



**Nombre de alumno:** Aline de la Luz  
Oseguera Pérez

**Nombre del profesor:** Yaneth Fabiola  
Solórzanoe Penagos

**Nombre del trabajo:** Mapa conceptual

PASIÓN POR EDUCAR

**Materia:** Orientación educativa

**Grado:** Octavo cuatrimestre

**Grupo:** LPS19SSC1022-A

Comitán de Domínguez, Chiapas a 18 de febrero de 2025

## UNIDAD IV

### 4.1. Orientación 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

¿Para qué?

Preparan a los sujetos para las distintas profesiones.

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

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

### 4.2 Variables que afectan a las decisiones profesionales

Variables económico- laborales

La primera y más importante es el sistema de producción en que se desarrolla el sistema educativo.

El hecho es que:

Progresivamente el sistema educativo proporciona más mano de obra que la que necesita o puede emplear el sistema de producción

Esto afecta

De forma desigual a distintos campos de trabajo, pero es un fenómeno global y aparentemente irreversible

Asimismo

Variables psicológicas

La característica más importante de los últimos años ha sido la progresiva superación de los modelos de decisión vocacional estáticos o estructuralistas

Se están imponiendo:

Modelos más dinámicos, que tienen en cuenta los principios de la psicología evolutiva

### 4.3 Actitudes y tareas básicas del sujeto en la elección

Muchos sujetos escogen mal su camino vocacional.

Sin embargo:

Pueden ser útiles las siguientes actitudes, principios y tareas para evitarlo:

Conocerse a sí mismo, sobre todo en las dimensiones más relevantes para las decisiones profesionales

Realismo tanto en el conocimiento de la realidad como en el de las posibilidades personales

Buena información sobre profesiones y estudios.

Actitud de flexibilidad para adaptarse a la realidad

Preparar las decisiones vocacionales antes de que llegue el último momento

No estar ni excesivamente abierto, ni excesivamente cerrado a reorientaciones académicas y reconversiones profesionales.

Dar por supuesto que se necesitará educación permanente y recurrente.

## UNIDAD IV

### 4.4 Tareas concretas de los grupos interesados en la orientación profesional

Con frecuencia

El orientador no puede realizar su función convenientemente porque le faltan los medios necesarios para poder realizarla

Es responsabilidad de grupos profesionales y organismos oficiales

Crear la infraestructura necesaria para una buena orientación profesional

Pero lo que de verdad urge muy en concreto es:

Mejorar la medición de las variables personales relacionadas con las decisiones vocacionales y facilitar la información de estudios y profesiones.

Medición:

Lo que más urge a los orientadores es ampliar la gama de instrumentos de medida de los variables personales

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

### 4.5 Programas de educación para la carrera

El movimiento de educación para las carreras tiene dos líneas de actuación:

Que los jóvenes sean capaces de conocerse

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

Poseer las competencias y destrezas básicas que demanda el puesto de trabajo y la habilidad para la adaptación y la toma de decisiones.

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.

### 4.6 Factores de intervención: 1.- autoconocimiento.

#### La elección vocacional

Tiene:

Un alto componente motivacional que viene determinado por el gusto o la inclinación personal por ciertas actividades

Blasco, Fossati y Pérez Boulosa (2003) consideran esencial en el ámbito del autoconocimiento la exploración de:

- Rasgos de personalidad
- Capacidades cognitivas.
- Competencias emocionales
- Competencias profesionales
- Actitudes y expectativas con respecto a un trabajo

Entre los instrumentos clásicos que pueden citarse en la exploración de intereses vocacionales destacan:

- El CIPSA
- El CIV
- El IP
- El Kuder

## UNIDAD IV

### 4.7 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.

Por otro lado

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.

Es importante:

Conocer los itinerarios en formación no reglada, formación ocupacional y continua, así como sistemas de acreditación

El estudio puede realizarse a través de:

De organigramas del sistema educativo que expliquen los requisitos de acceso o las pasarelas entre estudios.

### 4.8 Factores de intervención: 3. El conocimiento del mundo laboral

Incluye:

Los organismos intermediarios facilitadores de la inserción laboral o de la creación de empleos

También:

La oferta de empleo público y privado, los nuevos yacimientos de empleo, las posibilidades de inserción en un ámbito local concreto

En el desarrollo de este ámbito de intervención pueden llevarse a cabo las actividades siguientes:

- Estudio de ofertas de empleo recogidas en prensa
- Confección de documentos para la inserción profesional
- Análisis de las pruebas de selección más frecuentes
- Conocimiento de las técnicas de selección de la entrevista a través de análisis de vídeos
- Estudios de casos.
- Análisis de documentos estadísticos acerca de profesiones
- Mesas redondas con profesionales o responsables de empresas e instituciones.
- Visitas a empresas e instituciones.

### 4.9 Factor de intervención: 4. Toma de decisiones

Enseñanza sistemática de estrategias para la toma de decisiones.

Esto requiere:

No sólo de la adopción de estrategias para llevarla a cabo, sino también cierto grado de madurez.

Desde la perspectiva psicológica

Las estrategias que permiten la toma de decisiones no son distintas de las estrategias de solución de problemas.

En este sentido

Pueden enseñarse explícitamente y a través de la práctica, ciertas estrategias para la resolución de problemas cotidianos tales como las siguientes:

- Estrategias limitadoras del espacio de búsqueda.
- Estrategias que amplían el espacio de búsqueda
- Estrategias que reformulan el problema
- Estrategias que promueven la generación y comprobación de hipótesis

## UNIDAD IV

### 4.10 Profesiografía

¿Qué es?

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.

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.

Importancia:

Es necesario la utilización de instrumentos que sean confiables, válidos y estandarizados, cuyos resultados permitan contrastar la información previamente obtenida y que involucre un proceso de asesoramiento exhaustivo

Hay que tener en cuenta

Que para un proceso de orientación de cualquier tipo se debe considerar la situación social, ambiental, económica, política y psicológica de la persona

### 4.11 Usos, formas y estrategia para el diseño e implementación de un evento profesiográfico.

Antes de meterte de lleno en la organización de tu feria profesional, necesitas responder estas preguntas:

¿Qué objetivo quieres conseguir con la organización de tu feria?

- Generar ingresos
- Construir comunidad con la gente del sector.
- Conseguir notoriedad de marca.
- Generar contactos u oportunidades de negocio.

¿Quién es tu público?

Por un lado, debes identificar qué empresas pueden estar interesadas en alquilar los stands de tu feria, es decir, quiénes serán tus expositores. Por otra, para convencer a los expositores, tendrás que atraer a gran cantidad de asistentes profesionales y cualificados

¿Quién es la competencia?

Analizar en profundidad a tu competencia te ayudará a diferenciarte y configurar tu propuesta de valor.

Planifica las tareas y los tiempos

Como en todo evento, la producción es una de las tareas clave a la hora de organizar una feria profesional