



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ACATLÁN**

**EL PROCESO DE GESTIÓN DEL PROYECTO ESCOLAR, UNA  
ALTERNATIVA PARA EL TRABAJO COLABORATIVO.**

**SEMINARIO- TALLER EXTRACURRICULAR  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADA EN PEDAGOGIA  
PRESENTA  
BERTHA ESCAMILLA MARTÍNEZ**

**ASESORA: MTRA. NORA HILDA TREJO DURAN**

**ACATLÁN, EDO. DE MÉXICO**

**OCTUBRE DEL 2008**



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.

## DEDICATORIAS

### **A DIOS:**

Gracias por permitirme llegar a este momento  
cumpliendo mi sueño al mostrarme el camino  
y enseñándome que los ideales pueden ser una realidad  
que se logran con esfuerzo y constancia,  
y éstas son virtudes que se cultivan y heredan.

### **A MIS PADRES: RODOLFO ESCAMILLA MARTÍNEZ Y AUDELIA MARTÍNEZ BERNAL**

Gracias por su ejemplo y amor en la lucha por la vida,  
la grandeza, el compromiso hacia sus hijos,  
y el respeto y tolerancia siempre presentes.

### **A MIS HERMANOS:**

**ANA MARÍA, FRANCISCO (q.e.p.d.), RODOLFO,  
CARMEN (q.e.p.d.), MARICELA, EDUARDO, Y NORMA**

Gracias por compartir mis sueños,  
y ayudarme en momentos de desaliento,  
permitiéndome crecer personal y profesionalmente.

### **A MI FAMILIA:**

#### **JORGE GÓMEZ GUZMÁN (ESPOSO):**

Gracias por el ejemplo que me diste de paciencia y tolerancia,  
Por el apoyo incondicional y el amor que me sostuvo

#### **LIA MARIAN, SARAHÍ BERENICE y MEREDITH PAMELA (HIJAS Y NIETA):**

Gracias por su amor y respeto, enseñándome el valor de la familia.

#### **VICTOR NAVA (YERNO):**

Gracias por traer la dicha más grande a mi familia.

### **A MIS AMIGAS:**

**EDELMIRA, CARMEN Y SELENE**

Gracias por sus presiones constantes,  
que me permitieron alcanzar mis objetivos.

# ÍNDICE

	Página
Introducción .....	6
<b>CAPÍTULO I</b> Una Aproximación a los Antecedentes históricos de la Orientación Educativa	
1. Antecedentes Históricos de la Orientación .....	9
1.1 Orígenes de la Orientación en Europa y Estados Unidos .....	9
1.2 Orígenes de la Orientación en México .....	11
1.3 Surgimiento de la Orientación en la Educación.....	16
2. Principios de la Orientación Educativa .....	19
2.1 Principio de Prevención.....	20
2.2 Principio de Desarrollo .....	22
2.3 Principio de Intervención Social .....	24
3. Modelos de Orientación.....	25
3.1 Modelos de Orientación Educativa y Profesional en el siglo XX .....	26
3.2 Modelos de Intervención Psicopedagógica .....	27
4. Enfoques de los Modelos de Orientación .....	33
4.1 Enfoque del Asesoramiento Vocacional desde la Teoría del Rasgo Psicológico .....	33
4.2 Enfoque del Asesoramiento Vocacional desde la Teoría Psicodinámica .....	34
4.3 Enfoque del Asesoramiento Vocacional Rogeriano .....	35
4.4 Enfoque Evolutivo del Asesoramiento Vocacional .....	37
4.5 Enfoque Conductual-Cognitivo del Asesoramiento Vocacional.....	41
5. Evaluación Psicopedagógica en Orientación .....	44
5.1 Técnicas de Evaluación.....	45
5.2 Ámbitos de la Evaluación Psicopedagógica.....	46
6. Intervención Psicopedagógica Actuando por Programas.....	47

## CAPÍTULO II

### Campo Profesional y Niveles de Intervención de la Orientación educativa.

2.1 Concepto de Orientación Educativa.....	49
2.2 Ámbitos de Intervención de la Orientación Educativa.....	52
2.2.1 Orientación profesional.....	52
2.2.2 Orientación vocacional.....	59
2.2.3 Orientación familiar.....	61
2.2.4 Orientación personal.....	66
2.2.5 Orientación escolar.....	67
2.2 Función del Orientador Educativo.....	71

## CAPÍTULO III

### Desarrollo Cognoscitivo del Adulto

3. Desarrollo del Adulto.....	74
3.1 Desarrollo físico.....	77
3.2 Cambios en el Desarrollo Psicosocial del Adulto.....	78
3.2.1 Vínculos y relaciones sociales.....	82
3.3 Desarrollo Cognoscitivo.....	87
3.3.1 El papel de la experiencia.....	88
3.3.2 El Desempeño Creativo.....	89
3.3.3 .El Ciclo Ocupacional.....	90
3.3.4 Actitudes en el trabajo.....	90
3.3.5 Tensiones de trabajo.....	92

## CAPÍTULO IV Metodología

4.1 Estudio de caso .....	94
4.2 Propuesta de <i>Taller</i>	
4.2.1 <i>Presentación</i> .....	102
4.2.2 <i>Justificación</i> .....	103
4.2.3 <i>Objetivo General</i> .....	106
4.2.4 <i>Documento</i> .....	106
4.2.5 <i>Modalidad Didáctica</i> .....	106
4.2.6 <i>Ficha Técnica</i> .....	107
<i>Sesión 1</i>	
<i>Integración en el Trabajo en Equipo y Proyecto Escolar</i> .....	108
<i>Sesión 2</i>	
<i>Comunicación en el Trabajo en Equipo y Planes y Programas de Estudio</i> .....	117
<i>Sesión 3</i>	
<i>Relaciones en los Equipos de Trabajo y Funciones del Proyecto Escolar</i> .....	124
<i>Sesión 4</i>	
<i>Clima del Grupo y Diagnóstico Escolar</i> .....	132
<i>Sesión 5</i>	
<i>Dinámica de Grupo y Objetivos del Proyecto Escolar</i> .....	139
<i>Cartas Descriptivas</i> .....	145
Conclusiones .....	151
Anexos .....	156
Glosario .....	195
Bibliografía .....	198

## INTRODUCCIÓN

Los Espacios Escolares del Sistema Educativo presentan una multiprofesionalidad, donde convergen disciplinas que forman parte de un conglomerado docente, que plasman sus prácticas educativas en los procesos de aprendizaje de los alumnos.

Esta situación conlleva diversas perspectivas sobre la calidad de la educación que se ofrece en una institución escolar y por lo tanto en las formas en que se organiza el trabajo docente.

En el intento de realizar la planificación de un proyecto escolar, que permitirá la organización del trabajo colegiado, se vislumbran necesidades que se tienen de: integración, interés y compromiso por parte de los docentes para reconocerse como un conjunto de personas que constituyen un sistema escolar donde subyace una dinámica manifestada en actitudes y conductas de los involucrados.

Estos comportamientos son el reflejo de las diversas personalidades que cada individuo posee conjuntamente con la formación profesional que se tenga, creándose un ambiente de trabajo, donde están presentes diversos tipos de relaciones: sociales, laborales y profesionales que determinan los procesos de integración que se viven dentro de las escuelas.

Los conflictos personales que se manifiestan dentro de las escuelas por parte de los profesores y directivos condicionan la conformación de los equipos de trabajo, bajo una dinámica construida a partir de la perspectiva que cada uno tiene sobre los propósitos educativos de la Educación Básica.

Esto se presenta como un determinante en los alcances y las limitaciones del proceso mismo, y en las interacciones que se manejan tanto internas como externas con su entorno social y comunitario, de tal manera que estas formas de integración y conciliación de intereses, queda manifestado en el tipo de servicio educativo que se ofrece y en consecuencia en la calidad de la educación.

Las Políticas Educativas plasmadas en el Programa de Desarrollo Educativo (1995-2000) establecen acciones para superar los problemas educativos por medio de estrategias que parten del reconocimiento de los desafíos educativos y las causas que lo originan, mencionadas entre ellas las situaciones conflictivas provocadas por divergencias político-sindicales, condiciones laborales, actitudes frente a las normas explícitas o implícitas de la escuela y reconociendo que el sistema educativo no dispone de instancias adecuadas para procesar estas diferencias, que intervienen en el funcionamiento de la escuela, asumiendo la necesidad de una concientización, capacitación y transformación de las formas de gestión escolar.

La gestión escolar implica generar una dinámica colectiva de trabajo partiendo de las interrelaciones que se manejen dentro de la institución, y lograr los objetivos planteados en la Educación Básica, para esto se propone como recurso metodológico la elaboración del Proyecto Escolar, recurso que integra diversos aspectos a considerar acerca de la planta docente con la que cuenta la escuela.

Estos aspectos son: individuales, sociales y laborales como: la profesión de los docentes, el interés hacia su práctica, el tipo de relación que entabla con sus compañeros con base a intereses compartidos (relaciones sociales), el tipo de relaciones con sus jefes y compañeros (relaciones laborales), su conducta dentro de la escuela, rasgos de su personalidad, ya que de esto depende la forma de integrarse en equipos de trabajo colaborativo para la planeación, implementación y logro de propósitos.

Llegar a formar equipos de trabajo colaborativo, implica la aceptación y el reconocimiento de sí mismo y del otro, como individuos y profesionistas que poseen características particulares, con opinión propia y toma de decisiones, que al formar parte de un sistema escolar tienen como prioridad, la responsabilidad de contribuir a la formación de los alumnos.

Podría pensarse que elaborar un documento como el Proyecto Escolar, es una tarea simple, ya que implicaría la participación de los docentes en la redacción del mismo, sin embargo el solo hecho de conformar los equipos de trabajo, es todo un reto para

quien lo propone y para quien lo lleva a cabo, ya que se ponen en juego el estatus, los roles y las relaciones de poder características comunes en los ámbitos escolares.

Sin embargo la realidad nos indica que un clima escolar tiene su propia dinámica y que en muchas ocasiones forma vínculos sociales que obstaculizan y limitan el trabajo colaborativo, éstos vínculos permean el desempeño de cada uno de los docentes que conforman la institución escolar, por tal motivo creó pertinente retomarlo como objeto de estudio, que permita ampliar las posibilidades de integración de estos equipos de trabajo por medio de talleres que sean espacios de comunicación, identificación y reconocimiento entre los protagonistas.

El tema central del presente trabajo es realizar una propuesta de intervención desde la orientación educativa, al proceso que se vive de forma cotidiana en las instituciones escolares al constituirse como equipos de trabajo colaborativo en la construcción del Proyecto Escolar; dada la importancia que se le ha atribuido desde el Programa de Desarrollo Educativo, a este instrumento como un recurso teórico-metodológico para mejorar la organización y el funcionamiento de las escuelas con el propósito de elevar la calidad educativa.

Para tal efecto se elaboró el presente trabajo de investigación, que esta constituido por cinco capítulos, que dan cuenta de la estructura teórica- metodológica que contiene la investigación:

El primer capítulo lleva por título “Una Aproximación a los Antecedentes Históricos de la Orientación Educativa” se realiza un seguimiento de los orígenes de la orientación hasta el concepto actual, los principios y enfoques en los que se sustenta, así como los métodos y recursos que utiliza.

El segundo capítulo “Campo Profesional y Niveles de Intervención de la Orientación Educativa” esta integrado por los ámbitos de intervención y las funciones que se le asigna al orientador educativo.

El tercer capítulo intitulado “Desarrollo Cognoscitivo del Adulto” menciona las características del adulto, tanto físicas, psicológicas, sociales y cognoscitivas.

El cuarto capítulo “Metodología” abarca el estudio de caso, así como la propuesta de intervención orientadora, consta de sesiones grupales y cartas descriptivas.

# CAPÍTULO I

## Una Aproximación a los Antecedentes Históricos de la Orientación Educativa

### *1.- Antecedentes Históricos de la Orientación*

#### *1.1 Orígenes de la Orientación en Europa y Estados Unidos.*

Existen antecedentes que se pueden vincular a la práctica orientadora, a partir del siglo XVI con la presencia en la Nueva España de los jesuitas, quienes redactaron un documento llamado “Reglas para los estudios de los Colegios” en 1553, donde se contemplaban medidas disciplinarias, que pueden estar relacionadas a la Orientación Escolar; En este documento se contemplan métodos para el aprendizaje, por medio de la memoria, así como las funciones que llevaban a cabo los llamados “correctores”, personal encargado de corregir las labores de los alumnos y de los profesores. Este documento fue elaborado en España, pero tuvo vigencia también en la Nueva España. Muñoz R. (1986)

Posteriormente en 1792, se presentó en Madrid, un documento cuyo título fue “Discurso en el cual se propone crear la profesión de institutor de la juventud” considerando varios puntos de crítica como: el papel que tienen los naturalistas, el médico, el político y el historiador, con respecto a las necesidades de la sociedad y de la producción, y la necesidad de una facultad y profesión que este dirigida a rectificar las ideas de los jóvenes, para formar ciudadanos justos y virtuosos, puntualizando esto, como el objetivo tanto de la ciencia de la institución como de la profesión de las instituciones; en este documento se crítica la ausencia en las instituciones, de profesionales que se dediquen a conocer los intereses de los jóvenes, sus motivaciones, capacidades y habilidades. Este discurso fue conocido también en México.

Más adelante a principios del siglo XIX se funda la Compañía Lancasteriana en Francia e Inglaterra, asentándose en México hasta 1822, creando su propio método pedagógico, donde incluye temas vinculados con la orientación, cómo la formación y el papel de los “monitores” o “instructores” en el proceso de aprendizaje de los alumnos. Muñoz R. (1986) comenta que existen características que vinculan este

método con una práctica de orientación educativa formal: la disciplina en la aplicación del método, la función a cargo de los monitores y profesores, la psicopedagogía y el fomento del autoestudio, la experiencia y el aprendizaje que adquiriría el monitor en la práctica de sus funciones.

Este modelo es una representación de experiencia educativa, que manifiesta los conflictos de la época, ya que contenía en su currículo la enseñanza del catolicismo, así como la enseñanza de civismo, hecho que propicio el cierre de las escuelas Lancasterianas, dadas las circunstancias políticas del país.

A partir del siglo XVIII, se dieron modificaciones en el entorno económico y político, creándose elementos que marcaron la pauta para la génesis de la orientación. Estos factores, comenta Álvarez, Rojo (1994) son condicionantes que influyeron en el nacimiento de la orientación en Europa y en EE. UU.: la industrialización, la urbanización, la escolarización, la revolución científica y el desarrollo del sistema capitalista de producción y de organización del trabajo.

### *La Industrialización.*

Como proceso de desarrollo que demanda cambios sociales y por consiguiente modificaciones en el sistema educativo, dadas las circunstancias de formación y preparación de la mano de obra necesaria para el desarrollo de la industria.

### *La Urbanización.*

Como la concentración de personas en espacios, donde se presentan los procesos productivos, teniendo como consecuencia la desintegración familiar y la modificación en las relaciones sociales rurales.

### *La Escolarización.*

Como la masificación de la educación, incluyendo a las mujeres en el ámbito laboral, la gratuidad en la educación, y la apertura educativa a toda la población, para de acceder a los niveles medios y superiores de la enseñanza, es entonces como la orientación comienza a obtener su campo de intervención, vinculando a la escuela con el sistema productivo.

### *La Revolución Científica.*

Como los fenómenos sociales que se suscitaron a partir de la revolución industrial y la urbanización, provocaron nuevas filosofías, como el positivismo, que parte de dos principios:

“El conocimiento debe basarse en los hechos, el científico tiene que someterse al objeto” (Álvarez, Rojo, 1991, p.22), a partir de esta nueva filosofía se crearon modificaciones en todas las disciplinas.

### *El Desarrollo del Sistema Capitalista de Producción y de Organización del Trabajo.*

Como los constantes cambios que se dan en el modo de producción capitalista, con las consiguientes demandas de mano de obra calificada, propicia el espacio para el desarrollo del sistema educativo, haciéndose presente la orientación vocacional y profesional, como respuesta a las necesidades de producción y competencia del sistema capitalista.

Ahora bien realizar una remembranza, sobre los factores económicos y sociales que dieron origen a la orientación en los países anglosajones y en EE.UU. a partir del siglo XVIII, son determinantes como influencias externas, en la evolución del concepto de orientación en el ámbito mexicano.

#### *1.2 Orígenes de la Orientación en México.*

Los antecedentes históricos del concepto de orientación, se remontan hacia los siglos XIX y XX, específicamente en la época Liberal-Nacionalista, donde se gesta una orientación educativa formal, a partir de los movimientos sociales, económicos y políticos que se desarrollaban en el país, durante el proceso de consolidación del Estado Mexicano hasta llegar al período Cardenista con la Educación Socialista (Muñoz, R, 1986)

Durante la toma de poder por parte de los liberales, el Estado empieza a considerar a la educación con mayor interés, desvinculándola de la religión y haciéndola obligatoria.

(...) “En este periodo, la educación laica y obligatoria, así como la prohibición de la educación religiosa (...) y la libertad, enfilaban las preocupaciones hacia problemas más específicos de la educación como el contenido ideológico que debería tener el nacionalismo, la unidad nacional, el papel del ciudadano, así como a suplir o resolver las deficiencias de un sistema educativo que entre muchos conflictos políticos, guerras y carestías pese a todo se iba formando...” (Muñoz, Riverol, 1986, p.146)

De esta manera se propuso el gobierno subsanar las deficiencias educativas que demandaba el país por medio de una masificación educativa, específicamente en el área de alfabetización, construcción de inmuebles y la formación de maestros, donde se asentaron las bases para la creación de una orientación educativa de tipo formal, a través de una pedagogía que sustentará la implantación de una ideología liberadora que permitiera un cambio social.(...) el origen de la orientación educativa formal tiene que ver más con la idea de: a)organizar el sistema educativo nacional; b) imprimirle una ideología nueva; y c)vincularlo con las necesidades productivas del país para su modernización y desarrollo.” (Muñoz, Riverol, 1986, p.147)

La independencia política y jurídica de México, durante el siglo XVIII, precedió la inserción de nuestro país a un sistema capitalista, que demandaba una consolidación económica, a través de la formación de recursos humanos, por medio de un Proyecto Educativo Liberal, avalado por el Gobierno Juarista.

Muchos fueron los personajes y las acciones que participaron, a través de la historia, en este proyecto que inició en la Reforma de la Instrucción Pública en 1833 y que gestaron los cimientos para la estructuración del Sistema Educativo Nacional. José María Luís Mora, fue el precursor de la organización y hegemonía de la Educación Pública, por medio de la Reforma del 33, donde se propuso la creación de la Dirección General de la Instrucción Pública, así como otras Instituciones Educativas, que iban a permitir una transformación en la ideología del pueblo mexicano. No obstante las propuestas de estructuración de Mora, éstas estuvieron supeditadas en tiempo, a la permanencia de la Reforma del 33; Sin embargo dejó vestigios que fueron reconsiderados en 1857 por el Proyecto Liberal de la Educación.

Los orígenes de la orientación formal, están localizados en la educación normalista, ya que éstas representan el inicio de la pedagogía mexicana. “En la educación normalista, es donde existen mayores probabilidades de encontrar elementos que configuren el origen de la orientación educativa formal... esto nos conduce a la posición de que la pedagogía tiene mucho que ver en la base de la orientación educativa formal.” (Muñoz, Riverol, 1986 p.150)

La mayor presencia de la educación normalista se da en el siglo XIX, cuando los liberales toman el poder, y es en este periodo donde están presentes las experiencias pedagógicas que implícitamente conllevan una práctica de orientación educativa, referidas a tres aspectos: organización del tiempo y del estudio, mejores condiciones de aprendizaje y por último al proceso de gestación de los intereses profesionales; las escuelas que contemplan éstos aspectos en sus prácticas pedagógicas son: Escuela Modelo de Orizaba; La Escuela Normal Veracruzana y La Escuela Normal de Profesores de Instrucción Pública de la Ciudad de México.

La vinculación que se hace entre la pedagogía y la orientación educativa, está basada en la praxis formal de la orientación que realizan maestros como: Manuel Flores, Luís E. Ruiz, Alberto Lombardo, etc., que dan el marco psicopedagógico a la orientación educativa formal, ya que consideran la afectividad, el factor cognoscitivo y la ideología del proceso de enseñanza-aprendizaje que viven los alumnos, aunado a la perspectiva ideológica que el Estado promueve a través del diseño y planeación de organizaciones escolares y los métodos de aprendizaje de los alumnos.

Otro elemento importante que condicionó estructuralmente la presencia de la orientación educativa formal en México, fue la medicina que durante esta época se perfilaba como la de mayor prestigio en América Latina, específicamente la epidemiología que funcionó como medida preventiva de salud pública, durante el gobierno liberal. Consecuente a esto, en el año 1882, se realiza un evento que manifiesta la práctica de la orientación en México, el Congreso Higiénico Pedagógico, donde se dan cita profesionales del campo educativo y de salud, y cuyo contenido temático a abordar, concentraba aspectos estructurales y académicos en relación a la educación, pero también consideraciones preventivas en el ámbito de la salud pública.

“En México, el Congreso Higiénico Pedagógico de 1882 representa uno de los aspectos históricos e interesantes de la praxis orientadora. Reunidos en la capital, pedagogos y médicos participaron en dicho congreso en el que trabajaron en torno a los siguientes temas: a) las condiciones higiénicas indispensables que deberían reunir los edificios escolares, b) el modelo de mobiliario escolar para satisfacer las exigencias de la higiene, c) las características de los libros y útiles escolares, d) los métodos de enseñanza para mejorar la instrucción...” (Muñoz, Riverol, 1986, p.153)

A partir de 1882 y hasta 1910 se presentaron éstos congresos, donde se vinculaba la higiene con la pedagogía, siendo notable el predominio de la primera. Con la implantación del Servicio Médico Escolar, que posteriormente casi desaparece junto con la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes.

En los años siguientes hubo otra etapa de foros Higiénico Pedagógico, donde se resaltaba el desarrollo del niño, como tema central, tanto en aspectos biológicos, psicológicos y pedagógicos; Dándose así el primer Congreso Mexicano del Niño y obteniéndose como producto el Departamento de Psicopedagogía e Higiene Escolar y cuyo organismo dio la pauta para crear las “Bases para la Organización de la Escuela Primaria”, diseñándose su reglamento en 1923 y 1928; Los objetivos de este documento estaban enfocados en “1) Conocer el desarrollo físico, mental y pedagógico del niño mexicano; 2) explorar el estado de salud de maestros y alumnos; 3) valorar las aptitudes físicas y mentales de los escolares para orientarlos en el oficio o profesión del que puedan obtener mayores ventajas; 4) diagnóstico a los niños anormales; 5) estudiar estadísticamente las actividades educacionales en todo el país.” (Muñoz, Riverol, 1986, p.156)

Posteriormente este Departamento de Psicopedagogía e Higiene Escolar se convierte en el Instituto Nacional de Psicopedagogía, para luego ser el Instituto Nacional de Investigación Educativa en 1971 y finalmente desaparece al crearse la Universidad Pedagógica Nacional, a quien se le atribuye la responsabilidad de llevar a cabo el Proyecto Educativo Actual.

Durante los inicios de estos congresos y la consolidación del gobierno liberal, se suscitaron hechos relevantes que dieron la pauta para la reconstrucción de la orientación educativa formal. Al respecto, Muñoz, Riverol (1986) comenta, que se comienza a gestar una educación nueva, que proviene de la Revolución a través de un proyecto educativo nacional, con personajes como, Alberto J. Pani, que siendo Subsecretario de Educación, realiza una encuesta nacional, en torno a las escuelas rudimentarias, y como resultado se crea un foro para reconceptuar el Proyecto Educativo.

Una de las aportaciones más acordes con los objetivos de este foro, es la aportación de Rafael Ramírez, quien hace mención de la Educación Industrial, sustentándola en la necesidad de crear las escuelas tecnológicas y la profesología en la orientación vocacional, dándoles una tendencia hacia la producción agrícola, industrial, comercial y actividades manuales, precisando que la instrucción es un medio y no un fin, y que la enseñanza debe estar sustentada en métodos que conduzcan orientadores profesionales.

Posteriormente durante los años veinte, el Proyecto Educativo se vislumbraba con un tono socialista y popular, en donde la población total tuviera acceso, y donde la pedagogía y práctica educativa conjuntamente con la orientación educativa formal continuaran con una ideología propia de un Estado Educador, creando el marco donde surge, la obra de José Vasconcelos, quién presidía la entonces Secretaría de Instrucción Pública.

En este contexto de disturbios, entre el Estado, los Latifundistas y el clero se va creando la pedagogía mexicana, a partir de dos tendencias opuestas. “La primera proviene de los postulados políticos y sociales de los liberales, de las posiciones educativas del doctor Mora y de Rafael Ramírez, entre los más importantes (que en parte retomaban las posiciones de Rebsamen y Lubsianchi), emparentadas con las experiencias de la educación socialista. La segunda influencia era de la escuela pragmática de John Dewey, denominada educación activa...” (Muñoz, Riverol, 1986, p.160)

Durante este periodo que va desde la Constitución de 1857 hasta el sexenio Cardenista, la orientación educativa formal, no estuvo exenta de las transformaciones que tuvo el proceso educativo, por el contrario la influencia de la educación activa permaneció latente en su discurso. Más adelante en 1946, y durante el gobierno de Alemán Valdez, el Proyecto de Nación implementó la actividad orientadora como una tecnología volcándose en conceptos como: modernización, eficiencia, el meritocratismo de la carrera profesional, individualismo y el éxito como proyecto de vida (Muñoz, Riverol, 1986)

Las condiciones políticas y económicas que se presentaron como contexto en el surgimiento de la orientación formal, tanto en Europa como en México, determinaron su campo de acción. En Europa se consideró a partir de la aplicación de teorías administrativas que sistematizaron las innovaciones y descubrimientos en el ámbito científico, mediante la Teoría de la Organización y la Teoría de la Gestión, donde el espacio de intervención y su práctica eran dependientes de las transformaciones económicas de este continente. Por otra parte, en el caso de México, las vertientes que condicionaron el surgimiento de la orientación formal, fueron la organización del Sistema Educativo, Fomentar una ideología Liberadora y por último las necesidades productivas del país.

### *1.3 Surgimiento de la Orientación en la Educación.*

Desde 1900-1920, se dieron los primeros avances en el desarrollo de la orientación, el inicio de este proceso se le otorga a dos estadounidenses: Jesse Davis, quién creó el primer programa de orientación (...) dentro de un enfoque de orientación grupal, introdujo temas relativos al asesoramiento moral, relaciones interpersonales y actividades extracurriculares en sus unidades de orientación profesional (...)” (Gordillo, M., V., 1986, p.26) y Frank Parsons, quién inauguró un servicio de orientación profesional (vocational counseling), donde los jóvenes pudieran prepararse para su inserción en el mercado laboral (...) considera también el carácter y temperamento de los sujetos y estimula la autodeterminación dentro de un enfoque típicamente de orientación profesional. (Gordillo, M., p.26)

Poco después de la muerte de Parsons, se sustituye el concepto de orientación profesional por el de asesoramiento profesional (vocational guidance), donde se incluyen actividades grupales y cursos de contenido ocupacional, dentro del currículum escolar; durante la primera guerra mundial se comenzaron a crear test como instrumentos de diagnóstico para evaluar estados emocionales y aptitudes intelectuales.

El lapso de 1920-1940, estuvo marcado por la influencia de la llamada “nueva educación” siendo su precursor John Dewey “El influjo de Dewey en la escuela llevo a que un gran número de orientadores pretendiesen un cambio social a través de la actividad docente (...) adjudicar a la escuela el papel principal en la educación personal, social y moral de los alumnos. El profesor se convierte entonces en la persona clave para lograr este desarrollo.” (Gordillo, M., p.27).

Durante 1932 Brewer en su libro titulado “education as guidance” comenta sobre la participación de los profesores como orientadores, y la relación que debe existir entre los temas abordados en la escuela y la vida real, proponiendo la inserción de la orientación en las clases que imparten.

En 1939 Williamson, presenta la teoría sobre la personalidad y afirma que “(...) la personalidad es un conjunto de rasgos medibles que pueden ser referidos a la elección y al éxito profesional. El diagnóstico a través de test y otros métodos de recolección de datos resulta un elemento fundamental en este proceso.” (Gordillo, M., V., p.27), este modelo estuvo vigente en Minnesota, debido a las demandas de orientadores escolares.

En 1942 Rogers, publica su libro titulado “Counseling and psychotherapy” realizando una crítica a los psicólogos y orientadores que seguían la teoría de Williamson, ya que según Rogers deshumanizaban al sujeto. La postura de este autor, parte de una concepción diferente de la orientación (...) La orientación se concibe ahora como una relación voluntaria entre un orientador y un “cliente”, procedente de una población en su mayoría normal, y tiene además unas características que la distinguen de cualquier otro tipo de relación (...)” (Gordillo, M., V., p.28).

Esta modificación en el concepto de orientación se dio, a partir de la segunda guerra mundial, con la apertura de centros para el desarrollo profesional para los veteranos, y al mismo tiempo con el reconocimiento de la orientación como profesión.

En 1955 Super, opina que (...) El desarrollo profesional (...) es parte del desarrollo como persona e importa mucho más que la simple elección profesional. También trata de señalar las diferencias entre la psicología clínica y la orientación psicológica, manifestando que la primera se centra en el diagnóstico y tratamiento de problemas psicopatológicos, mientras que la orientación se refiere a aspectos normales del desarrollo (...) (Gordillo, M., V., p.28) esta diferenciación hace notoria la amplitud de la orientación profesional que se basa en psicología humanística.

En la década de los 60s hubo un gran interés por la psicología humanística y las técnicas de la teoría de la Gestalt, dándose un auge a la apertura de grupos de encuentro y de desarrollo personal; durante esta época se produce también una disputa entre los humanistas, representados por Rogers y los conductistas representados por Skinner, quienes pretendían monopolizar la atención de los orientadores.

En la década de los 70s existió un interés por introducir en el currículo escolar actividades de orientación, incluyendo componentes afectivos e intelectuales en la práctica docente, presentándose un movimiento llamado la "humanización de la Educación", retomando las propuestas de los años 40s y 50s. Se presenta una desprofesionalización de la orientación al adjudicarle como funciones la enseñanza de habilidades comunicativas y destrezas necesarias para una relación personal, se aplican los modelos de Truax y Caarkhuff (1967) e Ivey (1971), existiendo una confusión entre orientación y educación psicológica, no obstante en 1977 se publica un documento donde se habla de la profesionalidad de la orientación.

Finalmente en la década de los 80s existió una conciliación entre la psicología y la educación en el ámbito de la orientación, los tipos de orientación propuestos por

Jordaan en 1968: el rol remedial, el preventivo y el educativo-evolutivo siguen siendo utilizados; la orientación amplía su campo de actividades, no sólo en ámbito escolar, e incluyendo funciones de consultor o experto, orientación grupal, actividades de evaluación, etc. llegando a considerar al orientador como un agente de cambio social. (Gordillo, M., V., 1986)

Después de haber mencionado el desarrollo histórico-evolutivo de la orientación, se procederá a puntualizar los principios explicativos que dan cuenta de la razón de ser de la praxis orientadora, así como los marcos normativos que rigen su acción.

## *2. Principios de la Orientación Educativa.*

A partir de los hechos históricos y sociales que enmarcaron el nacimiento de la Orientación, se perciben una gama de necesidades en las cuales es necesario intervenir y cuyos destinatarios primordiales son la generaciones jóvenes, desde esta postura da comienzo el proceso de institucionalización de iniciativas orientadoras con las características siguientes: ser un proceso heterogéneo, confluyente e interdependiente (Álvarez,R.,1994); Ampliando su campo de intervención al mismo tiempo que determinan sus fines; definiéndose los principios y justificaciones de su actuar sobre la realidad.

“los principios sobre los que se apoya la acción orientadora engloban:

- los presupuestos justificativos de dicha acción, derivados tanto de la consideración filosófico – antropológica del ser humano, como del análisis de su situación en tiempos determinados
- los criterios normativos que dirigen la acción orientadora, producto del conocimiento acumulado a lo largo del desarrollo histórico de la disciplina.”(Álvarez, Rojo, V., 1994, p.97)

Al respecto Consuelo Velaz (2002) comenta que es necesario tener una imagen proactiva de la orientación, que considere varios aspectos: el contexto, prevención y desarrollo del alumno y su intervención trascienda la escuela. Esta nueva

concepción dice, debe basarse en tres principios: Principio de Prevención; Principio de Intervención Educativa; y Principio de Intervención Social y Ecológica.

### *2.1 Principio de Prevención.*

Es un modelo o estrategia de intervención que se basa en una acción preventiva y anticipatoria, tiene sus orígenes en el ámbito de salud, específicamente de la salud mental y posteriormente es utilizado por otros profesionales en los ámbitos de la psicología, la educación, del counseling y del trabajo social.

En el campo de la salud se constituye como una intervención remedial, cuyas finalidades son: disminuir de forma preventiva la presencia de desórdenes mentales y aumentar los estándares sociales de desarrollo y salud mental.

Gibson (1986 citado por Álvarez, Rojo, 1994) señala la importancia de intervenir en las dos instituciones en donde se inicia la adaptación o inadaptación de los individuos, la familia y la escuela.

La influencia de este principio en el ámbito educativo, es básicamente en problemas de tipo emocional, inadaptación y conductual en un primer momento, para posteriormente ampliar su espectro hacia el ámbito del aprendizaje: madurez vocacional, educación moral, etc.

Wilson y Yager (1981 citado en Álvarez, 1994) clasifican en tres etapas, el proceso general de prevención en el campo de la orientación: Prevención primaria, secundaria y terciaria.

#### *2.1.1 Prevención Primaria.*

Se basa en la eliminación de las causas que dan origen a conflictos en poblaciones que tienen situación de riesgo. Se centra en el conjunto de la población o sobre grandes grupos; se dirige a poblaciones en riesgo; interviene con programas o actividades con el propósito de reducir la frecuencia de aparición del problema; la intervención puede ser directa o indirecta.

Promueve y mejora la fortaleza emocional y la competencia de los miembros del grupo o población (conocimientos, habilidades y actitudes); Ofrece protección y seguridad indirecta a la población en donde se interviene. Conyne (1983, citado en Velaz de Medrano, 2002)

La orientación asume este principio preventivo primario, como guía para su intervención, con algunas puntualizaciones: En las intervenciones preventivas deben incluirse a todos los alumnos y no solamente a aquellos que tienen problema; las acciones de intervención debe ser planificadas y por ultimo estar dirigida a problemas de aprendizaje escolar y de conducta. Sanz Oro (1987, citado en Álvarez, 1994)

### *2.1.2 Prevención Secundaria.*

La intervención, parte de un diagnóstico para determinar el tratamiento, ya sea en sujetos o grupos, y su finalidad es disminuir el desarrollo del problema, Identificando y dando tratamiento temprano a casos problema, con el objetivo de reducir el número, la intensidad y la duración de los mismos, evitando la aparición de complicaciones, incapacidad o muerte.(Velaz, 2002)

### *2.1.3 Prevención Terciaria.*

Su propósito es aumentar las posibilidades de normalizar, restaurar y reducir la reincidencia de los problemas con una función remedial y terapéutica, por medio del tratamiento, rehabilitación y readaptación social. Velaz (2002) Se enfoca principalmente a la rehabilitación de los sujetos que son afectados, ya sea por un problema o enfermedad.

Este principio básico de prevención, se origino con el desarrollo de la Psicología y su intervención en los programas del sector salud para erradicar distintas enfermedades, modificando la idea tradicional de que la "información forma", implementando programas de prevención, como acciones para disminuir las posibilidades de que ciertas condiciones negativas se presenten.

## *2.2 Principio de Desarrollo.*

Este principio está enfocado a la adquisición y manejo de conocimientos, actitudes y conductas que promuevan el desarrollo integral y el potencial del ser humano, partiendo de la idea de que el sujeto pasa a lo largo de su vida, por fases o etapas de desarrollo que son el fundamento que dan pie a comportamientos y toma de decisiones, aportando experiencias y conocimientos nuevos durante su ciclo de vida.

“Este principio se basa en la idea de que a lo largo de su vida la persona pasa por una serie de estadios o fases de desarrollo cada vez más complejas que son las que fundamentan y dan sentido a sus actuaciones y le permiten interpretar e integrar experiencias y conocimientos nuevos y cada vez más amplios” (Velaz de Medrano, 2002, p.42)

Es así que la orientación, desde un enfoque moderno, se concibe, como un proceso de ayuda para desarrollar el potencial de cada sujeto: cognitivo, metacognitivo, de valores y en la toma de decisiones; creándose dos enfoques que abordan el proceso de desarrollo de las personas: El Enfoque Madurativo y el Enfoque Constructivista.

### *2.2.1 El Enfoque Madurativo.*

Vincula las etapas del proceso vital, con la edad cronológica del sujeto, manifestándose una dependencia hacia el factor biológico, y partiendo de la premisa de que las etapas de desarrollo del sujeto son periodos cerrados, donde no se considera que exista relación entre etapas, anteriores o posteriores, y por lo tanto no existe una acumulación de experiencias personales, de esta manera cada etapa es observada en forma segmentada, con sus propias particularidades y desvinculada de las siguientes.

### *2.2.2 El Enfoque Constructivista.*

Valora la experiencia y la educación, como un medio que posibilita el desarrollo del sujeto, concibiéndolo como un proceso donde la participación del individuo, en sus interacciones con el entorno permite un avance progresivo, organizado y jerárquico.

En este enfoque están considerados dos conceptos: estadio y madurez, el primero alude a la estructura organizada y jerárquica de la cognición y la segunda considera la participación activa del sujeto con ayuda de los mediadores sociales.

Comenta Rodríguez Espinar (citado en Velaz, 2002) que estos dos enfoques deben ser considerados al plantear una intervención psicopedagógica, cuyo fin sea el desarrollo del sujeto.

Por su parte, Zacarías y Bopp (1981 citado en Velaz, 2002)) formulan los siguientes supuestos, como procesos de ayuda, de la Orientación para el Desarrollo:

- Ayuda a los alumnos con información que no pueden obtener por sí solos (personales, oportunidades educativas, conductas adecuadas en situaciones particulares).
- Ayuda en adaptación, al enfrentarse a las demandas sociales.
- Ayuda en la obtención de éxitos en diferentes ámbitos (educativos, personales y laborales).
- Ayuda en el reconocimiento del valor de la dignidad del alumno, en su necesidad de desarrollarse, crecer y esforzarse por alcanzar sus metas.
- Los procesos orientadores deben ser organizados y planeados en función de los tiempos, y determinando secuencialmente sus intervenciones, considerando las fases del desarrollo del alumno, así como las experiencias adquiridas en cada una de ellas.

El principio de desarrollo, basa su concepto de orientación en considerar diferentes aspectos del desarrollo del ser humano: psicológicos (en los planos individual y social así como en las interrelaciones con sus contexto: familiar, comunitario y social) y como un proceso de ayuda del orientador (en las diferentes etapas del ciclo vital del sujeto) ampliándose la cobertura del campo profesional de la orientación.

“(…) La educación puede y debe conseguir el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y potencialidades del sujeto (...) y en ese progreso, el propio sujeto, ayudado por los mediadores sociales –los educadores y compañeros-, tienen un papel fundamental (...)” Kohlberg y Meyer (1972, citado en Velaz, 2002).

### 2.3 Principio de Intervención Social.

Este principio de basa en el enfoque sistémico-ecológico, y considera importante el contexto socio-educativo, que es donde se desarrolla el individuo y donde la intervención psicopedagógica se lleva a cabo.

Eggleston (1980, citado en Álvarez, 1994, p.112) aplica este paradigma a la educación y encuentra que en la escuela, confluyen los siguientes sistemas de interacción:

Microsistema social:

- Sistema de valores
- Sistema de poder

Microsistema de la Escuela:

- Microsistema del Currículo (contenido del aprendizaje y su organización)
- Microsistema de exámenes (evaluación, selección, identificación y etiquetamiento interno y externo de alumnos y profesores)
- Microsistema de Control (normas de conducta, comportamientos y roles disciplinarios para docentes y alumnos)
- Microsistema administrativo (asistencia, salud bienestar, orientación, organización, grados, agrupamiento...)

El paradigma ecológico o modelo ecosistémico es un enfoque en el proceso analítico de los hechos sociales, preferentemente en los contextos, procesos institucionales, en la reconstrucción de la realidad, en las interrelaciones y en la participación de los elementos involucrados en el análisis de los procesos y de los contextos. Esta perspectiva ecológica, se define como relacional y sistémica.

Bertalanffy, 1980; Selvini ,1990; Velaz de Medrano, 1990; Watzlawick, 1991; Monereo, 1996, (citados en Velaz, 2002) comentan que la visión sistémica del proceso de enseñanza-aprendizaje, supone comprender:

- ◆ Que la complejidad de la realidad educativa solo se puede comprender si se aborda globalmente
- ◆ Que los diferentes sistemas (suprasistemas y subsistemas) son interdependientes

- ◆ Que dentro de cada sistema los conflictos pueden ocasionar desequilibrios, y éstos deben atenderse con rapidez para restablecer el equilibrio, siendo éste, una característica de los sistemas abiertos.

Los principios hasta aquí mencionados, forman parte de la concepción moderna de la orientación e intervención psicopedagógica, que conjuga estos tres principios (prevención, desarrollo e intervención social) y se define como un proceso integrado al currículo que trasciende el ámbito escolar, llevándose a cabo por medio de la colaboración con otros profesionales de la educación, y donde se concibe al alumno como un elemento activo. Velaz, (2002); esta intervención psicopedagógica, se lleva a la práctica a través de modelos de orientación.

### *3. Modelos de Orientación.*

Dentro de la orientación educativa, se han señalado diversas acepciones al termino “Modelo”, que sirven de referencia para determinar los alcances del concepto vinculado a la orientación.

Para Bisquerra (1992, citado en Velaz, 2002, p.110) “(...) los modelos son estrategias fundamentadas que sirven de guía en el desarrollo del proceso de Orientación en su conjunto (planificación, puesta en practica y evaluación) o en alguna de sus fases (...)”.

Rodríguez Espinar (1993, citado en Velaz, 2002, p. 110) nos refiere que un modelo es “la representación de la realidad sobre la que hay que intervenir, y que va a influir en los propósitos, los métodos y los agentes de dicha intervención”

Álvarez y Bisquerra (1997, citado en Velaz, 2002, p.110) nos mencionan como modelos de orientación “una representación que refleja el diseño, la estructura y los componentes esenciales de un proceso de intervención”. A partir de estas aportaciones, se aprecia la perspectiva que tiene el modelo en orientación, como

guía para la práctica adquiriendo un tinte normativo, de carácter instrumental, concibiéndolos como sistemas o estructuras de la realidad.

Por consiguiente, en la Orientación Psicopedagógica, la funcionalidad de los modelos, es el marco de referencia que delimita tanto el proceso de investigación, como el tipo de intervención que sea necesario, sin la necesidad de recurrir directamente la teoría, de la cual emana el modelo. En este sentido, se pueden clasificar diversos modelos en Orientación.

### *3.1 Modelos de orientación educativa y profesional en el siglo XX.*

Según un Criterio Histórico:

\_Modelos Históricos:

- ◆ El modelo de Orientación Vocacional (Frank Parsons)
- ◆ El modelo que asimilaba la orientación y la educación (Brewer).

\_Modelos modernos de Orientación Educativa y profesional:

- ◆ La orientación entendida como clasificación y ayuda al ajuste o adaptación (Koos y Kefauver)
- ◆ La orientación como proceso clínico
- ◆ La orientación como consejo proceso de ayuda para la toma de decisiones
- ◆ La orientación como sistema metodológica ecléctico

\_Modelos contemporáneos de Orientación (centrados en la institución escolar y en las organizaciones educativas):

- ◆ La orientación como un conjunto o constelación de servicios.
- ◆ La orientación como reconstrucción social.
- ◆ La orientación como acción intencional y diferenciada de la educación.
- ◆ La orientación facilitadora del desarrollo personal.

\_Modelos centrados en las necesidades sociales contemporáneas:

- ◆ La orientación como técnica consultiva o intervención indirecta

- ◆ Las intervenciones primarias y secundarias: la teoría de la orientación activadora
- ◆ Los Programas Integrales de Orientación preventiva
- ◆ Orientación para la adquisición de las habilidades de vida.

Según el Estilo y Actitud del Orientador. Parker (1868, citado en Velaz, 2002) En relación con dos ejes: Directividad-no directividad y Enfoque: Existencialista-conductista

- ◆ Modelo de Rasgos y Factores
- ◆ Modelo Espontáneo-Intuitivo
- ◆ Modelo Rogeriano
- ◆ Modelo Pragmático-empírico
- ◆ Modelo Conductista
- ◆ Modelo Ecléctico

En relación al tipo de relación que se establece entre orientado y orientador Escudero (1986, citado en Velaz, 2002)

- ◆ Modelo Psicométrico
- ◆ Modelo Clínico-Médico
- ◆ Modelo Humanista

### *3.2 Modelos de Intervención Psicopedagógica.*

Monereo (1996, citado en Velaz, 2002) clasifica los modelos con base en diversos criterios (el concepto de enseñanza-aprendizaje, las finalidades de la orientación e intervención psicopedagógica, los ámbitos de intervención, la relación profesional con el orientando y el enfoque psicológico que subyace a los distintos modelos de intervención):

- ◆ Modelo Asistencial o Remedial (Enfoque Clínico)
- ◆ Modelo de Consejo (Enfoque humanista)
- ◆ Modelo Consultivo o prescriptivo (Enfoque conductista)
- ◆ Modelo Constructivista (Enfoque sistémico de la intervención y enfoque constructivista del proceso de enseñanza-aprendizaje)

El primer modelo se fundamenta a través de un enfoque conductual, y considera los problemas de aprendizaje propios de las características del sujeto conceptualizando al currículo como producto; En contraposición el enfoque constructivista considera al currículo como proceso, ya que contextualiza los problemas de aprendizaje.

Así también Monereo vincula el currículo como producto con un propósito remedial y el currículo como proceso con un propósito preventivo. Llama a estos modelos: enfoques dominantes en orientación e Intervención Psicopedagógica en contextos educativos. Para Álvarez y Bisquerra (1997, citado en Velaz, 2002) se combinan tres criterios para los modelos de intervención: la teoría subyacente, el tipo de intervención y el tipo de organización: Proponen un modelo mixto llamado modelo psicopedagógico.

\_Modelos teóricos:

- ◆ Modelo Conductista,
- ◆ M. Humanista,
- ◆ M. Psicoanalítico,
- ◆ M. Rasgos y Factores,
- ◆ M. Cognitivo,
- ◆ M. Ecléctico,
- ◆ La Logoterapia,
- ◆ El Análisis transaccional,
- ◆ Gestalt
- ◆ M. Sociofenomenológico de Súper
- ◆ M. Tipológico de Holland
- ◆ M. de Gellat, etc....

\_Modelos de intervención básicos o Modelos fundamentales.

(Son la unidad básica de la intervención), se clasifican basándose en los ejes vertebrados de la intervención: Directa/ Indirecta; Individual/ Grupal; Interna/ Externa; Reactiva/ Proactiva:

- ◆ El Modelo clínico es: Directa; Individual; Externa/ Interna; Reactiva.
- ◆ El Modelo de servicios; Directa/ Indirecta; Individual/ Grupal; Externa/ Interna; Reactiva.

- ◆ El Modelo de Programas: Directa/ Indirecta; Grupal/ Individual; Interna/ Externa; Preactiva/ Reactiva.
- ◆ El Modelo de consulta: Indirecta; Grupal/ Individual; Interna/ Externa; Preactiva/ Reactiva.

Velaz Ma. C (2002) considera esta clasificación como la más acorde en las definiciones descritas en relación al concepto de modelo.

\_Los Modelos de intervención Mixtos. Estos Modelos son combinaciones de los modelos básicos:

- ◆ Modelo Socio-comunitario: subraya la importancia del entorno y lo social
- ◆ Modelo Ecológico: intervención sobre el ambiente
- ◆ Modelo Microscópico: intervención individual y remedial
- ◆ Modelo Macroscópico: intervención grupal por programas comunitarios
- ◆ Modelo Comprensivo: desarrollo de la carrera vital
- ◆ Modelos Holísticos: integra todos los aspectos del desarrollo
- ◆ Modelos Sistémicos: basado en la Teoría General de Sistemas
- ◆ Sistemas de Programas integrados: interrelación de diversos programas
- ◆ El Modelo CESPI (Comprensivo, Ecléctico y basado en Sistemas de Programas Integrados): el orientador como agente de cambio
- ◆ Modelo Psicopedagógico (el modelo CESPI es una concreción de este modelo) y la intervención es de tipo comprensiva, indirecta grupal, interna y proactiva (la consulta potencia la intervención por programas;

\_Los Modelos Institucionales. Son las propuestas de las Administraciones Públicas nacionales e internacionales.

\_Los Modelos Particulares. Modelo que se aplica a un centro educativo particular, se basa en los modelos básicos.

Existe otra tipología propuesta por Rodríguez Espinar, Álvarez Rojo y Repetto (1994, citado en Velaz, 2002) donde consideran como criterio: el tipo de intervención orientadora para clasificar los Modelos de Orientación.

\_Modelo de Intervención Directa e Individualizada:

- ◆ Modelo de Counseling o Modelo Clínico

\_Modelo de Intervención Directa y Grupal:

- ◆ Modelo de Servicios
- ◆ Modelo de Programas
- ◆ Modelo de Servicios actuando por Programas

\_Modelo de Intervención Indirecta e Individual y/o Grupal:

- ◆ Modelo de Consulta

\_Modelo de Intervención a través de Medios Tecnológicos:

- ◆ Modelo Tecnológico

Para Velaz, (2002) existe una clasificación que se acerca al concepto de modelo que pretenden seguir: como construcciones a medio camino entre la teoría y la práctica que permiten disponer de marcos de referencia para diseñar y analizar la intervención orientada; claridad y homogeneidad en los criterios para clasificar los modelos; exhaustividad en la clasificación, ya que contiene todos los modelos de intervención. Consta de seis modelos: Consejo, Servicios, Programas, Servicio actuando por programas, Consulta y tecnológico.

\_Modelo de Counseling o Consejo:

- ◆ Esta basado en dos enfoques: vocacional y terapéutico
- ◆ Se fundamenta en las teorías psicodinámicas de la personalidad y de salud mental
- ◆ Intervención directa e individualizada sobre el sujeto. Relación personal diádica (orientador-orientando)
- ◆ Carácter terapéutico y con función remedial (destinada a satisfacer las necesidades del sujeto, remediar sus problemas o a corregir sus desajustes)
- ◆ Su eficacia radica en la calidad de la relación orientadora (empatía y manejo de la interacción verbal)

#### \_Modelo de servicios:

- ◆ Tiene un carácter público y social
- ◆ Su intervención es directa,
- ◆ Carácter Terapéutico y de resolución de problemas (se centra en las necesidades de los alumnos con dificultades y en situación de riesgo)
- ◆ Actúa sobre el problema y no sobre el contexto que lo genera
- ◆ Suelen estar ubicados fuera de los centros educativos
- ◆ Su implantación es zonal u no sectorial
- ◆ Actúan por funciones más que por objetivos

#### \_Modelo de Programas:

- ◆ Intervención directa del orientador (aunque pueden participar otros agentes)
- ◆ Dirigida a grupos amplios de sujetos ( la orientación como derecho de todos)
- ◆ Intervención programada de manera intencional, sistemática y contextualizada, destinada a satisfacer las necesidades generales previamente identificadas
- ◆ La evaluación es una actividad que acompaña la intervención desde sus inicios.

#### \_Modelo de servicios actuando por Programas

- ◆ Se basa en un plan de acción, donde el orientador es un asesor en los procesos de intervención,
- ◆ Este modelo ha sido adoptado en las reformas del sistema educativo;
- ◆ Como modelo institucional ubica a la orientación como un proceso.
- ◆ La Estructura que lo conforma, considera tres niveles: Tutoría (donde los equipos destinatarios son el grupo-clase y la atención personalizada); Departamento de Orientación (centro escolar); Equipos psicopedagógicos (sector educativo)
- ◆ Se tiene en cuenta un análisis del contexto y de necesidades
- ◆ Los objetivos se estructuran a lo largo de un continuum

- ◆ Planteamiento preventivo y de desarrollo
- ◆ Hay distintas unidades de intervención: el grupo-clase, el centro y el sector
- ◆ Los orientadores están integrados en un servicio (interno o externo), pero intervienen por programas
- ◆ Las funciones son de apoyo, formación y dinamización de los tutores y de la acción tutorial
- ◆ La intervención puede ser directa (que corresponde más al tutor), pero sobre todo indirecta
- ◆ Se trabaja en un contexto de colaboración

#### \_Modelo de consulta y de Formación

- ◆ Su intervención es indirecta, individual o grupal tanto remedial como preventiva y/o de desarrollo
- ◆ su principal función es la formación de los profesores y tutores como agentes de intervención orientadora
- ◆ Dentro de la conceptualización del termino consulta, la definen como un proceso colaborativo en una situación problemática, donde el consultante y el consultor toman acuerdos y conforman el plan de acción, a partir de sus conocimientos y experiencias.
- ◆ Presentándose una relación triádica consultor-consultante-cliente

#### \_Modelo Tecnológico:

- ◆ Complemento de los otros modelos
- ◆ Utilización de la nuevas tecnologías aplicadas a la Orientación (aclarando dudas, resolviendo problemas, comentando la información y ayudando al sujeto en la reflexión y en la síntesis)

Este modelo comenta Velaz (2002) se ajusta al concepto de recurso psicopedagógico, entendido como “mediador material” de los aprendizajes y del desarrollo personal, pero no se constituye como modelo del mismo rango de los anteriores.

#### *4.- Enfoques de los Modelos de Orientación.*

##### *4.1 Enfoque del Asesoramiento Vocacional desde la Teoría del Rasgo Psicológico.*

La teoría del rasgo se caracteriza por la conducta, por medio de parámetros referidos a unidades o dimensiones descriptivas estables, que son indicadores que constituyen el comportamiento de cada individuo y conforman su individualidad. "(...) el estudio objetivo de las diferencias inter e intraindividuales y el comportamiento humano es estudiado desde la aportación que supone la identificación de unidades comportamentales estables, homogéneas y de covariación conjunta, que se denominan rasgos (...)" (Rivas, F., 1998, p.63)

Dentro de los rasgos que constituyen la personalidad de un individuo están: la inteligencia, aptitudes, intereses, etc. con las cuales se pueden establecer mediciones particulares que van a permitir realizar comparaciones, tanto entre individuos y grupos o grupos e individuos; estos estándares están vinculados con un contexto de tipo industrial, específicamente en la selección de personal.

Las referencias que se utilizan son prescriptivas y se categorizan en función de los rasgos diferenciales, entre el desempeño laboral común y el que se lleva a cabo con mayor eficacia por las mismas personas, y que va a servir para aplicarlas a sujetos que aspiran al mismo puesto o profesión; a esto se le llama ajuste, como la finalidad del análisis comparativo.

En relación al asesoramiento vocacional, la Teoría del Rasgo aporta factores que influyen en la elección de una profesión: Conocimiento de sí mismo, de las exigencias del entorno laboral y por último la adecuación de los dos anteriores.

"El acople entre las características individuales y las de la ocupación o profesión y su relación entre ambas reflejan, en su simplicidad, el enfoque del asesoramiento vocacional cifrado en la teoría del rasgo" (Rivas, F. 1998, p.67)

El propósito principal del asesoramiento vocacional es la autonomía funcional, teniendo un carácter propedéutico, donde el individuo reconoce sus limitaciones y/o aptitudes para su propio proyecto vocacional.

Para esto se debe realizar un proceso técnico de asesoramiento, donde el diagnóstico del problema en la elección vocacional puede estar referida a cuatro categorías: Incapacidad de elección; Incertidumbre en la elección; Elección desatinada y Elección inapropiada.

Por consiguiente para llevar a cabo este proceso de asesoramiento se proponen los siguientes pasos: Establecimiento de un rapport; Fomento de la autocomprensión por parte del sujeto; Propuesta del plan; Ejecución del programa; y en caso necesario la canalización del caso a psicoterapia.

#### *4.2 Enfoque de Asesoramiento Vocacional desde la Teoría Psicodinámica.*

El proceso de ayuda vocacional, abarca dos aspectos: el psicoanálisis y la satisfacción de necesidades básicas, donde el primero se analiza para darle una justificación a los comportamientos del sujeto, que no son autoapreciables, pero que son determinantes para la toma de decisiones; así se sustituye la Teoría del Rasgo por términos como: Estratos o Estructuras dinámicas que dan información sobre la conducta, respetándose el concepto de ajuste entre persona y empleo, pero con la diferencia que el desarrollo personal tiene mayor preponderancia y el aspecto laboral se vislumbra en un segundo plano.

“El enfoque psicodinámico es quizá el mas comprensivo y globista de la psicología Vocacional, no en vano acude a la explicación de la personalidad apelando a lo mas profundo del comportamiento analizable desde las elaboraciones verbales que realiza el sujeto de su conducta, buscando justificaciones y explicaciones que no están a la vista para el propio sujeto” (Rivas, F., 1998, p.85)

Este enfoque tiene sus fundamentos teóricos en la teoría psicoanalítica en cuanto al asesoramiento vocacional y en relación a sus explicaciones conductuales humanas en las teorías psicodinámicas como: el psicoanálisis de Freud y teorías de las necesidades y motivos humanos.

Dentro de las teorías Psicodinámicas, existen elementos influyentes para la elaboración de la Psicología Vocacional: Concepto de determinación psíquica (cada hecho es determinado por uno anterior); teoría estructural de la psique (ello, yo, super yo); Ambivalencia de las emociones; Concepto de Sublimación; la Ansiedad; mecanismos de defensa; La Dinámica de la personalidad (contraposición entre el principio de placer y el principio de la realidad); Actuación del yo sobre ello; Estereotipos; Necesidad de seguridad; la meta de la conducta humana (biológica y cultural); La Escuela Psicológica del Yo (antinomias); y La Valencia de las necesidades.

Como propósitos fundamentales, de este enfoque están el autoconocimiento en la reformulación de la personalidad del sujeto, así como apoyarlo en el análisis de su comportamiento cotidiano y considerando el aspecto vocacional en segundo término, como contexto que permitirá la revaloración y equilibrio emocional de la personalidad del sujeto.

El proceso técnico considera el diagnóstico en aspectos como: ansiedad, dependencia, ausencia del autoconocimiento de los comportamientos y limitaciones entorno a las manifestaciones conductuales; Donde se retoma el ámbito vocacional como un recurso circunstancial que posibilitara el desarrollo personal. Considerando la elección vocacional como el resultado de la dinámica interna que subyace psíquicamente en el sujeto y al equilibrarse estos mecanismos se llega a la madurez y esto permite tomar decisiones vocacionales.

#### *4.3 Enfoque Del Asesoramiento Vocacional Rogeriano.*

La propuesta de Carl Rogers, comparte supuestos teóricos con la teoría Psicodinámica, ya que contempla en segundo término la orientación vocacional. Concibe el asesoramiento centrado en el cliente y en forma no directiva, basándose en la teoría de la personalidad de Rogers, cuyas características están correlacionadas con la filosofía existencialista: La idea de libertad humana; El respecto a la intimidad y expresión de Sentimientos; El significado de la elección en

la conducta libre; El sentido evolutivo y constructivo de la experiencia y la existencia humana como un hacerse a si mismo libremente.

A través de este enfoque se propone que el sujeto asuma en un proceso de autorrealización, la teoría de decisiones y la responsabilidad que implica esto, en este sentido Rogers aporta propuestas que modifican el concepto de asesoramiento, en un proceso de ayuda; para él, el asesoramiento va a ser no directivo en contraposición del asesoramiento dominante; El asesoramiento estará circunscrito a las necesidades y demandas del cliente y por último maneja como clave de la ayuda, la comunicación humana.

Se analizan dos conceptos de los cuales parten la teoría Rogeriana: El concepto de si mismo, donde esta integrada la atención centrada en el sujeto, considerando “el sí mismo” como el fin último de un proyecto de vida personal, que en su proceso conlleva una fuerza motivacional.

Creándose así “la teoría del Self”, que se concibe como una autopercepción del entorno a partir de experiencias cotidianas, en espacios que determinan la percepción de los objetos y conductas, del si mismo “(...) el sí mismo es la meta de la vida personal, por el que la persona se esfuerza y, aunque no llegue a la plenitud enteramente, esa tensión es una fuerza motivacional de primer orden. El Self, es el objeto percibido en un campo fenoménico, formado por las autopercepciones y vivencias asociadas (...)” (Rivas, F., 1998, p.118)

Otro concepto abordado por esta teoría es la Autorrelación definida como el desarrollo optimo de las capacidades del ser humano; Como se ha visto esta teoría es fundamentalmente fenomenológica y tiene como punto central el concepto de “yo” para desarrollar el Asesoramiento Vocacional. Cuya finalidad seria la clarificación del autoconcepto y la actualización en las tendencias vocacionales y asimilación de roles que permitirán ampliar las experiencias y obtener un desarrollo personal integral.

En cuanto a la toma de decisión vocacional, la teoría de Rogers, percibe la necesidad de ayuda, como un nivel de ansiedad, provocado por la incongruencia entre el concepto de sí mismo y las incertidumbres en el ámbito vocacional.

#### *4.4 Enfoque Evolutivo del Asesoramiento Vocacional.*

El sustento teórico del enfoque evolutivo es el desarrollo psicológico como un proceso continuo, donde las manifestaciones conductuales, se sucedan durante toda la vida de los individuos, además comparte los supuestos de la teoría del rasgo.

Las aportaciones de Ginzberg, se enfocan en cuatro factores o macro-variables a saber: Factor realidad; Proceso educativo; Factores psicoemocionales y Valores individuales, estos factores son considerados como influyentes en las elecciones vocacionales, considerando los valores de cada profesión.

Este autor introduce elementos básicos de la teoría vocacional: la elección ocupacional es un proceso evolutivo; el proceso es altamente irreversible; el proceso desemboca en un compromiso. Para finalmente ajustarse en forma óptima las metas y las realidades del trabajo.

Por su parte Charlotte Bulher y Jean Piaget, proponen una clasificación en relación a los periodos evolutivos con conductas vocacionales diferenciales, considerando la edad de los individuos:

El periodo fantástico, cuya edad oscila desde el nacimiento hasta los 11 ó 12 años, y se caracteriza porque lo vocacional se identifica con los intereses o deseos infantiles.

El Periodo tentativo, de los 11 a los 17 años, donde lo vocacional se realiza en forma subjetiva, a través de intereses dominantes, aptitudes y valores, que son determinados por los contextos familiares y del entorno inmediato, y que el autor llama Estadios.

El Periodo Realista que abarca desde 18 a veintitantos años, en este periodo ya se presenta una responsabilidad en las elecciones, ya que se toma en cuenta las consecuencias de las decisiones tomadas; como estadios se contemplan: Exploratorio, Cristalización, Especificación.

Otros autores que contribuyeron a este enfoque son: Tiedeman y O'Hara que elaboran su propuesta, en un modelo que afecta al momento de la elección, donde su finalidad es, encontrar congruencia entre la persona y el mundo vocacional tomando en cuenta los contextos de decisiones y relevancia como anticipación e implementación en la toma de decisiones; esta se divide en dos periodos:

Periodo de Anticipación o Preocupación que contempla la (Exploración, Cristalización, Elección y Especificación).

El Periodo de Implementación o Ajuste, que considera (la inducción, transición y mantenimiento). Cada periodo representa a una etapa del periodo evolutivo del sujeto donde el SELF, es el protagonista activo.

El representante mas asiduo, de este enfoque es Super, que propone una teoría del desarrollo Vocacional, donde se sintetizan las investigaciones que se han realizado para dar respuesta a la evolución de la conducta y a la decisión vocacional, como medio para actualizar la información sobre la vinculación del Self en el mundo del trabajo.

También propone como elementos primarios: Diferencias individuales, Multipotencialidad vocacional, Patrones de conducta vocacional; Continuidad del Ajuste; Identificación y papel de los modelos; Etapas de la vida; Normativas ocupacionales; El desarrollo puede ser guiado; El desarrollo vocacional es resultado de la interacción; Dinámica de los patrones ocupacionales; Satisfacción del trabajo y desarrollo personal; El trabajo es una forma de vida.

A partir de estos principios, se formula la Teoría del Desarrollo Evolutivo, donde se toma como eje principal, la experiencia global del sujeto en tres aspectos: intelectual,

personal y social, y los factores biológicos, económicos y sociológicos que al interactuar afectan el desarrollo vocacional.

De esta manera Millar y Form-Davidson, realizan trabajos basados en investigaciones socioeconómicas y caracterizan los tipos o patrones de conducta ocupacional como: estable, convencional, inestable y múltiple ensayo, a este enfoque Super, lo llamo Psicología Sociofenomenológica del Desarrollo Vocacional Diferencial y lo categoriza en dos apartados: El concepto de sí mismo y el desarrollo vocacional; y la Madurez Vocacional. Estas son llamadas Superetapas.

El concepto de sí mismo y el desarrollo vocacional se subdividen en subetapas:

- ❖ 1º Crecimiento (fantasía, interés, capacidad)
- ❖ 2º Exploración (tanteo, transición, ensayo)
- ❖ 3º Establecimiento o Afirmación (ensayo, consolidación, hasta los 40 años)
- ❖ 4º Mantenimiento (de los 45 a 65 años)
- ❖ 5º Declive.

En la Superetapa de la Madurez Vocacional, esta se define como la posición en el continuo del desarrollo vocacional, que contempla desde la exploración hasta el declive y donde Super y Overstreet proponen seis dimensiones:

- ❖ Planificación de la Orientación Vocacional
- ❖ Independencia de la experiencia en el trabajo
- ❖ Previsión a corto plazo
- ❖ Previsión a medio plazo
- ❖ Previsión a largo plazo.

Super, propone integrar el enfoque evolutivo vocacional en el Ciclo Vital, a través de un modelo que denomina “Arco Iris de la Carrera” e integra los siguientes conceptos:

- ❖ Papeles Vitales
- ❖ Ciclo Vital
- ❖ Puntos de decisión
- ❖ Determinantes Vocacionales

Considerando este modelo bidimensional en relación a la longitud (edades y periodos de vida) y latitud (posibles roles desempeñados por las personas) y anexando el concepto (claridad del rol).

En trabajos posteriores Super y Forrest, consideran tres factores que están presentes en este segundo apartado:

- ❖ Planificación de la Orientación vocacional
- ❖ Recursos movilizados para la exploración vocacional
- ❖ Información y toma de decisiones vocacionales

Secadas y Rivas, realizan en nuestro país investigaciones que revelan dentro de este enfoque evolutivo, los siguientes periodos:

- ❖ Periodo fantástico-mimético
- ❖ Periodo indiferenciado-tentativo
- ❖ Periodo de iniciación prevocacional

Estos periodos aparecieron en todas las carreras universitarias y su divergencia radica en los intereses que manifiestan, desde el tercer periodo de iniciación prevocacional.

Las finalidades de este enfoque evolutivo, están contempladas a corto y mediano plazo y pretenden favorecer el desarrollo vocacional del individuo por medio de actividades e informaciones que le permitan ampliar las posibilidades de destrezas, propias de la etapa en que se encuentra y a través de una visión prospectiva la planificación de su carrera por medio del ajuste vocacional.

Dentro del proceso técnico el asesoramiento es holístico, porque el tiempo dedicado a las tareas profesionales y vida laboral es extenso y es una forma de entender la vida, ya que del tipo de trabajo depende el status, nivel cultural y las metas alcanzadas que se percuten en el nivel económico, donde el proceso de ajuste, esta determinados por el mismo sujeto en la toma de decisiones y actos consecuentes que lo desplazan a los peldaños siguientes, en su esquema de ciclo vital.

Específicamente en el proceso de relación de ayuda; el asesoramiento combina los principios de directividad y no directividad, el primero en relación a la estructuración del plan de acción y la segunda porque abarca la toma de decisiones y la aceptación de la responsabilidad.

Los puntos que considera Super para caracterizar y analizar la Madurez y el ajuste Vocacional son:

- ❖ Diagnostico o Aproximación intensiva
- ❖ Análisis del problema vocacional (Identificación y concreción enuncia posible clarificación y los factores relacionados con la cuestión vocacional)
- ❖ Diagnostico individual (estado de la situación actual e historia personal)
- ❖ Diagnostico-pronostico ( asesoramiento y motivación, ajuste vocacional)

Este enfoque es el primero en organizar y estructurar el asesoramiento, a través de integrar la información al aspecto vocacional, ya que en este enfoque se realiza una aproximación, por medio de un diagnóstico, sobre el nivel de conocimientos del sujeto, para partir de ahí y organizar el plan de asesoramiento vocacional, a través de la programación de propósitos que conllevan a un proceso de ajuste y esto a la toma de decisiones.

Son tres las posturas teóricas que sustentan este enfoque: diferencialista, evolutivo y fenomenológico, sin embargo comenta Rivas, F. (1998) Super no ha podido integrar estas tres teorías, debido a factores como el transculturalismo, el sexo y las variantes socioeconómicas; No obstante su centro de atención ha sido el Autoconcepto y el Desarrollo Vocacional.

#### *4.5 Enfoque Conductual-Cognitivo del Asesoramiento Vocacional.*

Son dos las corrientes teóricas que sustentan este enfoque: el Neoconductismo y el Cognoscitivismo, cada una proporciona su perspectiva en el asesoramiento vocacional. El primero fija su atención en la eliminación de la ansiedad, por medio de técnicas que propician la canalización de los problemas y sus alternativas de solución.

Por otra parte el cognoscitivismo se enfoca en los comportamientos propositivos que emanan de una reestructuración emocional que permite una visualización positiva del mundo exterior.

“(...) cognoscitivismo como el enfoque que se centra principalmente en el proceso, pero ninguna teoría psicológica tiene como meta el proceso en sí y en nuestro campo, proceso y contenido (siendo indisociables), conducen a la solución de problemas de elección y desarrollo vocacional de manera eficaz para la persona, que toma decisiones sobre un aspecto importante de su vida, que es el profesional.”  
(Rivas, F., 1998, p.185)

Como complementación del cognoscitivismo, en este enfoque, se encuentra el conductismo, en dos teorías de aprendizaje: Conductismo Teorético y Conductismo Pragmático; en el primero se utiliza el análisis experimental de la conducta para definir las técnicas idóneas para la resolución de problemas vocacionales; en el segundo proviene de lo particular por medio de las manifestaciones comportamentales y las relaciona con el problema vocacional, argumentándose que la conducta vocacional esta condicionada por experiencias anteriores y los contextos en los cuales el sujeto esta inmerso.

Para el Cognitivismo, la conducta es una manifestación del pensamiento y debido a esto, las definiciones psicológicas están relacionadas a estos procesos mentales interiores, las ideas principales que sostiene son: el pensamiento es cognitivo y se infiere de la conducta; este es un proceso que implica operaciones mentales que tiene como resultado la resolución de problemas.

El proceso de asesoramiento, esta definido con base el proceso de relación de ayuda vocacional en las siguientes fases:

- ❖ Percepción (del individuo con respecto al problema vocacional)
- ❖ Captación (del asesor hacia la situación problemática)
- ❖ Negociación-Intercambio (entre el asesor y el asesorado en la definición de las construcciones personales, sobre la problemática vocacional, y las alternativas de solución así como las estrategias y el desarrollo de destrezas)

(...)”este enfoque se traduce en la incorporación a la metodología del análisis funcional de conducta (análisis del problema, antecedentes, consecuentes, evaluación, relaciones con el ambiente, etc.) la modificación que supone referir la conducta en términos de cambios y variaciones de estados internos, pensamientos, en función de cómo cada persona percibe y estructura sus propias situaciones y de las destrezas y modos de funcionar con sus propias elaboraciones para el control de su conducta vocacional.” (Rivas, F., 1998, p.191)

Meichenbaum y Genest, conceptualizan el enfoque conductual-cognitivo como una situación de relación de ayuda estructurada y lo describen en tres fases generales:

1ra fase. Conceptualización del problema, donde tanto el asesor como el asesorado realizan un análisis funcional de la situación vocacional, con datos objetivos y subjetivos;

2º Fase. Recomprobación de las propias elaboraciones, el asesorado reflexiona a partir del asesoramiento sobre los datos, percepciones y conclusiones, como un trabajo individual considerando los aspectos de viabilidad y riesgo de sus propias decisiones;

3º Fase. Modificación cognitiva y producción de nuevas conductas, incluye la reestructuración, modelado, desensibilización, etc.

La intervención del asesoramiento ha de ser individualizada, tomando en cuenta la idiosincrasia de cada sujeto, tanto en su captación de la realidad como en sus pensamientos.

Ellis (1977) define en tres momentos la estructura del proceso. I) Definición del problema, II) Selección de metas y III) Selección y movilización de estrategias. La actitud de aceptación por parte del individuo que necesita ayuda, así como la expresión de sus sentimientos en el análisis de la problemática vocacional y la estructuración técnica del proceso en la relación de ayuda, son aspectos que se presentan en este enfoque cognitivo-conductual.

## *5. Evaluación Psicopedagógica en Orientación.*

La Reforma educativa que tiene como finalidad, elevar la calidad de la educación, propone como soporte para el sistema educativo, la intervención psicopedagógica, considerándola como una unidad funcional, en cuyo proceso convergen, los alumnos, el currículo y el contexto.

En el primer elemento (el alumno), la reforma educativa integra el concepto de diversidad, considerando, características personales y el contexto de desarrollo (familia, escuela, grupo social); el segundo elemento (currículo) está caracterizado por ser: prescriptivo, abierto y flexible, donde el alumno construya su propio aprendizaje; el tercer elemento (contexto) integra los contextos familiar, escolar y social.

De esta forma la evaluación psicopedagógica queda definida, según la LOGSE "(...) como el estudio de todos aquellos elementos que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el que está inmerso el alumno con el fin de dar respuesta a sus necesidades educativas" (Bisquerra, A., R., 2001, p.301), y que tiene que proporcionar información sobre diversos aspectos del alumno:

- Capacidades
- Deficiencias
- Necesidades que manifieste el alumno
- Posibilitar la introducción de cambios en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para Bisquerra (2001) la conceptualización de la evaluación psicopedagógica debe integrar los principios de prevención, desarrollo del individuo e intervención y no limitarse solamente a los procesos de enseñanza-aprendizaje; en este sentido sus propósitos deben ser la descripción y exploración del comportamiento del alumno dentro del contexto escolar, con la finalidad de propiciar un correcto desarrollo, y paralelamente proyectarlo hacia el conocimiento propio, en su proceso de adaptación.

### *5.1 Técnicas de Evaluación.*

La Evaluación Psicopedagógica utiliza dos tipos de pruebas: normativas y criteriosales.

Pruebas Normativas: su propósito es comparativo, entre los alumnos y un grupo considerado como norma, en este análisis-comparativo surge el diagnóstico que determina las deficiencias, dificultades o necesidades educativas especiales.

Pruebas Criteriales: están dirigidas a conocer las consecuencias, logros o habilidades de los alumnos, con base a determinados criterios. Según Maganto (1996, citado en Bisquerra, 2001) las técnicas de diagnóstico se clasifican de la siguiente manera:

#### *5.1.1 Técnicas Objetivas.*

Según Diéguez Sánchez y Blanco Picabia (1986, citado en Bisquerra, 2001) son técnicas objetivas las que tienen las características siguientes:

- Las mediciones se realizan en la ejecución u observación del sujeto
- Valoración cuantitativa
- Respuestas adecuadas y pertinentes
- El registro de los datos sin intervención del examinador
- De respuesta a una sola dimensión de la personalidad

Ejemplos de técnicas objetivas: cuestionarios, inventarios, escalas de estimación, técnicas observacionales, etc.

#### *5.1.2 Técnicas Subjetivas.*

Fernández Ballesteros (1983, citado en Bisquerra, 2001, p.304) las define como "(...) los dispositivos que permiten la calificación o clasificación, según atributos o descripciones verbales, que el sujeto realiza sobre él mismo, sobre personas, objetos o conceptos, o bien que otros realizan sobre él" y sus características son:

- El propio sujeto da sus opiniones en las respuestas
- La interpretación es flexible
- Material semiestructurado
- La respuesta es voluntaria
- La interpretación de los resultados puede ser cualitativa o cuantitativa

Ejemplos de técnicas subjetivas: lista de adjetivos, técnicas de clasificación Q, entrevistas, autoinformes, etc.

### *5.1.3 Técnicas Proyectivas.*

Linszey (1961, citado en Bisquerra, 2001, p.305) dice "(...) es un instrumento con una sensibilidad especial hacia los aspectos ocultos e inconscientes de la conducta, que permite o da pie a una amplia gama de respuestas del sujeto, es altamente multidimensional, y evoca datos de respuesta extraordinariamente ricos o abundantes en un sujeto que tiene poca conciencia de los verdaderos propósitos del test"

Según Bisquerra, estas pruebas no informan de la problemática de la persona, pero pueden complementar la información obtenida de otras fuentes, generalmente se aplican en la evaluación clínica de los sujetos, y tienen bajo índice de validez.

### *5.1.4 Técnicas Psicométricas.*

Se basan en la medición del comportamiento humano, por medio de reactivos estructurados, llamados Test; la cuantificación se basa en criterios estadísticos y clínicos, y está sujeta a normas, es uniforme, homogénea, precisa, objetiva y generalizada, a partir de muestras representativas de la población.

Se clasifican en:

- Pruebas de capacidad: evalúa lo que una persona puede hacer se dividen en: pruebas de rendimiento y aptitudes.
- Pruebas de conducta o personalidad: determinan lo que el sujeto hará en circunstancias naturales, ejemplos: ESPQ, HSPQ, etc.

## *5.2 Ámbitos de la Evaluación Psicopedagógica.*

Los ámbitos de la evaluación psicopedagógica, son los elementos que interaccionan en el proceso de enseñanza-aprendizaje: el alumno, el currículo y el contexto.

- El alumno: valorar las capacidades afectivas o personales, de relación interpersonal e interacción social
- El currículo: debe observarse y analizarse el currículo en acción, la interacción profesor-alumno y alumno-alumno dentro del aula, para esto es necesario revisar los objetivos del centro
- El contexto: la evaluación psicopedagógica permite elaborar propuestas de cambio, en el contexto.

### *6.- Intervención Psicopedagógica actuando por programas.*

Como se mencionó anteriormente, el modelo actuando por programas, ha sido adoptado en las reformas del sistema educativo, se basa en un plan de acción, donde el orientador es un asesor en los procesos de intervención.

A partir de 1990, la LOGSE modificó el Sistema Educativo y consecuentemente cambió el planteamiento de la Orientación, en 1992 se regulan los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica, en los niveles de Educación Infantil y Primaria, de esta manera se incluye la orientación como un apoyo al diseño y desarrollo del currículo, como contribución a la calidad de la enseñanza y personalizando los aprendizajes de los alumnos.

Como modelo institucional ubica a la orientación como un proceso, los orientadores están integrados en un servicio (interno o externo), pero intervienen por programas. Se tiene en cuenta un análisis del contexto y de necesidades, los objetivos se estructuran a lo largo de un continuum, el planteamiento es de tipo preventivo y de desarrollo.

La Estructura que lo conforma, considera tres niveles: Tutoría (donde los equipos destinatarios son el grupo-clase y la atención personalizada); Departamento de Orientación (centro escolar); Equipos psicopedagógicos (sector educativo). Hay distintas unidades de intervención: el grupo-clase, el centro y el sector, las funciones son de apoyo, formación y dinamización de los tutores y de la acción tutorial, la

intervención puede ser directa (que corresponde más al tutor), pero sobre todo indirecta.

Así, el Servicio de Orientación Escolar e Intervención Psicopedagógica, se articula desde la interrelación entre la tutoría, la Orientación y el Apoyo Educativo.

La Tutoría:

- ◆ Se brinda al grupo, así como a cada alumno en forma individual
- ◆ Contribuye a la calidad y eficacia de la enseñanza
- ◆ Se concibe como un proceso continuo
- ◆ Implica y compromete a los agentes educativos

El Departamento de Orientación:

- ◆ Se desenvuelve en el centro educativo
- ◆ Aporta la cualificación especializada

Equipo de Orientación Escolar y Psicopedagógica:

- ◆ Servicios externos a los centros
- ◆ Depende de la Administración Educativa

En este capítulo se ha hecho un recuento de los antecedentes históricos de la Orientación, los principios que la rigen, la clasificación de los modelos más actuales, el tipo de recursos técnicos de evaluación psicopedagógica y para finalmente conocer el modelo que se utilizó en la Reforma del Sistema Educativo. Ahora se procederá a mencionar en el siguiente capítulo, los ámbitos de intervención de la Orientación Educativa.

## CAPITULO II

### Campo Profesional y Niveles de Intervención de la Orientación Educativa

En el presente capítulo se abordarán los distintos ámbitos en donde se desarrolla la orientación educativa, como: la orientación profesional, la orientación vocacional, la orientación familiar, la orientación personal y la orientación escolar, tomando en consideración las clasificaciones más actuales que se han hecho al respecto, y retomando las definiciones sobre orientación educativa donde está plasmada la amplitud en el ámbito de intervención, no solo con fines remediales y terapéuticos, sino en la práctica preventiva y formativa de la función orientadora.

#### *2.1 Concepto de Orientación Educativa.*

Desde los comienzos de la orientación, diversos autores han realizado clasificaciones dependiendo de los aspectos que consideran en su ámbito de intervención.

Según Martínez, Codés (1998 citado en Molina, 2002) la orientación ha sido tratada desde diversos enfoques: como proceso de ayuda a la persona a tomar decisiones vocacionales, como forma de asesorar al individuo para la resolución de problemas personales y/o sociales, como sistema o modelo de intervención que brinda asistencia al sujeto, y más recientemente, como eje transversal del currículo, presente en los actos que emprende el docente en el contexto escolar y extraescolar.

Este autor define la orientación como "(...) proceso de ayuda continua y sistemática, dirigida a todas las personas, en todos sus aspectos, poniendo un énfasis especial en la prevención y desarrollo personal, social y de la 1a carrera, que se realiza a lo largo de toda la vida, con la implicación de los diferentes agentes educativos (tutores, orientadores y profesores) y sociales (familia, profesionales y paraprofesionales)" Martínez de Codés (2001 citado en Molina 2002), reconociendo cuatro áreas de intervención: orientación profesional, orientación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, atención a la diversidad y orientación para la prevención y el desarrollo humano.

Desde esta perspectiva la orientación ha evolucionado a un enfoque más amplio, comprensivo, procesal y diferencial, considerando las distintas etapas del desarrollo humano, para finalmente conceptualizarse, "(...) como un proceso interdisciplinario y transdisciplinario sustentado en los principios de intervención preventiva, desarrollo y atención a la diversidad del alumno, cuyos agentes educativos (orientadores, padres, docentes-tutores, familia y comunidad) asumen la función de facilitar y promover su desarrollo integral para que se constituyan en seres transformadores de sí mismos y de su entorno" (Molina 2002,p.10)

La fundamentación teórica del modelo sistémico de Orientación Educativa comentan García Mediavilla y Martínez Gonzáles (2003), esta sustentado en diversas teorías, de todas ellas las que mayor influencia han tenido en la Orientación Educativa en la familia y en la escuela son: La teoría General de Sistemas (TGS) y la teoría Sistémica – Ecológica del Desarrollo Humano.

Considerando estos parámetros de intervención, Velaz (1997) menciona las áreas de intervención psicopedagógica: Orientación Vocacional, ciclo vital, educación para la carrera profesional (educación globalizada); Actualmente existen otras áreas como: procesos de enseñanza aprendizaje; atención a necesidades educativas especiales; la prevención y el desarrollo Humano.

Así dentro del campo profesional de la Orientación Educativa se encuentran: la Escolar, la Vocacional, la Psicosocial y la Profesional (ocupacional), donde se brinda el servicio en los niveles y a poblaciones diversas: Padres de Familia, Profesores y Población en general. Atendiéndoles en sus diferentes modalidades: Individual, grupal o masiva. Y centrándose su campo de intervención de manera prioritaria en las Instituciones Educativas.

Dentro de este ámbito profesional las acciones orientadoras atienden también la integración del estudiante a diferentes contextos o escenarios: familiar, laboral y social a partir de la detección de las necesidades de la comunidad educativa en los diferentes ámbitos: didáctico, organizativo y profesional.

Delimitándose así los de carácter formativo, de desarrollo que se encuentran en los niveles de asesoría, tutoría, académica y consejo; y los de carácter informativo. Así los alumnos son atendidos, bajo dos vertientes: favorecer su desarrollo formativo dentro del contexto escolar y en su integración a la sociedad. Álvarez Rojo (1987)

De esta forma los servicios de la Orientación Educativa se concentran en cuatro áreas:

Orientación Psicosocial.- considera diversos aspectos del individuo: identidad psicosocial y sexual, autoconcepto; desarrollo de habilidades en las relaciones interpersonales con su entorno.

Orientación Escolar.- capacidades cognitivas y metacognitivas que forman parte del proceso adaptativo y desempeño escolar.

Orientación Vocacional.- toma de decisiones y elecciones en áreas del conocimiento, carrera profesional y proyecto de vida.

Orientación Profesional – Ocupacional.- se ocupa de instrumentación de la toma de decisiones en relación a la profesión tanto en su campo profesional, como el mercado laboral, así como la apertura a escenarios ocupacionales que le permitan un desarrollo favorable.

Las funciones de los orientadores en estas áreas, están regidas por tres propósitos principales:

Preventivo.- encaminado específicamente a la prevención de actividades y comportamientos que limitan el desarrollo integral del individuo.

La función del orientador, es de mediador entre el alumno y su contexto (familiar, escolar, social) que puedan ocasionarle problemas e interviniendo con estrategias que le permitan encontrar alternativas de solución.

De Desarrollo.- aprobación de conocimientos, actitudes y conductas para el desarrollo personal de forma armónica, específicamente cognitivo y metacognitivo.

Reeducativo.- enfocado a problemáticas de tipo cognitivo, afectivo y conductual como: el aprovechamiento escolar y la comunicación dentro de la familia.

Estos propósitos se llevan a cabo tanto en la educación formal, de los diferentes niveles, como en el ámbito social y se manifiestan en diferentes niveles de intervención:

De Información.- proporcionar contenidos informativos y actualizados a los alumnos.

De Asesoría.- Análisis sistemático de la información que se proporcionará a los jóvenes.

De Tutoría Académica.- Estrategias que regulan el aprendizaje y las habilidades cognitivas y metacognitivas.

De Consejo.- Aborda las problemáticas psicosociales del joven se maneja en forma individual o grupal.

Se presenta así un panorama general de los ámbitos de intervención de la Orientación Educativa, desde la perspectiva de la M. Codés, la AMPO, Álvarez Rojo, y C. Velaz respectivamente, quienes consideran diversas dimensiones del campo disciplinar y de intervención psicopedagógica. Dichos ámbitos se precisarán a lo largo del capítulo, para su mayor comprensión y análisis.

## *2.2 Ámbitos de Intervención de la Orientación Educativa.*

El ámbito se constituye a partir del conjunto de objetos de estudio, tanto en sus propiedades como relaciones entre los mismos; Bajo una contextualización y en una dialéctica teórica-praxis que da cuenta de la categorización que esta determinada por la modalidad, área, tipo y niveles de intervención.

En este sentido podemos mencionar los siguientes ámbitos de intervención de la Orientación Educativa: Orientación Escolar, Orientación Vocacional, Orientación Familiar, Orientación Profesional y Orientación Personal. Bajo esta clasificación se procederá a realizar un análisis de cada una, para efectos del presente trabajo de investigación, como un marco teórico-referencial.

### *2.2.1 Orientación Profesional.-*

La Orientación Profesional, también denominada, orientación para la carrera, es conceptualizada como un proceso de toma de decisiones a lo largo de la vida; los

contextos donde está inmersa son: el familiar, escolar, laboral y profesional, creándose en cada uno áreas de intervención o dimensiones como: el conocimiento de sí mismo, información, toma de decisiones, transición a la vida activa, planificación de la carrera, etc.

Dentro de ésta concepción y con el aporte de diversos autores como: Super (1951), Castaño (1983), Rodríguez Moreno (1992), Echeverría (1995); Álvarez González (1995) (citados en Bisquerra 1998) se define la orientación profesional con las siguientes características:

- ◆ Un proceso de ayuda
- ◆ Carácter mediador y cooperativo
- ◆ Dirigido a toda la población en periodo formativo (ciclo vital)
- ◆ Con la finalidad de desarrollo en tareas vocacionales y preparación para la vida
- ◆ Mediante una intervención continuada, sistemática, técnica y profesional
- ◆ Basada en los principios de prevención, desarrollo e intervención social
- ◆ Con el aporte de los agentes educativos y socio-profesionales y la finalidad del desarrollo del sujeto a lo largo de su vida.

### *Contextos de la Orientación Profesional.*

#### Contexto Educativo.

Cubre el período formativo donde se afronta la formación inicial y la formación continuada, que prepara para la vida profesional. Este puede desarrollarse en el ámbito escolar y comunitario.

#### Contexto Organizacional y Laboral.

Aborda el desarrollo profesional y el espacio laboral (tareas y experiencias) que acontecen en la vida del sujeto. Consta de una serie de fases:

- ◆ El ingreso a la organización
- ◆ Establecimiento y avance
- ◆ Mantenimiento y declive
- ◆ Planificación del retiro

Contexto de tiempo libre.

Este contexto considera tres vertientes: el tiempo libre que se comparte con el trabajo, en periodo de desempleo y cuando se presenta el retiro laboral.

*Áreas de Intervención.*

Motivación

Como proceso previo a la intervención en orientación profesional, la motivación conlleva la implicación de los agentes que intervienen en la organización para que se cree un ambiente adecuado que propicie la realización de los objetivos deseados. “Una buena organización y planificación de la acción orientadora facilita la implicación de todos los agentes y les motiva para ser agentes activos en todo el proceso. Si esta área falla, la estructura de la intervención se puede derrumbar y el resto de las áreas temáticas serán poco efectivas” (Bisquerra, 1998, p.239)

*Conocimiento de sí mismo.*

Que el sujeto sea conciente de sus propias características personales (capacidades, aptitudes, habilidades, destrezas, actitudes, intereses, valores, madurez personal y vocacional, así como proyecto de vida, etc. En concreto obtener por medio de un autoanálisis un autoconcepto real y preciso que le permitirá tener información importante para el proceso de toma de decisiones a lo largo de su vida.

Las estrategias y procedimientos utilizados son de carácter Psicométrico; longitudinal (técnicas de observación y de registro); autoexploratorio, etc. Estas estrategias son complementarias, ya que al integrarse disminuyen las limitaciones de cada una de ellas. El objetivo de esta área de intervención, es la de proporcionarle al sujeto los elementos que le permitan una autoevaluación y reflexión, sobre el conocimiento de sí mismo y por ende mejorar sus capacidades y habilidades.

### *Información Académica y profesional.*

La información de alternativas educativas y profesionales que se ofrecen en el contexto sociolaboral, debe ser precisa y actualizada para ser comunicadas al sujeto, También es conveniente facilitarles estrategias de búsqueda de información, como la localización, selección y el buen uso de la información.

En esta área se han producido cambios, debido a la obsolescencia del conocimiento, tanto en su contenido (necesidad de actualización permanente) como en la forma de presentarla (información con soporte tecnológico: informática, multimedia, Internet).proporcionando una información interactiva y actualizada.

Las Actividades de Información académica y profesional que se pueden realizar son: visitas, charlas, seguimiento de ex-alumnos, encuestas, medios audiovisuales, integración curricular de la información, etc.

### *Toma de Decisiones.-*

Después que el sujeto ha adquirido la información necesaria sobre sí mismo, así como información académica y profesional pasa a la siguiente fase de toma de decisiones. “Este es un proceso continuo y secuencial que requiere una constante revisión en función de las nuevas informaciones que el sujeto va adquiriendo en el proceso de desarrollo de la carrera (...)” (Martínez, G. p.241) con la toma de decisiones se producen dos situaciones: la reafirmación de la decisión tomada y la posibilidad del cambio de opción.

Aquí radica la importancia de tomar en cuenta, todos los factores que inciden en la toma de decisiones y prever el éxito de las mismas: realismo, aceptación, capacidades, limitaciones, responsabilidad, etc. Esto como un proceso, en constante revisión, debido a las variables contextuales, donde el sujeto es el elemento activo y los elementos restantes: padres, profesorado, tutor, orientador, etc. Proporcionan la información necesaria para su análisis.

Los pasos para la toma de decisiones, comentan Gelatt (1962) y Krumboltz y Hamel (1977), (citados en Martínez, G. p. 242) son los siguientes: definición de la decisión a tomar; información sobre alternativas; análisis de cada alternativa; eliminación de alternativas no aceptadas; elección de la alternativa adecuada (toma de decisión); Aplicación de las medidas oportunas consecuentes a la decisión; Revisión de las decisiones y reajustes oportunos.

### *Principios de la Orientación Profesional*

Los tres principios en los que se fundamenta la orientación profesional son: Prevención, Desarrollo e Intervención Social.

Dentro del Principio de Prevención se señala que la intervención ha de ser proactiva, es decir se ha de anticipar a la presencia del problema y no solamente cuando ya este presente;

En el Principio de Desarrollo se considera la conformación de la personalidad del sujeto, a través de la interacción con su medio, donde la intervención se da a partir de la identificación de conductas y de proporcionar sugerencias para un contexto armónico;

Finalmente en el Principio de Intervención Social, se propone que el sujeto modifique algunos aspectos del contexto social en el cual esta inmerso, convirtiéndose el orientador en un agente de cambio.

### *Modelos de intervención en Orientación Profesional*

La orientación profesional se basa en los siguientes modelos de intervención: Modelo Clínico, Modelo de Programas y Modelo de Consulta.

Modelo Clínico. (Modelo de Intervención Individualizada).

- ◆ Relación personal (orientador-orientado)

- ◆ Relación de ayuda cuya finalidad es satisfacer necesidades de carácter: personal, educativo y socioprofesional
- ◆ La relación de ayuda debe tener carácter preventivo y de cambio

#### Modelo de Programas

- ◆ Conlleva los principios de prevención, desarrollo e intervención social
- ◆ Carácter formativo, social y laboral

#### Modelo de Consulta

- ◆ Intervención indirecta (relación triádica)
- ◆ Relación de consulta: terapéutica, preventiva y de desarrollo.

#### *Nuevos Constructos de la Orientación Profesional*

La actual concepción de la orientación profesional, mencionada por Álvarez González (en Bisquerra,1998) "(...) más integral y comprensiva, con un planteamiento preventivo y de desarrollo que intenta descubrir y potenciar el desarrollo de la carrera del individuo durante su ciclo vital en todos aquellos aspectos que, aún no siendo puramente vocacionales, contribuyen a su realización personal, educativa y profesional." propicio la aparición de nuevos constructos, dentro de la orientación profesional: educación para la carrera, madurez vocacional, transición a la vida activa, y el uso de las nuevas tecnologías

#### Educación para la Carrera:

Según Herr y Cramer (1992 citado en Bisquerra, 1998) la educación para la carrera es un proceso para:

- ◆ Aproximar la escuela a la sociedad
- ◆ Relacionar el programa escolar con las necesidades de los alumnos
- ◆ Proporcionar oportunidades para la orientación y desarrollo vocacional
- ◆ Expandir el campo de acción de la escuela

- ◆ Desarrollar en los alumnos destrezas, conocimientos y actitudes, para enfrentar los cambios en la sociedad
- ◆ Acabar con la distinción entre educación académica y educación profesional

#### Madurez Vocacional:

Es un término creado por Super, con el cual se indica el grado de madurez de un individuo, en momento dado dentro del continuum de su proceso de desarrollo.

“(…) La madurez vocacional es percibida como la habilidad del individuo para hacer frente a las tareas necesarias para la carrera durante una etapa particular de la vida. Esta habilidad se evalúa comparándose con otros individuos que se están enfrentando a las mismas tareas en el mismo período vital” Super (1963 citado en Bisquerra 1998, p.251)

#### Transición a la Vida Activa:

El sujeto atraviesa en el proceso de desarrollo de la carrera diversas transiciones, como: inserción académica, inserción sociolaboral, crisis a mitad de la carrera, empleabilidad y formación continuada, creación de su propia familia y tiempo libre.

Una de las más importantes en este momento, es la inserción a la vida activa y las formas en que se puede llevar a cabo este proceso de la mejor manera, a través de considerar factores como: prolongación de la etapa juvenil, incremento del periodo formativo (actualización continua) y los cambios tecnológicos, económicos y demográficos que han traído como consecuencia una mayor competitividad en el mercado laboral. Se presenta por lo tanto la orientación profesional como una mediadora entre el mercado laboral y la formación académica.

#### Las Nuevas Tecnologías:

Los nuevos recursos tecnológicos permiten acceder con mayor velocidad a información, tanto a profesionales de la educación como de orientación a recursos que se presentan más dinámicos e interactivos.

Los aspectos que aportan los sistemas multimedia proceso de desarrollo de la carrera son: conocimiento de sí mismo, del mundo laboral, opciones académicas, profesionales y ocupacionales, toma de decisiones y realización de planes para el desarrollo de la carrera.

La Orientación Profesional se interpreta como una confluencia de tres acciones: el análisis del sujeto, para conocer las capacidades, intereses y personalidad que determinan posibilidades y necesidades; El análisis de la información que se brinda a los alumnos, entorno a requisitos y oportunidades del mundo laboral y de formación profesional; el análisis comparativo de las dos anteriores, para que el alumno reflexione sus posibilidades de desarrollo.

### *2.2.2 Orientación Vocacional (Orientación para la carrera)*

La psicología vocacional conjuntamente con la orientación profesional define la psicología de las ocupaciones, como un intento de ajuste entre los trabajos u ocupaciones y las aptitudes del sujeto. Campos Barrionuevo(2002) comenta que la psicología estudia el hecho vocacional, en dos aspectos como parte integrante del desarrollo del sujeto y como hecho diferencial. Fundamentándose básicamente en la teoría de Super, teoría evolutiva que integra la toma de decisiones a lo largo de toda la vida del sujeto, como procesos de su propio desarrollo.

Rodríguez Moreno y Figueroa (1995 citado en Campos Barrionuevo (2002) comenta que... “se ha definido la carrera como la secuencia de los puestos de trabajo que un persona ocupa a lo largo de su vida pre-profesional, ocupacional y post-ocupacional”.

Considerando la carrera, como un proceso en la vida del sujeto en la preparación o formación para el trabajo; en la práctica del mismo; en la toma de decisiones con respecto a cambios de trabajos o dejar el mercado laboral (jubilaciones, pensiones, etc.). Esto tiene implicación derivada de los cambios en las capacidades y aptitudes del sujeto con respecto a su etapa evolutiva.

García Mediavilla y Martínez González (2003) contempla los siguientes objetivos, relacionados con el mercado laboral, que la orientación vocacional trata de alcanzar:

- Conocer el mundo de trabajo (condiciones, requerimientos, etc.)
- Conocer el nivel de aspiraciones e intereses de los jóvenes
- Analizar la relación entre las aptitudes y actitudes de los jóvenes y los requisitos del puesto del trabajo
- Informar y formar a los escolares de secundaria y universitarios en la elección de carrera y posibles puestos de trabajo
- Desarrollar capacidades, habilidades y destrezas para la convivencia
- Fomentar el desarrollo de habilidades de información profesional
- Desarrollar hábitos de trabajo y actitudes de crítica constructiva
- Explorar el mundo laboral y prepararlo para el mismo a través de prácticas
- Sensibilizar y formar a los agentes educativos, en la formación de los jóvenes
- Elaborar y desarrollar propuestas de educación para la carrera.

Campos Barrionuevo (2002), comenta que el desarrollo de la carrera integra otro tipo de orientaciones como: la escolar, profesional, socio-personal y vocacional, haciendo mención que la vocacional está inserta en todos los demás, durante las etapas evolutivas del sujeto en su proceso de vida, a partir de la toma de decisiones con respecto al mundo laboral.

Álvarez (1995, citado en Molina, D. L. 20001) define la orientación vocacional como un "... proceso sistemático de ayuda, dirigida a todas las personas en periodo formativo, de desempeño profesional y de tiempo libre, con la finalidad de desarrollar en ellas aquellas conductas vocacionales que les preparen para la vida adulta mediante una intervención continuada y técnica..."

Donde los objetivos son: ayudar a la toma de decisiones a los sujetos en formación; preparar al sujeto para la adultez y guiarlo por medio de los principios de prevención, desarrollo e intervención social.

Define también las funciones del orientador vocacional: asistencia para la toma de decisiones; formación del sujeto para la vida adulta y orientación basada en los principios arriba mencionados.

Una definición mas amplia, es la que proporciona Molina, Contreras (2001) “proceso dirigido al conocimientos de diversos aspectos personales: capacidades, gustos, intereses, motivaciones personales, en función del contexto familiar y la situación general del medio donde se está inserto para poder decidir acerca del propio futuro”

Marcando los objetivos siguientes: ayudar al alumno en su autoconcepto, tanto en aspectos personales y sociales, así como en la toma de decisiones futuras. y puntualizando las funciones del orientador en la información y comunicación con los alumnos y los agentes educativos.

Estas definiciones consideran, según Molina Contreras, que el orientador ha recibido una capacitación y preparación que le permitirán tener una mejor calidad de vida profesional y personal.

### *2.2.3 Orientación Familiar*

Este modelo de intervención está sustentado en dos consideraciones: la primera nace de la propia perspectiva de la orientación educativa, donde el propósito es la prevención, el desarrollo y la modificación de familias desestructuradas; la segunda que considera a la familia como un sistema, inmerso en sistemas más amplios, como la comunidad, donde existe información importante que permite intercambiar, creando energía circulante por el tipo de relaciones, posiciones y niveles de comunicación, que existen, dentro del sistema.

Estas informaciones y la energía interna son los atenuantes del crecimiento de la familia. “(...) el modelo sistémico considera la institución familiar y la escolar como sistemas en los que se puede analizar el funcionamiento de otros subsistemas, así

como la naturaleza y la calidad de las relaciones y la intervenciones psicopedagógicas y socioeducativas globales”(García, Mediavilla & Martínez, 2003)

De esta forma el análisis de la Institución escolar y familiar deja de ser abordado de manera lineal para investigarlo desde una perspectiva mas amplia, en cuanto a los procesos de interrelación e interactividad que se presentan en ambos; como todo sistema vivo que posee características similares: abiertos, dinámicos y conformados por procesos e interacciones, donde están presentes la totalidad, la autoorganización y la equifinalidad.

La totalidad, incluye a todos los elementos que integran el sistema ya sea educativo o familiar, teniendo en cuenta que al modificarse alguno de ellos, influye en el funcionamiento de los otros y de todo el sistema.

En cuanto a la autoorganización se observa que estas instituciones pueden modificar tanto su estructura, como su funcionamiento dependiendo de los cambios que ocurran en el entorno, como un medio para mantener el equilibrio, en este proceso de interacción con el entorno y la equifinalidad que se refiere a los procesos internos del propio sistema considerando las pautas interactivas que rigen el funcionamiento de los sistemas, que son independientes en el tiempo de los iniciales.

La teoría General de Sistemas parte de la premisa, que un “sistema, al nivel que sea, desde la célula, pasando por el hombre, hasta las organizaciones e incluso el universo, puede ser considerado como un todo unitario en el que cada parte esta interrelacionada con las demás partes del sistema. Persigue como objetivo, prioritario formular y formalizar, con arreglo a modelos lógico- matemáticos, los conceptos, principios y métodos comunes a muchos sistemas de forma que los resultados del estudio de uno de ellos pueda ser inmediatamente transferido a cualquier disciplina científica”. Considerando los siguientes supuestos: 1) Estudiar los fenómenos como sistemas totales; 2) La realidad entendida como una interrelación de sistemas, jerarquizados; 3) Reconocer a la actividad autodirigida como característica principal de los seres vivos.

La Segunda teoría que influye en el modelo sistémico es la teoría Sistémica – Ecológica del Desarrollo Humano de Bronfenbrenner (1979, 1987, 1993) que analiza e investiga el desarrollo del ser humano desde dos aspectos: la dinámica y la fenomenológica, donde la primera se enfoca al desarrollo continuo y progresivo de la persona en sus interacciones con el contexto cambiante, considerando las capacidades de asimilación, adaptación y reestructuración de los procesos vividos.

Por su parte la fenomenología explica la conducta del ser humano en función de las interrelaciones que se manifiestan en los distintos sistemas y que constituyen el ambiente; Definiéndolas como estructuras concéntricas interdependientes llamadas: microsistema, mesosistema, ecosistema y microsistema.

Los componentes del microsistema son las actividades, los roles y las relaciones interpersonales que se establecen en un contexto determinado... El mesosistema incluye las relaciones que se establecen entre dos o más contextos... El ecosistema esta constituido por las interrelaciones entre uno o mas entornos o contextos en los que la persona no participa directa y activamente, pero si es afectada por lo que acontece en los mismos... El microsistema se refiere a las interrelaciones entre los contextos antes citados (micro, meso, ecosistema) al nivel de ideología, cultura, creencias, poder, etc. (Bisquerra 1998)

Esta teoría considera al individuo como parte integrante del sistema social, el modelo posee características como ser holístico, integrador y con una visión dinámica; Donde las Instituciones Escolar y Familiar son estudiadas y analizadas como una totalidad, cada una con complejidades y dinámicas presentes relacionales o interaccionales que se manifiestan en los subsistemas que conforman las instituciones.

Así el modelo Sistémico enriquece y contribuye a fomentar la investigación sobre multiculturalidad y sus consecuencias en la práctica de la Orientación Educativa, proponiendo estrategias para la formación de profesores, padres de familia y autoridades escolares de los centros educativos. Incluyendo conceptos como: control, entropía y retroalimentación que han dado como resultado nuevas

relaciones entre grupos de profesionales y un nuevo rol del orientador escolar, como agente de cambio.

La Intervención de los principios, arriba mencionados, conforman la concepción moderna de la Orientación e Intervención Psicopedagógica, en contraposición al modelo tradicional (Psicológico), para pasar a conceptualizarse como un proceso integrado al currículo, que va más allá del contexto escolar, caracterizándose como interdisciplinario y donde el alumno es parte activa del proceso. Dentro del binomio proceso-contextual, que tiene propósitos preventivos, y cuyos ámbitos de intervención se mencionaran a continuación.

### *Líneas de intervención*

#### Desarrollo:

Se manifiesta en el fortalecimiento de la familia por la información que llega de las diferentes estructuras de la comunidad, como: la salud, educación, trabajo, ocio y participación ciudadana, esta información le permite conectarse con los otros subsistemas y la capacita para atender las demandas de la cultura a la que pertenece.

#### Prevención:

Considera la atención de las demandas internas del grupo familiar, promoviendo un adecuado flujo de energía y la capacita para responder a las demandas de la cultura a la que pertenece. Tomando en cuenta diversas variables como: las distintas fases por las que atraviesa la familia, el establecimiento de reglas y límites que le permitan cohesionar los diferentes subsistemas, mecanismos de homeostasis y cambio, roles flexibles y la utilización de canales de comunicación.

El objetivo de esta intervención es el adecuado funcionamiento de las diversas dimensiones que conforman los sistemas y subsistemas: dinamismo (fases de su ciclo vital), estructura (pautas de interacción y roles), conducta (manifestación operativa de dinamismo) y comunicación (se rige por leyes).

Modificación:

Considera la intervención con familias desestructuradas con la necesidad de programas, que permitan unificar la energía que emana de cada una de las estructuras comunitarias.

### *Niveles de intervención*

Información:

Su objetivo es establecer canales de comunicación entre la familia y la escuela, la responsabilidad de crear estos mecanismos de comunicación es la escuela.

Elaboración grupal de la información por parte de los padres:

Sus objetivos son: apoyo en las tareas de los hijos, asimilación y operativización de la información y análisis de las experiencias de los padres para comprender las acciones y comportamientos de los hijos.

Participación e implicación de los padres.

En la realización y participación de propuestas concretas en programas, esta colaboración entre la familia y el centro implica la utilización de estrategias para establecer conexiones entre ambos, Pilar Lacasa (1997 citado en Bisquerra 1998) las clasifica en: próximas, intermedias y distantes.

Formación:

Incluye la presencia de un curriculum, de una programación y de unidades didácticas básicas.

Consulta:

Se presenta cuando existe un encuentro entre el tutor y los padres de un alumno, por medio de esto se pretende tener puntos de contacto entre la familia y la escuela.

Consejo:

En los casos en que se detectan familias, que sin presentar patologías, presentan dificultades para dar respuesta a las demandas de la comunidad.

Intervención Comunitaria:

Son programas efectuados conjuntamente por varias estructuras comunitarias para hacer frente a la desestructuración de la familia y tienen las siguientes características: tienen un soporte institucional, su objetivo inicial es la erradicación de las condiciones sociológicas, ambientales, relacionales y personales de la desestructuración, transmiten apoyo y se constituyen como puntos de referencia.

#### *2.2.4 Orientación Personal*

El Diccionario de las Ciencias de la Educación (2002 p.1056) la define la orientación personal como "(...) el proceso de ayuda de un sujeto en el conocimiento de si mismo y de la sociedad en que sirve para que alcance su propia autonomía personal y una madura integración social... el contenido específico... es la vida última de la persona: valores, creencias, aptitudes, sentimientos, etc (...)."

López Gómez (1986 citado en Sebastián Ramos 2003 p.42) considera la orientación personal como "(...) una disciplina de relación de encuentro entre las distintas dimensiones de la persona--- cognoscitiva, conducta, operativa, relacional---que busca el desarrollo de las posibilidades mediante la comunicación entre el sujeto y el medio ecológico---social, pero que también asume las dificultades e interferencias que surgen en el proceso permanente de crecimiento personal (...)"

Por su parte García Mediavilla y Martínez González (2003) lo abordan como un desarrollo personal y social, desde diversos campos de intervención. Desarrollo y clarificación de valores, autoestima, habilidades sociales, habilidades vitales y control de la propia conducta, así como otros temas transversales: Educación para la salud, educación moral y educación ambiental:

Orientación para el desarrollo:

Pretende ayudar al individuo a satisfacer sus necesidades, en un proceso de autoconocimiento y de ajuste entre las necesidades del entorno y sus

potencialidades, basándose en el modelo ecológico que maneja la interacción entre el individuo y su entorno social.

**Educación Psicológica:**

Se presenta como un servicio directo a los alumnos y de forma indirecta a través de la consulta, sus objetivos son: la comprensión del comportamiento humano, el desarrollo cognitivo y el dominio afectivo.

**Habilidades de Vida:**

Pretende la utilización de comportamientos adecuados en la resolución de problemas: familiares, personales, de tiempo libre, de la comunidad y del trabajo.

**Habilidades Sociales:**

Goldstein (1989 citado en Bisquerra1998) propone un método para el aprendizaje estructurado de las habilidades sociales, constituyéndose de varios aspectos: Modelamiento, Representación de papeles, Retroalimentación del rendimiento y transferencia del adiestramiento.

**Autoestima:**

La finalidad es el mejoramiento del autoconcepto, la autoestima y la autoconfianza, para un desarrollo óptimo de las potencialidades del individuo.

**Educación emocional:**

Se encarga de educar a los individuos en cuanto a conocimientos teóricos y prácticos de sus propias emociones (educar el afecto).

### *2.2.5 Orientación Escolar*

Es conceptualizada por Repetto (1983 citado en Martínez González,2002) como "... la ayuda que se presta al orientado para que su proceso de aprendizaje intelectual sea individualizado y eficiente, haciendo que funcione mas eficazmente en la tareas escolares, libere sus capacidades para el aprendizaje cognoscitivo, y alcance un rendimiento satisfactorio".

Considerando como elementos que forman parte del proceso escolar al profesorado, los alumnos y el currículo, y determinado las funciones del orientador en cuatro aspectos: diagnóstico, pronóstico, información y evaluación:

Diagnostico.- Sobre las necesidades del alumnado en relación a su personalidad e interés.

Pronostico.- Planteamiento del tipo de intervención

Información.- Sobre las alternativas reales del sujeto que posibilitan el mejor desarrollo de sus potencialidades de aprendizaje.

Evaluación.- De los resultados de la intervención en coordinación con el equipo académico.

Otra definición sobre Orientación Escolar, es la que hace Pérez Boullosa (1986) quien menciona las limitantes que se presentan en ésta al controlarla en aspectos relacionados con el currículum institucional, adjudicándole así el proceso de adquisición de conocimientos, como único campo de acción.

A este respecto Boullosa (Citado en Martínez González p. 186) comenta "(...) la adecuación de los individuos a las exigencias de los diferentes programas educativos, la adecuación asimismo de los programas a las peculiaridades de los sujetos, y la constante atención para que los alumnos puedan lograr un rendimiento académico óptimo a lo largo de todo su desarrollo escolar" restringiéndose la intervención orientadora a aspectos como: los trastornos y procesos escolares, no obstante actualmente.

Estos temas, han permitido ampliar una gama de posibilidades de intervención, en cuanto a las investigaciones que se realizan sobre los factores de rendimiento académico (causas, trastornos y consecuencias) en los procesos de aprendizaje.

Estas aproximaciones al término trastorno se han dado desde dos vertientes: epistemológica y de investigación; en la primera se considera informaciones del fenómeno (trastorno-fracaso), procesos institucionales (clima de centro / clima de clase) y estrategias de intervención; La segunda vertiente amplía sus destinatarios, ya que incluye además de los alumnos, a los profesores, padres de familia e

institución, cuyo propósito es la calidad de los procesos de aprendizaje y su adecuación a los contextos que es donde se originan.

Existe una tercera vertiente la orientación como intervención en contextos educativos específicos, como: situaciones sociales en desventaja y sujetos con características educativas específicas ya sea familiar o personal, bajo esta línea se amplía entonces el ámbito de la orientación con respecto a sus destinatarios. Instituciones educativas, no educativas, asociaciones y contexto social.

Así podemos mencionar la definición de Orientación Escolar de Ayala (1998 citado en la Revista Iberoamericana de Educación). (...) “Un proceso de asesoramiento continuo donde el docente promueve actividades de tipo preventivo dirigidas a la formación de hábitos de estudio, atención y concentración en clase, aprovechamiento del tiempo y desarrollo de habilidades cognitivas”.

Considerando los aspectos de asesoría y guía para el alumno Mora Monroy (2000 citado en Revista Iberoamericana) la conceptualiza como “proceso dirigido a ofrecer ayuda y atención al alumno para que alcance un alto rendimiento académico y progrese en sus estudios”.

En esta relación de enseñanza-aprendizaje Molina (2001 citado en Revista Iberoamericana de Educación p.6) la define “... Como un proceso dirigido al desarrollo de habilidades y destrezas par aprender a aprender y formar hábitos, actitudes, a las actividades de aprendizaje”.

La orientación escolar tiene como propósito elevar la calidad del proceso educativo de los alumnos a través del mejoramiento de la práctica docente en la utilización de los distintos niveles de intervención de la orientación (asesoría, tutoría, etc.) propiciando un aprendizaje autónomo, por medio de estrategias de aprendizaje y habilidades metacognitivas (aprender a aprender y aprender a pensar). Estas definiciones consideran la formación académica de alto rendimiento como claves de la orientación escolar, para llegar al objetivo principal la formación integral del alumno.

Tomando como referentes los principios de prevención y desarrollo; y los niveles de intervención: asesoría y tutoría, durante el proceso educativo e incluyendo las necesidades específicas, que es punto importante de la amplitud, en los campos de acción de la orientación escolar.

Así la Orientación es considerada, como proceso educativo cuyo propósito es ayudar al alumno en las dificultades que surjan en el ambiente escolar y en la búsqueda de estrategias para soslayar los problemas de aprendizaje. Por lo tanto los aspectos claves que caracterizan la Orientación Escolar como proceso de ayuda en el área escolar son: Formación de hábitos de estudio, el dominio de métodos y técnicas de aprendizaje y el trabajo, dentro y fuera del aula y con la intervención directa de los padres y profesores.

En cuanto a los objetivos de la Orientación Escolar Molina A.L. (2002) retoma los diversos conceptos y los puntualiza de la siguiente manera

- ◆ Promover el rendimiento escolar
- ◆ Asesorar en la formación de hábitos de estudio
- ◆ Desarrollar habilidades cognitivas básicas
- ◆ Formar hábitos, actividades, valores
- ◆ Formar conductas positivas frente al estudio
- ◆ Desarrollar habilidades y destrezas

#### Niveles de Intervención de la Orientación Escolar

Como se ha referido con anterioridad son dos los niveles de intervención: asesoría y tutoría.

Asesoría.- Se refiere al manejo de criterios que sirvan de base para analizar en forma sistemática la información que el orientador proporciona a los jóvenes (Jiménez Bocanegra)

Tutoría.- Se dirige al diseño e instrumentación de estrategias regulatorias de aprendizaje y desarrollo de habilidades cognitivas y metacognitivas. (Jiménez, Bocanegra)

## Funciones de la Orientación Escolar

Campos Barrionuevo (2002) define las funciones de la orientación, de todo el proceso escolar.

- a) “Ser anticipatoria y preventiva de problemas escolares y de desarrollo personal—orientación sociopersonal---, tales como una adaptación, abandono y fracaso escolar, y otros problemas a cuya aparición es necesario anticiparse -principio de prevención-;
- b) Ser compensadora de las desigualdades sociales;
- c) Ser favorecedora de la diversidad y de las especiales aptitudes del alumnado.”

### *2.3 Funciones del Orientador Educativo*

Al considerar al orientador, como mediador entre las necesidades del alumnado y las alternativas para satisfacerlas Alonso Tapia (1997) comenta que el orientador tiene doble función: asesorar a la comunidad y promover las actuaciones necesarias, para esto es necesario tener conocimiento del contexto y definir sus objetivos y propósitos.

Sanz Oro (1995) señala que las funciones básicas que debe poseer un orientador son: orientar al grupo-clase, ayudar en la conciencia vocacional; asesorar individual o en pequeños grupos; consultar y coordinar; trabajar con padres; facilitar la orientación entre iguales y coordinar apoyos externos.

Weinberg, Nasatir, Lewis y McHugh (1972) comentan sobre el currículo oculto, ya que mencionan que existen funciones manifiestas o latentes, por lo tanto es conveniente concretar en documentos como Planes y Programas de estudio, Proyecto Educativo de centro, los objetivos y propósitos que se desean alcanzar.

Por su parte La AMPO, aduce que las funciones del orientador incluyen.

- La planeación, ejecución y evaluación de programas para promover el desarrollo integral de los estudiantes.
- El diagnóstico de la problemática (uso de instrumentos).
- La prevención de problemas del alumnado (rendimiento académico o desarrollo personal).
- Intervención a través de la información (asesoría, tutoría y consejo) a alumnos, padres de familia y profesores.
- El diseño y realización de investigaciones del campo.

La función del orientador es un papel importante para conseguir que su acción propicie programas educativos, donde se informe a los alumnos sobre: elección vocacional, aprendizajes que van más allá de los conocimientos y destrezas, propiciando la adquisición de experiencias que permitan la toma de decisiones y finalmente la promoción de una formación flexible y polivalente en destrezas y actitudes que le permitan desarrollar su capacidad de adaptación.

Las funciones del orientador profesional son dependientes de variables que determinan su presencia y grado de intensidad en cada actuación, estas funciones se clasifican en dimensiones: los objetivos, el tipo de destinatarios, el modelo de intervención y los contextos.

Los objetivos.- Pueden ser de carácter proactivo o preventivo y dirigirse al desarrollo de la carrera o aspecto de ésta; los objetivos se circunscriben en áreas de intervención: toma de decisiones, información profesional, transición e inserción, planificación y desarrollo de la carrera.

El tipo de destinatarios.- Son determinantes de las funciones y las tareas (edad, situación actual, necesidades y expectativas) y la vinculación con cada contexto. En Orientación profesional, los destinatarios pueden ser, todo tipo de grupos de individuos, así como los agentes orientadores y educativos.

El modelo de Intervención.- Dependiendo de los modelos y las técnicas se presentan las diversas funciones con diferentes grados de intensidad, en la práctica es conveniente, combinar modelos ya que así se compensan las limitaciones que se presentan.

En el presente capítulo se abordaron los ámbitos de la orientación educativa, así como las funciones que desempeñan los orientadores también se mencionaron las corrientes teóricas de la cual parten los conceptos que se manejan actualmente, así como los métodos, la población y los recursos del orientador.

En este marco y retomando el término de Velaz de Medrano “la orientación como función para toda la vida” es necesario mencionar las características de cada una de las etapas del desarrollo humano para tener elementos que posibilitan la intervención de forma adecuada y previsible.

En el siguiente capítulo se definirán las características físicas, psicológicas y cognoscitivas del ser humano en la edad adulta, ya que la población con la cual se intervendrá en la presente propuesta, esta contemplada dentro de esta etapa.

## CAPITULO III

### Desarrollo Cognoscitivo Del Adulto

El desarrollo del ser humano se circunscribe a lo largo de etapas sucesivas que contienen características particulares, que dan cuenta de las causas y efectos de los fenómenos que conlleva cada una y que a su vez forman los antecedentes que dan pie para la etapa siguiente. Las etapas del desarrollo humano se clasifican en: Prenatal, Infancia, Niñez, Adolescencia, Juventud, Adulthood y Ancianidad.

En este capítulo se abordará la etapa de la adultez, considerando los diferentes aspectos que contempla: psicológico, físico, social y laboral, asumiéndose como características que determinan las conductas, motivaciones, inteligencia y creatividad de esta fase del desarrollo humano, siendo ésta una etapa estereotipada socialmente, como un descenso en cuanto a la productividad del ser humano, no obstante se presentan argumentos teóricos que manifiestan la funcionalidad de los adultos en la vida social y laboral, así como la estabilidad, equilibrio emocional y psicológico que conlleva la adquisición de experiencias a través de la edad.

### 3. Desarrollo del Adulto.

La edad madura considerada como un constructo social, tiene sus antecedentes en Estados Unidos y Europa, a principios del siglo XX, a medida que se fue extendiendo el ciclo de vida de los seres humanos, y de considerar aspectos culturales como roles, normas sociales, oportunidades y desafíos. En este sentido los teóricos del desarrollo humano han coincidido en que la etapa de adultez, se caracteriza por las actividades que suceden durante estos años, que tienen variantes de una sociedad a otra, así como los momentos históricos en que se desarrollan.

El período de madurez, es una etapa del desarrollo humano comenta Huyck y Hoyer (1982, citado en Carretero, 1995). que incluye actividades y situaciones que suceden a lo largo de la vida, y que están determinados por el contexto cultural y social del cual forma parte, donde el individuo como ser social activo, que influye y es influido a través de estatus y roles, que conforman la estructura social y cuyas características son dependientes de cada sociedad.

Lowe Gordon (citado en Pedroza, C. 1976, p.349) concibe "(...) la madurez como un periodo de responsabilidad, autoridad e influencia en el que los adultos se hayan a cargo de las cosas y representan, más que en los restantes periodos, el modo de ser éstas dentro de la sociedad (...)" puntualizando así el estatus que esta etapa implica, dentro de la estructura jerárquica-social.

Agregando que desde un punto de vista psicológico la etapa adulta está considerada desde los veintiuno hasta los cincuenta y cinco años, sin embargo otros autores no consideran la edad cronológica como un aspecto trascendental para categorizar los roles y las funciones de los adultos, sino las actividades y situaciones que van conformando sus experiencias de vida

Al respecto Moraleda (1999) dice que el período de la adultez, comprendido, entre dos límites que incluyen cronológicamente la vida del sujeto, no determinan las características que conllevan los cambios psicológicos, sociales, físicos e intelectuales que el individuo presenta en esta etapa de adultez, sino los eventos y actividades que se desarrollan las diferentes sociedades y momentos históricos. Aunado a esto Staudinger y Bluck (2001, citado en E. Papalia 2005) agregan que la definición de edad madura conlleva diversos aspectos a considerar: la salud, el género, grupo étnico, posición socioeconómica, cohorte y cultura.

La Adultez comprende desde los 20 hasta los 65 años, sin embargo este período se define dependiendo de las perspectivas desde donde se aborde, por lo tanto se puede decir que una persona adulta, se concibe como tal, desde que llega la mayoría de edad hasta que se jubila. Desde un punto de vista social se considera adulta a una persona desde que es independiente, tiene su trabajo y ha formado una familia.

Es así que la etapa de madurez, está caracterizada por aspectos (físicos, psicológicos y cognoscitivos) que integra actividades, roles y estatus que varían dependiendo tanto de la forma de vida del sujeto (contextos familiar y social), como del proceso histórico en el que está inmerso, independientemente de la edad cronológica.

Fernández Sánchez (2001) puntualiza las características del adulto, integrando las actividades que realiza de forma general en esta etapa de la vida.

- Pretende una vida autónoma en lo económico y lo social.
- Está dispuesto a correr riesgos temporales, cuando tiene buena salud.
- Puede y desea compartir una confianza mutua.
- Posee un concepto de sí mismo, como capaz de autodirigirse y en la toma de decisiones.
- Juega un papel social, que implica responsabilidades, en lo económico y en lo cívico.
- Forma parte de la población económicamente activa y tiene una función productiva.
- Su inteligencia sustituye a la instintividad.
- Se preocupa por el Saber y requiere del Saber hacer y el Saber ser.
- Posee la capacidad para entregarse a afiliaciones y asociaciones concretas y tener la ética para cumplir con los compromisos.
- Sus experiencias sexuales y sociales lo separan del mundo de los niños.
- En los últimos años de esta etapa se considera como alguien que enseña, educa o instituye.

Estas actividades, según los estudios que se han realizado sobre la conducta humana, están determinados por un reloj social que todos los seres humanos poseemos en forma internalizada, por medio del cual adecuamos las actividades que debemos de realizar dependiendo de la edad Neugarten (1968, citado en J. Craig, 1988). Estos relojes de edad son un medio de sincronización interna que determina

la rapidez o lentitud de nuestras acciones con respecto a los acontecimientos sociales.

Existen dos tipos de transiciones (normativas e idiosincrásicas).

- ◆ Las transiciones normativas: se esperan en determinados periodos y pueden planearse, provocando menos estrés.
- ◆ Las transiciones idiosincrásicas: ocurren de manera imprevista, provocando un fuerte estrés y una necesidad vital de reorganizarse.

Sin embargo actualmente se ha observado que estos relojes de edad son menos rígidos que en décadas pasadas, ya que llevan a cabo actividades los adultos que no se realizaban en otros tiempos, como el hecho de regresar a estudiar, convirtiéndose la edad, como un hecho irrelevante en la sociedad actual.

### 3.1 Desarrollo físico

A partir de la edad adulta temprana y hasta la madurez los cambios sensoriales y motores son graduales:

- Se presentan problemas visuales, en cinco áreas: visión cercana, visión dinámica, sensibilidad a la luz, búsqueda visual y velocidad de procesamiento de la información visual.
- La fuerza y la coordinación disminuyen de forma gradual, a partir de los 20 años, con una pérdida de fuerza muscular que se percibe hasta los 45 años.
- La destreza manual se torna menos eficiente. Las habilidades motoras complejas declinan.
- Se manifiesta una pérdida ósea, ocasionada por el estilo de vida.
- Disminuye la capacidad vital (volumen máximo de aire que los pulmones pueden inhalar y exhalar).

### 3.2 Cambios en el Desarrollo Psicosocial del Adulto.

Algunos autores definen la etapa de la madurez en relación a los roles y estatus determinados por las dinámicas sociales, que a su vez son predeterminados por las sociedades y culturas diversas, esta definición forma parte del análisis *objetivo* que se realiza en el proceso de desarrollo de la etapa de adultez; otra manera de analizar este proceso es desde un punto *subjetivo*, donde el sujeto conforma su propio sentido del Yo y la estructura de su vida.

E. Papalia (2001), nos dice que el cambio y la continuidad en esta etapa deben ser vistos desde todo el ciclo vital, considerando cada una de las etapas del individuo y los vínculos que se presentan con la familia, amigos, conocidos e incluso extraños, presentándose una interdependencia entre los roles y el trabajo realizado, que a su vez son determinados por la sociedad y variables como: la cohorte, el género, el origen étnico, la cultura, y la posición socioeconómica, que influyen la trayectoria del ciclo vital.

Al respecto Carretero, M., Palacios, J., Marchesi, A., 1995, p.202, comenta que "(...) la vida adulta, al contrario de lo que ocurre en la niñez o incluso durante la adolescencia, está fundamentalmente marcada por acontecimientos sociales, por cambios en la estructura de los roles, por demandas y exigencias que emanan no tanto de las capacidades y/o características biológicas como de las consecuencias que se derivan de la asunción de importantes tareas sociales."

Actualmente con base en estudios longitudinales que se han realizado se observan, cambios en la trayectoria de vida de los adultos que influyen en su desarrollo psicosocial, estos cambios son de diversa índole: "(...) cambio relacionado con las necesidades o tareas de la maduración que todos los seres humanos experimentan en momentos particulares de la vida; cambio relacionado con roles respaldados culturalmente o con eventos históricos que afectan a una población particular; y cambio relacionado con experiencias inusuales o con la ocurrencia de los eventos de la vida en un momento inusual (...)"(E. Papalia, 2001, p.630) Existen dos teorías

que manejan estos tipos de cambio: Modelos de Etapas Normativas y Modelo del Momento de los Eventos.

*El Modelo de Etapas Normativas* es propuesto por dos teóricos, Carl G. Jung (individuación y trascendencia) y Erik Erikson (generatividad frente al estancamiento), el primero parte de la idea de que el adulto llega a la madurez cuando alcanza el equilibrio o integración de las partes en conflicto de la personalidad, considerando también aquellas que fueron descuidadas, por medio de dos tareas: renunciando a la imagen de juventud y reconociendo la mortalidad (viraje al interior) esto permite un crecimiento psicológico.

En cuanto a Erikson: generatividad frente a estancamiento: este autor describe la madurez como (viraje hacia el exterior) ya que es la 7ª etapa normativa donde ingresa el sujeto, esta generatividad es descrita por Erikson como "(...) la preocupación de los adultos maduros por establecer y orientar a la siguiente generación, perpetuándose a través de la influencia en los seguidores. Como una manera de anticipar la declinación de su existencia, la gente siente la necesidad de dejar un legado, de participar en la continuación de la vida (...)" (E. Papalia 2001, p. 631)

La virtud de este periodo es el *Cuidado* hacia las personas, productos e ideas, que son motivo del interés del adulto, esta generatividad se expresa de diversas maneras: con la familia, la enseñanza, la productividad o creatividad, la autogeneración o autodesarrollo, la política, el arte, la música, etc. lo que Erikson llamó "al mantenimiento del mundo".

Estos dos teóricos, fueron retomados por George Vaillant (1977) y Daniel Levinson (1978), como sustento teórico para realizar estudios longitudinales, donde observaron cambios en la etapa adulta: disminución de la diferenciación del género, una tendencia de los hombres para volverse más cálidos y expresivos, una menor obsesión por el logro personal y mayor preocupación por las relaciones. Vaillant, retoma el concepto de viraje al interior propuesto por Jung, posteriormente Bernice Neugarten (1977) la llamo *Interioridad*.

*Modelo Oportuno de los Eventos: el reloj social.* De acuerdo a este modelo el desarrollo de la personalidad se basa en las situaciones más significativas en la vida del sujeto y menos en la edad, ya que el proceso de maduración se da a partir de la reestructuración de los roles sociales, en los diversos ámbitos: familiar (ser abuelos), social (amigos), laboral (cambio de empleo) y tiempo libre (jubilación, ocio), actualmente estos eventos se suscitan en diferentes momentos “relojes sociales” ya que los ritmos son diferentes. Neugarten y Neugarten (1987, citado en E. Papalia, 2001)

A este respecto y reforzando las ideas vertidas por los anteriores autores, Neugarten y Datan (1973, citado en Carretero 1995), comentan que la edad y el tiempo cronológico actúan como sistemas de apoyo, y no como determinantes de los acontecimientos y actividades de una etapa de la vida, considerando al sujeto como un ser social, inmerso en actividades que demandan roles y estatus sociales.

Cain (1976, citado en Carretero 1995) dice que la edad es solo un elemento en la dinámica y estructura social, en la que el sujeto ha vivido y se ha desarrollado participando como un elemento activo en cuanto a los roles y status que desempeña dentro de la sociedad, considerándolo como un ser histórico pero fundamentalmente social.

Huyck y Hoyer (1982, citado en Carretero, 1995) mencionan cinco modalidades que posee el fenómeno de la edad:

- ◆ Modalidad cronológica: definida históricamente desde el nacimiento.
- ◆ Modalidad biológica: diversos niveles de la madurez física.
- ◆ Edad psicológica: maduración de procesos cognitivos y emocionales.
- ◆ Modalidad funcional: capacidad de adaptación a las demandas sociales.
- ◆ Modalidad social: roles, hábitos y expectativas respecto a la participación social.

De estas cinco modalidades de la edad, la que prevalece con respecto a la funcionalidad del sujeto adulto es la social, específicamente en cuatro características: la edad, la pertenencia étnica, el estatus socioeconómico y el sexo.

Carretero (1995, p. 206) concluye que la etapa de la madurez, no está comprendido entre edades cronológicas, sino que es el conjunto de actividades y sucesos que se viven a lo largo de los años, que son diferentes, según la sociedad y los momentos históricos.

“(...) la madurez, es fundamentalmente un <<estatus>> dentro de la estructura de edad de una sociedad; un estatus que se alcanza y evoluciona a lo largo de una serie de años muy variables según las culturas, los grupos sociales y las épocas históricas, pero que se caracteriza muy normal y generalmente por la asunción de tres grandes bloques de roles (el de esposos/a, el padre/ madre y el trabajador/a) y un sinnúmero de roles secundarios (...)” y puntualiza las siguientes formulaciones:

- La edad es uno de los elementos de la estructura y dinámica social, así como el sexo, la etnia y la religión.
- Por tal motivo el fenómeno de la edad se convierte en una construcción social, relacionado con la dinámica social.
- Al ser considerado como un elemento clave en la estructura social, se le asignaron funciones y cometidos (roles).
- Cada miembro de una sociedad pertenece a unos estratos ocupando una posición por estatus de edad y otorgándole derechos y obligaciones.
- Durante su ciclo de vida el individuo pasa de un estatus anterior a uno nuevo, en esa transición desarrolla diferentes roles y cumpliendo tareas de desarrollo.
- Estas prescripciones sociales. Roles y tareas, están determinadas socio-históricamente.

- El proceso de socialización es el responsable de la mediación entre los roles y las personas, así como del aprendizaje de la ejecución de la acción y las conductas al estatus de edad

Existe un carácter social en el concepto de madurez, y de los acontecimientos y actividades más significativas que se llevan a cabo, definiéndose entonces el ciclo vital como una sucesión de roles sociales y normas formales que se presentan en cada etapa y en determinado momento socio-histórico.

A este respecto Neugarten Datan (1973, citados en Carretero, 1995) conciben el tiempo histórico en el que se desenvuelve el individuo como el centro de todo el ciclo vital, es decir el contexto social- histórico determina las actividades y acciones del sujeto a lo largo de su vida.

Desde un nivel macrosocial la estratificación sociohistórica de la edad da como consecuencia, la creación de *cohortes* y *generaciones*, grupos de personas que comparten un pasado, presente y futuro común, así como características personales y psicológicas, presentándose una relación entre la historia y la personalidad del sujeto vinculada a través del estatus de edad, las normas, roles, etc.

### *3.2.1 Vínculos y relaciones sociales.*

Los vínculos y relaciones sociales que se presentan en la madurez, se deben principalmente a los roles que se relacionan con el estatus de adulto, El campo de las relaciones sociales en la adultez, está determinado por seis modos o zonas de relaciones, donde se puede apreciar diversos grados de intimidad y determinada amplitud:

- Relaciones individuales: ocasionales, anecdóticas, poco íntimas.
- Relaciones asociativas: grupales y dependientes.
- Relaciones profesionales: derivadas de la vida profesional.
- Relaciones de amistad: escasas.

- Relaciones familiares: alto grado de intimidad.
- Relaciones íntimas: caracterizado por un alto grado de intimidad (esposos, amantes, padres e hijos)

Newman (1982, citado en Carretero, 1995). Al respecto nos dice que los sujetos requieren para hacer frente a estos tipos de relaciones de un sistema de reglas que le dan sentido a la interacción del sujeto con la sociedad, definiéndose éstas en pensamientos: políticos, morales y en una filosofía personal que darán las bases para definir la personalidad.

Por lo tanto debido a las múltiples tareas funciones y demandas sociales, la etapa de la madurez ha sido dividida por los teóricos (Bromley, 1966; Havighurst, 1952; Levinson, 1977; Erikson, 1973, citados en Carretero 1995) en tres fases: adultez temprana, adultez media y adultez tardía.

#### *La Adultez Temprana:*

Se ubica entre los 21-25 (Bromley), 18-30 (Havighurst) y entre los 17-40 (Levinson). Esta fase se caracteriza por tener cambios en aspectos profesionales y familiares, como la elección de una pareja para formar una familia, toma de decisión en la elección del empleo, responsabilidad de los hijos, y pertenencia a grupos sociales, entre otros roles.

En esta etapa se presentan dos ejes fundamentales: la familia y el trabajo, teniendo mayor preferencia por el primero, en el caso de las mujeres, y del segundo en el caso de los hombres, como un medio de la consolidación profesional. Retomando a Erikson en esta etapa se localiza la fase de intimidad versus aislamiento, el individuo se encuentra en posibilidades de integrar y complementarse con otro individuo, fundir su propia identidad, en la búsqueda de roles familiares, en contraposición al aislamiento.

Existen dos posturas que analizan esta etapa, por un lado Levinson (1978, citado en Carretero, M. et al 1995) quien afirma que esta etapa es una fase de intensiva renegociación, de re-evaluación de las polaridades básica, lo joven y lo viejo, la destrucción y la creación, el apego o desprendimiento, la masculinidad y femineidad, comenta que el 80% de las personas de entre 39-45 años denota esta crisis, cuando se compara la realidad con la fantasía en la ámbitos familiar y laboral.

Por su parte Costa y McCrae (1978, citado en Carretero, M. et al 1995) después de realizar una investigación, resumen su postura en relación a la crisis mencionada por Levinson en tres puntos: la mayoría de los investigados no presentaron crisis; las edades de los que la presentaron fluctuaba entre los 33-79 años; la crisis es una consecuencia de una inestabilidad psicológica anterior.

En conclusión Carretero (1995) comenta que la presencia de este período de crisis se debe principalmente a dos causas: la primera son las variables de la personalidad del sujeto y la segunda la vulnerabilidad de las personas se debe a individuos con problemas de personalidad que viene desde la adolescencia.

### *La Adultez Media:*

Bromley la ubica entre los 25-40 años; Havighurst. 30-60 años y Levinson 40-65 años. En esta etapa se presenta la autorrealización. Se manifiesta una gran productividad específicamente en lo relacionado con actividades artísticas e intelectuales. Según la teoría de Erikson, es la etapa de la (generatividad), los más grandes logros intelectuales, en diferentes ámbitos: la política, el pensamiento, el arte, etc.

Havighurst (1952 citado en Carretero, M. et al 1995), presenta las tareas más significativas en esta fase.

- ◆ Ayudar a los hijos y prepararlos para la vida adulta
- ◆ Logro de responsabilidades sociales y cívicas

- ◆ Logro y mantenimiento en el trabajo
- ◆ Desarrollo de actividades de ocio
- ◆ Relación más cercana con la pareja
- ◆ Aceptación y ajuste de los cambios fisiológicos
- ◆ Adaptación a la ancianidad de los padres

Bee y Mitchell (1980, citado en Carretero 1995), mencionan dos cambios importantes en esta etapa: uno se refiere las características físicas (cognición y percepción), y el segundo a aspectos psicosociales, los roles sexuales que se dan por los cambios hormonales y demandas de los hijos en proceso de adultez.

### *La Adultez Tardía*

El último de los períodos y abarca desde los 45- 55 años, según Bromley, y da paso a la senectud a partir de los 60 años, por su parte Levinson menciona que es un periodo de transición hacia la tercera edad, que se extiende entre los 59-65 años, y que manifiesta como características el deterioro del cuerpo.

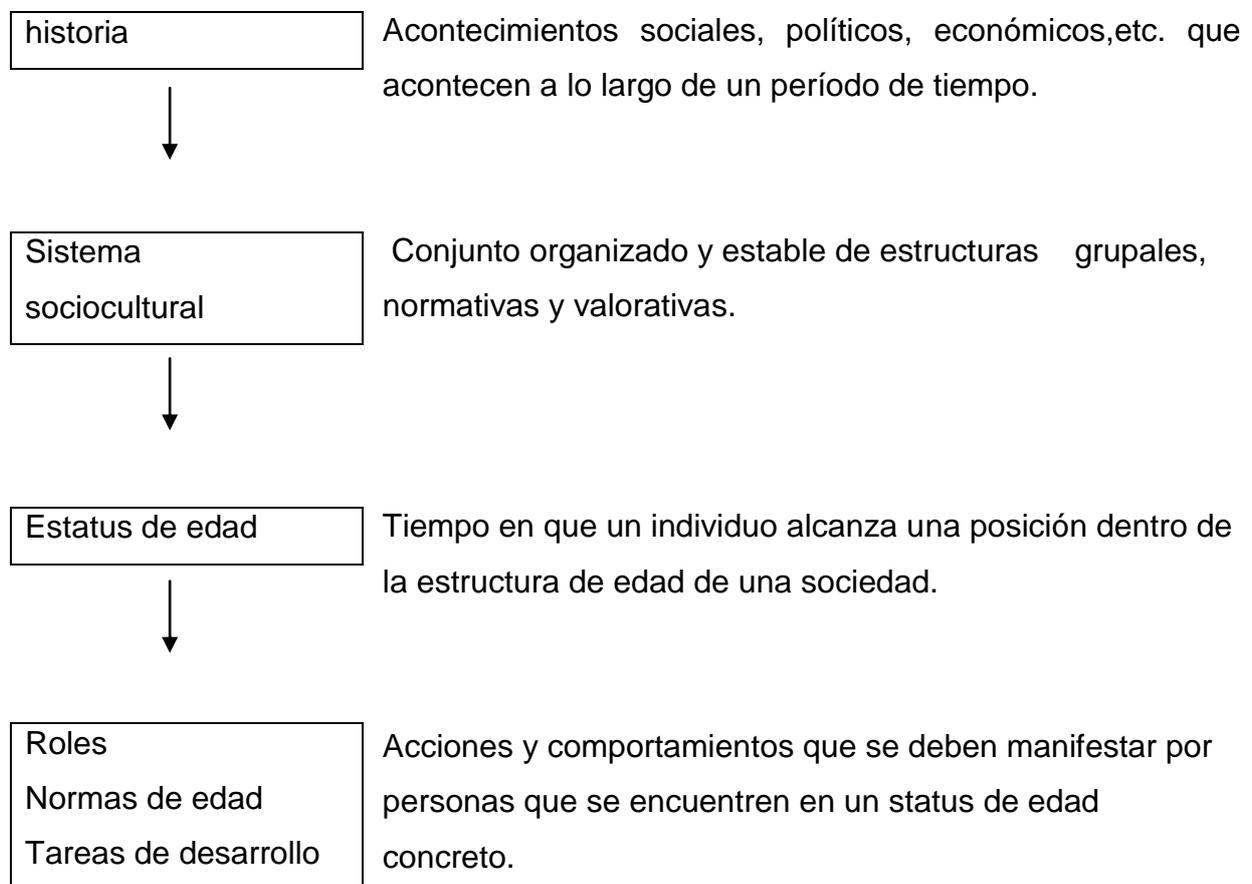
Erikson denomina a esta etapa Madurez, caracterizándola” (...) por una seguridad y amor postnarcisista del yo, por la aceptación del propio ciclo de vida como algo irrenunciable e insustituible; en una palabra, por la integridad del propio y único yo frente a la desesperación que pueda producir un incuestionable final (...) el renunciamiento y la sabiduría serían las <fortalezas> y virtudes más importantes asociadas a esta última etapa de la vida” (Carretero, M., 1995, p.210)

Havighurst menciona las tareas de esta fase:

- ◆ Ajuste al declive físico
- ◆ Ajuste al retiro y reducción de ingresos
- ◆ Ajuste a la muerte del cónyuge
- ◆ Afiliación con grupo de la misma edad
- ◆ Adopción de roles flexible
- ◆ Establecimiento de condiciones de vida cómodas

Mencionar el aspecto social del desarrollo humano significa hablar de cambios de roles y funciones a lo largo de la vida; Neugarten y Datan (1973, citado en Carretero et al 1995) mencionan la psicología del ciclo vital, en relación a la historia del sujeto y su personalidad, con la intervención de agentes intermedios como el: estatus de edad, las normas, roles, etc.

Argumentando que la estructura y dinámica social sufren modificaciones a lo largo de la historia y que influyen en las normas de edad y la estructura que da forma al ciclo vital del sujeto, presentándose esta influencia en su personalidad, y proponen el siguiente esquema:



Riley (1976, citado en Carretero, 1995, p.214) comenta sobre este esquema que “(...) las actividades de una persona, sus actitudes frente a la vida, sus relaciones familiares y profesionales, capacidades biológicas y sus propiedades físicas, todo esto está condicionado por su posición en la estructura de edad de la sociedad particular en la que vive”.

### 3.3 Desarrollo Cognoscitivo.

Schaie (1994, citado en E. Papalia 2005) realizó una investigación para determinar los cambios en la habilidad intelectual de sujetos de edad madura y concluyó que:

- la habilidad perceptual disminuye a partir de los 25 años.
- La habilidad numérica comienza a declinar a los 40 años.
- El desempeño en seis habilidades: razonamiento inductivo, orientación espacial, vocabulario y memoria verbal alcanza su máximo en la edad adulta intermedia.

Este autor desarrollo una teoría de etapas para la inteligencia del adulto, donde relaciona la cognición con las tareas del desarrollo, siendo ésta teoría compatible con el sistema de Erikson y son las siguientes:

- etapa adquisitiva (niñez y adolescencia).
- etapa de logros (juventud).
- etapa responsable.
- etapa ejecutiva (preparación para la mediana edad)
- la etapa reintegrativa (propriadamente la mediana edad).

Los procesos cognitivos que se presentan previos a la etapa adulta, reflejan las formas de adquirir conocimientos, los cambios durante la etapa de la edad adulta manifiestan las distintas formas de emplear la información adquirida.

Por otra parte Cattell (1965), Horn y Hofer (1992) (citados en E. Papalia 2005) desarrollaron un modelo jerárquico de la inteligencia, donde reconocen la existencia de factores primarios y secundarios distinguiéndose dos aspectos: fluidez y cristalización.

- *Inteligencia fluida*: es la capacidad para resolver problemas novedosos, que no necesitan conocimientos previos, estas habilidades se deterioran con la edad mediante un proceso neurológico.

- *La inteligencia cristalizada:* es la habilidad para recordar y usar la información adquirida a lo largo del tiempo, estas habilidades se mantienen y mejoran con la edad, este mejoramiento está relacionado con el desarrollo profesional y con el ejercicio de las responsabilidades familiares. considerando que con la experiencia el procesamiento de la información y las habilidades fluidas se *encapsulan*.

### 3.3.1 El papel de la experiencia.

La razón por la cual los adultos presentan competencias crecientes en la solución de problemas radica en el conocimiento especializado o experiencia (inteligencia cristalizada) ya que estos avances en la experiencia continúan hasta la edad adulta intermedia y son independientes de la inteligencia general y de la declinación del procesamiento de la información del cerebro.

Se menciona que por medio de la experiencia, el proceso de información y las habilidades fluidas presentan *encapsulamiento* “capturan” el conocimiento adquirido y es utilizado por el adulto para la resolución de problemas específicos, de esta forma los adultos obtienen un juicio desarrollado a partir de la experiencia. (Hoyer y Rybash 1994, citado en Papalia 2005), a parte del desempeño cognoscitivo también existen otros elementos que forman parte de la experiencia como el contexto social, que circunscribe al sujeto (la familiaridad con la que actúa, expectativas y demandas del trabajo, cultura de la comunidad o empresa).

Este pensamiento que parte de la experiencia y es intuitivo ha sido denominado pensamiento posformal, el término se refiere a las tareas complejas, los roles múltiples, las elecciones desconcertantes y los desafíos de la madurez (Sinnott, 1998, citado en Papalia, 2005) teniendo como característica en su naturaleza ser *integradora*, al conjuntar la lógica con la intuición y la emoción, integrando eventos e ideas que pueden ser conflictivos, al realizar una filtración basándose en sus experiencias de vida y aprendizaje previo.

### 3.3.2 El Desempeño Creativo

Es un término utilizado por Gardner (1986) & Simonton (2000) (citado en E. Papalia, 2005, p.617) definiéndolo como "(...) el producto de una red de fuerzas biológicas, personales, sociales y culturales, Surge de la interacción dinámica entre el creador, las reglas y técnicas del dominio y los colegas que trabajan en ese dominio".

El logro creativo nace del conocimiento profundo y organizado de un tema, de la motivación para trabajar, de un apego emocional al trabajo, es la adquisición de conocimiento experto; una persona debe tener bases fundamentadas en su campo de conocimiento previo a la reflexión de sus propias limitaciones para poder preveer modificaciones y desarrollar un punto de vista nuevo y único.

Teniendo como características las siguientes: Las personas creativas comienzan por sí mismas y corren riesgos, tienden a ser independientes, poco convencionales y flexibles, abiertas a nuevas ideas y experiencias, sus proceso de pensamiento a menudo son inconscientes.(iluminación),observan los problemas de distinta manera y presentan soluciones originales.

Simonton (2000, citado en Papalia, 2005) refiere que la inteligencia tiene poco que ver con el desempeño creativo, sin embargo hay tres componentes de la inteligencia que tienen un papel importante:

- El componente de darse cuenta.

ver un problema bajo una nueva luz. Las personas creativas muestran esta habilidad de tres formas: reconocen información relevante, reconocen tipos de relaciones entre los elementos que conforman la información y ven analogías en situaciones presentes y anteriores.

- El componente analítico.

evalúa una idea y analiza sus posibilidades.

- El aspecto práctico.

se presenta este componente, al vender una idea

La creatividad se desarrolla en un contexto social y surge de experiencias que han desafiado las reglas convencionales y que fortalecen la habilidad para poder librar obstáculos, aún cuando el ambiente no sea propicio.

### *3.3.3 .El Ciclo Ocupacional*

Las tareas evolutivas relacionadas por el ciclo ocupacional están dadas por el desarrollo biológico, la presión social y cultural y finalmente por las metas y propósitos individuales de cada sujeto, y se clasifican de la siguiente manera:

- ◆ Preparación para la profesión.-Se refiere a la organización y planeación y canalización de esfuerzos y energías para conseguir la profesión adecuada.
- ◆ El desempeño ocupacional.- Exige la inversión de tiempo y esfuerzos, quedando relegadas la realización de otras tareas.
- ◆ Consecución y mantenimiento de un rendimiento satisfactorio en el empleo.-en este estadio se alcanza el punto más alto en el empleo o carrera y puede ser satisfactorio si se ha elegido la profesión adecuada.

Las tareas propias de esta fase se caracterizan por la capacidad para flexibilizar, el rol ocupacional de tal forma que se pueda adaptar a otras ocupaciones alternas asumiéndose como una habilidad desarrollada en la etapa adulta.

### *3.3.4 Actitudes en el trabajo.*

Debido a los aspectos socioeconómicos que se presentan en la actualidad, la satisfacción de los sujetos ante el trabajo ha bajado considerablemente, según las investigaciones realizadas por Friedman y Havighurst (citado en Moraleda, 1999) existen diferencias debidas a la edad y estatus profesional, ya que al aumentar el nivel profesional también aumenta el nivel de satisfacción, y en relación a la

estabilidad en el trabajo, los adultos se sienten aún más satisfechos que los jóvenes, ya que estos están realizando sus primeros intentos.

El trabajo tiene una variedad de funciones, significados y motivaciones, que se puntualizan a continuación:

- ◆ Como fuente de ingresos, donde subyace la motivación.
- ◆ Satisface la actividad física e intelectual.
- ◆ Actúa como organizador de la existencia, del tiempo.
- ◆ Obedece a una tendencia de dominio y manipulación del medio y a la necesidad de canalizar cualidades físicas, intelectuales y de creatividad.
- ◆ Posee una versión de contenido social dando sentido y gratificación al sujeto.
- ◆ La ocupación es un indicador de estatus, sentimientos de identidad y autoestima.
- ◆ Concede a la persona el sentido de utilidad, proyección y contribución social.
- ◆ Es gestor de experiencias emocionales que permiten estructurar la personalidad (satisfacción laboral, éxito profesional o frustración o fracaso)

En cuanto al significado que tiene el trabajo en los sujetos, estos autores concluyeron lo siguiente:

- ◆ Los trabajadores con bajo nivel socioeconómico, conciben el trabajo como un medio de ganarse la vida.
- ◆ Los estatus más alto ponen más énfasis en trabajar como un medio de obtener experiencias nuevas, creativas y de formación personal.
- ◆ Los que tienen una carrera de tipo asistencial (médicos, profesores, etc.) señalan el trabajo como un servicio a la comunidad.
- ◆ En general todos valoran su trabajo, como una forma de conseguir amistades, pasar el tiempo y conseguir el reconocimiento de los demás.

### 3.3.5 Tensiones de trabajo

Las condiciones laborales y el clima de trabajo, provocan en muchas ocasiones tensiones que derivan en factores estresantes:

- ◆ Falta de ascensos o aumentos de sueldo.
- ◆ Baja paga.
- ◆ Trabajo monótono y repetitivo.
- ◆ No participación en la toma de decisiones
- ◆ Carga pesada u horas extras de trabajo.
- ◆ Problemas de supervisión (sobre todo por gente joven).
- ◆ Descripciones no claras del trabajo.
- ◆ Un jefe que no estimula.
- ◆ Incapacidad o renuencia a manifestar frustración o ira.
- ◆ Dificultad para manejar las responsabilidades de hogar y trabajo.
- ◆ insuficientes descansos (aumento de cansancio).
- ◆ Hostigamiento sexual (para ambos sexos).

Estos factores están relacionados con enfermedades físicas y emocionales, provocando agotamiento emocional, especialmente entre la gente de profesiones humanísticas como: la medicina, la enseñanza, el trabajo social o la psicología.

Los aspectos considerados en el análisis de la etapa de adultez, refieren las características de una de las etapas evolutivas del ser humano, que culturalmente había sido postergado a un proceso descendente y no productivo, sin embargo los estudios longitudinales que se han realizado desde los 80s dan fundamento para reconsiderar las posturas sociales, económicas y culturales con respecto a la participación activa del ser humano en la sociedad. Reconceptualizando el término de “adulto”, en función de los aspectos sociales que subyacen: el sexo, etnia, edad y estatus socioeconómico y relativizándolos con respecto a las sociedades, culturas y contextos históricos de los cuales forman parte.

En cuanto a los procesos cognoscitivos que se presentan en la adultez, se hizo mención de la experiencia como un factor que distingue de otras etapas al adulto y que permite ser un medio de integrar los procesos de información y las habilidades creadas con la edad y así conformar una inteligencia cristalizada que permite al individuo responder de forma coherente a las demandas de tipo laboral, social, familiar y comunitaria.

Por otra parte en el aspecto laboral, se comento sobre las perspectivas que tiene el adulto con respecto a su campo laboral, destacándose la importancia que el sujeto le otorga al trabajo en lo económico pero también en los ámbitos psicológico y social, finalmente los aspectos laboral y de relaciones sociales que se trataron nos dan una perspectiva de las características que subyacen en los patrones de conducta que posibilitan la intervención orientadora del trabajo colaborativo, tema central del presente proyecto.

En el siguiente capítulo se brindará información sobre el estudio de caso de la población a la que va dirigida la presente propuesta, con el propósito de crear un marco referencial que dé justificación a la intervención orientadora.

# CAPÍTULO IV

## Metodología

### *4.1 Estudio de Caso*

El Concepto de Orientación Educativa que propone Velaz de Medrano (2002) le asigna a la orientación una función preventiva, donde el contexto es un factor que forma parte del sistema que trasciende el ámbito escolar que da origen a una intervención grupal, donde todos son participantes activos de las acciones orientadoras.

“... Conjunto de conocimientos, metodologías y principios teóricos que fundamentan la planificación, diseño, aplicación y evaluación de la intervención psicopedagógica preventiva, comprensiva, sistemática y continuada que se dirige a las personas , las instituciones y el contexto comunitario, con el objetivo de facilitar y promover el desarrollo integral de los sujetos a lo largo de las distintas etapas de su vida, con la implicación de los diferentes agentes educativos (orientadores, tutores, profesores, familia) y sociales”

Esto da el marco de referencia para definir los fundamentos teóricos de la presente propuesta de intervención, basada en los principios de la acción orientadora que se justifica en aspectos filosóficos y antropológicos del ser humano que a través del principio de intervención social y ecológica, nos remite a una perspectiva sistémica y relacional dándonos un ángulo diferente en la forma de abordar los hechos sociales.

El presente trabajo pretende realizar un estudio descriptivo- deductivo con el propósito de analizar situaciones de un fenómeno determinado y asimismo buscar especificar las características de las personas, grupos y comunidades que serán objeto de estudio.

Este método cualitativo nos permitirá considerar y analizar indicadores de comportamiento que en muchas ocasiones no se pueden medir por otros procedimientos, por esto es considerado adecuado para analizar actitudes y conductas del ser humano.

Se retomará el estudio de casos como metodología de trabajo, ya que este se caracteriza por la atención a casos específicos simples o complejos, desde un alumno, un grupo o una escuela. Por lo tanto cumple con los requisitos para la realización de la presente investigación.

Con la utilización de técnicas como la observación participante, la entrevista cualitativa y los cuestionarios ya que estos elementos nos permitirán tener un acercamiento con el objeto de estudio y recolectar información verídica de los sucesos.

Ubicando como objeto de estudio las relaciones sociales y laborales de los docentes de la institución, tomando en cuenta como contexto las características predominantes del clima escolar donde se desarrolla la práctica docente y que son fuente rica en información de primera mano que nos puede llevar a concretar la problematización de una situación particular tanto del grupo como de la institución escolar.

Partiendo de un enfoque no directivo (Carl Rogers) donde el sujeto reflexione sobre sí mismo en la toma de decisiones de su proyecto de vida y su interrelación con el contexto, en un proceso autogestivo de la acción orientadora.

Por medio de un modelo psicopedagógico actuando por programas, a nivel tutorial, se incidirá en el ámbito escolar, a través de un diagnóstico para detectar las necesidades que nos servirán de referencia para formular los objetivos y elaborar la propuesta de intervención.

Para efectos del estudio de caso es conveniente mencionar las características del contexto social de la comunidad escolar, la formación profesional de los docentes, la organización escolar y el tipo de relaciones sociales y laborales que se presentan.

*Características de la Institución.*

La Escuela Primaria “Juana de Asbaje”, se ubica en la Colonia Granjas Guadalupe Municipio de Nicolás Romero, Estado de México.

Tiene aproximadamente 10 años de haberse creado, cuenta con 18 salones, 1 dirección, 4 baños y dos patios.

Solo existe el turno matutino, la matrícula oscila entre 650 a 700 alumnos, tres grupos por cada grado, cada grupo en promedio tiene 40 alumnos, la mayoría proveniente de la misma colonia.

La escuela se encuentra en una colonia que tiene el mismo tiempo de haber sido creada y cuya población por lo regular proviene de colonias del Distrito Federal, razón por la cual existe una comunidad heterogénea y plural.

La Planta Docente: esta conformada por 18 profesores.

El Personal Administrativo: está representado por el Director.

El Personal de Mantenimiento: un conserje.

El Personal de Apoyo: jóvenes de servicio social.

◆ *Fortalezas y Debilidades de la Institución*

<i>Ámbitos</i>	<i>Fortalezas</i>	<i>Debilidades</i>
<i>curricular</i>	Existe un interés por parte de la mayoría de los docentes en la actualización didáctica en los procesos de	Los aprendizajes adquiridos son pocas veces compartidos con los demás compañeros, propiciando una

	aprendizaje personal y hacia la comunidad escolar	discontinuidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje que se plasman en las aulas.
<i>organizacional</i>	Al comienzo de cada ciclo escolar se organizan equipos de trabajo para administrar las tareas que se llevarán a cabo durante el año escolar.	Falta conocimiento sobre la normatividad que rige la educación básica. Los equipos de trabajo se conforman por el tipo de relación que se tenga previamente.
<i>académicos</i>	Se realizan propuestas de trabajo anuales para hacer frente a las necesidades educativas de la comunidad escolar.	Se necesitan más compromiso de equipo por parte de los docentes y personal directivo, para llevar a cabo un seguimiento real de los resultados de los proyectos.
<i>formación</i>	Nueve de los profesores son normalistas, formación afín a este nivel educativo.	Diez profesores, tienen una formación poco relacionada con este nivel educativo.
<i>infraestructura</i>		Existe una infraestructura poco adecuada a las necesidades de la matrícula y de la práctica docente.
<i>Clima institucional</i>	Se realizan las actividades planeadas para cada docente.	No existe una interacción social armónica entre los docentes, antes bien se manifiesta una competencia por el reconocimiento del director.

## *Contexto Social de la Comunidad Escolar.*

### -Padres de Familia

- ◆ La población pertenece en su mayoría a la clase baja, esto se manifiesta por el tipo de empleo que tienen: comercio informal, obreros, empleadas domésticas, etc. en muchos de los casos ambos padres trabajan y por consiguiente se presentan familias desintegradas, donde existen conflictos internos que desembocan en rupturas familiares, en la lucha por obtener la custodia del alumno o en caso contrario, el abandono del mismo por parte de alguno de los padres. Esto ocasiona cambios de domicilio que provoca en cierta medida la deserción del alumno. Debido a la cercanía de la escuela con la comunidad, es común tener dentro de la población escolar a hermanos, en diversos grados por tanto se presenta una relación estrecha entre la escuela y las familias, facilitando la obtención de información sobre las condiciones económicas, familiares y sociales de los alumnos y de sus padres.

### -Alumnos

- ◆ Su comportamiento dentro de la escuela es respetuoso, tranquilo y con disposición al trabajo escolar; aún cuando existe en cada grupo alumnos con problemas de conducta.
- ◆ El proceso de aprendizaje se manifiesta, a partir del interés que el alumno presenta en las clases, su asistencia continua y la participación activa en las diversas actividades que se llevan a cabo.
- ◆ Los alumnos que provienen de familias desintegradas, son los que presentan problemas diversos de conducta.

### -Profesores.

- ◆ Los profesores que forman parte de la planta docente de la escuela tienen diversas profesiones: abogados, sociólogos, ingenieros, historiadores, normalistas, pedagogos, psicólogos, todos ellos con carrera concluida.
- ◆ Actualmente de los 18 profesores que laboran en la escuela, 4 estudian una segunda carrera en la UPN, y 1 posee dos carreras terminadas relacionadas con la educación.

- ◆ 7 profesores tiene doble turno también en educación básica.
- ◆ Son pocos los casos que presentan ausentismo e impuntualidad.
- ◆ En cuanto al trabajo académico, se manifiesta el individualismo como común denominador, la organización y planeación aulística es una formación poco conocida ya que solo se presenta cuando existe una actividad donde los alumnos participan ante la comunidad escolar.

#### -Organización Escolar.

- ◆ Al inicio de cada ciclo escolar, se organizan equipos de profesores para planear las actividades que se llevarán a cabo, durante el año.
- ◆ Se proponen comisiones escolares, donde se concentran actividades que vayan relacionadas con cada una, estas comisiones se clasifican de acuerdo a los ámbitos de incidencia: comisión deportiva, académica, administrativa, acción social, etc.
- ◆ Cada comisión presenta un plan de trabajo anual, que incluye un cronograma de actividades que forma parte del cronograma general, con la idea de administrar los tiempos y los espacios escolares.
- ◆ El plan de trabajo se entrega para su revisión a la comisión académica quien presenta observaciones en caso necesario y elabora el cronograma general.

#### -Relaciones Laborales y Sociales entre Profesores.

- ◆ Dentro de la escuela existen dos parejas de matrimonios, que por lo general forman parte del mismo equipo de trabajo y comisión.
- ◆ Otro rasgo distintivo, es que las comisiones que representan mayor responsabilidad, se delegan en profesores del sexo masculino.
- ◆ Se presentan relaciones amistosas, con mayor presencia en los hombres, las mujeres pocas veces se relacionan amistosamente.
- ◆ En el lapso de un ciclo escolar, no se promueven las convivencias sociales.
- ◆ En los casos donde se necesita la colaboración de todos, para llevar a cabo un festival se llega a exigir la participación, en caso contrario se manifiesta una apatía y desinterés para el trabajo colaborativo.

- ◆ Se manejan las relaciones de poder en cuanto al acercamiento que se tenga con el director y se ejercen en situaciones donde se necesita la participación activa de todos, provocando conflictos y distanciamiento entre las partes.

Este último aspecto considerado dentro del contexto social de la comunidad escolar, es el punto central de la investigación del presente trabajo, las relaciones laborales y sociales que inhiben el trabajo colaborativo en la construcción del proyecto escolar, repercutiendo en la formación de los alumnos y en el impacto de la escuela ante la comunidad

Finalmente después de un largo proceso de investigación y del análisis de la información se realizará una propuesta, apoyada en investigaciones de fuentes diversas, tanto documental como en forma directa con los involucrados, para intervenir bajo una acción orientadora que permita ampliar las posibilidades de atención y resolución de las necesidades detectadas, de una forma adecuada.

# Propuesta

Taller de trabajo colaborativo en la  
construcción del proyecto escolar

## 4.2.1. PRESENTACIÓN.

El presente taller de *trabajo colaborativo* se elaboró con base en la necesidad de crear un ambiente de participación y responsabilidad, en la planeación y organización de las actividades dentro de una escuela de educación primaria, con base en la construcción del Proyecto Escolar, como un recurso metodológico, que tiene como objetivo principal promover el funcionamiento de la escuela para favorecer la formación integral de todos los alumnos.

*La población* a la que va dirigida, no tiene rangos de edad, ni de profesión, el común denominador, es la práctica docente que se realiza en el nivel básico, así como las labores administrativas y académicas que se llevan a cabo a lo largo de un ciclo escolar.

Estas labores *administrativas y académicas*, por lo regular se conciben como una carga extra en la labor docente, por lo tanto ameritan una planeación y organización por parte de los involucrados (profesores y directivos) para que se lleven a cabo en forma eficiente y con resultados de calidad, en beneficio de los alumnos y de la comunidad escolar y circundante.

Para esto es conveniente realizar un trabajo colaborativo, en la realización del Proyecto Escolar, documento que permitirá delimitar los tiempos y el nivel de participación de todos y cada uno de los involucrados en la comunidad escolar (Padres de Familia, Maestros, Alumnos y Directivos), dosificando de forma equitativa las actividades, y asimismo creando mecanismos de solidaridad entre las partes, de tal forma que se cree un ambiente armónico que se refleje en el clima institucional.

Este clima beneficiará la eficiencia de la labor docente al mismo tiempo que los motivará hacia la búsqueda de la actualización permanente en su práctica, elevando la calidad de la educación impartida por los docentes y permitiendo que la escuela trabaje como una unidad, donde se compartan metas y exista una corresponsabilidad en la toma de decisiones y en los resultados obtenidos.

## 4.2.2. JUSTIFICACIÓN.

Los propósitos educativos que están concentrados en los planes y programas de educación primaria, contemplan un conjunto de conocimientos y habilidades intelectuales y actitudes, que constituyen la formación integral de los individuos y al mismo tiempo conforman la misión de la escuela primaria.

Estos propósitos conllevan implicaciones en el funcionamiento académico, organizativo y administrativo, funciones que desempeñan docentes y directivos de la escuela, quienes son los indicados para diseñar y llevar a la práctica los acuerdos establecidos en conjunto.

Uno de los instrumentos que propone la Dirección General de Investigación Educativa de la Subsecretaría de Educación Básica y Normal, es el Proyecto Escolar, como una estrategia para promover el funcionamiento de la escuela y favorecer la formación integral de los alumnos.

En este documento se especifican, las funciones que deben tener los docentes y los directivos: el diagnóstico de problemas que obstaculicen los propósitos educativos; la toma de decisiones de manera colegiada; el establecimiento de metas y estrategias para lograrlas; la realización de acciones específicas y pertinentes; y la evaluación de estas acciones para fortalecerlas o reformularlas.

Puntualizándose los beneficios, de esta forma de funcionamiento, para los directivos al orientar y favorecer su función pedagógica promoviendo el trabajo colegiado; a los maestros porque permite compartir experiencias y buscar soluciones en su práctica docente, asumiéndose como equipo docente, la responsabilidad del trabajo coordinado.

Teniendo por entendido que este instrumento metodológico, relaciona los propósitos de los Planes y Programas con las necesidades específicas de cada escuela, e involucra a todos los maestros y directivos por medio de un trabajo conjunto y el

establecimiento de acuerdos, con el objetivo de que la escuela funcione como una unidad, donde se compartan metas y en donde todos se responsabilicen de los resultados.

Durante este proceso se construye una interrelación social que se da en forma cotidiana en una institución escolar, teniendo elementos que la condicionan y le dan forma creándose un clima institucional. Este clima de trabajo, es un factor que determina los espacios donde convergen diversas opiniones y participaciones tanto de los docentes como de los directivos en la organización y planeación del centro educativo.

Definiéndose como equipos de trabajo que se conforman dentro de la escuela, y teniendo pautas de conducta, acciones y opiniones particulares que en ocasiones no presentan mecanismos conciliatorios, que permitan llegar a acuerdos, antes bien se presentan relaciones de poder, que desvirtúan la labor docente así como los propósitos del proceso educativo.

Ante esta situación es necesario intervenir en la búsqueda de alternativas para crear un ambiente de participación por medio de un trabajo colaborativo, donde se antepongan los objetivos del grupo en detrimento de los intereses particulares.

Creándose una cultura de la colaboración en la construcción de un Proyecto Escolar que permita intervenir eficaz y pertinentemente en las necesidades más apremiantes de la población con la cual desempeñan su labor como docentes y la optimización de los recursos humanos y materiales de la institución escolar, así como la profesionalización de los docentes y directivos que son los responsables de cumplir con los propósitos educativos de la educación.

El *trabajo colaborativo* favorece la integración de la planta docente, haciéndose más receptivos a los cambios y aumentando el compromiso de los docentes con la organización, posibilitando la coordinación de las actividades propuestas y asignadas, relegando actitudes negativas que obstaculizan el trabajo docente.

Esto beneficiará la administración de las actividades académicas y administrativas que se desarrollan en todos los centros educativos, elevando la calidad del servicio que se ofrece y ampliando las posibilidades de conciliación y apertura de la participación de Padres de Familia y comunidad externa.

En el plano profesional, el trabajo colaborativo permitirá revalorar, reflexionar y enriquecer la labor educativa, a través de la interrelación de los docentes en el intercambio de experiencias y en la búsqueda de información que permita acceder de forma adecuada y correcta en las situaciones que se presentan durante la práctica diaria.

En cuanto al impacto social, que conlleva un trabajo colaborativo, se manifiesta en la participación de la comunidad en las actividades: académicas, deportivas y sociales, que se desarrollan dentro de la escuela.

### 4.2.3 OBJETIVO GENERAL:

Los profesores reconocerán la importancia del trabajo colaborativo, en la elaboración del Proyecto Escolar, a través de la planeación eficiente de las actividades cotidianas que se realizan en una organización escolar.

### 4.2.4 DOCUMENTO.

El presente documento es una guía didáctica, que contiene temas relacionados con la elaboración del Proyecto Escolar, desde su diagnóstico hasta la evaluación de los resultados obtenidos en la aplicación de las estrategias de acción; en forma integrada se incluyen técnicas de integración, comunicación y resolución de conflictos que permiten conformar equipos de trabajo colaborativo.

Esta forma de organizar las temáticas tiene el propósito de intervenir de forma conjunta en la construcción del Proyecto Escolar y al mismo tiempo fomentar el trabajo colaborativo en una institución escolar.

### 4.2.5 MODALIDAD DIDÁCTICA.

Taller: Modalidad de enseñanza y estudio caracterizada por el activismo, la investigación operativa, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo, y que, en su aspecto externo, se distingue por el acopio, sistematización y uso de material especializado acorde con el tema. (Diccionario de las Ciencias de la Educación, 2002, p.1325)

## 4.2.6 FICHA TÉCNICA.

*Tema:* Trabajo Colaborativo para elaborar el Proyecto Escolar

*Rango de Aplicación:* de 20 hasta 60 años

*Dirigido a:* profesores de educación básica

*Modalidad:* Taller

*Número de sesiones:* 5 sesiones

*Horario:* de 8:00 a.m. a 10:00 p.m.

*Número de horas:* 10 horas

*Lugar:* salón de clase de la escuela

## SESION # 1

### **Integración en el Trabajo en Equipo y Proyecto Escolar**

**Objetivo:** Los Docentes reconocerán la importancia de la integración en el trabajo grupal y analizarán los propósitos del Proyecto Escolar como recurso metodológico

**Actividad:** 1.1

**Nombre de la actividad:** Bienvenida y Exposición general de los propósitos del taller.

**Objetivo de la actividad:** Explicar los objetivos del Taller.

**Indicaciones:** el coordinador del grupo realizará una exposición sobre los objetivos del taller, enunciándolos en hojas de papel bond, así como los horarios y los tiempos destinados para cada sesión. Al mismo tiempo se le proporcionará a cada asistente un programa, donde estarán concentradas cada una de las sesiones con sus respectivos temas, con el propósito de brindar un panorama general del taller.

**Material de apoyo:** rotafolios, papel bond y marcadores.

**Duración:** 20 minutos

**Evaluación:** comentarios sobre los temas que contiene el taller, así como la estructura del mismo.

## SESION # 1

### Actividad 1.2

Nombre de la actividad: Integración Grupal.

Objetivo de la actividad: Crear un ambiente de participación y de confianza.

Indicaciones: el coordinador indicará a los asistentes, la conformación de los grupos de trabajo, (que será de cinco personas por grupo), quienes dispondrán de cinco minutos de tiempo, por participante para aportar sus ideas. Procederá a repartir las hojas y los bolígrafos para las anotaciones.

Material de apoyo: papel, bolígrafo, sala con pupitres.

Técnica: "el regalo de la alegría"

Objetivo: Promover un clima de confianza personal, de valoración de las personas y de estímulo positivo del grupo. Dar y recibir un feedback positivo en ambiente grupal.

Duración: 40 minutos

Desarrollo:

1. El coordinador forma los grupos y reparte el papel.
2. Luego, hace una breve presentación: "Muchas veces apreciamos más un regalo pequeño que uno grande. Otras muchas, estamos preocupados por no ser capaces de realizar cosas grandes y dejamos de lado hacer cosas pequeñas aunque tendrían

quizás un gran significado. En la experiencia que sigue vamos a poder hacer un pequeño regalo de alegría a cada miembro del grupo".

3. El coordinador invita a los participantes a que escriban cada uno un mensaje de este tipo a cada compañero de su subgrupo. Mensaje que tienda a despertar en cada persona sentimientos positivos respecto a sí mismo.

4. El coordinador presenta sugerencias, procurando animar a todos los que envíen un mensaje a cada miembro de su subgrupo, incluso por aquellas personas por las que puedan no sentir gran simpatía.

Respecto al mensaje, debe ser muy concreto, especificado y ajustado hacia la persona a la que va dirigido, y que no sea válido para cualquiera; que cada uno envíe mensaje a todos, aunque alguno no le conozca a fondo, en todos podrá encontrar algo positivo.

Procura decir a cada uno algo que hayas observado en el grupo, sus mejores momentos, sus éxitos, y haz siempre la presentación de tu mensaje de un modo personal; di al otro lo que tú encuentras en él que te hace ser más feliz.

5. Los participantes pueden si quieren firmar.

6. Escritos los mensajes, se doblan y se reúnen en una caja, dejando los nombres a quienes se dirigen hacia fuera. Se dan a cada uno sus mensajes.

7. Cuando todos hayan leído sus mensajes, se tiene una puesta en común con las reacciones de todos.

**Evaluación:** los asistentes reconocerán el valor que tienen como personas y como grupo, a través de la motivación, que se dará al leer en voz alta los comentarios de cada uno de sus compañeros.

## SESION # 1

### Actividad 1.3

Nombre de la actividad: Concepto de Grupo y Trabajo en Equipo.

Objetivo de la actividad: identificar las características del concepto de Grupo y de Trabajo en Equipo.

Indicaciones: Se forman grupos (cuatro como máximo), y el coordinador proporcionará información por escrito, sobre las características del concepto de grupo y de trabajo en equipo, los asistentes leerán la información y procederán a extraer lo que consideren más relevante y lo expondrán ante el grupo, por medio de un mapa mental, al final de todas las exposiciones, se procederá a integrar las aportaciones de cada uno de los equipos en un solo mapa mental, anexándole comentarios sobre vivencias cotidianas en su área de trabajo.

Material de apoyo: Papel y lápiz para cada participante, papel grande y marcador.

Técnica: Reconstrucción.

Objetivo: Analizar la capacidad de organización de un grupo.

Duración: 40 minutos

Desarrollo:

Los participantes tienen 20 minutos para llegar a tomar una/s decisión/es.

Una vez agotado el tiempo, se pasa al plenario, donde cada uno expone las conclusiones a las que llegaron escritas en un papelógrafo.

No es necesario entrar a discutir el contenido de las conclusiones lo central de esta técnica es reflexionar sobre:

- ◆ En qué se fundamentaron para llegar a determinadas conclusiones.
- ◆ Como se organizaron para trabajar
- ◆ Dificultades para llegar a tomar las decisiones

**Evaluación:** se observará las formas de organización del grupo e integración para el trabajo en equipo, así como el papel del liderazgo en el trabajo.

## SESION # 1

### Actividad 1.4

Nombre de la actividad: Proyecto Escolar.

Objetivo de la actividad: Revisar los propósitos del Proyecto Escolar.

Indicaciones: el coordinador proporcionará a los asistentes, documentos que contienen información sobre el Proyecto Escolar (fines, propósitos y elementos para su elaboración) los asistentes los leerán y extraerán puntualmente aquello que consideren más significativo, ésta información servirá para justificar la necesidad de utilizarlo como recurso metodológico en los centros educativos.

Material de apoyo: hojas blancas, plumas, pizarrón y gises.

Técnica: Phillips 6/6

Objetivo: promover rápidamente la participación de todo el grupo, obtener muchas opiniones en poco tiempo; resolver un problema de forma creativa y descubrir las divergencias existentes ante un tema concreto.

Duración: 40 minutos

Desarrollo:

Se divide al grupo en subgrupos de, como máximo, seis componentes que durante seis minutos discutirán para responder a una pregunta o resolver un problema o caso formulado por el moderador.

Los grupos se reúnen en salas diferentes y cada uno de los integrantes expone su opinión durante un minuto. Un secretario designado por el grupo tomará nota de las aportaciones, y en el último minuto, se realiza un resumen de opinión del subgrupo.

Un portavoz de cada grupo expone en el aula común sus resultados, que una vez comparados con los del resto de los subgrupos serán sintetizados por el moderador y anotados en la pizarra. Si todavía quedasen puntos por tratar se repite el proceso hasta que se hayan trabajado todos los aspectos.

### **Evaluación:**

La participación de todo el grupo, con opiniones propositivas para resolver un problema de forma creativa y descubriendo las divergencias existentes ante un tema concreto.

# SESION # 1

Actividad 1.5

Nombre de la actividad: Evaluación de la sesión.

Objetivo de la actividad: Discutir sobre los productos de la sesión.

Instrucciones: el coordinador organizará las participaciones, de tal manera que todos puedan opinar, sobre los temas que se abordaron durante la sesión, y al terminar se consensarán la opiniones de todos para unificar criterios.

Material de apoyo: expresión verbal.

Técnica: Tormenta de ideas o "Brainstorming"

Objetivo: desarrollar la creatividad y descubrir conceptos nuevos, al resolver problemas y superar el conformismo y la monotonía.

Duración: 20 minutos

Desarrollo:

Los participantes expresan con absoluta libertad todo lo que se les ocurra a propósito de un tema o como solución a un problema. Sin ningún análisis ni filtro sobre su calidad, se anotan en la pizarra. Sólo al final, cuando se agotan la producción de ideas, se realiza una evaluación de las mismas.

Antes de comenzar la tormenta se expone el problema y se explican las reglas: las ideas se expresan con independencia de su calidad; no se valorará ninguna idea hasta que se diga la última frase;

Se recomienda asociar libremente las ideas propias con las ya expuestas; cuantas más intervenciones, más posibilidades de encontrar posibilidades válidas; los turnos de palabra se concederán de manera indiscriminada.

Al final, tres o cuatro personas que no hayan participado en la fase de producción analizarán todas las ideas para valorar su utilidad en función del objetivo que se pretendía con el empleo de la técnica.

**Evaluación:** Llegar a acuerdos en los resultados de la sesión tanto positivos como negativos, permitiéndonos esto enriquecer el trabajo realizado.

## SESIÓN # 2

### **Comunicación en el Trabajo en Equipo y Planes y Programas de Educación Básica.**

**Objetivo:** Los Docentes reconocerán la importancia de la comunicación en un trabajo en equipo y analizará los planes y programas de Educación Básica, para determinar los alcances y límites de Proyecto Escolar.

#### Actividad 2.1

**Nombre de la Actividad:** Bienvenida

**Objetivo de la actividad:** Explicar las actividades que se desarrollarán durante la sesión.

**Indicaciones:** el coordinador comentará sobre los temas que se abordarán durante la segunda sesión y los tiempos destinados para cada una de las actividades, así como los acuerdos de la sesión anterior.

**Material:** expresión oral

**Recurso didáctico:** Exposición.

**Duración:** 5 minutos

**Evaluación:** los asistentes mostrarán atención durante la explicación

## SESIÓN # 2

### Actividad 2.2

Nombre de la Actividad: Importancia de la Comunicación

Objetivo: Analizar la importancia de la Comunicación en un equipo de trabajo.

Indicaciones: el coordinador dará las instrucciones sobre la actividad y les proporcionará el material que se necesite, al mismo tiempo. Se trata de que los participantes dibujen dos series de cuadros, siguiendo las indicaciones que se van dando.

Material: Lápiz, papel, muestra de dibujo (1 copia)

Técnica: Comunicación con preguntas-sin preguntas

Objetivo: Analizar la importancia de una comunicación amplia de ambas partes y la limitación de la comunicación en una sola dirección.

Duración: 15 minutos

Desarrollo:

1-El coordinador o alguien del grupo, vuelto de espaldas a los participantes empieza a explicar cómo dibujar los cuadros de la figura N° 1, sin que el grupo vea el dibujo.

2-Los participantes no pueden hablar ni hacer preguntas a quien está haciendo la explicación. El que coordina debe medir el tiempo que dura esta fase.

3-Concluida la explicación del dibujo N° 1, se repite lo mismo con la figura N° 2 (el dibujo que han hecho de la N° 1 lo guardan) pero el que explica la figura dos lo debe hacer de frente a los participantes, sin hacer gestos. Se permite que hablen y que pregunten (pero no ver el dibujo).

No deben copiarse entre ellos.

Cada uno confronta los dos dibujos que ha hecho.

Quien coordina pone las muestras en la pizarra.

Lo que importa es ver la ubicación de los cuadros, no el tamaño, para ver si se ha seguido el orden de los dibujos.

Luego se compara el tiempo que tomó en explicar cada figura, y cuál de los dos dibujos es más preciso, según la ubicación de los cuadros de la muestra.

Por lo general el resultado es el siguiente:

Se lleva más tiempo hacer el segundo dibujo, pero el resultado es más correcto.

Esto nos permite ver la riqueza de una comunicación amplia entre todos, en comparación con el tipo de comunicación de la primera figura, (vertical y en una sola dirección).

-Ver cómo la expresión del rostro y los gestos son parte importante de la comunicación directa mucho más completa. En este ejercicio sólo se utiliza la comunicación oral.

-También se analiza cómo se analizó la descripción de las figuras: si se dio bien la explicación; si se planteó el objetivo que se quería; si daba la información necesaria, etc.

**Evaluación:** Aplicar las conclusiones del ejercicio para discutir cómo se dan las diferentes formas de comunicación en nuestra vida cotidiana. (medios de comunicación, escuela, organización, familia, etc.).

## SESIÓN # 2

### Actividad 2.3

Nombre de la Actividad: Roles y Autoimagen grupal

Objetivo de la actividad: Identificar y Distinguir las características del grupo al que pertenecen.

Indicaciones: el coordinador iniciará la sesión haciendo una introducción sobre los logotipos que se utilizan en la publicidad, haciendo hincapié en las características que el símbolo debe resaltar del producto al cual hace referencia. Les solicitará que se representen por medio de algún símbolo con el cual se identifiquen.

Material: papel, lápiz o marcadores

Técnica: Logotipos

Objetivo: posibilitar el desarrollo de la creatividad, la originalidad y la exploración del autoconcepto.

Duración: 40 minutos

Desarrollo:

Se realiza una introducción sobre qué son los logotipos, por ejemplo los logos de las grandes marcas. Se les pide que dibujen un símbolo, elemento, gráfico, etc. que los identifique o caracterice.

Aclarar que aquí no importa la calidad del dibujo, sino lo que representa.

En plenario cada uno de los participantes mostrará su logo y explicará brevemente por qué lo dibujó.

Evaluación: Cada integrante se presentará ante el grupo a través de un objeto, símbolo o dibujo que lo caracterice o con el cual se identifique; permitiéndose conocerse a sí mismo y que los demás lo conozcan.

## SESIÓN # 2

### Actividad 2.4

**Nombre de la actividad:** Planes y Programas de Educación Básica.

**Objetivo de la actividad:** Analizar los objetivos generales de los Planes y Programas de Educación Básica.

**Indicaciones:** el coordinador proporcionará información documental sobre los objetivos de los Planes y Programas de Educación Básica y les pedirá que se conformen en equipos (cinco integrantes) para revisar los documentos y hacer comentarios al respecto.

Posteriormente se entregará un cuestionario que contestarán para intercambiar opiniones sobre los temas incluidos en este.

**Material:** hojas blancas, marcadores, Planes y Programas de Educación Básica.

**Técnica:** Discusión dirigida

**Objetivo:** profundizar en los conocimientos mediante un análisis crítico de los temas y estimular la comunicación interpersonal, la tolerancia y el trabajo en equipo.

**Duración:** 40 minutos

**Desarrollo:** Facilitará la participación si el moderador va pidiendo sus opiniones, concediendo los turnos de palabra y permitiendo las aclaraciones que vayan surgiendo. A medida que se agoten los comentarios, el moderador realizará un resumen de lo tratado, para finalizar con una visión de conjunto, sin inclinarse nunca a favor de una u otras opiniones.

**Evaluación:** intercambio de ideas entre los participantes, sobre la comprensión de los objetivos de los Planes y Programas, y analizarse desde distintas posiciones.

## SESIÓN # 2

Actividad 2.5

Nombre de la actividad: Cierre de la sesión

Objetivo de la actividad: Revisar los productos de la sesión

Indicaciones: el coordinador guiará las participaciones de cada asistente, en relación a los temas que se abordaron durante la sesión, y los comentarios que se suscitaron durante el tiempo en que se realizaron, así como sus expectativas en cuanto a los temas de la siguiente sesión.

Material: pizarrón, gises

Técnica: Tormenta de ideas o "Brainstorming"

Objetivo: expresar con absoluta libertad todo lo que se les ocurra a propósito de un tema o como solución a un problema

Duración: 20 minutos

Desarrollo:

Antes de comenzar la tormenta se expone el problema y se explican las reglas: las ideas se expresan con independencia de su calidad; no se valorará ninguna idea hasta que se diga la última frase se recomienda asociar libremente las ideas propias con las ya expuestas; cuantas más intervenciones, más posibilidades de encontrar posibilidades válidas; los turnos de palabra se concederán de manera indiscriminada.

Sin ningún análisis ni filtro sobre su calidad, se anotan en la pizarra. Sólo al final, cuando se agotan la producción de ideas, se realiza una evaluación de las mismas.

### **Evaluación:**

Al final, tres o cuatro personas que no hayan participado en la fase de producción analizarán todas las ideas para valorar su utilidad en función de las temáticas y actividades del taller.

## SESIÓN # 3

### **Relaciones en los Equipos de Trabajo y Funciones del Proyecto Escolar.**

**Objetivo:** Los Docentes describirán el tipo de relaciones que existen en el equipo de trabajo y reconocerán las funciones y los aspectos que abarca el Proyecto Escolar.

**Actividad 3.1**

**Nombre de la actividad:** Bienvenida

**Objetivo de la actividad:** reseñar las actividades de la sesión anterior.

**Indicaciones:** el coordinador expondrá a grandes rasgos los temas y las conclusiones a las que se llegaron en la sesión anterior, como un preámbulo para iniciar la siguiente sesión.

**Material:** expresión oral

**Duración:** 15 minutos

**Evaluación:** los participantes mostrarán interés sobre las conclusiones anteriores, y mostrarán expectativa por los temas que se trabajarán en la presente sesión.

## SESIÓN # 3

### Actividad 3.2

**Nombre de la actividad:** Pertenencia y Relaciones dentro del Grupo.

**Objetivo de la actividad:** identificarse como parte del grupo y reconocer el tipo de relación que existe en el grupo.

**Indicaciones:** El Coordinador, dará las instrucciones para llevar a cabo la técnica conocida como lluvia de ideas o "brainstorming", solo que las ideas se escriben en tarjetas, una idea por tarjeta.

El coordinador debe preguntar constantemente al plenario se está de acuerdo en la ubicación de cada tarjeta y hacer breves síntesis sobre un conjunto de opiniones dichas.

El coordinador debe estar muy atento a que cada tarjeta sea ubicada correctamente; en caso de que no haya acuerdo sobre alguna, dejar que se discuta para llegar colectivamente a un acuerdo.

El coordinador no debe ubicar las tarjetas según su criterio sino siempre hacer que sean los participantes los que las ubiquen donde crean que corresponden. Esto lleva a que los participantes asuman necesariamente un papel activo y participativo.

**Material:** Papeles pequeños, lápices, cinta adhesiva o maskin tape.

**Técnica:** lluvia de ideas por tarjetas

**Objetivo:** Realizar un diagnóstico sobre lo que le grupo conoce o piensa de un tema en particular, que se discutirá y profundizará en la discusión de forma colectiva.

Duración: 40 minutos

### Desarrollo:

Las tarjetas pueden elaborarse de forma individual o en grupos, cada participante lee su tarjeta y luego se van pegando en forma ordenada en la pared o en un papel.

#### Formas de clasificar las tarjetas

Se pide a cualquier compañero que lea una de las tarjetas que ha elaborado, ésta se coloca en la pared, luego se pide que si algún otro compañero tiene alguna tarjeta que se refiera a lo mismo o similar a la del compañero, la lea y se van colocando juntas todas las que salgan sobre el mismo tema o aspecto, y así sucesivamente hasta que todas las tarjetas se hayan colocado. Quedarán así varias columnas.

Se agrega sobre cada columna para repasar el contenido y darle un nombre a la columna que sintetice la idea central que está expresada en el conjunto de las tarjetas.

En esta etapa el papel del coordinador es el de llevar al grupo a sintetizar el conjunto de las tarjetas de tal forma que se obtenga una visión ordenada y unificada de los diversos aspectos que se desprenden de un tema.

Una vez hechas las columnas y analizadas, puede realizarse una votación por columna para establecer el orden de importancia que el grupo le da a cada uno de los aspectos del tema que se está tratando.

Lo importante en esta técnica es el ordenamiento que se va haciendo en las tarjetas para que al final se tenga una visión clara de lo que el grupo piensa, quedando gráficamente expresado en qué aspectos se concentra la mayor cantidad de ideas del grupo.

## Recomendaciones

Esta es una técnica que requiere de bastante concentración por parte de todos; para que se vaya siguiendo ordenadamente las opiniones de cada uno de los participantes.

Es importante que cada participante después de leer su tarjeta complementemente oralmente y en forma breve el contenido, esto va dando elementos de reflexión más amplios y ubicando las ideas en el contexto particular de cada compañero.

**Evaluación:** Que el asistente identifique las características de su propio grupo y realice comentarios sobre su funcionalidad en las relaciones interpersonales.

## SESIÓN # 3

### Actividad 3.3

**Nombre de la actividad:** Funciones del Proyecto Escolar

**Objetivo de la actividad:** Identificar las funciones que tiene el Proyecto Escolar en un Centro Educativo.

**Indicaciones:** El Coordinador proveerá a los asistentes de información escrita sobre las funciones del Proyecto Escolar, para su lectura y posterior análisis

**Material:** hojas de papel, plumas y el Documento "Proyecto Escolar"

**Técnica:** Phillips 6/6

**Objetivo:** Promover la participación de todo el grupo, obtener muchas opiniones en poco tiempo; resolver un problema de forma creativa y descubrir las divergencias existentes ante un tema concreto.

**Duración:** 45 minutos

**Desarrollo:** Se divide al grupo en subgrupos de, como máximo, seis componentes que durante seis minutos discutirán para responder a una pregunta o resolver un problema o caso formulado por el moderador.

Los grupos se reúnen en salas diferentes y cada uno de los integrantes expone su opinión durante un minuto. Un secretario designado por el grupo tomará nota de las aportaciones, y en el último minuto, se realiza un resumen de opinión del subgrupo.

Un portavoz de cada grupo expone en el aula común sus resultados, que una vez comparados con los del resto de los subgrupos serán sintetizados por el moderador y anotados en la pizarra.

Si todavía quedasen puntos por tratar se repite el proceso hasta que se hayan trabajado todos los aspectos.

**Evaluación:** Los participantes redactarán puntualmente las funciones del Proyecto Escolar, y los objetivos que plantea para su elaboración.

## SESIÓN # 3

### Actividad 3.4

Nombre de la actividad: Cierre de la sesión

Objetivo de la actividad: Intercambio de comentarios sobre los productos de la sesión

Indicaciones: El Coordinador iniciará con la formulación de una pregunta alusiva a los temas abordados, para propiciar la participación de los integrantes, haciendo hincapié en que se debe fundamentar las opiniones personales.

Material: hojas de papel y plumas

Técnica: Técnica de grupo nominal (T.G.N.)

Objetivo: Intercambiar informaciones, toma de decisiones en común, lograr un alto grado de consenso, equilibrar el grado de participación entre los miembros del grupo y obtener una idea clara de las opiniones del grupo.

Duración: 20 minutos

Desarrollo: Los miembros del grupo interaccionan muy poco y aportan sus decisiones de manera individual sumando después sus resultados y utilizando la votación como medio de conseguir una valoración grupal. Con más de doce integrantes se trabajará en subgrupos para seleccionar unas ideas antes de continuar con el grupo completo.

Tras la descripción del problema por parte del moderador, se exponen las reglas: respetar el silencio durante el tiempo establecido y no interrumpir ni expresar nuestras ideas a otro participante hasta que el moderador no lo indique. Durante unos minutos (entre cuatro y ocho), los participantes anotan en silencio todas sus ideas; pasado ese tiempo se hace una ronda en la que cada participante expone una sola idea cada vez, si bien la única interacción posible es entre moderador y participante, y para aclarar la idea que el primero escribirá en la pizarra.

Cuando todas las ideas estén escritas, se inicia ya una discusión entre los participantes para aclarar las dudas que puedan existir sobre lo que ha quedado escrito, pudiéndose modificar ahora alguna aportación. De nuevo en silencio, cada asistente, utilizando unas fichas, ordena jerárquicamente las aportaciones que le parecen más importantes. Se suman todas las votaciones individuales y se obtiene una jerarquía de ideas con las que se repite de nuevo el proceso hasta que se llega a la votación final.

**Evaluación:** cada participante expondrá su opinión sobre las funciones del Proyecto Escolar y la importancia que tiene para el desempeño de su trabajo escolar.

## SESIÓN # 4

### **Clima del Grupo y Diagnóstico Escolar.**

**Objetivo:** Los Docentes describirán el clima grupal y realizarán un diagnóstico escolar de su propia institución.

Actividad 4.1

**Nombre de la actividad:** Bienvenida

**Objetivo de la actividad:** Explicar sobre las actividades de la sesión anterior.

**Indicaciones:** El Coordinador dará una breve explicación sobre los resultados de las sesiones anteriores, y al mismo tiempo mencionará los temas que se abordarán en la presente sesión.

**Técnica:** Exposición verbal

**Objetivo:** Dar a conocer los productos obtenidos de las sesiones anteriores y proporcionar un panorama de la sesión actual.

**Duración:** 20 minutos

**Evaluación:** Los participantes comentarán sobre sus experiencias en las sesiones anteriores y sus expectativas sobre la que inicia.

## SESIÓN # 4

### Actividad 4.2

Nombre de la actividad: Participación y Clima Grupal

Objetivo de la actividad: Reconocer la participación y las características del grupo.

Indicaciones: El Coordinador explicará que la siguiente actividad se llevará a cabo de forma individual, para comentar las experiencias en plenaria y llegar a identificar similitudes o diferencias en el reconocimiento de las características del grupo.

En un papel bond estará escrito las características que debe contemplar para elegir a las personas que le acompañarán durante su travesía imaginaria.

Material: hojas de papel, plumas, papel bond

Técnica: En una Isla Solitaria

Objetivo: Brindar a los participantes una oportunidad de hablar sobre sí mismos y sobre aspectos significativos de su vida. Expresar la amistad o dependencia de otras personas, brindar oportunidad de criticar a otros sin herirlos y hablar indirectamente sobre valores.

Duración: 40 minutos

Desarrollo: Consigna: "Imagínate que deberás pasar el resto de tu vida en una isla apartada. En ella no tendrás problemas de satisfacer tus necesidades de comida, vivienda y ropa. Otras seis personas deberán transcurrir el resto de sus vidas junto a ti, personas que tú no conocías anteriormente."

Deberás determinar:

Edad, sexo y aspecto de cada uno de ellos.

Sus cualidades principales, qué les gustaría hacer y que no

Indicar por qué las elegiste.

Como actividad grupal, deben imaginar, ante todo las ventajas y desventajas, dificultades y las posibilidades que les esperan a la siete personas en su vida en común en la isla.

Variante: Elegir para cumplir cada una de las funciones solicitadas a continuación, a uno de tus compañeros:

Elijo a.....en caso de tener que permanecer un largo tiempo en una isla porque.....

Elijo a.....en caso de necesitar un buen consejo y orientación porque.....

Elijo a.....en caso de necesitar ayuda en un momento de apremio porque.....

Elijo a.....para reírme y divertirme con él porque.....

Elijo a.....para que me defienda en caso de grave peligro, porque.....

Elijo a.....para que me guarde algo valioso que me pertenece porque.....

Elijo a.....para guardar un secreto porque.....

Escribe un nombre y agrega todo lo que te parezca, elijo a.....porque.....

**Evaluación:** Los asistentes reconocerán características en sus compañeros con las cuales se identifiquen, y que les permita describir las relaciones que se presentan, para conciliar intereses y llegar a acuerdos en grupo.

## SESIÓN # 4

### Actividad 4.3

**Nombre de la actividad:** Diagnóstico y Jerarquización de necesidades.

**Objetivo de la actividad:** Reconocer las fortalezas y debilidades de la Institución Escolar para jerarquizar sus necesidades.

**Indicaciones:** El Coordinador hará una breve introducción sobre las problemáticas de los centros escolares, que obstaculizan la labor docente y la importancia de identificarlas para intervenir en ellas.

**Material:** hojas de papel, lápiz, pizarrón, gises

**Técnica:** Descubriendo Problemas

**Objetivo:** Identificar y compartir una problemática social de la realidad circundante.

**Duración:** 40 minutos

**Desarrollo:** El coordinador presentará el tema e invitará a los docentes a pensar en la problemática que se deriva del mismo.

Individualmente, cada participante enunciará problemas por escrito. Luego formará pareja con otro, y ambos conversarán sobre los problemas enunciados y agregarán otros que surjan del diálogo.

Las parejas formarán cuartetos. Allí, cada pareja presentará los problemas y, entre otros, delimitarán un campo problemático al que pertenezca el tema.

Seguidamente, confeccionarán una lista de problemas ordenados según prioridades (mayor a menor o viceversa).

En plenario, cada cuarteto presentará su lista de problemas.

El docente-coordinador actuará como moderador y todos juntos construirán una única lista de problemas.

**Evaluación:** Los asistentes enlistarán las necesidades de su centro educativo, y por equipo determinarán las más apremiantes para ser analizadas.

## SESIÓN # 4

Actividad 4.4

Nombre de la actividad: Cierre de la sesión

Objetivo de la actividad: Enunciar los productos de la sesión

Indicaciones: El Coordinador mencionará en forma general las actividades realizadas durante la sesión, así como los productos obtenidos en ellas y solicitará la opinión de los participantes, en cuanto a los resultados.

Material: hojas de papel y plumas

Técnica: Técnica de grupo nominal (T.G.N.)

Objetivo: Intercambiar informaciones, toma de decisiones en común, lograr un alto grado de consenso, equilibrar el grado de participación entre los miembros del grupo y obtener una idea clara de las opiniones del grupo.

Duración: 20 minutos

Desarrollo: Los miembros del grupo aportan sus decisiones de manera individual sumando después sus resultados y utilizando la votación como medio de conseguir una valoración grupal.

Durante unos minutos (entre cuatro y ocho), los participantes anotan en silencio todas sus ideas; pasado ese tiempo se hace una ronda en la que cada participante expone una sola idea cada vez, si bien la única interacción posible es entre moderador y participante, y para aclarar la idea que el primero escribirá en la pizarra.

Cuando todas las ideas estén escritas, se inicia ya una discusión entre los participantes para aclarar las dudas que puedan existir sobre lo que ha quedado escrito, De nuevo en silencio, cada asistente, utilizando unas fichas, ordena jerárquicamente las aportaciones que le parecen más importantes.

**Evaluación:** los asistentes definirán las necesidades prioritarias para ser atendidas en su centro escolar.

## SESIÓN # 5

### **Dinámica de Grupo y Objetivos del Proyecto Escolar**

**Objetivo:** Los Docentes determinarán la dinámica de su grupo y reconocerá los lineamientos a seguir para elaborar un Proyecto Escolar.

#### Actividad 5.1

**Nombre de la actividad:** Bienvenida

**Objetivo de la actividad:** Explicar las actividades de la sesión y realizar una retroalimentación de la sesión anterior.

**Indicaciones:** El Coordinador mencionará las actividades de la presente sesión y hará un recordatorio de los resultados obtenidos de la sesión anterior.

**Material:** Pizarrón, gises

**Técnica:** Exposición

**Objetivo:** proporcionar información sobre la sesión.

**Duración:** 20 minutos

**Desarrollo:** el Coordinador explicará brevemente sobre los avances de las sesiones anteriores y detallará las actividades de la presente sesión, con los objetivos que se pretenden lograr.

**Evaluación:** los asistentes comentarán sobre el logro de los objetivos y los recursos necesarios llevar a cabo las actividades.

## SESIÓN # 5

### Actividad 5.2

Nombre de la actividad: coordinación, Organización y Dinámica de Grupo.

Objetivo de la actividad: Aplicar formas de organización y coordinación en una dinámica de grupo.

Indicaciones: El Coordinador prepara una lista que contenga un mínimo de seis tareas. Las tareas pueden ser búsqueda de objetos o la creación de algún tipo de cosa. Divide a los participantes en grupos (de cinco personas como mínimo cada uno).

Material: papel, lápiz, pizarrón y gises.

Técnica: El pueblo necesita

Objetivo: Analizar los principios de la organización. El papel del dirigente, la acción espontánea y la acción planificada.

Duración: 40 minutos

Desarrollo: Cada grupo se organiza como le parezca para realizar las tareas. Se concede un tiempo preciso (por ejemplo 10 minutos), dependiendo del grupo y las tareas.

Las tareas son leídas al conjunto del grupo, finalizada la lectura cada grupo se dedica a cumplir las tareas. El primero que termine en realizarlas el que ganará. Cuando el equipo tenga todas las tareas, se las representa a los compañeros que están coordinando para que sean revisadas y se constate que están correctas.

Una vez declarado el equipo ganador, el resto de los equipos, muestra las tareas que pudo realizar. Se evalúa cómo cada equipo se organizó para ejecutar las tareas.

**Evaluación:** discusión sobre la forma en que se organizan los grupos para realizar las tareas, los problemas que tuvieron, cómo se sintieron, lo vivencial.

Detectar cuáles son los papeles de los dirigentes, la importancia de la división de tareas para ser más eficaz, la importancia de tener claro qué se quiere para poderlo defender, y las acciones espontáneas.

Referir la discusión a cómo esos aspectos se dan en la vida cotidiana de los participantes, o de una organización, como en este caso es la empresa.

## SESIÓN # 5

### Actividad 5.3

Nombre de la actividad: Elaboración del Proyecto Escolar.

Objetivo de la actividad: Conocer los lineamientos para elaborar un Proyecto Escolar.

Indicaciones: El Coordinador proveerá de información documental a los asistentes, sobre los puntos importantes para elaborar un Proyecto Escolar, se procederá a analizarlo y retomarlo en su momento para llevarlo a la práctica.

Material: Tarjetas grandes (15 x 25 cm.) en las que se escriben los pasos de un proceso de planificación, como si fueran naipes de una baraja.

Técnica: La baraja de la planificación

Objetivo de la técnica: Conocer y ordenar los pasos que deben seguirse en un proceso de planificación en un plan de trabajo concreto.

Duración: 40 minutos

Desarrollo: Se divide a los participantes en grupos de cuatro personas cada uno. Se elabora un juego completo de cartas para cada grupo, y uno adicional. Se barajan todas las cartas y se reparten nueve a cada equipo, dejando las restantes al centro. Cada equipo debe deshacerse de sus cartas repetidas y tener nueve cartas distintas en la mano (o sea, los nueve pasos básicos para la planificación).

Se juega como en un juego de baraja (naipe): un grupo se descarta de una repetida y la coloca en el centro, hacia arriba, tomando la de encima del grupo. Sólo se puede cambiar una carta cada vez. Si el grupo de la izquierda necesita esa carta que está arriba la toma, si no saca la que sigue del grupo y se descarta de una repetida. Y así se sigue.

Una vez que el grupo tenga las nueve cartas diferentes deberá ordenarlas de acuerdo a lo que creen debe ser los pasos ordenados del proceso de planificación.

Cuando cualquiera de los equipos considera que su escalera está bien ordenada dice: Escalera. El coordinador actuará como juez haciendo que el resto del grupo descubra si hay o no errores.

Al descubrirse un error el equipo que ha propuesto debe reordenar su baraja. Se debe discutir el orden propuesto por cada equipo para poderlo defender y sustentar frente al grupo.

El primero de los equipos que restablece el orden correcto es el que gana. Se discute en conjunto y el porqué del orden de cada paso de la planificación.

**Evaluación:** Los asistentes reconocerán los procesos que se llevan a cabo para realizar una planificación del Proyecto Escolar.

## SESIÓN # 5

### Actividad 5.4

Nombre de la actividad: Cierre de la sesión

Objetivo de la actividad: retomar los temas que se abordaron y elaborar conclusiones.

Indicaciones: El Coordinador conjuntamente con los participantes del taller realizará un foro de discusión donde se opinará sobre los resultados de la sesión, sus beneficios y limitaciones para retroalimentar el taller.

Material: pizarrón, gises, hojas de papel y lápices.

Técnica: Phillips 6/6

Objetivo: Promover la participación de todo el grupo.

Duración: 20 minutos

Desarrollo: Se divide al grupo en subgrupos de, como máximo, seis componentes que durante seis minutos discutirán para responder a un caso formulado por el moderador.

Los grupos se reúnen en salas diferentes y cada uno de los integrantes expone su opinión durante un minuto. Un secretario designado por el grupo tomará nota de las aportaciones, y en el último minuto, se realiza un resumen de opinión del subgrupo.

Un portavoz de cada grupo expone en el aula común sus resultados, que una vez comparados con los del resto de los subgrupos serán sintetizados por el moderador y anotados en la pizarra.

Evaluación: los participantes al taller comentarán sobre los objetivos logrados en el taller y sus experiencias personales al trabajar en equipo.

# CARTAS DESCRIPTIVAS

## SESIÓN NUM. 1

### TEMA: INTEGRACIÓN EN EL TRABAJO EN EQUIPO Y PROYECTO ESCOLAR

Objetivo General: Los docentes reconocerán la importancia de la integración en el trabajo grupal y analizarán los propósitos del Proyecto Escolar como recurso metodológico.

No.	Tema	Objetivos	Nivel	Tiempo	Actividades	Material	Evaluación
1	Bienvenida	Explicar los objetivos del taller	2	20'	Exposición general de los propósitos del taller.	Rotafolios Papel bond Marcadores	Opiniones respecto a los propósitos.
2	Integración grupal	Crear un ambiente de participación y de confianza	5	40'	Técnica de integración grupal. "el regalo de la alegría"	Papel Bolígrafo Sala con pupitres.	Reconocimiento del valor de las personas y la motivación del grupo.
3	Concepto de grupo y Trabajo en Equipo	Identificar las características de concepto de grupo y de trabajo en equipo.	2	40'	Técnica de Planificación "Reconstrucción"	Hojas blancas Lápiz Papel bond Marcadores.	Se observará la organización del grupo y el trabajo en equipo.
4	Propósitos del Proyecto Escolar	Revisar los propósitos del Proyecto Escolar.	2	40'	Técnica de Participación "philips 6/6"	Hojas blancas Plumas Pizarrón gises	Opiniones propositivas para resolver un problema, descubriendo divergencias
5	Evaluación de la sesión	Discutir sobre los productos de la sesión	2	20'	Técnica de Participación "tormenta de ideas" Brainstorming	Expresión verbal	Comentarios sobre los resultados de la sesión.

## SESIÓN NUM. 2

**TEMA: COMUNICACIÓN EN EL TRABAJO EN EQUIPO Y PLANES Y PROGRAMAS EN EDUCACION BÁSICA**

**Objetivo General: Los Docentes reconocerán la importancia de la comunicación en un trabajo en equipo y analizará los planes y programas de Educación Básica, para determinar los alcances y límites de Proyecto Escolar.**

	Tema	Objetivos	Nivel	Tiempo	Actividades	Material	Evaluación
1	bienvenida	explicar sobre las actividades de la sesión	2	5'	Explicar las actividades que se desarrollarán durante la sesión	Expresión oral	Mostrarán atención durante la explicación
2	comunicación	Analizar la importancia de la comunicación, en un equipo de trabajo	4	15'	Técnica de comunicación "comunicación con preguntas-sin preguntas"	Lápiz Papel Dibujo (copia)	Discutir sobre las diferentes formas de comunicación
3	Roles y Auto imagen grupal	Identificar y distinguir las características del grupo al que pertenecen	2	40'	Técnica de presentación e integración "logotipos"	Papel Lápiz marcadores	Explicar las relaciones entre el dibujo y su personalidad.
4	Planes y Programas de Educación Básica	Analizar los objetivos generales de los Planes y Programas de Educación Básica	4	40'	Técnica de participación "discusión dirigida"	Hojas blancas Marcadores Planes y programas de educación básica.	Intercambio de ideas sobre la comprensión de los objetivos generales de los planes y programas.
5	Cierre de la sesión	Revisar los productos de la sesión	2	20'	Técnica de Participación "tormenta de ideas" Brainstorming	Pizarrón gises	Se analizarán todas las ideas para valorar su utilidad

### SESIÓN NUM. 3

#### TEMA: RELACIONES EN LOS EQUIPOS DE TRABAJO Y FUNCIONES DEL PROYECTO ESCOLAR

Objetivo General: Los Docentes describirán el tipo de relaciones que existen en el equipo de trabajo y reconocerán las funciones y los aspectos que abarca el Proyecto Escolar.

No.	Tema	Objetivos	Nivel	Tiempo	Actividades	Material	Evaluación
1	bienvenida	Recordar las actividades de la sesión anterior	1	15'	Exponer los temas que se abordarán y las conclusiones de la sesión anterior	Expresión oral	Interés sobre las conclusiones y los temas que se abordarán
2	Pertenencia y relaciones dentro del grupo de trabajo	Identificarse como parte de un grupo y definir el tipo de relación que existe en el grupo de trabajo	2	40'	Técnica de Diagnóstico "Lluvia de Ideas por tarjetas"	Papeles pequeños Lápices cinta adhesiva	Identificación de las características del grupo
3	Funciones del Proyecto Escolar	Identificar las funciones que tiene el Proyecto escolar	2	45'	Técnica de Participación "philips 6/6"	Papel Plumas Proyecto Escolar	Redactar las funciones del proyecto
4	Cierre de la sesión	Valorar los comentarios sobre los productos de la sesión	6	20'	Técnica de Participación "Grupo nominal" (T.G.N.)	Papel plumas	Expondrán sus opiniones sobre las funciones del proyecto escolar

## SESIÓN NUM. 4

### TEMA: CLIMA DEL GRUPO Y DIAGNÓSTICO ESCOLAR

Objetivo General: Los Docentes describirán el clima de su grupo y realizarán un diagnóstico escolar de su propia in

No.	Tema	Objetivos	Nivel	Tiempo	Actividades	Material	Evaluación
1	bienvenida	Explicar las actividades de la sesión	2	20'	Explicar las actividades que se desarrollarán durante la sesión	Expresión oral	. Interés sobre las conclusiones y los temas que se abordarán
2	Participación y Clima Grupal	Reconocer la participación y las características que del grupo	1	40'	Técnicas para el conocimiento "En una isla solitaria"	papel Lápiz Cartulinas marcadores	Reconocerán características en el tipo de relaciones que se presentan en su equipo de trabajo
3	Diagnóstico Escolar y Jerarquización de las necesidades de la institución	Reconocer las debilidades y fortalezas de la institución escolar para Jerarquizar sus necesidades	2	40'	Técnica de Diagnóstico "Descubriendo Problemas" 1.- selección del problema a tratar. 2.- análisis de causas y consecuencias 3.- priorización de causas 4.- desglose detallado de la causa prioritaria	Lápiz Papel Plumas Pizarrón Gises	Enlistarán las necesidades de la institución y por equipo determinarán las más apremiantes.
4	Cierre de la sesión	Enunciar lo productos de la sesión	1	20'	Expresión oral	Expresar en forma verbal las opiniones	Definirán las necesidades prioritarias de su centro escolar

## SESIÓN NUM. 5

### TEMA: DINÁMICA DE GRUPO Y OBJETIVOS DEL PROYECTO ESCOLAR

Objetivo General: Los Docentes determinarán la dinámica de su grupo y reconocerá los lineamientos a seguir para elaborar un Proyecto Escolar.

No.	Tema	Objetivos	Nivel	Tiempo	Actividades	Material	Evaluación
1	bienvenida	explicar sobre las actividades de la sesión	2	20'	Explicar las actividades que se desarrollarán durante la sesión	Expresión oral	comentarios sobre las temáticas que se abordarán
2	Coordinación Organización y Dinámica de grupo	Aplicar formas de organización y coordinación en una dinámica de grupo	3	40'	Técnica de Organización "el Pueblo Necesita"	Papel Lápices Pizarrón gises	Explicar las formas que utilizaron para organizarse y realizar las tareas
3	Elaboración del Proyecto Escolar	Conocer los lineamientos para elaborar un Proyecto Escolar.	2	40'	Técnica de planificación "la baraja de la planificación"	Tarjetas grandes (15 x 25 cm.) Plumas marcadores	Identificarán los procesos para planificar el proyecto escolar.
4	Cierre de la sesión	Enunciar los temas que se abordaron y elaborar conclusiones	5	20'	Expresar en forma verbal o escrita comentarios sobre la estructura temática y la conformación de equipos de trabajo, durante las sesiones del taller.	Expresión verbal	Valorar la dinámica del taller por medio de opiniones y sugerencias para su enriquecimiento.



**ANEXOS**

# **ESTRUCTURA DEL TALLER**

## **SESIÓN 1**

Integración en el Trabajo en Equipo y Proyecto Escolar.

- 1.1 Bienvenida.
- 1.2 Integración grupal
- 1.3 Concepto de grupo y Trabajo en Equipo.
- 1.4 Proyecto Escolar
- 1.5 Cierre de la sesión

## **SESION 2**

Comunicación en el Trabajo en Equipo y Planes y Programas de Educación Básica.

- 2.1 Bienvenida
- 2.2 Importancia de la comunicación
- 2.3 Roles y autoimagen grupal
- 2.4 Planes y Programas de Educación Básica
- 2.5 Cierre de la sesión

## **SESIÓN 3**

Relaciones en los Equipos de trabajo y funciones del Proyecto Escolar.

- 3.1 Bienvenida
- 3.2 Pertenencia y relaciones dentro del grupo
- 3.3 funciones del Proyecto Escolar
- 3.4 Cierre de la sesión

## SESIÓN 4

### Clima del Grupo y Diagnóstico Escolar.

- 4.1 Bienvenida
- 4.2 Participación y Clima Grupal
- 4.3 Jerarquización de Necesidades
- 4.4 Cierre de la sesión

## SESIÓN 5

### Dinámica de grupo y objetivos del proyecto escolar

- 5.1 Bienvenida
- 5.2 Coordinación, Organización y Dinámica de grupo.
- 5.3 Elaboración de Proyecto Escolar
- 5.4 Cierre de la sesión.

## SESIÓN # 1

### ACTIVIDAD 1.3

#### TEMA: CONCEPTO DE GRUPO.

- ◆ “Pluralidad de individuos que se hayan en contacto unos con otros, que tienen en cuenta la existencia de unos y otros, y que tienen conciencia de cierto elemento común de importancia.” Olmsted, D.,(1976 citado en Barreiro, 2000, p. 162)
  
- ◆ “Unidad colectiva real, pero parcial, directamente observable y fundada sobre actitudes colectivas continuas y activas, teniendo una obra común que realizar, una unidad de actitudes, obras y conductas que constituyen un marco social estructurable, tendiendo a una cohesión relativa de las manifestaciones de la sociabilidad.” Gurtvich, G., (citado en Barreiro, 2000, p. 162)
  
- ◆ “Un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas respecto de ciertas cosas y cuyos roles sociales están estrechamente intervenculados” Bany, M., y Jonson, L., (1965 citado en Barreiro, 2000, p.162)

# SESIÓN # 1

## ACTIVIDAD 1.3

### TEMA: TIPOLOGIA DE GRUPOS

Se habla naturalmente de equipos de profesores y de grupo de alumnos. Si se retoma la clasificación de los psicólogos, se distinguen tres categorías de grupos:

#### *El grupo primario:*

- Remite de manera muy especial al grupo de amigos, al clan
- Las relaciones afectivas que unen a sus miembros son predominantes
- Permiten que cada uno se reconozca
- Convivencia entre sus integrantes
- Una fusión de los individuos en un todo común, de suerte que el objetivo de grupo se convierte en el cada uno.

#### *El grupo secundario:*

- Esta más orientado hacia la tarea que se debe cumplir
- Se caracteriza por una organización que permite que sus miembros trabajen en la realización de esa tarea
- Las relaciones entre los participantes son más impersonales, contractuales, formales.

#### *El grupo amplio:*

- Reúne entre 25 y 50 personas
- Se caracteriza por una dificultad de identificación de los miembros entre sí
- La importancia numérica puede ser causa de temores que reactiven las angustias más arcaicas y provoquen la emergencia de actitudes regresivas. (Pierre Mahieu, 2002, p.62)

## SESIÓN # 1

### ACTIVIDAD 1.3

#### TEMA: CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO.

1. “Una asociación definible; una colección de dos o más personas identificables por nombre o tipo.
2. Conciencia de grupo; los miembros se consideran como grupo; tiene una “percepción colectiva de unidad”, una identificación consciente unos con otros.
3. Un sentido de participación en los mismos propósitos: los miembros tienen el mismo “objeto-modelo” o metas o ideales.
4. Acción recíproca; los miembros se comunican unos con otros.
5. Dependencia recíproca en la satisfacción de necesidades.
6. Habilidad para actuar en forma unitaria...”Knowles, M.,(1962 citado en Barreiro, 2000, p. 163)

# SESIÓN # 1

## ACTIVIDAD 1.3

### TEMA: CARACTERÍSTICAS DE LOS EQUIPOS.

- ◆ Cada miembro... según su nivel y capacidad participa en la realización de una acción común. El compromiso y la implicación de los diferentes compañeros es en ellos total.
- ◆ ...disponen de estructuras de funcionamiento que permiten la coordinación de sus acciones, y, especialmente, de momentos de encuentro destinados a analizar y a reajustar sus prácticas.
- ◆ ...disponen de una autonomía más o menos considerable desde el punto de vista de las decisiones.
- ◆ El número de participantes varía según el tipo de intervención...(Pierre Mahieu, 2002,p.20)

# SESIÓN # 1

## ACTIVIDAD 1.3

### TEMA: CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN EQUIPO.

La palabra *equipo* designa una agrupación de personas. Sin embargo, se trata de un grupo particular, ya que sus miembros tienen razones comunes para estar unidos.

El equipo es antes que nada un instrumento de administración de la heterogeneidad, es decir, de realización coherente en lo que se refiere a las prácticas diversificadas que implican tales diferencias.

Pero el equipo es también una herramienta de *regulación* que permite que se mantengan los equilibrios necesarios para el manejo racional de las innovaciones y del cambio.

Debido a ello, el equipo es un lugar de auto y de co-formación. (Pierre Mahieu, 2002, p. 19)

# SESIÓN # 1

## ACTIVIDAD 1.3

TEMA: BENEFICIOS DEL TRABAJO EN EQUIPO.

¿Para qué trabajar en equipo?

La educación nacional ha inscrito en la ley el trabajo en equipo de los profesores a fin de permitirles la mejor coordinación de sus acciones mediante un más amplio conocimiento de los alumnos y de sus necesidades.

Esta coherencia adquiere todo su sentido en la puesta en práctica de los proyectos. Éstos representan herramientas de mediación entre los diferentes participantes, profesores, alumnos, administrativos o padres.

El poner a disposición del equipo las energías y las capacidades de cada uno es un recurso para ampliar el campo de las posibilidades educativas. Estos procesos de proyecto se apoyan en análisis de situación, en intercambios entre todos los participantes, en recuentos intermedios y terminales que dan mayor coherencia y credibilidad a las acciones tomadas. (Pierre Mahieu, 2002, p. 21)

# SESIÓN # 1

## ACTIVIDAD 1.4

### TEMA: PROPÓSITOS EDUCATIVOS Y EL PROYECTO ESCOLAR

Las bases filosóficas que orientan la educación básica en México se encuentran en el artículo tercero de la Constitución Política Mexicana y en la Ley General de Educación, y se manifiestan de manera más precisa en los propósitos educativos de planes y programas de estudio. En el caso de la educación primaria, se busca que los niños:

- 1) Adquieran y desarrollen las habilidades intelectuales (la lectura y la escritura, la expresión oral, la búsqueda y selección de información, la aplicación de las matemáticas a la realidad) que les permitan aprender permanentemente y con independencia, así como actuar con eficacia e iniciativa en las cuestiones prácticas de la vida cotidiana.
- 2) Obtengan los conocimientos fundamentales para comprender los
- 3) fenómenos naturales, en particular los que se relacionan con la preservación de la salud, con la protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales, así como aquellos que proporcionan una visión organizada de la historia y la geografía de México.
- 4) Se formen éticamente mediante el conocimiento de sus derechos y deberes, y la práctica de valores en su vida personal, en sus relaciones con los demás y como integrantes de la comunidad nacional.
- 5) Desarrollen actitudes propicias para el aprecio y disfrute de las artes y del ejercicio físico y deportivo.

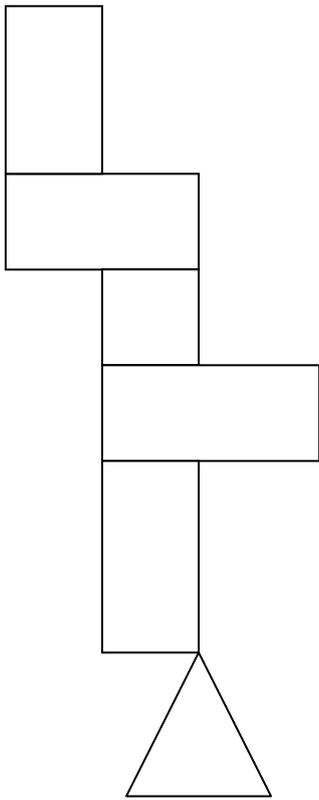
Este conjunto de conocimientos, habilidades intelectuales y actitudes, que constituyen la base para la formación integral de los individuos, son nacionales y comunes, de manera que todos los niños y las niñas deben lograrlos en los seis años previstos para el nivel, independientemente de su condición social, de la región en la que habiten o del grupo étnico al que pertenezcan. Tal es la misión de la escuela primaria. Su asunción tiene dos implicaciones fundamentales para el funcionamiento de cada escuela:

- a) El logro de los propósitos debe constituir la orientación principal de todas las acciones profesionales –tanto individuales como colectivas- de los maestros y los directivos, así como del apoyo de las familias al trabajo escolar.
  
- b) Los propósitos educativos no se alcanzan en un solo ciclo o grado, mediante la labor de un maestro, sino a lo largo de los seis años que los niños asisten a la escuela, con el aporte de cada profesor que los atiende y el conjunto de experiencias que obtienen en todos los espacios de la vida escolar. Por eso es necesario que exista congruencia en los estilos de enseñanza de los distintos profesores, de manera que los alumnos no reciban orientaciones distintas o contradictorias al pasar de un grado a otro. ( Cuadernos para transformar nuestra escuela, el proyecto escolar, SEP., 2001, p.12-13)

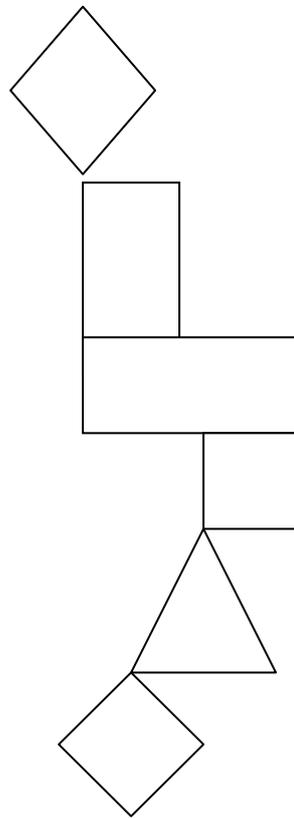
# SESIÓN # 2

## ACTIVIDAD 2.2

*Figura 1*



*Figura 2*



## SESIÓN # 2

### ACTIVIDAD 2.3

#### TEMA: ROLES DE GRUPO.

En esta área se plantea una gran cantidad de cuestiones referidas a los miembros del grupo en lo que hace a sus personalidades singulares, a sus expectativas y necesidades, y a las modalidades más usuales de comportamiento que asumen dentro del grupo.

Es probable que pueda reconocerse la presencia de personas que resultan más facilitadores y otras que operan como obstaculizadoras de la tarea grupal, aspectos que se relacionan con un cierto estilo vincular o una modalidad de inserción en el grupo característico de cada uno de los miembros.

Así por ejemplo, puede ocurrir que cierta persona tienda a:

- descalificar a los otros.
- hacer aportes “constructivos”,
- que adopte una actitud general de colaboración.
- tenga una actitud individualista y competitiva.
- que sea capaz de adoptar una actitud crítica.
- pueda sacar a relucir algún conflicto subyacente.
- conformista y complaciente, etcétera. (Telma Barreiro, 2000, p.24)

#### *Papeles de acción-unidad del integrante.*

“(…) Aquí se presentan varios papeles funcionales de los miembros del grupo en un intento de proporcionar una herramienta que permitirá un registro y análisis sistemático de los papeles de acción-unidad del integrante en situaciones grupales.

(...) hay cierta relación entre la estructura de la personalidad del individuo y los papeles de acción-unidad que los integrantes pueden aprender, y aprenden, a desempeñar. Sin embargo, la mayoría de las personas *pueden* aprender a realizar cualquiera de los papeles de acción-unidad (...) La acción-unidad (...) es esencialmente el acto mínimo reconocible que cumple los criterios a describirse. De manera que es muy posible que al expresar una oración un integrante desempeñe dos o tres papeles diferentes.

Hay dos marcos de referencia principales comprendidos en esta descripción. El primero abarca el mecanismo de los grupos que intentan resolver problemas mediante discusión y meditación cooperativa. Se puede hacer una clasificación de las acciones-unidades de acuerdo con el significado funcional de estas acciones como parte de la secuencia para resolver problemas. De una manera general éstas se denominan *papeles de tareas grupales*.

Cualquier grupo también tiene el problema de dirigir las personalidades de sus individuos y las relaciones emocionales y orientarlas por el grupo. Esto da lugar a los otros sistemas significativos de papeles que son considerados bajo los títulos de *papeles de formación y de mantenimiento de grupos y papeles individuales*.

*Papeles de tareas grupales.* Los papeles de los participantes aquí están relacionados con la tarea que el grupo decide emprender o ha emprendido. El propósito de estos papeles es el de facilitar y coordinar el esfuerzo del grupo en la definición de un problema común y en su solución.

- a) *El iniciador y contribuidor* sugiere o propone al grupo nuevas ideas o formas alteradas de considerar los problemas o los objetivos del grupo...
- b) *El que busca información* solicita aclaración de las sugerencias hechas en términos de su adecuación verdadera (...) información autorizada (...)

- c) *El que busca opinión* no solicita principalmente los hechos del caso, sino una aclaración de los valores pertinentes a lo que el grupo emprende o de los valores comprendidos en una sugestión hecha...
- d) *El que da información* presenta hechos o generalizaciones que tienen autoridad o relata sus propias experiencias que se relacionan atinadamente con el problema del grupo.
- e) *El que da opinión* expone su creencia o su opinión atinadamente...
- f) *El elaborador* explica las sugerencias de acuerdo con los ejemplos o significaciones desarrolladas (...) ofrece una exposición racional (...) e intenta deducir como resultaría cualquier idea o sugestión si fuera adoptada por el grupo.
- g) *El compendiador* reúne las ideas, (...) y los comentarios de los integrantes del grupo y las decisiones para ayudar a determinar donde está el grupo en su proceso de opinión o acción.
- h) *El integrador y coordinador* aclara las relaciones entre las diversas ideas (...) e integrarlas en un todo significativo. También puede intentar el coordinar e integrar las actividades de diversos miembros o subgrupos.
- i) *El orientador* define la orientación del grupo con respecto a sus objetivos (...) o hace preguntas respecto a la dirección que toma la discusión del grupo.
- j) *El que está en desacuerdo* asume un punto de vista distinto, argumenta en contra, denota errores en los hechos o en los razonamientos.
- k) *El que evalúa y critica* somete el logro del grupo a algún conjunto de normas del funcionamiento grupal en el contexto de la tarea del grupo.

l) *El estimulador* incita al grupo a una acción o a una decisión.

m) *El técnico en procedimientos* acelera el movimiento del grupo haciendo cosas para el grupo.

n) *El registrador* anota las sugerencias, las decisiones del grupo.

*Papeles de formación y de mantenimiento de grupo* las funciones de los miembros está relacionada con aquellos papeles que tienen como propósito la formación de actitudes centradas en el grupo y la orientación entre los miembros, o el mantenimiento y la perpetuación de tal conducta centrada en el grupo.

a. *El que anima* alaba, esta de acuerdo con otros, y acepta sus contribuciones.

b. *El conciliador* hace de mediador entre las diferentes opiniones de los miembros

c. *El transigente* actúa en un conflicto en que sus ideas o su posición está comprometida.

d. *El facilitador* intenta mantener abiertas las vías de comunicación, alentando la participación de otros.

e. *El fijador de normas o del ideal del yo* manifiesta las normas para el intento o el logro del grupo en su funcionamiento.

f. *El seguidor pasivo* acompaña el movimiento del grupo, aceptando más o menos pasivamente.

*Papeles individuales* las tentativas de algunos miembros del grupo de satisfacer las necesidades individuales que no hacen al caso en la tarea del grupo y que no están orientadas hacia la formación y mantenimiento del grupo, señalan la necesidad de adiestrar al grupo y a los miembros.

- a. *El agresor* puede trabajar de distintas maneras: reduciendo el estatus de otros, expresando desaprobación de los valores y de las acciones de los demás.
- b. *El obstructor* tiende a ser negativista y tercamente resistente
- c. *El que busca reconocimiento* trabaja de diferentes maneras para atraer la atención sobre sí mismo.
- d. *El que confiesa* emplea la oportunidad de tener un auditorio que le proporciona el ambiente del grupo para expresar su sentimiento, discernimiento, ideología, etc.
- e. *El jugueteón* falta de asimilación a los procedimientos del grupo.
- f. *El dominador* intenta afirmar su autoridad o su superioridad manipulando al grupo o a ciertos integrantes.
- g. *El que busca ayuda* intenta obtener respuestas se simpatía de otros miembros del grupo o de todo el grupo.
- h. *El defensor de los intereses especiales* habla en nombre del pequeño comerciante, el pobretón, la comunidad, el ama de casa, etc...(George M., Beal, et al, 1962, p. 93-98)

## SESIÓN # 2

### ACTIVIDAD 2.3

#### TEMA: AUTOIMAGEN GRUPAL.

En lo que sigue hemos de proponer una cierta descripción del fenómeno de la autoimagen que deseamos someter a la confrontación con la experiencia personal de quien lea estas paginas. De modo de ver en que medida esta descripción “fenomenológica” se ajusta o no a lo que cada uno siente, o ha hecho consciente, en relación con su propia autoimagen.

A) Existencia de la autoimagen. Cada uno de nosotros tiene una imagen de si mismo y esta imagen condiciona su conducta y su relación con los demás. En esta imagen de si hay aspectos que son más manifiestos y conscientes y otros aspectos que son más oscuros y difíciles de descubrir,

B) Privacidad. Esta imagen de nosotros mismos es una de las cosas más íntimas y más fundamentales que tenemos.

C) Autovalorización, aceptación o rechazo. La autoimagen puede ser básicamente positiva o negativa (nos vemos “bien” o “mal” a nosotros mismos).

D) Transformaciones en la autoimagen. Por otra parte, la autoimagen puede cambiar en distintos momentos. En momentos de depresión, por ejemplo, la persona que puede verse así misma con caracteres más “negros”: se siente insegura, impotente, hasta veces insignificante.

E) Aspectos o variables del juego. La imagen de sí abarca distintos aspectos de la persona: vivencia del propio cuerpo, valoración del mismo, aspectos relacionados con la interacción social, etc. Bany, M., y Jonson, L., (1965 citado en Barreiro, 2000)

## SESIÓN # 2

### ACTIVIDAD 2.4

#### PROPÓSITOS DEL PROYECTO ESCOLAR.

A) Que los niños adquieran y desarrollen las habilidades intelectuales (la lectura y la escritura, la expresión oral, la búsqueda y selección de información, la aplicación de las matemáticas a la realidad) que les permitan aprender permanentemente y con independencia, así como actuar con eficacia e iniciativa en las cuestiones prácticas de la vida cotidiana.

B) Obtengan los conocimientos fundamentales para comprender los fenómenos naturales, en particular los que se relacionan con la preservación de la salud, con la protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales, así como aquellos que proporcionan una visión organizada de la historia y la geografía de México.

C) Se formen éticamente mediante el conocimiento de sus derechos y deberes, y la práctica de valores en su vida personal, en sus relaciones con los demás y como integrantes de la comunidad nacional.

D) Desarrollen actitudes propicias para el aprecio y disfrute de las artes y del ejercicio físico y deportivo. (Cuadernos para transformar nuestra escuela, el proyecto escolar, SEP., 2001)

## SESIÓN # 3

### ACTIVIDAD 3.2

#### RELACIONES DEL GRUPO DE TRABAJO

- ◆ En este ámbito se plantea el tema de la relaciones interpersonales entre los miembros del grupo,
- ◆ tipo e intensidad de los vínculos,
- ◆ afectos, “calidad” de los afectos,
- ◆ simpatías y rechazos,
- ◆ posibles alianzas y coaliciones,
- ◆ posible oposición o situaciones conflictivas entre subgrupos;
- ◆ el “reparto” afectivo dentro del grupo;
- ◆ existencia posible de miembros que reciben importantes muestras de simpatía y afecto y otros que son sistemáticamente rechazados o marginados.
- ◆ Cambios a lo largo de la historia del grupo en lo que respecta al juego vincular, etcétera. Knowles, M.,(1962 citado en Barreiro, 2000)

## SESIÓN # 3

### ACTIVIDAD 3.3

#### FUNCIONES DEL PROYECTO ESCOLAR, ASPECTOS QUE CONTEMPLA.

- Que orienten hacia el logro de los propósitos educativos de la primaria todas las tareas que se desarrollan en el plantel escolar, colocando a la enseñanza en el centro de las actividades cotidianas que realizan los maestros y directivos.
- Establezcan como prioridad en su labor resolver el o los principales problemas que enfrenta la escuela respecto a los resultados educativos, lo que en última instancia significa asumir profesionalmente la responsabilidad de su tarea educativa.
- Aprovechen al máximo los recursos con los que cuenta la escuela.
- Creen dentro de la escuela diversos espacios para el trabajo en equipo, la autoformación y el intercambio de experiencias entre profesores y entre directivos y maestros, con la finalidad de plantear conjuntamente soluciones para los problemas detectados.
- Incorporen la evaluación interna como práctica sistemática de la escuela, tanto al realizar el diagnóstico y evaluar el proyecto escolar, como al revisar permanentemente las estrategias y actividades propuestas.
- Informen a los padres y madres de familia de los avances y obstáculos en el aprendizaje de los alumnos, en relación con los propósitos de la educación primaria. (Cuadernos para Transformar nuestra escuela, SEP., 2001, p.19)

## SESIÓN # 4

### ACTIVIDAD 4.2

#### CLIMA GRUPAL.

Uno de los temas más interesantes y sutiles vinculados con los fenómenos grupales es, precisamente el de los distintos climas o atmósferas que pueden darse en un grupo, como por ejemplo: atmósferas depresivas, tensas, opresivas, de confusión, de parálisis, o por el lado positivo, atmósferas de entusiasmo, de alegría colectiva, de emoción compartida, de serenidad.

La expresión popular recoge esto en algunas formulas coloquiales del tipo: “No volaba una mosca”, “El aire se podía cortar con un cuchillo”, “No esta el horno para bollos”, etc. Por el lado positivo, una atmósfera particularmente conmovedora es lo que podríamos caracterizar como la “experiencia del encuentro”, atmósfera cordial y de comunicación fluida, de franco apoyo mutuo, otras donde la tónica dominante es la tensión y la agresión, otras donde predomina una atmósfera depresiva, etc.

Pero estas frases aluden más a bien a atmósferas circunstanciales. Nosotros hemos de discernir aquí entre *climas circunstanciales* (producto de situaciones del momento) y climas permanentes o, mejor aun, dominantes. En un aula, en una familia, en una oficina, suele haber ciertos climas dominantes o prevaletientes. Así, hay familias donde prevalece una atmósfera cordial y de comunicación fluida, de franco apoyo mutuo, otras donde la tónica dominante es la tensión y la agresión, otras donde predomina un atmósfera depresiva, etcétera.

En general la existencia de un buen clima grupal facilita la apertura, el abandono de las “mascaras” y las actitudes defensivas que obstaculizan la comunicación, posibilita el encuentro y la producción grupal.

El buen clima grupal se vincula, con el hecho de que no predominen en el grupo los mecanismos distorsionantes u otros obstáculos (...) por el contrario, aparezcan elementos, circunstancias y personas facilitadoras. La forma en que aparecen y se van entretejiendo obstáculos y facilitadores en la dinámica grupal tiene que ver con (...) *matriz vincular o comunicacional dominante* dentro del grupo.

En cada grupo se plasma una matriz comunicacional favorable y promotora, en mayor o menor grado, de un buen clima grupal o desfavorable u obstaculizadora del mismo. (Telma Barreiro, 2000, p.55)

## SESIÓN # 4

### ACTIVIDAD 4.3

#### DIAGNÓSTICO ESCOLAR

Para conocer la situación actual de la escuela es necesario que el director y todos los maestros se reúnan, organicen y definan las formas para consultar las fuentes de información que les ayuden a encontrar el o los problemas principales que obstaculizan que el plantel no cumpla cabalmente con su tarea.

Cabe señalar que, cuando las fuentes se localizan en la misma escuela, estas serán mas consistentes porque nos ofrecen información directa sobre lo que hace y pasa al interior de esta, es por eso conviene consultar primero a los maestros y usuarios para acercarse a estos posibles problemas y, posteriormente, corroborarlos en otras fuentes como la estadística escolar o los cuadernos de los niños.

Las opiniones de maestros, alumnos y padres de familia constituyen el inicio de actividades para analizar la situación de la escuela. A partir de estas se espera contar con un listado inicial de problemas educativos que se confrontara y precisara con la información de otras fuentes.

Para lograr que la escuela trabaje como unidad, es decir, en un ambiente en el que se comparten metas y donde todos se responsabilizan los resultados obtenidos, es necesario valorar la organización y el funcionamiento de la escuela, ya que también en este ámbito se generan problemas que afectan la enseñanza y el aprendizaje.

Los problemas proceden generalmente de la forma como los maestros se organizan para el trabajo, de la distribución y aprovechamiento del tiempo

escolar, de la forma como el director o directora ejerce sus funciones y de la manera como se desarrollan las reuniones de consejo técnico, entre otras.

Para que los alumnos de una escuela logren aprendizajes satisfactorios es necesario que el director y los maestros compartan propósitos educativos y establezcan metas comunes, intercambien experiencias y comenten los problemas de enseñanza que surgen en el aula y en la escuela.

Si esto no existe, habrá que analizar a qué se debe, pues el hecho de no comentar los problemas y de no acordar metas comunes genera un ambiente de aislamiento que impulsa a cada maestro a trabajar de forma aislada. (Cuadernos para Transformar nuestra escuela, SEP., 2001, p.29)

## SESIÓN # 5

### ACTIVIDAD 5.2

#### LA DINÁMICA DEL GRUPO.

Distintos factores provenientes de cada una de estas áreas operan usualmente como fuerzas dinámicas cuya interacción produce un *juego de tensiones* que le da al grupo su peculiar dinamismo, que lo transforma en algo *en movimiento, en proceso*. A veces, ese juego de tensiones produce *conflictos, choques* (por ejemplo, pugna entre las fuerzas que tienen al cambio y las que tienden a la conservación de las estructuras vinculares o de las normas; pugna entre personalidades por el poder o el prestigio o por el afecto del líder)

Como producto de este interjuego dinámico pueden consolidarse en el grupo ciertas formas de comunicación o resortes vinculares que operan como obstaculizadores o como facilitadores; dentro de los obstaculizadores puede aparecer lo que hemos denominado *mecanismos distorsionantes* enquistados en cualquiera de las áreas mencionadas. Por ejemplo, en el área de la autoridad y del poder puede cristalizarse el autoritarismo o una desgastante y enconada lucha por el poder.

En lo que respecta al estilo vincular dominante pueden instaurarse la humillación, la descalificación, la ironía, el elitismo y el vedetismo, etc. En lo referente a lo subyacente, el grupo puede ser especialmente temeroso del develamiento, cultivar activamente la existencia de tabúes, alentar el enmascaramiento, etc.

#### **GRUPO SANO.**

Grupo sano sería, definido en términos de *"tipo ideal"*, prototipo o paradigma, aquel que promueve la salud y estimula el crecimiento personal de sus

miembros, que alienta los aspectos positivos del individuo, potencia su creatividad y permite pensar libremente, sin temores ni bloqueos.

En el grupo sano prevalece un *clima* de solidaridad, la cohesión se produce por factores efectivos de signo positivo y no sobre la base de un etnocentrismo agresivo. Es el grupo donde la persona siente que puede ser “ella misma”, sin adoptar mascararas ni barreras.

En el grupo sano prevalece un clima de conformación o aceptación de sus miembros, la persona no se ve obligada a estar “a la defensiva” o abriéndose camino en medio de un clima hostil. No hay una lucha enconada por ocupar espacios, y el grupo no necesita generar la figura del llamado “chivo expiatorio”. Uno de los rasgos salientes del grupo sano es que en el prevalece un clima de cooperación antes que un clima de competencia. Diremos que este tipo de grupo se caracteriza por estar estructurado sobre la base de lo que podríamos llamar una “matriz solidaria”.

### ***CULTURA DE COLABORACIÓN.***

La cultura es un sistema de significados, conocimientos, símbolos y experiencias que se comparten y se expresan en los comportamientos y practicas de los miembros de un grupo y que les aportan una definición social y un sentimiento de asociación.

Se expresa a través de rituales, ceremonias y símbolos, que pueden servir todos ellos para reforzarse y mantenerse recíprocamente. En su sentido etnográfico más amplio, la cultura es un todo complejo que incluye arte, moral, leyes, costumbres, creencias, conocimientos y todo el resto de las capacidades y los hábitos adquiridos por las personas como miembros de una sociedad. No nace, ni crece necesariamente a partir de creencias compartidas pero conduce, a largo plazo, a la creación de un consenso en las maneras de hacer y actuar.

Una cultura de colaboración es aquella que se da en las organizaciones en las que la organización y el talento de las personas invitan a participar. Fomentar una cultura de colaboración requiere crear condiciones para la participación. La participación hace que la colaboración sea posible y, al mismo tiempo, esta da sentido a la participación.

La Participación hace que la colaboración sea posible y que, al mismo tiempo, esta da sentido a la participación. La colaboración es en cierta forma un objetivo de la democracia. De poco sirve que las personas puedan tomar decisiones y votar periódicamente unos órganos de gestión sino se modifican las relaciones entre ellas y las condiciones que conducen a su aislamiento profesional.

El trabajo en colaboración se produce de forma prácticamente natural cuando un individuo conoce a otros individuos que se comunican de forma fácil se sienten cómodos y sienten que existe un vínculo profundo entre ellos.

Lo aceptan a él y a sus acciones porque saben como piensa y como siente sin necesidad de una explicación o una justificación. Podrán responderle adecuadamente porque, sobre la base de los indicios más sencillos, entenderán lo que quiere decir realmente o lo que desea.

Las organizaciones, por tanto, no son solo estructuras: son formas de entender las relaciones sociales, son procesos de legitimación, son sistemas de significados. Si la cultura es un sistema de significados compartidos, la participación es la mejor herramienta para fortalecerla.

## *TRABAJO COLABORATIVO*

Provoca una interdependencia positiva, reemplazando el “nosotros” en lugar del “yo” de tal modo, que los integrantes perciben que están vinculados con sus compañeros de equipo de tal forma que es imposible que uno triunfe sin que todo el grupo triunfe y tome conciencia que tienen que coordinar sus esfuerzos con los otros para completar la tarea. Se reconoce que los esfuerzos de cada miembro del equipo son necesarios e indispensables para que el grupo tenga éxito.

El trabajo en equipo implica siempre una coordinación entre quienes conforman el grupo de trabajo. En la actualidad, la coordinación en el funcionamiento de los centros educativos es vital para la consecución del logro de los objetivos que se han planteado. Si pensamos en un grupo de personas que trabajan en equipo, debemos imaginarnos que la coordinación entre ellos debe ser permanentemente retroalimentada. (Telma Barreiro, 2000)

## SESION # 5

### ACTIVIDAD 5.2

#### TEMA: COORDINACIÓN ORGANIZACIÓN Y DINAMICA DE GRUPO

##### *Equipo docente: ¿para que?*

...el equipo es sobretodo un conjunto de personas con preocupaciones e intenciones diversificadas.

Apoyarse en diversas motivaciones, sean éstas afectivas, institucionales, ideológicas, políticas o creativas... para concentrarse después en la acción, supone un esclarecimiento de los factores motivadores. Los intercambios previos, eludidos con demasiada frecuencia, participan en el esbozo del proyecto, así como en el análisis de las necesidades, en las verificaciones iniciales, en el diagnóstico...

Así, el equipo sólo existe en y por la acción. Sin entrar en el debate de saber que va antes, si el equipo o el proyecto, el *equipo docente* encuentra su razón de ser en la complejidad, en la variedad de la función de enseñar, pero, sobre todo, en la importancia primordial de esta función para el éxito de los alumnos, para su futuro y el de toda la comunidad escolar, educativa y formativa.

El artículo 14 de la ley de Orientación del 10 de julio de 1989 define el equipo en estos términos: "los profesores son responsables de la totalidad de las actividades escolares de los alumnos. Trabajan en el seno de equipos pedagógicos; éstos están formados por profesores que tienen a su cargo las mismas clases o grupos de alumnos o que ejercen en el mismo campo disciplinario y por personal especializado, particularmente psicólogos escolares en la escuelas. El personal de educación también está asociado a ellos."

Un *equipo pedagógico* es un grupo de personas que con el fin de llevar a cabo uno o varios proyectos se abastecen de recursos para *administrar las tareas* que le atañen, así como para participar en el análisis reflexivo de sus prácticas y abrirse hacia los otros y hacia el exterior.

Administrar las tareas implica que los miembros del equipo se organizan y se reparten las funciones inherentes a sus tareas, todo ello en un marco elaborado, definido y negociado colectivamente. El equipo es de ese modo un instrumento de *responsabilización, de autogestión, de autonomía*. (Pierre Mahieu, 2002, p.21-22)

¿Cómo promover la diversificación de las prácticas?

Las proposiciones... son adaptables a...la enseñanza primaria cuando varios maestros de un mismo nivel practican la descompartimentación. Pueden aplicarse a una clase determinada o a un nivel...A partir del grupo clase, expresamente preservado en este proyecto, es posible observar diferentes niveles de implicación.

Si se permanece en el plano de la implicación de los diferentes participantes, es posible definir un tercer nivel de investigación. Efectivamente uno o dos profesores... garantizan la vinculación entre el conjunto de participantes implicados: conjunto de profesores del *colectivo*, diversos miembros del equipo, alumnos, administrativos, padres. Esta función puede ser realizada por el profesor principal o por un *profesor responsable*, puede tratarse de un profesor coordinador. En todos los casos, se trata de una función particular que no soporta la improvisación. (Pierre Mahieu, 2002, p.31)

Tercer nivel, equipo de coordinación, instrumento de vínculo entre los diferentes participantes:

Está conformado por dos o tres profesores, según la importancia del o de los proyectos, por miembros del equipo pedagógico, por personas de enlace entre el colectivo, por las instancias administrativas, por los alumnos, por los padres y por los eventuales interventores...

Los participantes concuerdan en:

- ◆ Las finalidades de la misión
- ◆ Los grandes objetivos de conocimiento
- ◆ El campo de intervención
- ◆ Las acciones que se van a realizar
- ◆ Los procedimientos de evaluación
- ◆ La necesidad de comunicar
- ◆ La necesidad de organizarse

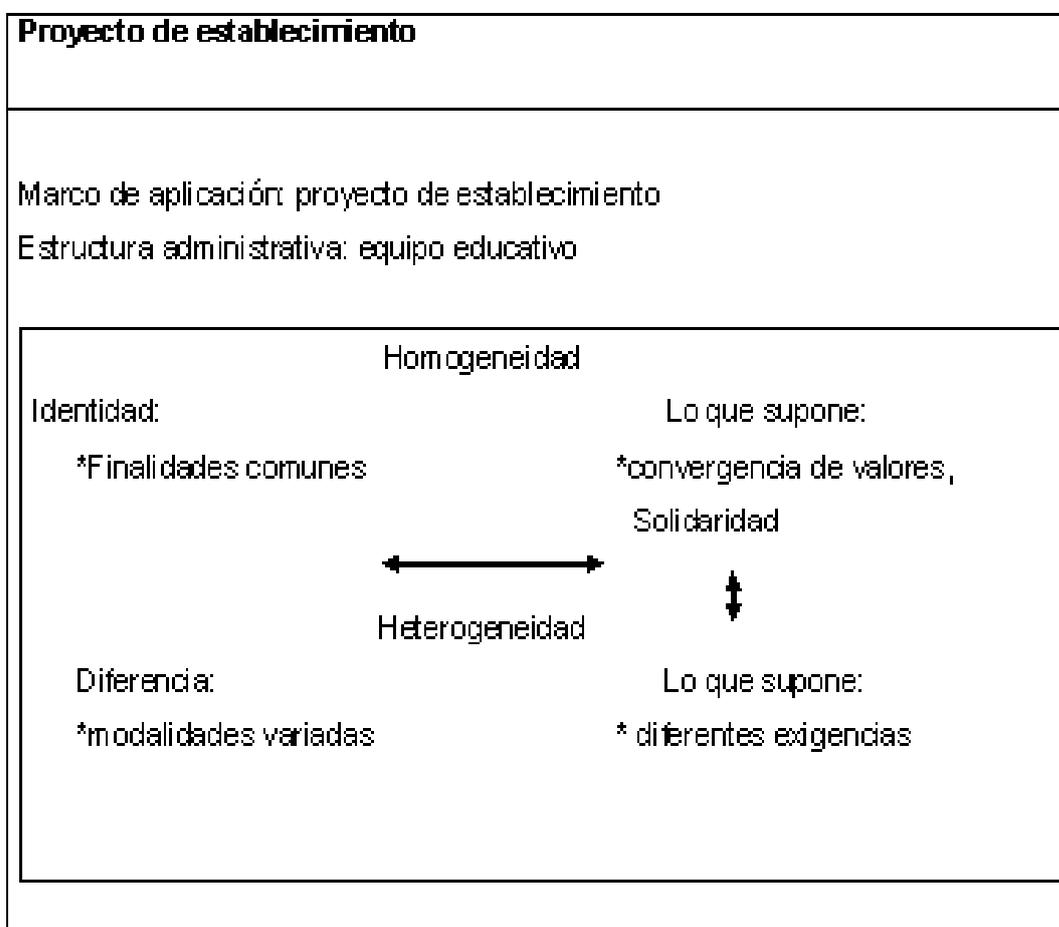
Lo que se refleja en:

- ◆ La planificación y la organización de las diversas acciones
- ◆ El encuentro con las diversas instancias
- ◆ La transmisión de la información

(Pierre Mahieu, 2002, p.34)

## Proyecto de establecimiento

Si el equipo se convierte en *el instrumento* al servicio de los alumnos, de los, proyectos, de las necesarias innovaciones, esto exige entonces la puesta en marcha de procedimientos estructurados y rigurosos. Pero eso no quiere decir que deba ser rígido y acartonado. Por eso es que hablar de equipo bien amalgamado parece presentar algunos riesgos, sobre todo en lo que se refiere a la administración y al reconocimiento de las diferencias, así como a la consideración de las complementariedades. (Pierre Mahieu, 2002, p.43)



La noción de proyecto incluye los términos de intención y de acción. Toda actividad está ligada a una intención, a uno o varios motivos para actuar. Definir un proyecto es *anticiparse a la acción* (previsión) apoyándose en intenciones claras (motivo, necesidad inicial).

Esto supone toda una serie de ajustes, de *nivelaciones* que inscriben al proyecto en un proceso determinado. Si una de las funciones se pone por encima de otra, el desequilibrio que se crea de ese modo podría ser causa de disfunciones, pues sólo puede haber acción eficaz y coherente cuando existe un equilibrio entre proyecto y motivo (intención) por una parte, y decisión de acción y razonamiento práctico (medios y fines) por la otra. (Pierre Mahieu, 2002, p.43)

## La dinámica del proyecto y el equipo

Si un proyecto no dispone de una *logística* para llevar a cabo su aplicación, corre el riesgo de enfrentarse a desviaciones insuperables. El equipo representa una herramienta al servicio del o de los proyectos. Esto se debe a que la totalidad de los participantes comprometidos en un proyecto asume reglas de funcionamiento al servicio de objetivos claramente definidos, a fin de formarse poco a poco una cultura común, cimiento del equipo.

Espacio de decisión y, por consiguiente, de responsabilización, de autonomía, el equipo se convierte en la estructura en la que los diferentes participantes buscan, inventan, crean, construyen un sistema al liberar y regular la totalidad de las potencialidades presentes (tanto en el plano de los profesores y de los alumnos como en el de los recursos que existen dentro y fuera del establecimiento). (Pierre Mahieu, 2002, p.44)

## El equipo al servicio del proyecto

El equipo es un instrumento al servicio del proyecto y, al mismo tiempo, sitúa a los profesores en el centro del cambio, simultáneamente como *autores* y *actores* de éste. No obstante, esta responsabilización sólo tiene sentido si, de forma refleja, engendra una mayor responsabilización y autonomía para los alumnos al hacer que éstos se conviertan en *autores* en el sentido de *constructores* de su conocimiento.

Al cobrar conciencia de la necesidad de actuar de manera diferente, los profesores deciden proporcionarse algunas estructuras de trabajo y, de paso, elaboran un proyecto y crean un equipo. Las diversas observaciones demuestran que, por lo general, proyecto y equipo se *construyen* a la par. De todas maneras, el equipo sólo tiene sentido mediante y en la acción. (Pierre Mahieu, 2002, p.44-45)

## El proyecto le da sentido al equipo

El proyecto le *da un sentido* a la acción y al mismo tiempo la dinamiza. Para ello, el proyecto se apoya en algunos principios:

- ◆ Contar con objetivos pedagógicos y/o educativos operacionales que respondan ante todo a las necesidades reales del educando (obstáculos o problemas claramente identificados pero también potencialidades);
- ◆ Ser evolutivo sin entrar en una perspectiva de cambio por el cambio, lo que supone que, una vez *apuntando* el proyecto, es posible proporcionarse herramientas de evaluación y de análisis capaces de favorecer los reajustes, las reorientaciones necesarias; Apoyarse en plazos precisos, incluyendo balances intermedios;
- ◆ Encontrar el propio lugar en el proyecto global del establecimiento, a fin de evitar toda marginación, todo particularismo que engendre rencor o rivalidad;
- ◆ Ser conocido por todos, que el proyecto no se haga contra sino más bien con, es decir, que asocie a los participantes, y en particular a la administración. (Pierre Mahieu, 2002, p.45-46)

## SESIÓN # 5

### ACTIVIDAD 5.3

#### PUNTOS PARA ELABORAR PROYECTO ESCOLAR.

El diseño de un proyecto escolar tiene como fundamento el diagnóstico de la situación educativa de la escuela. En particular, interesa que maestros y directivos conozcan con precisión:

- a) El o los principales problemas que enfrenta la escuela respecto a los resultados educativos de los alumnos.
- b) las causas del o los problemas principales.
- c) los recursos que el plantel tiene en cuanto a personal, materiales y tiempo.

#### *Los Objetivos*

La elaboración de un proyecto escolar se inicia con la definición de sus objetivos, que se enfocan directamente hacia la solución del o los principales problemas de la escuela identificados en el diagnóstico. Por esto, un proyecto puede tener uno o varios objetivos, siempre y cuando estén vinculados con los propósitos y enfoques establecidos en el plan y los programas de estudio para la educación primaria.

Los objetivos aluden a los resultados que se espera alcanzar –es decir, definen hasta donde se quiere llegar en la solución del problema-, y al mismo tiempo constituyen la guía para definir las estrategias y actividades. Deben ser acordados por todos los maestros de la escuela, con la intención de que realmente expresen lo que se pretende lograr como *grupo de trabajo*; su

planteamiento debe tener un sentido de utilidad tanto para los directivos como para todos los profesores y alumnos, es decir, para todos los grados y grupos. Si se plantea la solución de problemas que sólo atañen a unos cuantos grupos o alumnos, no es un proyecto escolar.

### *Los Recursos de la Escuela*

Una vez establecidos los objetivos, y antes de la definición de las estrategias y actividades, es importante considerar los recursos que tiene el plantel para apoyar las acciones que se propongan. Los recursos pueden ser de tres tipos:

a) Humanos. Todos los maestros y directivos de la escuela, su disposición y compromiso para colaborar, así como la formación, actualización y experiencia de cada uno de ellos.

b) Materiales. El edificio escolar, su mobiliario y , sobre todo, los materiales de uso didáctico con que se cuenta (libros de maestros y alumnos, ficheros didácticos, etcétera).

c) El tiempo disponible para el trabajo conjunto y el establecimiento de acuerdos.

### *Las estrategias*

Definir las estrategias del proyecto significa trazar un plan general de acción - es decir, *que vamos hacer todos*- para lograr los objetivos planteados. En otras palabras, una estrategia es un conjunto de pasos ordenados para lograr un fin; no se trata de una “receta” a seguir, ya que la estrategia puede modificarse si es necesario, sino un camino definido que sirve para regular la acción individual de los maestros.

Las estrategias se orientan a combatir las *causas* del o los principales problemas seleccionados. Por lo tanto, en correspondencia con el diagnóstico elaborado, deben abarcar los tres ámbitos analizados:

- 1) El trabajo en el aula y las formas de enseñanza.
- 2) La organización y funcionamiento de la escuela (incluyendo la actualización de los maestros y la planeación de los espacios y tiempos para el trabajo conjunto).
- 3) La relación entre la escuela y las familias de los alumnos.

### *Las Actividades*

Una actividad es una acción específica a realizar por un maestro *o un grupo de maestros* que comparten el grado, el ciclo o una comisión. Es uno de los pasos para lograr el objetivo; la articulación de varias actividades conforma una estrategia.

Es muy importante que las actividades sean adecuadas al contexto de la escuela y el aula, sin perder de vista las orientaciones señaladas en el plan y programas de estudio para cada grado escolar. Por esta razón resulta muy conveniente que cada maestro en particular defina actividades específicas para su grupo, las enriquezca comentándolas con sus compañeros del mismo grado y las contraste con los de los grados antecedentes y precedentes, para analizar si existe o no continuidad de la enseñanza a lo largo de los seis grados.

### *Redacción del proyecto escolar*

La redacción del proyecto puede encargarse a una comisión de maestros que sistematice la discusión, pero es indispensable que refleje de manera precisa los acuerdos tomados por todos los profesores. De poco serviría que una comisión diseñe el proyecto y los demás miembros de la escuela se limiten a comentarlo o aprobarlo.

Durante el análisis de la situación, en el reconocimiento de las causas que influyen en los resultados educativos y en la decisión de los objetivos, estrategias y actividades por realizar deben involucrarse todos los profesores y, en la medida de lo posible, los alumnos y las madres y padres de familia. Una vez redactado el proyecto conviene realizar una reunión de consejo técnico para su revisión y, en sus caso, aprobación.

### *Seguimiento Y Evaluación Del Proyecto Escolar*

El seguimiento consiste en realizar un registro detallado de lo que sucede con cada una de las actividades propuestas en el proyecto, con el fin de corregir oportunamente las que no produjeron los resultados esperados y analizar el cumplimiento de los acuerdos y compromisos establecidos.

El seguimiento abarca por lo menos dos líneas de acción:

- 1) Constatar si las actividades y los compromisos establecidos se cumplen.
- 2) Analizar el proceso y los resultados que se obtienen, particularmente en relación con los aprendizajes de los niños.

En ambas líneas el papel del director es fundamental; también es el principal responsable de detectar problemas, proponer soluciones y fortalecer el trabajo en equipo. (Cuadernos para Transformar nuestra escuela, SEP., 2001)

## GLOSARIO

*Autoimagen.*- imagen o representación que un sujeto tiene de sí mismo. Equivalente a autorretrato. Se conoce a través del relato o descripción del propio sujeto y se considera como un indicador del autoconcepto.

*Clima del Grupo.*- resultante del conjunto de fuerzas que interactúan en un grupo tanto de la dinámica entre sus miembros como de las influencias del ambiente socioemotivo.

*Comunicación Educativa.*- Se entiende el colectivo de elementos personales que intervienen en un proyecto educativo; más concretamente profesores y alumnos como elementos primarios, y los padres como elementos muy directamente interesados (con un nivel de participación cada vez mayor).

*Conflicto.*- Estado psíquico de un individuo cuando se encuentra ante dos o más motivaciones incompatibles. // el conflicto se produce cuando un deseo inconsciente (instintos primarios del ello) choca con la censura del consciente, el principio de realidad del yo o las exigencias del Superyó.

*Diagnóstico Pedagógico.*- Proceso que, mediante la aplicación de unas técnicas específicas, permite llegar a un conocimiento más preciso del educando y orientar mejor las actividades de enseñanza-aprendizaje.

*Equipo.*- Conjunto de individuos que se reúnen para llevar a cabo una actividad determinada. Para que el equipo pueda funcionar eficazmente, precisa, además de tener objetivos de actuación propios, haber delimitado un mínimo esquema de estructura organizativa y operativa y la necesaria cohesión entre sus miembros.

*Equipo de Trabajo.*- En el ámbito pedagógico, el término equipo se ha materializado en modos de organización que afectan, fundamentalmente, a los profesores y a los alumnos.

*Evaluación.*-Actividad sistemática y continua, integrada dentro del proceso educativo, que tiene por objeto proporcionar la máxima información para mejorar este proceso, reajustando sus objetivos, revisando críticamente planes y programas, métodos y recursos y facilitando la máxima ayuda y orientación a los alumnos.

*Gestión Escolar.*- el conjunto de acciones pedagógicas integradas con las gerenciales que realiza un directivo, con múltiples estrategias, estructuradas convenientemente, para influir en los sujetos del proceso educacional, que partiendo de objetivos permiten conducir un sistema escolar del estado inicial al deseado con vistas a cumplir un encargo social determinado.

*Grupo.*- Agregado de individuos en el que existen relaciones definidas entre los individuos que lo componen y cada uno de ellos es consciente del grupo y de sus símbolos.

*Integración Social.*-Proceso y resultado de la adaptación de los grupos minoritarios a la sociedad global. Cuando ésta impone sus valores y normas de forma que la subcultura del grupo minoritario pierde sus características distintivas, se suele hablar de asimilación.

*Proyecto.*- Una actividad previamente determinada cuya intención dominante es una finalidad real, que orienta los procedimientos y les confiere una motivación.

*Relaciones Educativas.*- en la educación institucionalizada, relación que se establece entre las personas que participan en el proceso educativo: entre alumno-profesor, entre los mismos alumnos, entre profesores entre sí y con el personal directivo y entre la escuela y el exterior (familia, comunidad...) las

relaciones que se establecen en el centro están en estrecha conexión con el modelo organizativo al que se ajusten: vertical o jerárquico, horizontal y mixto.

*Rol social.*- R. Dahrendorf distingue dos tipos de definiciones: una propiamente sociológica, considera al rol como un conjunto de expectativas de comportamiento exigidas a los que ocupan una posición social determinada; otra definición, más propia de la psicología social, pero que se encuentra también en sociología, se centra en el conjunto de comportamientos que caracterizan a los ocupantes de las posiciones sociales –y de ahí, a las regularidades que pueden observarse de hecho en sus comportamientos.

*Trabajo en equipo.*- Es el esfuerzo que realiza un microgrupo para alcanzar los objetivos propuestos. El equipo es una estructura básica que permite la máxima interacción de sus miembros, muy idónea para alcanzar objetivos inmediatos.

## CONCLUSIONES

Durante esta investigación se ha recopilado información que me permite hacer una descripción de los hechos históricos que dan origen a la Orientación Educativa en México, dando pie para realizar un análisis progresivo para estructurar el marco teórico-referencial que sustenta la propuesta de intervención.

Considerando los primeros acercamientos que se hicieron con respecto a los objetivos de la orientación educativa en México en el tiempo postrevolucionario, concernientes a la organización del sistema educativo nacional, vinculación con las necesidades productivas del país en cuanto a modernización y desarrollo, puedo comentar que siguen estando vigentes y son utilizadas en la misma medida por las políticas educativas y los planes de desarrollo.

En cuanto a la vinculación entre la orientación y educación se aprecia hasta nuestros días, que permanece el papel que se le otorga a la escuela como principal recurso para el desarrollo personal, social y moral de la sociedad, otorgándole al orientador la facultad de promover un cambio social a través de la actividad docente.

En relación a los diversos enfoques que dan fundamento a la Orientación Educativa, y que están basados en teorías psicológicas, se rescata una de ellas el Enfoque Evolutivo del Asesoramiento Vocacional, de donde surge la Teoría del Desarrollo Evolutivo propuesta por Super que retoma como tema central la experiencia global del sujeto en los siguientes aspectos: intelectual, personal y social y en los factores biológicos, económicos y sociológicos, apreciándose la amplitud de aspectos a considerar del individuo en su proceso de vida.

Ya que la presente investigación se avoca a la etapa del adulto, este enfoque permite analizar el ciclo de vida del ser humano y por lo tanto sus comportamientos, actitudes y habilidades cognoscitivas, sociales y laborales, así como su inteligencia y creatividad.

De esta manera la presente propuesta se sustenta en los principios de Desarrollo e Intervención Social, la primera se enfoca al desarrollo integral del ser humano, como un proceso de ayuda para el desarrollo de su potencial: cognitivo, metacognitivo, de valores y en la toma de decisiones incluyendo las diversas etapas por las que atraviesa a lo largo de su vida y que son el sustento para la formación de su personalidad, aportando experiencias y conocimientos nuevos durante su ciclo de vida.

Por otra parte el Principio de Intervención Social basado en el enfoque sistémico ecológico, aborda el contexto socio-educativo donde el individuo se desarrolla, contextos, procesos institucionales a partir de la reconstrucción de la realidad, considerando las interrelaciones y la participación de los involucrados en el análisis de los procesos y de los contextos.

Ambos principios son complementarios al incidir en el mismo sujeto considerando aspectos individuales y sociales que influyen en él mismo y que van caracterizando sus acciones, conductas, personalidad y orientación profesional, en su hacer cotidiano dentro de la sociedad, permitiendo retomarlos como plataforma de análisis en el diagnóstico de la población con la cual se trabajo para recolectar información de diversos ámbitos y obtener un acercamiento real que permita intervenir adecuadamente considerando las necesidades de la institución escolar.

Dentro del Sistema Educativo el modelo psicopedagógico que se utiliza como estrategia de intervención es el Modelo de Servicios actuando por programas, que se estructura por medio de un plan de acción en donde se toma en cuenta: el análisis del contexto y las necesidades.

Por lo tanto este modelo me permite estructurar la propuesta de intervención bajo lineamientos que den atención a las necesidades que demanda la población escolar así como ampliar las posibilidades de concretar el objetivo de la Educación Básica, elevar la Calidad Educativa

Partiendo del ámbito de intervención la propuesta forma parte de la Orientación Escolar, vista esta como un proceso cuyo propósito es la ayuda al alumno a través de estrategias para solucionar problemas de aprendizaje y con la intervención de los profesores, como tutores que diseñan e instrumentan estrategias de aprendizaje y desarrollo de habilidades cognitivas y metacognitivas.

A través tres niveles de intervención: Tutoría (individual y grupal), Departamento de Orientación (centro escolar), Equipos Psicopedagógicos (Sector educativo) cuyas funciones son de apoyo, formación y dinamización tanto de los tutores como de la acción tutorial.

La tutoría grupal es el nivel de intervención donde se incide con la presente propuesta, ya que se trabajará con la planta docente, por medio de la implementación de un taller que permitirá crear espacios de interrelación entre los participantes y al mismo tiempo elaborar el recurso metodológico (Proyecto Escolar) que permitirá organizar el trabajo académico de la institución escolar.

Considerando la información que se ha recopilado en relación al desarrollo cognoscitivo del adulto puedo concluir que el aspecto cognoscitivo esta condicionado por las formas de adquirir conocimientos en etapas previas y la manera de emplear la información adquirida.

Es decir las experiencias de vida conjuntamente con los conocimientos conforman la inteligencia llamada cristalizada que es una habilidad desarrollada a lo largo de la vida del sujeto para utilizar la información, de forma adecuada y en el momento preciso (encapsulamiento) relacionada con el desarrollo profesional y el ejercicio de las responsabilidades, llamado pensamiento

posformal, término que tiene relación con los comportamientos, responsabilidades y desafíos de la madurez.

En cuanto a la creatividad del adulto se crea a partir de la motivación, apego emocional al trabajo y al conocimiento previo, donde el ciclo ocupacional queda especificado por las características físicas, sociales y culturales que determinan las metas y los propósitos de cada sujeto.

Por lo tanto las actitudes del adulto en el espacio laboral, son influidas por aspectos socioeconómicos, en cuanto a la satisfacción que producen, provocando en muchos casos tensiones en el clima de trabajo.

Durante el tiempo que transcurrió en la realización de la investigación pude observar las necesidades que existen en la escuela donde se realizó el diagnóstico del clima escolar, observaciones que me permitieron realizar un análisis para determinar las prioridades que ameritan una atención inmediata y estructurarlas en la propuesta de taller que se presenta, de tal manera que sean una alternativa para llevar a cabo un trabajo colaborativo en un ambiente laboral armónico

No obstante sabemos que las situaciones laborales son circunstanciales y dinámicas, que se desarrollan en forma paulatina y constante, acontecimientos que van enfocando las causas y los efectos del proceso de integración en forma muy particular. Esto trae consigo las posibilidades de atender de forma variada las situaciones que se presentan. Por tal motivo es conveniente contar con una reestructuración continua de la propuesta de intervención, en aras de darle respuesta a las necesidades detectadas en una institución escolar.

Finalmente el acceder a una información teórica sobre el modelo de orientación pertinente a las necesidades de la problemática, permite planear el tipo de intervención adecuado y ofrecer, como profesionales de la educación, una atención eficaz y adecuada.

La satisfacción personal y profesional que obtuve de la presente propuesta es reconocer la amplitud de espacios de intervención que tiene el pedagogo, así como la obligación de contribuir a la sociedad y a la educación con propuestas que posibiliten mejoras en la práctica docente y por consiguiente en la calidad del servicio educativo que se ofrece.

## BIBLIOGRAFÍA

Alonso T., A (1997). *Orientación Educativa Teórica, Evaluación e Intervención*. Madrid: Ed. Síntesis.

Álvarez, R. V. (1994). *Orientación Educativa y Acción Orientadora entre la Teoría y la Práctica*. Madrid: EOS.

Armengol, C. (2002). *El trabajo en equipo en los centros educativos*. Barcelona: Editorial CISSPRAXIS.

Barreiro, T. (2000). *Trabajos en grupo*. Argentina: Ediciones Novedades Educativas.

Beal, G. M. Bohlen, M. J. & Raudabaugh, J. N. (1962). *Conducción y acción dinámica del grupo*. Argentina: Editorial Kapelusz

Best, John, W. (1978). *Como investigar en educación*. 3<sup>a</sup> Ed. Morata, S.A.

Bisquerra A., R. (1998). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Barcelona: Praxis.

Bisquerra A., R. (2001). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Barcelona: Praxis.

Campos, B. B. (1987). *La orientación educativa y su implementación en el proceso de aprendizaje-enseñanza*. Revista Comunidad Escolar Num. 717.

Carretero, Mario, et al. (1995). *Psicología Evolutiva*. 4<sup>a</sup> reimpresión. España: Alianza.

Cook, T.D. y Reichardt, Ch. S. *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Madrid. Morata, S.A.

Crespo Alcocer, Cecilia (2001). *Un Modelo de Orientación Educativa*. Dirección General de Orientación y Servicios Educativos, UNAM.

Cuadernos para transformar nuestra escuela. (2001). *Como conocer mejor nuestra escuela elementos para el diagnóstico*: México. SEP.

Cuadernos para transformar nuestra escuela. (2001). *El proyecto escolar una estrategia para transformar nuestra escuela*: México. SEP.

Delval, Juan. (1994). *El Desarrollo Humano*. 1ª edición, México. Siglo XXI.

García Córdoba, Fernando (1998). *La tesis y el trabajo de tesis: recomendaciones metodológicas para la elaboración de trabajos de tesis*. 2ª. Ed., México. Ed. Spanta.

García, C. R. (1997). *La Orientación Educativa en México y las Políticas Oficiales* Propuesta de la AMPO 2º Congreso Nacional de Orientación Educativa. AMPO-SEP

García M. L. & Martínez G. M. C. (2003). *Orientación Educativa en la familia y en la escuela*. Madrid: Dykinson Ediciones.

Gil, F. (Ed.). (2002). *Diccionario de las ciencias de la educación*: México. Editorial Santillana.

González, Cuenca, et al (1995). *Psicología del Desarrollo. Teorías y Prácticas*. México: Aljibe

Gordillo, M. V. (1986). *Manual de Orientación Educativa*. Madrid: Alianza Editorial.

Grace. J. Craig. (1988). *Desarrollo Psicológico*. 1ª edición España, Prentice-Hall Hispanoamérica.

Guzmán A., R. (2005). *Carpeta de Orientación Educativa*. México: Hederé.

Hamson de B., A (2001). *La función tutorial, Una revisión de la Cultura Institucional Escolar*. Argentina: Homo Sapiens.

Hernández Sampieri, Roberto (1991). *Metodología de la investigación*. México. Ed. Mc Graw Hill.

Hoffman, Lois. & Paris, Scott. (1996) *Psicología del Desarrollo Hoy*. España. Mac Graw-Hill.

Knapp, H. R. (1986). *Orientación del Escolar*, 9ª edición. Madrid

Krichesky, M. (1999). *Proyecto de Orientación y tutorial. Enfoque y propuesta para el cambio de la escuela*. Argentina: Paidós.

Mahieu, P. (2002). *Trabajar en equipo*. México. Editorial Siglo XXI

Maisonneuve, J. (1985). *La dinámica de los grupos*. Argentina. Editorial Nueva Visión.

Mariano, Moraleda (1999) *Psicología del Desarrollo*. México: Alfa Omega.

Martínez, González, M. C. et al. (2002). *La Orientación Escolar. Fundamentos y Desarrollo*. Madrid: Dykinson Editorial.

Meneses Días, Gerardo (2001). "Orientación Educativa: Una práctica interpretada en su cotidianidad" en tiempo de educar. Revista Interinstitucional de Investigación Educativa año 3, Num. 5, enero-junio México, UAEM-ITT-ICEEM

Molina, Contreras, .D.L. (2002). *Concepto de orientación educativa: Diversidad y aproximación*. Revista Iberoamericana de Educación.

Mora, J. A. (1991). *Acción tutorial y Orientación Educativa*. Madrid: Narcea.

Muñoz R., B. A. (1986). *Marco teórico de la práctica de la Orientación Educativa en el Colegio de Bachilleres*. México: Mecnograma.

Nava O. J. (1994). *La Orientación Educativa en México. Documento Base AMPO, México*.

Papalia, Diana E. & Wendkos, Olds, S. (2005) *Desarrollo Humano*, 9a edición, México Mc Graw Hill-Interamericana.

Pérez Álvarez, Sergio (1978). *Las investigaciones exploratorias y descriptivas en las Ciencias de la Educación*. Buenos Aires. Biblioteca Nueva Pedagógica.

Rivas, F. (1998). *Psicología Vocacional: Enfoques del asesoramiento*. Madrid: Ediciones Morata

Rojas Soriano, Raúl (1997). *Investigación-acción en el Aula, enseñanza-aprendizaje de la metodología*. 4ª Ed., México. Ed. Plaza y Valdés.

Rodríguez, Ma. L. (1991). *Orientación Educativa*. España: CEAC

Saavedra, R. Manuel S. (1980). *Manuel de investigación social para la elaboración del documento recepcional*. México, Ed. Siglo XXI

Santillana (Ed.). (2002). *Diccionario de las Ciencias de la Educación* (18º reimpresión). México.

Sebastián R. A. (2003) *Orientación profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid: Dykinson Editorial.

Stake, R.E. (1999). *Investigación con estudio de casos*. 2ª. Ed. Madrid. Ed. Morata, S.L.

Travers, Robert, M.W. (1971). *Introducción a la investigación educacional*. Argentina. Ed. Paidós.

Velaz de Medrano, U.C. (2002). *Orientación e intervención Psicopedagógica*. Málaga, Aljibe Editorial.

<http://www.psicologia-online.com/ebooks/personalidad/erikson.htm>.

<http://www.conocimientosweb.net/portal/html.php?file=cursos/curso004>.

<http://www.apsique.com/wiki/DesaMadurezAdultosMedia>.