



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

COLEGIO DE PEDAGOGÍA

T E S I N A

**FACTORES PERSONALES Y CONTEXTUALES A CONSIDERAR
EN LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA
PROFESIONAL**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA**

PRESENTA:

VÍCTOR DAMIÁN RAMÍREZ DE LA CRUZ

ASESORA:

LIC. ROXANA VELASCO PÉREZ



Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODOPODEROSO Y A LA VIRGEN MARÍA

Por haberme dado la oportunidad de hacer realidad esta experiencia tan maravillosa de superarme como ser humano. Mi eterna gratitud infinita por su amor y bondad al concederme salud para lograr mis objetivos, por templar mi alma y brindarme la entereza necesaria para apaciguar mis miedos y desesperanzas; por las fuerzas que me dieron para no flaquear ante las adversidades que se me presentaron.

A MI MADRE Y PADRE

Raquel De la Cruz Velasco y Servando Ramírez Arizmendi, mis dos grandes pilares en la vida, gracias por su apoyo incondicional. Gracias por acompañarme en esta hermosa aventura de la vida bajo su cobijo. Su ejemplo es mi estandarte que me abandera en este camino de la vida. Sin su crianza nunca lo hubiera logrado. Gracias a Ustedes soy un hombre de bien y lo que soy es un reflejo de su esfuerzo como familia que somos. ¡Dios los bendiga siempre!

A MIS HERMANOS

César, Marisol, Ricardo y Sergio, porque cada uno de Ustedes me brindó su invaluable apoyo en diferentes momentos de mi vida. El soporte afectivo, moral y económico que me dieron los mantuve siempre presentes para perseverar en la vida. ¡Gracias a ti, hermanita, por ser mi segunda madre!, ¡Por ser mi ejemplo a seguir!

Gracias por su protección, cariño y amor, ¡Nunca los olvidaré!

A MI AMADA UNAM

Por brindarme la oportunidad de formarme en sus aulas como alumno del Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras. Gracias por las enseñanzas de mis queridos profesores, que sembraron en mí, el amor por la educación y la reflexión pedagógica para acompañar a otros jóvenes en su proceso de orientación vocacional.

Gracias a mi asesora, la Lic. Roxana Velasco Pérez, por su paciencia, guía y acompañamiento durante estos cuatro meses de arduo trabajo. Su motivación para culminar este proceso de titulación ha sido un baluarte significativo en mi formación académica. También mi gratitud infinita a las profesoras: Mtra. Claudia Lugo y Mtra. Laura Márquez por rescatarnos y darnos la oportunidad de titularnos a través de este curso-taller.

Gracias a la Mtra. Gabriela Velázquez, a la Mtra. Telma Ríos, Mtra. Marcela, a Sandra García y a todo el equipo de académicos y técnicos de la entonces Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (DGOSE) por haber contribuido a mi formación como pedagogo orientador.

A MIS AMIGAS Y AMIGOS

Mi eterna gratitud a mis amigas: Abigail, Ana, Mariana, Normita, Patricia, Perla, Rocío, Selene, Sinly, Sulem y Yaneth por su amistad incondicional, por ser parte de esta familia puma, por estar conmigo en las buenas y en las malas. También a mis estimados amigos: Arihel, Arturo, Erik, Francisco, Gustavo y Yong por haberme permitido aprender de Ustedes y por los momentos maravillosos que hemos vivido juntos.

¡Siento que Dios me ha orientado cuando estaba perdido, que gracias a él supe encontrar el camino!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I FUNDAMENTOS DE LA ORIENTACIÓN COMO HECHO EDUCATIVO

1.1 Antecedentes de la Orientación Profesional (OP).....	1
1.2 Aproximación al concepto de orientación.....	5
1.3 La orientación y su relación con la pedagogía.....	10
1.4 Componentes básicos de la orientación.....	15
1.4.1 Características de la orientación.....	15
1.4.2 Principios de la orientación.....	17
1.4.3 Objetivos de la orientación.....	21
1.4.4 Funciones de la orientación.....	22
1.4.5 Modelos de intervención en orientación.....	24
1.4.6 Ámbitos de la orientación.....	27

CAPÍTULO II ORIENTACIÓN PARA LA TRANSICIÓN AL MUNDO LABORAL

2.1 ¿Cómo concebir a la Orientación Profesional (OP)?.....	33
2.2 El contexto de intervención de la Orientación Profesional (OP).....	36
2.3 La juventud como etapa de transición.....	41
2.4 La transición del estudiante universitario al mundo laboral.....	49

CAPÍTULO III ELEMENTOS IMPLICADOS EN LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA PROFESIONAL

3.1 Las exigencias de una profesión.....	63
3.2 El autoconocimiento.....	64
3.3 La personalidad.....	66

3.4 Las capacidades.....	67
3.5 Las habilidades.....	68
3.6 Las actitudes.....	70
3.7 Los valores.....	74
3.8 Las competencias.....	76
3.9 Estructura del trabajo: esquemas y modalidades de empleo.....	78
3.10 El mercado laboral: campos ocupacionales y áreas emergentes.....	82
3.11 Planificación del proyecto de vida profesional.....	89
CONCLUSIONES.....	97
FUENTES CONSULTADAS.....	103

INTRODUCCIÓN

En pleno Siglo XXI, la educación se ha visto influenciada por el fenómeno de la globalización a través del aparato económico y cuya máxima es dar continuidad al modelo neoliberal impuesto desde los años ochenta en México. Desde este contexto, la sexta revolución tecnológica que comenzó en las últimas décadas del Siglo XX transformó los esquemas de producción global; lo cual ha generado un cambio sustancial en las actividades humanas y cuyo impulso adquirió mayor trascendencia durante la primera década del presente siglo. Como ejemplo de ello, tenemos el desarrollo de la inteligencia artificial y la nanotecnología a un ritmo vertiginoso; situación que nos plantea nuevos retos para la formación de profesionistas altamente cualificados y su vinculación con el mundo del trabajo.

Dicha situación ha trastocado los planteamientos pedagógicos que subyacen a la práctica de la orientación profesional como campo de conocimiento en construcción; de tal manera, que la orientación debe aportar elementos esenciales para la formación profesional de las personas; capaces de flexibilizar sus habilidades como sujetos polivalentes en un mundo cada vez más competitivo.

Desde esta perspectiva, he considerado a la tesina como modalidad de titulación en el nivel licenciatura porque me permite; por un lado, aplicar los conocimientos adquiridos durante mi formación académica en la universidad; y por otro, argüir algunas disquisiciones en torno a la práctica de la orientación profesional y la incidencia directa que tiene en el contexto de desarrollo laboral.

Cabe mencionar, que he constatado desde mi práctica profesional como pedagogo orientador, la cual ha tenido lugar en el último grado de educación secundaria en apoyo a la elección del bachillerato, así como, en los niveles medio superior y superior en la elección de un área de conocimiento y/o carrera u ocupación respectivamente; la importancia que tiene el quehacer orientador en la transición de los estudiantes al mundo laboral dentro de su propio proyecto de vida.

Aunado a lo anterior, la tesina también me permite concluir este ciclo de aprendizaje en mi vida académica, para estar en condiciones de transitar a otros escenarios laborales más acordes a mi perfil profesional; sin dejar de lado, la continuación de los estudios de posgrado.

En este sentido, el propósito de esta investigación radica en la necesidad de ofrecer a los futuros pedagogos que se decanten hacia el campo de la orientación; un análisis reflexivo acerca de las sinergias personales, académicas y laborales que subyacen en el desarrollo profesional y que indiquen directamente en el fenómeno transicional hacia el mundo del trabajo.

Lo anterior, debido a que la mayoría de los jóvenes universitarios que cursan los últimos semestres de sus respectivas carreras, no visualizan con claridad las tendencias del empleo profesional actual, las posibilidades de desarrollo profesional que tienen, así como, las habilidades que se exigen en los nuevos ámbitos laborales y ocupacionales. Tampoco cuentan con las estrategias que los empoderen para proyectarse a corto plazo en su tránsito hacia el campo laboral; tomando como referencia el contexto nacional e internacional en el que vivimos.

Por lo tanto, considero de suma importancia, que los estudiantes universitarios reflexionen sobre la mejor decisión para sus vidas; acorde a sus aspiraciones personales y profesionales. Asimismo, para que consideren otras formas de inserción al mundo del trabajo tales como: la internacionalización del ejercicio profesional y el emprendedurismo.

La metodología que se sigue para el desarrollo de la tesina es a través de la investigación de tipo documental en la que se considera la selección, revisión, compilación, organización e interpretación de diversos materiales bibliográficos y hemerográficos; a fin de ofrecer un análisis contextual que dé cuenta de los factores internos y externos que intervienen en la transición de los jóvenes universitarios hacia el mundo del trabajo, y que son importantes considerar para la elaboración de

un proyecto de vida profesional.

Por esta razón, la tesina está organizada en torno a tres capítulos que dan cuenta de estos planteamientos orientacionales. En el **primer capítulo**, se abordan de manera breve, algunos aspectos históricos que dieron cimiento a la orientación y en particular a la orientación profesional; en la cual se han ido gestando y configurando sus constructos más significativos. También se explican las bases que guían la práctica orientadora tales como: sus conceptos, categorías, características, objetivos, principios básicos, funciones, modelos y ámbitos de intervención.

Por consiguiente, se establece la relación que guarda este campo de conocimiento en construcción dentro del hecho educativo y en particular desde la pedagogía como un saber integrador; que apuesta por la formación de las personas en sus diferentes contextos de desarrollo a lo largo de toda la vida.

En el **segundo capítulo**, se analizan las sinergias propias del fenómeno de transición del estudiante universitario hacia el mundo laboral; las cuales actúan como condicionantes a considerar en la intervención en orientación profesional; tomando como referencia la dinámica de la juventud actual para un mejor posicionamiento laboral con mejores posibilidades de éxito profesional.

En el **tercer capítulo**, se describen cada uno de los factores personales a tener en cuenta por los jóvenes universitarios en su inserción al campo laboral, así como, las características del contexto para la elaboración de un proyecto de vida acorde a sus aspiraciones personales y profesionales.

Por último, se comentarán las conclusiones generales a las que he llegado y algunas recomendaciones finales para llevar a cabo este proceso de orientación profesional dentro del contexto universitario. Además, se incluirán un conjunto de referencias bibliográficas y electrónicas que sustentan el desarrollo del presente trabajo para su consulta, así como, para su profundización en el desarrollo de

futuros proyectos de investigación relacionados con la transición de los jóvenes universitarios al mundo laboral.

CAPÍTULO I FUNDAMENTOS DE LA ORIENTACIÓN COMO HECHO EDUCATIVO

La práctica orientadora ha tenido un gran desarrollo vertiginoso desde el siglo pasado, sus presupuestos teóricos se han ido consolidando de la mano de diversos profesionistas para plantar cara a las exigencias de un mundo en constante dinamismo.

Diversas ciencias o disciplinas como la biología, la psicología, la filosofía, la sociología y el trabajo social entre otras, han contribuido a acrecentar los marcos de intervención del quehacer orientador; pero, sin duda, su principal contribución ha sido al campo educativo, centrando su atención en la formación integral de las personas y en particular en el desarrollo de sus capacidades, habilidades, actitudes e intereses.

Lo anterior, deja en claro, que la orientación educativa como se le denomina en nuestro país, siempre ha otorgado especial importancia al desarrollo personal, vocacional, académico y profesional de los estudiantes; de acuerdo a los distintos roles que la sociedad les ha asignado en su tránsito por los diferentes contextos de desarrollo que conforman su esfera biopsicosocial.

Por ello, en este apartado, se abordarán los fundamentos que han guiado en particular a la práctica de la orientación profesional durante el devenir histórico del hombre y su relación con el campo educativo.

1.1 Antecedentes de la Orientación Profesional (OP)

La orientación como campo de conocimiento en construcción ha tenido diversas acepciones durante el devenir histórico del hombre, lo que ha permitido enriquecer su conceptualización. Esto quiere decir, que la actividad orientadora, no se limita a una sola definición porque constantemente se somete a una dialéctica entre la teoría

y la práctica. Los primeros esbozos de orientación van ligados a la propia naturaleza humana (Beck, 1973:9-15; citado por Bisquerra, 1996, p.15).

En este sentido, *“conviene tener en cuenta una doble perspectiva: su evolución como disciplina científica y como actividad profesional, conscientes de que ambas perspectivas se entremezclan en su revisión histórica”* (Repetto, Rus, y Puig, 1994:21; Repetto, 2002:36; citado por Sanchiz, L. 2008-2009, p.24).

Por ende, es importante mencionar de manera breve, algunos aspectos históricos importantes expuestos por Bisquerra (1996, p. 16), Fuentes (2010, p. 238-239); López (2005, p. 1); Martínez (1998:4) y Zaragoza (1481); en Bisquerra (1996:21; citados por Sanchiz, 2008-2009, p. 24, p. 25); para comprender su evolución y desarrollo en la configuración de los objetivos que persigue la orientación profesional:

- En la **antigüedad** el trabajo mítico-religioso de los ancianos, magos, hechiceros y sacerdotes consistía en predecir conductas, clasificar a las personas, indicar pautas de comportamiento y decidir el futuro profesional de los sujetos (Martínez, 1998:4; citado por Sanchiz, 2008-2009, p. 24).
- En la **época clásica**, Sócrates (470-399 a. de C.) pregonaba el autoconocimiento de los jóvenes, Platón (427-347 a. de C.) señalaba la importancia de la especialización del trabajo, así como, la selección profesional de los hombres y la división en tres clases: artesanos, guerreros y gobernantes; mientras que Aristóteles (384-322 a. de C.) daba especial importancia a la elección de una actividad acorde a los intereses y las diferencias individuales de los sujetos (López, 2005, p. 1).
- En la **época romana**, Cicerón (104-43 d.c.) y Quintiliano (35 d.c.) hicieron hincapié en las diferencias individuales tomando en cuenta los intereses, creencias, habilidades, conocimientos y el carácter de las personas para

desempeñar una actividad productiva dentro de dicha sociedad (López, 2005, p. 1).

- En la **Edad Media**, Raimundo Lulio (1235-1316) decía que la educación debe tener en cuenta la variedad de temperamentos y aptitudes. Como consecuencia conviene que cada uno elija por la cual tiene más disposición natural (Bisquerra, 1996, p. 16).
- En la **etapa del Renacimiento**, Rodrigo Sánchez de Arévalo (1404-1470) y Juan Luis Vives (1492-1540) aportaron sugerencias sobre la elección de una profesión a partir de las aptitudes individuales de las personas y resaltan la importancia de la información profesional para orientarlas a profesiones adecuadas (Zaragoza, 1481; Bisquerra, 1996:21; citado por Sanchiz, 2008-2009, p.25).

Por otro lado, Juan Huarte de San Juan (1529-1588) establece la tipología de: a) sujetos hábiles: aptos para las tareas científicas y b) inhábiles: orientados hacia tareas de tipo mecánico.

- El inicio de la orientación profesional se va acentuando en el transcurso del **Siglo XVII**, cuando surge como una guía basada en cuestiones espirituales y morales hacia la elección de la “vocación religiosa” (Burgos, 1992; citado por Fuentes, 2010, p. 238).

Por ello, durante este periodo en particular, la orientación llamada vocacional se centró casi exclusivamente en la elección de la vida religiosa. Los clérigos acompañaban a los jóvenes como consejeros para clarificar su elección en este ámbito.

En cuanto a la elección de la actividad laboral, los jóvenes probaban los diferentes oficios que existían hasta encontrar el que más les convenía o el que continuaba la tradición familiar o regional.

- En el **Siglo XVIII**, la Revolución Francesa reconoce a todos los ciudadanos el derecho a aspirar al tipo de trabajo que sus capacidades, virtudes y talentos les posibiliten.
- A partir del **Siglo XIX**, la Revolución Industrial impulsó el posicionamiento del hombre como elemento esencial en el rendimiento laboral. Con la finalidad de generar mayor productividad, surgió la diligencia de insertar a los nuevos trabajadores en puestos que fueran compatibles con sus cualidades y habilidades. Con base en estas circunstancias, surgió la necesidad de la orientación profesional para brindar ayuda a los jóvenes en su inserción al campo laboral (González, 2004, citado por Fuentes, 2010, p. 238).
- A partir del **Siglo XX**, la orientación profesional nació y se estableció en Europa, Estados Unidos y América Latina. El propósito básico consistía en ayudar a los jóvenes a cotejar sus cualidades con las diferentes profesiones. Con este propósito se comenzaron a generar estrategias de orientación para ayudar a los estudiantes en su proceso para elegir la ocupación laboral más adecuada (Luque, 2004; Valls, 1998; Vásquez, 2007; citados por Fuentes, 2010, p. 238).
- En **1952** se introdujo la orientación profesional en México. En este año se creó el Servicio de Orientación Educativa Profesional para ayudar a los estudiantes de secundaria a resolver problemas tanto familiares y personales como académicos (Vásquez, 2007; citado por Fuentes, 2010, p. 238).
- A partir de **1972** la Secretaría de Educación Pública (SEP) otorgó gran importancia al desarrollo de la orientación profesional en las escuelas. Para desempeñar la función de orientador se contrataron psicólogos, pedagogos, psicopedagogos y otros profesionales.

- Es para **1984** que se introdujo el Sistema Nacional de Orientación Educativa (SNOE). La finalidad era promover un proceso de orientación a través del cual los estudiantes de nivel medio superior (preparatoria) de todo el país pudieran elegir adecuadamente su futura carrera, utilizando mejor los recursos destinados a su formación.

A partir de entonces, la orientación profesional, ha ido evolucionando desde una simple preparación o asesoramiento para elegir o ingresar en una profesión, hasta pretender convertirse en un intento por preparar a las personas para desarrollarse plenamente tanto laboral como socialmente (Pacheco, 2007, citado por Fuentes, 2010, p. 238).

1.2 Aproximación al concepto de orientación

Actualmente, el quehacer orientador se ha visto influenciado por los nuevos cambios científicos, políticos, sociales y económicos propios del siglo XXI; por lo que conviene resaltar que sus conceptualizaciones son aproximadas y que abarcan cada vez más los diferentes aspectos de desarrollo del sujeto de la orientación; enfatizando el análisis contextual del desarrollo integral de la persona para centrarse en sus necesidades más elementales. Al respecto, *“la conceptualización del término Orientación ha estado caracterizado por cierta confusión debido a la falta de precisión a la hora de delimitar los principios y las funciones de la orientación y, en consecuencia, sus objetivos, modelos, áreas y contextos de intervención, así como los agentes de la orientación o los métodos empleados”* (Grañeras, M.; Parras, A. (Coords.), 2009, p. 32).

A continuación, se detallan en la siguiente tabla, algunas de las imprecisiones conceptuales de la orientación que se han ido adhiriendo a su práctica en diferentes contextos; con el fin de precisar sus delimitaciones y clarificar las ambigüedades de las que es objeto como constructo teórico. Cabe mencionar, que diversos autores, han adjudicado una gran gama de términos dentro de esta práctica educativa en

función de sus objetos de estudio tales como: la vocación, el aprendizaje, el sujeto de la orientación, las necesidades del sujeto de la orientación, etc.

Tabla #. 01. Imprecisiones del concepto de orientación.

Diversidad de términos ¿Qué?	Diversidad de adjetivos ¿Dónde?	En la disparidad de sus funciones ¿De qué trata?	Finalidad ¿Para qué sirve y qué pretende?
<ul style="list-style-type: none"> -Guiar -Informar -Asesorar -Indicar -Ayudar -Aconsejar 	<ul style="list-style-type: none"> -Personal -Académico -Vocacional -Profesional -Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> -Diagnóstico -Asesoramiento -Terapia -Consejo -Enseñanza -Guía 	<ul style="list-style-type: none"> -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. -Como proceso que ayuda a la persona a tomar decisiones vocacionales. -Como eje transversal del currículo presente en los actos que emprende el docente en el contexto escolar y extraescolar. - “Contribuir al pleno desarrollo del sujeto y capacitarle para la autoorientación y para la participación activa, crítica y transformadora de la sociedad en la que vive” (Sanchiz, 2008-2009, p. 23).

Fuentes: Elaborado con información de Vélaz de Medrano (1998; citado por Grañeras, M., Parras, A. (Coords.), 2009, p.32-33) y Molina (2003, p.1).

Con base en la tabla anterior, se puede apreciar que la orientación es concebida como un proceso de intervención individual que asiste al sujeto en la resolución de sus problemas personales y sociales; parte de un diagnóstico para adaptarlo al contexto meramente educativo. Empero, no existe una clara diferenciación o delimitación de sus ámbitos de intervención y de ahí la confusión del empleo de términos ambiguos para contextualizar la práctica orientadora.

Con la finalidad de elaborar una conceptualización aproximada de lo que es la orientación y dejar de lado los términos imprecisos, problemáticos y contradictorios, es preciso situarse desde un punto de vista sistémico (Santacruz, 1990:5; citado por Molina, 2003).

En este sentido, conviene integrar los diferentes elementos que nos permitan elaborar una concepción menos errada acerca del mismo.

Por consiguiente, tomaremos como referencia la siguiente tabla en donde Molina (2003, p.7); Bisquerra (2005, p.6) y Sanchiz (2008-2009, p.23) nos comparten un conjunto de cuestionamientos que sirven de base para dar cuenta de una definición precisa y clara acerca de la orientación como un campo de conocimiento en construcción.

Tabla #. 02. Elementos para construir una conceptualización aproximativa de la orientación.

Planteamiento	Se refiere a	Descripción
¿Qué es?	-La naturaleza de la orientación. -El concepto.	Proceso de ayuda, acompañamiento; actividad, técnica, relación.
¿Quién la realiza?	Los agentes de la orientación.	Orientador, tutor, docente-tutor, profesorado, familia, agentes sociales, etc.
¿En dónde se realiza?	Ubicación y/o dónde se sitúa en los diferentes contextos.	Educación formal: Personal, escolar, académico, vocacional, profesional, ocupacional. Educación no formal: medios comunitarios, organizaciones, etc.
¿A quién se dirige?	Destinatarios.	Individual, grupal, comunitario.
¿De qué trata?	Objeto.	Asesoría, mentoría, tutoría, consejería, coaching, etc.
¿Por qué o qué pretende?	-La justificación del carácter del proceso. -Los objetivos.	Prevención, desarrollo, remedial o correctiva, <i>empowerment</i> (fortalecimiento personal).
¿Para qué sirve o para qué se orienta?	El propósito o fin último.	Contribuir, capacitar, desarrollar, autoorientar, transformar.
¿Cómo se realiza?	La metodología: los enfoques, modelos y métodos de intervención.	Procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados.
¿Cuándo se orienta?	-El tiempo. -El momento del proceso.	-A corto, mediano o largo plazo. -A lo largo de toda la vida.

Fuentes: Elaborado con información de Bisquerra (2005. p.6); Molina (2003. p.7) y Sanchiz (2008-2009, p.23).

Luego entonces, consultando la literatura disponible en materia de orientación; se han recuperado las definiciones y conceptualizaciones de algunos autores tales

como: Molina (2003); al igual que Martínez-Clares (2002:24 en Martínez-Clares y Martínez- Juárez, 2011, p.3); Bisquerra (1996:152); Vélaz de Medrano (1998:37-38) y Boza (2001:20); citados por Grañeras, M.; Parras, A. (Coords.) (2009, p. 33-34).

Además de las aportaciones de Kelly (1972); Rodríguez Espinar (1985); Rodríguez Moreno (1988); Valdivia (1994 en Bisquerra 1998:46); Santana Vega (2003) y Sánchez (2008; citados por Sánchez, 2008-2009, p. 20-21, p.55); Herrera y Montes (1976); García Hoz (1977) y Rodríguez (1993; citados por Esteban, J.M.; Serrano, J., 2005, p. 31-32).

Lo anterior, con la finalidad de integrar algunos elementos tomando como referencia la tabla anterior (Tabla No. 02) para exponer de manera descriptiva mi propia concepción de orientación la cual se presenta a continuación:

La orientación es un campo de conocimiento en construcción, que de manera interdisciplinaria y transdisciplinaria aplica los principios teóricos de otras ciencias y disciplinas para planificar, diseñar, aplicar y evaluar enfoques o modelos de intervención, que inserto en la actividad educativa y sustentado en los principios de prevención, desarrollo, fortalecimiento personal y atención a la diversidad; son el sustrato que fundamenta la participación del orientador o docente-tutor dentro de una relación ético-pedagógica con los estudiantes, la familia y comunidad en general.

En este sentido, se trata de un proceso de acompañamiento de carácter sistémico, continuo, dinámico, flexible, formativo, integral, integrador, participativo, comprensivo y transformador; dirigido a todas las personas para su asesoramiento personal, académico y profesional, que favorezca el autoconocimiento del individuo y de su entorno; con el fin de potenciar el desarrollo integral de sus capacidades, destrezas, habilidades, competencias, actitudes, valores e intereses.

Por consiguiente, su fin último es la satisfacción de las necesidades más profundas

del sujeto de la orientación a lo largo de todo el ciclo vital; coadyuvando de esta manera, a la adecuada toma de decisiones en la planificación de su proyecto de vida y su autorrealización.

No obstante, es necesario deshilvanar la definición implícita de orientación que nos hemos propuesto construir a fin de dar respuesta a los planteamientos anteriores.

Por lo que, en la siguiente tabla, se reconocen e identifican los principales componentes o elementos que subyacen a toda construcción conceptual que refleje la esencia de la práctica orientadora:

Tabla #. 03. Conceptualización de la orientación.

Planteamiento	Se refiere a
¿Qué es?	Un campo de conocimiento en construcción de carácter interdisciplinario y transdisciplinario.
¿Quién la realiza?	El Orientador o Docente-tutor.
¿En dónde se realiza?	Inserto en la actividad educativa
¿A quién se dirige?	Dirigido a todas las personas.
¿De qué trata?	Trata de un proceso de acompañamiento de carácter sistémico, continuo, dinámico, flexible, formativo, integral, integrador, participativo, comprensivo y transformador.
¿Por qué o qué pretende?	Prevenir cualquier situación que obstaculice el fortalecimiento personal del individuo, de igual modo, potenciar el desarrollo integral de sus capacidades, destrezas, habilidades, competencias, actitudes, valores e intereses, al igual que, la satisfacción de sus necesidades más profundas; coadyuvando de esta manera, a la adecuada toma de decisiones en la planificación de su proyecto de vida y su autorrealización.
¿Para qué sirve o para qué se orienta?	Para el asesoramiento personal, académico y profesional que favorezca el autoconocimiento del individuo y de su entorno.
¿Cómo se realiza?	Aplicando los principios teóricos de otras ciencias y disciplinas para planificar, diseñar, aplicar y evaluar enfoques o modelos de intervención sustentado en los principios de prevención, desarrollo, fortalecimiento personal y atención a la diversidad dentro de una relación ético-pedagógica.
¿Cuándo se orienta?	A lo largo de todo el ciclo vital.

Fuente: Elaboración propia.

1.3 La orientación y su relación con la pedagogía

De acuerdo con la historia del acontecer educativo y de la reflexión pedagógica, el hecho educativo es tan antiguo como el hombre mismo, pero no podríamos advertir la existencia de la pedagogía si no reconocemos antes al hecho educativo como objeto de estudio de esta disciplina.

Al respecto, Nassif (1958, p.3) nos dice que *“la primera característica que se encuentra de la educación al buscar su concepto es lo que podría llamarse su humanidad”*.

Nassif nos hace reflexionar que la educación es inherente al ser humano, es decir, que, debido a su humanidad; existe la posibilidad de educarse y educar a otros. Esto es; a que el género humano, posee una cualificación característica de su especie, que le es connatural; que le viene dado por su condición o naturaleza, a la cual no puede escapar: su educabilidad.

Conviene recordar en palabras del mismo autor, que etimológicamente, la palabra educación procede del latín educare, que significa “criar”, “nutrir” o “alimentar”, y de educere, que equivale a “sacar”, “llevar” o “conducir desde dentro hacia afuera”. (Nassif, 1958, p.5).

En tal sentido, existen en el proceso educativo dos fuerzas que se compenetran en un todo indivisible, por un lado, *“el alimento espiritual que viene desde fuera, y el desarrollo que realizan nuestras propias fuerzas interiores”* (Nassif, 1958, p.6). Esto es: la disposición interior del individuo o capacidad para el desarrollo y la educación como presión exterior en el sujeto.

Lo anterior, nos permite inferir que, la educación proporciona las condiciones de existencia más elementales para el desarrollo biopsicosocial del individuo y, por otro lado; conduce, guía y orienta para encauzarlo de acuerdo a sus disposiciones

innatas con el fin de potencializarlas para su desarrollo y autorrealización.

Sin embargo, resulta demasiado aventurado posicionar a la educación como la panacea de todos nuestros males, pero, sin duda alguna; deben tomarse en cuenta las disposiciones naturales del individuo sin adoctrinarlo o anularlo y por otro, situarlo en su contexto multiforme respetando su ruta biográfica y su acervo de conocimiento hecho a mano; dentro de su circunstancia natural, social y cultural.

Al respecto, Lorenzo Luzuriaga (1959, p.11), concibe a la educación como la acción o influencia que ejerce la sociedad sobre los más jóvenes para transmitir sus conocimientos y formar en ellos todo el bagaje cultural adquirido para conservarlo, acrecentarlo y difundirlo.

Luego entonces, desde mi perspectiva pedagógica, concibo al hecho educativo como un fenómeno inherente al ser humano, el cual trasciende a través de la enseñanza y el aprendizaje como un proceso de aculturación puramente esencial, intencional, sistemático, continuo, dinámico y multidireccional que afecta al ser humano en sus dimensiones: intelectual, volitivo y emocional para transformarlo en un individuo más socializado, humanizado y personalizado.

A través de la socialización del género humano, la educación trata de transmitir la conciencia histórica, económica, política y social de cada país, es decir, los conocimientos, actitudes, valores, ideologías, visiones del mundo, creencias, así como, las sinergias que potencializan el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias para la sobrevivencia, evolución o autorrealización de las personas.

También es el medio para la continuación de la vida, para su avance y transformación porque trata de formar en el individuo, necesidades y aspiraciones, intereses y capacidades, metas, anhelos y deseos; motivos de comportamiento, es decir, motivaciones para su participación activa dentro de la sociedad en la que vive.

Por otro lado, la palabra pedagogía proviene de *“las palabras griegas pais, paidos (niño) y agogía (conducción) y significa, por tanto, conducción del niño”* (González, 2003, p.19.).

En la antigua Grecia, *“el pedagogo (paidagogós) era el esclavo o liberto que cuidaba a los niños y los conducía al maestro responsable de la enseñanza. Más tarde se llamó pedagogo al preceptor o responsable de la educación del niño o adolescente”* (González, 2003, p.19.).

A este respecto, Alirio Liscano (2007) señala a la pedagogía y a la didáctica como dos de los componentes básicos del hecho educativo. Da por sentado que la pedagogía es una ciencia de la educación.

Su objeto de estudio se caracteriza por ser un fenómeno social, vale decir complejo, porque desde una perspectiva de la multidisciplinaridad, interdisciplinaridad y transversalidad del conocimiento; nos encontramos ante un hecho educativo en el que *“confluyen otros saberes disciplinares, entre los cuales destacan la filosofía, la sociología, la psicología, la historia, la economía, la política, el derecho y, naturalmente, el sujeto social en su propia circunstancia, en el centro mismo del escenario colectivo”* (Liscano, 2007, p.24).

Así pues, *“la pedagogía es ciencia de la educación; por ella adquiere unidad y elevación la acción educativa. La educación sin pedagogía, sin reflexión metódica, sería pura actividad mecánica, mera rutina”* (Luzuriaga, 1959, p.12).

Por otro lado, Alirio Liscano (2007) coincide con el pedagogo español en que la pedagogía como ciencia [del espíritu] está en *“íntima relación con la filosofía, la psicología, la sociología y otras disciplinas, aunque no depende de ellas, ya que es una ciencia autónoma”* (Luzuriaga, 1959, p.12). En este sentido, también considero importante las aportaciones de la antropología para dilucidar los fines de la educación y al hombre como ser educable.

Cabe mencionar, que Lorenzo Luzuriaga (1959), hace una distinción muy importante para situar el análisis entre la educación y la pedagogía. En ese nivel de análisis señala que la educación es: la práctica, la realidad, la experiencia; mientras que la pedagogía es: la reflexión sistemática sobre la educación; es la teoría, la idealidad y el pensamiento.

Otro componente básico del hecho educativo lo constituye la didáctica en la adquisición del conocimiento y la transmisión de los saberes.

Al respecto, Alirio Liscano (2007) le confiere a la didáctica una dimensión práctica porque centra su atención en los canales, medios y recursos intelectuales que posibilitan el proceso de aprendizaje en el sujeto de la educación, es decir, del cómo aprender. Mientras que la pedagogía se ocupa de las relaciones entre los actores involucrados en el proceso de la enseñanza; vale decir, del cómo enseñar (2007, p.24).

Así pues, retomando mi postura como pedagogo orientador, concibo a la pedagogía como un conjunto de saberes que buscan tener impacto en la comprensión del fenómeno educativo, en cualquiera de las dimensiones que este tenga, así como, en la comprensión y organización de la cultura y la construcción del sujeto. La pedagogía como un saber multireferencial tiene como objeto de estudio a la educación en su acepción más plena.

Por ende, debe entenderse que la pedagogía estudia a la educación desde una perspectiva integral considerando los referentes históricos, antropológicos, biológicos, psicológicos, filosóficos, económicos, políticos, sociales y culturales que intervienen en ella.

En tanto, que, a la didáctica, la concibo como parte fundamental de la pedagogía que investiga, explora y evalúa un conjunto de métodos, estrategias, técnicas, medios, recursos y canales intelectuales: científicos, tecnológicos o artísticos para

generar las condiciones de enseñanza y aprendizaje dentro del hecho educativo y cuya finalidad principal es: lograr que el estudiante deconstruya y construya su propio conocimiento a través de la experiencia, es decir, desde su contexto real para aprehender significativamente su utilidad; vale decir, la adquisición de un aprendizaje significativo.

Por ello, la pedagogía, a través de la didáctica, articula todos estos conocimientos para ver y estudiar a la educación de una manera integral y cómo estas se interrelacionan y afectan al proceso de formación del ser humano; pues ninguna otra disciplina o ciencia concibe a la educación desde esta perspectiva de la complejidad que subyace a la misma.

Bajo esta misma lógica, se distingue la íntima relación que guarda la pedagogía con la práctica orientadora como un proceso educativo, porque concibe al individuo como un ser biopsicosocial, que, a través de la orientación como campo de conocimiento en construcción; incorpora y articula los saberes de la antropología, la biología, la psicología, la filosofía, la sociología, la política, la economía, la informática y la cultura en general para comprender mejor la idiosincrasia del sujeto de la orientación.

Esta perspectiva integral que la pedagogía construye alrededor del sujeto de la educación, le permite a la orientación colocar en el centro de su atención a las necesidades de orientación que presenta para acompañarlo en sus áreas de desarrollo: personal, vocacional, académico, profesional, laboral. y socio-familiar.

En este sentido, se incorpora la labor educativa del pedagogo orientador, que a través de la didáctica; articula este conjunto de conocimientos desde una perspectiva interdisciplinaria y transversal en donde integra a la orientación como ámbito de su intervención para promover el desarrollo integral del estudiante, individual y socialmente considerado; y desde este proceso formativo ayudarlo a elaborar criterios, para que identifique y elija adecuadamente las alternativas que el

contexto multiforme de la vida en las sociedades contemporáneas le ofrece.

1.4 Componentes básicos de la orientación

En este apartado se expondrán de manera descriptiva un conjunto de elementos básicos [teórico-conceptuales] propios del campo de la orientación, que sirven de fundamento para explicar y comprender la práctica orientadora: sus características, principios, objetivos, funciones, modelos y ámbitos de intervención desde una perspectiva integral y compleja; la cual implica abordar todas las dimensiones del sujeto individual y socialmente considerado dentro de un contexto multiforme.

Esclarecer este panorama es importante porque representa la guía de actuación del pedagogo orientador. Sin el sustrato teórico que representa la base de la tarea orientadora, los profesionales de la educación estaríamos limitados a seguir una serie de pasos sin sentido para reorientar nuestra *praxis educativa* y al mismo tiempo; cuestionar la teoría para reorientar sus presupuestos en una constante dialéctica profesional.

1.4.1 Características de la orientación

Con base en nuestro propio concepto de orientación y tomando como referencia a Miller 1968 (citado por Sanchiz (2008-2009, p.51) y a la SEP (1994; citado por Esteban, J.M.; Serrano, J. ,2005, p. 33), se expondrán las características o rasgos que guían la actividad profesional de la orientación; simplificándolos en los siguientes supuestos:

- a) **Científica:** porque se basa en un marco teórico que fundamenta las acciones a emprender.
- b) **Sistemática:** porque requiere de una secuencia lógica que se produce a través de sus etapas.

- c) **Objetiva:** porque se aplica en el momento y en condiciones existentes en el contexto de la realidad objetivada.

- d) **Interdisciplinaria:** porque parte de las necesidades de aprendizaje del alumno y, por lo tanto, debe participar en todas aquellas actividades inherentes a la planeación, desarrollo y evaluación curricular en todos los niveles del sistema educativo.

- e) **Transdisciplinaria:** porque enriquece la labor formativa, permanente, intencionada, volitiva, multidireccional y real de la orientación, bajo el principio de interconectividad que favorece la construcción de saberes compartidos desde una perspectiva humanizadora y compleja; que respeta la autonomía del sujeto de la educación como un ser socializado y personalizado de forma consciente y crítica para su evolución y desarrollo integral.

- f) **Diversa e inclusiva:** porque toma en cuenta las diferencias de los sujetos de la educación; esto es, que implica el acceso a la educación a todos los alumnos sin distinción de edad, sexo, género, orientación y/o preferencia sexual, religión, clase social, etnia, raza, discapacidad y trata de responder a las necesidades de orientación que presentan durante toda su trayectoria escolar en los diferentes niveles del sistema educativo.

- g) **Integradora:** porque considera a la organización escolar como un todo armónico que debidamente coordinado, conduce al logro de lo planteado en la concepción de la orientación educativa.

- h) **Transformadora:** porque ha de aplicarse a todos los aspectos del desarrollo del alumno; propiciando en ellos, aprendizajes significativos durante el proceso educativo.

- i) **Flexible:** porque la orientación ha de ser responsable ante el individuo y ante la sociedad; por lo que esta se ajusta a las características, necesidades y recursos del individuo, de la institución y de su entorno.
- j) **Formativa:** porque atiende a los aspectos biopsicosociales del educando; estimulando el autodescubrimiento y desarrollo armónico durante todo su proceso de aprendizaje, empleando los métodos didácticos más eficaces, por medio de la investigación.
- k) **Participativa:** Es una tarea cooperativa porque requiere el compromiso y la intervención activa y consciente de los alumnos, los padres, los profesores, el director, el orientador, el personal administrativo y de toda la comunidad en sus diferentes momentos.
- l) **Dinámica:** porque está sujeta a un constante proceso de cambio, de acuerdo con las necesidades actuales y concretas.
- m) **Permanente:** porque es una parte principal del proceso continuo, inherente, inseparable y total de la educación para propiciar el desarrollo integral de los sujetos en todos los niveles educativos.

1.4.2 Principios de la orientación

La orientación como práctica educativa de carácter complejo y transversal, debe fundamentar y contextualizar el sentido de su actuación en algunos principios que sirven de guía para orientar, repensar, estructurar y direccionar sus objetivos en escenarios cada vez más variados.

Desde este contexto, en todo proceso educativo existen principios básicos que regulan su actuación y, en el caso de la orientación; enlisto a algunos autores que han coincidido en señalar diferentes principios.

En tal sentido, autores como Rodríguez Espinar y otros, 1993; Álvarez Rojo, 1994; Reppeto, Rus y Puig, 1994; Bisquerra, 1998; Martínez, 1998; Martínez Clares, 2002; Reppeto, 2002; Santana, 2003 y Hervás Avilés, 2006; citados por Grañeras, M.; Parras, A. (Coords.) (2009, p.35) y Sanchiz (2008-2009, p. 51) exponen los siguientes principios:

1. Principio antropológico:

En el principio antropológico subyace la concepción que el profesional de la orientación se hace del ser humano. Responde a preguntas como ¿quién soy yo?, ¿qué hago aquí?, ¿qué sentido tiene mi existencia?, ¿qué tipo de persona pretendemos que llegue a ser el individuo que estamos orientando?, ¿cuáles son las características del proceso de convertirse en persona?, ¿cuáles son las competencias de la orientación en este proceso? (Sanchiz, 2008-2009, p.52).

El principio antropológico está relacionado con el movimiento filosófico del existencialismo el cual defiende que el ser humano es libre, a pesar de las limitaciones personales y los condicionamientos ambientales (Sanchiz, 2008-2009, p.52).

Así pues, podemos dilucidar que en este principio se encuentra implícito el fin de la educación [de una determinada sociedad o época histórica], la complejidad del individuo, la educabilidad que lo caracteriza, su perfeccionamiento a través de la educación, el tipo de ser humano que se pretende formar, así como; el sentido de su existencia y su libre albedrío, su autonomía y dignidad humana; la corresponsabilidad de sus actos y la manifestación de sus aspiraciones personales y profesionales en torno a su proyecto de vida. El fin último: su autorrealización.

2. Principio de prevención:

Surgido del ámbito de la Salud Mental, el principio de prevención reclama que se

intervenga antes de que se produzca el hecho conflictivo. Conlleva una actuación anticipada, en cualquier ámbito de la vida, con la finalidad de evitar que surjan problemas. En la literatura al respecto se citan tres tipos de prevención (Sanchiz, 2008-2009, p.52):

-*Prevención primaria*: actúa antes de que surja el problema (*ante factum, es decir, antes del hecho o suceso no deseado*).

-*Prevención secundaria*: actúa en cuanto aparece el problema.

-*Prevención terciaria*: actúa ofreciendo tratamiento y rehabilitación ante el problema ya desarrollado.

3. Principio de desarrollo:

Este principio “*supone un proceso mediante el cual se acompaña al individuo durante su desarrollo, con la finalidad de lograr el máximo crecimiento de sus potencialidades*” (Rodríguez Espinar, 2001; citado por Grañeras, M., Parras, A. (Coords.), 2009, p.36-37).

En palabras de Martínez (1998; citado por Sanchiz, 2008-2009, p.53) este principio concibe al ser humano como una unidad integral en constante evolución, como un proceso continuo de crecimiento, de cambios cualitativos hasta convertirlo en un ser cada vez más complejo. Gracias a dichos cambios, la persona adquiere nuevas experiencias, las integra y amplía, posibilitando, de este modo, el desarrollo de la personalidad.

Asimismo, es capaz de cambiar su situación, potencializando en palabras de Gimeno (1998:182; citado por Sanchiz, 2008-2009, p.53) el desarrollo pleno de sus capacidades (cognitivas, afectivas, conductuales...) para su participación activa en el grupo social.

4. Principio de intervención social:

El principio de intervención social se enfoca desde una perspectiva holístico-sistémica de la orientación, según la cual, se deben incluir en toda intervención orientadora las condiciones ambientales y contextuales del individuo, ya que estas condiciones influyen en su toma de decisiones y en su desarrollo personal. Se considera el contexto como un elemento de referencia imprescindible de la acción orientadora (Grañeras, M., Parras, A. (Coords.), 2009, p.37-38).

Para que los programas de intervención social resulten eficaces, es preciso tener en cuenta los contextos escolares y extraescolares en los que se desenvuelve la vida de los destinatarios de dichos programas (Sanchiz, 2008-2009, p. 54).

En el mismo sentido se pronuncian León Guerrero y López López (2006; citados por Sanchiz, 2008-2009, p.54), al analizar el planteamiento de Hargreaves (2003), a la necesidad de hacerlo extensible a la comunidad para crear y mantener un cambio positivo que <<exige aunar compromisos e impulsar la colaboración y las relaciones de trabajo cooperativas entre agentes, instituciones y comunidad>>.

5. El *empowerment* como principio de intervención:

Según Hervás Avilés (2006; citado por Grañeras, M., Parras, A. (Coords.), 2009, p.38), el *empowerment* (fortalecimiento personal) es un término que se ha incorporado con fuerza a diferentes disciplinas (Educación, Medicina, Trabajo Social, Psicología). El empoderamiento o fortalecimiento personal es un proceso que se da cuando una determinada comunidad desarrolla capacidades y habilidades que les posibilitan tomar el control de sus vidas con respecto a las dinámicas de poder que actúan sobre ellos (McWhriter,1998; citada por Grañeras, M., Parras, A. (Coords.), 2009, p.39).

1.4.3 Objetivos de la orientación

Es menester mencionar, que cualquier actividad educativa, tiene objetivos precisos y bien clarificados; los cuales deberán materializarse con antelación en la planificación metódica, organizada y sistemática del proceso orientador. Es decir, *“habrán de concretarse, en función del contexto en que nos situemos y de las características que presente el sujeto al que hemos de orientar”* (Sanchiz, 2008-2009, p.55).

Así pues, *“los objetivos son el marco de referencia y la <<ayuda para desarrollar con mayor calidad y eficiencia el proceso educativo>>”* (Zabalza, 1991:90; citado por Sanchiz, 2008-2009, p.55).

Finalmente, en consideración con lo anteriormente expuesto y con base en mis experiencias como pedagogo orientador, podemos establecer algunos objetivos esenciales que persigue toda actividad orientadora con las características a las que hemos hecho alusión en este trabajo, que a saber son:

- Brindarle al sujeto de la educación las herramientas, recursos y elementos necesarios para su autoconocimiento, autocomprensión y aceptación en el manejo de sus fortalezas y debilidades.
- Lograr su adaptación y ajuste al contexto social y capacitarle para la autoorientación y resiliencia en el manejo de situaciones adversas para su superación personal.
- Desarrollar en el individuo aspiraciones personales y profesionales, así como, deseos, anhelos, motivaciones y metas a lograr para su autorrealización.

- Proporcionarle al educando las herramientas, recursos y elementos necesarios para la elaboración de un proyecto de vida personal y profesional.
- Acompañarlo en las diferentes transiciones que experimenta a lo largo de su vida con el fin de apoyarlo en la adecuada toma de decisiones que satisfagan sus necesidades personales y profesionales.
- Prevenir cualquier situación que obstaculice su desarrollo integral y potenciar sus conocimientos, destrezas, capacidades, habilidades y competencias a nivel intrapersonal e interpersonal, al igual que, sus intereses, valores, emociones y actitudes ante la vida.
- Coadyuvar en el óptimo aprovechamiento del estudiante durante toda su trayectoria académica para tratar de evitar su abandono o deserción escolar.
- Contribuir al desarrollo integral del individuo en todos sus contextos de desarrollo a lo largo de toda la vida.

1.4.4 Funciones de la orientación

Delimitar cuáles son las funciones de la orientación es una tarea compleja debido a que no existe un consenso sobre las mismas y suelen incluirse entre las funciones a los objetivos, tareas o actividades del profesional de la orientación. (Grañeras, M., Parras, A. (Coords.), 2009, p.40).

Sin embargo, desde mi experiencia y con la voz de otros autores que no me dejarán mentir, hay quienes coinciden en algunas de sus funciones (Bisquerra,1998:48; Rodríguez Moreno, 1995:16-17; Riart Vendrell, 1996; citados por Grañeras, M., Parras, A. (Coords.) (2009, p.43-44) y Esteban, J.M., Serrano, J. (2005, p. 35); refiriendo la importancia de un conjunto básico de ellas, las cuales se deben cumplir para garantizar una intervención orientadora genuina y que a continuación se

describen:

- a) **Diagnóstica:** Se refiere a la detección de necesidades de orientación que presenta el alumno en los diferentes ámbitos de su vida para su ulterior análisis, conocimiento, identificación, canalización y seguimiento oportuno con un carácter preventivo, de desarrollo y/o remedial.

- b) **De información:** Es informativa a través de exposiciones, conferencias, pláticas, jornadas educativas, medios de comunicación masiva, empleos de las TIC, etc.; con el fin de proporcionar información oportuna, verídica y actualizada de las diferentes alternativas profesionales que se ofrecen, así como, el conocimiento de sus características psicológicas (intereses, aptitudes, valores y habilidades, etc., considerando el contexto en el que está inmerso).

- c) **De organización y planificación de la intervención orientadora:** Se refiere a las acciones de coordinación y gestión de carácter colaborativo y participativo; cuando el orientador explora, organiza, diseña, planifica, estructura, ejecuta y evalúa un programa de acción o modelo de intervención tomando en cuenta los recursos y servicios que existen alrededor del alumno; con el fin de trabajar estrategias de prevención, desarrollo, procedimientos de canalización, de resolución de problemas y fortalecimiento de potencialidades.

- d) **De Consulta:** En relación con el alumnado, con el profesorado, con la escuela y la familia para apoyar la integración, adaptación y participación activa dentro del contexto personal, escolar, académico, profesional, laboral, social y familiar del estudiante, de tal forma que se detecten aspectos que pudieran estar incidiendo en el desarrollo de alguno de estos.

- e) **Evaluación:** de la acción orientadora e intervenciones concretas, de los modelos y programas, y en general, del conjunto de acciones sistemáticas, planificadas y orientadas a unas metas, de igual manera; la participación de los diferentes agentes educativos y sociales y su respectiva autoevaluación.

- f) **Investigación:** sobre los estudios realizados y generación de investigaciones propias de la actividad orientadora; con el fin de difundir, conciliar, complementar y fundamentar el quehacer del orientador y capacitarlo en aspectos concretos en beneficio de toda la comunidad educativa.

1.4.5 Modelos de intervención en orientación

La práctica orientadora además de estar sustentada en principios básicos, objetivos concretos y funciones esenciales; también basa su *praxis educativa* tomando como referentes a determinados enfoques, paradigmas o modelos de intervención para su actuación en escenarios complejos.

En este sentido, se esbozará una breve descripción de los modelos básicos o tradicionales para tener un acercamiento en relación a su metodología, sin ser tan minuciosos en su análisis. Con base en el marco de referencia propuesto por Álvarez y Bisquerra (1996) y Bisquerra (1998) en Bisquerra (2006, p. 3) se distinguen tres modelos básicos de intervención:

- a) **Modelo clínico** (*Counseling*): Centrado en la atención individualizada, donde la entrevista personal es la técnica característica.

- b) **Modelo de programas:** Propone anticiparse a los problemas y cuya finalidad es la prevención de los mismos y el desarrollo integral de la persona.

- c) Modelo de consulta:** El modelo de consulta o *asesoramiento* (donde la *consulta colaborativa* es el marco de referencia esencial), que se propone asesorar a mediadores (profesorado, tutores, familia, institución, etc.), para que sean ellos los que lleven a término programas de orientación.

Es así que, Grañeras, M., Parras, A. (Coords.) (2009, p. 40) y Bisquerra (1998:47; citado por Sanchiz, 2008-2009, p. 56) nos refieren que Moriil, Oetting y Hurst (1974) expusieron en un artículo ya clásico, denominado “El cubo de las 36 caras”, una clasificación de las funciones de la orientación y en el cual también destacan tres categorías de la intervención:

A. Objetivo de la intervención: a quién se dirige la acción orientadora:

1. Individuo: los clientes son atendidos individualmente.
2. Grupos primarios: familia, pareja, amigos íntimos.
3. Grupos asociativos: clase, claustro, compañeros, clubes.
4. Instituciones o comunidades: centro, barrio, ciudad.

B. Finalidad de la intervención: según esta distinguimos tres tipos:

1. Terapéutica: intervención en las dificultades en la relación interpersonal y social, desde una perspectiva remedial o correctiva.
2. Preventiva: intervención con el objeto de evitar problemas futuros.
3. De desarrollo: intervención para optimizar el crecimiento personal en todos los aspectos.

C. Métodos de intervención: dependiendo de cómo se realice la intervención:

1. Intervención directa: relación directa con el sujeto (vis a vis).
2. Consulta y formación: medios con los que se puede influir en la población, ya sean directos o indirectos y, por tanto, a través de profesionales y paraprofesionales afines.

3. Medios tecnológicos: *mass media* (video, TV, radio, informática, redes telemáticas, etc.), es decir, lo que se denomina nuevas tecnologías de la comunicación y de la información. Estos medios permiten mejorar y extender la influencia de la orientación.

A continuación, se muestra el tradicional y aún vigente modelo denominado “El cubo de las 36 caras” propuesto por Morrill, Oetting y Hurst (1974) para identificar de manera ilustrativa y didáctica la convergencia entre las posibles situaciones que se derivan de la acción orientadora.

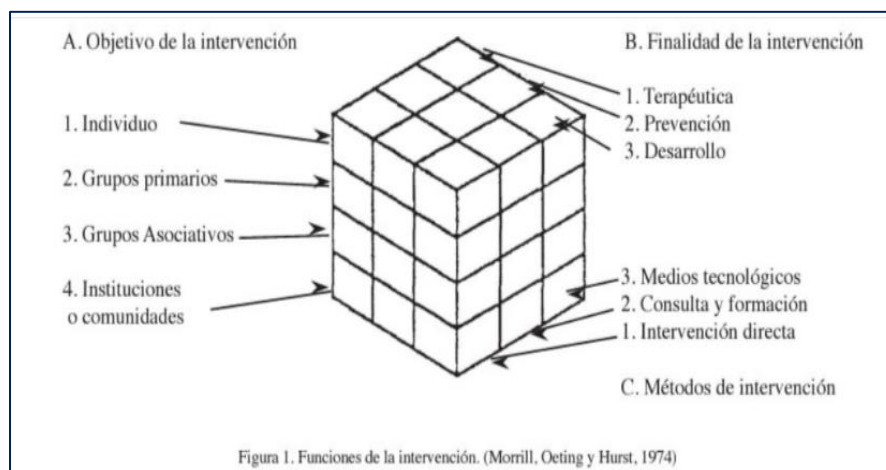


Ilustración 01. El cubo de las 36 caras propuesto por Morrill, Oetting y Hurst (1974)

Fuente: Vélaz de Medrano (1998:48; citado por Grañeras, M., Parras, A. (Coords.) (2009, p.41).

En la figura anterior (Ilustración. No.01.), podemos reconocer a la población objetivo a la que va dirigida la acción orientadora tales como: el estudiante, los grupos escolares, a los diferentes agentes educativos, al igual que, a las instituciones o comunidades que están fuera del contexto escolar; con el propósito de conformar redes de apoyo, que se involucren en la solución de los problemas derivados de la sinergia entre los ámbitos escolar y extraescolar.

De igual manera, se enfatiza la finalidad de la orientación, que casi siempre debe ser en un sentido preventivo o de desarrollo que potencialice el aprendizaje de la comunidad en general; a través de diferentes metodologías; tales como: la intervención directa en un sentido terapéutico con el estudiante, la atención masiva con el empleo de los medios tecnológicos y la elaboración de programas de

intervención para grupos específicos como: orientadores, docentes-tutores, padres de familia, etc.

1.4.6 Ámbitos de la orientación

La orientación como un proceso educativo, tiene el propósito de brindar un acompañamiento integral al individuo; así también, trata de responder a las diversas necesidades que el sujeto va presentando a lo largo de su vida en sus diferentes contextos de desarrollo.

Según Boza (2005, p.130), refiere que, en sus experiencias dentro del ámbito de la orientación en educación secundaria, algunos autores establecen una marcada diferenciación en la delimitación de sus contextos, áreas, tipologías, campos o ámbitos de intervención; con aspectos en común a trabajar con los diferentes actores que integran la comunidad educativa.

En este sentido, el ser humano, se va desarrollando en cada uno de los contextos de desarrollo que integran su esfera biopsicosocial tales como:



Ilustración 02. Contextos de desarrollo del MOP (Ríos, T., 2011).

En la figura anterior (Ilustración No. 02), podemos apreciar todos los contextos de desarrollo que conforman el Modelo de Orientación Personalizada (MOP) propuesto por Telma Ríos (2011), el cual toma como referencia al Modelo Ecológico del

Desarrollo Humano de Bronfenbrenner diseñado en 1979. Este modelo está enfocado a satisfacer las necesidades de orientación que presentan los alumnos tomando en cuenta los seis ámbitos de su desarrollo y que a continuación se describen:

- a) **Contexto de desarrollo personal:** comprende elementos de orden biológico, físico, cognitivo, emocional, psicológico, expresados a través de la personalidad, de las expectativas, las motivaciones, los deseos, la percepción, el aprendizaje, etc., y que forman parte de los proyectos de vida.
- b) **Contexto de desarrollo vocacional:** se refiere a las conductas vocacionales adquiridas a lo largo de la vida y a través del contacto con otras personas y otros ambientes como: los intereses, las aptitudes, los valores, las habilidades, las competencias y la información vocacional.
- c) **Contexto de desarrollo escolar:** se integra con las características del medio escolar donde se desenvuelven los alumnos, entre sus características están los planes de estudio, las oportunidades de desarrollo académico, los servicios escolares y los bienes materiales que cada institución ofrece, así como; la forma en que el alumno percibe y aprovecha los recursos.
- d) **Contexto de desarrollo académico:** comprende las habilidades desarrolladas por el alumno para aprender, tiene que ver con su capacidad o talento en el dominio de los conocimientos de su área o especialidad. Se refiere a lo que el alumno ha logrado con respecto a los objetivos de los programas y lo que es capaz de hacer por sí mismo.
- e) **Contexto de desarrollo familiar-social:** abarca las características de la familia, el tipo de relaciones interpersonales que establece el alumno dentro de su grupo familiar, los apoyos que recibe para el logro de sus propósitos, tanto afectivos como económicos, el tipo de comunicación, las actitudes de

la familia ante la elección de una carrera, las expectativas familiares, las relaciones sociales y la influencia que ejerce la sociedad sobre algunas conductas.

- f) **Contexto de desarrollo laboral:** contiene el manejo de la información sobre el mercado de trabajo, las competencias laborales desarrolladas en el alumno, la percepción del mundo laboral, las habilidades para la búsqueda de empleo, así como; los perfiles profesionales para el desempeño laboral.

Con respecto al último inciso, el cual hace referencia al <<*contexto de desarrollo laboral*>>; la orientación profesional-ocupacional, nos proporciona un marco referencial más amplio, que, en palabras de Castaño (1989; citado por Esteban, J.M., Serrano, J., 2005, p. 42), “*da cuenta de las características que un individuo debe tener para ocupar un determinado puesto, así como, el desarrollo de habilidades y características que necesitará para desempeñar una ocupación, la cual puede o no ser inherente a su profesión*”.

CAPÍTULO 2 ORIENTACIÓN PARA LA TRANSICIÓN AL MUNDO LABORAL.

Actualmente, en pleno siglo XXI, nos encontramos dentro de una retórica que privilegia al modelo económico neoliberal en una sociedad con profundas brechas y desigualdades sociales, políticas, económicas y culturales, que ensombrecen la poca o nula actividad política del Estado orientada al bienestar social; proliferando de esta manera, la estratificación de las clases sociales, las conductas racistas o discriminatorias y el sexismo; que acentúan la inequidad de género.

También es menester mencionar que, el tránsito hacia una vida laboral se torna cada vez más compleja, debido a las nuevas exigencias laborales o a los nuevos esquemas de contratación que marginan al trabajador, diezman sus derechos y fomentan el individualismo o la competitividad. Esto hace que hoy en día, resulte más difícil obtener un empleo decoroso y digno dentro de una sociedad global que dista mucho de ser partidaria de la igualdad y equidad social.

Otro aspecto importante, es que la educación superior se ha puesto en tela de juicio como factor de movilidad social; empero del derecho a la educación en igualdad de condiciones. Por otro lado, la oferta educativa universitaria ha estado supeditada a los intereses del mercado global y también a la diversificación cada vez más compleja de habilidades que demandan los nuevos escenarios laborales y ocupacionales emergentes.

Luego entonces, nos encontramos dentro de una sociedad global en constante dinamismo que, apuesta por la innovación científico-tecnológica, la cual integra de manera transdisciplinaria las aportaciones de los diferentes campos del conocimiento.

La sexta revolución tecnológica (Domínguez, 2009, p. 8-21) del inicio del siglo XXI plantea nuevos retos para la formación de profesionales altamente cualificados. Una

sociedad posmoderna basada en el conocimiento y la información demanda de talento humano más cualificado y con perfiles profesionales acordes a los requerimientos y necesidades del momento.

En este contexto, el proceso de transición que experimentan los jóvenes universitarios que están a punto de egresar, demanda de un análisis puntual de los recientes cambios suscitados a consecuencia del fenómeno globalizador; que ha transformado la organización de los modos de producción y ha trastocado las relaciones de producción y las relaciones de trabajo.

Sin más prolegómenos, se abordarán algunos constructos teóricos esenciales, que permitan la comprensión del fenómeno de transición hacia la vida adulta y en particular, hacia el mundo del trabajo; en donde la orientación profesional tiene cabida como un proceso que acompaña al joven universitario en su autoconocimiento; con el fin de que clarifique, planifique, estructure y construya su proyecto de vida profesional en consonancia con los principios de la práctica orientadora.

Al respecto, (Valls, 1998; citado por Fuentes, 2010, p.237) dice lo siguiente:

Una de las áreas más importantes en la vida de los individuos adultos, de acuerdo con nuestras costumbres sociales, es la correspondiente al área laboral. Actualmente, debido al sistema económico vigente en el que es indispensable la competitividad, la preparación profesional es un aspecto muy importante que contribuye de manera importante al éxito del desempeño laboral (p. 237).

En este sentido, conviene aclarar que, al momento de elegir una profesión u ocupación en la vida, no sólo estamos definiendo el estudio de una carrera universitaria o el emprendimiento de un negocio; sino también, la construcción de un proyecto de vida personal en donde subyacen nuestros más profundos anhelos,

deseos, gustos, inquietudes, intereses, metas y objetivos. Todo ello implica una adecuada armonización con la vida profesional lo cual requiere de tiempo, esfuerzo y dedicación para reajustarse, materializarse y capitalizarse a corto o mediano plazo. Esto se traduce en un beneficio directo para la sociedad y para el profesionista en términos económicos y principalmente en lo concerniente a su desarrollo humano.

Luego entonces, *“no se trata de elegir una carrera profesional, se trata de elegir una ocupación profesional que el individuo pueda desarrollar en el futuro, para lo cual necesita una capacitación. La carrera universitaria es un medio para lograr el fin que es el desempeño profesional”* (Fuentes, 2010, p. 239).

Por lo tanto, es imperioso que los profesionistas tengan que especializarse cada vez más para incorporarse a los campos ocupacionales emergentes, derivados de los avances de las ciencias; al igual que, a la diversificación de habilidades que les permitan potencializar su desarrollo profesional y humano, con miras a obtener un empleo decoroso, a través de otras formas de inserción laboral; que les provean de beneficios tanto económicos como humanos.

Por consiguiente, la orientación profesional, cobra gran importancia como un proceso de acompañamiento integral que proporciona a los jóvenes universitarios las herramientas necesarias para favorecer su *“capacidad de adaptación a los cambios; la percepción de control de la situación, es decir, de los recursos personales y/o sociales disponibles para hacer frente a las demandas o a las expectativas de logro de un resultado”* (Lent y Brown, 2013; citado por Manzanares, A.; Sanz, C., 2018, p.169), al igual que, su transición al mundo laboral con mayores posibilidades de éxito.

2.1 ¿Cómo concebir a la Orientación Profesional (OP)?

En este contexto, *“fue la orientación profesional la que inicialmente constituyó el origen de una disciplina que con el paso del tiempo ha ido ampliando sus horizontes”* (Grañeras, M., Parras, A. (Coords.), 2009, p. 225).

No obstante, es importante mencionar, que a esta práctica educativa se le relacionó con *“la expresión inicial –vocational guidance-...”* y en Europa, con la denominación de *“Orientación Profesional, aunque hoy muchos expertos la denominan orientación para el desarrollo de la carrera, en referencia a uno de sus movimientos más importantes”* (Grañeras, M., Parras, A. (Coords.), 2009, p. 225).

A este respecto, la orientación profesional ha ido conformando un campo de conocimiento que da cuenta del comportamiento de las personas. Los primeros estudios de laboratorio se realizaron a través del diseño y aplicación de instrumentos psicométricos para medir las capacidades humanas; los cuales dieron cuenta de los rasgos de la personalidad de los individuos; así como, sus características del desarrollo.

Por lo anterior, las diferencias individuales, la adaptación y el ajuste al medio natural y social; al igual que, el autoconocimiento, las aptitudes, intereses y la libertad de los individuos para elegir una ocupación en la vida; son elementos esenciales dentro de este contexto orientacional.

Siguiendo a Grañeras, M. y Parras, A. (Coords.) (2009, p. 225), dicha orientación debe ser considerada como una orientación académico-profesional; ya que ésta se conforma de dos entidades fundamentales, pues *“se considera que la orientación académica tiene entidad propia en tanto que supone, por un lado, una orientación para el desarrollo de la etapa académica del individuo y por otro, constituye una etapa preparatoria previa al desempeño profesional”*.

De igual manera, las autoras, refieren que existen dos formas de concebir a la orientación académico-profesional: la primera considera a la orientación académico-profesional como una necesidad puntual de los sujetos en el momento vital en el que se produce la incorporación al mundo del trabajo; la segunda considera que el desarrollo profesional es un proceso que se extiende durante toda la vida y que engloba no sólo el acceso a una ocupación, sino también la adaptación y desarrollo personal y profesional en ella (Grañeras, M.; Parras, A. (Coords.), 2009, p. 226).

No obstante, me inclinaré desde una perspectiva tradicional, sobre aquella concepción que considera a la orientación profesional u ocupacional como parte de la Orientación Educativa; para no entrar en debates sobre su denominación y límites contextuales.

Lo anterior, porque la mayoría de los orientadores en México, han coincidido en incluir a la orientación personal, escolar, vocacional y profesional dentro de esta; con un sentido histórico, epistemológico, axiológico y teleológico más profundo.

A mi consideración, la *orientación educativa* ha ido evolucionando y contextualizando sus ámbitos de intervención para centrar su atención en las características o necesidades particulares que presentan los individuos a lo largo de todo el ciclo vital. Es por ello, que el ámbito de intervención que me ocupa en este trabajo es el de la orientación profesional como contexto de desarrollo laboral y no como entidad propia disociada de la orientación educativa.

Así pues, podemos concebir desde diversos puntos de vista (Parsons, 1909; MEC, 1992; citados por Grañeras, M., Parras, A. (Coords.), 2009, p. 226-227); Ríos, T. (2011) y Castaño, 1989; UNAM, 1993; citados por Esteban, J.M., Serrano, J., 2005, p. 42) a la orientación profesional-ocupacional como se le denomina tradicionalmente:

Como un proceso de acompañamiento integral dirigido a favorecer en el estudiante

universitario el autoconocimiento de sus capacidades, destrezas, aptitudes y competencias profesionales para desarrollarlos y potencializarlos, así como, el reconocimiento de sus intereses, deseos, anhelos, metas, ambiciones y logros; con la finalidad de proporcionar una estructura a sus recursos personales y sociales; a fin de que sea capaz de construir un proyecto de vida profesional que facilite su transición e inserción al mundo laboral con mayores posibilidades de éxito.

Por otro lado, la orientación profesional, pone especial énfasis en el entorno social del orientado (el estudiante) para favorecer su integración en la sociedad en la que vive, bajo el punto de vista de su profesión o campo de actividad.

De manera simultánea, le proporciona el conocimiento sobre las características del campo ocupacional y del mercado laboral de su profesión, es decir, aborda el conocimiento sobre la oferta y demanda de profesionistas en determinados campos ocupacionales considerados como tradicionales y emergentes. También sobre los requisitos, condiciones y posibilidades de éxito profesional, al igual que, las ventajas, desventajas, compensaciones, oportunidades, perspectivas y peculiaridades de los diferentes escenarios laborales.

Asimismo, le permite identificar y evaluar la diversificación de sus competencias profesionales (perfil profesional) para tomar una decisión sobre la planificación de las estrategias a seguir con el objeto de lograr su inserción profesional y social satisfactoria.

De este modo, podemos deducir que la orientación profesional se ocupa del joven universitario en su tránsito de la vida estudiantil a la laboral donde se abordan aspectos del sujeto orientado tales como: las competencias laborales, la percepción que tiene acerca del mundo laboral, las habilidades para la búsqueda de empleo, el manejo de la información sobre el mercado de trabajo; al igual que, los perfiles profesionales para el desempeño laboral y los campos ocupacionales emergentes derivados de la innovación científico-tecnológica, etc.

Por tanto, la orientación profesional, abarca a la formación académica del alumno, su transición al mundo del trabajo y su continua profesionalización en la vida.

2.2 El contexto de intervención de la Orientación Profesional (OP)

En consonancia con lo anterior, la orientación profesional, nos ayuda a reconocer aquellas habilidades o competencias que el individuo posee y aquellas que necesita reforzar o desarrollar para el logro de sus objetivos. Es decir, si se parte de las propias limitaciones del sujeto, la principal tarea de la orientación profesional sería proponer escenarios, estrategias y situaciones de aprendizaje para que el joven universitario vaya ejercitando sus áreas de oportunidad y, por ende, su fortalecimiento personal, académico y profesional.

No obstante, otro factor de suma importancia en la intervención en orientación profesional, es el conocimiento de las características particulares del contexto sociolaboral, que actúan como condicionantes en la forma en la que el estudiante universitario se integrará al mercado de trabajo con mayores posibilidades de éxito.

Por consiguiente, la conjugación de estos factores internos o variables dependientes (porque dependen del estudiante) y de los factores externos del contexto social o variables independientes (porque no dependen del estudiante) permiten pronosticar las perspectivas laborales, la complejidad de los perfiles profesionales o la diversidad de competencias profesionales que se exigirán en determinados escenarios de trabajo; así también, las condiciones de éxito, las oportunidades de ascenso y remuneración, del igual modo, el costo-beneficio tanto económico como humano en detrimento de la formación del futuro egresado y de la sociedad en general.

Lo anterior, se puede contextualizar en la siguiente tabla, teniendo en cuenta el comportamiento de cada factor; empero, de la sinergia en cada una de las diferentes transiciones que experimentan los sujetos a lo largo de toda la vida:

Tabla #. 04. Factores internos y externos a considerar en la intervención en OP.

Factores internos (que dependen del estudiante)	Factores externos (que no dependen del estudiante)	Confluencia de factores interdependientes a trabajar en la Orientación Profesional (OP)
Gestión del conocimiento y saberes diferenciados.	Características, condiciones y restricciones de los campos ocupacionales.	-Autoconocimiento.
Capacidades y destrezas.	Oferta y demanda de profesionistas en el mercado de trabajo.	-Adquisición de estrategias para el desarrollo de competencias básicas en el desempeño profesional.
Aptitudes y competencias profesionales.	Requisitos y perfiles profesionales.	-Situaciones de aprendizaje e itinerarios conducentes a diversificar las habilidades profesionales.
Actitudes, valores e intereses.	Tipos de contratación (por obra y tiempo determinados o indeterminados, por periodo de prueba y capacitación inicial, por temporada, etc.).	-Gestión de las transiciones: entrenamiento para afrontar cambios.
Logros, metas, expectativas, ambiciones, deseos, anhelos, etc.	Remuneración, vacaciones, prestaciones sociales y ahorros para el retiro (jubilaciones, pensiones, apoyos por desempleo, etc.).	-Capacidad para planificar y desarrollar proyectos profesionales y vitales.
Estudios de posgrado a nivel nacional o de preferencia en el extranjero (Internacionalización).	Posibilidades de ascenso, capacitación y/o carrera profesional (Junior, Senior...etc.).	-Gestión de la información sobre el mercado de trabajo y habilidades para la búsqueda de empleo.
Cultura emprendedora y Autoempleo (Emprendedurismo)	(Créditos, apoyos e incentivos para incubar proyectos para la creación de Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES) o Micro, Pequeña y Medianas Empresas (MIPyMES).	-Percepción del mercado laboral y toma de decisiones. -La asunción de pequeños riesgos y la movilidad laboral. -Las relaciones interpersonales y la formación permanente.

Fuente: Elaborado y adaptado con información de Esteban, J.M., Serrano, J. (2005, p.42); Grañeras, M., Parras, A. (Coords.) (2009, p. 226-232); Manzanares, A., Sanz, C. (2018, p.168) y Ríos, T. (2011).

Como se puede apreciar, existe la confluencia de diversos factores o variables subjetivas y sociales, con nuevas valencias e implicaciones, que dependen o no del control del estudiante; estos elementos condicionan el desarrollo profesional de las personas en este complejo proceso de transición al mundo laboral y que están supeditadas a:

Este momento histórico, donde el análisis de la orientación profesional no puede sustraerse a la incorporación de algunos de los elementos que caracterizan el contexto social: *“globalización de la economía, papel del mercado en la regulación de la vida colectiva, pérdida de centralidad del trabajo, desigual calidad del empleo, tasas de ocupación y paro, cambios demográficos relacionados con el trabajo, población inmigrante en el mercado laboral, deterioro de las condiciones sociales, aumento de la exclusión social”* (Manzanares, A.; Sanz, C., 2018, p.67) .

A este respecto, se puede inferir que las condiciones internas del estudiante y las características del entorno social se conjugan en una dialéctica mediada por el proceso orientador, situando su atención en dos dimensiones: la subjetiva o personal y del contexto o entorno social; en tal sentido, tenemos que:

Desde una **dimensión subjetiva**, *“lo profesional está directamente relacionado con la dialéctica de las elecciones y el proceso de toma de decisiones vinculadas a lo académico y a lo laboral”*. En tanto que, desde una **dimensión social**, *“la elección de qué hacer en términos de ocupación, está estrechamente relacionada con el contexto”*. (Manzanares, A.; Sanz, C., 2018, p.67).

Posicionarnos sobre estas dos dimensiones: *la subjetiva y la social*, nos sirven de base para elaborar una prospectiva del <<*desempeño profesional exitoso*>> tomando como referencia la organización del trabajo y del sistema productivo.

Según Fuentes (2010, p. 239-240), cuando una persona se encuentra en una situación en la cual se requiere que elija una ocupación, se pretende que opte por

aquella en la que exista mayor probabilidad de obtener éxito laboral.

Para la autora, el *desempeño profesional exitoso* se da cuando se presentan al menos dos características, las cuales se esquematizan en la siguiente tabla:

Tabla #. 05. Factores del desempeño profesional exitoso.

Características a considerar	Factores del cual depende el desempeño profesional exitoso	
<p>1.- Ejecución eficiente de las actividades:</p> <p>Se refiere a la manera en que se realiza de manera eficiente las actividades requeridas dentro de una ocupación.</p> <p>Nos insta, inmediatamente, a pensar en las habilidades e intereses de la persona, es decir, al grado de excelencia con el cual realiza las actividades propias de su ocupación, así como, el agrado al realizarlas.</p>	<p>Factores personales</p>	<p>a) <i>Condiciones biológicas</i> respecto a los requerimientos mínimos necesarios del organismo que posibiliten al individuo ejecutar los comportamientos en cuestión, tanto en la etapa de capacitación como en los momentos en los que se requiere su ejecución profesional.</p> <p>b) <i>Repertorio comportamental</i> que depende de la historia interactiva a través de la cual la persona ha aprendido y ejercitado la gama necesaria de comportamientos constituyentes del repertorio profesional requerido. Esto implica no sólo el aprendizaje de dichos comportamientos, sino también del logro de ciertas condiciones paramétricas de los mismos, relevantes al caso, bajo las cuales se consideran eficientes las ejecuciones.</p>
	<p>Factores del contexto laboral</p>	<p>Estos factores se refieren a las condiciones ambientales del contexto apropiado a los comportamientos a ejecutar. En este aspecto se incluyen ciertas condiciones que posibilitan la ejecución del repertorio profesional en cuestión tales como los recursos (físicos, instrumentales, humanos, etc.) y la situación del contexto (económica, política, organizacional, etc.).</p>

<p>2.- Logro de las expectativas laborales:</p> <p>-Se centra en el logro de las expectativas ocupacionales. Estas refieren aquello que la persona espera lograr al desempeñarse laboralmente. Las expectativas ocupacionales pueden ser de tipos muy diferentes y adoptar muchas y muy variadas formas.</p>	<p>A su vez, se considera que el logro de las expectativas ocupacionales depende principalmente de tres factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>La oportunidad de desempeñarse en el contexto laboral propicio para la consecución de lo esperado.</i> b) <i>El repertorio comportamental adecuado, que una vez ejecutado produzca los resultados deseados.</i> c) <i>De que la persona se comporte de manera efectiva ante las condiciones laborales propicias para producir el efecto deseado en el ambiente físico, personal y social.</i>
<p>-Se considera que las expectativas laborales son producto de la historia del individuo, en la cual influyen tanto sus propias experiencias como las vicarias.</p> <p>-A través de las interacciones con su entorno, ya sea mediante las consecuencias de sus actos o mediante las normas sociales, se va formando la jerarquía personal de necesidades y de valores. Esta jerarquía de necesidades y valores se puede considerar como escala de motivos de la persona.</p> <p>-Ribes (1990; citado por Fuentes, 2010, p. 240) expresa que los motivos son “tendencias de comportamiento que se manifiestan como opciones y preferencias frente a los objetos y eventos de cada situación”, y añade que los motivos direccionan el comportamiento de las personas hacia la elección de determinadas opciones, constituyendo inclinaciones o sesgos de acción.</p>	<p>A mi consideración también es imprescindible modificar la <i>percepción del mercado laboral</i> con miras a transitar por la ruta más adecuada a las necesidades y aspiraciones personales y profesionales del individuo. Para ello, se debe <i>tomar una decisión</i>, que en palabras de la propia autora (Fuentes, 2010, p. 240) quiere decir “seleccionar una opción, de entre dos o más posibilidades, basándose en ciertos criterios relevantes al caso”.</p> <p>El procedimiento que se puede seguir para <i>tomar una decisión</i> implica:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Identificar dos o más opciones b) Establecer criterios c) Predecir los posibles resultados de cada opción d) Evaluar los resultados de cada opción e) Comparar los resultados con base en los criterios establecidos y f) Elegir una opción acorde a las necesidades, al igual que, a las aspiraciones personales y profesionales.

Fuente: Elaborado de Fuentes (2010, p.239-240).

En este marco, *“se trata que la persona pueda relacionar sus capacidades e intereses con la educación, con la formación, las oportunidades de empleo o autoempleo, contribuyendo a su realización personal”* (Cedefop, 2006; citado por Manzanares, A.; Sanz, C., 2018, p.66).

Con fundamento en lo anterior, se puede decir que, existen imbricaciones tanto personales como contextuales para establecer los criterios a trabajar dentro del proceso de orientación profesional tales como: *“el autoconocimiento, el conocimiento del mundo laboral, la habilidad para tomar decisiones, la capacidad de planificar y desarrollar proyectos profesionales y vitales”* (Sebastián Ramos, 2003; citado por Grañeras, M., Parras, A. (Coords.), 2009, p. 261); así como, el *“aprendizaje para las transiciones”* (Manzanares, A.; Sanz, C., 2018, p.62).

En última instancia, considero que el objetivo principal de la orientación profesional, no es únicamente conseguir el ajuste del sujeto al puesto de trabajo para su óptimo tránsito laboral; por el contrario, la atención debe centrarse en el sujeto como un ser integral, agente protagonista de su propio aprendizaje y, por ende, del empoderamiento de sus capacidades, competencias, intereses y aspiraciones personales y profesionales; con el fin de lograr su autorrealización.

2.3 La juventud como etapa de transición

Por otro lado, el crecimiento y desarrollo de la juventud hacia la edad adulta supone una de las múltiples y diversas transiciones que experimentamos todos los seres humanos a lo largo de nuestras vidas.

Luego entonces, desde nuestra cotidianidad, nos pernoctamos que la juventud se caracteriza por esa lucha incansable y emancipadora en pro de sus ideales revolucionarios más profundos: sus sueños, anhelos, deseos, ilusiones, proyecciones, metas y esperanzas; de la búsqueda insaciable de un lugar en el mundo (el mundo juvenil), de la conformación de su identidad única e irreplicable (su

autoconcepto, autoimagen y yo ideal); con el propósito de diferenciarse respecto de sus pares y de los otros (del mundo de los adultos).

También se suscita la discrepancia y el cuestionamiento ante la figura de autoridad (con lo que consideran injusto o con lo que no están de acuerdo) conforme a su escala de valores, así como, la ruptura y disonancia con los modelos funcionales de familia tradicionalmente establecidos.

Además, desde la vida pública, presenciamos el tullido choque generacional entre adultos y jóvenes; de igual modo, asistimos a la reformulación de sus expectativas de vida, sus gustos, intereses y la diversidad de expresiones tales como: la música, el grafiti como arte paralegal incomprendido, el uso del lenguaje y la retórica como instrumento para exigir sus derechos; de los accesorios y las vestimentas para adornar el cuerpo (estar a la moda), de sus interacciones en las redes sociales, del uso de las nuevas tecnologías; al igual que, el inicio de una vida sexual diversa y activa; caracterizados por el compañerismo, la complicidad, la solidaridad, el amor, la atracción, el enamoramiento, la pasión, la libertad y la autonomía, etc.

De la misma forma, la juventud adquiere otro matiz desde la política. Al respecto, tenemos que *“el concepto de juventud, es un término que, por un lado, permite identificar el periodo de vida de una persona que se ubica entre la infancia y la adultez, que de acuerdo a la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), es entre los 12 a los 29 años”* (IMJUVE, 2017).

En tanto que, *“la juventud mexicana está conformada por 37.5 millones de personas (INEGI, 2015), quienes representan el 31.4% de la población total”*. (IMJUVE, 2019).

Sin embargo, desde los cambios jurídicos, institucionales y socioculturales tanto nacionales como internacionales, se ha consensuado considerar a las personas jóvenes como *“sujetos de derecho, con capacidad de agencia y de participación activa en el devenir nacional... en virtud de su composición heterogénea,*

requerimientos particulares y grado de vulnerabilidad respecto a otros grupos etarios” (IMJUVE, 2019).

Así pues, *“la condición joven no alude sólo a fenómenos de orden biológico vinculados con la edad (como la salud o la energía vital)” (Margulis & Urresti, 1996; citado por IMJUVE, 2019); sino que también, se considera a la juventud como “una construcción social que trata de dar cuenta de la dinámica que emerge de la lucha de poderes y de la resistencia de visibilización de este grupo en la esfera social; con capacidad autogestiva y de recursividad para transformar su realidad” (IMJUVE, 2019).*

Actualmente, observamos que la dinámica de la juventud se ha ido modificando dentro de la esfera social, hoy por hoy, los jóvenes *“ya no siguen pautadamente la secuencia lineal de abandonar el hogar familiar, acabar los estudios, conseguir un empleo, adquirir la independencia económica y formar una familia. Al contrario, buscan formas alternativas de adquirir su propia autonomía e identidad al margen de esta secuencia” (López, A., Moreno, A.(Coord.), Segado, S., 2012, p. 16).*

Para López, A., Moreno, A.(Coord.), Segado, S. (2012, p. 9-10), estos cambios se producen en un entorno social caracterizado por el proceso de *individualización y desestandarización*. Al respecto, citan a los siguientes autores, que nos explican atinadamente en qué consisten estos dos conceptos, que a saber son:

- La **individualización** se refiere a la progresiva independencia de las decisiones personales respecto a las instancias normativas tradicionales que en el pasado habían determinado las trayectorias vitales de los jóvenes, tales como abandonar el hogar familiar, finalizar los estudios, integrarse en el mercado laboral, formar una pareja y tener hijos (Beck y Beck Gernsheim, 2003; Meil, 2011).

- El concepto de **desestandarización** alude al proceso mediante el cual los individuos siguen itinerarios más complejos, al margen de la linealidad tradicional y de los rituales convencionales. Esto se refleja en que cada joven cambia su situación personal y social en numerosas ocasiones.

Por ejemplo, puede abandonar los estudios y retomarlos más tarde, abandonar el hogar familiar y regresar de nuevo a él, tener varios trabajos, varias parejas, unirse, separarse y reconstruir nuevas familias (López Blasco, 2005; País, 2007).

Por lo tanto, en este contexto, se configura una nueva forma de proyectar la vida para las generaciones más jóvenes que han roto con las estructuras, patrones y secuencias de una vida tradicional, unidireccional y lineal; pues en *“pocos años se ha transformado profundamente la sociedad”*, tal como anunciaba Toffler (1980; citado por Corominas, E., 1998, p. 158); en donde *“una de las características de la estructura social actual es la complejidad de roles profesionales, familiares y sociales, el desdibujamiento del ciclo vital”* (Catells, 1996; citado por Corominas, E., 1998, p. 158).

Ante este escenario, la orientación profesional debe prestar especial atención a los nuevos patrones que configuran la dinámica social en los procesos de *“integración y personalización, entre adaptarse a las nuevas situaciones sin perder la estructura personal, pues requiere de la intervención de profesionales de la orientación, que medien en este proceso”* (Corominas, E., 1998, p. 158).

Por otro lado, es importante definir desde nuestra concepción de orientación profesional, la relación que guarda el fenómeno de transición con la práctica orientadora. Luego entonces, hablar de transición resulta complejo por la diversidad de aspectos que abarca en la vida del ser humano.

En palabras de Corominas (1998, p. 156), la definición que nos proporciona el

diccionario de la Real Academia Española es la siguiente:

<<Acción de pasar de un estado a otro. Estado intermedio entre uno más antiguo y otro al que se llega en un cambio>>.

Desde la perspectiva educativa, *“el concepto de transición en educación se relaciona con el concepto de estadio, etapa o periodo en que dividimos o secuenciamos la vida de una persona. Los estadios obedecen a la evolución genética o a convenciones sociales”* (Corominas, E., 1998, p. 156).

Así pues, todas las personas experimentamos diferentes transiciones a lo largo de nuestras vidas, voluntarias e involuntarias; que nos exigen adaptarnos rápidamente a los nuevos cambios tanto biológicos como físicos y psicológicos; empero de nuestra condición humana, y, por otro lado, a los cambios sociales, económicos, políticos y culturales a los que estamos sujetos como individuos personalizados y socialmente considerados.

Dichas confluencias entre individuo y sociedad, que nos envuelven dentro de la esfera social, nos demandan de todas nuestras capacidades biológicas, físicas, cognitivas y sociales para *“garantizar supervivencia o para progresar hacia niveles superiores de desarrollo”* (Manzanares, A.; Sanz, C., 2018, p.65).

En tal sentido, se analiza esta etapa transitoria del proceso hacia el desempeño profesional exitoso; sin embargo, este análisis nos obliga en primer lugar a clarificar atinadamente nuestra concepción de transición; con el fin de comprender su sinergia desde la óptica de la orientación profesional.

Sin embargo, no existe una conceptualización exacta del fenómeno de transición; por lo que, a través de la concatenación de diversos supuestos, que ofrecen varios autores tales como Echeverría (1996); citado por Corominas, E. (1998, p.156-158) y Schlossberg, N.K. (1984); Gimeno Sacristán (1996); Figuera (2015); citados por

Manzanares, A.; Sanz, C. (2018, p.168), se pretende derivar una concepción aproximada sobre este fenómeno en cuestión, que a saber es la siguiente:

El periodo de *transición* de un individuo es considerado como una situación de disonancia o tensión, entre una situación previa y otra posterior, donde se superponen las demandas del contexto multiforme y la respuesta del sujeto; provocando en él, una ruptura con sus estructuras de experiencias previas; que invariablemente, lo conducen a un desequilibrio interno y externo.

Este suceso en la vida del individuo le obliga a aprender nuevos roles sociales, profesionales y familiares; con la finalidad de integrarse hacia el nuevo estadio por el cual transita, a través de un proceso de operabilidad de reajuste y adaptación al cambio; a fin de lograr nuevamente su equilibrio biopsicosocial.

Lo anterior, produce una transformación en la comprensión de sí mismo y de su entorno, para el desarrollo de su personalidad, el incremento de su autonomía y la toma de decisiones en un proyecto de vida que posibilite la consolidación de su autorrealización. Por ende, podemos decir que:

Orientar en el proceso de transición es una tarea holística, que abarca la persona en todas sus facetas. Para ello, más que ayudar, aconsejar o asistir, consiste en mediar, poner en contacto, los aspectos personales con la nueva situación. Orientar significa capacitar a las personas para que tomen decisiones adecuadas. Cada transición es una oportunidad para adaptarse a la nueva situación, sin perder de vista el proyecto de vida y su tendencia hacia la autorrealización. (Corominas, E., 1998, p. 158).

A continuación, tomando como referencia (Ilustración No. 03) la concepción holística de la orientación de Isus (1995; citado por Corominas, E., 1998, p. 158) y extrapolando los factores personales y sociales al modelo en cuestión; se muestra desde esta perspectiva, la sinergia que presentan estas condicionantes o

determinantes personales y sociales en la satisfacción de las necesidades del orientado (el estudiante), quien actúa como agente protagonista de su propio proceso de transición y con una marcada proyección de su itinerario personal y profesional hacia su autorrealización más profunda.

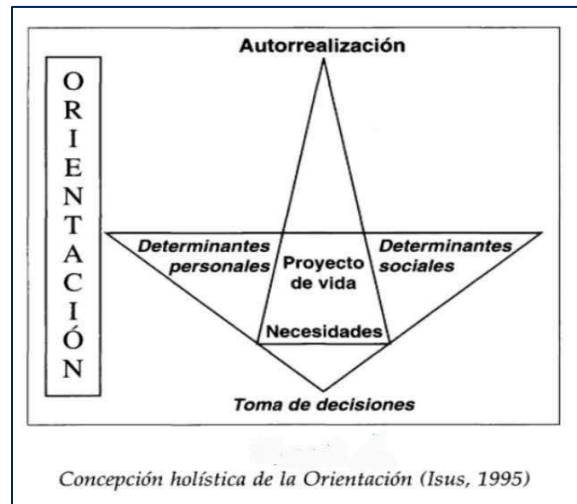


Ilustración 03. Concepción holística de la Orientación (Isus, 1995).

Fuente: Corominas, E. (1998, p.158).

Siguiendo a Corominas (1998, p.158-159), la interpretación del triángulo anterior estriba en las siguientes implicaciones para la Orientación Profesional:

1.- El triángulo inferior está compuesto por dos vértices, que corresponden a las determinantes personales (vértice izquierdo) y determinantes sociales (vértice derecho), al igual que, la aguja del triángulo apuntando hacia abajo.

-El vértice izquierdo (determinantes personales) comprende el conjunto de cualidades personales, limitaciones y experiencias que configuran la personalidad, esencia en todo proceso de transición, para no perderse en el camino.

-En tanto el vértice derecho (determinantes sociales) abarcan el conjunto de las variables del entorno, diferentes en cada transición.

-La toma de decisiones está representada por la aguja del triángulo inferior

apuntando hacia abajo.

2.- Siguiendo al autor, el triángulo superior indica los aspectos más trascendentes del proceso orientador:

-A semejanza de una catedral gótica, donde la aguja apunta hacia el infinito, la persona necesita trascender su propia realidad y tender a la autorrealización. Para poder alcanzarla precisa ir cubriendo sus necesidades básicas y realizar proyectos vitales que le permitan evolucionar.

-En este sentido, orientar consiste en afianzar el triángulo inferior, proporcionando información sobre sí mismo y sobre su entorno. Pero también debe proporcionar alternativas, criterios de contraste para que la persona pueda identificar, elegir o reconducir su proyecto vital.

Finalmente, esto nos deja en claro, que la intervención en orientación profesional se debe realizar conforme a los principios: antropológico, de prevención, de desarrollo, de intervención social y fortalecimiento personal; con la finalidad de crear espacios o situaciones de aprendizaje; que favorezcan el empoderamiento de los jóvenes universitarios y, de esta forma, optimizar su capacidad de agencia y recursividad; aprovechando al máximo sus herramientas personales, así como, las herramientas que el contexto social pone a su disposición.

Todo ello, sin duda, repercutirá en su tránsito a la etapa adulta con mayores posibilidades de éxito, a través de los procesos de: integración, personalización, adaptación y estructuración personal y social. En última instancia, se pretende que el orientado esté en condiciones de elaborar su proyecto de vida personal y profesional, de que tome las mejores decisiones; con el fin de satisfacer sus necesidades más profundas y con una tendencia hacia la autorrealización de sus aspiraciones personales y profesionales.

2.4 La transición del estudiante universitario al mundo laboral

Ahora bien, si extrapolamos lo anterior al contexto universitario, atisbamos un punto de inflexión de gran envergadura para los estudiantes, quienes “*el paso a la universidad implica adaptarse a un contexto organizativo, educativo y social, regulado por normas explícitas y/o implícitas sensiblemente diferentes a las de los sistemas previos*”. (Figuera, 2016; citado por Manzanares, A., Sanz, C., 2018, p. 170).

Lo anterior, nos sensibiliza a comprender porque actualmente en la mayoría de las Instituciones de Educación Superior (IES), se implementan programas educativos orientados a integrar y a vincular a los estudiantes de nuevo ingreso con el medio universitario; con el propósito de que adquieran un sentido de pertenencia e identidad profesional. Digamos, pues, que es una forma de acompañarlos en su tránsito por la universidad.

De esta forma, Figuera (2016; citado por Manzanares, A., Sanz, C., 2018) nos refiere en otras palabras, que los estudiantes, se enfrentan a diversos procesos de integración y adaptación en situaciones complejas dentro de la universidad; que afectan las dimensiones: académica, social y personal del proceso de enseñanza-aprendizaje, que a saber son:

- 1) **La dimensión académica:** Se refiere al nivel progresivo de dificultad de los contenidos académicos y de las competencias cognitivas que se requieren para asimilarlos dentro del nuevo espacio formativo. También a la adaptación de diferentes metodologías de enseñanza y aprendizaje en la relación maestro-alumno; al igual que, la adquisición de diversas estrategias y técnicas de aprendizaje por parte del estudiante.
- 2) **La dimensión social:** Alude al establecimiento de relaciones sociales en contextos culturales diversos y los conflictos que se suscitan dentro de la

comunidad universitaria, así como, las posibles resoluciones ante dichas situaciones adversas como factor de integración y adaptación en la vida institucional.

- 3) La dimensión personal:** Comprende tres necesidades esenciales en la vida universitaria del estudiante: la vinculación e identidad universitaria, el proyecto de vida (personal y profesional) y la jerarquización de prioridades de acuerdo a una escala de valores para gestionar su formación integral.

Sin duda alguna, el proceso de transición, es un entramado complejo por la naturaleza de las dimensiones que abarca en la esfera biopsicosocial del estudiante universitario. Aunado a ello, también se debe considerar que, conforme se avanza en la complejidad de los estudios, el joven universitario, se va confrontando con su proyecto de vida personal y profesional.

En este sentido, el estudiante universitario deberá planificar su ruta profesional; que le permita compaginar sus estudios superiores (ruta académica) con las exigencias del campo ocupacional y del mercado de trabajo de su profesión y, de manera simultánea, implementar un conjunto de estrategias orientadas a prevenir aquellas dificultades que tendrá que sortear durante su tránsito al mundo laboral.

A este respecto, tenemos que, en los últimos semestres de la carrera, los jóvenes universitarios deberán elegir sus respectivas áreas de pre-especialización, la prestación del servicio social para aplicar, reforzar y complementar lo aprendido durante su formación, la elección de prácticas profesionales en contextos locales o regionales, su participación como voluntarios en itinerarios afines a su profesión, la participación en programas de desarrollo profesional para becarios, la comprensión o posesión de idiomas y elegir entre una gran variedad de modalidades de titulación, etc.

De igual manera, subsanar aquellas lagunas de conocimiento que no fueron

cubiertas durante la carrera, el reforzamiento o adquisición de nuevas competencias profesionales, la búsqueda de información sobre el mercado laboral, así también; la vinculación con bolsas universitarias de trabajo y su correspondiente itinerario en los procesos de selección de personal de las instituciones del sector público y privado.

Del mismo modo, podrán optar o no por continuar con los estudios de posgrado o bien, autoemplearse a través de la cultura emprendedora como alternativa emergente al empleo tradicional.

Por ende, vemos que las necesidades de orientación se concretan en las estrategias de exploración y clarificación de elecciones realistas basadas en el autoconocimiento de habilidades, intereses y valores. Como lo señalan Lobato e Ilevanto (2013; citado por Manzanares, A., Sanz, C., 2018, p. 171), *“los estudiantes universitarios deben saber interpretar sus diversas experiencias, considerar las diferentes perspectivas y encontrar un sentido a sus vidas”*.

Luego entonces, la importancia de dichas necesidades está en el propio establecimiento de los objetivos del estudiante, quién a su vez; necesita planificar e implementar con ayuda del orientador profesional, las estrategias de autoconocimiento y de exploración sociolaboral que le permitan realizar adecuadamente este proceso (Manzanares, A., Sanz, C., 2018).

En este contexto, la toma de decisiones y, sobre todo, *“el aprendizaje de la autoconsciencia y la auto-regulación de sus vidas”* (Manzanares, A., Sanz, C., 2018, p. 171) se tornan imprescindibles antes de iniciar el tránsito hacia el mundo del trabajo.

De este modo, las transiciones configuran las trayectorias (o experiencias) personales y sociales del estudiante en su ruta biográfica, quién ávido por independizarse y alcanzar su autonomía; deberá transformarse en un sujeto

autogestivo con capacidad de agencia para salir adelante en cada etapa de transición del ciclo vital.

Desde esta perspectiva, el proceso de transición laboral conlleva una adaptación por parte del joven universitario, tal y *“como sucedió al inicio de la vida universitaria, deberá de nuevo adaptarse a un contexto organizativo y social, regulado por normas explícitas y /o implícitas sensiblemente diferentes a la universidad. En la medida en que el proceso sea gradual y adecuadamente preparado, las dificultades de transición se aminoran”* (Manzanares, A., Sanz, C., 2018, p. 172).

Por consiguiente, hablar de transición laboral se vuelve aún más complejo, dado que, bajo esta lógica de incorporación al mundo del trabajo, diversos autores tales como Castel (1997); Alonso (2007); Price *et al* (2011); citados por López, A., Moreno, A. (Coord.), Segado, S. (2012, p. 74), sostienen que las personas nos relacionamos y adquirimos nuevos roles profesionales y laborales; que nos obligan a adaptarnos e integramos en función de nuestra inserción laboral; resaltando el poder adquisitivo y nuestra capacidad de consumo; esto, derivado del nuevo estatus adquirido.

En este sentido, dichas imbricaciones son esenciales en *“las transiciones juveniles como contexto de referencia en el que los jóvenes ya están incluidos (si trabajan) o excluidos (si todavía no trabajan)”* (López, A., Moreno, A. (Coord.), Segado, S., 2012, p. 74).

A partir de estas correlaciones, hay varios autores, que coinciden en afirmar que el enfoque evolutivo, que predomina más en el colectivo de orientadores profesionales, expone de manera integral la sinergia de las transiciones a lo largo del ciclo vital, es decir, su carácter procesal a lo largo de toda la vida del individuo.

Sin embargo, según Grañeras, M., Parras, A. (Coords.) (2009, p. 256), el modelo sociofenomenológico del desarrollo propuesto por Donald Super (1968), es el que

con mayor profundidad representa los planteamientos de dicho enfoque. El modelo de Super concibe el desarrollo profesional como un proceso que:

- Abarca todo el ciclo vital, lo que se ha llamado el desarrollo procesal de la carrera del sujeto.
- Pasa por maxi-ciclos el cual hace referencia a etapas o estadios cualitativamente diferentes: crecimiento, exploración, establecimiento, mantenimiento y desaceleración. Dichas etapas conllevan transiciones y periodos separados por miniciclos: periodos críticos o transiciones que comprenden las fases de: rupturas de compromisos, crianzas, exploración y establecimiento (Savickas y Super, 1996; citado por Bulgarelli, R., Fallas, M., Rivera, J.A., 2017, p. 4).
- Requiere madurez vocacional, esto es, un nivel de desempeño en el autoconocimiento y la toma de decisiones, congruente con la etapa vital y profesional que vive la persona. En consecuencia, se integran dos elementos: la madurez vocacional y el desarrollo del autoconcepto.

Por ende, todas las personas inevitablemente pasamos por cada una de las diferentes etapas del desarrollo a lo largo de nuestras vidas. En este contexto, el posicionamiento teórico del enfoque evolutivo propuesto por Super (1953,1969, 1996; López, 2003; citados por Bulgarelli, R., Fallas, M., Rivera, J.A., 2017, p. 3) nos dice en términos generales, que todas las personas enfrentamos diferentes tareas y etapas interconectadas entre sí durante el ciclo vital, los cuales se pueden ver afectados por hechos personales, profesionales, sociales; que responden a las exigencias del ambiente y a las generadas por la persona. La teoría detalla que:

Durante todo el ciclo vital, las personas están comprometidas con ciertos papeles que influyen en su proceso vocacional, papeles que varían en intensidad y en grado de responsabilidad de acuerdo con el incremento de la

edad, es decir, pueden cambiar el estilo de vida de las personas y aumentar el impacto de las decisiones vocacionales en el desarrollo general de cada individuo (Rodríguez, 1998; citado por Bulgarelli, R., Fallas, M., Rivera, J.A., 2017, p. 4).

Bajo esta lógica, cada etapa del desarrollo del ciclo vital representa un reto adaptativo producto de la transición dinámica entre una y otra; luego entonces, la transición al mundo laboral no es la excepción. Los seres humanos estamos inmersos en este proceso evolutivo.

Así pues, basándonos en la concatenación de estos planteamientos evolucionistas, que fueron los principios básicos para la configuración de otras perspectivas o enfoques en orientación profesional; se expondrán en las siguientes tablas (Tabla No.06, 07 y 08), algunos elementos esenciales del denominado:

- **Movimiento de Educación para la Carrera**
- **El Enfoque de la Orientación para las Transiciones y**
- **La perspectiva Histórico-Cultural del Desarrollo Humano**

Cabe mencionar, que cada uno de estos enfoques, nos proporcionan características importantes para comprender la sinergia entre la orientación profesional, los procesos formativos y su vinculación con el entorno sociolaboral (Ilustración No. 04).

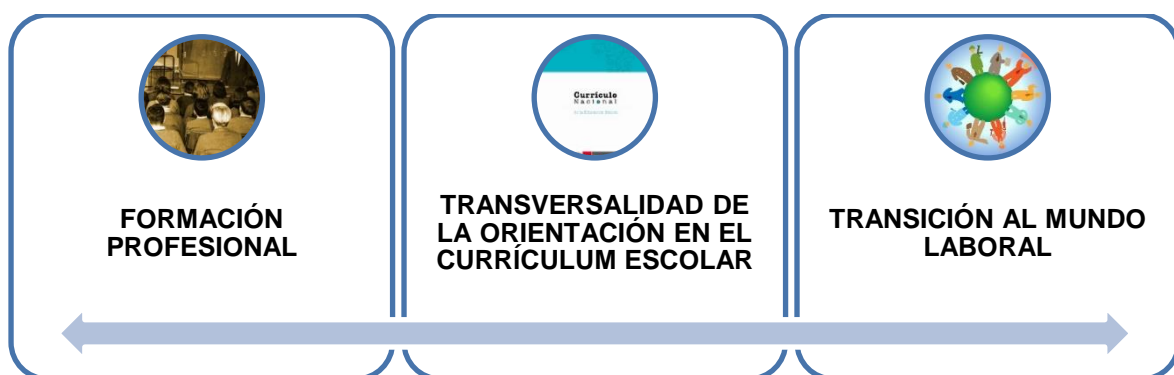


Ilustración 04. Vinculación del proceso educativo y el trabajo mediado por el currículum escolar.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla #. 06. Enfoques o perspectivas de la Orientación Profesional.

ENFOQUES O PERSPECTIVAS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL			
ENFOQUE O PERSPECTIVA	NECESIDADES DE ORIENTACIÓN	OBJETIVOS	LÍNEA DE INTERVENCIÓN
<p>Movimiento de Educación para la Carrera (Career Education).</p>	<p>-Surge en Estados Unidos durante la década de los cincuenta en medio de una etapa de crisis y transición social posterior a la Segunda Guerra Mundial y los sucesivos cambios tecnológicos que demandan de una mayor preparación y especialización de los trabajadores.</p> <p>-También en respuesta a la deficiente formación que recibían los jóvenes en las escuelas, la cual no facilita su adaptación a la vida adulta ni tampoco el acceso a un puesto de trabajo.</p>	<p>-Dotar al alumno de habilidades, competencias, destrezas y técnicas que le permitan hacer frente a los desafíos de una sociedad compleja y en constante cambio tecnológico.</p>	<p>-La educación como una inversión en beneficio de la sociedad.</p> <p>-Inclusión de la orientación en el currículum escolar.</p> <p>-Vinculación de la escuela con el mundo del trabajo.</p> <p>-La educación del autoconocimiento y autovaloración del estudiante.</p> <p>-La educación en valores propios del mundo del trabajo.</p> <p>-Conocer el entorno: oportunidades educativas y ocupacionales disponibles.</p> <p>-Conocimiento de la carrera.</p> <p>-Exploración del mercado de trabajo.</p> <p>-Desarrollo básico de habilidades básicas en matemáticas y comunicación oral y escrita.</p> <p>-Adquisición de competencias y destrezas básicas que demanda el puesto de trabajo.</p> <p>-Habilidad para la adaptación y la toma de decisiones.</p> <p>-Habilidades para buscar, encontrar, obtener y conservar un empleo.</p> <p>-Habilidad para utilizar el tiempo de ocio de manera productiva: trabajo no remunerado, voluntarismo y trabajo en casa con la familia.</p> <p>-Estimular la iniciativa y creatividad.</p>

Fuente: De Carmona, B., Cortina, Y., Martín D. (2012, p.55-63); Corominas, E. (1998, p. 165) y Grañeras, M., Parras, A. (Coords.) (2009, p. 255-262).

Tabla #. 07. Enfoques o perspectivas de la Orientación Profesional.

ENFOQUES O PERSPECTIVAS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL			
ENFOQUE O PERSPECTIVA	NECESIDADES DE ORIENTACIÓN	OBJETIVOS	LÍNEA DE INTERVENCIÓN
Enfoque de la Orientación para las Transiciones.	-Basado en los principios del Enfoque Sociofenomenológico de D. Super (1968), en el que la intervención en orientación profesional atiende las necesidades específicas que presenta el orientado en sus diferentes transiciones a lo largo de la vida; principalmente en la escuela y en el trabajo.	-Fungir como intermediario entre los individuos, el mercado de trabajo y la formación para que los sujetos de la orientación adquieran los elementos y herramientas necesarias para confrontar su proceso de transición con mayores posibilidades de éxito.	-Consolidar la vinculación entre la institución educativa y el mundo laboral. -Inclusión de la orientación para la transición en el currículum escolar. -La elaboración y ejecución de los programas de orientación para las transiciones. -El autoconocimiento y la autoevaluación del orientado. -La exploración profesional. -El conocimiento del mundo laboral y las experiencias laborales. -Las destrezas de empleabilidad. -La capacidad de planificar y desarrollar proyectos personales y profesionales. -La habilidad para tomar decisiones y -Las transiciones especiales.

Fuente: Elaborado de Carmona, B., Cortina, Y., Martín D. (2012, p.55-63); Corominas, E. (1998, p. 165) y Grañeras, M., Parras, A. (Coords.) (2009, p. 255-262).

Tabla #. 08. Enfoques o perspectivas de la Orientación Profesional.

ENFOQUES O PERSPECTIVAS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL			
ENFOQUE O PERSPECTIVA	NECESIDADES DE ORIENTACIÓN	OBJETIVOS	LÍNEA DE INTERVENCIÓN
<p>Perspectiva Histórico-Cultural del Desarrollo Humano.</p>	<p>La escucha activa y dialógica de los procesos de comunicación, reflexión e intercambio personal entre orientador y orientado.</p> <p>-La educación de la personalidad del estudiante.</p> <p>-La motivación profesional.</p> <p>-La formación y desarrollo de las inclinaciones del sujeto hacia una profesión u ocupación.</p> <p>-Los procesos de elección, formación y desempeño profesional.</p> <p>-La autodeterminación profesional.</p> <p>-La adaptación al cambio y el proceso de toma de decisiones.</p>	<p>Diseñar situaciones de aprendizaje como espacio educativo que estimulen la formación y desarrollo de las potencialidades de la personalidad del estudiante, sus conocimientos, habilidades, intereses e inclinaciones hacia una u otra profesión u ocupación, así como, su capacidad de autodeterminación profesional.</p>	<p>-El desarrollo humano como una función de la evolución y como un proceso de generación de significados por la interacción del individuo con el entorno (interaccionismo simbólico).</p> <p>-La unidad dialéctica de la naturaleza interna, activa, reguladora, de la psiquis humana y su naturaleza histórico-social.</p> <p>-El surgimiento y desarrollo de la subjetividad humana.</p> <p>-El proceso de comunicación como un acto de reflexión e intercambio de experiencias que se establece entre el orientador profesional (psicólogo, pedagogo, maestro) con el orientado (el estudiante).</p> <p>-El contexto educativo: escuela, la familia, la comunidad y las instituciones sociales implicadas.</p> <p>-Las condiciones de aprendizaje e influencias educativas.</p> <p>-La motivación profesional y la influencia del medio social.</p> <p>-La autodeterminación profesional.</p> <p>-La creatividad, la independencia y la autonomía.</p> <p>-La toma de decisiones, la inserción y adaptación a la vida laboral.</p> <p>-La actuación profesional responsable.</p> <p>-La solución de problemas.</p> <p>-El proceso orientador a lo largo de todo el ciclo vital del sujeto.</p>

Fuente: Elaborado de Carmona, B., Cortina, Y., Martín D. (2012, p.55-63); Corominas, E. (1998, p. 165) y Grañeras, M., Parras, A. (Coords.) (2009, p. 255-262).

Con respecto a estos tres enfoques, se puede dilucidar que tienen en común, que parten de la consolidación del vínculo indisoluble entre las necesidades del contexto educativo y las demandas de una sociedad dinámica y cambiante.

También aluden al propósito de desarrollar y potencializar en el orientado (el estudiante) los conocimientos, las destrezas, las técnicas, las habilidades, las competencias, inclinaciones e intereses profesionales. Cabe mencionar, que, para cada uno de los enfoques, es importante establecer la determinación de las condicionantes personales y contextuales presentes en todo proceso de transición y su adaptación a nuevos roles y escenarios en un entorno social multiforme.

Aunado a lo anterior, también se consideran las circunstancias políticas, socioeconómicas y educativas del momento, el orientador profesional, pues; juega un papel preponderante en el establecimiento de una relación ético-pedagógica para acompañar al joven universitario a saltar al siguiente peldaño, es decir, para que esté en condiciones de elaborar su propio proceso de transición laboral; el cual implica múltiples aprendizajes, partiendo de su subjetividad y un enfoque socioconstructivista; a favor de su crecimiento personal.

Por otro lado; tenemos la reflexión y la exploración consciente del desempeño profesional en el nuevo rol adquirido por parte del individuo, el establecimiento de nuevas metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo, al igual que; la inserción a un ámbito ocupacional con determinadas expectativas profesionales y el mantenimiento de una vida laboral activa; que demanda de una constante profesionalización.

A este respecto, por ejemplo, tenemos a *“quienes optan por un ciclo largo de escolaridad y en la inserción laboral o mejor, la incorporación al mundo laboral, tanto si se produce al concluir los estudios secundarios o universitarios”* (Corominas, E.,1998, p. 165). De esta forma, se van conformando las trayectorias profesionales como la recolocación en diversos empleos o puestos de trabajo, el ejercicio de la

profesión a través de la internacionalización o emprendedurismo y finalmente, el declive (o la jubilación si es el caso).

Sin embargo, las transiciones laborales y las trayectorias profesionales no son estáticas y lineales; sino que se modifican en función de las necesidades e inclinaciones personales y profesionales significativas para el individuo en interacción con su medio social.

En el ámbito laboral *“la gestión de las transiciones profesionales está influida por las estructuras de equilibrio de las que parte...”* y *“los retos profesionales (elección, inserción, recolocación, etc.) como situaciones de desequilibrio...”* Así pues, *“para el joven y el adulto las transiciones suponen un cambio substancial en la definición del yo en donde todo proceso de transición implica transformación”* (Kegan, 1982; McAuliffe, 1993; citados por Corominas, E., 1998, p. 165).

En este sentido, es cuando cobran fuerza los planteamientos de Donald Super, al afirmar que, en este periodo de transición laboral, comprendido entre los 18 y 21 años (transición) y 22-24 años (ensayo), las poblaciones de jóvenes universitarios, se encuentran en una interacción más compleja con su entorno; que, a su vez, requerirá de mayor madurez para una toma de conciencia con la realidad a medida que entran al mercado laboral o a la preparación profesional, de la autoevaluación de sus competencias y de sus experiencias para integrarlas cognitivamente y conductualmente en su proyecto de vida profesional (Bulgarelli, R., Fallas, M., Rivera, J.A., 2017, p. 6).

Lo anterior, podemos representarlo en el siguiente gráfico que nos comparte Pilar Figuera (1996), acerca del progreso evolutivo del rol del trabajo en diferentes momentos transitorios en la vida del joven universitario; tomando como punto de referencia el autoconocimiento del estudiante, su formación académica, la inserción al mundo laboral, así como, las trayectorias profesionales (actualización, profesionalización y rotación o recolocación en puestos de trabajo, etc.).

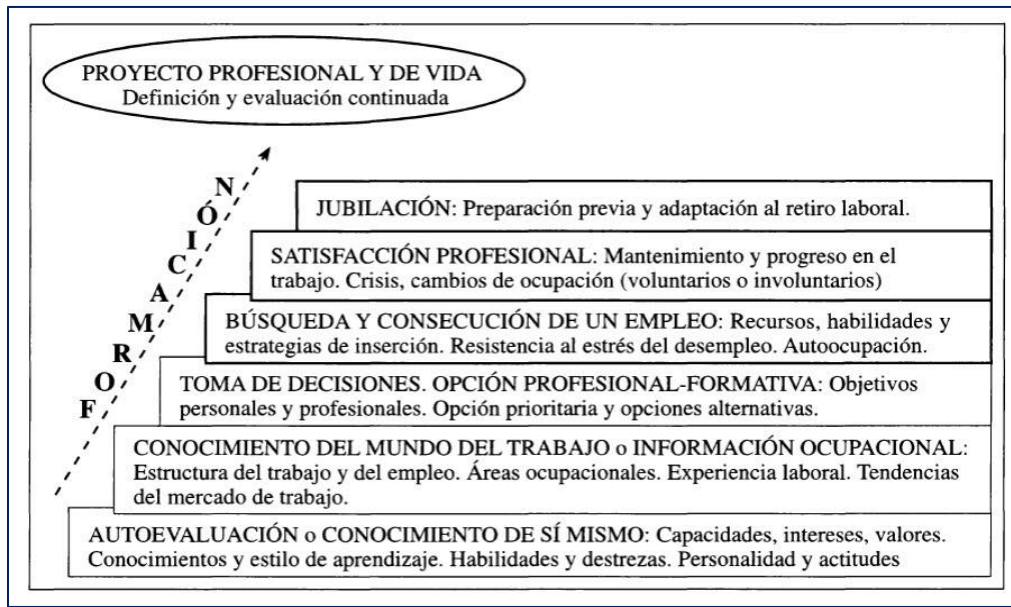


Ilustración 05. Fases en la trayectoria laboral del individuo (Figuera, 1996).

Fuente: Figuera, P. (1996; citado por Corominas, E. (1998, p.166-167).

Como se puede apreciar en la ilustración anterior (Ilustración No. 05), tenemos que:

- En los tres primeros peldaños, en la base del gráfico, constituyen la fase preparatoria que tiene lugar normalmente en el ámbito escolar. Constituyen el territorio tradicional de la orientación profesional.
- Los tres peldaños siguientes (línea del recuadro más gruesa) representan las tres transiciones más relevantes: la entrada, la permanencia, el progreso y la salida del mundo laboral.
- La inclusión en el gráfico del término <<Formación>> quiere recordar que el aprendizaje en la sociedad actual no se limita a una fase escolar, sino que, es continuo a lo largo de toda la vida y vinculado al desarrollo personal y profesional.
- La referencia al <<Proyecto profesional y de vida>> en la parte superior del gráfico pretende destacar una cuestión esencial: todo el proceso de

evolución formativa y laboral debe estar guiado y estimulado por un proyecto profesional o de vida.

- Las actividades de esta etapa se centran en encontrar y ensayar un trabajo como modo de vida. Aquí se ponen en juego las evaluaciones y los resultados académicos y personales del aprendizaje obtenido en la universidad; con el objetivo de la estabilidad y congruencia en cuanto a la aceptación dentro del sistema u organización, así como, con el área de trabajo o campo de especialización (Villa, 2010; citado por Bulgarelli, R., Fallas, M., Rivera, J.A., 2017, p. 6).

Por lo tanto, la transición al mundo laboral no es un evento aislado o fortuito en sí mismo, sino que, es una de las tantas transiciones que inevitablemente se viven y que están íntimamente interconectadas con otros procesos transitorios acaecidos en la ruta biográfica de las personas.

Cada uno de estos peldaños redefinirá la identidad individual del joven estudiante universitario y las aspiraciones personales y profesionales que se proyecten en el presente y en el futuro.

CAPÍTULO 3 ELEMENTOS IMPLICADOS EN LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA PROFESIONAL

Hoy en día, el reloj biológico de los seres humanos se encuentra sometido a una intensa actividad física y mental debido a las múltiples ocupaciones de la vida cotidiana. Las exigencias personales, familiares, académicas y profesionales absorben la mayor parte del tiempo de las personas; provocando que la mayoría de las veces, los asuntos esenciales de la vida, se dispersen sin ningún itinerario posible que defina las metas y los objetivos concretos para resolverlos.

Lo mismo pasa en el contexto universitario, la mayoría de los estudiantes carecen de elementos que les permitan construir un proyecto de vida tanto personal como profesional; por lo que no se han trazado metas claras y precisas sobre los derroteros que guiarán su vida personal, académica y profesional a corto, mediano y largo plazo. Pareciera que está muy lejos el día en que tengan que abandonar las aulas universitarias para dar el salto cualitativo al mundo laboral; cuando en realidad no es así.

Tampoco han previsto los posibles obstáculos y alternativas a considerar en el logro de sus objetivos; sino que, van viviendo el día a día de una manera rutinaria y quijotesca. Así pues, el estrés constante y la presión por no tener claras las alternativas para el cumplimiento de sus metas merman la capacidad de proyectar y sin ningún ápice de sentido y dirección para la existencia humana.

En tal sentido, se vuelve de vital importancia la capacidad de proyectar y estructurar el pensamiento para planificar todas aquellas actividades necesarias en la movilización de los recursos de los que se disponen, tanto internos como externos.

A este respecto, la elaboración de un proyecto de vida profesional puede ser un instrumento conveniente para estructurar con antelación el paso hacia la transición al mundo laboral con mayores posibilidades de éxito y en el cual se debe tomar en cuenta el autoconocimiento, que comprende aspectos esenciales del ser humano

tales como: la personalidad, los conocimientos, los estilos de aprendizaje, las capacidades, las habilidades, las actitudes, los valores y las decisiones sobre aquello que se pretende lograr.

También representa la posibilidad de reorientar la ruta académica y profesional en consonancia con las exigencias de la formación universitaria, la importancia de una profesión, la estructura del trabajo, los criterios de empleabilidad, los esquemas de contratación y las modalidades de inserción al mundo laboral; con el fin de implementar estrategias en torno a la toma de decisiones que nos faciliten el tránsito hacia esta esfera de la vida.

Por consiguiente, desglosaremos cada uno de estos elementos tan importantes para la elaboración de un proyecto de vida profesional, los cuales se enuncian a continuación:

3.1 Las exigencias de una profesión

En principio, no podríamos adentrarnos en la planificación de un proyecto de vida profesional, si no se tiene clara la importancia de una profesión, la razón de su existencia y las exigencias que conlleva como elemento fundamental para el desarrollo de una sociedad.

De tal manera, se puede decir que la profesión constituye la piedra angular sobre la cual los aprendizajes esperados toman forma y contenido, para la ulterior aplicación de los conocimientos en la solución de los problemas que la vida nos plantea.

De cierto modo, que la profesión en sí misma, se considera como *“una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable para su supervivencia como sociedad humana, para lo cual se precisa el concurso de la comunidad de profesionales que como tales se identifican ante la sociedad”* (Hirsch, A., 2002; citado por Alcántara, A., Barba, L.,

2003, p. 21).

En tal sentido, Juan González (1994, citado por Alcántara, A., Barba, L., 2003, p. 21), refiere que, para acceder al ejercicio profesional como actividad humana, se requiere vocación de servicio, contar con las aptitudes requeridas para proporcionar un bien específico a la sociedad y conducirse con responsabilidad personal sobre los juicios emitidos, los actos realizados y las técnicas empleadas en el ejercicio de la profesión. Para ello, se exige que el profesional se someta a un periodo de preparación especializada y formal en instituciones educativas.

Luego entonces, el profesional, debe adquirir los conocimientos y técnicas intelectuales para la realización del servicio que presta y de los que depende la licencia (en todos los niveles de la educación superior) para ejercer la profesión.

Así pues, la profesión como elemento innovador de desarrollo, representa el pináculo del conocimiento que una nación ha alcanzado, la cual refleja las condiciones materiales de existencia que le precedieron y, al mismo tiempo; constituye un instrumento supeditado al aparato ideológico para la reproducción y perpetuación del tipo de hombre que se desea formar. Pero, también representa la oportunidad para la transformación y evolución de un país.

3.2 El Autoconocimiento

El <<*autoconocimiento*>> nos permite comprender en términos generales, que la conducta del ser humano puede modificarse a través de la experiencia; en donde, dicho sea de paso, se produce un aprendizaje para la evolución humana. Es decir, es la capacidad de comprensión que tiene el ser humano sobre sí mismo debido a la interacción de sus disposiciones internas [la consciencia, la percepción, el pensamiento...] con los factores del ambiente; las cuales condicionan sus respuestas modificándolas.

La importancia de la comprensión de <<*sí mismo*>> en la dinámica intrasubjetiva del ser humano se vuelve un acto imprescindible; toda vez que, a través de dicha acción reflexiva, podemos traer a la consciencia todo lo que ocurre dentro de nosotros mismos y de cómo proyectamos ese conocimiento interno en nuestras relaciones interpersonales.

En efecto, *“conocerse a sí mismo implica pues un conocimiento de las circunstancias que preceden a nuestras conductas y, sobre todo, de las circunstancias que les siguen; la conducta viene a ser, en cierto modo, la resultante de todo ello”* (Freixa, E., 2003, p. 2).

Por otro lado, también sometemos a tela de juicio los valores que ponemos en juego en nuestras relaciones interpersonales y las actitudes que adoptamos frente al mundo; al igual que, nuestros miedos que nos dejan perplejos ante las exigencias de una sociedad postmoderna.

Asimismo, arribamos a un nivel de introspección y reconocimiento de lo que <<*somos o podemos llegar a ser*>> en el que convergen nuestras motivaciones, deseos, anhelos, aspiraciones, intereses y perspectivas de vida que se apoltronan inconmensurablemente para ser realizadas.

Luego entonces, podría decirse que, el acto de conocerse a sí mismo es según Freixa, E. (2003, p. 4) *“una actividad cognitiva, mental y la conducta que la traduce públicamente para demostrarla no es más que su consecuencia”*.

A través del autoconocimiento, podemos reconocer los conocimientos que poseemos, los rasgos de nuestra personalidad, al igual que, nuestras capacidades, aptitudes, competencias, actitudes y valores que se traducen en talentos para el desarrollo profesional y que también nos permiten explorar los sentimientos, las emociones y la capacidad de adaptación a los nuevos escenarios personales, académico-profesionales, familiares y sociolaborales, etc.

Sólo si sabemos quiénes somos y hasta dónde podemos llegar para transformarnos y evolucionar; sólo así, podremos plantearnos metas o acciones para el logro de nuestros objetivos y, de esta forma, otorgar una dirección y un sentido a nuestra existencia.

3.3 La personalidad

Crespo, C., Olvera, G., Ríos, T. (2013, p. 58-59) consideran a la personalidad como un concepto que explica diversos atributos que caracterizan a un individuo y en el cual reconocen determinadas características de su comportamiento y, por ende, se manifiestan a través de una *“organización dinámica en la cual se integran los hábitos, las actitudes, los sentimientos y las capacidades de un individuo”*.

A este respecto, Quintanilla, B. (2003, p. 45-46), dice que la personalidad está conformada por el temperamento y el carácter. Al temperamento lo considera como *“el **carácter innato**, para hacer notar que viene dado por los rasgos hereditarios, principalmente físicos o estrechamente ligados a aspectos orgánicos”*. Del mismo modo, hace referencia al carácter propiamente dicho (en su acepción más plena), a lo que *“tradicionalmente se ha llamado **carácter adquirido**, considerado como parte de éste los rasgos logrados por el individuo a lo largo de su desarrollo”*.

A su vez, Crespo, C., Olvera, G., Ríos, T. (2013, p. 59) señalan que estos aspectos que integran la personalidad se relacionan y se influyen recíprocamente para conformar, en conjunto, un patrón individual que es lo que caracteriza a cada persona y su relación consigo mismo y con el mundo.

En términos generales, Quintanilla, B. (2003, p. 45-46) añade que *“el temperamento no varía, pero el carácter si puede modificarse a través del ambiente y la educación...pues toda la educación y la formación se basan en que existe la posibilidad de que la persona aprenda y se forje. Además de la acción educadora, cada individuo se va conformando de una manera distinta de acuerdo a las*

experiencias”.

Cabe mencionar que *“el carácter es una parte de la personalidad, no la personalidad en sí. El carácter corresponde a la parte más estrictamente espiritual del individuo, es decir, la intelectivo-volitiva, y puede variar de un individuo a otro según como se desarrolle y el uso que haga de su entendimiento, y de su voluntad libre y responsable. Por ello, no estamos determinados ni terminados...”* (Quintanilla, B., 2003, p. 47).

A modo de ejemplo, los rasgos de personalidad pueden ser la ansiedad, la autoestima, el autocontrol, la perseverancia, la introversión, la extroversión, etc. Estos rasgos pueden explorarse con la ayuda de instrumentos o cuestionarios de personalidad, dinámicas grupales, juego de roles, etc. (Grañeras, M., Parras, A. (Coords.), 2009, p. 263).

3.4 Las capacidades

Nuestro repertorio de capacidades se activa y se potencializa al nacer, a partir de las experiencias que vamos tejiendo en nuestra vida cotidiana y que, con el paso del tiempo, moldean nuestras estructuras mentales a través de procesos psicológicos que van madurando con el crecimiento y desarrollo. Dicha evolución histórico-social como lo denominan Martínez, O., Méndez, A., Salas, J. (2004, p. 14-15), conforman nuestro bagaje cultural (conocimientos, hábitos, modos de actuar, experiencias, costumbres) que se transmiten de generación en generación.

En otras palabras, nuestro acervo de conocimiento hecho a mano se manifiesta en los instrumentos o productos elaborados por el ser humano en áreas de conocimiento como la filosofía, la ciencia, la tecnología, el arte, la literatura, etc.

En este sentido, las capacidades humanas son un factor fundamental para el aprendizaje porque permiten el desarrollo de cada miembro de la sociedad.

También constituyen un conjunto de características, cualidades, peculiaridades o herramientas naturales (aptitudes) con que cuenta la personalidad del individuo en toda su constitución (física y psicológica). Dichas características están íntimamente relacionadas con sus habilidades mentales o cognoscitivas, afectivas y de conducta.

Al respecto, Crespo, C., Olvera, G., Ríos, T. (2013, p. 60-62) nos explican en qué consiste cada una de estas capacidades:

La *capacidad cognitiva* del estudiante toma en cuenta todas las experiencias del contexto escolar relacionadas con su aprovechamiento y rendimiento académico, así como, a los retos intelectuales a los que se enfrenta por cuenta propia; con el propósito de asimilar significativamente ciertos contenidos de aprendizaje y que son adquiridos durante toda su trayectoria académica.

Por otro lado, la *capacidad afectiva* del estudiante nos remite a las reacciones emocionales más constantes y estados de ánimo más comunes que afectan sus sentimientos a nivel intrapersonal e interpersonal.

Y en el plano del comportamiento, la *capacidad de conducta* hace referencia a la capacidad o dificultad de controlar, movilizar y coordinar todo el cuerpo o partes de él, es decir, las habilidades físicas y motoras; las experiencias en los deportes, trabajos manuales y actividades al aire libre.

3.5 Las habilidades

De la misma manera que las capacidades son indispensables para el desarrollo personal y profesional del ser humano, las aptitudes o habilidades se convierten en cualificaciones para afrontar las exigencias de una sociedad globalizada. Si bien, no hay una conceptualización universal sobre lo que es una habilidad, si existen parámetros que nos ofrecen una aproximación sobre la misma y su importancia.

Siguiendo esta misma línea, la definición de habilidad es considerada por Rigby y Sanchis (2006; citado por Portillo, M., 2017) como una construcción social; pues en palabras de estos autores *“las definiciones dependen del lente desde el cual se mira: el trabajo, la comunicación, la tecnología, la sociedad, lo psicosocial, la política”*.

Por tanto, las aptitudes se pueden considerar como *“una disposición innata o potencial natural del individuo, es la materia prima para el desarrollo de habilidades...”* *“La aptitud tiene que ver con la facilidad, ocurrencia, autonomía, intuición, confianza, imaginación entre otras para un determinado tipo de tareas o actividades...”* (Rodríguez, H., 2007, p. 151).

Luego entonces, tenemos que *“la habilidad representa una propiedad individual, una destreza física y mental para realizar una tarea en el proceso del trabajo”* (Clarke y Winch, 2006; citado por Portillo, M., 2017).

En las nociones anteriores, podemos advertir, que la habilidad se refiere al desempeño de una capacidad o destreza para la aplicación práctica del conocimiento teórico que posee el sujeto en un contexto determinado. Por ello, la habilidad al igual que el aprendizaje, *“sólo puede ser demostrada en el rendimiento (haciendo algo), mientras que el conocimiento puede obtenerse por medios más abstractos, como la conversación”* (Portillo, M., 2017).

Derivado de lo anterior, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1993:1; citado por Grañeras, M., Parras, A. (Coords.), 2009, p. 291) considera que hay un conjunto de ámbitos principales de habilidades para la vida, que *“dan lugar a un comportamiento adaptativo y positivo, que permite a los individuos afrontar efectivamente los desafíos y las demandas de la vida diaria”*, que a saber son:

- Toma de decisiones
- Solución de problemas

- Pensamiento creativo
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Conciencia de sí mismo
- Empatía y capacidad para enfrentar las emociones y el estrés.

Finalmente, Fernández, E., Sobrado, L. (2010, p. 15), refieren el desarrollo de las siguientes habilidades o aptitudes básicas tales como:

- El razonamiento ante problemas planteados verbalmente.
- Habilidad para razonar y solucionar problemas matemáticos.
- Habilidad en el uso y conocimiento del lenguaje y
- Habilidades sociales o interpersonales

Por otro lado, Fernández, E., Sobrado, L. (2010, p. 15) y Universia (2018), también señalan un conjunto de nuevas cualificaciones en:

- Liderazgo y espíritu emprendedor
- Creatividad y trabajo en equipo
- Capacidad de adaptación
- Uso de las tecnologías de la información
- Cultura científico-tecnológica y
- Lenguas extranjeras

3.6 Las actitudes

Generalmente, nuestras actitudes denotan consciente o inconscientemente una necesidad intrínseca e intersubjetiva por externar nuestros estados de ánimo, sentimientos y emociones; que son fundados en los deseos, anhelos, motivaciones o aspiraciones, al igual que, en nuestros valores, inquietudes, temores, esperanzas, conocimientos, gustos, preferencias y expectativas de vida.

En la vida cotidiana, cuántas veces hemos escuchado el famosísimo aforismo: <<*debes de actuar con conocimiento de causa*>>, esto quiere decir, que debemos tener plena conciencia de las causas más profundas de nuestro actuar; las razones que motivan nuestras acciones y que tienen que ver con el autoconocimiento y con la necesidad de manifestar un comportamiento para obtener lo que deseamos.

Una definición clásica de actitud nos la proporciona Allport (1935, en Martín-Baró, 1988; citados por Mayordomo, S., Páez, D., Ubillós, S., 2003, p. 1), que la considera como *“un estado de disposición mental y nerviosa, organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones”*.

Para ampliar nuestro panorama, podemos decir que *“la actitud se concibe como la predisposición a actuar antes de ejecutar un comportamiento o conducta, que puede estar influenciado por algún tipo de componente de carácter personal. Tiene que ver con lo afectivo, cognitivo y conductual”* (Gallego, 1999:31-79; citado por Rodríguez, H., 2007, p. 151).

Por ejemplo, actitudes de personas creativas son: curiosidad, imaginación flexible, perseverancia, optimismo, enfrentar retos, evitar juzgar, ver obstáculos, descontento constructivo, ver problemas como interesantes para solucionar, entre otros. (Gallego, 1999:31-79; citado por Rodríguez, H., 2007, p. 151).

En este contexto, podemos advertir, que las actitudes poseen las siguientes características: (Zimbardo y Leippe, 1991; Vallerand, 1994; citados por Mayordomo, S., Páez, D., Ubillós, S., 2003, p. 1).

- a) Es un constructo o variable no observable directamente porque son experiencias construidas a lo largo de nuestra historia de vida, que se entretienen en nuestro interior, es decir, de manera intersubjetiva. Sólo pueden ser analizadas a través de su externalización.

- b) Implican una organización, es decir, que son valoradas como estructuras psicosociales complejas entre sí, porque están cargadas de aspectos cognitivos, afectivos y conativos.
- c) Tienen un papel motivacional de impulsión y orientación a la acción porque van dirigidas a algo o a alguien; provocando una respuesta dinámica entre el individuo y los objetos o situaciones.
- d) Están influenciadas por la percepción y el pensamiento porque tienen una significación social por parte del sujeto que las recrea y las reorienta en los planos individual, interpersonal y social.
- e) Son expresiones comportamentales mediadoras entre el individuo y el medio natural y social.
- f) Son perdurables porque son aprendidas e incorporadas a las estructuras mentales que posee el sujeto; quién, a su vez, las reorienta, las modifica o reestructura de acuerdo a las nuevas experiencias y las fomenta o las modela.
- g) Tienen un componente de evaluación o afectividad de agrado-desagrado porque representan respuestas de carácter electivo que manifiesta el sujeto a partir de sus juicios y valores.
- h) Poseen un carácter definitorio de la identidad del sujeto porque implican una alta carga afectiva y emocional que refleja los deseos, voluntad y sentimientos en la manera de actuar. Son producto de las experiencias intersubjetivas que nos han ido conformando.

- i) Son externados a través del lenguaje como juicios evaluativos acerca de algo o de alguien susceptibles de subjetivarse con el pensamiento como objeto de actitud.
- j) Están a disposición del sujeto como sumarios accesibles que permanecen archivados en la memoria a largo plazo.

Según Rosenberg (1960); McGuire (1968, 1985); Breckler (1984); Judd y Johnson (1984); Chaiken y Stangor (1987); citados por Mayordomo, S., Páez, D., Ubillos, S. (2003, p. 6), desde la perspectiva de un modelo tridimensional toda actitud incluye tres componentes esenciales:

- a) El *componente cognitivo* se refiere a la forma como es percibido el objeto actitudinal (McGuire, 1968), es decir, son los juicios de valor, creencias, opiniones, pensamientos, valores, conocimientos y expectativas las que determinan como se percibe y lo que representa para el sujeto (Hollander, 1978).
- b) El *componente afectivo* son aquellos procesos psicológicos expresados como estados de ánimo, sentimientos, emociones y gustos de acuerdo a una escala de preferencias establecida por el propio sujeto a partir de sus evaluaciones (agrado-desagrado) con respecto al objeto actitudinal (McGuire, 1968).

Se expresan emocional y físicamente a través de reacciones como: el enojo, el estrés, la ansiedad, la preocupación, la felicidad, la timidez o el miedo, etc.

- c) El *componente conativo-conductual* se evidencia como la tendencia o disposición del sujeto de emitir a través de las actitudes; un conjunto de juicios, valoraciones e intenciones conductuales, a favor o en contra del objeto o situación de la actitud (Rosenberg, 1960; Breckler, 1984).

Para concluir, podemos decir que las actitudes aplicadas en el ámbito laboral son imprescindibles para un buen desempeño profesional y al respecto se citan las siguientes (Universia, 2018; 2020):

- Aprender con entusiasmo todos los aspectos de una empresa.
- Tratar a la empresa como si fuera propia.
- Generar oportunidades viables.
- Anticipar los problemas.
- Ser honesto y directo.
- Demostrar habilidades conservando la humildad.
- Inspirar y motivar a los demás a ser mejores.
- Continuar la formación.
- Contribuir al buen ambiente laboral.
- Decisión y flexibilidad.

3.7 Los valores

En la actualidad, no sólo es de vital importancia contar con los conocimientos, habilidades y competencias para un adecuado desenvolvimiento laboral, sino también, es necesario adquirir un conjunto de valores que guíen nuestro comportamiento ético acorde con lo que se espera de un profesional del Siglo XXI.

En estos tiempos de gran dificultad para insertarse en el mercado del trabajo, las empresas han establecido sus propios criterios de empleabilidad para seleccionar a su personal, el cual debe ser congruente con los códigos éticos, valores, principios y pautas de conducta de cada una de ellas.

En general los valores profesionales deben estar acordes con la misión y visión de las instituciones empresariales, es decir, con la cultura organizacional y empresarial que se pretende promover, así como, el compromiso de responsabilidad social a la que están sujetas.

Es por ello, que las instituciones del sector público y privado, demandan de personal cualificado que cumpla con los perfiles profesionales requeridos. En este sentido, los valores son criterios que deben estar presentes en el desarrollo profesional y, en particular, en la formación universitaria. Pero, ¿qué son los valores?, si bien, no existe una definición verdadera y absoluta sobre lo que es un valor, si existen elementos fundamentales para su reconocimiento tanto en el mundo académico como en el ámbito profesional.

Cabe mencionar que, los valores son un reflejo de la época histórica en la que se vive, están influenciados por las condiciones materiales de existencia que rigen a cada sociedad y supeditadas a las ideologías sobre la concepción de ser humano que se pretende formar para el desarrollo y progreso de una nación. Están sustentados en códigos éticos previamente consensuados por los miembros de una sociedad o comunidad para guiar su actuar personal o profesional.

También son un reflejo de la personalidad de cada individuo y de la cultura en términos de formación que éste posee; valga decir, la educación de la persona. Por consiguiente, los valores se manifiestan con base en lo que cada persona considera como importante para su autorrealización personal y profesional; y los pone en práctica de manera jerárquica de acuerdo a una escala de valores estructurada por el propio sujeto.

Según Crespo, C., Olvera, G., Ríos, T. (2013, p. 27) los valores son aquellas características positivas o negativas que los seres humanos le atribuyen a diversos ámbitos como son: la moralidad, las artes, las ciencias, la economía, el derecho, y se refieren a todo lo que se considera bueno, bello, deseable o correcto, o bien, a lo malo, lo feo, lo indeseable o lo incorrecto.

En este sentido, para Rodríguez, H. (2007, p. 151) *“el valor como acto humano, de ejecución consciente y libre en un nivel racional, se concibe como una propiedad de las personas por el solo hecho de existir. Son objeto material de la moral y la ética”*.

Luego entonces, es indispensable que los postulantes cuenten con los siguientes valores:

Tabla #. 09. Ejemplos de valores profesionales.

VALORES PROFESIONALES	
<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Ética • Responsabilidad • Esfuerzo • Respeto • Lealtad • Humildad • Adaptabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Honestidad • Individualismo • Secreto profesional • Inclusión • Responsabilidad social • Tolerancia • Confianza • Generosidad • Solidaridad

Fuente: Por Longo, B. (2020).

Por tanto, los valores profesionales constituyen un factor humanizador fundamental frente a la sinergia laboral determinada por la *Ecuación: Eficiencia + Eficacia = Producción* (en el mercado de trabajo).

Partiendo de este contexto, los conocimientos, las habilidades, las actitudes, los intereses y los valores profesionales son elementos dinamizadores que determinan la integridad y conciencia ética de un trabajador dentro de la empresa.

3.8 Las competencias

Las directrices actuales referentes a la educación están orientadas a preparar a los estudiantes universitarios en la adquisición y desarrollo de destrezas, habilidades y competencias que se exigen en el campo laboral. Por ende, los criterios de empleabilidad contemplan no sólo perfiles profesionales cada vez más complejos, sino también, la flexibilidad del joven universitario para desarrollar diversas competencias acordes a las necesidades de los nuevos escenarios laborales.

Desde este contexto, *“el enfoque de competencias tiene sus orígenes en países*

anglosajones (Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Australia y Nueva Zelanda) en la década de los sesentas” (Portillo, M., 2017). Pero, ¿qué son las competencias?, al respecto no se puede proporcionar una definición exacta y acabada sobre este constructo social; sin embargo, existen algunas aproximaciones a partir de los atributos que la conforman tales como: la personalidad del individuo, los conocimientos, las capacidades, las aptitudes, las actitudes y los valores.

Según nos expone Rodríguez, H. (2007, p. 151) las dimensiones más relevantes que abarcan las competencias son:

- Conocimientos generales y específicos (saberes).
- La capacidad de internalizar conocimientos (saber-conocer)
- Destrezas técnicas y procedimentales (saber-hacer).
- Desarrollo de actitudes (saber-ser).
- Competencias sociales (saber-convivir).

Por lo tanto, se puede abstraer de la literatura especializada en el tema, que las competencias son un conjunto de comportamientos socio-afectivos y de valores, de destrezas sensoriales y motoras, así como, de habilidades cognoscitivas y psicológicas, que le permiten al ser humano comprender su entorno natural y social; con el propósito de movilizar sus conocimientos para la realización de una actividad o tarea orientada a la solución de problemas complejos y toma de decisiones dentro de una profesión u ocupación determinada. (Attewell, 1990; Perrenoud, 2009; citados por Fernández, E., Sobrado, L., 2010, p. 17 y UNESCO; citado por Galdeano, C., Valiente, A., 2010, p. 29).

Luego entonces, podemos advertir una clasificación de competencias genéricas o transversales que nos ofrece Galdeano, C. y Valiente, A. (2010, p. 30-31) porque precisamente atraviesan el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que son deseables que el egresado universitario posea con independencia de su profesión, pero que representan al mismo tiempo la base para

desarrollar otras más específicas y complejas.

Tabla #. 10. Competencias genéricas (transversales).

Competencias genéricas	Ejemplos
Competencias instrumentales	Capacidad de análisis y síntesis. Capacidad de organización y planificación. Comunicación oral y escrita. Conocimiento de una lengua extranjera. Conocimientos de informática. Capacidad de gestión de la información. Resolución de problemas Toma de decisiones. Habilidades para la investigación.
Competencias interpersonales	Trabajo en equipo. Trabajo en equipo multidisciplinario. Habilidad para trabajar en un contexto internacional. Habilidades de relaciones interpersonales. Razonamiento crítico. Capacidad para la crítica y autocrítica. Compromiso ético.
Competencias sistémicas	Aprendizaje autónomo. Capacidad para trabajar en forma autónoma. Adaptación a nuevas situaciones. Generar nuevas ideas. Creatividad. Liderazgo. Conocimiento de culturas y costumbres de otros países. Iniciativa y espíritu emprendedor. Procuración por la calidad. Sensibilidad hacia temas medioambientales. Capacidad para aplicar los conocimientos teóricos a la práctica. Uso del internet. Experiencia previa. Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia. Capacidad para entender el lenguaje y propuestas de otros especialistas. Ambición profesional. Motivación de logro. Capacidad de autoevaluación. Conocimientos de una segunda lengua extranjera. Capacidad de negociación.

Fuente: A partir de la síntesis de los autores: Galdeano, C., Valiente, A. (2010, p. 31).

3.9 Estructura del trabajo: esquemas y modalidades de empleo

En tiempos de la globalización o mundialización del sistema capitalista, la sociedad de la información transita hacia un nuevo modelo económico del conocimiento [como un bien de consumo]; esto trae como consigna una revolución tecnológica

que representa el pináculo para impulsar la ciencia, la tecnología y la innovación como patrones de la transformación de la estructura del trabajo.

En este sentido, se busca potenciar y eficientar los modos de producción, las relaciones sociales de producción, así como, las formas de organización del trabajo (Hernández, 2012). Así pues, la lógica del mercado se ha transformado a partir del uso de la tecnología, la cual ha sido creada a partir de la generación del conocimiento; lo que le atribuye su verdadero valor económico en el mercado.

Ante este escenario, Dabat (2007;127-129; citado por Hernández, A., 2012, p. 29-30), advierte el establecimiento de la división del trabajo entre intelectuales (generadores del conocimiento), los patrones (dueños de los nuevos modos de producción tecnológica) y obreros (la mano de obra barata) que deberán desarrollar habilidades tecnológicas con un perfil multifuncional.

A consecuencia de estas transformaciones en el mundo laboral actual, el colectivo de trabajadores intelectuales y obreros se ven sometidos a un proceso de desregulación de las relaciones laborales al incidir directamente sobre el empleo y los salarios.

Empero, al no existir una regulación jurídica clara y precisa por parte del Estado para el establecimiento de las relaciones laborales, las empresas operan de forma laxa implementando contrataciones que mancillan y vulneran los derechos laborales de los trabajadores; sometiéndoles a empleos precarios con bajos ingresos, sin acceso a seguridad social o a algún otro tipo de prestación o representación laboral.

En la actualidad existe una falta de regulación de los esquemas de empleabilidad o de contratación laboral que sacrifican el bienestar de los trabajadores y la de sus familias, que a saber son:

a) Flexibilización laboral:

En cuanto a la flexibilización laboral, Aleida Hernández (2012, p. 35) nos señala que, desde la perspectiva del colectivo trabajador, esta va orientada a la eliminación de la normatividad jurídica laboral, es decir, a la anulación de las exigencias de un marco jurídico que respalde y otorgue representatividad sindical a las relaciones laborales de los trabajadores, así como, a la organización del trabajo.

En otras palabras, la flexibilización propugna por la eliminación de los derechos laborales de los trabajadores. En este contexto, los empleadores contratan o subcontratan a los trabajadores sin ofrecerles algún tipo de estabilidad laboral en el puesto; lo que supone que pueden ser despedidos en cualquier momento. Asimismo, los contratos de trabajo son temporales, también están los despidos sin indemnización y el establecimiento de condiciones laborales sin negociación colectiva.

Hoy en día, también asistimos a la anulación de la antigüedad laboral, las jubilaciones y pensiones, al igual que, la modificación de las jornadas de trabajo por tiempo y obra indeterminada a determinada; según las necesidades de la empresa.

El pago de salarios está supeditado a los resultados obtenidos y/o a la productividad del trabajador; derivado de este marco flexible, también se le exige al trabajador que sea multifuncional o multitarea, empero, del contrato laboral sin especificación de sus funciones, entre otros (Carie, 1982; Climént, 2003; 236-237; Neffa; 2010;46;48; citados por Hernández, A., 2012, p. 35-38).

b) Precarización laboral:

Un empleo precario o atípico *“se caracteriza por no ser estable, por carecer de protección social y por tener un salario bajo, considerándose esos elementos como los más destacables, pues se contraponen al empleo típico o estándar”* (Caire, G;

citado por Rojas y Salas, 2009 en Hernández, A., 2012, p. 38) que considera todas las prestaciones y/o derechos laborales del trabajador.

Derivado de lo anterior, los jóvenes universitarios deben considerar; además de la búsqueda de empleo y/o subempleo como subordinado asalariado, otras modalidades de inserción al mercado de trabajo tales como:

a) La internacionalización:

La internacionalización del ejercicio profesional se refiere a la realización de estudios de postgrado: especialidad, maestría y doctorado; tanto en el país de origen como en el extranjero para posteriormente insertarse en el mercado laboral internacional.

A este respecto, los conocimientos que se adquieren en la universidad y que forman parte de nuestra formación profesional; envejecen a una velocidad vertiginosa que es imprescindible la articulación de la actualización académica con el desenvolvimiento del ejercicio profesional.

En tal sentido, *“la necesidad de estar al tanto de los nuevos conocimientos, las innovaciones, y la adquisición de nuevas habilidades que nos hagan más competentes impulsan a los profesionales a entrar en las actividades de educación postgraduada”* (Delgado, C., Reynaga R., 2015, p. 4).

b) El emprendedurismo:

El emprendimiento o cultura emprendedora se puede concebir como *“el conjunto de cualidades, conocimientos y habilidades que posee una persona para gestionar un proyecto concreto o su rumbo profesional”* (IMJUVE, 2018).

A este respecto, el IMJUVE (2018) refiere como principales características de los jóvenes emprendedores las siguientes: 1) estar dispuesto a aprender, 2) tener

confianza al emprender, 3) ser de mente e ideas innovadoras, 4) tener seguridad en la toma de decisiones; 5) aplicar el pensamiento creativo, 6) ser apasionado y ambicioso, 7) contar con iniciativa y liderazgo; 8) solucionar problemas de manera eficaz; además de plantearse objetivos, aprender a aprender y orientarse a los resultados.

3.10 El mercado laboral: campos ocupacionales y áreas emergentes

Otro de los aspectos fundamentales a tomar en cuenta en la construcción de un proyecto de vida profesional, lo constituye el conocimiento del mundo laboral, el cual representa todo un universo complejo supeditado al neoliberalismo económico, a las sinergias del fenómeno de la globalización y la revolución tecnológica, al igual que, a las políticas internacionales que gobiernan las estructuras de organización del trabajo, los modos de producción y las relaciones laborales.

Actualmente, la dinámica del mundo laboral y las sinergias que ocurren dentro de este contexto, fluctúan entre los actores profesionales y no profesionales, el sistema educativo en cuestión y la formación profesional; además de los organismos intermediarios que regulan los procesos de creación de empleo y la inserción laboral en el sector público, social y privado, así como, la alta volatilidad de los mercados.

Desde esta perspectiva, los escenarios laborales que se proyectan demandarán de jóvenes multifuncionales y emprendedores, pues el mercado profesional es cada vez más dinámico, complejo y variado.

Luego entonces, las tendencias del mercado profesional en nuestro país se han orientado a aquellos sectores donde la inversión privada juega un papel importante para impulsar la innovación científico-tecnológica. Es por ello, que los analistas pronostican que durante los próximos años los conocimientos provenientes de distintas áreas del saber se combinarán en un entramado que dará lugar a otros más novedosos y cuyo resultado serán las nuevas profesiones con un enfoque transdisciplinario para plantar cara a las exigencias de un mundo globalizado.

En tal sentido, según los datos del primer trimestre del 2020 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) proporcionados por el Observatorio Laboral (OLA), el ingreso promedio mensual de los profesionistas ocupados del país es de \$12,079 pesos.

Carreras con el ingreso promedio mensual más alto		\$
Finanzas, banca y seguros		\$17,388
Medicina		\$16,761
Manufacturas y procesos, programas multidisciplinarios o generales		\$16,349

Ilustración 06. Carreras con el ingreso mensual más alto al primer trimestre de 2020 (OLA, 2005).

Lo anterior, nos proporciona un panorama aproximado sobre el dominio del mundo de la banca y las finanzas globales en el campo laboral con los estándares más altos de exigencia profesional y ocupacional; seguido de las ciencias biológicas, químicas y aquellas profesiones afines al campo de la medicina. También, las ciencias exactas e ingenierías poseen una plusvalía notable en la industria manufacturera y de procesos tecnológicos; así como, en el ramo de la construcción. Y finalmente, las ciencias sociales, las humanidades y las artes coexisten en el desarrollo de programas multidisciplinarios que impulsan el desarrollo social, económico, político y cultural para el bienestar de las personas.

a) Campos ocupacionales:

Por otro lado, los campos ocupacionales hacen referencia al agrupamiento de ciertas carreras que están involucradas en las sinergias de un mismo terreno de aplicación y ejercicio por sus objetos de estudio y, por ende; tienen en común, que comparten la aplicación de sus conocimientos, métodos y técnicas de forma transversal para plantar cara a la complejidad de los fenómenos naturales y sociales que se presentan con el dinamismo de la actividad humana.

En este sentido, se articula la actividad laboral que desempeñan los profesionistas formados en cada una de las diferentes áreas del conocimiento tales como: Área de las Ciencias Físico-Matemáticas y las Ingenierías, Área de las Ciencias Biológicas-Químicas y de la Salud, Área de las Ciencias Sociales y Área de las Humanidades y las Artes (Crespo, C., Olvera, G., Ríos, T., 2013, p. 44-45).

Luego entonces, los profesionistas provenientes de distintos campos disciplinares o científicos, una vez insertos en el campo laboral; aplican sus competencias generales y específicas de manera multidisciplinaria, interdisciplinaria y transdisciplinaria para lograr un bien común para la sociedad. Por lo anterior, se puede decir que:

Los campos ocupacionales hacen referencia al espacio o dimensión laboral en el que convergen diferentes profesiones para obtener, transformar o intercambiar recursos y servicios que satisfagan las necesidades humanas y del medio ambiente a través de una amplia variedad de actividades económicas que se encuentran ligadas entre sí, ya sea para generar materias primas, transformarlas o bien proporcionar la infraestructura para distribuir los productos elaborados y hacerlos llegar a los usuarios; así como actividades que ofrecen comodidad y bienestar a las personas mediante servicios educativos y culturales, de salud y de asistencia social (DGOAE-UNAM, 2016).

En este contexto, los profesionistas que conforman la población económicamente activa (PEA), realizan su trabajo de acuerdo con los siguientes sectores económicos de la producción (Crespo, C., Olvera, G., Ríos, T., 2013, p. 117):

- **Sector Primario:** comprende las actividades económicas relacionadas con la agricultura, silvicultura, avicultura, piscicultura, ganadería, caza, pesca y la explotación racional, preservación y conservación de los recursos naturales.

- **Sector Secundario:** Incluye las actividades de transformación de la materia prima en productos socialmente necesarios y la manufactura, así como las actividades tecnológicas requeridas para la instalación, adaptación, funcionamiento, mantenimiento y optimización de los procesos técnicos del trabajo industrial.
- **Sector Terciario:** Comprende las actividades económicas referidas a los servicios administrativos, contables, financieros, comerciales, económicos, de procesamiento de información, educativos, salud, cultura y recreación.

Por lo anterior, se enlistan los campos ocupacionales derivados de los tres sectores productivos de la economía, los cuales son la base para conformar otros más complejos y de carácter emergente.

Tabla #. 11. Clasificación de los campos ocupacionales.

Campos ocupacionales	
Agropecuario y Alimentario.	Comunicación Social y Medios.
Industrias Extractivas.	Computación e Informática.
Energía.	Salud.
Industria de la Transformación Básica.	Educación.
Industria de Bienes de Consumo.	Investigación y Desarrollo Social.
Construcción y Desarrollo Urbano.	Economía, Administración y Finanzas.
Telecomunicaciones y Comunicaciones.	Preservación y Desarrollo de Humanidades, Cultura y
Transporte.	Arte.
Investigación Básica y Aplicada.	Relaciones Internacionales.

Fuente: Guía de Carreras UNAM 2012-2013; INEGI; citado por DGOAE, 2016.

b) Áreas emergentes:

Actualmente, el Siglo XXI representa, sin duda alguna, un parteaguas en el desarrollo científico-tecnológico de las sociedades a escala global. Esta revolución histórica que se ha vivido en el mundo, ya se había pronosticado desde los años sesentas del siglo pasado, pero fue en la última década del Siglo XX, cuando emergió una nueva agenda social denominada “Sociedad del conocimiento” donde la ciencia, la tecnología y la innovación han sido los patrones que han determinado

los esquemas de producción global (Domínguez, M., García-Vallejo, F,2009, p. 9-10).

Para Peter Drucker (1994) “este tipo de sociedad se caracterizaría por una estructura económica y social, en la que el conocimiento ha substituido al trabajo, a las materias primas y al capital como la fuente más importante de la productividad, crecimiento y desigualdades sociales” (1994; citado por Domínguez, M., García-Vallejo, F,2009, p. 11).

No obstante, una sociedad del conocimiento o de la información sustentada en los avances científico-tecnológicos, se puede concebir en términos generales como “...aquella que se nutre de sus diversidades y capacidades para generar conocimiento” como un bien de consumo (UNESCO, 2006; citado por Domínguez, M., García-Vallejo, F,2009).

Lo anterior, nos da la pauta para comprender la transformación de las estructuras de organización del trabajo, de los modos de producción y las relaciones laborales supeditadas a un nuevo modelo de la economía del conocimiento. Evidentemente, nos encontramos ante la sexta revolución tecnológica en la que “algunas áreas de la investigación científica han posibilitado un desarrollo progresivo de nuevas formas de comunicación, cognición y transferencia de información a interfaces inteligentes...” (Domínguez, M., García-Vallejo, F,2009, p. 11).

En este contexto, una revolución tecnológica como tal se puede concebir como “un conjunto poderoso y visible de tecnologías, productos e industrias nuevas y dinámicas que son capaces de sacudir los cimientos de la economía y generar una onda de desarrollo de largo plazo” (Domínguez, M., García-Vallejo, F,2009, p. 13); en tanto que Pérez (2003; citado por Hernández, A., 2012, p. 28) coincide con las autoras al afirmar que “cuando un cambio tecnológico es capaz de lograr una nueva fase de desarrollo del modo de producción, estamos ante la presencia de una revolución tecnológica”.

Al respecto, las áreas emergentes que se han ido gestado a través de la innovación científico-tecnológica son aquellas que representan nuevos y significativos desarrollos en un determinado campo. Las más representativas de la sexta revolución tecnológica del inicio del Siglo XXI, “se basan en la unificación de la materia a escala nanométrica” la cual está generando cambios radicales en las actividades humanas (Domínguez, M., García-Vallejo, F,2009, p. 8).

A continuación, se enlistan un conjunto convergente de áreas de las ciencias o disciplinas que nos permiten ampliar dicho panorama:

Tabla #. 12. Áreas emergentes del conocimiento.

Áreas emergentes	Carreras del futuro
Pre-Ecologista	Administración Agropecuaria Ciencias Agroforestales y Agrogenómicas Ecología de Datos Especialista en Cambio Climático Gerente de Sostenibilidad
Desarrollo Sustentable	Ciencias Ambientales Ciencias del Mar Ciencias de Materiales Sustentables Ciencias de la Tierra Geomicrobiólogo Hidrobiología e Ingeniería del Agua Ingeniería Ambiental y Sustentabilidad Negocios Energéticos y Sustentables Productor de Alimentos Orgánicos Química e Ingeniería en Materiales Técnico en Eficiencia Energética
Nuevas Tecnologías	Big Data e Internet de las Cosas Ciencia de Datos Informática, Seguridad Informática y Programación Digital Ingeniería en Sistemas Biométricos y Bancos de Información Ingeniería en Inteligencia Artificial y Redes Inteligentes Ingeniería en Mecánica Espacial e Ingeniería Aeroespacial Inteligencia de Negocios, Negocios Digitales y Marketing Digital Ingeniería en Producción Musical Digital Ingeniería en Telecomunicaciones, Sistemas Eléctricos y Electrónicos Ingeniería en Sistemas Digitales y Robótica

	Ingeniería en Mecatrónica y Biónica Nanociencias y Nanotecnología Tecnología para la Información en Ciencias Tecnologías para el Aprendizaje y el Conocimiento
Ciencias de la Salud	Bioquímica Diagnóstica Bioinformática Biotecnología e Investigación Biomédica y Psicología Biomédica Consejero Médico Genético Criminólogo Física Médica y Sistemas Biomédicos Ingeniería Genética y Ciencias Genómicas Nanomédico y Telemedicina Neurociencias, Ciencias Cognitivas y Psiquiatría nutricional Órtesis y Prótesis
Relaciones Humanas	Administración de Archivos y Gestión Documental Administración del Tiempo Libre Broker de Talento Desarrollo Comunitario para el Envejecimiento Desarrollo y Gestión Interculturales Desarrollo del Talento y Cultura Organizacional Desarrollo Territorial y Gestor de Comunidades Gerente de Bienestar Gobierno y Transformación Pública Innovación Educativa y Humanidades Digitales

Fuentes: América-Economía (2020) *Gestión de Carrera: 15 Carreras profesionales del futuro laboral que ya se ofrecen en México*; DGOAE-UNAM (2018) *Oferta Académica de la UNAM*. México: DGOAE/UNAM; OLA (2005) *Información Estadística para el Futuro Académico y Laboral en México: Las Carreras con mejor futuro en México*. México: SNE/STPS.

Con base en la tabla anterior, podemos agrupar aquellas carreras, profesiones e incluso campos de conocimiento más especializados; derivado del resultado de la convergencia entre las fronteras de diversas ciencias y disciplinas.

Luego entonces, se puede concluir que, la combinación de los novedosos avances científico-tecnológicos que ha creado el ser humano, es un reflejo del trabajo transdisciplinario realizado por los profesionistas de distintos campos del saber y que también representan un amplio espectro de oportunidades para insertarse en el mercado laboral en los próximos veinticinco años; además de exigir, un conjunto de cualificaciones *ah hoc* al contexto en el que vivimos actualmente.

3.11 Planificación del proyecto de vida profesional

En principio, tenemos que, desde la cotidianidad de la vida, todos los seres humanos individual y socialmente considerados vamos deconstruyendo y reconstruyendo nuestra identidad personal, es decir, vamos escribiendo nuestra propia historia de vida.

Así pues, es bien sabido, que, a lo largo de nuestra existencia, vamos transitando por diferentes contextos de desarrollo, que de alguna manera; son la base para conformar nuestro bagaje cultural, así como, para desarrollar nuestras capacidades, habilidades, actitudes, valores, intereses y experiencias de vida.

Al respecto, Luis Castañeda (2014, p. 46-79), advierte diversos aspectos del desarrollo de los jóvenes que pueden ser abordados por la orientación para la elaboración de un proyecto de vida integral, que a saber son los siguientes:

- **Aspecto espiritual:** Es todo aquello que tiene un valor o significado para la existencia humana, que proviene del interior de las personas y no se encuentra en los bienes materiales; vale decir, lo intrapersonal.
- **Aspecto intelectual:** Se refiere a la capacidad de pensamiento de las personas para aprehender la información, procesarla y aplicarla en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana.
- **Aspectos afectivo-emocional:** Alude a los sentimientos y a las cualidades emocionales que intervienen en las relaciones íntimas, interpersonales, los afectos y la vida amorosa en pareja, etc.
- **Aspecto familiar:** Está relacionado con la vida familiar como la primera institución social y célula de toda sociedad; la cual comprende las relaciones filiales entre padres, hijos, hermanos, pareja e hijos, etc. El hogar es

importante como contexto de desarrollo en la vida de todo ser humano.

- **Aspecto recreativo:** La diversión, la distracción, el ocio o el juego son elementos importantes para el desarrollo de una persona; sólo sí es sana, es decir, si no causa daño espiritual, mental o corporal a quien la practica.
- **Aspecto social:** Somos sujetos individual y socialmente considerados; en tal sentido, es importante la socialización con los pares para el desarrollo de habilidades interpersonales, actitudes y valores.
- **Aspecto corporal:** Se refiere al autocuidado del cuerpo en aspectos como el aseo personal diario, la alimentación balanceada e inocua, el ejercicio moderado, el descanso o el sueño. Todo ello, para mejorar la calidad de vida y prevenir enfermedades crónico-degenerativas, etc.
- **Aspecto ocupacional:** Hace referencia al estudio y al trabajo como condición natural del ser humano; que potencializa sus capacidades y activa sus talentos, para desempeñarse en cualquier ámbito laboral con vocación de servicio y por una remuneración en reconocimiento a su labor.
- **Aspecto económico:** Comprende la seguridad económica, la cual depende de muchos factores tales como la formación académica, un trabajo estable, el autoempleo o el emprendedurismo; que, a su vez exigen, habilidades para invertir, generar ingresos, establecer relaciones laborales óptimas, etc.

Por consiguiente, una vez que se comienza a transitar por cada una de las áreas de desarrollo que conforman la esfera biopsicosocial del ser humano; de éste emergen un conjunto de cuestionamientos que tratan de plantar cara a las grandes inquietudes, dudas, asombros, miedos, esperanzas y anhelos que se tienen por la vida presente y futura.

Luego entonces, podemos advertir que *“un proyecto de vida da cuenta de la posibilidad de anticipar una situación”*, generalmente planteada en expresiones como *“yo quisiera ser...”* o *“yo quisiera hacer...”*. Cabe mencionar, que un proyecto de vida no se gesta de la nada, sino que este se construye *“en términos de una dialéctica psico-histórica, de una interacción constante entre la historia personal y la circunstancia histórica en la que se está viviendo”* (Álvarez, L., Arce, J., Casullo, M.M. y Cayssials, A. N., De Diuk, L. W., Fernández, M., 1994, p. 17).

En otras palabras, el proyecto de vida es la respuesta de una persona estructurada, que articula su evolución psico-histórica con su historia de vida actual o futura y las circunstancias socio-históricas que le tocó vivir [sin caer en un determinismo]; en contraposición con los recursos personales que la empoderan para forjarse un futuro y transformar su realidad; con el propósito de alcanzar su autorrealización personal y profesional.

Dicho lo anterior, se puede decir que, un proyecto de vida es el conjunto de conocimientos, afectos, actitudes, valores, intereses, capacidades y habilidades que emergen de la esfera biopsicosocial del individuo, los cuales se concretan en acciones, motivaciones, deseos, anhelos; que, de manera coordinada, buscan el logro de determinadas metas u objetivos; con el propósito de otorgarle una dirección y sentido a la existencia humana a corto, mediano y largo plazo.

En este contexto, un proyecto de vida es la ruta, la guía, el esquema, el mapa y la brújula que nos permiten orientar nuestras acciones o esfuerzos, a través de un conjunto de técnicas o estrategias que nos acercan cada vez más al logro de los objetivos planteados y/o al cumplimiento de las metas propuestas en las distintas áreas de desarrollo en un tiempo determinado.

Generalmente, *“la construcción o elaboración de un proyecto de vida forma parte del proceso de maduración afectiva e intelectual”* (Álvarez, L., Arce, J., Casullo, M.M. y Cayssials, A. N., De Diuk, L. W., Fernández, M., 1994, p.18), el cual implica,

desde el ámbito que me ocupa, una *identidad ocupacional*, que nos remite necesariamente a la autopercepción del sujeto en relación con la posible inserción al mundo laboral y el juego de roles laborales.

Asimismo, se plantean la elección de las modalidades de empleo, los planteamientos éticos acerca de los valores profesionales y las cuestiones de género en el trabajo. También, son de gran importancia las percepciones subjetivas sobre lo que es prestigioso o lo que genera éxito económico (Álvarez, L., Arce, J., Casullo, M.M. y Cayssials, A. N., De Diuk, L. W., Fernández, M., 1994, p. 17-18).

Por tales razones, los jóvenes universitarios en aras de insertarse en el mundo del trabajo comienzan a proyectarse desde la esfera profesional. Sin embargo, la mayoría de ellos desconocen los elementos que conforman un proyecto de vida y el proceso para realizarlo.

Luego entonces, el propósito de estructurar un proyecto de vida profesional va orientado a reflexionar acerca de los factores internos y externos que influyen sobremanera en la toma de decisiones durante el tránsito por la vida laboral.

Por lo anterior, Crespo, C., Olvera, G., Ríos, T. (2013, p. 20) refieren que es importante considerar con antelación algunas acciones básicas para la elaboración de un proyecto de vida profesional, que a saber son:

- a) Orientar las actividades en función de determinados valores.
- b) Actuar con responsabilidad.
- c) Ser tolerante.
- d) Estar apoyado en conocimientos e informaciones realistas sobre sí mismos.
(intereses, aptitudes, posibilidades económicas, habilidades académicas)
- e) Aprovechar las oportunidades que el medio familiar ofrece.
- f) Conocer la realidad social, económica, cultural y política del país y del mundo.

Siguiendo esta misma lógica, se propone una “hoja de vida” para estructurar con mayor precisión las proyecciones que los jóvenes universitarios realizan en torno a su vida profesional.

Es importante mencionar, que la actividad no es una receta de cocina que aglutina los pasos a seguir para transitar por el mundo laboral; por el contrario, es un ejercicio de reflexión fundado en los elementos anteriormente expuestos y que es susceptible de modificarse para adaptar las metas y las acciones hasta que el joven universitario se sienta identificado con ellas. También se pueden replantear los objetivos y repetir el proceso de planificación en tres tiempos: a corto, mediano y largo plazo, pues el proyecto de vida no es un proceso estático; sino más bien, es un proceso complejo, dinámico y cambiante.

Por consiguiente, este modelo de “hoja de vida”, es un plan que se construye visualizando los conocimientos, las capacidades, las habilidades, los estilos de aprendizaje, etc., que se ponen en juego en relación a los objetivos y metas que se pretenden alcanzar; a través de acciones sistemáticas para salir adelante y con mayores posibilidades de éxito durante la transición al mundo laboral.

Del mismo modo, también es importante contar con el acompañamiento de un orientador, que sepa dirigir con pericia el acervo de conocimiento hecho a mano de los jóvenes estudiantes, al igual que, su ruta biográfica; con el fin de confrontarlo con su realidad para que sea capaz de reconocer e identificar aquellas estrategias que le permitan desarrollar o reforzar ciertas habilidades para movilizarlas en diversos contextos laborales como competencias profesionales.

Además, es un ejercicio de autoconocimiento que exige a los jóvenes universitarios el planteamiento de metas concretas y realizables, de otorgarle un sentido a su existencia y una dirección a sus vidas; con el fin de lograr sus objetivos presentes y futuros. También, les permite modificar su autoconcepto y reforzar su autoestima para empoderarse ante cualquier situación adversa que se les presente.

A continuación, se presenta en el siguiente formato, un ejercicio para su análisis en cada apartado; con el fin de que el estudiante pueda identificar los elementos que se exigen en cada columna y la correcta concatenación de una y otra; a manera de una secuenciación lógica. Este ejercicio, exige, por ende, recuperar los conocimientos previos y conectarlos con los nuevos para que el estudiante vaya contextualizando su situación personal, académica y laboral.

Tabla #. 13. Proyecto de vida profesional.

PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO DE VIDA PROFESIONAL						
CONTEXTO DE DESARROLLO	METAS PROPUESTAS	OBJETIVOS PLANTEADOS	ACCIONES A REALIZAR	RECURSOS O APOYOS	FECHA LÍMITE	EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS
PROFESIONAL Y LABORAL: Contiene información sobre el mercado de trabajo, las competencias laborales que se requieren, la percepción del mundo laboral, las habilidades para la búsqueda de empleo, así como, los perfiles profesionales para el desempeño laboral, las modalidades de empleo, las tendencias del mercado profesional, etc.	1. Las metas son aspiraciones que deben ser realistas y alcanzables. 2. Aunque las metas se proyectan a futuro, deben ser planeadas y trabajadas en el presente. 3. Las metas aportan dirección y sentido a nuestra vida. 4. Deben estar bien planteadas, deben ser personales, concretas y enunciarlas de manera positiva.	1. El objetivo puede ser: personal, académico, profesional, económico, laboral, etc. 2. Las metas y los objetivos deben corresponderse entre sí para la correcta planificación de las acciones.	1. Estrategias: Las estrategias abarcan el conocimiento y las experiencias previas del sujeto para establecerse como un camino o guía estructurada a seguir para llegar a un resultado determinado.	1. Los recursos lo constituyen las herramientas personales, los recursos económicos y el apoyo de terceros para la realización de las acciones debidamente planificadas.	1. A corto plazo (6 meses). 2. A mediano plazo (1 año) 3. A largo plazo (3-5 años)	1. Es aquello que nos hemos propuesto alcanzar con base en nuestras acciones y que son un indicador de que ya hemos llegado a la meta propuesta. 2. La meta alcanzada puede ayudarnos a cumplir el objetivo planteado o parte del mismo.

Fuente: Con información de Casares, D., Siliceo, A. (2013) y formato adaptado de Crespo, C., Olvera, G., Ríos, T. (2013, p. 17) y Mota, C. (2013, p. 15).

No obstante, también es importante responder las siguientes preguntas que ayudan a contextualizar a los jóvenes en este proceso de transición y que a saber son:

1. **¿Quién soy y hacia dónde me dirijo?**
2. **¿Cómo me percibo en el mundo del trabajo?**
3. **¿Qué está pasando actualmente en el mundo laboral en México y en el mundo?**
4. **¿En qué modalidad de transición al mundo laboral me proyecto? (empleo tradicional, emprendedurismo o internacionalización).**
5. **¿Qué habilidades profesionales se requieren en la modalidad o modalidades elegidas para insertarme en el mundo laboral?**
6. **¿Qué estrategias puedo utilizar para trabajar las habilidades profesionales que necesito desarrollar o reforzar?**

Sin embargo, Crespo, C., Olvera, G., Ríos, T. (2013, p. 20) y Mota, C. (2013, p. 15) señalan de manera sintética, que la elaboración de un proyecto de vida en cualquier esfera es un proceso que implica al menos los siguientes elementos:

- **EL RECONOCIMIENTO** de la realidad social, económica y política.
- **EI PLANTEAMIENTO** de metas a corto, mediano y largo plazo.
- **EL COMPROMISO** personal y social conforme a una escala de valores.
- **LA EJECUCIÓN** de acciones, técnicas o estrategias a realizar.
- **FIJARSE TIEMPOS LÍMITE** para concluir las actividades requeridas a corto, mediano y largo plazo.
- **ESTABLECER REDES DE APOYO** con la universidad, familia, amigos, conocidos, bolsas de trabajo, agencias de colocación, incubadoras de empresas, etc.
- **TOMAR DECISIONES** de manera eficaz acorde a las aspiraciones personales y profesionales.

A grosso modo, estas premisas nos permiten comprender que cada persona es actor protagonista y agente de cambio en la planificación y reelaboración de su proyecto de vida personal y profesional (Ver Ilustración No. 07). También clarifica el camino o la ruta para deshilvanar los elementos a considerar en una transición exitosa al mundo del trabajo.

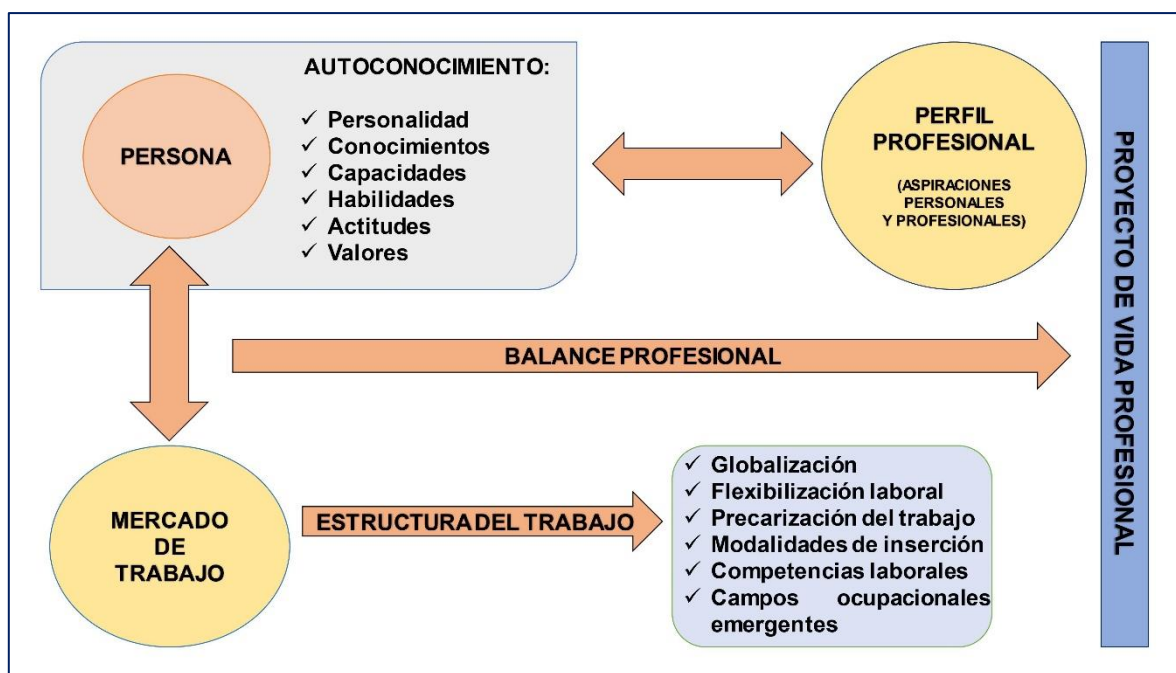


Ilustración 07. Balance para la planificación del proyecto de vida profesional.

Fuente: Elaboración propia.

Por lo anterior, es importante proyectar todo el tiempo, porque ofrece la posibilidad de establecer una estructura a la forma en que uno se conduce por el mundo. Es como tomar el control del timón de un trasatlántico con la brújula en mano, para no ir a la deriva en pleno mar abierto.

Luego entonces, si los jóvenes universitarios que están próximos a culminar sus estudios superiores consideran con antelación todos estos elementos; sin duda, se encontrarán en mejores condiciones de sustentar la mejor decisión para su presente inmediato y con mayores posibilidades de éxito durante su transición al mundo laboral.

CONCLUSIONES

Derivado del análisis expuesto con anterioridad, es posible vislumbrar algunos elementos esenciales en la intervención en orientación profesional durante este proceso de transición de los jóvenes universitarios hacia el mundo laboral y su consecuente planificación dentro del proyecto de vida profesional.

En primera instancia, es importante advertir, que la orientación es un campo de conocimiento en construcción, que deviene de una práctica que se ha ido configurando a lo largo del devenir histórico del hombre y que tuvo un importante desarrollo durante el Siglo XX.

Las principales aportaciones que la orientación profesional nos legó desde el siglo pasado lo constituyen: las características del desarrollo humano en todas sus etapas, las diferencias individuales de las personas, la psicometría y los rasgos de la personalidad del individuo, la importancia del desarrollo de las capacidades, las habilidades, el estudio de los intereses académico-vocacionales, la importancia de los valores y las actitudes, así como, la vinculación del contexto escolar con el ámbito laboral.

De este modo, diversos movimientos educativos orientados a la transición al mundo laboral han insistido en consolidar este vínculo indisociable entre la educación y el trabajo, al igual que, la inclusión de la orientación en el currículum escolar como eje transversal para la formación integral de los educandos.

Dichas imbricaciones, han representado el pináculo sobre la cual se cimientan las bases de intervención de esta práctica orientadora. Su principal objetivo, está supeditado a que el ser humano se forje un futuro mejor, a través de la potencialización de sus capacidades y el desarrollo de sus aptitudes, valores e intereses; los cuales le permitan a éste, asumir su rol en el mundo del trabajo y desempeñarse de acuerdo a sus convicciones como miembro útil dentro de una sociedad globalizada.

En este sentido, el quehacer orientador ha estado vinculado con la pedagogía como un saber integrador a través del hecho educativo, ya que esta le proporciona los marcos de referencia que guían su campo de actuación dentro del proceso de aprendizaje. De igual modo, el quehacer orientador ha contribuido a nutrir a la pedagogía como un saber integrador inmerso en una dialéctica entre la reflexión y la acción, la teoría y la práctica.

Asimismo, la didáctica como elemento articulador del proceso de aprendizaje en el hecho educativo, permite al pedagogo orientador, elegir las estrategias más adecuadas para la confrontación del joven universitario con su realidad; con el fin de transformarla; coadyuvando de esta manera a su autorrealización personal y profesional.

Por ende, se considera que una de las estrategias más eficaces que se han empleado en el campo educativo para ayudar a los estudiantes a visualizarse en un futuro y plantearse metas u objetivos, así como, la manera de lograrlos en un periodo de tiempo determinado; ha sido la elaboración de un proyecto de vida.

El proyecto de vida es un espacio humano mediado por la intersubjetividad del sujeto y el entorno, la cual abarca diversos aspectos del desarrollo integral de las personas y, dentro de la esfera ocupacional; permite realizar un análisis reflexivo para atisbar un punto de inflexión en donde confluyen los factores personales y contextuales en torno a la transición de los estudiantes universitarios al mundo laboral.

Por lo tanto, el autoconocimiento, los rasgos de la personalidad, los estilos de aprendizaje, el bagaje cultural que se posee, las actitudes, los intereses y los valores, al igual que, la autopercepción del rol del mundo del trabajo, las habilidades de búsqueda de empleo, las competencias laborales, los perfiles profesionales y la información sobre el mercado de trabajo; representan los elementos esenciales en la elaboración y reestructuración de un proyecto de vida profesional.

De este modo, el quehacer orientador, se auxilia de las aportaciones hechas por otras ciencias o disciplinas para entender mejor las sinergias personales y contextuales que rodean al individuo a lo largo de todo el ciclo vital; en aras de brindarle un acompañamiento integral con base a las necesidades de orientación que presenta.

A este respecto, la orientación profesional debe anticiparse a conocer al sujeto de la educación desde su propia idiosincrasia; con el fin de comprender su ruta biográfica, al igual que, su acervo de conocimiento hecho a mano.

Luego entonces, desde este contexto, uno de los principales imperativos de la orientación profesional debería considerar dentro de este proceso de intervención a la dinámica social de la juventud actual, a la identidad universitaria, a la formación profesional, a la estructura del trabajo y el empleo; así como, a los campos ocupacionales emergentes como aspectos dinamizadores de este proceso de transición laboral.

Lo anterior, debido a la disrupción existente entre la dinámica social de la juventud actual y el establecimiento de las estructuras, patrones y secuencias de comportamientos condicionados por los modelos tradicionales heredados de las generaciones anteriores; que, de alguna manera, guiaban el futuro de las personas, a través de una marcada proyección unidireccional de la vida. Sin embargo, dichas estructuras sociales han sido cuestionadas por los mismos jóvenes y puestas en tela de juicio porque no responden a sus convicciones y perspectivas acerca de su futuro personal y profesional.

En tal sentido, la orientación profesional, debe plantar cara ante el reto de ofrecer las condiciones necesarias para ampliar el abanico de oportunidades, alternativas y/o posibilidades de desarrollo que tienen los estudiantes antes de ingresar al medio universitario, durante su estancia en la misma, y, después de su egreso como profesionistas altamente cualificados.

Por tales razones, el proceso de transición hacia el mundo laboral se percibe como este punto de inflexión donde confluyen los recursos personales que el estudiante universitario es capaz de controlar, las características del entorno escolar que tienen que ver con su preparación académica y las cualificaciones que necesita desarrollar o reforzar para estar a la altura de los perfiles profesionales exigidos por el mundo del empleo, así como, las características del medio social que escapan a su control.

Desde este contexto, el joven universitario, deberá divisar su futuro desempeño profesional y los posibles escenarios laborales a su alcance, que contemplen otras modalidades de inserción laboral como la internacionalización del ejercicio profesional y el emprendedurismo; con la finalidad de soslayar la actual flexibilización laboral que se vive en el mundo y la precarización del trabajo que ocasiona que muchos profesionistas terminen subcontratados o subempleados en otras actividades ajenas a su profesión.

Por ende, podemos concluir, que la labor orientadora, ejercida de la mano de un profesional de la educación, deberá dirigir adecuadamente los esfuerzos de este campo para acompañar a los jóvenes universitarios en el autoconocimiento de sus fortalezas y debilidades, de sus capacidades y limitaciones, de sus aspiraciones personales y profesionales; que otorguen una dirección y sentido a su existencia.

Por otro lado, deberá poner especial atención a la autopercepción que tienen los futuros profesionistas dentro de la esfera sociolaboral y su ulterior decantamiento por aquellas decisiones que los lleven alcanzar un exitoso desempeño profesional; que contemple la marcada flexibilización de habilidades requeridas por los empleadores y la polivalencia o factor multitarea que tanto exigen las empresas transnacionales con un alto grado de competencia en el mercado internacional.

También, es importante considerar las estrategias que se pueden emplear para desarrollar o reforzar las habilidades que faciliten la transición hacia el mundo laboral, así como, el posicionamiento en un empleo determinado, la recolocación o

rotación de puestos en el trabajo e incentivar la cultura emprendedora como estrategia emergente de autoempleo; pues es un bien necesario en un mundo donde el trabajo asalariado permanente ya es una utopía.

La actualización profesional también ha de percibirse como un imperativo categórico para adaptarse a los nuevos cambios en un mundo competitivo; que, sin duda, ha traído consigo grandes beneficios a la humanidad, en una sinergia supeditada a la información y al conocimiento como un bien de consumo.

Siguiendo esta misma lógica, el uso de las nuevas tecnologías cada vez más sofisticadas; las cuales han tenido un gran impacto en todas las ramas del saber; han contribuido a mejorar nuestra calidad de vida, satisfaciendo nuestras necesidades más elementales a un ritmo vertiginoso; pero que, al mismo tiempo, el modelo neoliberal tecnócrata ha actuado en beneficio de unas cuantas élites que controlan los modos de producción, la organización del trabajo y las relaciones laborales a gran escala; en detrimento de los derechos laborales de una gran mayoría.

Luego entonces, si los jóvenes universitarios, que están próximos a culminar sus estudios superiores consideran con antelación todos estos elementos; sin duda, se encontrarán en mejores condiciones de sustentar la mejor decisión para su presente inmediato; con mayores posibilidades de éxito durante su transición al mundo laboral. Esto, les ayudará a conocerse a sí mismos, a modificar su autoconcepto y a reforzar su autoestima para empoderarse ante cualquier situación adversa que se les presente.

Por último, es viable considerar, desde la óptica de la orientación profesional, la relevancia de profundizar en los estudios relacionados con el proyecto de vida profesional y el desarrollo de las estrategias en la adquisición de competencias laborales; acordes a los criterios de empleabilidad en el mundo del trabajo. Pues, si bien, el proyecto de vida es una herramienta de gran apoyo para estructurar la

planificación de esta etapa transitoria tan significativa en el mundo juvenil; por sí sola, no basta para garantizar la superación de este suceso con mayores posibilidades de éxito. El proceso educativo no puede ser la única panacea para transformar al mundo; pero sus beneficios son enormes y redituables a corto plazo.

Por ende, se deja la puerta abierta a los profesionales de la educación y en particular, a los orientadores profesionales, para que continúen investigando cuáles serían las estrategias didácticas adecuadas para el empoderamiento personal y profesional de nuestros jóvenes; aprovechando su talento y capacidad de agencia en beneficio de la nación a la cual se deben.

FUENTES CONSULTADAS

Referencias bibliográficas:

- Álvarez, L., Arce, J., Casullo, M.M. y Cayssials, A. N., De Diuk, L. W., Fernández, M. (1994) *Proyecto de vida y decisión vocacional*, Buenos Aires: Paidós.
- Bisquerra, R. (1996) *Orígenes y Desarrollo de la Orientación Psicopedagógica*, Madrid: Narcea.
- Casares, D., Siliceo, A. (2013) *Planeación de vida y carrera (2ª ed.)*, México: Limusa.
- Castañeda, L. (2014) *Un plan de vida para los jóvenes: ¿Qué harás con el resto de tu vida?*, México: Nueva Imagen.
- Crespo, C., Olvera, G., Ríos, T. (2013) *Eligiendo mi carrera: Un proyecto de vida*, México: DGOSE-UNAM.
- Esteban, J.M., Serrano, J. (2005) *Orientación Vocacional*, Estado de México: Universidad del Estado de México.
- González, J. (2003) *La Pedagogía encierra un tesoro*, México: San Pablo.
- Luzuriaga, L. (1959) *Historia de la Educación y de la Pedagogía*, Buenos Aires: Losada.
- Martínez, O., Méndez, A., Salas, J. (2004) *Desarrollo de habilidades y capacidades intelectuales. Apoyo didáctico 5*, México: UNAM.

-Mota, C. (2013) *Cambio de carrera: Manual para el alumno*, México: DGOSE-UNAM.

-Nassif, R. (1958) *Pedagogía General*, Buenos Aires: Kapelusz.

-Quintanilla, B. (2003) *Personalidad madura, temperamento y carácter*, México: Publicaciones Cruz O., S. A.

-Ríos, T. (2011) Modelo de Orientación Personalizada. *Ponencia presentada en el Coloquio de Orientación Educativa 2011*. Ciudad de México: DGOSE/UNAM.

Referencias electrónicas:

-Alcántara, A., Barba, L. (2003) Los valores y la formación universitaria, *Reencuentro*, (38), 16-23. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/340/34003803.pdf>

- América-Economía (2020) *Gestión de Carrera: 15 Carreras profesionales del futuro laboral que ya se ofrecen en México*. México: MBA & Educación Ejecutiva / América-Economía. Recuperado de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/15-carreras-profesionales-del-futuro-laboral-que-ya-se-ofrecen-en-mexico>

-Bisquerra, R. (2005) Marco Conceptual de la Orientación Psicopedagógica, *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 3(6), 2-8. Recuperado de <http://www.remo.ws/REVISTAS/remo-6.pdf>

- Bisquerra, R. (2006) Orientación Psicopedagógica y Orientación Emocional, *Estudios Sobre Educación*, 9(11), 3-7. Recuperado <http://www.ub.edu/grop/wp-content/uploads/2014/03/Orientaci%C3%B3n-psicopedag%C3%B3gica-y-educaci%C3%B3n-emocional.pdf>
- Boza, A. (2005) La Orientación en Educación Secundaria: Una perspectiva Cualitativa desde los Orientadores, *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía de la Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía España*, 16(1), 129-146. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338230772008.pdf>
- Bullgareli, R., Fallas, M., Rivera, J.A. (2017) El proceso vocacional del estudiantado universitario en condición de logro y rezago académico: Un análisis desde el enfoque evolutivo de Donald Super, *Revista electrónica Educare*, 21(1), 1-24. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5709979>
- Carmona, B., Cortina, Y., Martín D. (2012) La Orientación Profesional desde la perspectiva histórico-cultural del desarrollo humano, *Revista Interdisciplinar Entelequia*, (14), 55-63. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4767662>
- Corominas, E. (1998) Transiciones y Orientación, *Revista de Investigación Educativa*, 16(2), 155-184. Recuperado de <https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/9841/TransicionesOrientacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

-Delgado, C., Reynaga R. (2015) *Descubre la verdadera utilidad de un postgrado*. Recuperado de <http://multiversidadreal.edu.mx/gracias-por-descargar-descubra-la-verdadera-utilidad-de-un-posgrado/>

-Domínguez, M., García-Vallejo, F (2009) La sexta revolución tecnológica: El camino hacia la singularidad en el siglo XXI, *Revista El Hombre y la Máquina*, (33), 8-21. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/478/47812225002.pdf>

DGOAE (2016) *Bolsa Universitaria de Trabajo: Carreras por campo ocupacional*, UNAM: DGOAE. Recuperado de: <https://www.dgoserver.unam.mx/portaldgose/bolsa-trabajo/htmls/bolsa-carreras-campo-ocupacional.html>

DGOAE (2018) *Oferta Académica de la UNAM*. UNAM: DGOAE. Recuperado de: <http://oferta.unam.mx/indice-alfabetico.html>

-Fernández, E., Sobrado, L. (2010) Competencias emprendedoras y desarrollo del espíritu empresarial en los centros educativos, *Educación XX1*, 13(1), 15-38. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70618037001.pdf>

-Fuentes, M. T. (2010) La orientación profesional para elegir fundamentadamente una ocupación: Propuesta alternativa, *Revista Mexicana de Psicología*, 27(2), 237-238. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243016324012.pdf>

- Freixa, E. (2003) El conocimiento de sí mismo desde la óptica conductista, *Psicothema*, 15(1), 1-5. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72715101.pdf>
- Galdeano, C., Valiente, A. (2010) Competencias Profesionales, *Educación Química*, 21(1), 28-32. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004
- Grañeras, M., Parras, A. (Coords.) (2009) *Orientación Educativa: Fundamentos teóricos, modelos institucionales y nuevas perspectivas*. Recuperado de <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP15395.pdf&area=E>
- Hernández, A. (2012) Diagnóstico del trabajo en el contexto de la globalización económica: El caso de México, *Economía Informa*, (375), 27-54. Recuperado de <http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/375/02trabajo.pdf>
- IMJUVE (11 de agosto de 2017). ¿Qué es ser joven? [Mensaje en un blog] Recuperado de <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/que-es-ser-joven>
- IMJUVE (04 de junio de 2018). Emprendimiento para jóvenes [Mensaje en un blog] Recuperado de: <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/emprendimiento-para-jovenes>

- IMJUVE (2019) *Hacia una perspectiva de juventud*. Recuperado de <https://www.gob.mx/imjuve/documentos/hacia-una-perspectiva-de-juventud>
- Liscano, A. (2007) La Pedagogía como Ciencia de la Educación, *Archipiélago. Revista Cultural de Nuestra América*, 14(56), 24-25. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/archipelago/article/view/19931/18922>
- Longo, B. (2020) *Valores profesionales: qué son, lista y ejemplos*. España: Psicología-Online. Recuperado de <https://www.psicologia-online.com/valores-profesionales-que-son-lista-y-ejemplos-5193.html>
- López, A., Moreno, A. (Coord.), Segado, S. (2012) *La transición de los jóvenes a la vida adulta: Crisis económica y emancipación tardía*. Recuperado de https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Boletin_ECOS/27/transicion_jovenes_vida_adulta.pdf
- López, M.A. (2005). Origen y desarrollo histórico de la orientación educativa. Curso Orientación para el desarrollo de vida y carrera, Tipo de trabajo no publicado. Escuela de Graduados en Educación, ITESM. Recuperado de http://lopezlunajesus.weebly.com/uploads/1/1/2/3/1123245/origen_y_desarrollo_histrico_de_la_orientacin.pdf
- Manzanares, A., Sanz, C. (2018) *Orientación Profesional: Fundamentos y Estrategias*. Recuperado de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/handle/10578/16292>

- Mayordomo, S., Páez, D., Ubillos, S., (2003) Actitud: Definición y Medición: Componentes de la Actitud, Modelo de la acción razonada y acción planificada. En D. Pérez, I. Fernández, S. Ubillos, E. Zubieta (Coords.). *Psicología Social, Cultura y Educación* (pp. 1-37). Recuperado de <https://www.ehu.es/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf>
- Molina, D. (2003) Concepto de Orientación Educativa. Diversidad y Aproximación, *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(6),1-22. Recuperado de <https://rieoei.org/historico/deloslectores/736Molina108.PDF>
- OLA (2005) *Información Estadística para el Futuro Académico y Laboral en México: Las carreras con mejor futuro*. México. SNE: STPS. Recuperado de https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/que-quieres-ser/Carreras_mejor_futuro.html
- OLA (2005) *Información Estadística para el Futuro Académico y Laboral en México: Tendencias del Empleo Profesional Primer Trimestre 2020*. SNE: STPS. Recuperado de https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Tendencias_empleo.html
- Portillo, M. (2017) Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo, *Revista Educación*, 41(2), 1-13. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44051357008>

- Rodríguez, H. (2007) El paradigma de las competencias hacia la educación superior, *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 15(1), 145-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90915108.pdf>
- Sanchiz, M. L. (2008-2009) *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica*. Recuperado de <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/23882/s4.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Universia (2018) *Las 10 actitudes que caracterizan a un excelente empleado*. Colombia: Fundación Universia. Recuperado de: <https://www.universia.net/co/actualidad/empleo/10-actitudes-que-caracterizan-excelente-empleado-1008949.html>
- Universia (2020) *Aptitudes personales: ¿qué aptitudes para el currículum son imprescindibles?* México: Universia.net. Recuperado de <https://www.universia.net/mx/actualidad/empleo/aptitudes-personales-que-aptitudes-curriculum-son-imprescindibles-1154810.html>