



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Esther Sthephany Zelaya Cerón

Nombre del tema: La Orientación Vocacional

Parcial: 1ro

Nombre de la materia: Orientación Vocacional

Nombre del Profesor: Yaneth Fabiola Solorzano Penagos

Cuatrimestre: 8vo

LA ORIENTACION PROFESIONAL

El campo específico de la orientación profesional es el desarrollo vocacional y el de las decisiones que afectan a ese desarrollo. En edad escolar están fundamentalmente relacionadas con elecciones de programas de estudios que preparan a los sujetos para las distintas profesiones

Se suele hablar del “árbol de decisiones vocacionales”, porque en cada opción el camino que puede seguir el sujeto se abre en dos o más direcciones; en la siguiente opción vuelve a suceder lo mismo, y así sucesivamente.

VARIABLES QUE AFECTAN A LAS DECISIONES PROFESIONALES

VARIABLES ECONÓMICO-LABORALES: Las decisiones profesionales no tienen los mismos condicionamientos y los factores prioritarios no son los mismos en un sistema neocapitalista que en uno socialista. Como también influye el nivel de industrialización del país.

VARIABLES SOCIO-POLÍTICAS: Los aspectos globales de la organización política de la sociedad, pues cambios cualitativos en este aspecto influyen radicalmente en el contexto y las opciones de las decisiones profesionales

VARIABLES PEDAGÓGICO-EDUCATIVAS: El sistema educativo se defiende a base de admitir más bien a todos y luego echar del sistema a los peor dotados, o a quienes no tienen voluntad o disposición para superar las dificultades que se crean.

VARIABLES PSICOLÓGICAS: La característica más importante de los últimos años ha sido la progresiva superación de los modelos de decisión vocacional estáticos o estructuralistas: adecuación de los requisitos aptitudinales y oferta de estímulos por parte del trabajo con las aptitudes y necesidades por parte del sujeto.

ACTITUDES Y TAREAS BÁSICAS DEL SUJETO EN LA ELECCIÓN PROFESIONAL

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.

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

Buena información sobre profesiones y estudios. Actitud de flexibilidad para adaptarse a la realidad, incluso con cambios de expectativas, sin sacrificar principios y objetivos personales fundamentales.

PROGRAMAS DE EDUCACIÓN PARA LA CARRERA

a) 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.) relacionadas con la elección profesional y de las variables del mundo del trabajo que pueden influir en las decisiones vocacionales y en la satisfacción en las distintas ocupaciones.

b) 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.). Se debiera completar con datos aproximados sobre tasas de abandonos y repeticiones y sistemas de ayudas económicas al estudiante.

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...)

• 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.

8 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.

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.

FACTOR DE INTERVENCIÓN: 4. TOMA DE DECISIONES

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.

BIBIOGRAFIA

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LPS/7bcc2088943501a536c13793e80b1f01-LC-LPS802%20ORIENTACION%20EDUCATIVA.pdf>