

134
2er.



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE PSICOLOGIA
División de Estudios Profesionales

ASPECTOS DE PERSONALIDAD QUE
INTERVIENEN EN EL PROCESO DE
TOMA DE DECISIONES EN UN
GRUPO DE ASPIRANTES A LA
VIDA SACERDOTAL.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A
ABUNDIA GUERRERO GAMEZ

Directora de Tesis: Lic. Concepción Conde Alvarez
Asesor en Método y Estadística:
Lic. Ma. de Lourdes Monroy Tello

México, D. F.

Enero de 1997

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Padre agradezco infinitamente tu bondad y amor para conmigo, al ver realizada otra de mis metas, permíteme llegar a conocer la VERDAD misma que eres tú.

A LOS SEMINARISTAS

Que con su generosidad y entrega desean dedicar su vida para servir a los hermanos viendo a Cristo en ellos ¡Gracias! porque con su alegría y espontaneidad hicieron posible que yo diera un paso más en mi vida profesional.

A MIS SINODALES:

Mtra. Olga Loredo Hernández, por su apoyo incondicional e interés en mi superación al colaborar conmigo en el caminar de este trabajo.

Dr. José de Jesús González Núñez, por su apoyo y confianza ¡Gracias!

Dra. Emilia Lucio Gómez - Maqueo, gracias por sus sugerencias y aportaciones para enriquecer este trabajo.

Lie. Concepción Conde Álvarez, por su simpatía, espontaneidad e interés durante el acompañamiento de este trabajo.

Lie. Ma. de Lourdes Monroy Tello con gratitud por compartir su tiempo tan valioso dedicado a mi trabajo, por su paciencia, sensibilidad y gran capacidad de comprender al otro ¡Gracias!

DEDICATORIAS

A Teresa de Lisieux en el primer centenario de su muerte.

Al recuerdo de mis padres y gracias a mis hermanos por su apoyo incondicional.

Con profundo agradecimiento a mi congregación de CMST, Mi Comunidad de Jardines y de manera especial a ti Rosa Elena, porque me has enseñado a descubrir y experimentar en mí lo esencial que hay en el ser humano, ¡Gracias por ser mi hermana!

A todas la personas que de alguna manera recibí ayuda directa o indirectamente.

Índice

ÍNDICE	1
RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I ORIENTACIÓN VOCACIONAL	5
Antecedentes.....	5
Objetivo de la Orientación Vocacional.....	7
Identidad y Orientación Vocacional.....	8
Programa de Orientación Vocacional.....	10
<i>Programa de orientación educativa de cuarto año</i>	10
<i>Programa de orientación educativa de quinto año</i>	10
<i>Programa de orientación educativa de sexto año</i>	11
Método.....	11
Evaluación.....	12
Antecedentes de la orientación vocacional en la Iglesia Católica.....	12
Presentación de las características y exigencias del aspirante al Sacerdocio (Ministerio Ordenado).....	14
Problemas en la Orientación Vocacional.....	16
CAPÍTULO II EL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD	19
Significado teológico.....	19
Significado filosófico.....	19
Significado jurídico.....	20
Significado sociológico.....	20
Significado psicológico.....	20
1.- <i>Definiciones activas</i>	20
2.- <i>Definiciones integrativas configuracionales</i>	20
3.- <i>Definiciones perirrápticas</i>	20
4.- <i>Definiciones en términos de ajuste</i>	21
5.- <i>Definiciones basadas en la distintividad</i>	21
Patrones de personalidad.....	21
CAPÍTULO III MÉTODO DE SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	26
Antecedentes de la solución de problemas con el "Método de casos".....	26
Solución de Problemas: "Método de Casos".....	27
Solución de problemas: "método de casos".....	37
La Creatividad en la solución de Problemas.....	39
Solución de Problemas.....	41

CAPÍTULO IV PERFILE E INVENTARIO DE LA PERSONALIDAD PPG-IPG.....	43
<i>Antecedentes de las pruebas.....</i>	43
<i>Cómpos de aplicación.....</i>	45
<i>Selección.....</i>	46
<i>Estimación o guía vocacional.....</i>	46
<i>Consejo personal.....</i>	46
<i>Demostración en clase.....</i>	47
<i>Investigación básica.....</i>	47
<i>Aplicación.....</i>	47
<i>Significado de los puntajes altos y bajos.....</i>	49
CAPÍTULO V MÉTODO.....	52
Justificación.....	52
Planteamiento del problema.....	54
Conceptos.....	54
Definición de conceptos.....	54
<i>Desarrollo de la personalidad.....</i>	54
<i>Toma de decisiones y resolución de problemas.....</i>	54
Muestra.....	55
Sujetos.....	55
Diseño.....	56
Instrumentos.....	56
<i>Método de casos.....</i>	56
<i>Perfil e inventario de la personalidad de Giordan.....</i>	57
CAPÍTULO VI RESULTADOS.....	58
DISCUSIÓN.....	62
ANEXOS.....	67
Anexo # 1 Solución de problemas: "Método de casos".....	67
Anexo # 2 Inventario de Personalidad.....	72
BIBLIOGRAFÍA.....	80

Resumen

La presente investigación se llevó a cabo con un grupo de doce seminaristas a quienes se aplicó el método de casos, lo mismo que una prueba de personalidad, el primero es una parte de la metodología de DIIPIREG3 que tiene como finalidad el conocimiento personal y la solución de problemas, haciendo la vida más humana.

Desde su inicio de la formación para la vida sacerdotal, el joven aprende a tomar decisiones, siendo el único responsable de la formación de su personalidad; con esta investigación se le proporcionó al joven un apoyo en su decisión a través de la orientación vocacional.

Introducción

Por un interés particular de colaborar en la formación de futuros sacerdotes mediante la orientación vocacional utilizando el método de casos y una prueba de personalidad, quise realizar esta investigación con un grupo pequeño de seminaristas donde se abordó el tema de solución de problemas; definiendo el problema como una situación que impide continuar avanzando sobre el camino de los objetivos propuestos. La solución de un problema requiere de insight, de juicio crítico, de razonamiento, de creatividad y de un método probado, que asegure que se entiende el problema y que se puede proponer o plantear una solución.

En la etapa formativa que se encuentran estos jóvenes seminaristas se hace necesario dar orientación vocacional, ya que toda persona al iniciar un proceso nuevo, cualquiera que este sea es preciso que el orientador vocacional lo ayude a hacer una buena toma de decisiones, entendiendo por ésta como el proceso que todos debemos aprender a hacer, teniendo en cuenta que para tomar una decisión, sobre todo si esta es de trascendencia, se necesitará obtener información de diferentes fuentes como puede ser: de maestros, libros, personas preparadas en este campo con un amplio criterio y madurez profesional, los cuales apoyarán en la toma de decisión vocacional, pero siempre hay que tomar en cuenta que el único responsable en la toma de decisiones es la persona misma; aquí el papel del orientador será únicamente de brindar apoyo al joven y nunca acelerar su proceso vocacional cualquiera que sea su opción, es importante dejar al joven que sea él mismo.

El joven cada vez que toma una decisión libre, responsable y conscientemente fortalece su yo y se va forjando una personalidad más madura. Allport nos plantea en términos generales, que la personalidad es la organización dinámica, dentro del individuo, de aquellos esquemas psicofísicos que determinan sus características conductuales y su pensamiento; así como sus ajustes únicos al medio. (Allport, 1970).

Capítulo I Orientación vocacional

Antecedentes.

Orientación vocacional es la combinación de dos palabras que apareció por primera vez en mayo de 1908, hacer historia es recordar a los que nos precedieron, es darnos cuenta del progreso y evaluación de cualquier aspecto que integra el saber humano. (R. López Bonelli, A. 1989).

En el año 1926 la formación educativa del adolescente se considero como una mera instrucción preparatoria para continuar estudios superiores. Aunque en el curso de este año se prepararon las etapas de secundaria y preparatoria, se consideraron sobre todos lo casos, los contenidos técnicos y profesiográficos que propiciaron concebir a la secundaria como un fin educativo en si mismo.

Teniendo en cuenta estas ideas o tendencias, se organizaron en la Secretaría de Educación Publica y el Departamento de Psicopedagogía o Higiene Mental, la sección de Orientación Educativa y Vocacional así como el Instituto Nacional de Pedagogía.

En el año 1932 en el seno de la escuela preparatoria técnica de la S.E.P. surge un servicio de orientación con carácter preponderantemente vocacional, cuyo propósito era el de brindar a los alumnos que hubiesen demostrado mayor capacidad en un área determinada, la oportunidad de continuar cursos o una carrera a nivel profesional. Un año después, la Universidad Nacional Autónoma de México organiza varios ciclos de conferencias de contenido profesiográfico como primeros pasos firmes tendientes a establecer la Orientación Profesional.

En 1937 por primera vez en México la Escuela Nacional de Maestros realiza la selección de los aspirantes a seguir la carrera magisterial apoyandose en métodos de selección profesional en su departamento de Psicotecnia.

Con la creación de la especialidad de técnicos en Educación en la Escuela Normal Superior de México, en el año 1942 se inicia la formación de las primeras generaciones de especialistas que más tarde pasaran a incorporarse al servicio en el campo de la Orientación Educativa y Vocacional para constituirse en los pioneros que dedicarán su vida profesional a esta disciplina en varias instituciones educativas.

En 1947, fueron designados los primeros consejeros de orientación, iniciándose la orientación en las escuelas secundarias en forma teórica.

En 1949, se fundó el Instituto Vocacional de segunda enseñanza, al tiempo que funcionaban en las escuelas secundarias Consejeros de Orientación Vocacional.

Hacia 1950 se organizaron actividades sistemáticas de orientación en las escuelas secundarias, retomando formalmente los objetivos en el año 1951 en la Asamblea Nacional de Educación en que se consideró necesario descubrir y orientar las aptitudes, las inclinaciones y las capacidades de los educandos y guiarlos adecuadamente para elegir la profesión u ocupación a que deberán dedicarse.

En 1954 se implantó formalmente en las escuelas con orientadores y adquirió un carácter integral por querer abarcar todos los aspectos de los educandos enfocándose preferentemente a la atención de problemas de aprendizaje sin descuidar el aspecto vocacional en los terceros años.

En 1956-1957 se publica el programa de actividades de orientadores de las escuelas secundarias del Distrito Federal; Programa experimental dirigido por el Profesor Herrera y Montes en el cual sugiere medidas en relación con:

- a. La salud con los alumnos.
- b. Orientación vocacional.
- c. Problemas de adaptación familiar.
- d. Fineamiento de los aprendizajes de los alumnos.

Entre 1954 y 1956 la realización de tres asambleas nacionales de educación, dieron como resultado la creación del Servicio de Psicopedagogía de la Universidad Nacional Autónoma de México, el Departamento de Orientación Vocacional en la Escuela Nacional Preparatoria de la U.N.A.M. y el servicio de orientación escolar y profesional de la Dirección General de Secundarias Tecnológicas Industriales y Comerciales.

También en 1954 se propuso un centro de orientación en la Universidad Iberoamericana, el cual inicia sus labores hasta 1968.

En 1955 se publica la primera edición de la guía de carreras, que ofrece a los estudiantes información clara de las carreras de la Universidad Nacional Autónoma de México.

El plan de estudios de Educación Secundaria de 1960 implanta el servicio de Orientación Educativa con carácter obligatorio en tercer grado con una hora o sesión semanal.

En 1966 se hizo patente la relevancia concedida a la orientación a través de la creación del Servicio Nacional de Orientación Vocacional (SNOV) con medios de difusión masiva a nivel nacional para comunicar mensajes de tipo vocacional, oportunidades educativas y reas ocupacionales.

En 1967 se crearon las secundarias técnicas contando con un programa propio para el servicio de orientación. Este mismo año se efectúa el primer congreso mundial de orientación, patrocinado por la U.N.A.M. y por la Asociación Internacional Escolar y Profesional y en 1969 la U.N.A.M. organiza el Primer Congreso Latinoamericano de Orientación.

El 26 de enero de 1971, el Congreso Universitario aprobó la creación del Colegio de Ciencias y Humanidades y su unidad de bachillerato.

Desde el inicio de este colegio, se contempló la necesidad de crear un departamento que se abocara a la orientación de información de los alumnos; sin embargo no fue hasta octubre de 1973 cuando se empezó a trabajar en un proyecto de información y orientación que dio origen a la creación de los Departamentos de Psicopedagogía.

En 1977 se crea la Dirección de Educación Media Superior, la Subdirección de Orientación Vocacional para planear, diseñar, operar y supervisar el Servicio de Orientación Vocacional en las Escuelas Preparatorias Federales por cooperación y particulares incorporadas de la S.E.P.

Para elevar la calidad de orientación en México se funda en 1979 la Asociación Mexicana de Profesionales de la Orientación A.C. (AMPRO).

En octubre de 1984 se publicó el acuerdo presidencial por el cual se establece el Sistema Nacional de Orientación Educativa, en el cual se considera que la orientación educativa tiene que estar presente desde la educación básica hasta las etapas más avanzadas del nivel superior, que los servicios de Orientación Vocacional existentes, coordinados adecuadamente pueden incrementar su eficiencia.

Finalmente mencionamos el Programa Nacional de Orientación Educativa (1989-1990) que sirve de apoyo para llevar a cabo los servicios de Orientación Educativa a todos los niveles escolares.

Objetivo de la Orientación Vocacional.

Para saber el objetivo de la orientación vocacional, antes necesitamos saber qué es la orientación vocacional, se puede decir que alguien ha encontrado "su vocación" cuando consigue ubicarse en una ocupación, trabajo, estilo de vida o actividad en la que empleando el mínimo esfuerzo, obtiene el máximo rendimiento para sí y para los demás.

A esto se puede aumentar la felicidad y el agrado por realizar dicho trabajo o actividad no como un castigo, sino como una oportunidad de realización personal, interesándose por todas las posibilidades de progreso personal y de servicio a la humanidad.

La finalidad de la orientación vocacional, consiste en lograr que el alumno descubra sus virtudes y defectos, sus alcances y limitaciones, sus posibilidades y barreras, a fin de que se acepte tal como es, de esta forma se encontrará la actividad para el hombre y no el hombre para la actividad. Véides, I (1987).

Una vez que el joven ha descubierto sus potencialidades, y ha visto para lo que es capaz, en que se puede realizar; Foladori, H (1985) nos dice que la orientación vocacional. Debera ser visualizada como una tarea que, en tanto abordada y trabajada, posibilitará la paulatina clarificación de la identidad del sujeto y consecuentemente, lo ayudará a tomar mejores decisiones.

El encontrarse en dichos procesos le irá permitiendo tomar conciencia sobre quién es, que le gusta, qué le desagrada, con qué se sintió feliz; en fin sobre todo aquello que le vaya mostrando el camino ya recorrido, donde se encuentre consigo mismo, pero donde por su propio esfuerzo se descubra así mismo y del tópico quién es, nos facilita que la persona en orientación vocacional desarrolle su insight (comprensión súbita) para el entendimiento de sí mismo y poder así lograr el objetivo de la orientación vocacional.

Cuando el alumno se ha iniciado en un proceso de conocimiento personal estará capacitado para aceptar los cambios que implica la orientación vocacional.

Luviano, V (1980) nos plantea que el objetivo de la orientación vocacional es el cambio. Implica llevar al orientado por un proceso de concientización o de búsqueda-encuentro de sí mismo con el mundo que le rodea. Implica mucho más que encontrar al individuo adecado para un trabajo específico.

El alumno al descubrirse valioso en su ser de persona única e irrepetible es cuando le da importancia a la orientación vocacional que promueve y ayuda a que la persona realice su vocación ontológica, al mismo tiempo que aporta a que las condiciones del sistema sean más humanas y favorecedoras de ese crecimiento.

Identidad y Orientación Vocacional

En la práctica de la orientación vocacional nos podemos encontrar con jóvenes desorientados tanto en su ser como en su hacer ya que es eso lo que los traería a una orientación vocacional; vemos de gran importancia el hablar de identidad en la orientación vocacional, el joven se acerca a nosotros para recibir una orientación integral que le sirva para la vida, ya que durante el desarrollo de su vida va a llevar los principios adquiridos en su adolescencia y juventud.

Hablar de identidad no es cosa fácil ya que ésta implica varios elementos para que se dé en forma integral en el ser humano. Es necesario que la persona dedique espacios de reflexión personal ya que el tener identidad implica un conocimiento profundo de sí mismo, a lo que López, A. (1977) sostiene que la identidad vocacional surge como resultante de una serie de identificaciones que logra en relativa autonomía culminando en su identidad vocacional, lograda en tanto es posible elaborar y resolver los conflictos que implica el elegir.

Por lo mismo el joven deberá aprender a ser el mismo ya que en la medida que se vaya identificando consigo mismo, siendo más él, obtendrá una mayor capacitación para tomar decisiones libres y responsables.

El término identidad expresa una relación mutua tal, que connota tanto igualdad constante dentro de uno mismo, como un constante partir algún tipo de carácter esencial con otros.

Dado que identidad es ser igual así mismo, Sieves, R.E. (1990) nos dice que la identidad de la persona humana, para que exista, ha de ser integral. La identidad de la persona humana es dinamismo no estabilidad y con gran acierto nos afirma que la identidad para que sea integral, se da por el conocimiento de sí mismo, la imagen o concepto de sí mismo, el aprecio o autoestima y por último la proyección o don de sí mismo; el joven a mayor identidad personal, será más maduro y tendrá mayor realización profesional, puesto que tendrá una buena valoración de sí mismo en forma integral, haciendo una adecuada y consciente toma de decisiones en el momento de optar por su vocación cualquiera que esta sea.

Entendiendo por toma de decisiones como el proceso que todos debemos aprender a hacer, teniendo en cuenta que para tomar una decisión, sobre todo si ésta es de trascendencia, se necesitará obtener información de diferentes fuentes como pueden ser: de maestros, libros, personas preparadas en este campo con un amplio criterio y madurez profesional, las cuales apoyarán en la toma de decisión vocacional, pero siempre hay que tomar en cuenta que el único responsable de esta toma de decisiones es la persona misma, en la responsabilidad hay que tomar en cuenta el pasado, el presente, y el futuro; el pasado porque sirven las experiencias vividas, el futuro para prever y evaluar las consecuencias de la decisión tomada y el presente es muy importante porque es el momento en que se va a ejecutar la decisión, es por eso que tanto la responsabilidad y conciencia juegan un papel muy importante en la toma de decisiones. Es de gran relevancia señalar que en la toma de decisiones no se debe permitir que otros decidan por nosotros.

Programa de Orientación Vocacional

Este programa de la Dirección General de Orientación Vocacional, se aplica en las Escuelas Preparatorias de la U.N.A.M. Dado que la presente investigación se llevó a cabo con 12 jóvenes preparatorianos, se vio conveniente anexas el programa de O.V. que se lleva en las preparatorias de la UNAM.

Programa de orientación educativa de cuarto año

El objetivo de este programa es proporcionar apoyo para la permanencia del estudiante en la Universidad, aportándole elementos que le permiten identificar algunos aspectos que influyen en el proceso de aprendizaje, así como técnicas y recursos para mejorar su rendimiento académico.

Es importante también que analice algunos aspectos significativos de la etapa del desarrollo que está viviendo con el fin de que logre los objetivos y metas que se le ha propuesto como estudiante universitario.

Tema I

Los alumnos iniciaran un proceso crítico y reflexivo sobre algunos aspectos que faciliten su participación, a través del conocimiento de la Institución.

Objetivo Particular:

Los alumnos analizarán la información acerca de la Institución con el fin de facilitar su participación e integración a la Universidad.

Contenido temático, técnicas didácticas, duración.

Tema II

Apoyo al aprendizaje.

Objetivo particular.

Los alumnos adquirirán herramientas para mejorar su proceso de aprendizaje a fin de incrementar su rendimiento académico.

Programa de orientación educativa de quinto año.

El programa aborda la elección de carrera como un proyecto de vida y es realizado dentro de un contexto social. A través de este programa se pretende que el alumno informado arribe a una adecuada toma de decisiones, considerando la trascendencia de esta acción.

Objetivo general

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

Tema I

Motivación e introducción de carrera.

Objetivo particular:

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

Contenido temático, técnicas didácticas, duración.

Programa de orientación educativa de sexto año

Se detectará la necesidad de información que requiere el alumno; así mismo, se le brinda información que le permita reflexionar sobre la importancia de una adecuada elección, así como trámites escolares relevantes.

Objetivo general

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

Etapa I Ratificación y o rectificación de la elección de carrera.

Etapa II Actividades complementarias.

Método.

Curso de carácter teórico-práctico. Se alienta la participación activa y el pensamiento crítico del alumno, a través de técnicas tales como: discusión dirigida, lectura comentada, talleres, expositivas y dinámicas de grupo.

El orientador podrá utilizar materiales impresos, audiovisuales y de cómputo para apoyar el desarrollo de las actividades programadas.

Evaluación

Una de las etapas más importantes en el desarrollo de un programa lo constituye la evaluación, tanto en su carácter de instrumento de medición de logro de los objetivos planteados, como de elemento de información.

La evaluación comprende:

- Actitudes de los alumnos hacia la orientación.
- Conocimientos adquiridos por los alumnos; evaluados por pruebas objetivas que se aplicarán en diferentes momentos;
- Diagnóstico para identificar conocimientos con los que cuentan los alumnos al inicio.
- Formativa al finalizar cada tema para conocer el avance del programa.
- Sumativa, al final del curso, con preguntas de todos los temas revisados.
- Cumplimiento del programa.

Tanto la metodología como la evaluación se llevan a cabo de la misma manera en todos los años en las preparatorias de la U.N.A.M.

Antecedentes de la orientación vocacional en la Iglesia Católica.

En los años 40 se veía la necesidad de un trabajo organizado de orientación vocacional dentro de la Iglesia católica, el año 1941 está marcado por la institución de un organismo para la orientación vocacional en la Iglesia; "la Obra Pontificia de Vocaciones Eclesiásticas". Es un organismo orientado a la difusión de la dignidad del sacerdocio y a la promoción de vocaciones para los seminarios. Muchas de las iniciativas vocacionales de los años 40-50 tienen un sentido dicotómico, ya que por un lado se da un tratamiento diverso, separado, de las vocaciones "eclesiasísticas" y las vocaciones "religiosas" creando aún un organismo de apoyo exclusivo a los seminarios y las vocaciones sacerdotales.

Más adelante en los años 66-73 están llenos de insistencias para que sea creada la Obra de vocaciones en aquellas naciones y diócesis que se llevó a cabo en el año 1966 se vio la necesidad de cambiar el nombre de este organismo en los países latinos por el de "centro pastoral de las vocaciones".

En el II Congreso Mundial fue una buena oportunidad para constatar que este deseo de tener en cada diócesis un centro de vocaciones distaba mucho de ser una realidad. Pero gracias al esfuerzo que se ha ido poniendo en este trabajo vocacional, la mayoría de las diócesis ya cuenta con la creación y atención de estos centros vocacionales que tienen como función dar orientación vocacional al joven que lo solicite.

A lo largo de los años se han ido perfilando las funciones de los organismos para la orientación vocacional, mediante reuniones específicas, asambleas nacionales, congresos, etc.

En los congresos vocacionales tanto mundiales, europeos y latinoamericanos se van dando los lineamientos y forma de trabajo en orientación vocacional por medio de planes y guías vocacionales, mismos que se elaboran en las reuniones antes mencionadas.

El Centro Nacional de Orientación Vocacional, tiene las siguientes funciones: Propone las líneas a seguir en orientación vocacional, promueve la creación y desarrollo de los Centros Diocesanos de orientación vocacional, procura la formación de agentes de O.V. y de los coordinadores de los centros diocesanos, elabora los planes nacionales en torno a la orientación vocacional, cuida la unidad de criterios entre los centros nacionales, por último es un lugar de intercambio para los centros diocesanos los agentes de la pastoral vocacional en general.

El centro diocesano de orientación vocacional en un principio estaba orientado hacia la "vocaciones eclesásticas"; en 1978 se clarifica que esta al servicio de todas las vocaciones y no únicamente a la promoción de vocaciones del seminario diocesano.

Entre sus funciones como centro diocesano están: Ayudar a los agentes de pastoral vocacional y coordinar sus acciones, promover iniciativas generales de la orientación vocacional, animar y mantener contactos entre los responsables en la diócesis, promover la oración por las vocaciones y el estudio de temas.

El sacerdote tiene como misión propia la convocación y guía de la comunidad y por consiguiente el cuidado de las vocaciones; El debe ayudar a que cada uno encuentre su lugar en la Iglesia y viva con plenitud su vocación.

En cuanto a las formas o estilos de llevar a cabo la orientación vocacional, los años preconciliares se caracterizan por un estilo de reclutamiento vocacional. La preocupación de los promotores vocacionales estaba más en la línea de la cantidad, que en la calidad y la selección se daría dentro del proceso formativo. Posteriormente se cae en la cuenta de que estaban en un error el estar recibiendo niños para esta formación, ya que como son aún muy pequeños no estaban todavía capacitados para tomar una decisión tan seria.

En el II Congreso Mundial fue una buena oportunidad para constatar que este deseo de tener en cada diócesis un centro de vocaciones distaba mucho de ser una realidad. Pero gracias al esfuerzo que se ha ido poniendo en este trabajo vocacional, la mayoría de las diócesis ya cuenta con la creación y atención de estos centros vocacionales que tienen como función dar orientación vocacional al joven que lo solicite.

A lo largo de los años se han ido perfilando las funciones de los organismos para la orientación vocacional, mediante reuniones específicas, asambleas nacionales, congresos, etc.

En los congresos vocacionales tanto mundiales, europeos y latinoamericanos se van dando los lineamientos y formas de trabajo en orientación vocacional por medio de planes y guías vocacionales, mismos que se elaboran en las reuniones antes mencionadas.

El Centro Nacional de Orientación Vocacional, tiene las siguientes funciones: Propone las líneas a seguir en orientación vocacional, promueve la creación y desarrollo de los Centros Diocesanos de orientación vocacional, procura la formación de agentes de O.V. y de los coordinadores de los centros diocesanos, elabora los planes nacionales en torno a la orientación vocacional, cuida la unidad de criterios entre los centros nacionales, por último es un lugar de intercambio para los centros diocesanos los agentes de la pastoral vocacional en general.

El centro diocesano de orientación vocacional en un principio estaba orientado hacia la "vocaciones eclesásticas"; en 1978 se clarifica que está al servicio de todas las vocaciones y no únicamente a la promoción de vocaciones del seminario diocesano.

Entre sus funciones como centro diocesano están: Ayudar a los agentes de pastoral vocacional y coordinar sus acciones, promover iniciativas generales de la orientación vocacional, animar y mantener contactos entre los responsables en la diócesis, promover la oración por las vocaciones y el estudio de temas.

El sacerdote tiene como misión propia la convocación y guía de la comunidad y por consiguiente el cuidado de las vocaciones. El debe ayudar a que cada uno encuentre su lugar en la Iglesia y viva con plenitud su vocación.

En cuanto a las formas o estilos de llevar a cabo la orientación vocacional, los años preconciliares se caracterizan por un estilo de reclutamiento vocacional. La preocupación de los promotores vocacionales estaba más en la línea de la cantidad, que en la calidad y la selección se daba dentro del proceso formativo. Posteriormente se cae en la cuenta de que estaban en un error el estar recibiendo niños para esta formación, ya que como son aún muy pequeños no estaban todavía capacitados para tomar una decisión tan seria.

A principios de los años 90 se nota un gran progreso en el campo de la orientación vocacional, tanto en los seminarios como en los institutos religiosos, se trabaja en una formación conjunta, tanto para recibir la formación para la orientación vocacional como para el desempeño de la misma; en la actualidad como toda disciplina se ve necesario implementar una organización interna para su mejor funcionamiento en beneficio de las personas del servicio correspondiente. También en la orientación vocacional dentro de la Iglesia Católica en México hay toda una organización, a nivel nacional, diocesana y congregacional.

En la Ciudad de México concretamente se inscriben a nivel C A V (Consejo Arquidiocesano de Vocaciones) donde hay reuniones tanto informativas como formativas, cada dos meses donde se tocan temas referentes a la orientación vocacional, algunos con un matiz netamente teológico y otros enfocados al desarrollo humano y por lo mismo apoyados por la psicología.

A nivel nacional los mismos orientadores vocacionales participan en una asamblea anual y en una jornada de estudio que también es al año, ambas en distintos lugares de la República Mexicana.

Un apoyo muy importante son los cursos de 15 días que se dan cada año para capacitar en este trabajo de orientación vocacional dentro de los seminarios e institutos religiosos, cabe mencionar que estos recursos son: Curso Básico, Acompañamiento y Discernimiento Vocacional, en este último es donde se maneja la toma de decisiones, tanto el segundo como el tercer curso son impartidos por un grupo de psicólogos.

Presentación de las características y exigencias del aspirante al Sacerdocio (Ministerio Ordenado).

Sabemos que para el desarrollo de cualquier profesión que las personas desempeñan en la sociedad, se requiere cubrir un perfil vocacional para el mejor desarrollo de dicha profesión, tomando en cuenta sus diferencias individuales de cada persona. También para el sacerdocio se requiere de un perfil vocacional el cual ayudará al joven aspirante a descubrirse idóneo para esta vocación.

Se le pide al aspirante al sacerdocio, que sea persona con deseos y capacidad de servir a los demás; que tenga una auténtica decisión vocacional; que tenga capacidad para orar; que sea sincero consigo mismo y los demás, con identidad psicosexual, con capacidad de análisis y síntesis, que sienta gusto por la lectura, suficientemente inteligente, con buena memoria, que tenga facilidad de palabra, facilidad de reflexión y discernimiento, buena sociabilización, obediencia y respeto a las normas eclesásticas.

¿Cuál es el significado de la palabra "vocación" ? viene del latín vocare, que significa "llamar".

En el lenguaje común se le da a la palabra "vocación" diversos significados, dependiendo del contexto cultural o social que se trate.

Por ejemplo: para algunos "vocación" se identifica con el destino, la suerte, el gusto personal o un mandato divino casi mágico; para otros, se trata más bien de un conjunto de capacidades o inclinación natural para determinado oficio, o la comparan a una profesión; finalmente para otros se reserva al campo de lo sagrado o reducido a personas de especial dignidad. También tomamos la palabra "vocación" en su sentido dinámico: como llamado que engloba toda la persona para orientar libremente su vida mediante una opción que afirme y comprometa su proyecto existencial.

La vocación es más amplia que la profesión u oficio, en cuanto a que la primera abarca toda la personalidad del individuo.

La vocación no la podemos reducir a "algo" o "algunas cosas" en las que yo me interese.

Tampoco es un destino feroce que me tiene marcado, ni simplemente un conjunto de aptitudes o un capricho que tengo que realizar a fuerza de voluntad.

En la iglesia católica hay tres vocaciones específicas, las cuales son: vocación laical, vocación a la vida religiosa y ministerio ordenado.

Para nuestro estudio nos abocaremos únicamente al ministerio ordenado.

El Ministerio ordenado se caracteriza por el cuidado de la Iglesia en cuanto tal, Es propiamente un ministerio para la iglesia.

El Ministerio Ordenado tiene como función propia, la de acrecentar el sentido de la comunión y fomentar la corresponsabilidad en la iglesia.

De aquí la importancia de las relaciones del presbítero con el obispo, con los otros presbíteros, diáconos y con todos los fieles.

En las normas básicas para la formación sacerdotal, dan los lineamientos para la formación de los seminaristas en México.

Conferencia del Episcopado Mexicano, (1986). La vocación sacerdotal es el llamado gratuito de Dios a algunos miembros de su pueblo a participar en el Sacerdocio de Cristo; llamado que debe ser acogido con fe y clarificado mediante un proceso de discernimiento que lleve a una opción de vida personal y eclesial.

La formación en México ha entrado en una nueva etapa del Concilio Vaticano II, que subrayó la trascendental importancia que tiene para la esperada renovación de la iglesia.

En la Iglesia de México, tienen los seminarios larga trayectoria y tradición. Han vivido profundamente los variados momentos de nuestra historia.

Han tenido, épocas de grandeza y florecimiento, momentos difíciles y de persecución; etapas de crisis, fortalecimiento y maduración así como de actualización; vemos en los tiempos la participación activa de los laicos, en los diferentes ministerios; después del Concilio Vaticano II se vieron cambios como: la celebración de la misa de cara hacia el pueblo y en la lengua nativa ya no en latín solamente, participación con diferentes instrumentos musicales, con estudiantinas, coros de niños y jóvenes etcétera. Es una iglesia menos piramidal, es más popular, donde la participación de los laicos se ha hecho más consciente y participativa.

Han procurado ser siempre fieles a las normas y orientaciones de los Sumos Pontífices y del magisterio universal de la Iglesia y responder a las necesidades de nuestro pueblo en cada momento histórico. Han estado al servicio de la misión apostólica de la Iglesia y han constituido una prioridad en la organización pastoral de cada diócesis.

En diversos momentos de nuestra historia, los seminarios han prestado servicios en favor de la cultura y educación del pueblo, sin perder de vista la formación sacerdotal como finalidad propia.

Viven actualmente el proceso de renovación impulsado en la Iglesia por el Concilio Vaticano II. Los documentos conciliares y postconciliares sobre la formación sacerdotal han orientado los directorios, reglamentos y planes de formación.

Es ahí en los seminarios donde los futuros sacerdotes, van clarificando su vocación, gracias a la orientación vocacional que les imparten sus formadores, también se inician en la solución de problemas y toma de decisiones, que posteriormente ellos tendrán que orientar a las personas que acudan a ellos.

Problemas en la Orientación Vocacional.

Como en todos los trabajos, también en la Orientación Vocacional nos encontramos con problemas que abordar y buscar la mejor manera de solución de los mismos para que nuestro trabajo sea eficiente y de calidad en este campo de la Orientación vocacional, para que los jóvenes que se acercan a nosotros sean beneficiados con nuestra orientación.

Todos los orientadores nos encontramos ante el reto de satisfacer, por un lado la necesidad de promover el desarrollo integral del estudiante para que pueda aprovechar sus capacidades, conocimientos y características personales en el mejoramiento de su ambiente social y familiar.

Luviano, V (1978) nos dice en otra forma, responder a las necesidades educativas del país, que generalmente no coinciden con las del orientado. Es decir, mientras el país requiere técnicos medios, e ingenieros petroleros, los alumnos quieren ser abogados, médicos, etcétera

Aunque existen más de trescientas cincuenta oportunidades en educación superior, son trece las carreras profesionales más pobladas en México. Es decir, el 3.7% de las oportunidades educativas del país acaparan la mayoría de los estudiantes de nivel superior.

Los resultados de numerosas investigaciones acerca de factores que determinan la ocurrencia de la deserción escolar, han localizado características específicas de los desertores potenciales, entre otras, cociente intelectual pobre, mala adaptación familiar, factores económicos, pertenecer al sexo femenino, ansiedad y deficiente preparación previa.

Hay otro factor importante en este panorama general no existen programas coherentes a las necesidades del país, que permiten poner de moda, las carreras, profesiones u ocupaciones que el país requiere.

Dicho en otras palabras, no se han podido crear los estereotipos vocacionales que la nación necesita, sino que están forzando los ya existentes, a través de los medios masivos de información y creando estereotipos vocacionales importados, que están muy lejos de satisfacer necesidades nacionales.

Este problema de importación televisiva, junto con la ausencia de un plan gubernamental que apoye la creación de estereotipos adecuados, hacen difícil la labor del orientador.

Ahora bien, existe un problema aun más grave que es la falta de oportunidades que tienen los niveles socioeconómicos bajos.

Otro problema muy común es el que no hay fuentes de trabajo para los egresados sobre todo de las universidades y realizan trabajos para los que no están preparados y por consecuencia hacen este trabajo en forma deficiente y sin ningún entusiasmo, reportando a su persona frustraciones en su realización profesional.

Son estos los problemas con los que el orientador se enfrenta día con día en nuestro país y para los cuales debe estar preparado para dar respuestas satisfactorias a las personas que acuden a él.

Trossero, R (1977) considera que la Orientación Vocacional representa actualmente un cuestionamiento a la familia, a nuestro sistema educacional y a la sociedad entera dado el índice de desorientación que el adolescente presenta ante su vida y su futuro.

De ahí que la afirmación de que la orientación vocacional no debe ser una tarea exclusiva de técnicos, que en un momento dado determinan mágicamente el porvenir de una persona. Toda tarea educativa es un proceso de orientación vocacional y la tarea del orientador específico viene a prestar un servicio limitado en un momento del proceso.

El Orientador Vocacional deberá estar dotado de sensibilidad social que le permitan hacerse cargo de las vivencias que estructuran la personalidad del orientado.

Capítulo II El desarrollo de la personalidad.

Para la Psicología, la comprensión del hombre resulta ser la piedra angular en la forma en la que este se relaciona con los demás, como expresa sus afectos y como estos contribuyen a su crecimiento y hacia un estado de equilibrio.

Anteriormente, para la mayoría de los filósofos y psicólogos, la personalidad era definida como una entidad objetiva, así mismo reconocían que la persona estaba abierta al mundo circundante, que era influida por, él y que a su vez lo influye.

Desde el punto de vista operacional, "personalidad" es la conceptualización más adecuada de la conducta de una persona en todo el detalle que puede dar un científico en un momento determinado.

Personalidad es en términos generales una de las palabras más abstractas del lenguaje humano, no obstante, bajo un criterio de carácter más general, el concepto de personalidad puede ser analizado desde los cinco significados básicos: teológico, filosófico, jurídico, sociológico y psicológico.

Significado teológico:

Dentro de este ámbito se ha utilizado a la palabra con toda connotación "estructura interna" para hacer referencia a la o a las figuras representativas de una religión en particular. (Webb citado en Allport, 1970).

Se establece una asociación entre el concepto de persona y el de esencia verdadera (Allport, 1970).

Significado filosófico.

Posturas filosóficas consideraron a la personalidad como algo, ético más que metafísico; por ejemplo: entendida como "el atributo perfecto e ideal del ser, nunca alcanzado por la especie humana" (Lotza citado en Allport, 1970), o bien como "aquello que encontramos en los hombres, pero que solo está imperfectamente realizado en ellos" (Webb citado en Allport, 1970).

La parte central de estos puntos de vista esta en el énfasis que pone en el crecimiento y desarrollo continuos de las características personales; en donde la personalidad tiende hacia una mayor plenitud, en la búsqueda de la satisfacción de los ideales propios.

Significado jurídico

Define a la personalidad como a una unidad orgánico-individual de la cual en términos generales se ocupa el psicólogo; esta conceptualización de tipo transindividual sirve de base para las concepciones sociológicas. (Allport, 1970).

Significado sociológico.

Define a la personalidad como la "integración de todos los rasgos que determinan el papel y el status de la persona en la sociedad; o bien la eficacia social", y en un campo más amplio se define como función de la apariencia exterior del hombre, es decir, en base a su "valor de estímulo".

Significado psicológico.

Personalidad se conceptualiza como "un conjunto de cualidades personales". Dentro de diversos significados psicológicos, se distinguen cinco clases básicas (Allport y Veron citados en Allport, 1970):

1.- Definiciones aditivas.

La personalidad es la suma de todas las disposiciones, impulsos, tendencias, apetitos e instintos biológicos (natos) del individuo, más las disposiciones y tendencias adquiridas por la experiencia (Lasswell citado en Allport, 1970).

2.- Definiciones integrativas configuracionales.

Personalidad es "una integración de pautas (intereses) que otorga una dirección individual peculiar a la conducta del organismo" (May citado en Allport, 1970).

3.- Definiciones jerárquicas.

El prototipo clásico de este tipo de definición es la teoría de los cuatro niveles del yo, en la cual se hace referencia a un "yo material (cuerpo, posesiones, familia, amigos), "yo" social (determinado por un reconocimiento que el sujeto obtiene de los demás), "un yo" espiritual (que busca hasta donde es posible unificar las tendencias del hombre) y un "yo" puro (difícil de distinguir del tercero); que tal y como puede observarse se presenta en términos de niveles o estratos de disposiciones, acompañados por un principio unificador o integrador (James citado en Allport, 1970).

4.- Definiciones en términos de ajuste.

Personalidad es "la integración de aquellos sistemas de hábitos que representan los ajustes al medio característico de un individuo" (Kempt citado en Allport, 1970).

5.- Definiciones basadas en la distintividad.

La personalidad es el sistema organizado, en todo funcionamiento o la unidad de hábitos, disposiciones o sentimientos que caracterizan a un miembro de un grupo como diferente de cualquier otro miembro del mismo grupo (Schoen citado en Allport, 1970).

En términos generales, personalidad es la organización dinámica, dentro del individuo, de aquellos esquemas psicofísicos que determinan sus características conductuales y su pensamiento; así como sus ajustes únicos al medio. (Allport, 1970).

Patrones de personalidad.

Un patrón de personalidad está compuesto por rasgos o cualidades específicas de la conducta, el cual se caracteriza por la forma única e individual en un sujeto, de adaptación a la vida; mismo que puede observarse a través de su conducta y sus pensamientos; estos rasgos no son solo la suma de uno con otro sino que están integrados en un patrón significativo. (Hurlock, 1974).

La esencia del patrón de personalidad es el concepto individual de sí mismo como una persona perteneciente al mundo en que vive; de hecho, la forma en que una persona se adapta a su medio está ampliamente relacionada con su autoconcepto (Hurlock, 1974).

El modelo de personalidad se apoya en la dotación individual heredada de cada persona; aunque el aprendizaje que se produce a través de las interrelaciones con las personas, juega también un papel importante en su estructuración.

Partiendo de este punto de vista, se considera que los tres factores más importantes en la determinación y desarrollo del patrón de personalidad son: la dotación individual heredada; las experiencias tempranas dentro de la familia y los eventos importantes de la vida posterior que ocurren fuera del ambiente familiar.

Siendo el patrón de la personalidad un producto de la interacción de ambos factores (herencia-aprendizaje) (Hurlock, 1974).

Un patrón de personalidad que está compuesto por diversas respuestas aprendidas denominadas "rasgos" que se organizan en un sistema del cual "el concepto del yo" es el centro de gravedad.

El yo es algo de lo cual estamos inmediatamente enterados. Lo consideramos como la región cálida, central y privada de nuestra vida. Juega un papel crucial en nuestra conciencia, en nuestro organismo. Es una especie de núcleo de nuestro ser (Allport citado en Hurlock, 1974).

Para Rogers, la teoría de la personalidad centrada en el cliente es una teoría que tiene como centro el yo el cual emerge de manera progresiva en la medida en que él trata de teorizar su actividad terapéutica.

Trataremos de examinar la teoría a partir de las proposiciones presentadas por el mismo Rogers, 19 de ellas de 1951 y tres en 1959.

Veremos como cada una de las proposiciones gira alrededor del concepto del yo y como la hiciera Allport, en cada una de ellas concede suma importancia a la unidad del ser humano.

TEMA DEL "YO" PROPOSICIONES, (Client-Centered Psychotherapy, 1951)

- 1.- Todo individuo existe en un mundo de experiencias constantemente en cambio del cual es el centro.
- 2.- El organismo reacciona ante el campo perceptual = realidad según lo percibe.
- 3.- El organismo reacciona como un todo organizado a este campo fenoménico.
- 4.- El organismo tiene una tendencia y una lucha fundamental, realizar, conservar y mejorar al organismo como experimentador.
- 5.- La conducta es en esencia un intento del organismo dirigido hacia la meta para satisfacer las necesidades experimentadas en el campo percibido.
- 6.- La emoción acompaña y en general facilita la conducta que se dirige hacia la meta. El tipo de emoción se relaciona con los aspectos de la búsqueda en contraposición a los requerimientos de la conducta y la intensidad de la emoción se relaciona con la importancia percibida de la conducta para conservar y mejorar el organismo.
- 7.- La mejor posición para entender la conducta, es desde el marco interno de referencia del individuo en sí.
- 8.- Poco a poco se va diferenciando como el "yo" una parte del campo perceptual.
- 9.- Como resultado de la interacción con el ambiente y en particular, dada la interacción valorativa con otros, se forma la estructura del yo. La estructura del yo es un patrón organizado, fluido y consistente para percibir las características y relaciones del "yo o del mí" junto con valores atribuidos a esos conceptos.

- 10.- Los valores asignados a las experiencias y los que son parte de la estructura del yo, resultan en algunos casos ser valores experimentados directamente por el organismo y en otros, valores introyectados o tomados de otros pero percibidos de distorsionado como si hubieran sido experimentados directamente.
- 11.- En la medida en que el individuo va acumulando experiencias de vida:
- A. La simboliza, percibe y organiza en cierta relación con el yo;
 - B. La descarta cuando no encuentra una relación con el yo;
 - C. Niega la simbolización y le atribuye una simbolización distorsionada porque la experiencia no concuerda con la estructura del yo.
- 12.- Gran parte de los modos de conducta adoptados por el organismo concuerdan con el concepto del yo.
- 13.- En algunos casos, la conducta puede ser producida por experiencias y necesidades orgánicas no simbolizadas.
- 14.- Existe desajuste psicológico cuando el organismo niega a la inteligencia experiencias sensoriales y viscerales significativas que, en consecuencia, no quedan simbolizadas ni organizadas en la gestal de la estructura del yo. Cuando existe tal situación, hay tensión psicológica fundamental o potencial.
- 15.- Existe ajuste psicológico cuando el concepto del yo permite o puede permitir asimilar a nivel simbólico y en una relación consistente con el concepto del yo todas las experiencias sensoriales o viscerales del organismo.
- 16.- Puede percibirse como amenaza cualquier experiencia incompatible con la organización o la estructura del yo; cuantas más experiencias incompatibles se tengan, para poder mantenerse, la estructura del yo se organiza de manera más rígida.
- 17.- En ciertas condiciones que implican una completa ausencia de cualquier amenaza a la autoestructura, que pueden percibir y examinar experiencias inconsistentes y revisar la estructura del yo para asimilar e incluir tales experiencias.
- 18.- Cuando el individuo percibe y acepta, en un sistema consciente e integrado todas sus experiencias sensoriales y viscerales, por necesidad comprende mejor a los otros y los acepta mejor como individuos separados.
- 19.- En la medida en que el individuo va percibiendo y aceptando en la estructura de su personalidad, un mayor número de experiencias orgánicas, descubre que está reemplazando su actual sistema de valores demasiado fundamentado en introyecciones simbolizadas de manera distorsionada por un proceso de continua valoración. *Psychology: a study of a science*, vol. III, 1959.

- 20.- Se ocupa del deseo que la persona tiene de la estima social. Algunas veces, el deseo de que los otros miembros de la misma sociedad lo estimen como digno y lo alaben predomina sobre los valores que el organismo tiene. Cuando es importante para la personalidad que los otros la consideren digna, pueden llegar a dominar las funciones y la dinámica interna del yo orgánico.
- 21.- Descubre también el deseo intenso del "amor propio", paralelo al de la estima social. Como la necesidad del amor propio surge de la experiencia, es posible que la persona ignore las presiones de la sociedad que le ocasionaron el deseo de la estima social.
- 22.- dada las fuerzas, los deseos y las demandas de la estima social y del amor propio surge una actitud de valor propio, con la que el individuo se ayuda en la lucha de la vida diaria. Por consiguiente el sentimiento de ser digno de algo ayuda a fortalecer el deseo del amor propio y su capacidad para obtener el sentimiento de estima social.

Sinónimos del yo en Rogers: individuo, persona y organismo.

Formulaciones teóricas que subyacen a las preposiciones: experimentadas, percibidas, fenoménicas, de campo o de gestalt, estructura del yo, simbolizados o valores internos.

La definición del yo más corta dada por Rogers (probablemente) (Client-Centered Therapy, P:498): "La conciencia de ser o de estar funcionando".

Ampliación que propone Bishop de la definición anterior: "Los esfuerzos, el sentimiento emocional, y las ideas que el individuo reconoce, interprete y valora como propios".

La dinámica de la personalidad

- 1.- Uno de los mayores esfuerzos de la personalidad es lograr la autoconsistencia.
- 2.- La personalidad o yo según Rogers la considera en su dinámica perceptual, intenta lograr la independencia, una mayor espontaneidad e integrar todas las fuerzas vitales que pesan sobre ellas.
- 3.- Cuando el yo intente cambiar su conducta, el cambio no sólo surge del aprendizaje, pues en la imagen que el individuo tiene de sí, los cambios son sumamente complejos. Es decir, la personalidad es algo más que un mecanismo de aprendizaje. Indaga para determinar si todo lo que está aprendiendo vale la pena, sigue su propio sistema de valores y es integrable a la imagen propia.
- 4.- Las personalidades que desean examinar lo que son, logran mejor "explorar dentro" que "observar el yo" fría y objetivamente.

Como Freud, Rogers se interesó de manera particular en el movimiento y el cambio de los fenómenos psíquicos, solamente que, en lugar de orientar el estudio desde un modelo energético, él analiza el aspecto cognitivo y se coloca dentro de una perspectiva "fenomenológica". Dentro de esta óptica, los procesos psíquicos, son el resultado de una "tendencia actualizante", que coloca al self ante la consistencia y la congruencia y son el resultado también de la ansiedad y de las defensas que implican la realización de esas tendencias.

Primer principio del funcionamiento del yo: "autorrealización"

Autorrealización es un término que Rogers aplica para describir el dinamismo mediante el cual el hombre como un niño que se transforma en adulto.

Describe además los procesos que diferencian a un hombre de los otros, las funciones orgánicas de las sociedades y como se dirigen hacia la autorresponsabilidad. Antes de que la personalidad pueda actuar, tiene forzosamente que empezar a existir.

La autorrealización va de lo sencillo a lo complejo, e inicia en la concepción y continúa durante la madurez. La meta que el individuo ha de descargarse, el fin que, sabiéndolo o no, prosigue, es el de volverse el mismo. (Becoming a Person, 1958).

La tendencia (necesidad, urgencia) del hombre a crear parece innata de lo cual se deduce que el mayor logro del hombre es crearse en su vida, a sí mismo. El yo es el epitome de la creación. Del yo creado en la infancia, surgen todas las otras cosas normalmente consideradas creadoras, las obras de arte, las invenciones, los sistemas sociales. Pero el hombre ha de crearse un yo antes de poder crear cualquiera otra cosa.

La experiencia. Una de las formas de realizar el yo es adquirir tantas experiencias como sea posible. El yo solo puede realizarse experimentando actividades y sabiendo lo que la experiencia significa. Rogers considera que algunas experiencias de la personalidad pueden ocurrir a un nivel no del todo consciente. Existe una diferencia entre niveles de experiencia consciente e inconsciente. Uno de los primeros factores de la experiencia que produce una verdadera autorrealización es la congruencia "captar todas las experiencias que el yo integra y abrirse a ellas". Afirma sin embargo que no basta con experimentar simplemente las cosas de modo causal, sin la presencia de otra dinámica; la experiencia ha de expresar su propio significado.

Capítulo III Método de solución de problemas

Antecedentes de la solución de problemas con el "Método de casos"

La solución de problemas, según se emplea en la bibliografía psicológica, se refiere normalmente a procesos de conducta y pensamiento dirigidos hacia la ejecución de determinada tarea intelectualmente exigente.

La maestra Rosa Elena Nieves R. diseñó un modelo de solución de problemas siendo este la V parte de la metodología de DIPHPREG3 (Desarrollo Integral de la Persona Humana, Proceso Educativo Guiado en Grupo, en Situación de Consejo o Autodirigido) las demás partes de la metodología de este proceso cognitivo son las siguientes:

- I. Aprendizaje de conceptos nuevos (ACN).
- II. Memoria semántica (MS).
- III. Razonamiento deductivo (RD).
- IV. Juicio crítico (JC).
- V. Solución de Problemas (SP) que es la parte de la que nos ocuparemos para esta investigación y por último tenemos.
- VI. Síntesis.

Este modelo de DIPHPREG3 surge de otra investigación de la misma autora, esta investigación es el MECLREGG (Método de Comprensión de Lectura Guiada en Grupo) que presentó en el año 1982 como tesis para obtener el título de Maestra en Psicología Educativa, en la Universidad Nacional Autónoma de México, posteriormente se han ido presentando avances de la investigación (DIPHPREG3) en congresos mundiales de Psicología Educativa, en 1993 en Madrid, España fue el último congreso se presentó; se ha aplicado a varios grupos heterogéneos para la comprensión del desarrollo de la persona humana, siendo este un método educativo.

Solución de Problemas. "Método de Casos".

Nieves, R.F. (1993) nos describe en forma detallada y práctica su teoría y método sobre la Solución de Problemas. Nos dice, que un problema, es una situación que impide continuar avanzando sobre el camino de los objetivos propuestos. Esta situación requiere que el dueño del problema tome una decisión para resolverlo.

Lo más probable es el "qué" y el "cómo" de la solución no existan, ya sea porque la solución es completamente nueva o porque está constituida por elementos que nos son familiares. Si es así, entonces la solución deberá ser original, es decir: creada, inventada para cada caso.

La solución de un problema, requiere de insight, de juicio crítico, de razonamiento, de creatividad y de un método probado, que asegure que se entiende el problema y que se puede proponer o plantear una solución.

Parece sensato suponer que la mayoría de los problemas no superficiales se pueden plantear en una serie de formas distintas.

Hay planteamientos que funcionan, otros no. Entre los que den resultado; unos son más eficaces que los otros.

Los investigadores han empleado dos métodos muy diferentes para identificar aquellas estrategias solucionadoras eficaces que funcionan. Uno se ha centrado en estudiar la actuación de los expertos, el otro ha intentado dar a los ordenadores la capacidad de resolver problemas.

Estudio de actuación de los expertos: Los expertos se diferencian de los novatos en cuanto a rendimiento en la solución de problemas; no solo suelen ser generalmente más eficaces, sino que su actuación es cualitativamente diferente. Los expertos emplean estrategias que los novatos, o bien no conocen o conociéndolas a veces no las aplican como deberían hacerlo.

Como contrapunto de la idea de que la conducta de los expertos es el lugar idóneo para buscar estrategias de empleo general. Scriven ha establecido una distinción tajante entre el objetivo de presentar teorías que describan cómo se las arregla la gente para resolver problemas y el desarrollo de enfoques prescriptivos de la solución de problemas.

Un enfoque de la identificación o la invención, de estrategias que no tengan que empezar con descripciones de las estrategias que emplea la gente es el consistente en intentar programar ordenadores para que efectúen tareas intelectualmente exigentes.

Normalmente se puede representar un problema de varias maneras, pero algunas de ellas son más sugerentes que otras en cuanto a más de solución. La representación concreta que uno elija influirá mucho en el modo de pensar sobre un problema dado y en la estrategia empleada para intentar solucionarlo.

En muchos tipos de problema, tiene importancia la sobriedad: se busca una vía de solución corta. Un modo de garantizar el hallazgo de la vía de solución más corta consistiría en explorar todas las vías posibles y elegir la más corta de las que van a conducir un estado final. Esta estrategia se llama "búsqueda exhaustiva".

Esta búsqueda sólo es posible en teoría ya que el número de vías que se pueden generar es demasiado grande para que ese enfoque sea practicable. En cambio tiene más sentido llevar a cabo una búsqueda que está limitada a una o más maneras (búsqueda limitada).

El método experimentado que proponemos y que ha sido elaborado a partir de las teorías correspondientes, es el siguiente:

1. Definir el problema.
2. Buscar las posibles causas del problema.
3. Elaborar una lista de posibles soluciones.
4. Probar las soluciones.
5. Seleccionar la mejor solución.
6. Implementar la solución.
7. Evaluar la solución.

Solución de problemas "Método de casos"

INSTRUCCIONES:

1. Resuelve el siguiente problema
2. Sigue los pasos propuestos

1. DEFINIR EL PROBLEMA

1. **APRENDE** a definir tu problema.
2. **ESCRIBE** a continuación paso por paso, tu problema, con ayuda del asesor.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

Generalmente, no se piensa en resolver un problema, sino hasta que éste ya se tiene enfrente. Al escuchar el problema, la solución puede ser obvia. Sin embargo, al querer poner en práctica la solución, ésta es menos obvia que cuando sólo se escuchó hablar del problema. Lo primero que puede ofrecer duda ante un problema es quién debe resolver el problema. Es decir, a simple vista no podemos conocer el "qué", "quién" y el "cómo" del problema, pero podemos establecer un orden a seguir:

1.- ¿La situación realmente representa un problema?

Los problemas se pueden resolver de manera más o menos creativa, pero hay problemas de solución totalmente improbable sin un excelente grado de inventiva. La capacidad de ver las cosas en una forma nueva y nada convencional constituye sin duda una importante habilidad solucionadora de problemas.

Por otra parte la capacidad de detectar y solucionar problemas, varía de una persona a otra, dependiendo de la sensibilidad y de la creatividad de cada una de ellas. De aquí se desprende la importancia de saber quien detectó el problema.

2.- ¿Para quien es el problema?

El problema puede existir, pero ¿para quien es? en este punto es importante precisar quién es o quienes son los dueños del problema para saber quien o quienes deben resolverlo (renglones 1, 5, 6 y 7.)

3.- ¿Cuál es el problema en concreto?

Al definir el problema, es necesario hacerlo de la manera más organizada y concreta posible. Organizarlo significa poner cada cosa en su lugar. Exactamente, significa tener cuidado de no eliminar ninguna parte o elemento del problema.

2. Buscar las causas del problema.

- C. BUSCA tres posibles causas, de tu problema en tu historia personal
D. ESCRIBELAS en seguida.

1. _____
2. _____
3. _____

Para resolver un problema, generalmente se necesita un mayor número de datos, más de los que se tiene a mano.

1. ¿Cuáles serán los datos necesarios?

No es fácil contestar a esta pregunta, en primer término porque en algunas ocasiones será necesario buscar primero la información para poder definir el problema que se percibe. En otros casos, solo será necesario obtener datos de manera muy general.

2. ¿De dónde pueden ser obtenidos los datos ?

Los datos pueden ser obtenidos de bibliotecas, en opiniones de expertos, a través de cuestionarios aplicados a grupos de personas para conocer opiniones, por medio de la observación de hechos similares, al que se trae entre manos, por medio de entrevistas, en la autobiografía del dueño del problema cuando se trate del desarrollo de la persona.

3. ¿Qué tan valiosos pueden resultar los datos ?

La validez de los datos, dependerá de la validez de la fuente si se refiere a datos escritos.

Si se refiere a información y testimonios, dependerá de la reputación de la persona o personas que los proporcionen.

Los datos pueden tener valor de testimonios cuando se obtienen de personas expertas y pueden aun ser más valiosos cuando además de escuchar a la persona que los aporta, se llega a poder observarla en la solución de un problema similar en forma vivencial.

El valor del testimonio, procede de una persona veraz, libre de prejuicios y poseedora del adecuado entrenamiento para poder interpretar los hechos. Por otra parte, esta persona requiere del tiempo necesario para que pueda analizar u observar el problema, sobre el cual se le consulta.

3. Hacer una lista de posibles soluciones

- E. INVENTA, para cada causa, una solución creativa y responsable
- F. ESCRIBELAS en seguida.

1. _____
2. _____
3. _____

Cuando ya se ha localizado y analizado el problema y se han obtenido los datos requeridos, se puede hacer una lista de posibles soluciones desde la cual pueda seleccionarse la solución adecuada.

En algunas ocasiones puede suceder, que el problema sea fácil de resolver, por lo tanto, dos o tres soluciones posibles en la lista son suficientes. Ocasionalmente puede ser que baste con una solución, pero se corre el riesgo de no tener alternativas en caso de tener que rechazarla a la hora de la prueba y por lo tanto tener que volver a empezar. Esta situación no debe ser lo común, siempre será mejor tener más de una alternativa para poder escoger entre varias.

En la lista de soluciones, el éxito depende de la claridad, del ingenio y de la inventiva de quien o quienes van a resolver el problema, ya que nada es más difícil que aportar una idea nueva.

Para el proceso de invención, existen dos condiciones favorables: La primera consiste en la ausencia de ruidos físicos y la segunda estar libres de distracciones. Estas dos condiciones solo pueden darse cuando la persona que va a solucionar el problema, se encuentra a solas.

Por ejemplo, algunas personas han encontrado la solución a su problema cuando han estado caminando a solas; cuando se han quedado solas en la oficina y han tenido la oportunidad de reflexionar después de una jornada de trabajo.

Cada persona puede aprender por ensayo y error bajo qué condiciones piensa mejor, pero la mayor parte de las personas, coinciden en que lo que más favorece al hombre para tener un pensamiento creativo es la tranquilidad y el estar libre de distracciones en un ambiente de silencio.

Otra de las condiciones favorables para el pensamiento creativo es la de mantener el pensamiento trabajando sobre el problema en cuestión a partir de la aparición de éste, para dar oportunidad a que la solución pueda ocurrir durante un periodo de incubación, es decir, aún antes de que llegue el momento de tomar una decisión respecto a la solución.

En general, la persona llega a obtener las mejores ideas después que ha pensado asiduamente acerca del problema; después lo deja un poco de lado como para que se cocine a fuego lento y cuando lo retoma normalmente encuentra la solución. Es como si inconscientemente se trabajara en la solución mientras la persona puede ocuparse en otra cosa.

El resultado puede aparecer cuando de manera consciente, la persona vuelve a ocuparse del problema.

De manera específica y positiva, vamos a ver cómo la persona interesada busca las mejores soluciones. Es un buen proceso el poder hacerse a sí mismo algunas preguntas o cuestionamientos: ¿Qué significa esto? ¿Cuáles son sus causas? ¿Cómo puede relacionar este problema con algún otro ya conocido? ¿Qué sucede en el transcurso de la solución?.

Al responder a estas preguntas, surgen ideas nuevas para una posible solución. Es importante escribir de inmediato estas ideas nuevas para que no se corra el riesgo de olvidarlas; se deben escribir incluso las ideas que parecen absurdas porque una idea nueva siempre parece absurda al principio, pero después de analizarla y probarla, puede resultar una idea considerablemente importante. Durante el proceso antes mencionado, será necesario evaluar las ideas por medio de un juicio crítico que ayude a controlar o a educar la imaginación.

Cuando ya se ha hecho una lista de ideas como posibles soluciones no es necesario evaluar dichas ideas sino transferirlas a través de un proceso de pensamiento para explorar sus implicaciones y posibilidades. Suele suceder con frecuencia que una idea sugiere otra idea. Estas nuevas ideas hay que añadirlas a la lista, de inmediato.

La esencia del método es:

1. Ser inquisitivo.
2. Ser especialmente receptivo de ideas que al principio parezcan absurdas.
3. Seguir pensando sobre las ideas, sin evaluarlas.
4. Escribir las ideas antes de que estas se olviden.

Con frecuencia el libre flujo de ideas se facilita:

1. Evitando una evaluación crítica de las mismas.
2. Por los pensamientos procesados que se reciben a manera de contribución por parte de otras personas interesadas en la solución del problema. Para esto será provechoso tener mesas redondas en torno al problema, cuando el caso lo amerite. La persona que dirige la mesa redonda podrá guiarse por los siguientes criterios:
 - A. No haga ninguna evaluación sobre las ideas expresadas porque esto interfiere el flujo de las mismas.
 - B. Permita cavilar con toda libertad, aun las ideas que parezcan absurdas y acéptelas. Pueden ser que no lo sean tanto como parecen y aun lo fueran, podrían ser principio de una buena idea.
 - C. Favorezca al grupo, para que contribuya con tantas ideas como sea posible en el menor espacio de tiempo. Cuide de que todas las ideas sean cuidadosamente anotadas. Después de una sesión de 30 minutos, se tendrán muchas ideas que podrán examinarse y evaluarse más tarde.Seguramente que en esta lista de ideas, algunas serán originales y valiosas.

4. Probar las soluciones

1. Analiza la matriz de prueba de soluciones.
2. Escribe las soluciones que tú inventaste, en los espacios correspondientes.
3. Prueba cada una de las soluciones, según tu forma de pensar. Hazlo en forma vertical.
4. Señala con una cruzcita, lo que te convenga, en los dos primeros cuadros
5. Escribe en los siguientes lo que tú pienses y marca con una cruz el paréntesis correspondiente
6. Suma el número de cruzcitas y al final escribe el resultado de cada columna, en el espacio correspondiente.

MATRIZ DE PRUEBA DE SOLUCIONES			
SOLUCIONES	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA
Preguntas para probar las soluciones			
¿Qué opino de cada solución?	QUIT: <input type="checkbox"/> puede ser <input type="checkbox"/> debe ser <input type="checkbox"/> la quiero <input type="checkbox"/> me gusta <input type="checkbox"/> es posible	QUIT: <input type="checkbox"/> puede ser <input type="checkbox"/> debe ser <input type="checkbox"/> la quiero <input type="checkbox"/> me gusta <input type="checkbox"/> es posible	QUIT: <input type="checkbox"/> puede ser <input type="checkbox"/> debe ser <input type="checkbox"/> la quiero <input type="checkbox"/> me gusta <input type="checkbox"/> es posible
¿Qué aspectos de mi vida favorece?	QUIT: <input type="checkbox"/> lo esencial <input type="checkbox"/> lo accidental	QUIT: <input type="checkbox"/> lo esencial <input type="checkbox"/> lo accidental	QUIT: <input type="checkbox"/> lo esencial <input type="checkbox"/> lo accidental
¿Como favorece mis objetivos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Porque tiene relacion con mi forma de pensar y de ser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Como llegará a ser una conducta aceptada socialmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fecha de poner en práctica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suma de puntos			

Cuando se ha obtenido la lista de posibles soluciones, la tarea siguiente consiste en compararlas de manera evaluativa con el fin de seleccionar la mejor. Las siguientes preguntas pueden servir de guía para una correcta evaluación:

1. ¿A partir de qué marco de referencia debe darse la solución del problema ?

Es frecuente que se quiera resolver un problema sin tener un marco de referencia específico, pero la verdad es que en la práctica de la solución del problema no puede haber un marco de referencia si éste no se ha establecido de manera previa y voluntaria. La carencia de este marco de referencia puede conducir al error de hacer verdad lo que no es y viceversa. Por otra parte, el marco de referencia adecuado, buscado, querido y aceptado para el caso, apoya la calidad de la solución. Pero, por otra parte, es necesario decir que el problema quedará resuelto a partir de dicho marco de referencia siempre y cuando no ocurran hechos inesperados.

2. ¿Bajo qué condiciones deberá resolverse el problema ?

Es conveniente que la solución vaya quedando delimitada por el nivel de cooperación del dueño o de los dueños del problema; por el nivel de educación y de madurez humana de las personas implicadas en el asunto; por los recursos disponibles; por las políticas de los interesados; por los principios morales de los mismos; por el tiempo que dedican a la solución del problema, etc.

3. ¿En qué medida esta solución satisface los criterios del dueño del problema ?

La solución que más se apege a los criterios del dueño del problema, será la más adecuada para resolverlo.

5. **Elegir la mejor solución.**

1. Encierra en un círculo la suma que tenga el mayor puntaje.
2. Elige la que te parezca mejor para conseguir tus objetivos.
3. Pide consejo sobre tus soluciones, pero la elección debe ser personal:

PRIMERA ()

SEGUNDA ()

TERCERA ()

Después de que se prueben y se comparen cada una de las posibles soluciones, la persona dueña del problema deberá escoger la que sea más prometedora. Esto implica poner en la balanza los criterios de prueba. Por ejemplo, hay algunos criterios que pueden ser más importantes que otros y que en sí mismos, dan mayor peso a la solución que se elija.

6. Implementar la solución.

1. Define por escrito, la conducta que quieres llegar a tener (objetivo propuesto) cuando hayas puesto en práctica la solución de tu problema

2. Haz, por escrito, una lista de los rasgos de personalidad que te propones conseguir o perfeccionar, al resolver este problema.

3. Haz, por escrito, una lista de las cosas que vas a necesitar para poner en práctica la solución de tu problema.

4. Describe en orden de sucesión, los pasos que vas a dar desde que comience hasta que termine la solución del problema. Pueden ser 10 o más o menos. Los que tu solución necesite

1.
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8.
9.
10
11

La evaluación de la solución consiste en verificar en forma gráfica si cada uno de los pasos dados al poner en práctica la solución, han acercado hacia el objetivo propuesto. El objetivo propuesto es exactamente lo mismo que la solución del problema.

Al planear la solución, cada uno de los pasos deben estar encaminados a lograr el objetivo dentro del marco de referencia ético convenido; dentro de la propia mística del sujeto y con el nivel de eficiencia previsto.

Al hacer la evaluación, normalmente se va a constatar el fenómeno de haber resuelto problemas vicarios en el momento en que quede resuelto el problema en cuestión. Es este uno de los motivos por los cuales no debe plantearse la solución de más de un problema a la vez. La solución de uno solo traerá la solución de otros varios y dejará la puerta abierta para mejor comprender nuevas situaciones problemáticas.

Cuando una situación es aplicable a un grupo, es conveniente probar la solución en un área reducida a manera de piloto registrando los otros datos pertinentes del ensayo antes de generalizarlo. En la medida de lo posible, es pertinente que el dueño del problema analice de manera personal los resultados del ensayo e involucre a sus colaboradores en esta misma acción. Esta observación, conviene que este seguida del reporte y discusión correspondientes porque será un valioso instrumento en la generalización de la solución. Una vez reunidos los resultados de la aplicación de la solución, se procederá a hacer la evaluación correspondiente. Si la evaluación aporta resultados negativos, deberá iniciarse todo el procedimiento.

Por el contrario, si los datos de la evaluación del ensayo resultan positivos, con esto se podrá fundamentar la generalización de la solución si es que del paso del tiempo no ha alterado las condiciones básicas bajo las cuales se planteó el problema en un primer momento. La persona que debe resolver el problema tendrá que estar familiarizada con el problema mismo y con los datos obtenidos a partir del piloto. La evaluación de los datos le proporcionará la pauta para poner en práctica la mejor solución.

Solución de problemas "método de casos"

Explicación de cada número que compone la metodología del "Método de Casos"

1. Definir el problema.

Para definir el problema tenemos siete pasos a seguir:

- 1) Aquí se escribirá el nombre y el rol del dueño del problema, el pronombre YO es importante para acentuar la identificación del dueño.
- 2) En este número se escribe el problema en tiempo presente, el problema es el impedimento en la realización de la persona.
- 3) Escribir la universalización del problema, se indica con un verbo no conjugado en infinitivo.

- 4) Aquí van las consecuencias universales del problema.
5) Se escribirán siempre las palabras POR LO TANTO, estas vienen siendo la entrada para la conclusión.
6) Es el condicionamiento para el problema.
7) Aquí se escribirán las consecuencias para el dueño del problema.

2. Buscar las causas del problema.

Las causas siempre se van a buscar en la historia personal.

3. Hacer una lista de posibles soluciones.

Se pondrán tres posibles soluciones para tener alternativas de solución, porque puede ser que a la hora de la prueba se le rechace y se tenga que volver a empezar.

4. Probar las soluciones.

En la Matriz de Prueba de Soluciones, se escribirán las tres soluciones que se hicieron en el número anterior, éstas deberán ser conductas históricas objetivas, posibles, que se puedan ver.

En las dos primeras preguntas, señalar con una crucecita lo que más te convenga.

- Puede ser, se refiere a lo ontológico o sea a la esencia del ser.
- Debe ser, se refiere a lo propio de mí rol de persona.
- La quiero, quiere decir que tengo la voluntad, la decisión para resolver el problema.
- Me gusta, quiere decir que tengo la inclinación hacia esta.
- Es posible, esto se desprende de la posibilidad.

¿Qué aspectos de mi vida favorece ?

- () lo esencial, es lo que soy, lo que soy ontológicamente, mi ser en esencia.
- () lo accidental, lo que tengo, lo que se va dando en la historia.

En las preguntas 3 y 4 se contestarán de acuerdo a lo que se haya escrito en la solución que se está probando.

Fecha de poner en práctica.- Se pondrá la fecha exacta en que se iniciará la solución del problema.

Por último se sumarán todos los puntos.

La prueba de las soluciones se hará en forma vertical, esta es la manera lógica del pensamiento, no se hará en forma horizontal porque los resultados no serán los esperados.

Se irán probando solución por solución, se elegirá la que tenga más alto puntaje o si son iguales se elegirá la que mejor convenga.

5. Elegir la mejor solución.

Elegiremos la solución que más convenga a nuestros objetivos teniendo en cuenta que la elección debe ser personal en toda toma de decisiones.

6. Implementar la solución.

Aquí haremos una lista de todo lo que necesitamos para hacer este proceso de solución de problemas.

- a) Se definirá por escrito la conducta que se quiera adquirir al quedar solucionado el problema, esta conducta será observable, que todos la podamos ver.
- b) Se hará una lista de cualidades o rasgos de personalidad y que nos dejará al solucionar nuestro problema.
- c) Se hará una lista de cosas que se necesitan para poner en práctica la solución de tu problema, por ejemplo: lugar, horario, cuaderno, pluma, programa, reloj, libros etcétera.
- d) En este inciso es muy importante el tiempo, ya que va a depender mucho de éste y el interés que se ponga en la solución del problema para que éste resulte exitoso.
- e) Los pasos para la solución del problema se describirán en orden de sucesión, desde que comience hasta que termine la solución del problema.

7. Evaluar la solución.

Esta gráfica que se te presenta es la que nos marca la constancia o la inconstancia para la formación de hábitos, pero sobre todo nos indica la capacidad creciente de tomar decisiones a partir de las propias convicciones y nos motiva a buscar la constancia cuando nos descubrimos que todavía somos inconstantes

La Creatividad en la solución de Problemas.

Es propio del ser humano, del ser pensante, la creatividad; la persona que piensa siempre encontrará alternativas en la solución de sus problemas, en la medida que la persona ponga a trabajar su imaginación, creando en su mente soluciones a sus problemas, ésta tendrá mayor posibilidad de dar solución a sus problemas y logrará éxito en su vida, ya que no será alguien dependiente, pasivo, esperando que vengan de fuera a solucionar sus problemas, la solución creativa a sus problemas siempre surgirá de nuestro interior, es en nuestra interioridad donde siempre tomaremos decisiones responsables y eficaces.

Maldonado, M (1991) nos dice que el pensamiento creativo no es algo históricamente nuevo. Desde que el hombre apareció sobre la tierra, ha estado analizando, reorganizando, combinando ideas a fin de mejorar su entorno y satisfacer sus inquietudes. Sin embargo no fue hasta la década de 1950 que se comenzó a enfocar la atención hacia la identificación del talento creativo. En ese año se llevaron a cabo conferencias nacionales en E.U.A. que dirigían su atención hacia la creatividad; nos plantea que el propósito general de los programas diseñados para nutrir la conducta creativa es el logro de una mayor efectividad en la toma de decisiones, partiendo de una conducta inteligente sobre las decisiones propias. En la mayoría de los casos, los individuos examinan lo que es, las alternativas que se presentan, lo que existe, escogen lo que es "menos riesgoso" y actúan de acuerdo a su selección.

La persona que toma decisiones creativas, establece su posición en la línea de "pudiera ser", lo cual, le presenta a su vez una multiplicidad de alternativas.

La creatividad es una función del conocimiento, sin conocimiento no puede existir ningún tipo de creatividad y mientras más abarcador sea el campo de conocimiento del sujeto, mayores serán las combinaciones, ideas y patrones que logre. Sin conocimiento no existe imaginación productiva, sin manipulación imaginativa el conocimiento no puede ayudarnos a vivir en un mundo cambiante y sin la habilidad para sintetizar, evaluar y desarrollar nuestras ideas es imposible lograr creatividad efectiva.

Respecto a la creatividad hay varios autores que nos dan sus aportaciones. Acmña, C (1986) dice que el pensamiento creativo o productivo no es un éxito accidental o la mera aplicación de pequeñas porciones de la experiencia pasada. El problema tiene una estructura que le es propia y que indica el camino hacia su solución, solamente dentro de ese entramado total, o contexto, es de donde el que intente solucionar el problema extrae de forma selectiva el conocimiento adecuado.

Que la creatividad resulte ser un aspecto de la solución de problemas está dado por la definición de la que se parte, pues señala como criterio que la solución se logre por una acción nueva. De hecho, en varias de las definiciones que se pueden hallar sobre creatividad, la novedad y originalidad del acto o del producto del acto creativo son características esenciales. Sin embargo, un problema puede ser nuevo para quien lo enfrenta y ser, no obstante, susceptible de resolverse mediante acciones que poco o nada tengan de originales; esto es, mediante técnicas establecidas.

Si se adopta como definición de un problema enfrentar una situación que requiere ser modificada para que se ajuste a otra situación considerada como "ideal", se deja abierta la oportunidad de que uno se vea favorecido por la experiencia de otros en ese mismo terreno; se establece una distinción entre soluciones creativas y las que no lo son particularmente, en el terreno educativo tal situación resultaría favorable para los estudiantes, dado que no se verían en la obligación de llegar a soluciones "originales" que equivalgan a las soluciones ya obtenidas por la ciencia, el arte, la tecnología, etc.

Es decir, ante un problema, por ejemplo de física, se espera del estudiante que por un esfuerzo propio y en un tiempo breve: a) descubra la solución; b) esta solución sea la que la física acepta, y c) que haya llegado al descubrimiento por procedimientos lógicos.

Separar creatividad de solución de problemas conducirá a la búsqueda de criterios para estimar la creatividad y permitirá explicar el acto creativo.

Creatividad y solución de problemas no son términos incompatibles pero tampoco son sinónimos. Del mismo modo, el hallazgo fortuito por ensayo y error no tiene porque ser excluyente del hallazgo por medio de búsqueda más sistemáticos y deliberados.

Solución de Problemas.

Desde el punto de vista del enfoque conductual-cognitivo en el asesoramiento vocacional en la toma de decisiones, Rivas, E. (1988) nos dice que aunque todos los enfoques de asesoramiento vocacional tienen como punto central la toma de decisiones del sujeto respecto al problema vocacional, no todos inciden en descartarlo por igual. El enfoque conductual-cognitivo es el que más énfasis pone en la toma de decisiones y la solución de problemas en la conducta vocacional.

Rivas, E. (1988) nos presenta el modelo de decisión vocacional según Krumboltz.

El esquema del modelo nos presenta las fases y acciones a seguir.

Fase 1. Definir el problema

- Explorar e identificar específicamente un área problemática necesitada de decisión.
- Examinar las expectativas y creencias del problema.
- Establecer fines.

Fase 2. Establecer el plan

- Trazar el plan para afrontar el problema.
- Fijar un tiempo para cada fase y un plan tentativo de solución.

Fase 3. Identificar alternativas

- Buscar informes sobre alternativas, opciones, elecciones o curso de acciones.
- Examen lógico para considerar las dificultades de las alternativas potencialmente deseables.
- Listar las alternativas principales o fijar las opciones fundamentales que han de ser consideradas.

Fase 4. Evaluación de sí mismo

- Evaluar si son apropiadas las destrezas o variables personales.
- Clarificar los valores y ordenar la prioridad de necesidades a cubrir.
- Determinar la importancia relativa de las variables pertinentes.

Fase 5. Investigar los resultados probables

- Considerar las posibles consecuencias, beneficios, costo y riesgos de cada alternativa
- Evaluar cuidadosamente la ponderación de cada opción respecto a las consecuencias positivas y negativas.

Fase 6. Eliminar sistemáticamente alternativas

- Comparar los costos y beneficios construyendo una rejilla en las probabilidades estimadas de cada alternativa y asignar ponderaciones a cada una de ellas.
- Comenzar a eliminar las opciones menos deseables en función de la suma de producto de cada opción.

Fase 7. Fijar la opción

- Desarrollar tentativas para tratar cada opción
- Hacer planes específicos y después tomar la decisión o llevar a cabo la acción.

Tanto el "Método de Casos", como el Modelo de decisión Vocacional, ambos métodos se abocan a la solución de problemas en el desarrollo humano, tanto por problemas del ser como del hacer; los dos tienen en común; definir el problema en el cual se va a trabajar, buscar alternativas en la solución de problemas y la evaluación de la solución.

Capítulo IV Perfil e inventario de la personalidad PPG-IPG

Antecedentes de las pruebas.

El PPG mide cuatro rasgos estables de la personalidad. Estos rasgos se identifican en dos análisis factoriales separados. Así se formó el primer grupo en el desarrollo del PPG teniendo que ser identificado en análisis factorial por otros buenos investigadores. Además, estos rasgos han mantenido confiables categorías discretas en análisis repetidos de reactivos en poblaciones muy variadas.

La primera forma del PPG fue desarrollada como un inventario experimental, de "Selección Forzada" y se usó acompañada de cuestionarios de autorreportes del tipo tradicional, para comparar la validez de los dos métodos de medición de la personalidad.

El primer paso preparatorio en el desarrollo del PPG fue una revisión de los estudios factoriales de la personalidad. Seis factores fueron hipotetizados, tomados de los 18 de Cattell y de los 48 de Mowser, y se escribieron 300 puntos para describir las conductas relacionadas con estos seis factores de la personalidad. Los 300 puntos fueron divididos dentro de dos formas equivalentes de 150 puntos cada una y alternando las formas en la aplicación de dos subgrupos; en total, el grupo estaba constituido por 672 estudiantes, en el Midwestern College (E.U.A.). Los puntos individuales fueron luego sometidos, independientemente para cada forma, a un análisis factorial por el método iterativo Wherry Gaylord. Los cuatro factores: Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad emocional y Sociabilidad, sobresalieron de cada análisis factorial y así fueron usados en el desarrollo del PPG.

Lo deseable socialmente, o valor de preferencia, fue determinado para cada reactivo separadamente en los 405 hombres y 267 mujeres en el grupo antes mencionado de 672 estudiantes.

Los reactivos que representan diferentes factores pero que tienen generalmente igual valor de preferencia, fueron puestos en pares, y dos pares de reactivos fueron combinados, de manera que el grupo de cuatro (conocido como tétrada) tuviera dos puntos de alta preferencia, representando cada uno rasgos diferentes.

Esta primera forma experimental constó de 24 tétradas. Fue acompañada de un cuestionario de la personalidad, que contiene puntos que cubren los mismos factores, a dos grupos de 104 mujeres en un internado universitario. La validez se obtuvo para cada tipo de prueba, frente al criterio de pares de apreciación en los cuatro rasgos de personalidad.

Los dos tipos de pruebas fueron aplicados, en otra universidad, a 63 mujeres y a 55 hombres internos. Otra vez los pares de apreciación de cada rasgo fueron obtenidos con propósitos de criterio. Usando las claves empíricas, basadas en un estudio anterior, se encontró que la forma de " Selección forzada " fundamentalmente tiene una mayor validez, que la forma de cuestionario de dos escalas para el grupo masculino y de tres escalas para el grupo femenino. Los resultados de estos estudios fueron suficientemente alentadores, al grado de augurar refinamientos futuros en la técnica de " Selección Forzada ".

Cinco revisiones sucesivas se requirieron para el desarrollo de la forma final del PPG. A lo largo de este proceso, los análisis de los datos de los puntos se obtuvieron de escuelas secundarias, clínicas, universidades y núcleos de población industrial. Esto se hizo con el objeto de desarrollar una prueba de aplicabilidad potencialmente amplia. Durante este proceso de desarrollo, las diferencias en el valor de preferencia de los puntos se basaron en ejemplos de diferentes poblaciones, pero los valores de preferencia dentro de las poblaciones aparecieron altamente estables.

Una realización instrumental precisa de la base racional de la técnica forzada nos habría llevado al desarrollo de formas separadas para todos los grupos, en los que difiere uno del otro el valor de preferencia. Sin embargo, esto habría requerido el desarrollo de un número de formas prohibitivamente grande. En consecuencia, en materia de experiencia práctica, se hizo un intento para obtener balances aproximados en el valor de preferencia de los puntos dentro de los 8 grupos de composición cambiante. Con ello se pretendía que cualquier desequilibrio que ocurriera en un grupo particular, pudiera ser compensado totalmente por el uso de normas específicas de grupo.

Cada una de las cinco revisiones fueron realizadas con el objeto de mejorar la fuerza discriminatoria de cada una de las cuatro escalas. Muchas pruebas de las tétradas fueron introducidas en varias revisiones experimentales.

Se conservó una tétrada solamente cuando cada uno de los cuatro puntos incluidos en ella tuvo significativa diferenciación, dentro de los subgrupos ejemplificados. Tal diferenciación puede ocurrir solamente cuando las alternativas de alta preferencia de los cuatro puntos de una tétrada sean respaldadas por una aceptable proporción de cada subgrupo. Cuando un desproporcionado número de individuos respaldó un punto contra el abandono del otro punto, la tétrada se consideró inaceptable y fue descartada o modificada por repeticiones experimentales.

Se puede decir entonces, que en la forma final del PPG existe una igualdad aproximada del valor de preferencia de los reactivos la "Población General". Dentro de algunos grupos, no obstante, pueden ocurrir diferencias en los valores de preferencia de los puntos. Como previamente se ha mencionado, estas diferencias son compensadas por el uso apropiado de las normas de grupos.

La estructura particular de las tetradas usadas en el PPG permiten la obtención individual de altos rangos percentiles, en las cuatro escalas, en muchas poblaciones; y bajos rangos percentiles en las cuatro escalas en cualquier otra población.

Las puntuaciones del PPG, por tanto, no constituyen completamente las medidas para cada individuo. Para los que no pudieron adquirir muy altos rangos en los cuatro rasgos, ésto no es considerado como una limitación práctica, pues sólo muy raramente pueden las cuatro puntuaciones verdaderas desviarse extremadamente y en la misma dirección.

En el desarrollo del PPG se usaron los datos de más de cinco mil sujetos representativos de varias regiones y de varias poblaciones. El resultado final fue una prueba cuya estabilidad y capacidad para ser usadas en escuelas secundarias, universidades, industrias y otros grupos de adultos, fue subsecuentemente demostrada. Haciendo una revisión de la literatura sobre estudios de factores que son importantes en la vida normal del individuo, se encontraron cuatro factores irrelevantes, pero que no han sido correctamente incluidos en el PPG, por lo que fueron seleccionados, en la presente prueba IPG, 210 puntos hipotetizados que representan estos factores faltantes. Teniendo ésto se prosiguió de la misma manera que en el PPG, y así resultaron las cuatro escalas de que está formado el IPG que son: Cautela, Originalidad, Relaciones personales y Vigor. También se sometieron a varios estudios en diferentes poblaciones. Utilizando la experiencia de la " Selección Forzada " del PPG, se elaboraron las del IPG.

Campos de aplicación

El PPG y el IPG se proyectaron para aplicarse en:

1. Selección
2. Estimación
3. Orientación vocacional
4. Consejo personal
5. Demostración clase
6. Investigación básica

Selección

El PPG y el IPG han alcanzado un amplio uso en la selección industrial.

Sus postulados esenciales son la brevedad, la relativa resistencia a la distorsión, la aceptabilidad por el examinado, y algo muy importante: la relevancia de los rasgos de la medida del éxito en muchos empleos.

Aunque las pruebas incluyen un alto contenido personal, los examinados tienen que asegurarse interiormente de que ellos pueden realizar la prueba. El orden de las tétradas se dispuso para superar en este aspecto a los sistemas de selección forzada compuestos solamente de dos o tres puntos. El examinado tiene la sensación de una relativa libertad de selección, pues solamente necesita marcar dos de ocho posibles respuestas alternativas en el sistema. Por lo tanto, él puede sentir que sus pasos son mejor impulsados hacia adelante.

Debido a la falta de correlación entre las medidas de inteligencia y de aptitud, el PPG y el IPG pueden dar una contribución independiente en la predicción de criterios. Aunque en la práctica esa contribución es más pequeña que la obtenida por las medidas de inteligencia y de aptitud, es frecuentemente suficiente magnitud para recomendar la inclusión del PPG y del IPG en el equipo seleccionador.

Si las relaciones entre el éxito y una ó más escalas se descubren y se confirman con evaluaciones cruzadas, la utilidad del IPG quedará demostrada plenamente para la selección de los candidatos a un empleo en particular.

Estimación o guía vocacional.

Cuando el PPG o el IPG han sido usados en guía vocacional o en materias de estimación, la información sobre el análisis del empleo puede ser usada para juzgar la relevancia del PPG o del IPG para la consideración del empleo de que se trate.

Al usar el PPG o el IPG para guía vocacional, los resultados deben ser siempre interpretados conjuntamente con otras pruebas, y con informaciones biográficas y de entrevistas con el individuo.

Consejo personal

El PPG y el IPG pueden suministrar una excelente descripción del individuo si lo desea el consejero u orientador personal.

Este tipo de información, juntamente con los datos proporcionados por otras pruebas, puede servir para facilitar al consejero o al orientador el entendimiento o comprensión de su cliente.

La amplitud del PPG y del IPG para cada propósito, depende el particular uso que le dé el consejero de la naturaleza del problema y de la confianza en la información general de la prueba y del rasgo de información en particular.

Demostración en clase

El PPG y el IPG se han proyectado también para ser utilizados en demostraciones en las clases de psicología. Su brevedad permite la conveniente aplicación durante el tiempo que dura la clase. Los estudiantes muestran considerable interés en la técnica de selección forzada, gustosos realizan la prueba y están interesados en los resultados.

Cuando el PPG y el IPG sean utilizados en clase con propósitos de demostración, no deben discutirse antes de la aplicación, ya que la discusión es más efectiva después de que las pruebas han sido aplicadas, calificadas e interpretadas por los mismos estudiantes.

En cada interpretación es bueno dar una inofensiva descripción para los bajos rangos percentiles en el factor Estabilidad emocional. Explicaciones como:

- ◆ Individuos con baja puntuación en esta escala están fácilmente inclinados a angustiarse y a preocuparse, consigue que sean aceptadas, sin angustia las bajas puntuaciones.

El PPG y el IPG pueden ser discutidos en temas tales como la personalidad, la medición psicológica o las diferenciaciones individuales.

Investigación básica

El PPG y el IPG proveen medidas confiables de los ocho rasgos de la personalidad ya establecidos.

Ambos pueden aplicarse en secuencia, en estudios de investigación, donde con toda su amplitud queda indicado el rasgo dominante. Cuando se atiende a hipótesis específicas sobre cualquiera de los rasgos particulares se puede aplicar solamente la prueba que contiene el o los rasgos relevantes de la hipótesis que se empieza a estudiar.

Aplicación

El PPG y el IPG son dos instrumentos que se pueden autoaplicar sin exigencias de tiempo, con las simples instrucciones que se requieren y aparecen en su totalidad en la primera hoja de los folletos.

Habrán personas que se les puede indicar que llenen los espacios apropiados en la selección de información que lean cuidadosamente las instrucciones y luego procedan a seguirlas en la selección y en la anotación de sus selecciones. No es necesario medir el tiempo.

En la aplicación es preferible la presencia del examinador para que supervise; éste puede dar algunas explicaciones sobre el tipo de prueba que se va a realizar y el motivo para presentarla.

A grupos de escala superiores también se le puede anunciar que no se trata de una prueba en el sentido usual; que no hay respuestas correctas o erróneas; que cada persona debe hablar nada más de sí misma.

1. El examinador solicita luego que la información que ha indicado se escriba en los espacios, explicando si es necesario, solamente los que se refiere para el grupo particular de que se trate. Los que van a contestar el cuestionario deben luego leer en silencio las instrucciones que se encuentran en la primera hoja del folleto. Debe darse una oportunidad para hacer preguntas antes de que comience el trabajo.

En este punto, los grupos o individuos cuyas hojas de respuestas han de computarse en máquina, deben ser informados sobre el uso de los lápices electrográficos suministrados especialmente para ello, e indicarseles que no pongan otra marca en la página.

2. Durante los primeros minutos de la aplicación del cuestionario, es aconsejable que el examinador se cerciore de que cada examinado entiende las instrucciones, de que está marcando solamente una elección más y una menos para cada grupo de cuatro alternantes.

3. No hay límite de tiempo para contestar, pero debe exhortarse al examinado a no perder tiempo y a no considerar durante un lapso prolongado las preguntas. Al recoger los folletos de examen al concluir, apresurará a quienes trabajan despacio y disminuirá las oportunidades de cambiar de respuestas. Aunque es permisible cambiar respuestas, se prefiere la primera reacción.

4. Se han encontrado que la mayor parte de los individuos terminan el PPG de 7 a 15 minutos, y el IPG en 10 a 15 minutos. Por lo cual la terminación de las dos pruebas juntas requiere 15 a 30 minutos. Es sumamente importante la terminación de todas las tétradas.

5. Cuando el PPG y el IPG se aplican en la misma sesión, el procedimiento estandarizado se aplique primero.

Como las instrucciones son idénticas, se puede indicar que procedan al IPG con la sola anotación de su nombre en la primera hoja del folleto de prueba.

En la aplicación individual del PPG o del IPG se pueden indicar al examinado como **datos generales**, que lea las instrucciones y que comience. El examinador debe cerciorarse de que son entendidas las instrucciones y que se está haciendo solo una elección de más y una de menos para cada grupo de alternativas.

Si se está usando la forma IBM para la respuesta, es aconsejable señalar que los espacios para contestar, en el PPG y en el IPG están volteados horizontalmente uno en la dirección vertical usual, y que oscurezcan completamente los espacios para las respuestas, sin hacer ninguna otra marca con el Lápiz en la hoja.

Significación de los puntajes altos y bajos

En la primera hoja de los toletos de prueba, tanto del PPG como del IPG, se proveen cuadros para trazar graficas de los perfiles.

El perfil del sujeto puede trazarse marcando una X en la columna vertical para cada rasgo, al nivel indicado por el rasgo percentil, y después uniendo estas marcas, se forma una línea quebrada.

El grupo particular en que se basan los rangos de percentiles debe anotarse en el lugar indicado en la parte inferior de la hoja.

Se observa que las hojas para el trazado del perfil están construidas con una desviación estandar igual a un cm., y con los puntos escalonados, situados en términos de estándares iguales de puntuación en lugar de unidades con iguales rangos de percentiles.

Estas escalas toman en consideración el hecho de que en los rasgos que son normalmente distribuidos, las pequeñas diferencias alrededor del promedio son mucho comunes y menos significativas que las diferencias de la misma magnitud en los extremos.

Por ejemplo, la diferencia entre los percentiles 90 y 95 es en realidad más importante que la diferencia entre los percentiles 50 y 60, aunque esta última diferencia es tres veces mayor numéricamente.

Para representar más precisamente la grafica de diferencias entre rasgos de un sujeto, la escala rango-percentil se ha dispersado grandemente hacia afuera a los extremos, de manera que las distancias verticales iguales en la grafica representarían cantidades iguales de diferencia entre las puntuaciones de los rasgos.

Las puntuaciones de las escalas del IPG son interpretadas en los términos de una posición relativa del sujeto dentro de un grupo normativo apropiado. Los percentiles 31 y 69 pueden servir como puntos criticos de división para determinar si las puntuaciones reales de una persona se encuentran arriba o abajo del promedio de un rasgo dado.

Para la confiabilidad de las puntuaciones obtenidas, esta interpretación sería errónea una vez en treinta. Un procedimiento más conservador sería utilizar los percentiles, 25 y 75 como puntos críticos de división; éstas interpretaciones serían erróneas una vez en sesenta. En general, mientras mayor sea la desviación de la puntuación de la persona en relación al promedio, mayor puede ser la confianza de que su verdadera puntuación se halle en la dirección indicada.

Las normas de probabilidad para diferenciaciones más finas que las de las tres categorías de promedio y superior, se presentan en términos de distancias en el cuadro del perfil. El tamaño del cuadro es tal que la desviación estándar de la distribución normal se extiende sobre una distancia vertical de casi 2 cm. Para las confiabilidades de las medidas del rasgo que se obtienen típicamente, un error estándar de medida corresponde a cerca de 8 mm.

PUNTUACIONES ALTAS Y BAJAS DE LAS ESCALAS *(ARES, COPY)*

ESCALAS PPG.

ASCENDENCIA (A):

Aquellas personas que son verbalmente predominantes, que adoptan un papel activo en el grupo están seguras de sí mismas, que se afirman en sus relaciones con los demás y que tienden a tomar decisiones independientes, obtiene alta puntuación en esta escala. Las personas que juegan un papel pasivo en el grupo, quien más bien escuchan que hablan, que carecen de confianza en sí mismas, que dejan que otros tomen la iniciativa, que tienden a ser demasiado dependientes de los demás para recibir consejo, normalmente tienen una baja puntuación.

RESPONSABILIDAD (R):

Las personas que pueden persistir en cualquier trabajo que les es asignado, que son perseverantes y decididas en quienes se puede confiar obtiene alta puntuación en esta escala. Las personas que no pueden persistir en las labores que no les interesan y que tienden a ser inconstantes o irresponsables, usualmente obtienen baja puntuación.

ESTABILIDAD EMOCIONAL (E):

Las puntuaciones altas en esta escala son generalmente alcanzadas por personas equilibradas, emotivamente estables y relativamente libres de ansiedades y tensión nerviosa. Las puntuaciones bajas tienen relación con ansiedad excesiva, hipersensibilidad, nerviosidad y baja tolerancia a la frustración. Generalmente la puntuación baja refleja un equilibrio emotivo deficiente.

SOCIABILIDAD (S):

Las personas a quienes gusta hallarse entre la gente y trabajar con ellas y que son gregarias y sociales obtienen puntuación alta. La baja puntuación refleja falta de contacto social y en grado sumo una verdadera evasión de las relaciones interpersonales.

ESCALAS IPG.**CAUTELA (C):**

Los individuos que son sumamente cautelosos, que consideraron muy cuidadosamente los asuntos antes de tomar decisiones, y a quienes no gusta probar oportunidades o correr riesgos, obtienen puntuación alta en la escala C. Los que son impulsivos que actúan sin pensar, que toman decisiones precipitadas o repentinas, que gustan arriesgarse y buscan emoción, obtienen puntuación baja en la escala C.

ORIGINALIDAD (O):

Las personas que logran una puntuación alta en la escala O gustan de trabajar en problemas difíciles, son intelectualmente curiosos, gozan en las cuestiones y discusiones que hacen pensar y gustar pensar nuevas ideas. A las personas de puntuación baja les disgusta trabajar en problemas difíciles o complicados, no les interesa adquirir conocimientos, como tampoco las cuestiones o discusiones que hacen pensar.

RELACIONES PERSONALES (P):

Logran alta puntuación las personas que tienen mucha fe y confianza en la gente y que son tolerantes, pacientes y comprensivas. La baja puntuación refleja falta de fe o de confianza en la gente, y una tendencia a la crítica de los demás y a molestarse o irritarse por lo que hacen los demás.

VIGOR (V):

La elevada puntuación de esta escala caracteriza a personas que son vigorosas y enérgicas, a quienes gusta trabajar y moverse rápidamente, y que pueden lograr hacer más que la persona media. La baja puntuación se relaciona con bajos niveles de vitalidad y energía, con preferencia para llevar un paso lento y con tendencia a cansarse fácilmente, y a estar por bajo del promedio en términos de rendimiento o de productividad.

Capítulo V Método

Justificación

Ante la escasez de vocaciones al sacerdocio surge la necesidad de realizar un trabajo mediante el cual se ayude en la formación del joven aspirante a sacerdote, para una toma de decisiones más conscientes y sólidas.

El cuidar las condiciones adecuadas para que se dé la toma de decisiones, favoreciendo el desarrollo de las potencialidades y habilidades del aspirante, para que él aprenda a hacer su propio camino al ir resolviendo los problemas en cuanto a sus relaciones interpersonales de la vida cotidiana e irse integrando día a día con madurez y consistencia en su comunidad, le favorecerá en su proceso de identidad vocacional.

De acuerdo con Foladori, H. (1985) el rol del orientador vocacional será acompañar al adolescente en este proceso, brindándole un respaldo a través de diferentes técnicas que le vayan mostrando aspectos de sí que el adolescente tenga, que mediante su proceso cognitivo actuando lo guiará y le mostrará qué decisión tomar.

Foladori, indica también que la orientación vocacional deberá ser visualizada como una tarea que, en tanto abordada y trabajada, posibilitará la paulatina clarificación de la identidad del sujeto y consecuentemente, lo ayudará a tomar mejores decisiones.

Horan, J. (1979) señala que las aproximaciones cognoscitivas al consejo en toma de decisiones son mucho más acomodaticias al lenguaje de la teoría clásica de toma de decisiones, que la teoría psicoanalítica o la existencial. En el consejo cognoscitivista los problemas de elección se definen como tales; las alternativas son pesadas a la luz de nueva información; y el consejero ayuda activamente al cliente a implantar un plan de acción.

Se sabe por experiencia personal que tener identidad es ser uno mismo; de acuerdo con López, Bonelli, A. (1988) nos dice que la identidad responde a la pregunta: ¿quién soy yo? y a la vivencia de la irrepetible singularidad: ¿quién soy yo? en la medida en que se está lanzado a la tarea de definirse vocacionalmente, el adolescente se pregunta con la misma intensidad no sólo ¿quién soy yo? sino también ¿quién seré?.

Dado que estos últimos años la vida sacerdotal se ha visto afectada por la desertión de sacerdotes, y por ello la evangelización ha decrecido, así como también la fe de la gente se ha visto disminuida, es necesario conscientizar al joven aspirante al sacerdocio a que tome muy en serio su vocación y la viva en plenitud.

En otras investigaciones hechas con seminaristas, se han realizado estudios comparativos; el primero fue un estudio comparativo de las relaciones objetales entre un grupo de seminaristas y otro de estudiantes de psicología; Noguera, R. (1988) concluye que en el grupo de seminaristas, el análisis de los resultados permitió se interpretara de la siguiente manera:

Aparecen sentimientos de exclusión de la triada familiar, que se manifiesta en:

Foñojo y temor frente a una situación en que se sienten desplazados sentimientos de culpa provocados por deseos incestuosos, búsqueda de la pertenencia de un grupo donde se diluya su individualidad, angustia frente a la soledad, pobre concepto de sí mismos y gran rigidez del super yo. En suma podemos decir que la institución eclesíástica ofrece al seminarista un estilo de vida que responde a las necesidades que sus relaciones objetales le imponen, como estas necesidades son de carácter inconsciente el sujeto las vive como "vocación religiosa", "vocación llamado", llamado interior a.

En otra investigación hecha también con seminaristas, para ver la actitud del hombre hacia el rol femenino en un grupo de seminaristas y en un grupo de estudiantes laicos, Rodríguez, L. (1988) aplicó el cuestionario MATTER con un límite de tiempo de 50 minutos para todos; se concluye que no hubo diferencias significativas, lo cual significa que el factor cultural en ambos grupos es bastante parecido o que el instrumento utilizado no es suficientemente sensible para percibir diferencias; el no encontrar diferencias significativas es atribuible a problemas metodológicos del instrumento y de la muestra utilizada para dicha investigación.

Por último en una investigación con madres de seminaristas nos dice; Esparza, R (1979) en resumen podemos decir que en las relaciones de las madres de seminaristas con un padre y madre no existen diferencias importantes y éstas se describen como favorables.

En las madres de seminaristas los disgustos con el esposo son por aspecto económico, Las madres de seminaristas opinan de su esposo que les gusta la forma en que trata a sus hijos y que es muy trabajador.

Las madres de seminaristas se describen como: regularmente conformes, nada celosas, regularmente autoritarias y muy activas. "Estas opinan de su esposo que es muy sano, muy activo, regular paciente y poco autoritario".

De acuerdo a estos datos podríamos decir, que estas madres son más inconformes y autoritarias que el esposo.

Son medianamente conformistas, nada celosas y medianamente autoritarias.

La mayoría de las madres de seminaristas dicen platicar siempre con sus hijos.

En las relaciones padre - hijo, es mayor la proporción en las madres de seminaristas, que expresan que el marido ayuda al cuidado de los hijos y los trata bien.

La mayoría de las madres de los seminaristas cuando se enteraron que uno de sus hijos quería entrar al seminario lo apoyaron.

Hay una aceptación de la maternidad en las madres de seminaristas.

La relación que hay entre las investigaciones existentes y ésta radica en el tipo de población con la cual se trabajará: seminaristas que aspiran a seguir con una formación sacerdotal; a los cuales se les brindará un apoyo en la solución de problemas interpersonales y toma de decisiones respecto a la vocación que han elegido.

Planteamiento del problema

¿Cuáles son los aspectos de personalidad que intervienen en la toma de decisiones conscientes de los aspirantes a la vida sacerdotal?

Conceptos

- Desarrollo de la personalidad
- Resolución de problemas

Definición de conceptos

Desarrollo de la personalidad

La personalidad es la organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo, que determinan su ajuste único al medio. (Allport, 1961).

Skinner, piensa que la comprensión de ésta se desarrollará partiendo de considerar el desarrollo conductual del organismo humano en continua interacción con el ambiente.

Es el proceso por el cual la persona va desplegando todas sus potencialidades durante el desarrollo de su vida, siendo este proceso de manera integral; físico, psicológico, social y espiritual.

Toma de decisiones y resolución de problemas

La toma de decisiones madura se basa tanto en la provisionalidad procesal de las configuraciones vocacionales, como en la clarificación y aceptación de la realidad global que conduce a planes sensatos y responsables para el propio individuo. (E. Rivas, 1988).

Solución de problemas, según se emplea en la bibliografía psicológica, se refiere normalmente a procesos de conducta y pensamiento dirigidos hacia la ejecución de determinada tarea intelectualmente exigente. (Raymond, S Sid Kersar y otros).

Tomar decisiones es un proceso esencial en la persona humana, por medio del cual se va a realizar durante el desarrollo de su vida y ser ella misma, no permitiendo que otros decidan por ella en la resolución de sus problemas.

Muestra

Para la realización de esta investigación se trabajó en el seminario de los sacerdotes Operarios del Reino de Cristo, ubicado en la ciudad de Querétaro, los aspirantes al sacerdocio pertenecen a diferentes estados de la República Mexicana.

Se utilizó un muestreo intencional, ya que la población cuenta con 72 seminaristas en diferentes cursos para su preparación a la vida sacerdotal, solo se les invitó a 12 jóvenes de reciente ingreso, donde en sesión grupal se dio a conocer el proyecto y posteriormente se les invitó a participar en este trabajo de investigación.

Una vez incorporados los participantes, se les explicó paso a paso como se llevaría a cabo este trabajo.

Sujetos

Se trabajó con 12 sujetos del sexo masculino, todos aspirantes al sacerdocio de una edad de 18 a 25 años, nivel económico medio bajo, nivel de estudios medio superior, de diferentes estados de la República Mexicana como: Guanajuato, Jalisco, Estado de México y Guerrero.

Tipo de estudio

Es una investigación de campo, descriptiva y observacional, debido a que el objetivo fue únicamente mostrar las características de la población a partir de un grupo de variables.

El estudio fue descriptivo dado que el objetivo es únicamente el de presentar las características del grupo y no la de explicar la naturaleza o la relación de variables en cuestión.

Es de campo dado que se realizó en el medio natural en el que se desempeñan los sujetos.

Diseño no experimental, ya que se observó el fenómeno en su contexto natural; transaccional y descriptivo; ya que la evaluación se realizó en un tiempo único con el único objeto de proporcionar su descripción.

Diseño

Se trabajó con un solo grupo integrado por las personas que hayan aceptado participar en este proyecto, fue homogéneo del sexo masculino, con la exposición del tema sobre solución de problemas y explicación del método de casos y la aplicación de la prueba de Perfil e Inventario de la Personalidad de Gordon (PPG - IPG), se trabajó en forma individual explicando resultados e impartiendo orientación vocacional.

Instrumentos

Método de casos.

El instrumento de métodos de casos, consta de siete apartados los cuales van a llevar a la persona a pensar en forma lógica y ordenada, a la vez que ir resolviendo su problema por escrito.

En el primer apartado se llega a la definición del problema en siete pasos, iniciando con el nombre del o de los dueños del problema, hasta las consecuencias para el dueño del problema, si se resuelve o no dicho problema.

En el segundo apartado, se anotan tres opciones para buscar las posibles causas del problema, en la historia personal del sujeto.

Tercer apartado, se hace una lista de posibles soluciones, se escriben tres para tener alternativas de solución.

En el cuarto apartado se presenta un cuadro llamado Matriz de Prueba de Soluciones, pasando tal y como se escribieron en el apartado anterior, se hará la prueba de estas soluciones en forma vertical.

Posteriormente se elige la mejor solución. Viene a continuación la implementación de la solución.

Por último se encuentra una gráfica, que permite ver a través de la evaluación si el sujeto se acerca o no al objetivo propuesto.

Este instrumento consta de 26 reactivos en total, mas la gráfica para evaluar. (ver anexo # 1).

Perfil e inventario de la personalidad de Gordon.

Este instrumento de personalidad, está integrado por dos partes, cada una de ellas mide cuatro rasgos de personalidad, proporcionando una medida de fácil obtención.

Los instrumentos pueden usarse a fin de proporcionar mayor apreciación de los ocho factores como son: Ascendencia, Responsabilidad, Estabilidad emocional, Sociabilidad (ARES), Cautela, Originalidad, Relaciones personales y Vigor (COPV), importantes en la comprensión de la personalidad.

El PPG consta de 18 grupos de reactivos y el IPG de 20 grupos de reactivos.

Cada grupo de reactivos está formado por cuatro frases descriptivas, llamadas tétradas.

La primera hoja del folleto de Prueba del PPG y la del IPG, contienen cuadros para las representaciones gráficas de los patrones de respuestas de cada persona. (ver anexo # 2).

Capítulo VI Resultados

La muestra estaba integrada por doce personas del sexo masculino, de una edad entre los 18 y 25 años, todos solteros, de un nivel económico bajo, su nivel de estudios medio superior, todos son estudiantes.

Con respecto a su lugar de procedencia, se observó que un 33.3% es del Estado de Guanajuato, el 58.3% del Estado de México y un 8.3% del Estado de Guerrero.

El 100% de la muestra contestó al inventario de personalidad, al igual el perfil de personalidad de Gordon.

Solamente el 83.3% de la población contestaron al inventario de Método de Casos quedando un 16.66% sin entregarlo, por haberse retirado del seminario.

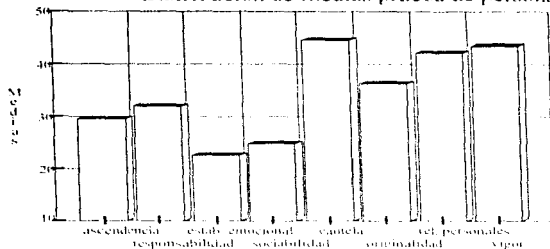
Perfil e inventario de personalidad de Gordon

Rasgo	Puntaje crudo				Puntaje percentil			
	25.000	13.000	18.083	3.695	71.000	9.000	29.500	19.100
Ascendencia	29.000	13.000	19.917	4.699	85.000	3.000	31.917	24.556
Responsabilidad	24.000	6.000	18.000	5.641	45.000	0.000	22.500	15.906
Estabilidad emocional	25.000	4.000	16.667	6.213	66.000	0.000	24.750	21.772
Sociabilidad	32.000	9.000	20.750	6.930	94.000	6.000	44.500	28.338
Cautela	32.000	17.000	22.667	4.716	89.000	8.000	36.250	27.363
Originalidad	30.000	12.000	20.667	6.301	90.000	5.000	42.083	32.052
Relaciones personales	31.000	16.000	22.286	4.712	90.000	11.000	43.500	26.044
Vigor								

n = 12

Tabla # 1 puntajes personalidad

Distribución de medias prueba de personalidad



Gráfica # 1

Tal y como se observa, la población muestra un puntaje más alto en cautela, lo cual nos indica que los sujetos consideran muy cuidadosamente los asuntos antes de tomar decisiones. Además de que existe la probabilidad de que la situación de prueba incremente este aspecto.

Se observa una población con puntaje alto en vigor, el cual caracteriza a las personas por ser vigorosas y energéticas.

A continuación la población muestra un puntaje alto en relaciones personales, que indica que los sujetos tienen mucha fe y confianza en la gente, son tolerantes, pacientes y comprensivos.

En cuanto a originalidad la población muestra un puntaje alto que nos permite observar que los sujetos gustan de trabajar en problemas difíciles, son intelectualmente curiosos, gozan en cuestiones y discusiones que hacen pensar y gustan de generar nuevas ideas.

En la escala de responsabilidad, la población muestra un puntaje medio lo cual nos indica que los sujetos tienden a persistir en cualquier trabajo que les es asignado, siendo perseverantes y decididos y en quienes se puede confiar cualquier trabajo.

Se observa una población que muestra un puntaje medio en ascendencia, mostrándonos con esto que se trata de sujetos con tendencia a ser verbalmente predominantes, adoptando un papel activo en el grupo, están seguros de sí mismos, se afirman con sus relaciones con los demás, con tendencia a tomar decisiones independientes.

La población muestra un puntaje bajo en sociabilidad que refleja falta de contacto social.

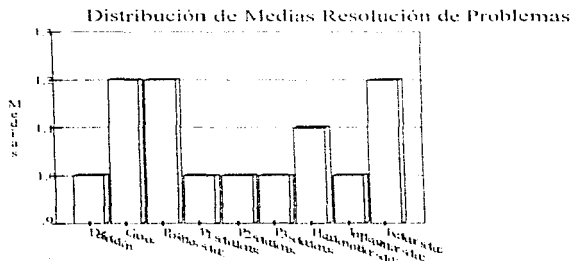
El puntaje más bajo de la población es en estabilidad emocional lo que nos habla de relaciones con ansiedad, hipersensibilidad, nerviosismo y baja tolerancia a la frustración.

Método de casos

Definición del problema	Max.	Min.	N	S
Definición del problema	1,000	0,000	833	,389
Causas del problema	3,000	1,000	1,200	,632
Posibles soluciones	3,000	1,000	1,200	,632
Prueba 1 de soluciones	1,000	1,000	1,000	,000
Prueba 2 de soluciones	1,000	1,000	1,000	,000
Prueba 3 de soluciones	1,000	1,000	1,000	,000
Elegir la mejor solución	2,000	1,000	1,100	,316
Implementar la solución	1,000	1,000	1,000	,000
Evaluar la solución	2,000	1,000	1,200	,433

n = 12

Tabla # 2 puntajes método de casos



Gráfica # 2

Tal y como se observa, en la muestra se obtienen puntajes más altos en causas del problema, posibles soluciones y evaluar la solución; lo cual nos indica que la población busca con mayor facilidad las causas de sus problemas, así como encuentra y pone las posibles soluciones a los mismos y al mismo tiempo logra una buena evaluación.

En cuanto a elegir la mejor solución, la población muestra un puntaje alto indicando con ésto que hay buena toma de decisiones en la elección.

La población muestra un puntaje bajo en lo que respecta a la definición del problema, el planteamiento de soluciones (observado en la matriz de soluciones) y en la implementación de la solución.

Posterior a los análisis descriptos, se realizó un análisis de correlación de Spearman con la finalidad de determinar cuales rasgos de personalidad se asocian con los aspectos de solución de problemas, de lo cual se pudo observar lo siguiente:

La relación entre la variable responsabilidad y las variables definición del problema, causas del problema, posibles soluciones, prueba 1, prueba 2 y prueba 3 se observa un puntaje de ,4884 con una significancia de ,05 que indica una relación media entre ambas variables.

El resto de las variables de la prueba de Personalidad e Inventario de Gordon PPG e IPG no muestran puntajes altos de correlación con las variables del Instrumento de Solución de Problemas "Metodo de Casos". La relación entre el rasgo ascendencia y definición del problema se observa un puntaje de ,3285 lo que significa que si existen estadísticamente diferencias significativas respecto a ascendencia y definición del problema.

Discusión

Al terminar la carrera de psicología, mi trabajo se ha abocado de una manera especial y concreta a la orientación vocacional, con jóvenes de ambos sexos, tanto de grupos juveniles así como en forma individual. Lo he llevado a cabo a través de entrevistas relacionadas con la orientación vocacional y toma de decisiones, tanto del interior de la República Mexicana como del Distrito Federal.

Es por ello que surge el interés por investigar el área referente a los grupos de seminaristas, ya que además existen muy pocas investigaciones hechas con estas personas. Otro aspecto que orientó esta investigación fue la experiencia adquirida en el programa de DIPHPREG3 (Desarrollo Integral de la Persona Humana, Proceso Educativo Guiado en Grupo, en Situación de Consejo o Autodirigido) con grupos formados por aspirantes a la vida religiosa femenina, sólo que con estos grupos se lleva todo el proceso de DIPHPREG3 de una manera escolarizada, mientras que con estos jóvenes sólo se llevó a cabo la parte de solución de problemas, tal vez sea el motivo por el cual en los resultados haya puntuaciones tan bajas en algunos aspectos del método de casos, dado que cada una de las partes de la metodología de DIPHPREG3 va llevando una secuencia de preparación en el pensamiento de la persona, capacitándola para la subsiguiente parte del método.

Durante el desarrollo de este trabajo se pudo observar que estos jóvenes tienen una gran necesidad de ser escuchados, así como una necesidad de comprensión con respecto a sus expectativas hacia la vida, tanto dentro como fuera del seminario.

La vocación sacerdotal se plantea como un llamado gratuito de Dios a algunos miembros de su pueblo. (Conferencia del Episcopado Mexicano); esto no quiere decir que Dios hable con voz humana, sino que él se manifiesta para los que tienen fe, a través de los acontecimientos y de las necesidades cotidianas; así pues, la persona llamada siente la necesidad de ayudar y servir a los demás, respondiendo de este modo a ese llamado interior que Dios le hace.

En forma muy particular llaman la atención los puntajes de los rasgos de sociabilidad y relaciones personales, que se muestran bajo y alto respectivamente, lo que hace surgir la siguiente pregunta ¿Por qué muestran falta de contacto social si sus relaciones personales son muy buenas?

Respondiendo a esta pregunta, se considera que el lugar de procedencia, juega un papel muy importante; generalmente provienen de lugares muy pequeños, la falta de trato social y el hecho de que la mayoría de estos jóvenes vivían dentro de familias integradas, combina la situación de buenas relaciones familiares con la falta de trato social.

Es importante que el joven aspirante al sacerdocio, desde su inicio en este estilo de vida, aprenda a solucionar sus problemas ya que siempre se le presentarán como parte de su misión a la que fue llamado.

La creatividad provee al joven seminarista de los instrumentos necesarios para resolver los problemas que la vida plantea y que para cada problema necesitara soluciones nuevas y creativas que le permitan integrarse a nuevas situaciones que lo harán madurar durante su desarrollo una vez dada cada solución.

La finalidad de esta investigación es la de proporcionar al joven aspirante, un apoyo en su decisión de optar por la vocación sacerdotal.

Se pudo constatar mediante entrevistas personales que los jóvenes se dieron cuenta de sus rasgos de personalidad, sobre todo en qué tienen que trabajar para ser mejores personas y optar con mayor decisión y conciencia por este estilo de vida. Por el método de casos se percataron de la importancia que tiene el dedicar unos momentos de reflexión personal para ir descubriendo los obstáculos que les impide avanzar en este proceso y por lo tanto tomar la decisión de iniciar la solución a sus problemas, llegando a la conclusión de que son ellos los primeros responsables de su formación como futuros sacerdotes.

Una vez que el joven ha aprendido el método de casos continuará con la solución de otros problemas, teniendo en cuenta que el solucionar primero el problema más relevante que tenga por el momento, le permitirá automáticamente la solución de problemas vicarios correspondientes; (Nieves, R. E. 1993).

El aprender a solucionar problemas es una tarea que toda persona debería empeñarse en la vida por adquirir ya que es una manera de sentirse libre de tensiones y en armonía con uno mismo y los semejantes; porque los conflictos reportan al ser humano malestar personal y relaciones humanas conflictivas.

Hasta cierto punto al aplicar la investigación a estos jóvenes se trabajó sobre un terreno ciertamente preparado en cuestión de solución de problemas, porque a su ingreso se les impartió un curso sobre habilidades de pensamiento, el cual los capacita para encontrar con mayor facilidad la solución a sus problemas. El desarrollo de habilidades de pensamiento (DHP) es un programa con el que se pretende satisfacer la necesidad de tener un mejor desempeño intelectual, mediante el desarrollo de un conjunto de habilidades que propicien el aprendizaje, así como la toma de decisiones y la solución de problemas relacionados con las situaciones a las que el individuo se enfrenta en su interacción con el medio.

A través de la aplicación del método de casos se pudo observar que a las personas les es más fácil la realización del método cuando han vivido todo el proceso de DIPHPREG3, concluyendo con la solución de problemas.

En especial se ha podido observar que cuando una persona se inicia con el método DIPIIPREG3 muestra mayor interés ya que recibe una formación integral de la persona sin descuidar ningún aspecto de la misma: lo físico, psicológico, social y espiritual. Sin embargo, como éste es un grupo de seminaristas, estos aspectos los viven a diario aunque no en forma dirigida ni sistemática.

Por lo tanto, el empeño que ponen a todo lo que se les enseña permitió trabajar con ellos utilizando el método de casos y solución de problemas con mayor facilidad, tal como se observa en la gráfica 2 que muestra la tendencia por buscar las causas de sus problemas, encontrar las soluciones y al mismo tiempo lograr una buena evaluación; sin embargo se encuentra dificultad en lo que respecta a la definición del problema, el planteamiento de soluciones y la implementación de la solución. En lo que respecta a este proceso previo se puede observar, se dificultó a este grupo ya que requiere de mayor concentración y reflexión, cosa que en jóvenes de reciente ingreso por lo general se les dificulta.

Dado que se trata de un grupo de jóvenes que inician un nuevo estilo de vida fue necesario aplicar un cuestionario de personalidad para ayudarlos a descubrir sus problemas y empezar a dar solución.

Los cuestionarios de personalidad de Gordon, tanto el perfil como el inventario de la personalidad, en los cuales se evalúa los siguientes rasgos de personalidad como: ascendencia, responsabilidad, estabilidad emocional, sociabilidad, cautela, originalidad, relaciones personales y vigor.

Como se puede observar en la gráfica 1, tanto en estabilidad emocional como en sociabilidad, los puntajes en la población fueron más bajos, esto indica que en general se trata de jóvenes con ansiedad excesiva, hipersensibilidad, nerviosidad y baja tolerancia a la frustración; lo cual refleja un equilibrio deficiente. En opinión de expertos en grupos, nos dicen que todo inicio de grupo produce ansiedad; este grupo de seminaristas no es una excepción dado que están iniciando un estilo de vida nuevo, un reencuentro consigo mismos, con personas de diferentes lugares, etcétera, todo esto es una reintegración a su nueva vida.

En cuanto a sociabilidad, se observa que el grupo refleja falta de contacto social, tal y como se describe anteriormente; este factor es influido en mucho por el contexto en el que se desarrollaron y el medio del que provienen. Sin embargo se muestran cautelosos, considerando muy cuidadosamente los asuntos antes de tomar decisiones. Así mismo son personas con mucha fe y confianza en la gente, tolerantes y comprensivas, vigorosas y enérgicas.

En cuanto a las puntuaciones altas mostradas al respecto, se considera muy favorable para el inicio de su formación en el seminario, puesto que son personas dinámicas y creativas.

El seminario donde se realiza la investigación cuenta con una población aproximada de 70 seminaristas distribuidos en los diferentes cursos preparatorios para llegar al sacerdocio; se eligieron a los de reciente ingreso, que aunque eran 20 jóvenes sólo se trabajó con 12 porque reunían características comunes entre sí dado que los ocho restantes eran universitarios.

Al elegir cualquier carrera profesional, las personas requieren de una orientación sobre la misma; lo mismo para cuando se elige una vocación para este estilo de vida, el joven necesita llevar un acompañamiento previo a su ingreso por un experto en orientación vocacional, para poder optar libre y responsablemente.

Foklori, H. (1985) dice que la orientación vocacional debiera ser visualizada como una tarea que, en tanto que sea abordada y trabajada puede posibilitar la paulatina clarificación de la identidad del sujeto y consecuentemente, lo ayudará a tomar mejores decisiones.

Respecto a esto se considera que la orientación vocacional una vez aplicada al joven, le permitirá ir clarificando su identidad, responderse a la pregunta de ¿Quién soy? ya que esta pregunta es el principio de identidad y en la medida en que respondamos a esta, nos iremos identificando nosotros mismos y es allí donde lograremos nuestra identidad y seremos capaces de lograr nuestras propias decisiones.

Tal como nos plantea Luviano, V. (1980) que la orientación vocacional promueve y ayuda a que la persona realice su vocación ontológica; en mi práctica profesional encuentro que en la orientación vocacional se orienta al joven a que tome conciencia de su ser ontológico, a que se descubra como ser único e irrepetible, ya que las diferencias individuales son las que nos hacen ser únicos, cuando el joven descubre esto es cuando se pone a trabajar en serio, para encontrar su propio camino, ya que este camino no está trazado, cada hombre, cada mujer tenemos que crear nuestro propio camino y esto se va logrando en la medida que se vaya aprendiendo a tomar decisiones personales.

Cada vez que tomamos decisiones responsables fortalecemos nuestro yo y vamos siendo más nosotros mismos.

El orientador vocacional debe hacer tomar conciencia al joven de que es él el único responsable de realizarse en la vida, que, no viene a ser suplente de nadie ni tampoco podrá dejar su tarea o misión para que otro la venga a terminar, cada quien es responsable de lo que haga o deje de hacer.

Otro principio ontológico es el de ser perfectibles, que en otros términos sería educables, cada día el ser humano por naturaleza puede ser mejor.

Se considera que el orientador vocacional es muy importante ya que debe favorecer el desarrollo de las potencialidades del orientado o joven que se acerque a pedir orientación, esta orientación se hará en la medida que el orientador vocacional tome su papel de orientador, no de imponerse ante el joven ya que debemos tomar en cuenta su individualidad, su ser de persona única, tomar en cuenta sus diferencias individuales, y no querer que todos respondan de la misma manera, al mismo ritmo etcétera, o bien querer que sean o actúen como a nosotros nos gustaría que lo hicieran; es muy importante que el orientador deje ser al joven, que solo dé orientaciones y lo deje ser libre ya que así el joven irá aprendiendo a tomar decisiones eligiendo lo mejor; el uso de la libertad verdadera es buscar lo mejor y para buscar lo mejor necesitamos entusiasmo y dedicación.

Para cerrar esta discusión; debe hacerse mención de que el ser persona es esencial al hombre, de aquí se desprende la personalidad; es en la historia, en el tiempo, donde el ser humano se va educando en su ser y hacer de persona única e irrepetible, se va desarrollando en su identidad, logrando con esto llevar a cabo una buena toma de decisiones y solución de problemas, haciendo su trabajo con mayor eficacia, de tal forma que lo que se haga sea útil, y que se lleve a feliz término.

ANEXOS

Anexo # 1 Solución de problemas. "Método de casos"

Instrucciones : 1.- Resuelve el siguiente problema.
2.- Sigue los pasos propuestos.

1. Definir el problema.

- 1.- Aprende a definir tu problema.
- 2.- Escribe a continuación paso por paso, tu problema con ayuda del asesor.

1. _____
- 2.- _____
- 3.- _____
- 4.- _____
- 5.- _____
- 6.- _____
- 7.- _____

2. Buscar las causas del problema.

1. **Busca** tres posibles causas de tu problema, en tu historia personal.
2. **Escríbelas** enseguida.

1. _____
- 2.- _____
- 3.- _____

3. Hacer una lista de posibles soluciones.

1. **Inventa**, para cada causa, una solución creativa y responsable.
2. **Escríbelas** enseguida

1. _____

2.- _____

3.- _____

4. Probar las soluciones

1. **Analiza** la matriz de prueba de soluciones
2. **Escribe** las soluciones que tú inventaste, en los espacios correspondientes.
3. **Prueba** cada una de las soluciones, según tu forma de pensar. Hazlo en forma vertical.
4. **Señala** con una crucesita, lo que te convenga, en los dos primeros cuadros.
5. **Escribe** en los siguientes lo que tú pienses y marca con una cruz el paréntesis correspondiente.
6. **Suma** el número de crucesitas y al final escribe el resultado de cada columna, en el espacio correspondiente.

MATRIZ DE PRUEBA DE SOLUCIONES			
SOLUCIONES	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA
Preguntas para probar las soluciones			
¿Qué opino de cada solución?	QUE: <input type="checkbox"/> puede ser <input type="checkbox"/> debe ser <input type="checkbox"/> la quiero <input type="checkbox"/> me gusta <input type="checkbox"/> es posible	QUE: <input type="checkbox"/> puede ser <input type="checkbox"/> debe ser <input type="checkbox"/> la quiero <input type="checkbox"/> me gusta <input type="checkbox"/> es posible	QUE: <input type="checkbox"/> puede ser <input type="checkbox"/> debe ser <input type="checkbox"/> la quiero <input type="checkbox"/> me gusta <input type="checkbox"/> es posible
¿Qué aspectos de mi vida favorece?	QUE: <input type="checkbox"/> lo esencial <input type="checkbox"/> lo accidental	QUE: <input type="checkbox"/> lo esencial <input type="checkbox"/> lo accidental	QUE: <input type="checkbox"/> lo esencial <input type="checkbox"/> lo accidental
¿Cómo favorece mis objetivos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Porqué tiene relación con mi forma de pensar y de ser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Cómo llegará a ser una conducta aceptada socialmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fecha de poner en práctica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suma de puntos			

5. Elegir la mejor solución.

1. Encierra en un círculo la suma que tenga el mayor porcentaje
2. Elige la que te parezca mejor para conseguir tus objetivos.
3. Pide consejo sobre tus soluciones, pero la ELECCION debe ser PERSONAL.

¿() PRIMERA () SEGUNDA () TERCERA?

6. Implementar la solución.

1. Define, por escrito, la conducta que quieres llegar a tener (objetivo propuesto) cuando hayas puesto en práctica la solución de tu problema.

2. Haz, por escrito una lista de los rasgos de personalidad que te propones conseguir o perfeccionar, al resolver este problema.

3. Haz, por escrito, una lista de las cosas que vas a necesitar para poner en práctica la solución de tu problema.

4. **Describe** en orden de sucesión, los pasos que vas a dar desde que comience hasta que termine la solución del problema. Pueden ser 10 o más o menos. Los que tu solución necesite.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

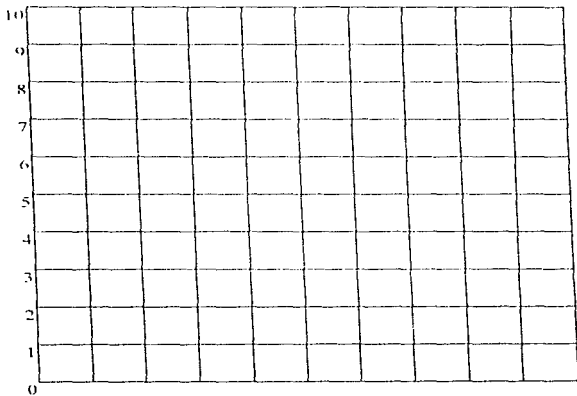
7. **Evaluar la solución.**

1. **Dibuja la gráfica correspondiente.**

Objetivo
Propuesto

P
a
s
o
s
c
o
n
c
r
e
t
o
s
h
a
c
i
a

e
l
o
o
b
j
e
t
i
v
o
p
r
o
p
u
e
s
t
o



Fechas de registro, de los pasos concretos, que se vayan dando hacia el objetivo propuesto.

O. NOTAS FINALES:

1. Al quedar resuelto el problema presente y los problemas vicarios correspondientes, se puede abordar la solución de otro problema fundamental.
2. Una vez aprendido el "Método de Casos" para la solución de los problemas, ya no será necesario hacer todo el planteamiento por escrito.
3. Los problemas podrán ser resueltos sobre la marcha de la vida cotidiana.
4. Entre una fecha y otra de registro de los pasos concretos hacia la solución del problema, puede haber espacios de tiempo muy variados, lo cual carece de importancia, siempre y cuando no se trate de un estancamiento en la solución.
5. De desear sería que cada uno de los pasos constituyera el logro de un hábito, lo cual permitiría la irreversibilidad del aprendizaje.

Anexo # 2 Inventario de Personalidad

Nombre _____ Edad _____ Sexo _____
Fecha _____ Estado civil _____
Empresa _____
Grado u Ocupación _____
Ciudad _____ Estado _____

Instrucciones:

En este folleto hay un número de características personales. Dichas descripciones están agrupadas en cuatro. Ud. debe examinar cada grupo y escoger la que más se le asemeje. Una vez escogida márquela con una línea en la columna designada con el signo +.

Después examine el resto del grupo y seleccione la que menos se le asemeje. Una vez escogida márquela con una línea en la columna designada con el signo -.

Las dos restantes no deberán llevar ninguna marca.

Ejemplos: prefiere levantarse temprano en las mañanas
 no le interesa la música popular
 tiene muy buenos conocimientos en inglés
 obtiene una muy mal balanceada dieta

Suponiendo que usted haya leído las cuatro preguntas en el grupo y ha decidido que: A pesar de que casi todas se le asemejan, "Obtiene una muy mal balanceada dieta" es la que más se le asemeja, deberá Ud. llenar el espacio seguido de dicha pregunta, como en el ejemplo arriba citado, bajo la columna +.

A continuación, examine las otras tres frases y decida cuál de ellas es la que menos se le asemeja. Supongamos que "prefiere levantarse temprano en las mañanas" se le asemeja menos que las otras dos. Entonces deberá Ud. llenar el espacio seguido de dicha pregunta, como en el ejemplo arriba citado, bajo la columna -.

Para cada grupo deberá Ud. tener sólo dos respuestas, una en la columna + y otra en la -.

En algunos casos se le será difícil decidir cuál de las frases deberá Ud. marcar, haga las mejores decisiones que pueda. Recuerde que ésta no es una prueba. No hay respuestas correctas o incorrectas. Deberá Ud. marcar ciertas frases las cuales se le asemejan. Asegúrese de marcar la frase que más se le asemeje y la que menos se le asemeje, dejando dos frases sin marcar. Dé la vuelta al folleto y comience.

Un pensador muy original
una persona un poco lenta y pausada
tiende a criticar a otros
toma decisiones después de mucho pensar

Piensa que todos son esencialmente honestos
le gusta tomar con calma el trabajo y el juego
tiene una actitud inquisitiva
tiende a actuar impulsivamente

Una persona muy activa
no se enoja con otras personas
le disgusta trabajar con problemas complejos y difíciles
prefiere fiestas animadas a pláticas tranquilas

Disfruta de las discusiones filosóficas
se cansa fácilmente
piensa las cosas con mucho cuidado antes de actuar
no tiene una gran confianza en otras personas

Le gusta trabajar principalmente con ideas
realiza sus acciones más bien lentamente
es muy cuidadoso cuando toma una decisión
encuentra algunas personas difíciles de sobrellevar

Una gran persona para aprovechar oportunidades
se irrita rápidamente con otras personas
puede hacer muchas cosas en poco tiempo
prefiere poner algo en práctica en vez de planearlo

Se siente muy cansado y preocupado al final del día
se inclina a hacer juicios apresurados
no muestra resentimiento hacia otras personas
tiene un gran interés en aprender

No actúa al momento
se irrita por las faltas de otros
le falta interés en hacer pensamiento crítico
prefiere trabajar rápidamente

Se inclina a volverse muy enojado con la gente
le gusta estar activo todo el tiempo
preferiría no correr riesgos
prefiere trabajos que requieran pocas ideas originales o reflexión

Una persona muy cauta
prefiere trabajar más bien despacio
muy diplomático y cuidadoso
preferiría no ocupar su mente en pensamientos profundos

Pierde la paciencia rápidamente con las personas
tiene menor resistencia física que la mayoría de la gente
tiende a ser creativo y original
no le importan mucho las cosas excitantes

Tiende a actuar precipitadamente
tiene un gran vigor y dinamismo
no confía en la gente hasta que ellos se han probado
le gustan los problemas que requieran bastante reflexión

No le gusta trabajar rápidamente
tiene gran fe en la gente
tendencia a entregarse al desce del momento
goza en llevar a cabo problemas complicados

Un trabajador muy activo
acepta la crítica con buen humor
no acepta problemas que impliquen mucho razonamiento
se inclina a actuar primero y a pensar después

No habla sino lo mejor de otras personas
muy cauteloso antes de decidir
no le interesa provocar que impliquen mucho razonamiento
se inclina a actuar primero y a pensar después

No habla sino lo mejor de otras personas
muy cauteloso antes de decidir
no le interesa provocar discusiones de pensamiento elevado
no se apresura en ir de un lugar a otro

**No tiene una mente inquisitiva
no actúa impulsivamente
generalmente procede con energía
se irrita fácilmente por la debilidad de otra gente**

**Puede hacerse más cosas que otras personas
toma las oportunidades sólo por placer
se ofende cuando es criticado
preferiría trabajar con ideas que con cosas**

**Muy confiado en otras personas
prefiere desempeñar trabajos simples o de rutina
realiza todo al momento
lleno de vigor y vitalidad**

**Hace decisiones muy rápido
le son simpáticos todos
mantiene un ritmo rápido en el trabajo o juego
no tiene mucho interés en adquirir conocimientos**

PERFIL DE PERSONALIDAD

Nombre _____ Edad _____ Sexo _____
Fecha _____ Estado civil _____
Empresa _____
Grado u Ocupación _____
Ciudad _____ Estado _____

Instrucciones:

En este folleto hay un número de características personales. Dichas descripciones están agrupadas en cuatro. Ud. debe examinar cada grupo y escoger la que más se le asemeje. Una vez escogida márquela con una línea en la columna designada con el signo +.

Después examine el resto del grupo y selecciones la que menos se le asemeje. Una vez escogida márquela con una línea en la columna designada con el signo -.

Las dos restantes no deberán llevar ninguna marca.

Ejemplos:	tiene un excelente apetito	+	-
	se enferma muy a menudo		
	sigue una bien balanceada dieta		
	no hace bastante ejercicio		

Suponiendo que usted haya leído las cuatro preguntas en el grupo y ha decidido que: A pesar de que casi todas se le asemejan, "Obtiene una muy mal balanceada dieta" es la que más se le asemeja, deberá Ud. llenar el espacio seguido de dicha pregunta, como en el ejemplo arriba citado, bajo la columna +.

A continuación, examine las otras tres frases y decida cuál de ellas es la que menos se le asemeja. Supongamos que "prefiere levantarse temprano en las mañanas" se le asemeja menos que las otras dos. Entonces deberá Ud. llenar el espacio seguido de dicha pregunta, como en el ejemplo arriba citado, bajo la columna -.

Para cada grupo deberá Ud. tener sólo dos respuestas, una en la columna + y otra en la -.

En algunos casos se le será difícil decidir cuál de las frases deberá Ud. marcar, haga las mejores decisiones que pueda. Recuerde que ésta no es una prueba. No hay respuestas correctas o incorrectas. Deberá Ud. marcar ciertas frases las cuales se le asemejan. Asegúrese de marcar la frase que más se le asemeje y la que menos se le asemeje, dejando dos frases sin marcar. Dé la vuelta al folleto y comience.

Es bastante sociable
le falta confianza en sí mismo
cumplido en cualquier trabajo que realiza
tendencia a ser algo emocional

No le interesa estar con otra gente
libre de ansiedades y tensiones
una persona bastante irresponsable
toma el mando en las discusiones de grupo

Actúa nerviosa e inestablemente
tiene una gran influencia sobre otros
no le gustan las reuniones sociales
un trabajador concienzudo y persistente

Se le facilita hacer nuevas amistades
no soporta realizar la misma tarea por mucho tiempo
fácilmente manejado por otros
se mantiene controlado aún cuando se ha frustrado

Capaz de hacer decisiones importantes sin ayuda
no se relaciona fácilmente con gente desconocida
tiende a estar en tensión
realiza su trabajo a pesar de tener problemas

No tiene interés en ser sociable
no toma en serio sus responsabilidades
seguro de sí mismo todo el tiempo
toma el mando en trabajos de grupo

Una persona en quien se puede confiar
se disgusta fácilmente cuando las cosas van mal
no está muy seguro de sus propias opiniones
prefiere estar cerca de la gente

Le parece fácil influir sobre otros
realiza su trabajo ante cualquier obstáculo
limita sus relaciones sociales a unos cuantos
tiende a ser una persona más bien nerviosa

No hace amistades muy rápidamente
toma una parte activa en trabajos de grupo
persiste en trabajos rutinarios hasta terminarlos
no tiene un buen balance emocional

Seguro en sus relaciones con otras personas
se siente fácilmente lastimado
tiene hábitos de trabajo bien desarrollados
preferiría conservar un grupo pequeño de amigos

Se irrita con facilidad
capaz de manejar cualquier situación
no le gusta conversar con extraños
cumplido en cualquier trabajo realizado

Prefiere no discutir con otras personas
incapaz de mantener con horario fijo
una persona tranquila y calmada
se inclina a ser muy sociable

Libre de cuidados y preocupaciones
falta de sentido de responsabilidad
no le interesa relacionarse con el sexo opuesto
habilidad en el trato con otras personas

Encuentra fácil hacer amistad con otros
prefiere que otros tomen la decisión en actividades de grupo
una persona muy nerviosa
muy persistente en cualquier trabajo desempeñado

Calmado y de buenas maneras
incapacitado para realizar su trabajo
goza de tener gran cantidad de amigos a su alrededor
no confía demasiado en sus propias habilidades

Se puede confiar plenamente en Ud.
solamente le importa la compañía de determinadas personas
encuentra dificultad para relajarse
toma una parte activa en las discusiones de grupo

No se da por vencido fácilmente en un problema
tiende a ser algo nervioso
falta de seguridad en sí mismo
prefiere pasar el tiempo en compañía de otros

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

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña-Escobar, C. (1986) *Creatividad: La libertad secreta*. Revista: Perfiles Educativos; México, D.F.
- Allport, G.W. (1961) *Psicología de la Personalidad*, Editorial Paidós, Buenos Aires.
- Cueli, J. Reidl, L. (1983) *Teorías de la Personalidad*, Ed. Trillas, México.
- Clifton B. Chadwick (1985) *Estrategias Cognitivas y Afectivas del Aprendizaje*. Estudios Sociales, Santiago de Chile.
- Conferencias del Episcopado Mexicano (1986) *Normas Básicas para la Formación Sacerdotal en México*, México, D.F.
- De los Ríos, I. (1990) *Variables Motivacionales y Rasgos de Personalidad en relación con la madurez vocacional*. Revista de Ciencias de la Educación, Venezuela.
- Esperanza, R. (1979) *Estudio Comparativo entre Madres con Hijos Seminaristas y Madres con Hijos Farmacodependientes*. Tesis de Licenciatura inédita, UNAM.
- Esquivel, D. y González, F. (1995) *Ellos sí, por que yo no? Testimonios Vocacionales*, México, D.F.
- Foladori, H. (1985) *Análisis Vocacional y Grupos U.A.F.M. Cuernavaca, Morelos*.
- Foladori, H. (1987) *El Adolescente y la Vocación U.A.F.M. Cuernavaca, Morelos*.
- Horan, J. (1979) *Toma de Decisiones Efectivas en el Consejo*. Duxbury Press, Massachusetts. Traducción: Conde, C. (1992) UNAM.
- Kohan Nuria, C. (1977) *Las Aptitudes y la Orientación Vocacional*. Buenos Aires, Argentina.
- López Bonelli, A. (1977) *Identidad y Orientación Vocacional en Adolescencia*. Revista del Instituto de Investigaciones Educativas, Buenos Aires, Argentina.
- López Bonelli, A. (1989) *La Orientación Vocacional como Proceso*. El Ateneo, Argentina.
- Luviano Bosdet V. (1980) *La Orientación Vocacional como un Modelo de Cambio dentro del Sistema Educativo*. Revista de la Educación Superior, México, D.F.
- Maldonado, M. (1991) *Solución Creativa de Problemas*. Revista de Ciencias de la Educación, Venezuela.

- Monroy Tello, M.L. y Moreno Quiroz C. (1994) Influencia de la Carencia Afectiva en el Desarrollo de la Personalidad de los Menores Institucionalizados.** Tesis de Licenciatura, inédita UNAM.
- Newman B. M. Sage Collage R. Newman PR (1985). El Concepto de Identidad.** Revista: In Telpochtli, In Ichpuchtlí.
- Nieves, R.E. (1993) Solución de Problemas "Método de Casos"**, manuscrito inédito, UNAM.
- Noruega R. y Sandoval, M. (M). (1988) Estudio Comparativo de Relaciones objetales entre un Grupo de Seminaristas y otro de Estudiantes de Psicología.** Tesis de Licenciatura inédita, UNAM.
- Raymond, S. Nid Kerso y otros (1988) Enseñar a pensar, aspectos de la aptitud intelectual.** Editorial Paidós.
- Rivas, F. (1988) Psicología Vocacional: Enfoques del Asesoramiento.** ED. Morata, Madrid.
- Rodríguez, F. (1988) Actitud del Hombre hacia el rol femenino en un grupo de Seminaristas y un grupo de Estudiantes Laicos.** Tesis de Licenciatura inédita, Universidad Intercontinental, México, D.F.
- Rhodes, James A. (1975) Educación y orientación Vocacionales.** Buenos Aires, Editorial Paidós.
- Servicios de Animación Vocacional Sol. (1992) 50 años en la Pastoral Vocacional.** México, D.F.
- Servicios de Animación Vocacional Sol (1991) Yo te envío.** México, D.F.
- Trossero, R. (1977) Orientación Vocacional. Presupuestos Antropológicos.** Buenos Aires.
- Viddes, I. (1987) Nuevas Prácticas de Orientación Vocacional,** Trillas, México.