se destina la película?
- Presentación - ¿Está ordenada la presentación en una secuencia lógi - ca?, ¿Es coherente el desarrollo de la misma o confuso?
- Tipo - ¿Ofrece información deseable o solamente entretiene?
- Exactitud - ¿Presenta información correcta y datos auténticos o son-

cuestionables estos aspectos?

- Claridad - ¿El tema se trata en forma completa o se omiten detalles que impedirán una comprensión completa del asunto?

5. Establezca claramente los objetivos que se propone al utilizar las películas.

6. Compruebe si existe y puede utilizar el equipo necesario para la proyección; pruebe el equipo.

Weaver (17) resume algunas críticas a la utilización de películas con fines informativos o instruccionales. He aquí una síntesis de sus observaciones:

1a. El promedio de películas de este tipo usualmente cubre demasiado territorio. Los seres humanos pueden absorber solamente una cantidad limitada de conocimiento en un período de aprendizaje, y por lo tanto no se debe intentar cubrir completamente una materia complicada.

2a. Las películas se desarrollan rápidamente para permitir una comprensión satisfactoria del aprendiz.

3a. La explicación de términos técnicos es limitada, sino es que omitida en muchos casos.

4a. Las cosas son tomadas globalmente. Se asume que la persona que ve la película entenderá lo que está sucediendo y por lo tanto se omiten detalles.

5a. Falta, muchas veces, motivación. No se crean situaciones que estimulen al estudiante a querer aprender el tema presentado.

6a. Las explicaciones y las demostraciones no están bien coordinadas en algunas presentaciones.

7a. Faltan escenas en cámara lenta, "close-up", etc., que darían mayor claridad.

No obstante estos desacuerdos, opino que el orientador debe incluir películas en el desarrollo de sus actividades. Creo que los resultados que se obtengan dependerán en gran parte de la manera en que el

orientador maneje la situación. Una película excelente será inefectiva en manos de una persona incapaz, mientras que otra mediocre podría ser interesante y efectiva manejada por una persona que aprecie las posibilidades de las películas como medios informativos.

b). Transparencias.

Las transparencias tienen muchas ventajas y su utilidad es máxima -- cuando no es necesario incluir movimiento para comprender el tema tratado. Algunas de sus ventajas son las siguientes:

- 1a. Equipo simple. El proyector es fácil de transportar, operar y mantener.
- 2a. Espacio reducido para almacenarlas, ya que un gran número de ellas se pueden conservar en un espacio relativamente pequeño.
- 3a. Son fáciles de elaborar. El orientador puede hacer sus propias transparencias para cubrir sus necesidades específicas de información. Además no son caras.
- 4a. Se pueden disponer en el orden que más se ajuste a un propósito específico.
- 5a. La velocidad de proyección está bajo el control del orientador. Puede mantenerlas en la pantalla el tiempo que lo necesite, regresarlas, etc., permitiendo mayor flexibilidad en el manejo de la información dada por el orientador.
- 6a. Son muy útiles durante las conferencias o discusiones para explicar un hecho o aclarar algunos aspectos.
- 7a. Con un nivel alto de iluminación de las transparencias se pueden proyectar sin necesidad de oscurecer la sala, pudiendo proyectarse durante una clase en un salón común y corriente.
- 8a. Su uso prácticamente es infinito con un cuidado adecuado.

Recomiendo consultar el manual de "Técnicas para elaborar material-

gráfico en la escuela" del Centro Regional de Ayuda Técnica editado por la casa Pax México, como una guía para la elaboración de transparencias.

### C). Grabaciones.

La grabadora es otro material valioso para brindar información. Además deja mayor libertad que los otros medios mencionados para la participación estudiantil en lo que se refiere a búsqueda y elaboración de la información ocupacional, ya que con sólo una muy ligera preparación formal por lo que respecta al funcionamiento del aparato, los alumnos pueden auxiliar al consejero en su tarea informativa.

Puede en algunas situaciones, sustituir la presencia de conferencistas que por diversas razones no puedan asistir a dar la información directamente a los estudiantes y además se pueden controlar mejor algunos inconvenientes que se mencionaron cuando se habló de la organización de las conferencias como son: parcialidad en la información o distorsión por falta de conocimiento de la misma; pérdida de tiempo en la organización de las conferencias, etc. El orientador puede repetir la grabación cuantas veces sea necesario para dar énfasis o ampliar algunos aspectos del tema tratado. Las siguientes indicaciones pueden ser <sup>de</sup> ~~la~~ utilidad:

- 1a. Concierte una cita con la persona a quien se ha de entrevistar.
- 2a. Elabore un guión o esquema para la entrevista para que no tenga que improvisar las preguntas o dejar de cubrir algunos aspectos por olvido.
- 3a. Avise al entrevistado con anticipación que se utilizará una grabadora, y haga los arreglos necesarios para que la escuche y la apruebe después de la entrevista.
- 4a. Visite de antemano a la persona que ha de entrevistar para darle a conocer las "preguntas".
- 5a. Después de la sesión grabada, prepare las gráficas, diapositivas u otros materiales que sean necesarios para comprender mejor la grabación.

6a. Habiendo preparado ya este material, el orientador puede tamizar la entrevista antes de su presentación a los estudiantes, escogiendo el momento correcto y una presentación didáctica que haga uso adecuado del material informativo así preparado.

Otro uso más espontáneo de la grabadora y que sería de mucha utilidad es grabar las impresiones de obreros, empleados, etc., cuando se realiza una visita a una planta o negocio.

En realidad la única limitación que tiene la grabadora de cinta es la imaginación y la iniciativa de los usuarios.

d). Periódico mural, tableros, carteles.

Estos materiales son una herramienta de información ampliamente utilizados. Se han usado con efectividad para informar a los estudiantes, influenciar su conducta y motivarlos a la acción. En muchos casos, estos materiales se han usado para dar mensajes rutinarios exclusivamente. Este uso limita sus posibilidades. Si están bien diseñados y planeados son un instrumento potente de información.

Por otro lado, la obtención, elaboración, organización y exhibición de estos materiales permiten que los estudiantes colaboren muchísimo con el orientador en la tarea informativa, contribuyendo de esta manera a desarrollar la responsabilidad individual y del grupo.

Doy a continuación algunas sugerencias para la planeación de la exhibición de estos materiales.

1a. La organización y el planeamiento de las actividades son esenciales y en gran parte responsables del éxito de una exhibición. El planeamiento implica la determinación de objetivos y propósitos, la decisión acerca de los tipos de materiales y la selección de éstos.

2a. En la planeación preliminar, deben considerarse cuidadosamente los problemas básicos de los propósitos, tema, y la audiencia a la cual se dirigen.

3a. Para que sea efectiva, la exhibición debe leerse y entenderse. Se debe arreglar atractivamente para que despierte y mantenga interés sobre la idea que se presenta. Estas necesidades se satisfacen a través de los principios del diseño, o sea los principios que implican balance y movimiento, énfasis y unidad. Los elementos del diseño, línea; espacio, color, textura y modelo deben considerarse cuidadosamente en términos de los materiales que se van a exhibir y de los objetivos que se pretenden alcanzar.

Se logra atraer la atención haciendo del Observador un Participante. Los pies de grabado capciosos, especialmente los que plantean preguntas, son muy efectivos.

El centro de interés se consigue con colores contrastantes, formas poco ordinarias, o el empleo de materiales tridimensionales. Los arreglos de los materiales captan la atención hacia el centro de interés.

Una vez que se ha logrado captar la atención del observador, hay que retenerla hasta que haya leído toda la exhibición. Todos los materiales deben aportar algo para aclarar la idea presentada. Para ello se precisa guiar el movimiento de la vista a través de la exhibición, de tal manera que las partes se vean en su secuencia lógica. Las figuras de animales y gente atraen la atención; la dirección que encaran lleva la vista de un material a otro. Los ángulos en que se colocan también influyen en la dirección del movimiento del ojo. Las flechas, las líneas y dedos que apuntan son efectivos para lograr el movimiento de la vista del observador.

La forma más común de balancear es a través del arreglo simétrico. A esto se le llama balance formal. Dado que el balance formal tiende a ser monótono, un balance informal hará más interesantes las exhibiciones. Algunos principios generales para obtener el balance informal son:

- Dos (o más) figuras pequeñas balancean una grande.
- Una forma pequeña colocada abajo, balancea una grande colocada arriba.
- Una forma pequeña y coloreada brillantemente balancea una forma grande y opaca.
- Una forma pequeña interesante o poco ordinaria balancea una figura grande



Una vez que se seleccionan los materiales, se debe hacer un diseño mediante el prearreglo sobre una mesa o en el piso. Así se apreciarán fácilmente las relaciones de tamaño y espacio, la colocación para lograr el balance, el énfasis y la secuencia.

Los esquemas de distribución de las revistas son preparados por diseñadores altamente competentes. El orientador y los estudiantes pueden encontrar diseños que pueden utilizarse para prearreglar los materiales de una exhibición.

Los títulos o pies de grabado deben ser breves, libres de frases y palabras innecesarias. Deben ser específicos, relevantes al tema y dirigidos al grupo para el cual se exhibe. Las combinaciones de palabras de manera sorpresiva e inteligente atraerán la atención. Se pueden usar preguntas que involucren al observador y estimulen su curiosidad.

Una declaración directa, clara y vigorosa tiene más impacto que una frase larga y con mucho palabreo. La exhibición debe también evitar listas largas y párrafos complejos que explican el material. Por supuesto, el pie de grabado o el título debe contribuir más a la exhibición que a una simple descripción de los materiales, y debe ser asimismo una parte integral del diseño.

Es conveniente que el orientador organice un calendario tentativo para las exhibiciones y evite planes de último minuto para conseguir material e ideas para la exhibición. Aunque esto no impide que las exhibiciones se puedan montar o conservar a la vista de acuerdo a temas de interés o necesidades imprevistas.

CAPITULO III

EL CONSEJERO Y LA INFOR  
MACION OCUPACIONAL.  
CRITERIOS DE EVALUACION  
DEL PROCESO.



#### A. EL CONSEJERO Y LA INFORMACION OCUPACIONAL.

El consejero necesita cierta habilidad para incorporar la información ocupacional en el proceso de orientación. Esta habilidad implica que el orientador debe juzgar qué hechos de información y cuándo éstos deben mencionarse al orientado. Tyler (18) habla de tres principios útiles a este respecto: "el primero de estos principios tiene que ver con la economía del tiempo del cliente. El orientado no tiene por qué enterarse de informes detallados sobre ocupaciones que están fuera de su campo de elección. El segundo principio que gobierna el empleo de la información ocupacional es que su uso debe hacerse de forma tal que no confunda ni distorsione la estructura de la relación de consejo. Si el consejero expone los hechos en una forma autoritaria, el orientado podría ver esta situación como una en la cual es urgido aceptar o rechazar una decisión acerca de él, hecha por otra persona y no como lo que debería ser, es decir, una situación en la cual él tiene que tomar su propia decisión. Un tercer principio en el uso de la información es que debe haber oportunidad para que se expresen sentimientos y actitudes de parte del orientado. La persona que ha estado considerando seriamente decidirse por estudiar trabajo social puede necesitar una oportunidad para expresar su disgusto cuando descubre los sueldos tan bajos que muchos trabajadores sociales reciben".

Además de los principios anteriores, propuestos por Tyler, pienso que deben tomarse en cuenta los siguientes:

- 1). Objetividad. Esto significa que la información debe darse sin referencia personal del consejero y sin hacer hincapié en los valores educativos de ciertas ocupaciones o estudios.
- 2). La información debe presentarse en forma directa (impresa, audio visual, etc.), más bien que de memoria.
- 3). El consejero debe ayudar al orientado a relacionar y sintetizar los conocimientos que tiene sobre él mismo y la información que sobre el mundo laboral ha recibido.

En general los usos que de la información ocupacional puede hacer el consejero son los siguientes:

---

1. Uso exploratorio. La información se usa para ayudar al orientado a hacer un estudio extenso del campo laboral.
2. Uso informativo. Se asiste al orientado en el estudio detallado de unas pocas ocupaciones.
3. Uso correctivo. En aquellas personas que tengan metas marcadamente inapropiadas se procura su reorientación o su autoreevaluación.
4. Uso motivacional. La información se usa para despertar el interés del sujeto en el trabajo escolar o en el planeamiento vocacional.
5. Uso evaluativo. El consejero se cerciora de que el sujeto conoce y entiende la información que ha recibido.

Además, el enfoque que de la orientación vocacional hemos aceptado, nos lleva a utilizar la información ocupacional de forma tal que ésta se adapte al nivel de desarrollo vocacional en que se encuentren los sujetos. A todo lo anterior hay que agregar que al utilizar la información ocupacional el consejero debe suplir algunas deficiencias de ésta en lo que se refiere a los aspectos psico-sociales, ambientales y de satisfacción en los empleos y que según diversos autores ( 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 ) la información ocupacional de la que comúnmente se dispone no ha tratado convenientemente.

En síntesis, esta nueva aproximación a la información ocupacional, considera que un trabajo u ocupación es más que un medio de ganarse la vida inclusive para aquellas personas cuyo trabajo requiere poco entrenamiento o educación y ofrece poca satisfacción intrínseca. El trabajo se desempeña en una organización (industria, negocio, etc.), con sus aspectos sociales, sus relaciones de convivencia y sus aspectos psicológicos. Nuestro trabajo y el medio ambiente en que se desarrolla influencia nuestro status y vida social; nuestros intereses, valores y actitudes; nuestras diversiones y tiempo libre; el lugar donde vivimos y la forma en que lo hacemos; nuestro modo de vestir, etc.

No obstante esta omisión en la información ocupacional común y co-

rriente, el consejero debe ser capaz de considerar al orientado en una forma más amplia, no sólo como un hombre económico o racional - y ser más que un simple "repartidor" de información. Es decir que debe establecer una relación de asesoría en la cual se reconozcan y acepten las percepciones, actitudes y sentimientos acompañantes, característicos de los sujetos.

Esto que acabo de mencionar implica que los programas de orientación - no se deben limitar a informar a los orientados, ni tampoco dar por supuesto que éstos asimilarán la información y la retendrán para ponerla en práctica conforme la vayan necesitando. La información se debe proporcionar tomando en cuenta las necesidades experimentadas por los sujetos para que tenga lugar un aprendizaje efectivo. "Los servicios y actividades de información profesional se deben proyectar de cara a un grupo determinado; deben estar perfectamente individualizados y, por último deben ir precedidos y seguidos de un proceso de asesoramiento individual". Super (27).

Por lo tanto, para mejorar su desempeño como agente informador, el consejero tiene que dedicar cierto tiempo a analizar y discutir la información ocupacional con las personas que conozcan el mundo laboral mejor que él. - Necesita también contrastar sus opiniones e interpretación de los datos que sean confusos con los de otros consejeros. Asimilar y digerir toda la información antes de transmitírselas a los sujetos a fin de obtener los mejores resultados de esta transmisión. Pero, ¿cómo saber cuáles son los resulta - dos?, ¿con qué criterios juzgar cuál es el mejor de varios resultados? Surge entonces la necesidad de contar con métodos que nos permitan conocer lo que se obtuvo después de un proceso de asesoramiento y de disponer de cri - terios con los cuales evaluar la eficacia de dicho proceso.

#### B. CRITERIOS Y METODOS DE EVALUACION DEL PROCESO DE ORIEN - TACION VOCACIONAL.

Siguiendo la continuidad de este trabajo, el aspecto evaluativo del proceso de información sería el que concentraría mi interés, pero esto - equivaldría a dividir artificialmente un resultado al que se llega median-

te una relación interpersonal, y un aporte de información ocupacional siendo que están íntimamente mezclados y en donde, además, el segundo está al servicio del primero. Es por eso que hablo aquí de la evaluación del proceso de orientación vocacional.

Los intentos para evaluar los efectos del proceso de orientación vocacional individual o grupal, siempre presentaron problemas especiales de los cuales los más importantes son la carencia de criterios y de métodos adecuados. Esta carencia de criterios se refiere más a la falta de validez y aceptación general de los que se han propuesto que a la ausencia real de los mismos. Es decir, que cada orientador puede evaluar (cuando así lo haga), su función de acuerdo al objetivo particular de la postura teórica que acepte como fundamento de su labor.

Esto que digo de los criterios de evaluación se aplica también a los métodos, ya que según sean los objetivos que se tengan, serán los métodos que se utilicen para medir el grado en que se alcancen tales objetivos.

Robinson (28) divide los criterios para la evaluación del proceso de orientación en dos grandes grupos: los criterios inmediatos, relacionados con el estado de la conducta y de las actitudes del alumno mientras se desarrollan los procesos de consejo individual o grupal; y los criterios mediatos, relacionados con el estado de la conducta y de las actitudes del orientado que se encuentren después de terminados los contactos con los procesos de orientación individual o grupal.

Todos los orientadores utilizan constantemente, sea en forma consciente o inconsciente, criterios inmediatos para verificar el progreso de su trabajo. Los criterios que se utilizan en esta verificación son:

- a). La manifestación de planes y comprensión, como cuando el sujeto aconsejado reconoce haber recibido alguna ayuda y manifiesta lo que piensa hacer.
- b). Las reacciones afectivas como los sentimientos puestos de manifiesto por el aconsejado.

- c). La responsabilidad del orientado, por ejemplo, la disposición del sujeto para esclarecer sus propios problemas en sucesivas entrevistas y desarrollar un plan de acción.

Considero que no obstante encontrar relaciones positivas entre el proceso de consejo y la conducta inmediata, estos criterios no tienen un valor predictivo, por sí solos, sobre la conducta de los orientados y que necesitan combinarse con otros criterios mediatos como los siguientes:

- a). El desarrollo profesional, reflejado por el nivel ocupacional alcanzado, la estabilidad en el empleo, el nivel de salario, la satisfacción en el trabajo, el ajuste al mismo, y otros - que tomen en cuenta los aspectos psicológicos y sociales en la vida futura de los sujetos orientados.

Desde el punto de vista metodológico existen problemas difíciles, que son inherentes a toda investigación que emplea como sujetos a seres humanos. Se destacan dos métodos básicos para hacer la evaluación: los métodos de encuestas normativas y los métodos experimentales. Las encuestas normativas tienen un carácter exploratorio y sus propósitos son: identificar variables aparentemente importantes o pertinentes (como aislar características que pueden diferenciar a los grupos de orientados entre sí), y proporcionar una fuente para la teoría y las hipótesis. La aplicación de encuestas al inicio de un estudio de evaluación y posteriormente en el seguimiento de los casos bajo estudio es un método que nos parece adecuado.

Los métodos experimentales se refieren a procedimientos en los cuales un grupo de alumnos recibe alguna forma de consejo, mientras que el grupo control no tiene contacto con este mismo servicio. Si los dos grupos tienen originariamente características similares, es posible que concluyamos que los cambios producidos en cualquiera de ellos se deben al distinto tratamiento experimental. Salta a la vista que la utilización de este procedimiento resulta difícil dada la gran cantidad de variables que es necesario mantener bajo control durante el tiempo que dure el experimento. Variables cuyo conocimiento es insuficiente y su influencia sobre la conducta humana

no está claramente determinada.

En este campo de la evaluación del proceso de orientación vocacional queda mucho por hacer. Los estudios de las características y las necesidades de los orientados, biografías de los mismos, el conocimiento exacto y completo de todo lo que implica una ocupación, así como los estudios - realizados antes y después de los contactos de ayuda de orientación, y - los estudios de seguimiento, pueden suministrar datos normativos que sirvan de base para otros métodos de investigación.

La aplicación de un único criterio para evaluar el mérito de los procesos de orientación no se justifica. Por otra parte, es evidente la necesidad de contar con esquemas perfeccionados de investigación que eviten - resultados muy poco aproximados a la verdad.

S U M A R I O

Existen muchas ideas acerca de lo que es la orientación vocacional, - pero pienso que este proceso sólo se puede entender cabalmente a través de la práctica diaria en ayudar a la gente y mediante una supervisión competente. Entiendo la orientación vocacional como un proceso integral de maduración personal y aprendizaje que no puede lograrse desde afuera del individuo por una acción súbita, sino que se debe realizar como parte integrante de la formación educativa del ser humano y como una tarea en la que contribuyan ciencias tan diversas como la sociología, la economía, la antropología, etc., y mediante la instrumentación efectiva de técnicas diversas - como la psicometría, la entrevista, el análisis motivacional, la información ocupacional, etc. A la vez que la orientación ayuda al sujeto a resolver los problemas que le presenta la elección de sus estudios y su profesión determinando sus intereses y aptitudes y ayudándole a conocerse a sí mismo, debe también tener en cuenta la evolución económica y social del país, sus necesidades actuales y futuras, sin dejar de garantizar la libertad de elección individual.

La falta de orientación es uno de los factores determinantes de la - deserción, morosidad o fracaso profesional aunque esta relación no es fácil de determinar numéricamente dado lo complejo de estas variables. La existencia de servicios de orientación en las escuelas de todos los niveles educativos sería de un valor inapreciable y contribuiría en gran medida a la mejor ubicación de los jóvenes y a menos frustraciones. Es necesario evitar que la elección de carrera se deje totalmente librada a la educación informal de la familia, la comunidad y el medio social que rodea al estudiante. Muchos factores económicos y sociales han contribuido al incremento de la necesidad de orientación vocacional. Entre estos están:

1. Cambios industriales.
2. Cambios vocacionales.
3. Cambios en la población.
4. Cambios en los estándares de vida.
5. Oportunidades escasas de emplearse en una ocupación adecuada.

La orientación vocacional tiene distintos propósitos según sea el ni-



vel de desarrollo humano en que se aplique. Así, se debe iniciar en el ni vel escolar primario con objetivos informativos muy generales y conforme se avanza por los distintos niveles educativos hasta llegar al nivel supe rior o universitario, estos objetivos deben ir haciéndose más específicos e individuales. La orientación procura además, que la comunidad reciba el beneficio de los esfuerzos invertidos en la preparación del individuo para su inclusión en el mundo del trabajo, con sus ocupaciones tradiciona les y aquellas que el desarrollo cultural y socio-económico va configuran do como necesarias y abre como nuevas posibilidades de realización.

Dentro de un servicio de orientación vocacional el proceso de información debe ocupar un lugar preferente, ya que a través de ella el sujeto de la orientación adquiere el primer contacto con la realidad escolar o profesional que deberá afrontar. La información es una suerte de esquema anticipatorio que el estudiante forma de su porvenir educativo y profesio nal. En nuestro país es notable la falta de información ocupacional para los estudiantes de todos los niveles educativos. Los procedimientos y materiales informativos que más se adaptan a nuestras necesidades son aquellos destinados a proporcionar información al mayor número posible de per sonas, poniendo especial cuidado para no duplicar los materiales y propósitos de información cuando algunos de estos procedimientos se utilicen al mismo tiempo o combinados de alguna manera. Los procedimientos grupales como las conferencias, las visitas a plantas industriales o de negocios y los cursos sobre ocupaciones son más efectivas cuando se planean y organizan tomando en cuenta las necesidades, inquietudes y nivel de desarrollo vocacional de los sujetos orientados y teniendo un propósito cla ro en mente. En el caso de los materiales informativos impresos (literatu ra ocupacional), pienso que es indispensable que el orientador, el maes tro, y demás personas que los utilicen sepan juzgar en forma correcta lo adecuado o no de estos materiales y que por lo tanto deben contar con un criterio objetivo que les sirva para evaluar y, dado el caso, elaborar los materiales informativos. Es indispensable que usemos con toda plenitud los sentidos humanos para recibir las experiencias de un mundo que cambia y avanza rápidamente. Los materiales audio-visuales son usados relativamente poco por los orientadores. Esto lo atribuyo a falta de infor-

mación acerca del dicho material, a la poca apreciación de su valor educativo y, a una carencia de conocimiento de cómo utilizarlos.

Los tipos de películas que podrían ser de utilidad para los orientadores son: películas sobre ocupaciones, películas industriales y películas sobre habilidades específicas. Los procedimientos para usar efectivamente estos tipos de películas siguen un patrón general, que varían con el tipo particular de film y el propósito que se persiga. Como con los materiales impresos, el orientador debe evaluar las películas que utiliza y para hacer esto puede tomar en cuenta los siguientes factores: nivel de lenguaje, secuencia lógica del film, tipo y exactitud de la información que presenta y claridad del tema tratado. Los resultados que se obtengan con la utilización de películas como auxiliares para dar información ocupacional, así como los que se obtengan con cualquier otro tipo de material informativo, dependerán en gran parte de la manera en que el orientador maneje la situación y según aprecie las posibilidades de estos materiales. Las transparencias brindan su máxima utilidad cuando no es necesario incluir movimiento para comprender el tema presentado. Además su utilización es práctica, económica y versátil. La grabadora es otro de los medios para dar información y que permite mayor libertad que los otros mencionados para la participación estudiantil en lo que se refiere a la búsqueda y elaboración de la información ocupacional, auxiliando de esta manera al orientador en esta parte de su tarea.

El periódico mural, los tableros y carteles, son herramientas de información ampliamente utilizadas. (Aunque en muchos casos su uso para mensajes rutinarios ha limitado sus posibilidades), permiten la participación estudiantil en la obtención, elaboración, organización y exhibición de materiales informativos. Se deben planear y organizar calendarios para la exhibición de estos materiales, evitando los planes de último minuto y la falta de propósitos claros.

El consejero necesita habilidad para incorporar la información ocupacional en el proceso de orientación. Debe juzgar qué hechos de información y cuándo éstos deben mencionarse al orientado. Presentar la información en forma objetiva y directa ayudando al orientado a relacionar y sintetizar

su propio conocimiento con la información del mundo del trabajo. Además, debe adaptar la información al nivel de desarrollo vocacional en que se encuentran los sujetos, así como también tomar en cuenta las necesidades experimentadas por los orientados para que la información sea mejor asimilada. También debe suplir las deficiencias que en los aspectos psico-sociales, ambientales y de satisfacción en los empleos tiene la información ocupacional de que por ahora disponemos y ser capaz de considerar al aconsejado en una forma más amplia y cálida y no sólo como un hombre económico o racional. Es necesario que el orientador analice, discuta y aclare las dudas y los datos informativos con aquellas personas que conozcan el mundo laboral mejor que él.

Por último, el orientador debe contar con criterios y métodos que le permitan evaluar su trabajo de asesoramiento. Los criterios que se han utilizado para hacer esta evaluación carecen de aceptación general. Los podemos resumir en criterios mediatos y criterios inmediatos y a los métodos en encuestas normativas y métodos experimentales. La aplicación de un único criterio o método para evaluar el proceso de asesoramiento no es aceptable y deben combinarse los criterios que nos permitan predecir la conducta futura con base en la actual, con los métodos experimentales y de seguimiento. En este campo de la evaluación queda mucho por hacer y es aquí donde el consejero puede realizar su mejor aportación.

C O N C L U S I O N E S

1. La orientación vocacional es un proceso continuo en el que contribuyen diversas disciplinas, que intenta integrar la maduración y el aprendizaje, y que debe realizarse como parte de la formación educativa del ser humano.
2. Nuestro mundo ha cambiado radicalmente y avanza en forma impresionante. Para poder hacer frente a estos cambios, resulta indispensable proporcionar orientación vocacional a los educandos.
3. Para aprovechar íntegramente los recursos invertidos en la educación, es fundamental brindar orientación vocacional a nuestros estudiantes.
4. Para que la orientación sea realmente efectiva debe tomar en cuenta las metas del orientado, sus necesidades, motivaciones y oportunidades, lo cual significa que se debe adaptar al nivel de desarrollo de los sujetos a quienes se brinda el servicio.
5. Es necesario insistir en que se deben establecer servicios de orientación en todos los niveles educativos de nuestro país para hacer frente a las necesidades que de ella existen. Estos servicios deberán trabajar en forma coordinada para no perder la continuidad del proceso de orientación que de esta manera sería más efectiva.
6. Gracias a la información ocupacional el sujeto orientado se puede formar un esquema anticipatorio sobre su porvenir profesional; mientras más exacta sea esta información mejor y más adecuado será dicho esquema. No obstante, en nuestro país es notable la falta de información ocupacional para los estudiantes de todos los niveles educativos.
7. Este problema se debe a varias causas de las cuales creo fundamentales: el pequeño número de orientadores en servicio en nuestras escuelas y la utilización mínima que se hace de los procedimientos y materiales informativos para llegar a grandes grupos estudiantiles.
8. Se puede remediar esta situación aumentando el número de orientadores para satisfacer la demanda de sus servicios y empleando mejor los medios masivos de información.

9. Los procedimientos y materiales para proporcionar información en grupo se proponen primordialmente: la diseminación de la información ocupacional, la ampliación de los horizontes vocacionales de los estudiantes y la estimulación del interés por el asesoramiento vocacional entre los miembros de un grupo en particular.
10. La clave para obtener los mejores resultados de estos procedimientos - descansa en su planeamiento y organización, lo que implica tener programas de orientación bien estructurados y administrados que incluyan la realización y evaluación de tales procedimientos.
11. Existe gran cantidad de materiales informativos - impresos y audio-visuales-, que son inadecuados para los propósitos de la orientación; -- otros que no se utilizan porque se ignora su existencia, no se aprecia su valor educativo o se desconoce la manera de utilizarlos. Por lo anterior, es necesario que el orientador, el maestro y demás personas - responsables en una u otra forma de brindar información ocupacional, - conozcan y dispongan de criterios objetivos que les sirvan para elaborar, utilizar y evaluar correctamente los materiales informativos.
12. Representa una gran responsabilidad brindar información ocupacional a personas que la necesitan y cuya inexperiencia puede llevarlas a aceptar sin reparo los informes recibidos. Por ello el orientador debe saber qué información dar y cuándo hacerlo, adaptándola a las condiciones de los sujetos.
13. La información ocupacional de que se dispone hasta hoy no cubre todas las facetas que implica un trabajo. Por esto, el orientador debe complementarla en aquellos aspectos mal cubiertos, y para hacer esto, se debe mantener al día en el conocimiento de las ocupaciones. Pero sobre todo, no se ha de limitar a brindar información, sino que debe establecer una asesoría en la cual se acepten y comprendan las percepciones, actitudes y sentimientos acompañantes, característicos de los sujetos.
14. Es necesario evaluar con objetividad los resultados del proceso de - - orientación para mejorarlo continuamente. Los criterios que se han uti

lizado para hacer esta evaluación carecen de aceptación general por ser muy parciales. Para obtener un método adecuado, se deben combinar los métodos experimentales con los de seguimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS



1. PARSONS, F., CHOOSING A VOCATION. BOSTON: HOUGHTON MIFFLIN COMPANY, -  
1909.
2. BREWER, J. M., HISTORY OF VOCATIONAL GUIDANCE ORIGINS AND EARLY -  
DEVELOPMENT. NEW YORK: HARPER AND BROTHERS PUBLISHERS, 1942.
3. TRAXLER, E. A., TECHNIQUES OF GUIDANCE. NEW YORK: HARPER AND BROTHERS,  
1945.
4. STRANG, RUTH. PUPIL PERSONNEL AND GUIDANCE. NEW YORK: THE MACMILLAN -  
COMPANY, 1941.
5. MIRA Y L. E., MANUAL DE ORIENTACION PROFESIONAL.  
BUENOS AIRES: KAPELUSZ, 1947.
6. LOREDO, OLGA. CARACTERISTICAS TEORICAS Y FUNCIONALES DE LA ORIENTACION  
EDUCATIVA EN MEXICO, BRASIL Y ESTADOS UNIDOS. TESIS DE GRADO INEDITA.-  
MEXICO: COLEGIO DE PSICOLOGIA, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO,  
1962.
7. \_\_\_\_\_ THE PRINCIPIES AND PRACTICES OF EDUCATIONAL AND VOCATIONAL -  
GUIDANCE. EN SUPER, D. E., PSICOLOGIA DE LA VIDA PROFESIONAL, MADRID:  
EDICIONES RIALP, S. A., 1962, p. 266.
8. SUPER, D. E., PSICOLOGIA DE LA VIDA PROFESIONAL, MADRID: EDICIONES -  
RIALP, S. A., 1962, p. 266.
9. SUPER, D. E. op. cit.
10. KITCH, D. E. y MC CREARY, W. H., THE SCHOOL COUNSELOR:  
HIS WORK AND TRAINING. EN PETERS, J. H., Y SHERTZER, B.,  
GUIDANCE: PROGRAM DEVELOPMENT AND MANAGEMENT, 2a. EDITION,  
COLUMBUS, OHIO: CHARLES MERRIL PUBLISHING CO., 1969, p. 261.

11. JONES, J. A., PRINCIPIOS DE ORIENTACION Y ASISTENCIA PERSONAL AL ALUMNO. BUENOS AIRES: EUDEBA, 1970, p. 284.
12. COZZI, V. ANTEPROYECTO DE SISTEMA NACIONAL DE ORIENTACION. ESCRITO INEDITO. BUENOS AIRES: OFICINA SECTORIAL DE DESARROLLO. "EDUCATION", 1969, p. 14.
13. COZZI, V., op. cit. p. 17.
14. MOSER, E. L., Y MOSER, S. RUTH., ASESORAMIENTO Y ORIENTACION. BUENOS AIRES: PAIDOS, 1968, p. 68.
15. THOMPSON, S. A., THE SPECTRUM OF OCCUPATIONAL INFORMATION MEDIA. MECANOGRAMA INEDITO, COLUMBIA UNIVERSITY, 1967.
16. NATIONAL VOCATIONAL GUIDANCE ASSOCIATION. EN PETERS, J. H., Y SHERTZER, B., GUIDANCE: PROGRAM DEVELOPMENT AND MANAGEMENT, 2nd. EDITION. COLUMBUS, OHIO: CHARLES E. MERRIL PUBLISHING CO., 1969, pp. 293 - 298.
- C
17. WEAVER, G. G., VISUAL AIDS: THEIR CONSTRUCTION AND USE. CANADA: D. VAN NOSTRAND COMPANY, MC., 1950, pp. 350 - 351.
18. TYLER, LEONA E., THE WORK OF THE COUNSELOR. 3rd. EDITION, NEW YORK: APPLETON - CENTURY - CROFTS, 1969, pp. 129 - 130.
19. HOLLAND, L. J., TECNICA DE LA ELECCION VOCACIONAL. MEXICO: TRILLAS, 1971.
20. PATTERSON, C. H., THE COUNSELOR IN THE SCHOOL: SELECTED READINGS. U. S. A.,: MC GRAW - HILL, MC., 1967, p. 301.
21. SUPER, D. E., THE PSYCHOLOGY OF CAREERS. NEW YORK: HARPER, 1957.
22. SAMLER, J., PSYCHO-SOCIAL ASPECTS OF WORK: A CRITIQUE OF OCCUPATIONAL INFORMATION. EN PATTERSON, C. H., op. cit. pp. 305 - 315.

23. GNINES, WILLA F., ON PERCEPTION OF OCCUPATIONS. EN PATTERSON, C. H., op. cit. pp. 316 - 320.
24. RUSALEM, H., NEW INSIGHTS ON THE ROLE OF OCCUPATIONAL INFORMATION IN COUNSELING. EN PATTERSON, C.H., op. cit. pp. 321 - 327.
25. PRITCHORD, D.H., THE OCCUPATIONAL EXPLORATION PROCESS: SOME OPERATIONAL IMPLICATIONS. EN PATTERSON, C.H., op. cit. pp. 327 - 334.
26. HOPKE, W. E., A NEW LOOK AT OCCUPATIONAL LITERATURE. EN PETERS, H. J., y SHERTZER, B., GUIDANCE: PROGRAM DEVELOPMENT AND MANAGEMENT, 2nd EDITION. COLUMBUS, OHIO: CHARLES. E. MERRIL PUBLISHING CO., 1969, pp.- 291 - 292.
27. SUPER, D. E., PSICOLOGIA DE LA VIDA PROFESIONAL. MADRID: RIALP, S. A., 1962, p. 410.
28. ROBINSON, P. F., PRINCIPLES AND PRACTICES OF STUDENT COUNSELING. EN ROEBER, C. E., EL CONSEJERO ESCOLAR. ARGENTINA: TROQUEL, S. A., 1971, p. 115.

Este trabajo profesional  
fue transcrito e impreso en:  
PROMOTORA SUAREZ-MUÑOZ, S. A.  
ASESORIA PROFESIONAL Y MAGISTERIAL.  
Av. López Mateos Sur 573 - 16 y 17. Tel. 21-47-65  
Guadalajara, Jalisco México.