



Nombre del Alumno: Briseida Michel Caballero Corzo

Nombre del tema: Cuadro Sinóptico 4.1 al 4.11

Parcial: 1er parcial

Nombre de la Materia: Orientación Educativa

Nombre del profesor: Yaneth Solorzano Penagos

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 8vo cuatrimestre

La orientación profesional

El sentido de la orientación profesional está en acompañar al sujeto a lo largo de toda su evolución, sin limitarse necesariamente al ámbito escolar. También se toman decisiones vocacionales en el trabajo y en el hogar.

En este campo el orientador tendrá que decidir dónde están básicamente sus lealtades, pero esto es cuestión de actitudes y valores personales.

Tanto en el campo escolar como en el laboral una de las primeras tareas del orientador es sensibilizar al sujeto respecto a la importancia, posibilidades, condicionamientos y dificultades de la evolución y decisiones vocacionales.

El sujeto tiene que tener cuenta al menos alguna de las variables que se mencionan en el apartado de Variables.

Variables que afectan las decisiones profesionales

la toma de decisiones profesionales está influenciada por diversos factores. Factores internos y factores externos:

Factores internos:

- Intereses: Las áreas que nos atraen y nos motivan.
- Aptitudes: Nuestras habilidades y capacidades.
- Actitudes: Nuestra disposición mental hacia ciertas situaciones.
- Personalidad: Cómo somos y qué nos define.
- Emociones: Nuestros sentimientos y estados emocionales.
- Valores: Lo que consideramos importante en la vida.

Factores externos:

- Contexto socioeconómico: El entorno económico y social en el que nos desenvolvemos.
- Familia: La influencia de nuestros seres queridos.
- Experiencias personales y profesionales: Lo que hemos vivido y aprendido.
- Cultura: Nuestra identidad cultural y creencias.
- Riesgo e incertidumbre: Las condiciones externas que afectan nuestras decisiones

Actitudes y tareas básicas del sujeto en la elección profesional

Muchos sujetos, ante la variedad de factores y condicionantes, escogen mal su camino vocacional. No hay reglas fijas para evitarlo; pero pueden ser útiles las siguientes actitudes, principios y tareas:

1. Conocerse a sí mismo, sobre todo en las dimensiones más relevantes para las decisiones profesionales, procurando tener claro el sentido de la evolución vocacional personal. 2. Realismo tanto en el conocimiento de la realidad como en el de las posibilidades personales, sin que una actitud claramente realista ahogue la fuerza de las ilusiones, el nivel de aspiraciones que ayuda a superarse y a superar la realidad. 3. Buena información sobre profesiones y estudios. 4. Actitud de flexibilidad para adaptarse a la realidad, incluso con cambios de expectativas, sin, sacrificar principios y objetivos personales fundamentales.

Dar por supuesto que se necesitará educación permanente y recurrente. Procurar conseguir un equilibrio sano en cuanto al nivel de especialización que se desea, según carreras, situación de la oferta de puestos de trabajo y objetivos personales. Otros: No caer en la moda de la Universidad por la Universidad.

Orientación educativa

Tareas concretas de los grupos interesados en la orientación profesional

El orientador con frecuencia no puede realizar su función convenientemente porque le faltan los medios necesarios para poder realizarla. No se puede esperar que cada orientador sea capaz de resolver la papeleta, cuando eso supera sus posibilidades.

Al mismo tiempo no cuesta ver las posibilidades que abren y el ahorro de energías que suponen, cuando se utilizan como instrumento que libra al especialista de tareas que no tiene por qué hacer él cuando las pueden realizar las máquinas.

Programas de educación para la carrera

El movimiento de educación para la carrera tiene dos líneas de actuación: que los jóvenes sean capaces de conocerse y que puedan llegar a ser ciudadanos productivos. Estas dos premisas básicas implican conocer y poseer: conocerse uno mismo, conocer el entorno y conocer la carrera y el mercado.

a implementación del movimiento a través de programas educativos se configura como la línea de actuación más viable. A través de estos programas se trata de enseñar a los trabajadores la importancia de sus tareas de trabajo, se promueve la variedad de operaciones en el lugar de trabajo y se trata de estimular la iniciativa y creatividad de los trabajadores, es decir, se trata de formar a las personas en competencias básicas.

Factores de intervención: 1.- autoconocimiento.

Rasgos de personalidad: ansiedad, autoestima, autocontrol, perseverancia, introversión, extroversión. Estos rasgos pueden explorarse con la ayuda de instrumentos o cuestionarios de personalidad, en el trabajo en grupo con otros compañeros y compañeras, en actividades que requieran de la propia descripción o descripción de otros, en juegos de roles, etc.

• Capacidades cognitivas. Se suelen señalar las capacidades cognitivas (verbales, numéricas, mecánicas, artísticas, físicas, de razonamiento, de memoria, de atención, perceptivas, espaciales...)

Medición

Puede aplicarse a la medición de costos y beneficios, pero lo que más urge a los orientadores es ampliar la gama de instrumentos de medida de las variables personales (aptitudes generales, diferenciales, motivación, intereses, etc.)

Información

La referente a estudios es más fácil de tener al día y de hacerla llegar a los interesados, a pesar de lo cambiante que pueda parecer (nuevos centros, nuevos planes de estudios, etc.).

1. Habilidades académicas básicas matemáticas y de comunicación oral y escrita. 12. Habilidades para usar y practicar buenos hábitos de trabajo. 13. Habilidades para desarrollar y utilizar un conjunto de valores de trabajo personalmente significativos que motiven al individuo a querer trabajar.

16. Habilidades de toma de decisiones para la carrera. 17. Habilidades para buscar, encontrar, obtener y conservar un empleo. 18. Habilidades para utilizar de manera productiva el tiempo de ocio a través del trabajo no remunerado.

Competencias emocionales. Se consideran dos tipos de competencias emocionales: las personales -conciencia de uno mismo, autorregulación, motivación- y las sociales -empatía y habilidades sociales-.

Competencias profesionales. Se refieren a aquellas competencias directamente relacionadas con el desarrollo de una profesión.

Factor de intervención: 2. El conocimiento del sistema educativo

El proyecto vocacional se comienza a gestar desde edades tempranas y sus primeros pasos se dan cuando la persona aún se encuentra dentro del sistema educativo.

Los primeros procesos de toma de decisiones, que van a marcar ese proyecto, hacen referencia la mayoría de las veces a itinerarios académicos y opciones de formación. Por ello, el conocimiento del sistema educativo es otro ámbito de conocimiento imprescindible para la toma de decisiones vocacional.

Se refiere al conocimiento del sistema educativo es importante obtener información relativa al marco legislativo vigente, los posibles itinerarios académicos, la optatividad y las opciones académicas y profesionales a las que permiten acceder los estudios cursados o los que se tiene intención de cursar.

Factores de intervención: 3. El conocimiento del mundo laboral

El análisis de cuestiones tan diversas como los organismos intermediarios facilitadores de la inserción laboral o de la creación de empleo, la oferta de empleo público y privado, los nuevos yacimientos de empleo, las posibilidades de inserción en un ámbito local concreto, las estructuras básicas y relaciones propias del mercado laboral o los perfiles profesionales y sus características específicas.

Factor de intervención: 4. Toma de decisiones

Con anterioridad a los enfoques teóricos de la toma de decisiones, quedaba implícito que bastaba la madurez para decidir. Esta postura resulta insuficiente como también lo es pretender que basta con el aprendizaje de estrategias para decidir de modo adecuado.

Profesiografía

Es un recurso que sirve para describir las competencias y habilidades necesarias que debe cumplir una persona al momento de asumir un cargo en específico. Por lo general, esta se hace por medio de una representación gráfica realizada por un profesional vinculado al área de Recursos Humanos.

La complejidad que implica su elaboración, a veces puede requerir la intervención de psicólogos, especialistas y algunos miembros importantes de la empresa. Asimismo, se apoya en las encuestas y entrevistas, que sirven para definir las exigencias necesarias a cumplir en los puestos de trabajo y el tipo de persona que debe encajar en estos.