



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN JALISCO

COORDINACIÓN DE FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE DOCENTES
DIRECCIÓN GENERAL DE ACTUALIZACIÓN Y SUPERACIÓN DEL MAGISTERIO
DIRECCIÓN DE PSICOPEDAGOGÍA

TALLER BREVE DE ACTUALIZACIÓN

**“ORIENTACIÓN VOCACIONAL, PROYECTO DE VIDA Y TOMA
DE DECISIONES EN EDUCACIÓN SECUNDARIA”**

PARA EL COLECTIVO DOCENTE DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



Guadalajara, Jal. Mayo de 2008

PRESENTACIÓN

La Secretaría de Educación Jalisco, a través de la Dirección General de Actualización y Superación del Magisterio, brinda acompañamiento académico al personal técnico de la Dirección de Psicopedagogía, para el diseño del presente Taller Breve de Actualización denominado **“ORIENTACIÓN VOCACIONAL, PROYECTO DE VIDA Y TOMA DE DECISIONES EN EDUCACIÓN SECUNDARIA”** con la finalidad de dar respuesta a las necesidades que demandan las y los maestros respecto a esta temática, asimismo, brindarles una opción más de formación continua, la cual contribuya al avance del proceso de su profesionalización con impacto favorable en formas de atención pertinentes a los adolescentes, tanto en las aulas como en las escuelas.

En este contexto, el diseño de este Taller tiene entre sus propósitos fundamentales que los participantes enriquezcan su práctica educativa a partir de la reflexión, conocimiento y realización del proyecto de vida personal y laboral, así como la toma de decisiones que les permitirán adquirir las herramientas necesarias para fortalecer sus competencias en la práctica de intervención psicopedagógica; todo ello, a través del manejo de situaciones para la consecución de aprendizajes significativos en los alumnos.

Sin duda, esta posibilidad de trabajo colaborativo entre los partícipes, provocará la reflexión continua en la práctica y una actitud inminentemente positiva ante los cambios que se observan, y la necesidad de adaptarse a las nuevas formas de enseñanza que reclama la sociedad moderna, lo que facilitará la integración en la dinámica escolar como un espacio para el desarrollo personal y laboral, y en consecuencia en una orientación vocacional oportuna a los jóvenes que cursan la educación secundaria.

Les deseo el mejor de los éxitos y mi reconocimiento por su compromiso con la calidad educativa de nuestra entidad.

MTRO. ALEJANDRO GENÁRO RAMOS GUTIÉRREZ
Director General de Actualización y Superación del Magisterio

DIRECTORIO

Gobernador del Estado de Jalisco

Emilio González Márquez

Secretario de Educación del Estado de Jalisco

Miguel Ángel Martínez Espinosa

Coordinador General

Víctor Manuel Rodríguez Álvarez

Coordinador de Formación y Actualización de Docentes

Pedro Díaz Arias

Coordinadora de Educación Básica

Ana Bertha Guzmán Alatorre

Director de Actualización y Superación del Magisterio

Alejandro Genaro Ramos Gutiérrez

Encargado de la Dirección de Psicopedagogía

Miguel Ángel Casillas Cerna

Acompañamiento y Dictaminación

Ma. Lorena López Angulo

Autora

María de Jesús Martínez Virgen

Capturista

María Elena Calvillo Camacho

INTRODUCCIÒN

En un momento como este de importantes cambios en el ámbito educativo, sobre todo en lo referente a la reformulación en el nivel de secundaria, se presenta a la Orientación Educativa y Vocacional como materia de estudios, con una nueva concepción, una nueva intención y nuevos contenidos, que nos obligan a considerar otras estrategias para su desarrollo, como una respuesta a las demandas de una Educación Moderna en pleno siglo XXI.

La propuesta curricular de la Reforma de Educación Secundaria contempla un espacio denominado Orientación y Tutorías, el cual tiene como propósito brindar a cada grupo de alumnos un acompañamiento que favorezca su inserción en la dinámica de la escuela secundaria en diversos momentos de su estancia en la misma, para contribuir al conocimiento e intereses de los adolescentes como estudiantes y coadyuvar en la formulación de un proyecto de vida viable y comprometido con la realización personal a corto, mediano y largo plazo con el mejoramiento de la convivencia en los ámbitos donde participa.

Es en estos procesos, en los que el personal de los Equipos Interdisciplinarios de Intervención Psicopedagógica (EIIPs) incide en nuestro actual sistema educativo, a través de la Orientación Educativa y Vocacional, con la finalidad de reforzar el proyecto de vida que juntamente con el Tutor el adolescente planearía. En la línea de Orientación y Tutorías, el Tutor se distingue del Orientador por realizar un trabajo de carácter grupal a través del cual impulsa los recursos individuales y colectivos de los integrantes de grupo escolar, para enfrentar las exigencias y retos que les plantea el trabajo pedagógico de cada asignatura.

Por su parte el Orientador Educativo, en este caso el Psicólogo, brindará una atención tanto individual como grupal a los alumnos que lo requieran en áreas involucradas con el desempeño escolar, familiar y personal. No obstante es necesario que exista una complementación entre el trabajo que desarrolla el Tutor con el Orientador o con el equipo de apoyo Psicopedagógico, para dar seguimiento a los procesos de aprendizaje de los alumnos dentro de la escuela para que éste, al concluir la educación básica pueda hacer una acertada elección de vida y carrera profesional.

ÍNDICE

	PÁGINA
PRESENTACIÓN	2
DIRECTORIO	3
INTRODUCCIÓN	4
ÍNDICE	5
DESCRIPCIÓN DEL TALLER	6
PROPÓSITOS	6
DISTRIBUCIÓN DE TIEMPO Y CONTENIDOS DE LAS SESIONES	7
SESIÓN 1	9
SESIÓN 2	53
SESIÓN 3	76
SESIÓN 4	95
SESIÓN 5	113
PRODUCTOS ESPERADOS	132
EVALUACIÓN DEL TALLER	133
BIBLIOGRAFÍA	134

DESCRIPCIÓN DEL TALLER

El presente Taller Breve de Actualización, va dirigido al Personal Técnico de la Dirección de Psicopedagogía, el cual se desarrollará en 5 sesiones de 4 horas cada una, con periodicidad semanal y con un máximo de 25 personas por grupo.

Algunos materiales que apoyan este programa de estudio y a la tarea docente, han sido elaborados por la Dirección de Psicopedagogía.

PROPÓSITOS

Que los participantes:

- **Enriquezcan** su práctica educativa a partir de la reflexión sobre los aspectos básicos de orientación vocacional, proyecto de vida y toma de decisiones, y con base en las referencias de la reforma que se ha hecho a nivel secundaria para el fortalecimiento de su Intervención Psicopedagógica.
- **Enriquezcan con su práctica** de intervención y orientación en la acción psicopedagógica, a partir del conocimiento y realización del proyecto de vida personal y laboral.
- **Reflexionen sobre los** aspectos básicos en la toma de decisiones, que les permitirá adquirir las herramientas necesarias para fortalecer sus competencias en la práctica de Intervención Psicopedagógica.

DISTRIBUCIÓN DE CONTENIDO POR SESIONES DE TRABAJO

SESIÓN	CONTENIDO	TIEMPO
1	• Dinámica de presentación “Si yo fuera” • Lectura sobre Introducción propósitos, modalidad de trabajo, distribución de contenidos, tiempo y productos esperados del taller. • Saberes previos • Orientación vocacional • Reforma de Secundaria • Orientación y Tutoría • Marco de intervención de la Tutoría • Programa de Formación Cívica y Ética • MAPO • Distribución, presentación y manejo del catálogo profesiográfico	4 Hrs.
2	• Propósito • Saberes previos • Ejercicio I “Quién soy yo” • Proyecto de vida • Ejercicio II “Inventario de respeto a mi ser personal “ • Ejercicio III Debilidades y fortalezas	4 Hrs
3	• Retroalimentación • Ejercicio I “¿Porqué es necesario la planificación?” • Planificación, visión, misión y metas • Ejercicio II “¿Quién eres tú?” • Ejercicio III “Mis metas” • Proyecto de vida	4 Hrs
4	• Propósito • Retroalimentación • Saberes previos • Cuento el buscador • Ejercicio I Cuestionario, “El buscador” • Toma de decisiones en la Orientación Vocacional • ¿Qué vas a hacer cuando seas grande? • Administración del tiempo • Ejercicio II “Toma de decisiones”	4 Hrs
5	• Retroalimentación • Ejercicio I “Toma de decisiones para sobrevivir” • Toma de decisiones • Ejercicio II “Decisiones pendientes” • Productos esperados • Cuestionario de evaluación	4 Hrs

PRODUCTOS DEL TALLER

Propuesta del proyecto de vida personal y laboral, así como el plan de trabajo sobre Orientación Vocacional, proyecto de vida y toma de decisiones, para su aplicación en el aula durante el presente ciclo escolar.

MATERIALES

- Lápices
- Plumas
- Marcadores
- Hojas blancas
- Papel imprenta
- Masking tape
- Guía de taller
- Papel bond o extendido
- Catálogo profesigráfico

MODALIDAD DEL TRABAJO

El éxito de este Taller dependerá en gran parte de la disposición e interés de los participantes para construir juntos un aprendizaje, que contribuya a crear nuevas herramientas de abordaje para enriquecer el trabajo con los alumnos del nivel secundaria sobre Orientación Vocacional, Proyecto de Vida y Toma de Decisiones, con estrategias didácticas que ayuden a fortalecer sus competencias en la aplicación de estos contenidos en el aula.

La guía para este Taller promoverá el diálogo con y entre los participantes, motivándolos a planear actividades concretas, aclarar dudas y establecer algunas recomendaciones para realizar el trabajo, tanto en el taller como en el hacer profesional, además:

- Favorecerá el trabajo individual y grupal
- Propiciará la participación
- Dará lugar al intercambio de experiencias
- Permitirá la reflexión y la interacción
- Favorecerá el aprendizaje, la planeación y administración del tiempo
- Promoverá la activación de valores y la realización de actividades concretas

PRIMERA SESIÓN

SESION	ACTIVIDADES	TIEMPO
1	1.- Dinámica de presentación	15 minutos
	2.- Lectura de introducción, propósitos modalidad de trabajo, distribución de contenidos, tiempo y productos esperados	30 minutos
	3.- Saberes previos	40 minutos
	4.- Orientación vocacional Reforma de Secundaria Orientación y Tutoría Marco de Intervención de la Tutoría Programa de Formación Cívica y Ética Competencias para la vida MAPO	60 minutos
	Receso	30 minutos
	5.- Distribución, presentación y manejo del catálogo Profesiográfico	15 minutos
	6.- Plan de trabajo	40 minutos
Total		4 Horas

ACTIVIDADES DE LA PRIMERA SESIÓN

- 1.- De manera grupal, realicen la siguiente dinámica de presentación **“Si yo fuera”**.

Tiempo aproximado 15 minutos.

Se trata de presentarse conociendo los nombres de los miembros del grupo.

Formen un círculo, imaginen cuál es el personaje con el que más se identifican, uno por uno pase al frente preséntese y describa el personaje y así mismo, explique a sus compañeros el por qué de la elección.

Se continúa hasta que todos se hayan presentado.

El animador comenta la importancia que tiene que todos se expresen libremente y con respeto, y revisen si su vocación manifiesta lo que actualmente están realizando.

2. Grupalmente, realicen una lectura comentada de la introducción, propósitos, modalidades de trabajo, distribución de contenidos y tiempos del taller.

Tiempo aproximado 30 minutos.

3. De manera individual, respondan por escrito a las siguientes preguntas:

¿Para mí, que es la Orientación Vocacional?

¿Conoces la Reforma de Secundaria? ¿De qué se trata?

Describe ¿Qué diferencia existe entre Tutor y Orientador?

Describe ¿Cómo apoyas al docente en la Orientación Vocacional?

¿Como apoyas los procesos importantes de los alumnos a través de la Orientación Vocacional y Proyecto de vida?

Tiempo aproximado 20 minutos.

En sesión plenaria compartan brevemente sus respuestas y rescaten por escrito en papel bond, las ideas principales lo que permitirá contrastar con la información de la actividad N° 4.

Tiempo aproximado 20 minutos.

4. Formen 3 equipos, lean, analicen y luego escriban en papel bond las ideas centrales de los textos que se enuncian enseguida y que se localizan al final de la sesión No. 1 de la página 12 a la 53.

Tiempo aproximado 30 minutos.

Orientación Vocacional.
Reforma de Secundaria.
Marco de intervención de la tutoría.
Competencias para la vida.
Programa de Formación Cívica y Ética.
MAPO

- . Socialicen sus productos y obtengan conclusiones grupales.

Tiempo aproximado 30 minutos.

5. Explore el catálogo profesiográfico elaborado por el área de Orientación Vocacional de la Dirección de Psicopedagogía, en apoyo a los docentes y personal técnico de apoyo en Educación Secundaria y expresen sus opiniones sobre el mismo

Tiempo aproximado 15 minutos.

6. Formen 3 equipos, ejerciten el diseño de un plan de trabajo para elaborar una MAPO, la cual servirá para ofrecer Orientación Vocacional mediante su aplicación a docentes y alumnos en la Escuela donde trabajan.

. Tomen en cuenta la información contenida en los anexos del taller, y los materiales proporcionados por la Dirección de Psicopedagogía para conformar la MAPO, misma que servirá de Orientación Vocacional en la escuela donde actualmente laboran.

Tiempo aproximado 20 minutos.

. En sesión plenaria presente alguno de los planes elaborados y realicen comentarios que permitan enriquecer el diseño de la MAPO, para su aplicación durante el ciclo escolar.

Tiempo aproximado 20 minutos.

El plan de trabajo contiene los siguientes elementos:

- Diagnóstico
- Propósitos
- Contenidos
- Estrategias
- Recursos
- Proceso de evaluación (continua y final)

ANEXOS

ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Específicamente la Orientación Vocacional integra las áreas de Orientación Profesional o Laboral entendiendo por Vocacional lo que la persona siente como llamado o interés personal y capacidad de ser. Lo ocupacional tiene relación con la acción productiva con el servicio profesional que desea ejercer a lo largo de toda su vida. La Orientación Vocacional es un apoyo al proceso de la toma de decisiones como parte de un proyecto de vida, en la cual la persona combina sus capacidades, potencialidades, intereses y limitaciones, así como sus posibilidades existentes en el medio en el que se desarrolla.

Hablemos sobre el significado de los términos Orientación Vocacional.

Orientación es colocar una cosa o persona en una posición determinada respecto a los puntos cardinales, es informar lo que se ignora o desea saber; dirigir o encaminar una cosa hacia un fin determinado.

Orientar es sinónimo de dirigir, guiar, instruir, asesorar, etc.

El término Vocación, etimológicamente proviene del latín vocativo que significa inspiración.

Es una inspiración interna o llamado interno hacia una actividad especial, carrera o profesión para dar servicio a la humanidad en la que se vive.

Es común considerar a la Orientación Educativa y Vocacional como la misma actividad realizada por los orientadores o por el personal de apoyo Psicopedagógico, sin

embargo, es necesario precisar algunas condiciones para que ambas se presenten como parte del proceso Educativo de los jóvenes sin que esto genere confusión.

Para Repetto (1996); la Orientación Educativa es el conjunto de conocimientos, teorías y principios de los procesos Psicopedagógicos que fundamentan la Planificación.

El diseño, la aplicación y evolución de las intervenciones dirigidas al desarrollo y al cambio optimizante del estudiante a lo largo de una vida en los ámbitos cognitivos, profesionales, emocionales, sociales, etc., así como la potenciación de sus contextos educativos, comunitarios y organizacionales.

La Orientación Vocacional es una extensión de la Orientación Educativa, enfocada en el proceso vocacional continua y sistemática que ofrece al estudiante para que logre desarrollar sus intereses, aptitudes y habilidades capacitándolo para su desarrollo profesional.

En cuanto al término Orientación:

Parson (1909) concibió la Orientación como la educación del sujeto al trabajo. Proctor (1925) la define como proceso de distribución, formular metas, conocimientos propios y del entorno y ajustes. Brewer (1932) la Orientación la identifica con la Educación. De igual forma, Mathewson concibe la Orientación como un proceso de desarrollo, y Adschiuer (1969) entre otros, la denominan Educación Psicológica.

A partir de los años 70's ha tenido una especial relevancia el movimiento de Educación para la carrera, muchos autores actuales hacen mucho énfasis en la prevención o el desarrollo; Beck (1973) afirma que todos los autores parecen coincidir en que el fin de la Orientación no solo es la solución de problemas sino la ayuda para lograr la auto orientación y desarrollo personal.

Bohoslavsky (1987) refiere que el adolescente que busca la Orientación Vocacional le preocupa primordialmente su vida y su relación con el futuro y no busca solo el nombre de una carrera o escuela en donde estudiar, sino que esta búsqueda esta relacionada con su realización personal, por ello es importante ayudarlo a definir su futuro, ayudarlo a que planee su vida, descubriendo así sus potenciales, habilidades y destrezas, apoyándolo a que tome decisiones asertivas y veraces, motivándolo a meditar sobre sus verdaderos anhelos y sus posibilidades de lograrlos, proyectando sus metas a corto, mediano y largo plazo, apoyando su independencia para que logre realizarse, sin dejarse seducir por la riqueza fácil, la posición o la fama, recordándole su verdadero valor que radica en el ser y no en el tener, por lo que es importante estar en contacto con su yo interno para encontrar su verdadera vocación, esa misión especial a la que todos estamos llamados a realizar a la luz de la Vocación.

Ya que como proyecto de vida, la vocación es un proyecto de existencia total, es como "una nueva visión de nuestra vida". Para dar frutos y servicio a la humanidad.

Gelatí (1962), Humboldt (1977) y Hamel (1989) consideran la Elección Vocacional no tanto como una actitud, sino como un proceso cognitivo que comparta la planificación y desarrollo de una serie de procedimientos que el individuo ha de poner en práctica en las diferentes etapas de su desarrollo y en cualquier situación de vida, dicho proceso constituye una situación de búsqueda permanente de equilibrio, cuyo mantenimiento precisa de nuevas informaciones y de continuas tomas de decisiones.

Actualmente los cambios acelerados que se están dando en todos los niveles políticos, económicos, familiares, sociales, educativos, etc., han obligado a los jóvenes a plantearse una nueva forma de vida, ahora se vive con mayor rapidez y en continuo reto ante el cambio social y personal se cuestionan los propios valores y necesidades, el mundo actual exige respuestas inmediatas y continuas por lo que se plantea la necesidad de buscar constantemente la congruencia entre el pensar, sentir, decir y actuar es decir, se busca el propio sentido de la vida, la congruencia vital que se está perdiendo.

Esta búsqueda puede considerarse como un cambio amenazador y retador, sin embargo, es necesario que se vea como una búsqueda propia en la existencia humana que abarca diversos aspectos de la vida, éstos son: personal, familiar, económico, social, tecnológico, entre otros, de tal forma que acelerado crecimiento exige a todos una preparación que les permite enfrentarse con éxito a las diversas situaciones del medio ambiente, por ello la elección de una ocupación está en función de diversos aspectos relacionados con el individuo, sus vivencias, su historia, su personalidad, su familia y la sociedad que han originado la necesidad de contar con el apoyo especializado del Orientador Vocacional que permita al individuo aclarar sus dudas y hacer una elección de carrera o profesión contando con más información acerca de las carreras de su preferencia y, que a su vez le ayuden a conocer sus habilidades, intereses y potencialidades para poder hacer una elección que vaya de acuerdo a su vocación.

Es aquí donde la tarea del Orientador Vocacional es muy importante pues no sólo informa, instruye y concientiza al individuo sobre su situación actual para que a su vez pueda jugar un papel más activo dentro de su formación personal, para elegir su profesión a través del análisis y reflexión de su propia realidad, por lo que el apoyo y orientación que pueda brindar el orientador es de suma importancia, ya que para el alumno implica una toma de decisiones que repercutirá en su futuro ocupacional, al no llevarse a cabo la orientación vocacional tendría consecuencias graves como son: la frustración individual, gastos importantes que repercutirán en su familia, búsqueda continua de una institución educativa que llene sus expectativas bajo rendimiento escolar, la aceptación de estudiar algo que no le agrada, o bien deserción escolar.

Todo esto influye en detrimento de la calidad educativa y profesional que en la actualidad representa uno de los principales problemas y retos identificados que hoy enfrenta la educación en México, además de algunos otros como son: de acceso, equidad y cobertura, de calidad, integración y coordinación de la misma.

De acuerdo a las investigaciones realizadas por el **INEGI**, más de una cuarta parte de la población esta formada por adolescentes. La población enfrenta desafíos derivados de

ésta situación y dentro de su entorno social este adolescente cuenta con pocas oportunidades de desarrollo educativo, ocupacional y de tiempo libre, sabemos que actualmente el 47% de la población mexicana tiene menos de 20 años, dado a la gran cantidad de jóvenes en el país, existe una mayor demanda educativa, misma que no ha podido ser cubierta por las instituciones educativas de nuestro país.

Aunado a ello, los cambios que se experimentan en la adolescencia que tienen efectos muy significativos en el vida, esto sin contar con la madurez adecuada tienen que tomar una decisión trascendental en su vida y carrera al terminar de estudiar la secundaria.

La elección vocacional tiene gran responsabilidad y debe ser compatible con tus intereses, valores, aptitudes, características personal y estilo de vida, de manera que ésta decisión hace necesario que tenga una idea clara sobre sus expectativas, sus metas y preferencias vocacionales, que cuente con información sobre las opciones que más le convienen y se apoye en el Orientador Vocacional para dilucidar estas expectativas de vida y elaborar un proyecto de vida a corto, mediano y largo plazo.

Por lo que se requiere del profesional para que le ayude a dar respuesta a sus interrogantes y le apoye en la elaboración de su propio proyecto de vida, puesto que la Orientación Vocacional es una vía que ayuda al individuo a encontrar respuestas y estrategias que fundamentan el diseño del proyecto como instrumento para dar sentido a la existencia dando una interpretación adecuada de su vida personal y vocacional.

REFORMA DE SECUNDARIA

Uno de los principios que guían a la Reforma de Secundaria es el mejoramiento de la calidad del trabajo y de las condiciones de la escuela para asegurar la permanencia y los logros en el aprendizaje de los adolescentes. Para que este principio sea efectivo, es necesario prever un conjunto de medidas y condiciones necesarias, de modo que cada plantel de educación secundaria ofrezca la posibilidad de que alumnos y maestros conformen una comunidad de aprendizaje.

La conformación de una comunidad de aprendizaje constituye una condición importante para el desarrollo de experiencias que promuevan las competencias para la vida, las cuales, a su vez, contribuyen al logro del perfil de egreso de la educación básica. Asimismo, una comunidad de aprendizaje tiene como soporte fundamental el trabajo colaborativo, el cual se llevará a cabo en diversos momentos y entre los actores de la comunidad educativa; docentes, directivos, personal de asistencia educativa, padres de familia y alumnos.

Consolidar a las escuelas secundarias como comunidades de aprendizaje implica, entre otros aspectos, que los docentes de una escuela compartan información sobre las características de los alumnos y los retos que les plantea cada asignatura, además respecto al apoyo que necesitan de manera individual y como grupo escolar. Dicha información será una referencia común para los docentes de todas las asignaturas; apoyándose en ella habrán de desarrollar actividades que, al interior de una escuela, contribuyen a facilitar la integración de los alumnos a la dinámica escolar; determinar los mecanismos que les permiten apoyar su trabajo en cualquiera de las asignaturas, y considerar a la escuela secundaria como un espacio para el desarrollo personal, que disfrute del aprendizaje, el bienestar en el estudio y la convivencia armónica, como parte del desarrollo integral.

LA ESCUELA SECUNDARIA QUE NECESITA MÉXICO:

- Su quehacer fundamental es el logro del aprendizaje de todos los estudiantes.
- Una escuela que asegure que todos sus alumnos comprendan las ideas de una manera profunda y aprendan a operar con ellas de modo efectivo a la vez que alimente su curiosidad natural y su gusto por el estudio
- Que el docente enseñe de manera tal que ayude a todos los estudiantes a encontrar vías provechosas y diversas de acceso al conocimiento, estableciendo para cada uno altas expectativas y alentándolos a realizar siempre el máximo esfuerzo.
- Que ofrezca a todos sus estudiantes la posibilidad de vivir juntos de una manera constructiva, mediante la valoración de la paz la integridad y la dignidad rechazando la desigualdad.
- Que responda a las necesidades e intereses de los adolescentes, desplegando sus potencialidades individuales a partir de sus diferencias.
- Que funcione regularmente y que disponga de los recursos necesarios para realizar su tarea, y utilice de manera efectiva el tiempo destinado a la enseñanza.
- Que los directivos docentes promuevan el desempeño profesional de su personal e impulse el trabajo conjunto como estrategia central para la toma de decisiones a partir del establecimiento de metas compartidas.
- Que el conjunto del personal asuma su responsabilidad respecto de los resultados educativos, que evalúe su quehacer sistemáticamente y utilice la evaluación tanto para favorecer lo que hace bien, como para corregir lo que no funciona y propiciar una mejora continua.
- Que esté abierta a la comunidad, que informe e involucre a los padres acerca del trabajo que en ello se realiza, transformándolos en aliados de la tarea educativa. Teniendo pautas para la organización del trabajo en las escuelas secundarias.

A fin de orientar y potenciar el esfuerzo de los profesionales que laboran en las escuelas secundarias y convertirlas en espacios propicios para el aprendizaje, se han considerado algunos lineamientos generales para la organización del trabajo en las escuelas secundarias, a través de los cuales se precisan las tareas de los profesores y personal de asistencia, así como su intervención en los espacios curriculares y organizativos que se plantean como parte de la **RS**.

ORIENTACIÓN Y TUTORÍA

La propuesta curricular de la Reforma de Secundaria contempla un espacio denominado Orientación y Tutoría con el coordinador del grupo, al cual corresponde una hora semanal a lo largo de los tres grados.

El trabajo de orientación y tutoría tiene como propósitos:

Brindar a cada grupo de alumnos un acompañamiento que favorezca su inserción en la dinámica de la escuela secundaria en diversos momentos de su estancia a la misma.

Contribuir al reconocimiento de las necesidades e intereses de los adolescentes como estudiantes, y coadyuvar en la formulación **de un proyecto de vida viable y comprometida** para su realización personal a corto y mediano plazo, y con el mejoramiento de la convivencia en los ámbitos donde participan.

La línea Orientación y Tutoría con el coordinador del grupo se distinguen del servicio de orientación por consistir en un trabajo con carácter grupal, a través del cual impulsa los recursos individuales y colectivos de los integrantes de un grupo escolar para salir adelante en las exigencias y los retos que les plantea el trabajo de cada asignatura. Por su parte, el orientador educativo brindará una atención primordialmente individual a los alumnos que la requieran en áreas involucradas con su desempeño escolar, las cuales se describen más adelante.

No obstante esta distinción, es necesario que exista complementariedad entre el trabajo que desarrollan el orientador y el tutor de grupo.

En el tiempo destinado a la orientación y tutoría se pretende que el asesor de grupo dé seguimiento a los ámbitos que se enlistan enseguida y que coadyuvan a la permanencia y al buen término de los estudios en este nivel.

1. El proceso de inserción de los estudiantes en la dinámica de la escuela.
2. Seguimiento del proceso académico de los estudiantes.
3. La convivencia en el aula y en la escuela.
4. El proceso de orientación académica y para la vida

El desarrollo de actividades de discusión y análisis de grupo en torno a estos cuatro ámbitos será la tarea fundamental del trabajo semanal. Podrán fungir como tutores de un grupo los profesores de las asignaturas inscritas en las líneas curriculares de Español, Matemáticas, Ciencia y Tecnología (Biología, Física y Química) y Ciencias Sociales (Geografía, Historia, Formación Cívica y Ética) quienes, de acuerdo con las posibilidades de cada escuela, atenderán uno de los grupos a quienes imparten su

asignatura, de modo que estarán en contacto con ellos durante una hora más a la semana.

Durante las sesiones de Orientación y tutoría con el tutor de grupo, los alumnos contarán con un espacio para exponer puntos de vista, inquietudes y problemas relativos a su trabajo en las diferentes asignaturas, la convivencia con sus maestros y compañeros fundamentalmente, así como con otras personas que laboren en la escuela –personal directivo, de asistencia, administrativo-, e intercambiar opiniones, información e ideas sobre escenarios futuros para su desarrollo personal. Así, este espacio semanal también busca tener repercusiones de carácter individual en los alumnos, al impulsar su reconocimiento como sujetos singulares, con capacidades y características diversas, que cuentan con el respaldo de sus maestros, el personal de apoyo, los padres de familia y las autoridades de la escuela, para desarrollarse plenamente como personas. Por lo anterior, este trabajo implica la creación de mecanismos de comunicación entre el tutor, los maestros que atienden el grupo a su cargo, el orientador educativo y los padres de familia, con el fin de generar una red interna de apoyo a las necesidades de los estudiantes de manera individual y como miembros de un grupo escolar, con un conocimiento más cercano de las características particulares de cada estudiante.

En colaboración con el orientador educativo, el tutor emprenderá acciones focalizadas hacia los casos de alumnos que requieren de un apoyo concertado con los padres de familia, las **instituciones especializadas o con el trabajo de gabinete que desarrolla el propio orientador.**

La información que el tutor obtenga sobre las características de los alumnos debe ser compartida con los demás profesores que atienden a ese grupo como parte del trabajo colegiado, necesario para definir las estrategias que los docentes deben impulsar con cada grupo de alumnos, así como definir los casos que requieren de la observación atenta de todo el colectivo docente para explorar una problemática particular. En este caso, la valoración del grupo que realice el tutor consistirá en un diagnóstico general. A su vez, esta información será útil para que el orientador tome decisiones sobre las acciones que es necesario desplegar con determinados alumnos de acuerdo con las características de cada caso. Aquí es probable que el tutor tenga que emprender algunas tareas de diagnóstico individual, **donde es necesaria la confidencialidad de la información que se obtenga.**

A través de esta labor de comunicación y articulación de esfuerzos que realice el asesor, será posible identificar los factores que condicionan el desempeño de los estudiantes dentro de la escuela, con el fin de analizar sus orígenes y las medidas que a la escuela corresponde tomar, puede deberse a las características de los alumnos, al tipo de trabajo que proponen los maestros de cada asignatura, y a las pautas de organización y disciplina que prevalecen en la escuela. **A través de esta valoración, la orientación y tutoría propiciará un conocimiento compartido de los docentes sobre los alumnos con los que trabajan,** mismo que permitirá definir las estrategias

más adecuadas para potenciar las capacidades de los alumnos y apoyar la superación de limitaciones o dificultades.

Para que los tutores desarrollen su función **es necesario considerar el empleo del tiempo de descarga académica**, para que durante el mismo puedan elaborar sus expedientes, tener conversaciones con los diferentes actores de la escuela y para el seguimiento de los jóvenes a su cargo.

A continuación se describen aspectos de la función del asesor en los ámbitos señalados para la Orientación y tutoría.

1. El proceso de inserción de los estudiantes en la dinámica de la escuela

Uno de los aspectos revelados por estudios recientes sobre los alumnos que ingresan a la educación secundaria es el impacto que genera en su desempeño académico la transición de la primaria hacia este nivel. Dicho impacto se expresa en altos niveles de ansiedad generados por el cambio drástico en la dinámica de trabajo. De esta forma, el paso de tener un solo maestro a 11 o 12 representa una modificación notable en el encuentro con estilos y criterios para trabajar, además de las dosis de información de un número bastante mayor de asignaturas.

Por otra parte, las pautas para interactuar con los compañeros, los tiempos para transitar de un tema a otro, la oportunidad para entregar tareas y trabajos plantean un reto a la capacidad de adaptación de los alumnos y les demandan la inversión de grandes dosis de energía, en detrimento de los aprendizajes académicos durante los primeros meses de estancia en la escuela secundaria.

Los alumnos requieren, además, tener claridad sobre las normas que regulen la organización en la escuela y el aula, con el fin de que establezcan compromisos con formas de actuación y participación que facilitarán su relación con los profesores, compañeros y otros integrantes de la comunidad escolar. El conocimiento de estas normas brinda sentido al uso de los espacios escolares y al aprovechamiento del tiempo durante la jornada escolar.

La recepción del alumnado, semana de inducción

Al inicio del ciclo escolar, el trabajo de orientación y tutoría requiere brindar, tanto a los alumnos de nuevo ingreso como a los que ya pertenecen al centro escolar, un acompañamiento en sus expectativas e inquietudes al ingresar a una nueva escuela o pasar al siguiente grado dentro de la educación secundaria.

Para facilitar el tránsito de los alumnos de nuevo ingreso, es conveniente que los docentes de primer grado organicen, durante la primera semana de trabajo, actividades que favorezcan la integración a la dinámica de la escuela y del trabajo en aula. Estas actividades podrían ir encaminadas a la identificación de los aspectos fundamentales

del funcionamiento del plantel, sus instalaciones, los servicios que ofrece y los de esparcimiento.

Conocimiento y participación en la normatividad de la escuela un elemento importante para la inserción del alumnado en la dinámica de la escuela es el reconocimiento de las normas que rigen la vida de la escuela. Más allá de su difusión como un listado de receptos de comportamiento, se requiere de un trabajo de sensibilización sobre el sentido que dichas normas guardan para la convivencia armónica en la escuela. Además, se requiere que el reglamento existente en la escuela pueda ser comentado con los alumnos, atendiendo a las dudas que presentes.

Otra labor fundamental del asesor será coordinar la elección de representantes de grupo, quienes pueden representar a sus compañeros exponiendo dudas, inquietudes, temores y propuestas ante el asesor del grupo y, cuando sea necesario, ante el colectivo de profesores; asimismo deberán recoger las dudas e inquietudes de los alumnos respecto a las reglas y normas para que, mediante el consenso de alumnos, docentes y padres de familia, la normatividad escolar se apegue a las necesidades reales de la comunidad escolar, que forma parte de un proceso que contribuye a que se reconozcan como parte de la comunidad escolar.

2. Seguimiento del proceso académico de los alumnos

Una de las principales funciones del asesor de grupo consistirá en dar seguimiento a las características del trabajo que los alumnos desarrollan en las diversas asignaturas, a través de estrategias individuales y colectivas que le permitan sondear e identificar, constantemente, asuntos que para ellos representan problemas en su aprendizaje.

En el trabajo con su grupo, el asesor elaborará una serie de actividades que permitan a los alumnos reflexionar sobre su proceso de aprendizaje y sobre las facilidades o dificultades que les representa el trabajo en cada asignatura. Una vez detectados los diferentes problemas, es necesario que los alumnos identifiquen en qué medida podrían participar en la resolución de ello, qué podrían modificar y cómo lo harían. Por otra parte, se deben considerar las opiniones que éstos tengan de la labor que desempeñan los docentes y las estrategias que utilizan.

Este seguimiento se complementará con la información que el tutor recabe en encuentros que sostenga con los profesores que atienden el grupo que asesora.

De este modo, el trabajo colegiado entre el tutor y los docentes contribuirá a la identificación de problemas académicos de una o varias asignaturas. Es necesario que el tutor y los docentes analicen los factores que favorecen u obstaculizan la comprensión de ciertos contenidos.

Las conclusiones y los acuerdos a los que lleguen constituirán un insumo para definir nuevos temas de análisis con su grupo. Con ello se evitará la fragmentación de la actividad educativa de la escuela.

El trabajo coordinado del titular con los docentes, orientadores educativos, directivos, padres de familia y alumnos contribuirá a convertir a la escuela en una comunidad de aprendizaje, con la finalidad de que estos últimos desarrollen capacidades al máximo echando mano de los recursos con que cuenta la escuela y la comunidad.

Será labor del asesor de cada grupo promover mecanismos de diálogo, comunicación y consenso que coadyuven a la articulación de esfuerzos y a la creación de estrategias y alternativas para mejorar las características del trabajo escolar o superar los problemas de aprendizaje y de convivencia en la escuela. Para tal efecto, el asesor encabezará la organización de colectivos que tendrán como meta diseñar y garantizar dispositivos para apoyar el trabajo de todos los alumnos y prevenir la reprobación y la deserción.

En estos colectivos se analizarán las características del grupo de alumnos que tienen a su cargo el asesor, en términos de las potencialidades y limitaciones de sus integrantes para el trabajo en cada asignatura. Es preciso señalar que este balance permitirá adoptar medidas oportunas en los casos donde se aprecien dificultades que hacen probable la reprobación o la deserción, así como favorecer el desarrollo óptimo de las capacidades de los alumnos, por lo que la atención del colectivo docente debe situarse en todos.

De acuerdo con las características y posibilidades de cada escuela podrán definirse, además, actividades de apoyo a los alumnos que tengan lugar fuera del horario de clase, posiblemente con el apoyo de los padres de familia, o con el de alguna organización local interesada en el trabajo con los jóvenes. El mejoramiento del desempeño académico de los alumnos será también el eje de estas acciones.

La comunicación del tutor con los padres de familia es fundamental para que las acciones acordadas en el apoyo a los alumnos tengan resonancia en el seno familiar.

Por otra parte, los padres de familia pueden proporcionar información importante para el estudio en casa, sobre las condiciones que pueden ofrecer a sus hijos, el tiempo que utilizan para estudiar, lo que les satisface o no de la escuela, sus inquietudes y dudas. A su vez, el asesor mostrará a los padres su disposición para aclarar dudas sobre la actividad escolar de sus hijos.

Cuando el colectivo de maestros lo considere adecuado, el asesor invitará a los padres de familia a participar en actividades escolares, como exposiciones, días abiertos, actividades recreativas, con las que se fortalezca la comunicación y la confianza encaminada a fortalecer el desarrollo académico de los alumnos.

3. La convivencia en el aula y en la escuela

Otro ámbito de la Orientación y tutoría concierne a la convivencia diaria en el salón de clases y en la escuela.

La conformación de un ambiente de respeto y apoyo mutuo entre los alumnos, da confianza para expresar dudas y equivocarse, para colaborar, escuchar y ser escuchado esto resulta imprescindible para estudiar y aprender en la escuela.

Desde esta perspectiva, se concibe una convivencia armónica, que se conforma con el esfuerzo de maestros y alumnos, y que es el objetivo al que se encamina la existencia de normas y acuerdos a través de los cuales se busca garantizar el bienestar de toda la comunidad educativa.

La intervención oportuna del orientador en los conflictos que surjan entre los alumnos, entre éstos y algún profesor o personal de la escuela debe orientarse a que los alumnos valoren la convivencia respetuosa como una condición para aprender, y que relacionarse positivamente como parte de un grupo académico exige de ellos la capacidad para analizar su participación en la convivencia diaria. Para el tutor plantea el reto de conocer y comprender las inquietudes que esta convivencia genera en los alumnos.

En las sesiones semanales que el tutor desarrolle con los alumnos, se considerará la necesidad de configurar una agenda o un guión de conversación con los alumnos que facilite la manifestación de sus intereses, inquietudes, necesidades y aspiraciones. Estas sesiones pueden acompañarse de estrategias que favorezcan la expresión de los alumnos en torno a temáticas de su interés: la comunicación con sus maestros, la seguridad en la escuela y en la zona aledaña a la misma, las opciones de recreación que les gustaría tener, su opinión sobre la disciplina en la escuela, las decisiones relacionadas con su futuro, la convivencia y los conflictos entre sus pares, entre otras. Existen algunas áreas que requieren considerarse de manera particular para abordarse en las sesiones de orientación educativa –prevención de adicciones, sexualidad y perspectiva de género, conservación del ambiente y valores que deben tomarse en cuenta como facetas de la convivencia escolar-, que también constituyen contenidos transversales que se abordan en varias asignaturas del currículum.

La vinculación del tutor con el orientador educativo es importante al abordar alguna de las áreas citadas, pues este último desarrollo como se verá más adelante es una labor de enlace con las instituciones que ofrecen servicios especializados, de información y de atención a población adolescente.

4. El proceso de orientación académica a la vida

El tutor, en coordinación con el orientador educativo, tendrá la responsabilidad de brindar sugerencias a los alumnos sobre los diferentes caminos académicos y profesionales que pueda conocer y ponderar como comienzo de la definición del

proyecto de vida. Si bien la coordinación entre estos dos actores es necesaria, por el momento se abordará la función que en este terreno compete al tutor.

A través del contacto del tutor con su grupo y de la información que ha recibido de otros docentes, puede contribuir al proceso de autoconocimiento de los alumnos en lo que respecta a sus potencialidades, aspiraciones y necesidades de formación en el terreno académico.

El tutor propiciará en los alumnos la reflexión sobre los aspectos del trabajo escolar que les parecen más interesantes, aquellos que les resultan difíciles y, sin embargo, atractivos, así como los que les demandan mayores niveles de esfuerzo. Así, los alumnos podrán conformar una idea más clara de sus disposiciones, aptitudes y preferencia hacia diversas áreas de estudio, y realizar balances periódicos sobre la manera en que estos aspectos se modifican.

Una tarea importante, a partir de los resultados de tal balance, es el bosquejo de escenarios profesionales y académicos y su confrontación con las expectativas y metas que los alumnos pueden plantearse para su futuro inmediato. Con base en estos escenarios posibles, los alumnos requerirán precisar algunas de las acciones que les permitan arribar a ellos; es decir, los caminos o itinerarios a seguir y respecto a los cuales se requiere una ponderación sobre su disposición para emprenderlos, así como su viabilidad para realizarlos.

De este modo, la definición del proyecto de vida podrá ser visualizada por los alumnos como un conjunto de decisiones que ellos mismos han de tomar sobre su futuro, a partir de las acciones que realizan, día a día en torno a su formación académica, y de la evaluación periódica que hacen de tales decisiones.

El orientador educativo

Como parte del esfuerzo de las escuelas secundarias para que su labor responda a las particularidades de los alumnos en la tarea de aprender, el orientador educativo ha representado, desde hace varias décadas, una figura importante para tal propósito.

Desde sus orígenes su tarea se ha encaminado a impulsar el aprovechamiento escolar, **la atención psicológica y social, así como la orientación vocacional.** Para ello, se concibió la necesidad de que este profesional contara con tiempos para la interacción con los alumnos como parte de las horas de clase, además de disponer de un espacio físico para atender, de manera individual, a los que requieran de una atención cercana.

Como parte de la presente reforma a la educación secundaria, se ha considerado la conveniencia de enriquecer la labor de gabinete que los orientadores educativos han desarrollado, al mismo tiempo que mantendrán una relación estrecha con los docentes que trabajan directamente con los alumnos, a fin de que cuenten con las condiciones necesarias para enfocar su tarea hacia dos dimensiones de la vida escolar: la atención

individual a los alumnos y el trabajo con el entorno social que da contexto al que se hace en la escuela secundaria.

Estas funciones que delimitan su labor específica dentro de la escuela requieren, para su realización, de una relación estrecha y permanente con los docentes y los alumnos.

A continuación se describen estas funciones para, posteriormente, presentar los aspectos centrales de la labor del orientador educativo.

1. Atención individual a los alumnos

Esta dimensión contempla la necesidad de conocer la diversidad de situaciones que enfrentan los alumnos para asistir a la escuela, relacionadas con sus antecedentes familiares, sociales y culturales, así como la identificación de sus capacidades y aptitudes para el estudio. Desde esta perspectiva, sus características, si bien se consideran de manera personalizada, se conciben como parte de un contexto social y cultural que contribuye a su desarrollo.

El conocimiento paulatino y sistemático de los alumnos como personas singulares contribuirá a potenciar sus capacidades y a emprender acciones individuales oportunas, sobre todo en los casos que plantean riesgos para su desempeño en la escuela; por ejemplo, cuando existe escaso apoyo del entorno familiar y social. La información relativa a esta dimensión individual será de gran utilidad para el alumno en la formulación de itinerarios académicos y profesionales de índole personal.

Identificación de las características del entorno que afectan el trabajo escolar.

El orientador educativo desarrolla una importante labor relacionada con el diagnóstico de situaciones que representan riesgos para el trabajo escolar, las cuales pueden favorecer la reprobación y la deserción, así como en la identificación de recursos y apoyos institucionales que fortalecen o complementan la atención a los alumnos.

El entorno involucra, así, procesos y actores que van más allá de la escuela y que, no obstante, afectan lo que sucede en ella. En el caso de las situaciones de riesgo se alude a las condiciones que pueden afectar a varios alumnos o a toda la comunidad escolar por constituir un componente del entorno próximo al cual se encuentran expuestos: enfermedades infecciosas y epidemias, vendedores en la zona aledaña con productos de escaso valor nutritivo e incluso dañino y delincuencia, entre otros.

En el caso de los recursos y apoyos institucionales, se considerarían los existentes en la localidad como opciones para el desarrollo, la recreación y la atención de los

alumnos. Aquí, el orientador educativo desarrolla una labor de enlace de las necesidades y prioridades de la comunidad escolar con el trabajo de estas instancias.

2. El trabajo con los padres de familia

Una parte del trabajo del orientador educativo se dirige al diseño de estrategias que promuevan la comunicación constante con los padres de familia, buscando concertar formas de colaboración con la escuela que redunden en el desempeño académico de los alumnos. El acopio de información sobre estos últimos, a través de los padres de familia, constituye una tarea permanente.

Los rubros sobre los que se exploren aspectos de la vida personal de los alumnos deben responder a las exigencias que plantea el trabajo escolar y las dificultades que se hacen manifiestas en el mismo.

Obtener información de los padres de familia sobre como ha sido la trayectoria educativa y las experiencias de vida de sus hijos durante la infancia, proporciona insumos valiosos que el orientador utilizará para identificar aspectos que son significativos en el trabajo escolar, particularmente en atención a las inquietudes de docentes y tutores. Esta información contribuirá a que el orientador defina, junto con los tutores y docentes, acciones específicas para enriquecer el desempeño de los alumnos y determinar que tipo de colaboración se requiere de la familia en los casos que se considere necesario.

La comunicación entre el orientador y los padres de familia tendrá un carácter recíproco, pues estos últimos también tendrán la oportunidad de recibir información sobre la situación escolar de sus hijos y su participación en la convivencia escolar. El orientador establecerá comunicación periódica con los padres de familia para informarles sobre las acciones que la escuela emprenderá con el fin de impulsar el desarrollo integral de su hijo. Asimismo, les exhortará a mantenerse informados sobre el acontecer de situaciones significativas que puedan beneficiar o trastornar el funcionamiento del centro escolar.

3. Vinculación con instituciones que brindan atención a los adolescentes

El orientador educativo tiene una función de enlace con instituciones que brindan atención a los adolescentes. De acuerdo con su conocimiento de las necesidades y los intereses de los alumnos, identificará los servicios institucionales que puedan apoyar los ámbitos como salud, prevención de adicciones, sexualidad, recreación, formación académica futura y trabajo.

Como parte de una estrategia general de trabajo, que el orientador formulará al inicio del ciclo escolar, puede considerarse los servicios de información, la participación de especialistas con charlas a maestros, alumnos y padres de familia, así como los servicios especializados –diagnóstico y atención- que estas instituciones ofrezcan.

La consulta y recopilación de boletines de instituciones, gubernamentales y no gubernamentales, en la entidad y la localidad permitirá que el orientador educativo cuente con información actualizada sobre las posibilidades de apoyo institucional que contribuya a fortalecer la labor de la escuela secundaria en áreas que desbordan su competencia.

4.- Apoyo y orientación a los docentes

Un problema constante que enfrenta la educación secundaria es la reprobación y el abandono de la escuela, aspectos que generan el rezago joven en la educación básica. Debido a la gravedad que representan, se hace necesario ofrecer, a docentes y alumnos, la información necesaria para identificar a tiempo la propensión a la reprobación o la deserción, con el fin de unir esfuerzos para mejorar el desempeño académico de los alumnos.

El trabajo colegiado en que participe el orientador con docentes, asesores y directivos le permitirá contar con una visión global e integradora de los alumnos y su entorno escolar y social, y dotará de sentido a la información que posee sobre los aspectos antes señalados. Todo ello facilitará la detección oportuna de problemas de aprendizaje que enfrentan los alumnos.

Otras más se relacionarán directamente con los alumnos o con los padres de familia. En lo referente a las primeras, el orientador podrá echar mano de las redes de apoyo académico o preventivo que se creen en la escuela, como los círculos de estudio. En otros casos, el orientador podrá canalizar a alumnos o a padres de familia a instituciones que puedan apoyarlos en la solución de problemas.

5. Organización de redes de acción para garantizar el bienestar de los alumnos en el espacio escolar

La escuela secundaria es un espacio donde deben prevalecer condiciones que garanticen el bienestar de todos sus integrantes. Estas condiciones abarcan la convivencia respetuosa y la existencia de instalaciones seguras e higiénicas, en suma, un entorno propicio para estudiar con interés y entusiasmo.

Para lograr que la escuela se convierta en un espacio apropiado para el desarrollo intelectual, emocional y social de los alumnos se requiere que, entre sus miembros, prevalezca una cultura de la prevención que permita identificar oportunamente situaciones que afecten su salud o disminuyan su interés por emprender tareas de estudio y de convivir armónicamente con los demás.

En este sentido, la labor del orientador educativo es fundamental para promover dicha cultura de la prevención, pues su posibilidad para confrontar una visión de conjunto del ambiente escolar y de las características de los alumnos, le ponen en condiciones de apoyar la labor de los docentes, de compartir información, de proponer actividades con los asesores o tutores de grupo y de apoyar el desarrollo de otras instituciones y de programas encaminados a fortalecer la escuela secundaria como un espacio propicio para el desarrollo de los adolescentes en los aspectos emocionales, físico y social.

El orientador educativo tiene, así, la tarea de organizar redes de acción tendientes a favorecer el bienestar y desempeño académico de los alumnos, dando prioridad al tiempo de enseñanza del alumno en las asignaturas y de ningún modo saturar la jornada escolar.

MARCOS DE INTERVENCIÓN DE LA ORIENTACIÓN Y LA TUTORÍA

Dado que la orientación y la tutoría asumen un amplio marco de intervención, conviene distinguir, para sistematizar este marco, entre modelos, áreas, contextos y agentes implicados.

Modelos de intervención

Los modelos de intervención pueden entenderse como las estrategias o los procedimientos que se utilizan para conseguir los resultados propuestos. A lo largo de la historia se han destacado especialmente cuatro modelos distintos que el orientador debe conocer: clínico, de servicios, de programas y de consulta.

Modelo clínico

Centrado en la atención individualizada, el modelo clínico fue preponderante desde 1930 hasta 1970, y en muchas ocasiones tuvo como centro de atención los casos problema. Las fases del modelo son: la demanda por parte del sujeto, el diagnóstico, la intervención (frecuentemente con carácter terapéutico) y el seguimiento. La historia ha demostrado la insuficiencia de este modelo, pero en ciertas ocasiones no queda más remedio que recurrir a él como complemento de otras estrategias. El problema surge de su utilización exclusiva, con desconocimiento de los demás modelos.

Modelos de servicios

Puede considerarse como una ampliación del modelo clínico, y éste, a su vez, como un caso particular del modelo de servicios. Constituyen un ejemplo paradigmático los servicios de información profesional. Se desarrolla en dos fases: la demanda por parte del sujeto y la atención puntual a su solicitud. En este modelo se puede atender a grupos de personas, además de llevar a cabo la atención individualizada.

Modelos de programas

Este modelo supone un cambio cualitativo respecto de los dos anteriores. Si éstos se planteaban como reacción a la demanda del sujeto, en el modelo de programas se trata de adelantarse ella. Por tanto, es una acción pre activa, dirigida principalmente a la prevención y al desarrollo. El modelo de programas contiene las siguientes fases: análisis del contexto, detección de necesidades, formulación de objetivos, planificación de actividades, realización de actividades y evaluación del programa.

Modelo de consulta triádica

También denominado modelo de consulta colaborativa, se articula en torno de tres elementos. El primero, el orientador, que asume el rol de consultor y que interviene con el sujeto de forma indirecta, a través de un mediador. El segundo, el mediador (tutor, docente, padres, etcétera), que interviene con el sujeto directamente, a partir de las propuestas del consultor. Y el tercero es el sujeto o destinatario último, que recibe una intervención directa del mediador e indirecta del consultor.

Además es importante que el orientador de un centro docente sea capaz de establecer un contexto de colaboración, para trabajar con el personal docente en un programa en el cual se sientan todos implicados. La consulta colaborativa es, probablemente, una de las propuestas con más perspectivas de futuro.

También se ha hablado de otros modelos, como el tecnológico, que consiste en la utilización de los medios de comunicación de masas (prensa, radio, televisión, video, programas computarizados, etcétera). Sin embargo, los recursos tecnológicos son más bien elementos materiales que pueden ser utilizados en los diversos modelos.

Los diferentes modelos no deben entenderse como incompatibles entre sí. En la práctica, un orientador puede articular su intervención alrededor del modelo de programas, y potenciarla con el modelo de consulta triádica o colaborativa; y todo ello, con apoyo tecnológico, y en ciertas ocasiones se tendrá que recurrir al modelo clínico

Orientación psicopedagógica

Si reconsidera que existe una orientación psicopedagógica única, pero con múltiples aplicaciones, tras el recorrido histórico que antecede se puede entrever que el campo temático resulta ser amplio y diverso. A efectos prácticos, se pueden denominar áreas de intervención cada uno de los aspectos a considerar.

Áreas de intervención psicopedagógica

Siguiendo el proceso histórico, la orientación surgió como orientación vocacional, y su conceptualización se fue ampliando principalmente partir de la educación para el desarrollo de la carrera, adoptando un enfoque de ciclo vital. Posteriores aportaciones sugirieron la integración curricular, entre otras propuestas. Por consiguiente, la orientación para el desarrollo de la carrera puede ser considerada como la primera área de interés temático.

Los programas de métodos de estudio y temas afines (habilidades de aprendizaje, aprender a aprender, estrategias de aprendizaje, etcétera) constituyen la segunda área de interés de la orientación. Algunos orientadores como R. Strang incluían entre sus propuestas el desarrollo de la lectura y de las habilidades de estudio. Esta segunda área entronca con unos de los campos de interés de la psicología de la educación

dentro del enfoque de la psicología cognitiva: las estrategias de aprendizaje y la comprensión lectora. A todo ello se puede añadir que la fiebre por lo curricular caracteriza el actual periodo de cambio, lo cual reclama una orientación curricular. En los procesos de aprendizaje, la orientación enlaza con las dificultades de aprendizaje, que se incluyen en la atención a las necesidades educativas especiales. De ello se deduce que, en los procesos de enseñanza y aprendizaje, la orientación es una de las áreas fundamentales de la atención psicopedagógica.

Una cierta concepción de la psicopedagogía se centra en la atención a los casos problema; por ello, según determinados enfoques, las dificultades de aprendizaje y adaptación son núcleo de la intervención. En este sentido, tienden a confluir orientación y educación especial. En el contexto actual de institucionalización y profesionalización, la atención a la diversidad es una de las demandas que más se solicita a los orientadores.

El desarrollo a partir de la década de 1960, y la aparición, una década más tarde, del primary preventive counseling y de la educación psicológica plantearon una serie de propuestas que no había sido contempladas anteriormente. Entre ellas, el desarrollo de las habilidades de vida, las habilidades sociales la prevención del consumo de drogas, la educación para la salud o la orientación para el desarrollo integral del individuo. Todo ello cristalizó en la propuesta de unos temas transversales que se imparten a lo largo de todos el currículo, a ser posible en todas las materias. De aquí se deduce que hay argumentos suficientes para considerar que la orientación para la prevención y el desarrollo es una de las áreas con futuro, y que presenta características distintas de las anteriores aunque se interrelaciona con ellas.

Como consecuencia de lo que antecede, el marco de intervención de la orientación psicopedagógica incluye las siguientes áreas o centros de interés:

- La orientación para el desarrollo de la carrera.
- La orientación en los procesos de enseñanza/aprendizaje.
- La atención a la diversidad.
- La orientación para la prevención y el desarrollo integral del individuo.

Contextos de intervención

La dimensión de los contextos de intervención está en función del proceso evolutivo del individuo a orientar. Se trata de una categorización centrada en el orientado, no en el orientador. El orientador se encuentra en primer lugar en el sistema educativo donde el individuo recibe orientación en tanto que es alumno o estudiante. Tras su paso por los distintos niveles del ciclo educativo entra en una fase de transición en la que recibe

ayuda de los medios comunitarios, que le atienden en tanto que es ciudadano, y puede requerir estos servicios a lo largo de toda la vida; al encontrarse en una organización como empleado podrá recurrir a ella en busca de ayuda para el desarrollo profesional y personal, y la organización le atenderá en tanto que es empleado.

Simultáneamente, podrá requerir ayuda de los medios comunitarios o incluso del sistema educativo; es decir, desde el punto de vista evolutivo no se trata de categorías que se excluyan mutuamente.

Este amplio marco de intervención se puede simplificar considerando los tres grandes contextos en los que puede llevarse a cabo; el sistema escolar, los medios comunitarios y las organizaciones

Agentes implicados en la orientación y la tutoría

La orientación es una función, y no debe confundirse ningún caso con la persona o la actividad del orientador. Por lo general, la orientación supone la implicación de un conjunto de personas entre las cuales están el tutor y el orientador (que por su titulación, puede ser pedagogo, psicólogo o psicopedagogo); pero, además, interviene en ella todo el profesorado, profesores de educación especial o de pedagogía terapéutica profesores de apoyo, logopedas, trabajadores sociales, etcétera.

Agentes implicados orientación y la tutoría

Escuela	◆ Tutores ◆ Profesorado ◆ Profesorado de apoyo
Apoyo	◆ Peer Counseling ◆ Profesionales no docentes
Familia	◆ Padres
Especialistas	◆ Logopedas ◆ Terapeutas ◆ Educadores especiales
Orientadores	◆ Psicólogos ◆ Pedagogos ◆ Educadores sociales ◆ Psicopedagogos

No obstante, no son solamente los profesionales quienes intervienen en la orientación, sino también los padres, hermanos y familiares e incluso los compañeros, amigos, etcétera. Así por ejemplo, el peer counseling, un proceso en el cual estudiantes entrenados y supervisados representan tareas de ayuda interpersonal, puede calificarse de función orientadora con alumnos de edades similares; en este caso son los mismos compañeros de clase quienes actúan como agentes de la orientación, y los individuos pueden dirigirse al peer counselor por sí mismos o por recomendación de otras personas.

Orientación en los procesos de enseñanza / aprendizaje

La orientación en los procesos de enseñanza y aprendizaje constituyen un área esencial de la orientación psicopedagógica. Desde principios del siglo, e incluso desde antes, ha habido una preocupación por esta temática, que se ha ido desarrollando con investigaciones y propuestas de intervención. A partir de la década de 1980 se convirtió en un tema de interés prioritario para orientadores, pedagogos y psicólogos.

La orientación en los procesos de enseñanza/aprendizaje encuentra su justificación en la teoría del aprendizaje. Dichas teorías han confluído en la psicología cognitiva en la que el enfoque constructivo es la propuesta de aplicación.

Contexto escolar

En este marco, el “aprender a aprender” y las estrategias de aprendizaje constituyen un factor de renovación curricular. Esto supone introducir cambios en la dinámica de clase, donde el docente debe adoptar un rol distinto al que ejercería centrándose en la clase magistral. En la actualidad se le da mayor importancia a los procedimientos que a los contenidos, al contrario de lo que ocurría en fechas pasadas. Pero, para que esto sea posible, se requiere una orientación curricular que posibilite la integración de las estrategias de aprendizaje en los programas escolares.

La orientación y el cambio de conducta

El objetivo de la orientación es una adaptación de la persona a su medio social a lo largo de su existencia, lo que implica de alguna manera un cambio constante de su conducta. Dado que las teorías conductistas han definido también el aprendizaje como un cambio de conducta, la orientación debe tener en cuenta las teorías existentes sobre proceso.

Investigaciones y autores que se sitúan en enfoques teóricos diferentes tienden a coincidir en un principio: la importancia que tiene la implicación del alumno para la consecución de los aprendizajes escolares. Por eso se viene utilizando el término “constructivismo” para referirse a los intentos de integración de una serie de puntos de vista que tienen en común este principio.

Elwood N; el constructivismo ha surgido de la psicología evolutiva y de la psicología cognitiva. Recibe influencia de una serie de teóricos e investigadores y reúne enfoques y propuestas diferentes, entre los que figuran principalmente J. Piaget y sus teorías de desarrollo cognitivo; D.P. Ausubel y el aprendizaje significativo; J. S. Bruner y el aprendizaje por descubrimiento; L.S. Vigotski y su descripción de la zona de desarrollo; A. Bandura y el aprendizaje social; R. M. Gagné y la teoría del aprendizaje acumulativo; y G.A. Kelly y los constructores personales, entre otros.

El constructivismo subraya el papel activo del sujeto en su aprendizaje, apoyándose en los procesos cognitivos relacionados con el procesamiento de la información que provoca un cambio conceptual. El alumno, por tanto es el principal protagonista de su propio aprendizaje.

Las propuestas de intervención psicopedagógica en los procesos de enseñanza/aprendizaje se centran en el concepto de “Aprender” o, dicho de otro modo, en el aprendizaje de estrategias, más que en la adquisición de conocimientos.

Uno de los campos en los que se ha aplicado el constructivismo es el del desarrollo de la carrera, particularmente en el modelo de activación del desarrollo vocacional y personal. El constructivismo sostiene que las relaciones entre el pensamiento, los sentimientos y la actuación son fundamentales. Por consiguiente, la planificación de vida, la orientación y el desarrollo de la carrera tienen que tomar en consideración estos principios.

El aprendizaje autónomo

En este sentido, uno de los objetivos de los programas educativos es potenciar el desarrollo del aprendizaje autónomo. Los alumnos, para adquirir conocimientos a lo largo de toda su vida, deben conocer estrategias que les ayuden a aprender por sí mismos. Sólo así conseguirán llevar a cabo un proceso continuo de aprendizaje para responder y enfrentarse a las exigencias futuras de su vida personal y social.

Las principales estrategias de aprendizaje autónomo son leer y observar, comprender de manera independiente cualquier clase de fenómeno o información, planificar acciones y solucionar problemas y mantener la motivación para actuar y continuar aprendiendo.

Las actividades para conseguir tales logros son la observación, la experimentación, la recopilación de datos, la realización de encuestas o la discusión de temas con los compañeros y, fundamentalmente, la lectura.

El aprendizaje autónomo exige, además, el desarrollo de la personalidad del alumno, un factor que tiene una gran influencia en el rendimiento académico. Los principales elementos de este desarrollo son: el desarrollo del auto concepto y la autoestima, el

conocimiento del propio estilo de aprendizaje, el control personal, ejemplo, en situaciones de estrés (exámenes). Lo cual implica técnicas de relajación, la reestructuración cognitiva o el cambio de atribuciones causal, entre otras.

Motivación y habilidades de estudio

Otros factores que deben tener en cuenta los profesionales de la tutoría y la orientación son la motivación y las habilidades de estudio. La motivación resulta esencial para el éxito del aprendizaje y su falta se considera una de las principales causas del fracaso escolar, razón por la cual resulta conveniente que tutores y orientadores dominen las principales teorías al respecto, entre las cuales se debe destacar las de Maslow y las de McClelland.

El tema de las habilidades de estudio, por otro lado, está ocupando el interés de estudiosos y profesionales de la educación. En un sentido amplio, se entiende por habilidades de estudio (study skills) el conjunto de capacidades para adquirir, retener y demostrar el conocimiento.

Las habilidades se manifiestan a través del comportamiento, el cual se logra y desarrolla mediante la práctica. Son instrumentos de los que se puede disponer en el momento necesario para realizar alguna actividad. Las estrategias y las técnicas, por su parte, implican decisiones conscientes para poner en práctica esas habilidades.

Atención a la diversidad

Hasta hace poco tiempo, la diversidad no se tenía prácticamente en cuenta en el sistema educativo. El distinto rendimiento entre el alumnado era, por lo general, atribuido a la capacidad intelectual, entendida como innata y estática. Los chicos y las chicas eran distribuidos en aulas distintas y a los que presentaban problemas se les enviaba a las aulas de educación especial o a centros especiales.

Hoy en día se pone un interés especial en reconocer la diversidad entre las personas. Los alumnos son diferentes en intereses, personalidad, estilo de aprendizaje, motivación, ritmos de aprendizaje, edad, conocimientos previos, etcétera. Tiene una especial relevancia la diversidad relacionada con minusválidas hay que añadir la que aportan las minorías étnicas, lingüísticas, culturales o religiosas, los inmigrantes, refugiados y grupos de riesgo, etcétera.

Todo esto hace que la diversidad sea un hecho en las aulas, ante el que es imposible cerrar los ojos y al que dar una respuesta adecuada.

Dar una respuesta apropiada a la diversidad consiste en mantener una actitud positiva respecto a todo tipo de alumnos.

Educación integradora y escuela integradora

En la década de 1980 se extendió el concepto de “escuela integradora”, que se caracteriza por una velocidad de hacer posible una educación común e individual mediante la oferta de opciones plurales y diversas en un mismo marco escolar. La educación integradora tiene como principio retrasar al máximo la separación de los alumnos. Se trata de ofrecer una formación básica polivalente para todos.

El movimiento de la educación integradora surgió en el Reino Unido y en Escandinavia en Francia se ha utilizado más la expresión “polivalente”. En general, se ha referido, principalmente, a la enseñanza secundaria.

El reto actual consiste en articular el principio de la escuela integradora con el de la atención diferenciada a la diversidad. Se trata de conciliar dos principios tan antagónicos como la igualdad y la diversidad. Desde este enfoque se camina hacia la integración escolar y la atención a las necesidades educativas especiales en la escuela ordinaria.

Las necesidades educativas especiales

Un alumno tiene necesidades educativas especiales cuando presenta mayores dificultades que el resto del alumnado para acceder a los aprendizajes correspondientes a su edad. Estas necesidades pueden ser ocasionadas por causas diversas: minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales, ambiente sociofamiliar desfavorecido o minorías étnicas, para estos casos son necesarias las adaptaciones curriculares.

Orientación, diversidad y educación multicultural

Las necesidades de orientación psicopedagógica expresadas por los docentes, tutores, padres y dirección de la mayoría de centros educativos se refieren a la atención de los “casos problema”. En consecuencia, es normal que las publicaciones sobre dificultades de aprendizaje, dislexia, dificultades de adaptación y problemas de comportamiento sean lectura habitual de muchos orientadores, pues una de las funciones tradicionales de la orientación ha sido atender a la diversidad, si bien desde enfoques distintos a los actuales.

La mayor parte de las publicaciones sobre orientación tienen como destinatarios de la intervención a los jóvenes convencionales que en Estados Unidos se denominan YAVIS (Young Attractive Verbal Intelligent Successful, Joven Atractivo Comunicativo Inteligente Triunfador). Hay que reconocer que, por lo general, no se ha prestado mucha atención a la formación de los orientadores para que puedan asesorar a las

minorías étnicas, grupos y clases desfavorecidas, disminuidos físicos y psíquicos y otros grupos considerados como “minorías”.

Pero a partir de la década de 1980 se ha producido un inusitado interés por la educación en la diversidad. El marco de actuación ha impuesto cada vez más la atención a grupos no convencionales. Por una parte, se considera que una de las funciones del orientador en los centros de enseñanza supone atender a minusválidos y a personas con necesidades educativas especiales, entre muchos otros aspectos y fusiones.

Por otra parte, la intervención con minorías étnicas se hace cada vez más frecuente.

La diversidad

Entre las diversidades culturales que deben ser consideradas destacan la clase social, la etnia, las diferencias sexuales, la edad y el idioma.

Los económicamente más desfavorecidos constituyen un grupo de riesgo que requiere atención especial desde una perspectiva múltiple. Para ellos, pero también para otras minorías, los programas deben centrarse no solamente en el sujeto sino en el sistema, a fin de poder salvar las barreras de estos grupos de desarrollo.

Los superdotados constituyen otro grupo con características peculiares que exigen una atención especial. Aunque la atención a superdotados es un tema clásico de la educación especial, cuando se habla de tratamiento de casos especiales, por lo general, se sobreentiende que se trata de problemas de aprendizaje y de comportamiento.

Así como los grupos anteriores están bastante desatendidos, los superdotados forman un sector estudiantil que, en muchos países, está prácticamente abandonado.

Por la situación especial de la mujer en la sociedad y aunque numéricamente son una mayoría, muchos autores engloban el grupo “mujer” en la categoría, debido a sus características especiales. Uno de los denominados temas transversales se conoce como “educación para la igualdad de oportunidad entre los sexos”, lo cual refleja, en cierta forma, la preocupación que existe actualmente por este tema.

El transnacionalismo es un fenómeno relativamente reciente que se supone irá en progresivo aumento. Los movimientos migratorios han provocado que sean bastantes las aulas con alumnos procedentes de distintos países, cuya primera dificultad es la lengua, aparte de otras de carácter social cultural y económico. Este fenómeno supondrá un nuevo reto para el sistema educativo, que implicará, en cierta forma a los orientadores.

La educación compensatoria

Una de las alternativas de intervención es la educación compensatoria. Se han distinguido cuatro tipos de estrategias que pueden ser utilizadas con finalidades compensatorias.

La estrategia de reestructuración cognitiva pretende que el alumno obtenga una adecuada percepción de la realidad, de tal forma que le permita afrontar el aprendizaje con un dominio de las propias emociones y reduciendo la ansiedad al mínimo; para ello se pueden aplicar, entre otras técnicas, las de relación, educación racional-emotiva de Helis o autodominio. Las estrategias funcionales consisten en programas de entrenamiento de las funciones que intervienen entre la entrada y la salida del procesamiento de la información, partiendo de la premisa de que toda potenciación de estas funciones (recepción, codificación, Conceptualización) será positiva para el aprendizaje. Con las estrategias de metacognición se pretende ayudar a descubrir los procesos internos que realizan los sujetos en la adquisición de ciertos aprendizajes. Finalmente está la estrategia de intervención en las habilidades de estudio, cuya eficacia se contrata repetidamente.

Respuestas a diversidad

Se han propuesto diversas respuestas, desde planteamientos teóricos distintos, para atender a la diversidad del alumnado. Se expondrá a continuación las que se consideran más idóneas para el estado actual de tal cuestión. En primer lugar, se tratará de las respuestas de carácter preventivo (proyecto educativo y curricular, metodología, optativa).

Después, se hablará de las vías específicas de atención a la diversidad que hay que aplicar cuando las medidas preventivas y los recursos ordinarios del centro escolar no son suficientes para atender a las dificultades que van apareciendo; es decir las adaptaciones curriculares, la diversificación curricular y los programas de garantía social.

El planteamiento curricular

El objetivo es dar respuestas globales que sean coherentes y que incidan en todos los ámbitos del centro escolar. Sin un proyecto educativo que presida y de sentido a las actuaciones, y en el cual participen todos los elementos implicados, no puede concebirse una satisfactoria atención a la diversidad.

Los centros educativos deben tener un proyecto educativo propio en el que se consignent las características más relevantes del mismo. Entre ellas debería quedar claramente estipulado como va a ser la atención a la diversidad. El proyecto educativo de centro es un documento discutido y consensuado entre todos los agentes

implicados. En él debe quedar reflejado el favorecer espacios, recursos, formación y actualización del profesorado y otras medidas oportunas. Por lo tanto, dicho proyecto es un primer paso, en la dimensión preventiva, para dar respuestas apropiadas a la diversidad.

Del proyecto educativo se deriva el proyecto curricular de centro, en el que se determina los objetivos generales, los cuales se van desglosando por niveles educativos, en función de la edad del alumnado y por áreas académicas (materias de estudio). De los objetivos se derivan los contenidos, la metodología, los principios de evaluación y promoción del alumnado y la temporalización. Uno de los aspectos importantes del proyecto curricular es el plan de acción tutorías, en el cual se deben introducir medidas concretas de atención a la diversidad. El plan de acción tutorías debe contemplarse como un instrumento de innovación pedagógica que, por su naturaleza de actualización constante, estará permanentemente inacabado. Como tal, debe ser un instrumento potenciado en la atención a la diversidad.

Principios metodológicos

Los principios metodológicos que van a orientar el trabajo en el aula se sustentan en dos premisas. La primera es que los alumnos con necesidades educativas especiales aprenden, básicamente, de la misma forma que el de los alumnos regulares, si bien pueden necesitar ajustes metodológicos en función de sus necesidades (más tiempo, ayudas distintas, mayor planificación, etcétera). La segunda hace hincapié en que los ajustes metodológicos exigen, por parte del profesorado, un mayor control en cuanto a la aplicación de los principios generales del aprendizaje común.

Atendiendo a estas dos premisas, la intervención didáctica debe posibilitar el conocimiento de la situación de partida del alumnado, realizar aprendizajes significativos y realizar aprendizajes globalizados e interdisciplinares. Para hacer esto posible, se deben tomar en consideración algunos principios metodológicos que pueden contribuir a manejar de modo más conveniente la diversidad. Entre ellos conviene destacar los siguientes:

Las agrupaciones Flexibles

El trabajo en grupo cooperativo, el trabajo individual y autónomo, la tutoría entre iguales y la alternancia de agrupamientos.

La flexibilidad metodológica

Combinación de métodos, técnicas y actividades; utilización de diversos soportes (pizarra, retroproyector, video, computadora, papel impreso); diferentes lenguajes (literario, icónico, gestual, científico, periodístico); realización de talleres y proyectos de trabajo. Son importantes la biblioteca, la hemeroteca, la videoteca y la discoteca. El buen uso del libro de texto es un factor esencial para el aprendizaje.

La globalización del aprendizaje

Supone poner en marcha estrategias comunes, tales como diseñar actividades que impliquen a varios profesores de distintas áreas en un trabajo en equipo.

El aprendizaje autónomo y activo

Esto supone dedicar tiempo y esfuerzos a la adquisición de habilidades y estrategias de aprendizaje.

Orientación para la prevención y desarrollo

Muchas de las propuestas que se presentan en las distintas áreas de la orientación tienen un enfoque dirigido a la prevención y el desarrollo en un sentido amplio. Así en los programas de orientación para la carrera se trata no sólo del desarrollo de la carrera sino también de la prevención de ciertos problemas como el paro, la crisis en las transiciones, la atenuación del efecto meseta o la preparación para la jubilación; en los programas de estrategias de aprendizaje se propone el desarrollo de los métodos de estudio y también la prevención del fracaso escolar; y en la atención a la diversidad del alumnado también se propone la prevención y el desarrollo máximo de las potencialidades de las personas con necesidades especiales.

En resumen, la prevención y el desarrollo están presentes en todas las áreas. Sin embargo, hay algunos aspectos que no están contemplados ni en el currículo académico habitual, ni en los programas tradicionales de orientación y tutoría, y que tienen como objetivo la prevención y el desarrollo en un sentido muy amplio.

Por lo que antecede, será conveniente tratar a continuación algunas propuestas específicas sobre el desarrollo de la persona, que pueden englobarse en lo que se denomina orientación psicopedagógica para la prevención y el desarrollo, lo cual constituye un área con características propias, aunque interrelacionada con las demás. Su contenido está constituido básicamente por los programas de desarrollo personal y social.

En términos generales, se trata de propuestas que no estaban contempladas en los programas clásicos de orientación, puesto que han surgido en los últimos años como resultado de una serie de confluencias entre las que se cuentan, principalmente, la orientación para el desarrollo (developmental counseling), la educación psicológica y los enfoques cognitivos.

El concepto de prevención

El significado etimológico de prevenir es “antes de venir” o sea “antes del hecho” (ante factum). La prevención se ocupa, por lo tanto, de actuar para evitar un problema o para reducir sus efectos. La prevención fue cobrando fuerza principalmente en el campo de la salud a partir de la década de 1960, y muchos autores se han manifestado sobre la importancia la necesidad de realizar programas preventivos en orientación y tutoría.

En la literatura médica se considera a G. Caplan como el autor que mejor se ha ocupado del tema. Según él, las intervenciones preventivas se ejercen en tres niveles: primario, secundario y terciario.

En la prevención primaria, se trata de prevenir en el sentido más amplio de la palabra. El objetivo consiste en evitar la aparición del problema, o reducir la frecuencia de nuevos casos problemáticos. En orientación, la prevención puede ir dirigida a padres, docentes, alumnos y a toda la comunidad.

La prevención secundaria tiene por objeto descubrir y acabar con un problema, trastorno o proceso, lo antes posible, o remediarlo parcialmente. Se trata de reducir la duración de los trastornos. Básicamente, se intenta el diagnóstico precoz del problema y la atención inmediata, y los grupos de alto riesgo son objeto de atención especial. Las intervenciones se adaptan a las dificultades de aprendizaje, problemas de adaptación o perturbaciones psíquicas que presente cada caso particular.

Finalmente la prevención terciaria pretende detener o retardar la evolución de un proceso, trastorno o problema, atenuando sus consecuencias, aunque persista la dolencia básica. Muchas veces, la prevención terciaria ha sido considerada como un tratamiento propiamente dicho. Sin embargo, hay que señalar que trasciende la solución del problema y trata de incidir en la comunidad a fin de evitar nuevos problemas o para evitar trabas sociales que impidan su superación total.

Se trata de una labor preventiva (preactiva), que surge como consecuencia de una intervención terapéutica (reactiva). En esta línea se encuentra la actual tendencia de integración del disminuido físico o psíquico en el marco escolar normal. Se dirige a los individuos que ya presentan problemas, y las intervenciones consisten en terapias, rehabilitación psicológica o reinserción social, entre otras.

La orientación para la prevención

De entre las diversas propuestas dirigidas a la prevención en sentido amplio suele distinguirse las siguientes: educación para la salud, educación sobre drogas, educación sexual, prevención del estrés, inoculación del estrés, entrenamiento asertivo, solución de problemas, reestructuración cognitiva, atribución causal, imaginación emotiva, relajación, meditación, terapia, de la realidad y de sensibilización sistemática, entre

otras. A continuación se exponen algunos comentarios y desarrollos sobre las mencionadas propuestas.

Educación para la salud

Desde tiempos remotos se habla de la necesidad de formar personas que tengan una mente sana en un cuerpo sano y en la actualidad, los medios de comunicación llaman la atención continuamente sobre este tema. Se debe tener en cuenta que muchos aspectos de la educación para la salud pueden integrarse dentro de la dimensión preventiva de la orientación.

El concepto de salud no debe entenderse solamente como la ausencia de enfermedad, según la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es “el estado de bienestar físico, social y mental, así como la capacidad de funcionar en la sociedad, y no sólo la ausencia de enfermedades”

Se entiende por educación para la salud un proceso de asistencia a las personas, individual o colectivamente, de modo que puedan tomar decisiones, una vez que hayan sido bien informadas en las materias que afectan salud personal y a la de la comunidad.

Según parece, fue en 1919 cuando se utilizó por primera vez el término “educación para la salud”, con motivo de una conferencia sobre ayuda a la salud infantil. En 1921, el Massachusetts Instituir of Technology (MIT) impartió el primer programa de educación sobre este tema, y en 1922 se fundó la Public Health Education, como una sección de la American Public Health Association. Desde entonces, el interés por la prevención ha ido creciendo moderadamente, alcanzando una concientización muy amplia en la sociedad a partir de la década de 1980.

Cabe formularse la pregunta de ¿quién debe encargarse de la educación para la salud?, pues es un tema que incumbe a todos y su problemática es excesivamente amplia para ser delegada únicamente en manos de los especialistas, sean médicos, biólogos, psicólogo, orientadores, pedagogos o docentes. Todos ellos tienen una función en los programas de educación para salud, pero es toda la comunidad la que debe asumir un protagonismo efectivo.

Algunos de los objetivos que debe contemplar un programa de educación para la salud son el incremento de los conocimientos sobre el tema y la toma de conciencia sobre el problema, así como la capacitación del alumno para que llegue a saber cuidar de sí mismo.

Por otra parte, el temario de un programa debe contemplar la limpieza e higiene personal, el equilibrio entre la actividad y el descanso, alimentación, nutrición y desarrollo físico, la prevención de enfermedades, así como temas de seguridad, primeros auxilios, salud mental y emocional, educación sexual y prevención del sida, y problemática de las drogas, el alcohol y el tabaco.

Prevención del estrés

El término “estrés” lo introdujo H.Selye en 1956, para referirse a un estado de tensión del organismo cuando se ve obligado a movilizar sus defensas para hacer frente a situaciones amenazantes. Se puede afirmar que el estrés es una de las enfermedades que tienen una mayor incidencia en la sociedad actual.

El estrés tiene manifestaciones físicas diversas, como letargia, depresión, enfado crónico, cinismo, hostilidad, sarcasmo, preocupación constante, ansiedad, paranoia, falta de interés en el trabajo, presión sanguínea elevada, úlceras, problemas digestivos, dolores de cabeza, enfermedades del corazón y problemas en los riñones, entre otras. El estrés se presenta cuando el individuo cree que las demandas del entorno son superiores a lo que él puede atender.

Entre los factores de riesgo del estrés se encuentran los patrones conductuales denominados “tipo A”, que se caracterizan por ambición intensa, impulso competitivo, preocupación constante por la falta de tiempo y actitud de vivir con urgencia.

En las escuelas, se pueden distinguir dos fuentes principales de estrés: el estrés de rendimiento y el estrés social. El primero incluye la ansiedad ante los exámenes y los test, debido al miedo de no hacerlo bien, de lo cual se deriva una realización inferior a las posibilidades reales del individuo afectado. El estrés aparece como resultado, o por miedo, del rechazo por parte de educadores o compañeros; se incluyen en esta categoría la hostilidad, la falta de aceptación, las conductas de evitación, o la falta de comprensión y cooperación que un alumno puede encontrar en el contexto educativo.

Habilidad de vida

El concepto de educación para la vida tuvo un especial relieve en el movimiento de la escuela activa. Aquí se recogen sus principios para subrayar que los aprendizajes que se adquieren en la escuela deben servir para su aplicación en la vida cotidiana y tener una función preventiva y de desarrollo.

Se entiende por habilidades de vida (life skills) la utilización de comportamientos apropiados y responsables para solucionar problemas relacionados con asuntos personales, familiares, de tiempo libre, de la comunidad y del trabajo.

Habilidades de vida

Se entiende por habilidades de vida la adecuación del comportamiento para la solución de problemas relacionados con:

- La persona.
- La familia.

- El tiempo libre.
- La comunidad.
- El trabajo.

Un programa de desarrollo de las habilidades de vida pretende proporcionar la competencia necesaria para la solución de este tipo de problemas.

El término “habilidades” se refiere a un conjunto de capacidades de actuación aprendidas. Las habilidades son las capacidades específicas requeridas para ejecutar una tarea de forma competente en una situación dada. La competencia se refiere a la calidad o adecuación del comportamiento de una persona en una situación determinada. Se utiliza como un término evaluativo general. Para ser evaluado como competente, no es necesario que se dé una ejecución excepcional; es suficiente que sea adecuada. El objetivo del entrenamiento de habilidades es aumentar la capacidad de aprendizaje y facilitar una vida más efectiva y satisfactoria.

La primera propuesta de educación en habilidades de vida (*life skills*) se atribuye a W.R. Adkins, S. Rosemberg y P. Sharar, hacia 1965, y se difundió posteriormente por Canadá, Estados Unidos y Gran Bretaña.

Competencia para la vida

En todo el mundo son cada vez más altos los niveles educativos requeridos a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En este contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para mejorar la manera de vivir y convivir en una sociedad cada vez más compleja. Esto exige considerar el papel de la adquisición de los saberes socialmente contruidos, la movilización de saberes culturales y la capacidad de aprender permanentemente para hacer frente a la creciente producción de conocimiento y poder aprovecharlo en la vida cotidiana.

Lograr que la educación básica contribuya a la formación de ciudadanos con estas características implica plantear como propósito educativo central el desarrollo de competencias. **Una competencia implica un saber hacer (habilidades) con saber (conocimiento), así como la valoración de las consecuencias del impacto de ese hacer (valores actitudes).** En otras palabras, la manifestación de una competencia revela los conocimientos, habilidades, actitudes y valores para el logro de propósitos en un contexto dado.

Las competencias movilizan y dirigen todos estos componentes hacia la consecución de objetivos concretos; son más que el saber, hacer y ser. Las competencias se manifiestan en la acción integrada; poseer conocimiento o habilidades no significa ser competente; se pueden conocer las reglas gramaticales, pero ser incapaz de redactar una carta; se pueden enumerar los derechos humanos y sin embargo, discriminar a las personas con necesidades especiales.

La movilización de saberes (**saber hacer son saber y con conciencia respecto del impacto de ese hacer**) se manifiesta tanto en situaciones de la vida diaria, como en situaciones complejas y hace posible visualizar un problema, determinar los conocimientos pertinentes para resolverlo, reorganizarlos en función de la situación, así como extrapolar o prever lo que hace falta. Algunos ejemplos de estas situaciones son: diseñar y aplicar una encuesta, organizar un concurso, una fiesta o una jornada deportiva, montar un espectáculo, escribir un cuento o un poema, editar un periódico. De estas experiencias se puede esperar una toma de conciencia de la existencia misma de ciertas prácticas sociales, comprender por ejemplo que escribir un cuento o poema no es cuestión de inspiración, ya que demanda trabajo, perseverancia y método.

A la escuela le corresponde propiciar la motivación de saberes relacionados con la toma de decisiones informadas, incursiones en prácticas sociales concretas que forman parte de la construcción, de una cultura general y de una educación para la ciudadanía, pues comprender la sociedad es entrar en contacto con sus múltiples dimensiones y participar en su construcción.

Alcanzar cierto nivel de competencia presupone un desarrollo integral, en el que las habilidades van más allá de los procesos cognitivos y de la ejercitación en el desempeño de ciertas tareas, en este sentido las actitudes son un factor central ya que estimulan o inhiben los avances en el proceso de aprendizaje; inclusive, los valores que el individuo ha internalizado lo llevan a establecer prioridades en su vida que pueden promover un mayor o menor interés para el desarrollo de ciertas habilidades, el significado de competencias se asocia al desarrollo de algún grado de autonomía con relación al uso del saber.

Las competencias que aquí se proponen contribuirán al logro del perfil de egreso y deberán desarrollarse desde todas las asignaturas, procurando que se proporcionen oportunidades y experiencias de aprendizaje para todos los alumnos.

A) Competencias para el aprendizaje permanente.

Éstas, implican la posibilidad de aprender, de asumir y dirigir el propio aprendizaje a lo largo de la vida, de integrarse a la cultura escrita y matemática, así como de movilizar los diversos saberes culturales, científicos y tecnológicos para comprender la realidad.

B) Competencias para el manejo de la información.

Se relacionan con la búsqueda, evaluación y sistematización de información; con el pensar, reflexionar, argumentar y expresar juicios críticos; con analizar, sintetizar y

utilizar información, con el conocimiento y manejo de distintas lógicas de construcción del conocimiento en diversas disciplinas y en los distintos ámbitos culturales.

C) Competencias para el manejo de situaciones

Son aquellas vinculadas con la posibilidad de organizar y diseñar proyectos de vida, considerando diversos aspectos como los sociales, culturales, ambientales,

económicos, académicos y efectivos y de tener iniciativa para llevarlos a cabo; administrar el tiempo; propiciar cambios y afrontar los que se presenten; tomar decisiones y asumir las consecuencias; enfrentar el riesgo y la incertidumbre; plantear y llevar a buen término procedimientos o alternativas para la resolución de problemas; y manejar el fracaso y la desilusión.

D) Competencias para la convivencia

Implican relacionarse armónicamente con otros y con la naturaleza; comunicarse con eficacia; trabajar en equipo; tomar acuerdos y negociar con otros; crecer con otros; manejar armónicamente las relaciones personales y emocionales; desarrollo étnico, cultural y lingüístico que caracterizan a nuestro país.

E) Competencias para la vida en sociedad

Se refieren a la capacidad para tomar decisiones y actuar con juicio frente a los valores y las normas sociales y culturales; actuar para favorecer la democracia, la paz, el respeto a la legalidad y a los derechos humanos; participar teniendo en cuenta las formas de trabajo en la sociedad, los gobiernos y las empresas, individuales o colectivas; participar tomando en cuenta las implicaciones sociales del uso de la tecnología; actuar con respeto a la diversidad sociocultural; combatir la discriminación y el racismo, manifestar una conciencia de pertenencia a su cultura, a su país y al mundo.

PROGRAMA DE FORMACIÓN CÍVICA Y ÉTICA EN LA ESCUELA SECUNDARIA

Propósito. Proporcionar las bases para una Formación Cívica y Ética pertinente a las características de los adolescentes de secundaria, orientadas en el trabajo con las competencias, la transversalidad, los enfoques metodológicos, la formación valoral y las estrategias didácticas.

Programas de estudio y materiales de formación que lo conforman		Propósitos	Contenidos	Realización
Taller General de Actualización	La formación en valores en la escuela secundaria	Reconozcan la posibilidad de trabajar la formación valoral desde la transversalidad curricular, a través del análisis de su práctica docente y los materiales de apoyo del maestro, a fin de propiciar ambientes de aprendizaje sustentados en valores. Conozca los programas y materiales que conforman el Trayecto Formativo “La Formación Cívica y Ética en la escuela secundaria” y establezcan acuerdos y compromisos para su óptimo desarrollo.	El papel de la escuela secundaria en la formación valoral. La doble transversalidad. ¿En qué necesitamos formarnos?	La semana previa al inicio del ciclo escolar
Cursos Generales de Actualización	La formación Cívica y Ética en la educación básica	Abordar la importancia de la Formación Cívica y Ética, algunos sustentos adecuados, así como la metodología y didáctica recomendables.	El planteamiento didáctico propuesto en los materiales curriculares de Formación Cívica y Ética de Educación básica. Una contextualización de carácter normativo, el tratamiento del desarrollo del juicio moral estrategias didácticas.	

Programas de estudio y materiales de formación que lo conforman		Propósitos	Contenidos	Realización
Cursos Generales de Actualización	El desarrollo de las competencias para la vida democrática.	Fortalecer los conocimientos y habilidades de los docentes para el desarrollo de competencias cívicas en el alumnado.	Análisis y reflexión en torno a un currículo basado en competencias cívicas, orientaciones entorno a un trabajo transversal, la planeación didáctica y las ventajas de establecer acuerdos de trabajo interdisciplinario.	
	La unidad escolar en la formación en valores	Generar conocimientos y aptitudes que favorezcan una gestión escolar donde la formación valoral de los alumnos se convierta en un proceso integral que incluya toda la comunidad escolar (directivos, docentes, alumnos, padres de familia y personal en general)	Bases para que el equipo de trabajo de la escuela se involucre en la tarea de formar cívica y éticamente a los alumnos. La formación valoral y la práctica docente. Actividades para construir una unidad escolar cuyo funcionamiento se comprometa con una formación valoral.	

Programas de estudio y materiales de formación que lo conforman		Propósitos	Contenidos	Realización
Cursos Generales de Actualización	La intervención del docente en la formación de valores de los alumnos.	Reconozcan, analicen y promuevan la práctica de los valores a partir de aspectos que le permitan diseñar estrategias didácticas que fortalezcan los procesos formativos de los estudiantes.	El diálogo sobre asuntos éticos. El desarrollo moral autónomo de los alumnos. La vinculación de las distintas asignaturas con la práctica de los valores.	
Cuaderno de estrategias	Construyendo ambientes de aprendizaje favorables para la formación valoral.	Ofrecer estrategias, sugerencias y reflexiones que permitan abordar la formación valoral desde el reconocimiento de situaciones del contexto, sus implicaciones en la vida cotidiana y la toma de acuerdos grupales, teniendo como recursos básicos los materiales de apoyo del maestro, los libros de texto de los alumnos y los Libros del Rincón	La creación de espacios de discusión para la toma de decisiones grupales. La discusión de dilemas como herramienta didáctica. Análisis de programas televisivos. Las reglas de convivencia, manejo y resolución de problemas en la escuela. La atención a la diversidad como forma de vivir los valores.	

*Programa de Formación Cívica y Ética. Educación Secundaria, SEJ. Ciclo Escolar 2007-2008.

MUESTRA ANUAL DE PSICOPEDAGOGÍA ORIENTA (MAPO)

La secretaría de Educación Pública a través de la Dirección de Psicopedagogía como una respuesta para fortalecer la tarea del personal de apoyo psicopedagógico y los docentes que se dedican a dar orientación ha considerado importante la creación de la MAPO. Como una herramienta necesaria que apoyará en la realización de la Orientación Vocacional para que el alumno conozca, compare y reflexione sobre las oportunidades de estudio que se le presentan posteriores a la educación secundaria.

Esta propuesta es una alternativa al servicio de la educación; con el propósito de fortalecer la orientación vocacional, facilitando a la vez la construcción del proyecto de vida, planteado bajo el desarrollo de los cambios tan acelerados que está sufriendo la sociedad moderna; proporciona a los adolescentes la libre elección de acuerdo a su vocación. apoyado este trabajo por un catálogo profesiográfico y los servicios de información y asesoría que ofrece la Dirección de Psicopedagogía en el área de Orientación.

Cabe mencionar que a lo largo de su existencia la Dirección de Psicopedagogía ha priorizado dentro de sus programas la orientación vocacional, primero; con los Gabinetes Psicopedagógicos y de Orientación Vocacional y en la actualidad a través de los Equipos Interdisciplinarios de Intervención Psicopedagógica y del área de Orientación Vocacional, brindando apoyo a los docentes y alumnos que solicitan orientación, utilizando los materiales que han sido diseñados para fortalecerla como es el catálogo profesiográfico, dos talleres y dos manuales sobre proyecto de vida, orientación vocacional y toma de decisiones, el catálogo profesiográfico incluye las instituciones que ofertan las carreras a egresados de la educación secundaria a nivel Jalisco, ya que como personal de apoyo psicopedagógico estamos preocupados por que los jóvenes egresados de secundaria encuentren su vocación, por lo que se propone que desde el inicio de secundaria elaboren su proyecto de vida, retomándolo en cada ciclo escolar para revisar las metas y hacer los cambios y ajustes pertinentes de acuerdo a su maduración como personas, dándoles la orientación adecuada para que puedan tomar una elección exitosa de vida y carrera.

Por lo que es necesario que el personal de apoyo psicopedagógico, o bien el orientador o tutor, funjan como coordinadores para llevar a cabo la MAPO dentro de la escuela secundaria, retomando esta actividad en tiempo y forma cada ciclo escolar, para fortalecer a los alumnos de tercero de secundaria en la toma de decisiones.

,

FUNCIONES DEL COORDINADOR DE LA MAPO.:

- ❖ Ser sede o anfitrión.
- ❖ Tener disponibilidad de todo el personal.
- ❖ Establecer acuerdos.
- ❖ Que se brinde el apoyo de dirección para la realización de dicho evento.
- ❖ Suspensión de clases o cambio de actividad para la realización de dicho evento.
- ❖ Elaborar invitaciones que incluyan el programa del evento MAPO.
- ❖ Elaboración de reconocimientos o agradecimientos para las Instituciones participantes o conferencistas.
- ❖ Preparación de logística (Material gráfico, rótulos, señaladores, etc.)

COMISIONES INTERNAS

- Establecer compromisos y acuerdos.
- Invitación de las Instituciones Educativas participantes con el establecimiento de stand informativo.
- Solicitar colaboración de expositores, para las pláticas de OV y Proyecto de Vida
- Solicitar material informativo para reparto a los alumnos, como para el control de Orientación Vocacional.
- Ultime contenidos del programa preestablecido que utilizaran en el evento
- Control de agenda y horarios para organizar atendiendo situación geográfica, ubicación, tiempo, espacio.
- Hacer oficial y del conocimiento de las autoridades al evento.
- Invitar a las autoridades correspondientes: autoridades de la Secretaría de Educación o del Sindicato si así lo desean, y los medios de comunicación.

COMISIONES DURANTE EL EVENTO

- Las señalizaciones, material gráfico y letreros de buen tamaño y ubicación.
- Ubicación de stand de manera funcional.
- Revisar orden.
- Recorridos dirigidos.
- Recibimiento de las Instituciones Educativas, autoridades, invitados, etc.
- Inauguración del evento.
- Honores a la bandera de acuerdo al programa.
- Control de asistencia sobre; docentes, alumnos y padres de familia.
- Sujetarse al programa preestablecido.
- Participación de autoridades.

- Cuidar los ritmos a tiempo y enlaces para no entorpecer la fluidez en el desarrollo del evento.
- Los enlaces con otras instituciones y la información que se dé a los medios de comunicación.
- Relatoría del proceso, evaluación y sistematización de datos.

Todas estas son sugerencias para realizar el evento MAPO como apoyo de información profesiográfico para que el alumno de 3° de secundaria, pueda reflexionar sobre la gama de posibilidades que se le ofertan al salir de la secundaria, habiendo hecho su proyecto de vida para posteriormente hacer una elección de acuerdo a sus metas de vida y carrera.

SEGUNDA SESIÓN

Sesión	Actividades	Tiempo
2	1.- Propósitos	20 minutos
	2.-Saberes previos	30 minutos
	3.- Ejercicio I “¿Quién soy yo?”	40 minutos
	Receso	30 minutos
	4.- Proyecto de vida	60 minutos
	5.- Ejercicio II “Inventario de respeto a mi ser personal”	30 minutos
	6.- Ejercicio III “Debilidades y Fortalezas”	30 minutos
TOTAL		4 HORAS

ACTIVIDADES DE LA SEGUNDA SESIÓN

PROYECTO DE VIDA

PROPÓSITO:

Que los participantes enriquezcan su práctica de intervención y orientación para la acción psicopedagógica, a partir del conocimiento y realización del proyecto de vida.

1. Grupalmente realicen una lectura comentada sobre el propósito y hagan una retroalimentación de la sesión anterior.

Tiempo aproximado 20 minutos.

SABERES PREVIOS

2. De manera individual respondan por escrito las siguientes preguntas:

- A. Para ti, ¿qué significado tiene planear la vida?
- B. ¿Consideras necesaria la planificación de vida y carrera profesional?
- C. ¿Qué consideras necesario para conocerte a ti mismo?
- D. Consideras necesaria la apertura para lograr un cambio de actitud positiva y de aprendizaje en tu vida y tu trabajo
- E. Como consideras tú trabajo y sentido de logro personal

Tiempo aproximado 30 minutos.

. En sesión plenaria compartan brevemente sus respuestas y rescaten por escrito en papel bond, las ideas principales que permitirán contrastar con la actividad número 3.

Tiempo aproximado 30 minutos.

3. EJERCICIO I “¿Quién soy yo?”

Que los participantes se autoevalúen en el aquí y ahora, para reconocer los elementos que tienen como persona.

- 1. ¿Quién soy yo?
- 2. ¿Cuál ha sido mi mayor logro?
- 3. ¿Qué es lo que me gustaría que todo el mundo me diera?
- 4. ¿Cuál ha sido mi mayor falla?
- 5. ¿Qué haría si me quedara un año de vida?
- 6. Cuatro cosas que me gustaría que la gente dijera de mí si muriera

Tiempo aproximado 30 minutos.

Formen 3 equipos, analicen y escriban en papel bond las ideas principales de los siguientes textos.

4.- PROYECTO DE VIDA

El gran peligro al que nos enfrentamos como individuos, familias y organizaciones es **a perder la propia identidad y el sentido de vida** es decir, a caer en la enajenación que nos hace vivir lo que no queremos o no somos: objetos de la propaganda, las modas, los anti valores, etcétera, dejamos de vivir: el efecto y el compromiso humano, el gozar la naturaleza, la belleza y la búsqueda de la verdad y nos dejamos llevar por las formas exteriores de poder económico, social y de estatus. Todas estas distintas formas de enajenación en donde el valor y la dignidad de la persona pierden el centro de la escala valorativa, resultado del hecho dramático de que a cada momento el individuo se aparta de su destino.

La búsqueda de la paz y armonía, la salud física, psicológica y espiritual.

A nivel personal, familiar y organizacional a dado origen a diversos movimientos que han hecho renacer los intereses por lo auténticamente humano en estos principios del nuevo milenio.

El Auto conocimiento, la meditación la vida emocional trascendental y la integración cuerpo-mente son un ejemplo de las filosofías existenciales que poco a poco están tomando auge como la mística oriental, la terapia gestalt y la bioenergética, las nuevas corrientes educativas centradas en la persona y el desarrollo individual y social como el enfoque Montessori y las aportaciones de Pablo Freire, que nos ofrecen un énfasis cada vez mayor en el aprendizaje experiencia que con lleva a una educación liberadora de la persona.

Enraizada en esta corriente humanista y de redescubrimiento del hombre, surgen la **Planeación de vida y carrera** que constituye un estímulo hacia la meditación integradora de la vida presente de cada persona, valores, intereses, capacidades y experiencias.

A partir de esta visión respetuosa y profunda la **planeación de Vida y carrera** pretende ayudar a proyectar las directrices, objetivos y medios para una vida futura significativa y feliz, la planeación de vida no es una herramienta nueva ha sido experimentada por diversos movimientos espirituales y religiosos. Sin embargo, su enfoque, importancia y trascendencia para el hombre moderno que se enfrenta al cambio y al peligro de enajenación presenta características que cobran actualidad.

Los nuevos enfoques de la planeación de vida y carrera contemplan una visión optimista del ser humano haciendo mayor énfasis en las potencialidades de la persona en la capacidad de auto dirigir su vocación de autorrealización en el propio camino, así mismo se basa en la capacidad de los grupos para promover el desarrollo de las organizaciones y comunidades y concibe a estas últimas como ambientes que pueden ser adecuados para el crecimiento integral de sus miembros.

La planeación de vida y carrera sostiene que no solo es una función administrativa que nos ayuda a señalar objetivos y programar actividades, sino es un criterio de vida que permite tener una perspectiva de vida a corto, mediano y largo plazo en nuestras actividades y metas.

Por carrera entendimos, en su más amplio sentido, la trayectoria vital de trabajo, estudio y actualización permanentes y no la profesión técnica o Universitaria que la persona estudio en una etapa de su vida y que por si mismo es limitada, reconociendo que estos estudios son solo las herramientas básicas sobre las cuales los profesionistas inician su carrera. La profesión inicial puede haber variado mucho y así encontramos gran número de profesionales que han excedido, complementando y enriqueciendo su profesión inicial: esta es en realidad su carrera.

La vocación y carrera de cada persona es una aventura y un proceso de realización personal, profesional y social que encuentra su balance en una existencia consciente responsable y vital.

La planeación de vida

No es un proceso puramente intelectual si no que implica un conocimiento y un contacto personal con el núcleo más íntimo de la persona que incluye la conjunción del pensamiento, las emociones, los valores el cuerpo y las experiencias vitales que dan origen así mismo, es decir, al yo personal que sólo puede ser captado en un proceso intuitivo que trasciende a la razón y a los sentimientos por separado y que implica una disciplina y un proceso de meditación y contacto espiritual. Este, como único camino para encontrar el sentido vital que la persona misma le puede dar a su propia existencia. Este sentido vital lo concebimos más allá de credos y concepciones por titulares y lo sentimos inmerso y propio de la naturaleza humana y de su necesaria trascendencia.

Conocerte a ti mismo

Para conocerse es importante ser una persona vital.

La vitalidad podemos definirla como la energía y motivación que nos mantiene no sólo vivos, sino en constante crecimiento, desarrollo y actualización de nuestras potencialidades, es un proceso continuo de **auto crecimiento y autorrealización**; estar abiertos con capacidad de cambio y aprendizaje continuo.

Una persona vital es la que crece, cambia y está en proceso de maduración, que aprende y esta consciente y deseosa de dicho crecimiento personal que no sólo le acepta si no que lo ve necesario y lo fomenta, viéndolo como un reto importante en su vida.

Para conocerse así mismo es necesario tener conocimiento de si mismo y de mis necesidades de crecimiento y trascendencia personal. Preguntarme ¿Qué tanto me conozco? ¿Qué tanto me preocupo de mi desarrollo personal? Como puedo definir mis deseos, mis impulsos, mis gustos, mis inquietudes, ni búsqueda personal, etc. ¿qué quiero? ¿Cuido ni salud? Me intereso por mi cuerpo, mente, y espíritu, ¿soy una persona vital? Actualmente estamos viviendo un proceso de enajenación tal que **no nos permite pensar, sentir, actuar y desear aquello** que realmente nos beneficia, como persona.

Los valores conocidos y deseados están centrados en el dinero, el status, el confort y otros, los caminos para lograrlo son la evasión, la agresión, la depresión, la lucha y la neurosis.

Lo que ayuda a las personas a alejarse de este desequilibrio es la **meditación, el auto análisis, el auto cuestionamiento**, sobre quién soy y que necesito, para seguir siendo yo misma. Podríamos añadir estas otras preguntas como: ¿qué tanto me interesa mi crecimiento personal? ¿qué debo hacer para vivir tranquilo? ¿qué debo hacer para lograr una tranquilidad y seguridad física, mental espiritual económica y laboral?, ¿Qué tanto pienso en mi sin ser egoísta y que tanto me quiero?.

Estos y otros cuestionamientos deben hacerse por una persona vital que en forma sistemática se este retroalimentando para mantenerse siempre alerta, despierta, conciente y conocedora de sí misma, de su contexto y de sus necesidades de crecimiento en todos los planos.

Recordemos a Sócrates con su frase célebre

“Conocerte a ti mismo”

Este conocimiento de si mismo es un proceso de realización personal, tiende a ser un conocimiento objetivo y realista en el cual se percibe uno mismo como es y no como quisiera ser, en donde la imagen que yo tengo de mi mismo es fruto de una percepción real y no fruto de mis sueños, fantasías, deseos y sentimientos de grandeza o inferioridad. Es una aceptación cariñosa de mi mismo (a), reconociendo mis esfuerzos y limitaciones a partir de los cuales puedo ir construyendo mayores posibilidades de crecimiento, de creatividad, de armonía, paz y felicidad para mí mismo y para los que me rodean.

El Dr. Wayne Dyer en su libro tus zonas erróneas al hacer un retrato de la persona libre y vital dice: “los individuos que se aman así mismos. Están motivados por un **deseo de crecer** y siempre que les den la opción para hacerlo se tratan muy bien así mismo. No tienen espacio para sentir auto compasión ni autorrechazo, si para odiarse así mismo.

Si les preguntas ¿te quieres a ti mismo?, recibirás una respuesta sonora y afirmativa **¡por supuesto que sí!**

Una aceptación pasiva lleva a la **muerte psicológica, un exagerado deseo de ser distinto a lo que soy, lleva al stress y la angustia** por no alcanzar los objetivos que se han planeado.

Carl Rogers Expresa claramente este crecimiento dinámico y aceptación de la persona al hablar de la distancia entre el yo real y el yo ideal.

Abraham Maslow hace referencia sobre la persona autorrealizada que funciona vitalmente a plenitud, como una persona “**naturalista**” en el sentido de que tiene preocupación por su cuerpo, mente y espíritu; le interesa comer bien, gustar la comida, dormir bien y gozar el sueño, llevar una vida sexualmente activa y gozosa, aceptan su naturaleza animal así como su trascendencia espiritual en una palabra están orientadas **a la promoción de la salud física, psicológica y espiritual.**

Actitud positiva y de aprendizaje

Ya dijimos que una persona vital es aquella que **tiene la capacidad y actitud de ser positiva y aprender de la vida**, de todos los seres humanos, de las cosas, de los hechos, los errores, etcétera, como un aprendizaje experiencial benéfico para el crecimiento personal.

La persona en crecimiento es aquella que se dice así misma “**nunca acabaré de aprender**”, esto es, la conciencia clara que es inagotable la dosis y la necesidad de aprendizaje en la vida, tratando de aprender de cualquier experiencia que la vida le ponga desde lo más insignificante hasta lo más trascendente y profundo.

La persona que se plantea sacar provecho, **sacarle jugo a la vida**, aprender de cualquier experiencia puede llamarse sabia.

Heráclito hacia la diferencia entre conocimiento y sabiduría; el primero como un cúmulo de datos conocidos por la persona – erudito-; y la segunda, como la capacidad de ser feliz a partir de lo que la vida me enseña – el sabio-.

Este concepto nos lleva de la mano a la **concepción del aprendizaje significativo** como aquel que me ocasiona un cambio interior (**Actitudes**) y se refleja en **nuevos comportamientos (Conductas).**

Decimos con plena seguridad si no hay nuevas conductas es que no hubo aprendizaje. El aprendizaje significativo desde luego toma en cuenta el conocimiento teórico-conceptual, formal, curricular, pero creo que esto no es fundamental para tener una vida sabia y feliz: es solo un conocimiento complementario.

Para Maslow, el hombre autorrealizado se caracteriza por una actitud de sorpresa o asombro ante la vida en la que puede contemplar con simplicidad, humildad y sencillez, los fenómenos cotidianos de la naturaleza y de la relación humana una y otra vez y gozarla con nueva frescura.

Capacidad y actitud para el cambio

Estamos en una época de cambios continuos, la capacidad para cambiar han dicho varios pensadores es la única determinante de supervivencia.

El cambio es equivalente a la vida. No se trata de cambiar por cambiar me refiero al cambio evolutivo a partir del cual la persona crece y madura.

La persona vital tiene la capacidad de vivir y procurarse nuevas experiencias, nuevos valores, nuevos trabajos y estilos de vida congruentes con sus deseos y posibilidades.

La resistencia al cambio se transforma en una incapacidad para aceptar o fomentar la innovación en los diversos planos de la vida y es propia de todas las etapas psicológicas del ser humano, por eso es muy importante tener muy claros los valores que pueden entenderse como un camino por el cual la persona en forma sistemática cuestiona, analiza, rechaza, adopta o confirma sus valores tanto teórica como vivencialmente, pero recordemos “lo único permanente en la vida es el cambio”.

Sentido de logro

El trabajo y el sentido de logro son los determinantes más importantes en la vida. Maslow, Rogers, Mc Clelland, y otros, han señalado el “sentido de logro” como uno de los MOTIVADORES más importantes que dirigen la energía física y emocional del ser humano **hacia la consecución de objetivos**, aunque el trabajo no es el único sí para la persona madura y adulta, el trabajo es el fenómeno que más sentido y realidad de “logro” brinda, como liberador y trascendente para el ser humano.

Desde luego **hablamos de trabajo como vocación**, rechazando todo trabajo enajenante que frustra y mata psicológicamente las capacidades y talentos del ser humano así como la motivación, creatividad y responsabilidad.

Maslow dijo “trabajar no es para nosotros un escape de nosotros mismos, si no una expresión creativa de las fuerzas, espontáneas de la persona que han afirmado concientemente su relación con el mundo y con sus semejantes.

El trabajo en nuestro orden de ideas es una forma de conocerse así mismo, el tipo de trabajo, que realizo, la calidad y motivación que imprimo son medios para saber quién soy, como soy, que me dice a mí lo que hago, como lo hago y porque lo hago, para que y con quién lo hago o además de lo anterior el trabajo es un medio de sobrevivir y no solo el trabajo renumerado o asalariado, sino todo tipo de labor estructurada y organizada en un ambiente socioeconómico productivo, sino que es una forma de responder a nuestra naturaleza social que a través de nuestra labor podemos ayudar solidariamente cuando los resultados de nuestro trabajo benefician a otros. Erich

Fromn, señala que el hombre tiene dos caminos para trascender el trabajo y la relación de amor.

Planeación de vida y Carrera

La condición de todo individuo maduro en la planeación de su vida y su carrera, para esta planeación es fundamental el señalamiento de objetivos vitales y profesionales que marquen los pasos para el crecimiento de la persona.

Hablar de objetivos vitales y profesionales es dar un paso más allá de los meros sueños, intenciones y acciones que pueden no significar nada para la persona a menos que los mismos sean traducidos en objetivos a lograr es decir en resultados y de los cuales la persona tenga pleno control.

En este punto son cuatro las áreas a cubrir en todo esfuerzo de planeación de vida y carrera.

Les llamamos cuatro áreas de contacto a saber.

Conmigo mismo

Esta área se refiere a la comunicación interna necesaria para la conciencia y conocimiento de la persona consigo misma.

Es el diálogo interno y la intencionalidad y planificación de la vida en un ámbito estricta y profundamente personal, y como tal, es un diálogo integrador de los procesos sensibles, emocionales y racionales. Es tomar un verdadero contacto en la totalidad de mí mismo, y no sólo de conceptualización o inventario de los atributos y debilidades de la persona. En un proceso fenomenológico de encuentro permanente conmigo mismo.

Con mi familia

La familia puede llegar a ser un ambiente de crecimiento que favorezca el desarrollo más íntimo de la persona. Es la prolongación más cercana de uno mismo, donde se da el proceso trascendente de crear y promover la vida y de estructurar e integrar el propio ambiente vital y de los seres a quienes más quiere y con quienes convive íntimamente.

Esta área familiar se ha visto enfrentada a importantes cambios, de ahí la importancia de una mayor sensibilidad, comunicación y planeación dinámica de la familia.

Con mi trabajo

El trabajo es uno de los campos más importantes de la trascendencia social para el ser humano. En nuestra sociedad actual tan compleja, las organizaciones llegan a ser en muchos casos el único medio viable del quehacer social, económico y político. Este ámbito sociopolítico es parte de nuestra tarea y habla de los sentimientos más

profundos de identificación solidaria y subsidiaria. Nuestra sociedad pluralista hace que la capacidad de influencia social se vaya limitando y definiendo en función de las instituciones o grupos a los que pertenecemos, de aquí la importancia de una planeación y selección de la actividad, grupo u organización a la que quiero pertenecer como medio de influencia y compromiso social.

¿Qué objetivo y planes tiene que realizar la persona en relación con su trabajo y su carrera? ¿Está satisfecho con su actual trabajo? ¿Quiere seguir donde está, o quiere cambiar de giro o de lugar? Un análisis y cuestionamiento respecto al trabajo, cualquiera que éste se haya desempeñado en cualquier tipo de organización, es necesario para toda persona vital.

Haremos más adelante algunos comentarios más específicos sobre la planeación de carrera en las organizaciones, por lo que sólo dejamos apuntados estos comentarios.

Con el mundo

Un acumulado de las tres áreas anteriores cabría en esta última área de contacto, sin embargo, el sentido que queremos darle va relacionado con el mundo de la naturaleza y de las diversas manifestaciones sensibles. ¿Cómo está mi comunicación o contacto con la naturaleza; con los árboles, las flores, los animales? ¿Aún me impresiona la belleza de los volcanes, de la lluvia? ¿Vibro con la música, puedo llorar al escuchar una bella sonata o verso que haga resonar mis fibras emocionales? Esto y más me debe decir qué tan sana está mi vida relación con el mundo de la naturaleza, y qué objetivo en este ámbito conviene que me empiece a trazar.

Hemos visto las condiciones o características de vitalidad para la persona. Creemos que las seis necesarias y aceptamos que no son las únicas pues cada una de ellas demandaría todo un esfuerzo especializado.

Crecimiento personal

Crecimiento personal es el proceso de asimilación e integración de nuevas experiencia e información, que hacen cambiar la conducta, la capacidad, las concepciones de sí mismo y del mundo. Implica un cambio principalmente cualitativo en la persona.

Haber crecido es ser capaz de hacer algo distinto mejor de lo que hice ayer. Implica descubrir y desarrollar potencialidades latentes. Implica aprendizaje, cambios, movimiento: ritualidad.

Ser responsable y auto dirigirse es necesario para un crecimiento personal afectivo. La autoconciencia acelera las oportunidades de desarrollo.

El crecimiento requiere un deseo de crecer y exponerse a nuevas experiencias y a nueva información.

Conceptos y actividades relacionadas con el crecimiento

- a) Crecimiento físico. Ejercicio físico, coordinación motora, etcétera.
- b) Crecimiento espiritual. Abrirse a experiencias religiosas, de trascendencia, de encuentro, de sentido en la vida.
- c) Crecimiento psicológico. Autoconciencia, meditación, capacidad de pensar y reflexionar.
- d) Crecimiento en influencia. Entrenarme en liderazgo, oratoria, manejo de entrevistas, en política, como docente o maestro.
- e) Crecimiento en conocimiento. Estudio, lectura, apertura a otros que saben más.
- f) Crecimiento en habilidades. Practicar artes, ejercitar y recibir retroalimentación de avance.
- g) Crecimiento en aprender. Aprender a aprender.

La actividad adecuada para crecer es aquella que se relaciona con nuestra etapa de desarrollo. No se puede enseñar a alguien que no está preparado.

Obsolescencia y vejez

Obsolescencia y vejez son temas de importancia en la temática de la vitalidad. Podrían definirse como la pérdida de valor porque se han ido disminuyendo las capacidades o porque ya no se es útil. La obsolescencia produce baja en la motivación y en las capacidades y es evidencia de la erosión de la vitalidad.

Clases de obsolescencia:

- a) No estar al día en los cambios que se producen
- b) La vejez (aunque muchas veces es sólo excusa).

La obsolescencia implica que la persona o la organización han quedado fuera del contexto del contexto en relación a su medio ambiente.

Se percibe a un individuo u organización como obsoleta cuando fracasa en su capacidad de cambio en un ambiente que ha cambiado.

No volverse obsoleto requiere:

- a) Crecimiento (cambio y adaptación) para enfrentarse al medio ambiente mutante
- b) Cambiar de medio ambiente a uno que sea compatible con las necesidades.
- c) Estudio sistemático.

Obsolescencia significa la:

- a) Pérdida de conocimientos que se adquirieron alguna vez.
- b) Pérdida de habilidades por falta de uso.
- c) Incapacidad de nuevos aprendizajes.
- d) Baja de energía y motivación.
- e) Incapacidad para adaptarse al cambio

Vejez

Biológica Energía
 Salud
 Tiempos de reacción

Psicológica Emociones
 Capacidades
 Percepciones
 Aprendizaje
 Sentimientos

Social: Hábitos sociales
 Estatus
 Adaptación de roles

La vejez biológica se da necesariamente pero puede ser acelerada o desacelerada. La vejez psicológica afecta la biológica. La vejez psicológica resulta del cambio o deterioro de la propia imagen, la vejez social tiene que ver con la interacción del individuo y su ambiente. Cuando me vuelvo rígido en mis roles o cuando mi medio ambiente no me acepta por prejuicios.

Fases de la vida

Los cambios rápidos que se dan en nuestro medio ambiente hacen que la persona fácilmente entre en crisis, que muchas veces se ha denominado “crisis de la mitad de la vida”, aunque en realidad nadie sabe cual es la mitad de la vida y además encontramos que se da esta crisis a muy diversas edades en la etapa de adultez, principalmente entre los 35 y 55 años, tema que se tratará más adelante.

Características de las crisis vitales del adulto

- a) Aburrimiento. Falta de retos para la vida y el trabajo.
- b) Vejez (biológica, psicológica o social).
- c) Obsolescencia.
- d) Cuestionamiento de valores. Cambio de metas.

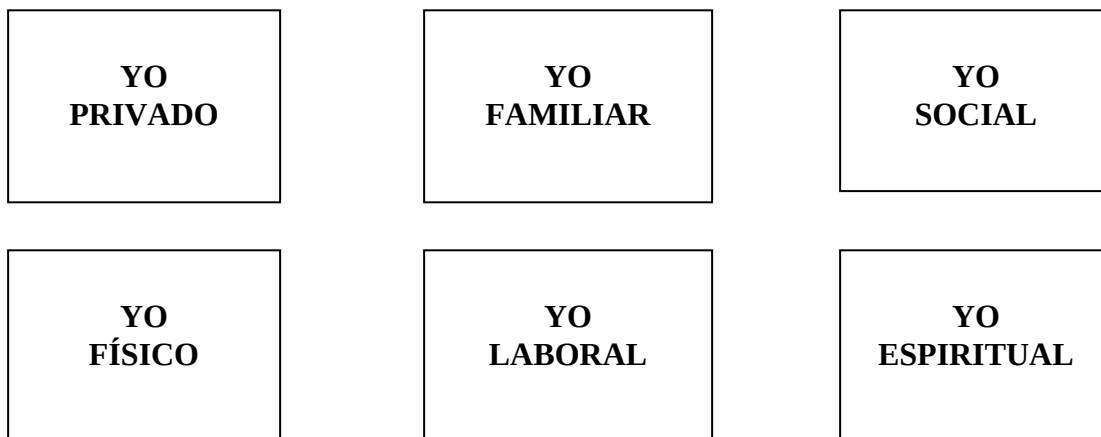
- e) Cambio de motivación en el trabajo.
- f) Aparente reducción del potencial de trabajo y de orientación en la propia carrera.
- g) Sentimiento de pérdida de estatus, posición o trabajo.
- h) Cambio en la vida familiar.
- i) Miedo de crecer o envejecer.

Equilibrio vital

El reto más importante del ser humano es el lograr y mantener un equilibrio vital que le permita alcanzar su plenitud, el máximo de su desarrollo físico, emocional y espiritual. Esto no es fácil. Desde luego, este desarrollo se fundamenta en el conocimiento de uno mismo, en el descubrimiento de sus principales fuerzas. La sabiduría del hombre en la construcción de sí mismo está en fincar su propio ser en sus potencialidades y en sus fuerzas, no en sus debilidades.

Este equilibrio, no significa construirse un poco acá y otro poco allá; sino en el compromiso total que asegure vivir en plenitud sus distintas facetas humanas. Los psicólogos suelen decir que el ser humano tiene seis dimensiones del “Yo”:

DIMENSIONES DEL YO



El yo privado

Es la relación con uno mismo es la capacidad de autoconocimiento, de relación con uno mismo. En este yo íntimo se construyen los sentimientos más profundos hacia uno mismo: de aprecio, afecto, autoconfianza, fortaleza, seguridad personal, auto

comprensión, exigencia, perdón, etc.; o los sentimientos autodestructivos de auto rechazo, devaluación, inferioridad, auto desconfianza, etcétera.

Estos sentimientos, inicialmente en la vida de cada quien, los introyecta en función de los sentimientos que recibe uno de los padres, maestros y en general del medio ambiente. De aquí la importancia de los primeros meses y años de la vida y de las primeras relaciones en la historia de cada quien. Sin embargo a partir de la adolescencia, uno se va convirtiendo en el responsable y escultor de esos sentimientos.

En el equilibrio vital, el ser humano que busca su autorrealización, dedicará tiempos de autorreflexión, de introspección para conocer sus estados de ánimo, las relaciones causales de los mismos; para definir sus metas y analizar la congruencia de sus metas y analizar la congruencia de sus acciones; dedicará tiempo a dejar fluir sus sentimientos más profundos, a estar consigo mismo.

En este proceso ayuda la meditación, el escuchar música, el estar solas, el escribir las propias vivencias y experiencias, el gozar la naturaleza y las mismas relaciones interpersonales profundas de amistad, de amor, de autodescubrimiento; pero sobre todo la capacidad de introspección y autoanálisis.

El yo familiar

El ser humano tiene la necesidad profunda de pertenencia. de convivir con su grupo Primario en el cual siente permanencia, seguridad, identificación, afecto, aprecio, y refugio. En su núcleo familiar se da la paternidad y la maternidad; el sentido de trascendencia a través de los hijos, la necesidad de transmitir la propia experiencia y propiciar el crecimiento total de los suyos, se d.C. la hermandad, la fealdad los lazos de sangre, de manera sobresaliente se da la relación amorosa, la relación de pareja, y la vida sexual trascendente.

En el núcleo familiar y en la relación de pareja se propicia la educación y el crecimiento no solo de los hijos sino de los mismos padres, se facilita un intercambio amoroso, afectivo de manera cotidiana y permanente, en este entorno también se da el descanso y el juego,

Desde luego, que esta riqueza no es gratuita, es necesario construirla, alimentarla y acrecentarla, no es una relación fácil sino que implica compromiso entrega y apertura,

El yo social

Todo ser humano tiene necesidad de una mayor expansión de sí mismo y enriquecerse más allá de su núcleo familiar. Las amistades, las relaciones con otros grupos y personas dan la oportunidad de conocer nuevos horizontes y formas de vida, propician una mayor aportación y trascendencia de la persona, la vida social ayuda a no encerrarse en un pequeño mundo que limite; sino favorece el enriquecimiento político, cultural, recreativo, afectivo, y de nuevas lealtades, proporcionan esquemas de comparación y de crecimiento a la misma vida familiar y de pareja.

Yo físico.

El desarrollo y cuidado del propio cuerpo y la salud, ya ha sido tratado ampliamente en el tema de vitalidad, por lo que sólo haremos hincapié en la importancia de la relación del yo físico, es decir, de la percepción que yo tenga de mi cuerpo y de su impacto con los demás “yo”.

El cuerpo es el aparato sensible a través del cual captamos el mundo que nos rodea. El ser humano, primero se capta así mismo a través de sus sentidos y desarrolla una primera imagen de sí, a través de su cuerpo sano favorece una mejor imagen de sí mismo. El conocimiento y cuidado del propio aparato físico es la base de un crecimiento sano. A través del cuerpo se manifiestan las emociones y sentimientos, la agresividad y el amor. Cuando reprimimos las emociones o nos sobrecargamos de tensión se manifiesta en la tensión del tono muscular, y en el largo plazo los músculos pueden tensarse permanentemente con la consecuente insensibilidad para captar lo bello, para sentir y propiciar el proceso normal de pensamiento y reflexión.

De aquí la importancia del cuidado del cuerpo, de una dieta adecuada que no intoxique al organismo y del ejercicio físico para descargar la tensión y mantener un tono muscular adecuado.

La imagen de uno mismo, sobre todo en los primeros años es captada a través de la imagen que tenemos de nuestro cuerpo; a tal grado que un niño que tenga un defecto de equilibrio en sus piernas, genera una inseguridad psíquica; un niño excesivamente corto de estatura o con algún defecto físico notable desarrollará un sentimiento de inferioridad. La fealdad generará sentimientos de autorrechazo, etc. Estos sentimientos, a su vez, producen mecanismos autocompensatorios que favorecen el desarrollo de otras facultades; pero si no son bien manejados propician mecanismos neuróticos.

Para el equilibrio vital, el tener una imagen positiva y realista del propio cuerpo, un desarrollo y cuidado permanente es un ingrediente esencial. En los siglos pasados, en los que el nivel promedio de vida era limitado (algunos investigadores calculan de sólo 21 años, la edad promedio en el siglo XVI), el cuidado del cuerpo físico no era tan importante como actualmente ya que en los países desarrollados el promedio de vida llega casi a los setenta años.

El yo laboral

El mundo de trabajo, como hemos analizado también en el tema de vitalidad es otra parte integrante de uno mismo. Es nuestra prolongación y posibilidad de transformación de nuestro mundo. Es una fuente de crecimiento personal y de desarrollo de nuestras cualidades. Las mejores horas de nuestros días y los días de nuestra vida transcurren en el trabajo.

El trabajo nos da la oportunidad de ser útiles, de sentir fuerza y potencial humano de modificar y crear el medio; de aportar y trascender; de sentir el poder de la inteligencia, de la fuerza física y de la relación humana. Aunque también, mal encausado destruye a las personas a las naciones y al medio ambiente; destruye la autoestima y la seguridad personal.

Nos referimos al trabajo en su sentido más amplio; no sólo al trabajo remunerado, sino toda acción humana que transforma su medio; la educación formal e informal, la creación artística y cultural. La invención y la aplicación de la tecnología; la creación del ambiente físico y moral del hogar, etcétera.

El yo espiritual

Es el área del encuentro más humano, si se puede decir así. Es la oportunidad de tocar y vivir la facultad de dar sentido y trascendencia; de descubrir el porqué y el para qué de la vida de cada quién. El área que propicia la integración total del ser humano en el amor y en el trabajo. La oportunidad de dar y proyectarse; de superar las limitaciones físicas y encontrar la autorrealización más allá de lo puramente sensible y físico, más allá de las habilidades y capacidades psíquicas.

Es la capacidad del gozo integral del arte, de la naturaleza, del amor y de la amistad; es la capacidad de sentirse parte del esfuerzo de todo, de la humanidad, del grupo humano. Es la capacidad de encontrar el sentido y la dirección; de tomar las decisiones que orienten y vinculen el destino personal. Que orienten e integren las acciones, los impulsos y los sentimientos. Es la capacidad de vincular el esfuerzo y la vida personal con los otros, con la naturaleza y con Dios.

En la trascendencia los hombres y las mujeres han encontrado su mayor fuerza y las mayores potencialidades. Han creado las mejores obras de la humanidad; las culturas más permanentes, las acciones heroicas, las obras más bellas y grandiosas; la sabiduría que perdura a través de los siglos; los inventos, descubrimientos; y los actos de generosidad y humanismo.

Etapas y metas vitales:

En la historia personal encontramos etapas que dan mayor énfasis al desarrollo físico y motor o mayor desarrollo de habilidades propias de la sensibilidad o de las relaciones con los demás; o del desarrollo de la seguridad personal, o de la creación de un estilo particular de ver la vida, etcétera.

En la planeación de carrera la esquematización de estas etapas puede dar luz y ubicarnos en el desarrollo de nuestra propia historia. Estas etapas, no son excluyentes unas de otras; sino que sólo señalan un mayor énfasis de las metas que persigue el ser humano en sus distintas etapas progresivas. En el tiempo señalan el equilibrio que se va construyendo en la vida individual.

Equilibrio vital y planeación de vida y carrera

El equilibrio vital es el compromiso de energía, de inteligencia, de capacidades y de tiempo que se traducen en la sabiduría para vivir y proyectar la vida personal. Nadie tiene más de 24 horas al día, ni más años que los que le depare el destino para dedicar su energía a vivir su vida. El equilibrio vital está limitado por el tiempo. La intensidad de la entrega a lo importante dará por resultado el estilo de vida que cada quien se forja así mismo. Por lo tanto, el tiempo, la intensidad o energía y el sentido trascendente son las claves fundamentales para planear la propia existencia. Estudiemos cada una de ellas.

En la propia herencia genética hemos recibido un nivel de energía física, psíquica y mental que es importante conocer y cuidar. Ese nivel de energía tiene parámetros mínimos y máximos. Por debajo de los mínimos experimentamos aburrimiento, depresión. Falta de actividad y de desarrollo humano. Cuando permanentemente funcionamos más allá de los máximos experimentamos exceso de tensión, stress, desgaste excesivo, insensibilidad y disminución de la capacidad de pensar y crear, adicionalmente a los efectos físicos y fisiológicos de exceso de adrenalina y tóxicos que disminuyen las defensas del organismo.

El cuidado de la energía óptima se relaciona directamente con el equilibrio vital de las diversas áreas del “yo” que hemos analizado. Cuando descuidamos y debilitamos el enriquecimiento de un área “yo” experimentamos la frustración consecuente de no estar satisfaciendo las necesidades fundamentales humanas.

Especialmente en la vida moderna, el reto de manejar y optimizar la energía y stress se ha vuelto complejo ya que vivimos un mundo cada vez más exigente, competitivo y presionante. El manejo del stress se da, precisamente en el equilibrio vital entre las seis áreas que hemos estudiado; pero más concretamente, podemos hablar de seis metas a lograr que se deriven de las características de la vitalidad:

- a) Clarificar y ser congruente con los propios valores y sentido vital. Mantener la capacidad de introspección y contacto con uno mismo. Tener momentos de soledad o de diálogo interpersonal profundo.
- b) Tener una positiva autoestima y valoración de sí mismo.
- c) Ver el mundo con un realismo positivo. Tener fe en uno mismo. Tomar los problemas como alternativas de crecimiento y aprendizaje.
- d) Organizar el tiempo en función de esos valores y de las diversas áreas. No ponga su esperanza en una sola área.
- e) Sea una persona con riqueza de vida en las diversas áreas.
- f) Ser una persona orientada al logro, a la acción, no un “idealista ni realista sin realizaciones”. Esta acción no hay que confundirla con hacer muchas cosas, sino

hacerlas con intensidad y profundidad. Resolver los problemas, no sufrir indefinidamente. Tomar decisiones, ser asertivo y hacer una cosa a la vez.

- g) Cuidar el cuerpo y la salud; mantener una postura asertiva corporal; saber respirar profundamente para ir descargando energía reprimida en los músculos; mantener una relajación adecuada, cuidar de no tener músculos permanentemente apretados como si viviéramos en alarma o peligro constante; hacer ejercicio y tener una dieta balanceada.
- h) Saber expresarse así mismo, especialmente los sentimientos de agresión y miedo, como se analizará en el tema de asertividad y de comunicación, una actitud ante la vida.

De aquí la importancia de lograr una vida completa de los seis “Yoes”: un cuerpo sano, fuerte y sensible; una vida de pertenencia familiar y amorosa; una relación rica en amistades, relaciones y compromisos; un espacio de vivenciarse así mismo; un desarrollo de las habilidades de transformación del mundo y del medio a través del trabajo y sobretodo un sentido integral de valores, metas y compromisos que trasciendan y orienten el propio destino.

Para realizar el proyecto de vida y la toma de decisiones.

Tenemos que identificar y analizar los siguientes elementos a nivel personal que nos dan sentido y significado a nuestra vida personal, familiar y social.

Elementos de análisis

• Salud	.Pre vacía	Autoestima
• Amor	Armonía	Realización
• Respeto	Equilibrio	Logro
• Aceptación	Éxito	Plenitud
• Enfoque	Fuerza	Pasado
• Poder	Debilidades	Presente
• Comodidad	Oportunidades	Futuro
• Dinero	Amenazas	

Inventario de Recursos

Potencialidades	Familiares
Capacidades	Sociales
Motivos	Trabajo
Incentivos	Económicos
Hábitos	Físicas
Conocimientos	Intelectuales
Intereses	Espirituales
Actividades	Culturales
Oportunidades	

Plazos:

Corto mediano y largo plazo

5. EJERCICIO I I “Inventario de respeto a mi ser personal”

De manera individual reflexiona y responde por escrito las siguientes preguntas.

Tiempo aproximado 20 minutos.

El amor a mí ser personal, como condición para un equilibrio armónico comprende los aspectos siguientes:

1. Físico
2. Intelectual
3. Psicológico
4. Social
5. Familiar
6. Espiritual

Instrucciones:

Pregúntese a si mismo “Qué tan responsable soy en este aspecto del amor a mi ser personal”.

- 1) Significa que no soy responsable
- 2) Significa que soy ligeramente responsable.

- 3) Significa que soy responsable.
- 4) Significa que soy muy responsable

Marque con una "X" el numero que mejor represente su grado de responsabilidad.

1. En el aspecto físico

Atiendo mi cuerpo ante sus reclamos de salud física	1	2	3	4
La alimentación es adecuada a mi edad y ritmo de trabajo	1	2	3	4
Atiendo a mi cuerpo en sus necesidades de descanso y relajamiento	1	2	3	4
Doy a mi cuerpo el ejercicio físico necesario para conservar la salud	1	2	3	4

2. En el aspecto intelectual

Busco desarrollar capacidad autocrítica en mis ideas y juicios	1	2	3	4
Dedico el tiempo necesario para el estudio Y lectura	1	2	3	4
Busco atender mi ser personal en sus necesidades culturales	1	2	3	4
Procuro aprender algo distinto cada día	1	2	3	4

3.- En el aspecto psicológico

Controlo mis emociones sobre todo de agresividad.	1	2	3	4
Mantengo conciencia de mis afectos sentimientos e impulsos.	1	2	3	4
Tomo conciencia de mis necesidades sexuales y las integro dentro de mi estado civil	1	2	3	4
Busco dar amor a quien me lo pide	1	2	3	4

4.-En aspecto social

Busco estar en comunicación con mis amigos	1	2	3	4
Tengo algunos amigos íntimos	1	2	3	4
Busco relacionarme con los demás en actitud	1	2	3	4
Trato con respeto a los demás, sin envidia y compartiendo mis talentos	1	2	3	4

5.-En el aspecto familiar

Mantengo una relación afectuosa con mis familiares	1	2	3	4
Me preocupo por ayudar a quienes viven conmigo	1	2	3	4
Perdono pronto las ofensas de mis familiares	1	2	3	4
Participo en sus alegrías y sufrimientos	1	2	3	4

6.-En el aspecto espiritual

Busco mantener cierta intimidad con Dios durante el día y en mi trabajo	1	2	3	4
Dedico algunos momentos a la oración personal	1	2	3	4
Procuro tener alguna tutoría espiritual	1	2	3	4
Busco vivir con atención y devoción la liturgia eucarística dominical	1	2	3	4

1.- Aspecto Físico

- Salud
- Alimentación
- Descanso

2.- Aspecto Intelectual

Reflexión
Mis ideas
Mis juicios

Estudios
Lectura

Total_____

Total_____

3.- Aspecto Psicológico

- Emociones
- Afecto
- Impulsos
- Sexualidad.

Total_____

4.- Aspecto Social

Trabajo
Amistad
Relaciones

Total_____

5.- Aspecto Familiar

- Papás
- Hermanos
- Esposo (a)
- Demás Familia

Total_____

6.- Aspecto Espiritual

Intimidad
Profundidad
-Con Dios
-Conmigo mismo
-Con los demás

Total_____

Reflexiona en estos momentos de tu vida, cuál es el propósito principal en tu proyecto de vida y anótalo en una tarjetita para que lo tengas presente, para las siguientes actividades.

En sesión plenaria comportan brevemente sus respuestas y rescaten las ideas principales que les permitirá contrastar con la formación de la actividad número 4.

Tiempo aproximado 20 minutos.

*Ejercicio Inventario de respeto a mi ser personal del manual construyendo proyectos de vida de Javier González Rivas, UNIVA, 2006.

6.- EJERCICIO III “Debilidades y Fortalezas”

De manera individual reflexiona y escribe en los siguientes recuadros tus fortalezas y debilidades.

Tiempo aproximado 20 minutos.

DEBILIDADES Y FORTALEZAS

Conocimiento de ti mismo

Fortalezas:	Debilidades:
Logro de metas	
Fortalezas:	Debilidades:
Relaciones (amistad, pareja)	
Fortalezas:	Debilidades:
Juegos y creatividad	
Fortalezas:	Debilidades:

Espiritualidad	
Fortaleza	Debilidades:
Compasión y contribución	
Fortalezas:	Debilidades:

En sesión plenaria compartan brevemente sus respuestas y rescaten las ideas principales que les permitirá contrastar con la información de la actividad No. 4.

Tiempo aproximado 20 minutos.

TERCERA SESIÓN

SESIÓN	ACTIVIDADES	TIEMPO
3	1.- Retroalimentación	10' Minutos
	2.- Ejercicio I “¿Porqué es necesaria la planificación?”	30' Minutos
	Receso	30' Minutos
	3.- Planificación, Visión Misión y Metas	60' Minutos
	4.- Ejercicio II “¿Quién eres tú?”	50' Minutos
	5.- Ejercicio III “Mis metas”	60' Minutos
TOTAL		4 Horas

2.- EJERCICIO I.

¿Por qué es necesaria la planificación?

De manera individual, respondan por escrito a las siguientes preguntas:

¿Por qué es necesaria la planificación?

¿Cómo se elabora un Plan de Trabajo?

¿
Cómo se elabora la Misión?

¿Cómo se elabora la Visión?

¿Cuáles son los componentes de un Plan de Vida y Carrera?

¿Cómo se elaboran las Metas?

Tiempo aproximado 10 minutos.

- En sesión Plenaria compartan brevemente sus respuestas y rescaten por escrito en papel bond las ideas principales, lo que permitirá contrastar con la información de la actividad número 3.

Tiempo aproximado 20 minutos.

3.- PLANIFICACIÓN, VISIÓN, MISIÓN Y METAS.

¿Por qué es necesaria la planificación?

En el hombre la búsqueda del significado de vida, “Nace de un sentimiento de vacío interior, que lejos de ser una enfermedad, no es sino una prueba de su humanidad” (J. Fabry). Esta búsqueda va unida a la pregunta: ¿Qué sitio ocupo en este mundo? La persona necesita definirse, saber su propósito y misión y la satisfacción que se obtendrá al vivirlo.

Para ir descubriendo el significado de vida hay que cuestionarse: ¿Quién quiero ser? ¿Cuáles son mis potenciales? Y ¿Qué quiero hacer, no sólo para adaptarme a la vida, sino para mejorarla?

La libertad de elección que todo ser humano posee, debe ser responsable y trascendente para poder llenar así el vacío existencial; que sus elecciones no sean sólo en beneficio propio, sino de los demás para servir y amar y poder ser útiles, saber para quién o para qué se desea vivir, trabajar, sufrir y morir.

“La aceptación de la responsabilidad es el remedio a una existencia sin sentido” (J. Fabry). Se refiere a una responsabilidad con uno mismo, no a una obligación “impuesta” ya sea por una autoridad o por la persona misma. La vida tiene sentido por oscuro que parezca a veces. Este sentido se descubre, no se fabrica; la persona es libre para descubrir el sentido de su propia existencia a través de experiencias significativas, sean estas mediante su trabajo, pasatiempos, aquellos actos que ejecuta en bien de los demás, los valores de la belleza, la verdad y el amor.

Esto puede ser, o bien que se reciba o bien que se de, ya sea con el mundo material o con la naturaleza. De este modo el Dr. Rogers habla de la teoría del funcionamiento óptimo, Maslow en su definición del hombre autorrealizado y Frankl y Fromm, con un énfasis en la trascendencia del hombre, más en el ser que en el tener, así como en la búsqueda del sentido de la vida. “La vida es un proceso de creación y autorrealización en el quehacer diario, una búsqueda del crecimiento personal para ser y trascender como personas” (A. Siliceo y D. Casares).

Cada momento tiene su sentido, esto depende de lo consistente que la persona esté y del valor que la persona le de. No es el tipo de trabajo que se realiza, sino su propia motivación, que le hará realizarlo hasta el límite de sus propias capacidades como respuesta a un compromiso con ella misma y con significado existencial.

El ser humano no es una máquina que sólo “funciona”, ni son estas funciones las que le darán significado, sino que tendrá que buscar el sentido a sus funciones.

Sentido de vida

Entre en contacto con sus pasiones y valores actuales

Lo que usted desea para su vida a los cuarenta, raras veces es lo mismo que deseaba a los veinte, y aún a los sesenta u ochenta, usted tendrá diferentes deseos y metas. En mayor o menor grado, sus prioridades cambian.

Descubrimos que las personas que examinamos midieron sus vidas con seis diferentes valores o pasiones básicas, a menudo combinadas. Estos seis valores centrales compiten con nuestra lealtad y compromiso apasionado durante el curso de la vida, y a menudo cambiamos de estructuras durante los años adultos de áreas conocidas, de pasiones consumadas a valores menos cotidianos, activos y dinámicos:

Dominio personal: conózcase a sí mismo (afírmese)

Autoestima, confianza, identificación, motivación interior, sensación positiva de uno mismo, claras fronteras del ego, amor propio, valor.

Logros: alcance sus metas (pruébese)

Hágalo alcanzando metas, conduciendo proyectos, trabajando, ganando, jugando en deportes organizados, teniendo ambición, obteniendo resultados, reconocimiento, dinero, teniendo objetivos, actuando.

Intimidad: amar y ser amado (compártase)

Hágalo amando, creando vínculos, cuidando, allegándose, haciendo que las relaciones funcionen, teniendo contacto, acercándose, creando un hogar, uniéndose, siendo amigo.

Juego y creatividad: siga su intuición (exprésese)

Siendo imaginativo, intuitivo, festivo, espontáneo, original, expresivo, ocurrente, artístico, alegre, divertido, ameno, curioso, como niño y sin prejuicios.

Búsqueda de significado: integridad espiritual (intégrese)

Encuentre totalidad, unidad, integridad, paz, una conexión interior con todas las cosas, espiritualidad, confianza en el fluir de la vida, sabiduría interior, un sentido de la trascendencia, dicha, meditando.

Compasión y contribución: deje un legado

Mejorando, ayudando, alimentando, reformando, contribuyendo a que el mundo sea un mejor lugar, dejando un legado para la prosperidad, siendo generoso, sirviendo, haciendo labores sociales y ambientales, construyendo instituciones, siendo voluntario.

Cada uno de estos valores recurre a una fuente diferente de nuestra energía humana, pero cada adulto tiene capacidad de aprovechar las seis diferentes pasiones, en varias combinaciones, en diferentes etapas del ciclo de vida, para sostener la vitalidad y el propósito. Demasiado a menudo nos encerramos en las pasiones y valores de nuestra

juventud, y nos apagamos durante la edad adulta, perdiendo nuestra pasión por la vida.

Un mejor acercamiento es continuar evaluando sus prioridades y preferencias, para asegurarse de que en cualquier momento de su vida está marchando con su propio ritmo y de que está preparado gracias a los valores que eligió respetar en ese momento de su vida.

La fórmula del proyecto de vida

Primer paso:

- Perciba su sentido del propósito
- El temor, misterio de lo que aún no ocurre
- Descubra su energía espiritual
- “Estoy vivo y esperando”
- El propósito es su por qué

Segundo paso:

- Imagine el futuro que prefiera
- Evoque, sueñe, conciba, maravíllese
- Identifique sus valores centrales, sus pasiones profundas
- “Me siento irresistiblemente atraído hacia esta dirección”
- La imaginación es su que

Tercer paso:

- Encuentre Palabras y caminos reales para guiarle
- Ponga sus expectativas y meta en forma de una historia
- Identifique sus roles preferidos, relaciones, redes de comunicación
- Encuentre un mecanismo para obtener fondos
- Elabore un plan para llegar a donde se propone
- Desarrolle pasos de acción y programas
- Comprométase con su visión personal
- “Yo, nosotros , haré, haremos y llegaré a ser esto”
- Los planes son su cómo

Tenemos ahora los pasos y el esquema necesario para trabajar con nuestro proyecto de vida respondiendo al porqué, para qué y cómo lograrlo. Se requiere de un proceso continuo reflexionando qué sentido tiene lo que queremos lograr, pero también los pasos que se necesitan para alcanzarlo.

¿Cómo elaborar un plan de trabajo?

Sin metas es casi imposible vivir; nos perdemos, no sabemos donde estamos porque desconocemos hacia dónde vamos. Sin metas es más difícil saber cuál es la dirección más apropiada. Para quien no va a ninguna parte cualquier camino es bueno. Sin embargo, vivir a la deriva, sin rumbo o destino o imitando, le resta perspectiva, propiedad y emoción a nuestra vida.

Es importante revisar nuestra misión y visión personal de donde partimos para lograr nuestras metas.

Un modo muy efectivo de empezar con el fin en mente consiste en elaborar un enunciado de la misión, filosofía o credo personales. Se centra en lo que uno quiere ser (carácter) y hacer (aportaciones y logros), y en los valores o principios que dan fundamento al ser y al hacer.

En una persona, un enunciado de misión personal se convierte en una “constitución personal”, en una base para tomar las decisiones importantes acerca de la orientación de la vida, y también las decisiones cotidianas en medio de las circunstancias y emociones que nos afectan. Otorga a los individuos la misma fuerza intemporal en medio del cambio.

Para escribir un enunciado de la misión personal tenemos que empezar en el centro mismo de nuestro círculo.

De influencia, ese centro compuesto por nuestros paradigmas más básicos, la lente a través de la cual vemos el mundo.

Es allí donde tomamos contacto con nuestra visión y nuestros valores. Allí aplicamos nuestra capacidad de autoconciencia para examinar nuestros mapas y, si valoramos los principios correctos, asegurarnos de que esos mapas describan con exactitud el territorio de que nuestros paradigmas se basen en principios y en la realidad. Es ahí donde usamos nuestra capacidad de autoconciencia como una brújula que nos ayuda a detectar nuestros talentos singulares y nuestras propias áreas de contribución. Allí empleamos nuestra capacidad para imaginar, con el objeto de crear mentalmente el fin que deseamos, otorgar una dirección y finalidad a nuestros inicios, y proporcionar el contenido escrito de una Constitución Personal.

Visión, misión y metas

1.-Lo que la mente del hombre y la mujer pueden “soñar y desear con toda el alma” se puede realizar.

Una frase de Walt Disney dice: “Si puedes soñarlo, puedes realizarlo”, su filosofía personal la resume en 4 frases: **soñar, creer, atreverse y realizar**.

En su libro los secretos gerenciales de Disney escrito por Bill Capodagli y Lyn Jackson, los autores representan estas cuatro frases aplicándolas al proyecto de poner al hombre en la luna iniciado por el Presidente Kennedy en 1961 con gran éxito.

Hasta las personas más marginadas tienen derecho a soñar, y pueden llegar a tener sueños de grandeza, al menos sueñan que algún día tendrán una vida mejor para sí mismos y su familia.

Si puedes soñarlo, puedes realizarlo, ¡esa es tu visión!

Nadie está encadenado eternamente a su presente, siempre es posible romper las cadenas y emprender la marcha hacia un futuro prometedor. Es muy posible romper las cadenas por una simple razón, son mentales y por lo tanto pueden desaparecer.

Mientras el hombre o la mujer puedan tener el control de su mente, pueden elegir sus sueños de lo más grandiosos y perfectos posibles, pues estos sueños son su visión, y pueden hacerla realidad: si quieres y estás dispuesto a pagar el precio de tu imaginación como instrumento de programación mental que te ayudará a lograr tu visión que no es otra cosa que una imagen mental clara de lo que realmente deseas.

Imagina con claridad y con detalles lo que realmente deseas ser o hacer en tu vida.

Plásmalo en papel o en tu computadora como realmente lo deseas para aterrizar más tu idea.

Puedes también hacer una reducción para traer la hoja contigo y poder leerla y mejorarla con mayor frecuencia.

Tu visión debe ser lo suficientemente poderosa como para mantenerte despierto y motivado continuamente y debes estar convencido que dentro de ti hay un gran potencial que deberás desarrollar.

Quizás necesites tiempo para reflexionar acerca de lo que debe ser tu visión, tómate el tiempo necesario, revisa tu vida, lo que has pensado, lo que escribiste, haz un inventario de tus aspiraciones, de tus ilusiones y cuando estés listo escríbela.

A veces hay dificultad para diferenciar las palabras visión y misión, la visión es una imagen clara, vivida como un sueño a futuro, ejemplo: "Me veo dirigiendo mi propio negocio de aquí a 15 años, con mi familia, esposo(a) e hijos, que exporto mis productos a Europa y Estados Unidos, y me veo muy contento(a) comiendo con mi esposo(a) e hijos en casa todos juntos y felices, mi visión es muy clara sobre lo que deseo para mi futuro, pero ¿qué hay detrás de ella? ¿cómo puedo convertirla en acción y en un propósito de vida? Esto se da a través de tu misión.

La misión es la acción de fabricar ya tus productos, ejemplo: el hacer muebles y comercializarlos a buen precio en Europa y Estados Unidos y con ellos generar empleos y hacer un patrimonio familiar de manera que tu esposa e hijos tengan un medio de sostén económico digno y adecuado y no pasen ninguna necesidad aún cuando llegues a faltarles.

¿Notas la diferencia entre misión y visión?

Visión = Idea, imagen creadora de lo que deseo ser o hacer en el futuro.

Misión = La acción o propósito de poner en práctica la idea generada presente.

Quizás preguntes ¿puedo tener más de una visión?, ¡por supuesto que sí!, puedes tener las visiones que desees ya sea a corto, mediano y largo plazo, siempre y cuando tu visión sea clara y precisa.

Recuerda ¡Todo lo que puedes soñar puedes realizar! Los límites los pones tú. Es importante recordar que ni la visión ni la misión son rígidas, las circunstancias de la vida, pueden cambiar y también los intereses y entonces, es el momento de cambiar tu visión y tu misión.

Todos de alguna manera tenemos que hacer lo necesario para aprovechar al máximo nuestras potencialidades.

¿Qué es una meta?

Es un fin deseable, que una persona desea lograr.

Para que una meta sea considerada como tal.

- a) Deberá estar por escrito
- b) Ser específica y clara
- c) Ser medible y realizable
- d) Deberá tener fecha de inicio y término
- e) Ser congruente con tus valores y cualidades.

Cuando se habla de metas muchas personas piensan solo en lo material y corren a escribir metas de tipo económico como si eso fuera lo más importante en la vida,

regularmente las metas económicas suelen lograrse por sí solas cuando se logran las demás metas en todos los aspectos de la vida.

La vida tiene muchas facetas y aunque no queramos tenemos que vivir cada una de ellas, debemos establecer metas. En el aspecto espiritual, intelectual, afectivo, emocional, familiar, social, recreativo, corporal, ocupacional y económico.

Para lograr una vida tranquila, incluso feliz es necesario lograr un balance entre todos estos aspectos según nuestro propósito en la vida. Algunas veces de acuerdo a las circunstancias habrá que modificar las metas aunque sea temporalmente, ejemplo: si estamos enfermos debemos dar más importancia a las metas corporales o de salud, que es lo primero para seguir realizando lo demás.

Recuerda ¡quién no planea su vida, deja que la vida lo planeé!...

Si haz pensado en las metas para cada aspecto de tu vida seguramente tendrás buen número de ellas; puedes usar los siguientes criterios para determinar cuales son las prioritarias.

- Rapidez para resolver un problema urgente.
- Capacidad para efectuar un cambio necesario en tu vida.
- Capacidad para progresar rápidamente y tener paz interior permanente.
- Establecer plazos para cada una de las metas, puedes decidir las en corto 1 ó 2 meses, o bien un año; mediano de 2 años en adelante hasta 5 ó 10 años; largo plazo de 10 a 20 años.

Recuerda que puedes hacer los cambios necesarios a cualquier elemento de tu proyecto de vida en cualquier momento que juzgues conveniente.

*Castañeda, Luis. Qué planes tienes para el resto de tu vida. Ed. Poder México 2002.

Las investigaciones realizadas respecto a la dificultad experimentada por personas que prefieren no ponerse metas o aquellas que fallan en alcanzarlas señalan como causas principales una o dos de las siguientes razones:

- a) Existe miedo a tomar riesgos**
- b) Carencia de información necesaria para establecer metas**

Sólo quien no hace nada aparentemente no se equivoca; ponerse una meta ciertamente implica un riesgo ya que por definición alcanzar una meta significa efectuar un cambio. Sin embargo, el riesgo no es síntoma de fracaso seguro. En un riesgo está implícita la posibilidad de fallar o aceptar, y este atractivo lo transforma en reto y genera interés, satisfacción y entusiasmo

Elementos de una meta bien elaborada:

1. Se expresa en forma positiva

Tu meta debe precisar lo que se quiere, el logro del resultado real, positivo, lo que se desea, ejemplo: llegar a la cita versus no llegar tarde. Así fortalecemos y alcanzamos el comportamiento por realizar y no el que se debe evitar, creamos un sentido y una atmósfera mucho más recomendable y alentadora.

2. Tiene un fundamento personal

Para que una meta funcione realmente para ti, debe ser una meta tuya. La intención debe de venir desde dentro, no como imposición ni llenando necesidades de otros de las que no estamos convencidos

El nivel de interés y compromiso con una meta es fundamental para lograrla.

Debes apropiarte de tu meta y considerarla verdaderamente tuya, estar seguro de que es tu meta.

3. Incluye un factor emocional

Una meta bien elaborada lleva implícita la conquista de una “tierra prometida” tal promesa te lanza a la conquista de muchas cosas. En última instancia, lograr una meta debe ser gratificante, debe existir recompensa, debe haber una razón poderosa que te atraiga. La visión anticipada de todos los beneficios que traerá a tu vida el logro de una meta, la hace digna de ser alcanzada y justifica los esfuerzos que vayas a invertir. De esta manera te concentras en la ganancia, en el beneficio, y no tanto en el esfuerzo. Sabes que la meta vale la pena.

4. Se apoya en un modelo

Una meta puede concretarse con más facilidad cuando tienes en la mente de manera clara, un modelo relacionado con tu logro

El modelo puede ser tú mismo (a): en este caso permanecerías en el tipo de persona que quieres ser o en el tipo de vida que quieres tener una vez alcanzada la meta. Es de esperar que ocurran algunos cambios en tu persona y en tu vida como resultado de lograr tu meta. Ese nuevo rol que alcanzas a ver es tu modelo.

5. Es específica y visual

Piensa en tu meta, en la forma más específica posible y establécela en términos concretos, definidos, ponerla por escrito es lo más saludable, pues así podemos precisar los detalles.

Cuanto más completa este la idea de lo que quieres más fácil le resultará a tu mente trabajar para conseguirla.

6. Es de tamaño apropiado

La meta debe ser alta pero alcanzable. Aquellas demasiado grandes o irreales pueden no lograrse y producir impactos emocionales negativos con miras a logros futuros. Si consideras que tu meta es muy grande, lo recomendable es dividirla en varias metas de menor tamaño, que sean más accesibles.

En caso contrario, cuando sienta que es demasiado pequeña o trivial, relaciónalas con una meta mayor, así tendrás una razón suficiente para obtenerla y la pequeña obtendrá energía de la mayor.

7. Tiene un marco de tiempo adecuado

Debes ser realista. Si por ejemplo, pretendes bajar 20 Kg. De peso en tres semanas, probablemente ésta no sea una meta realista. Pero puedes hacerla alcanzable si programas el tiempo de la manera más apropiada, considerando, por supuesto, todos los elementos requeridos. Tu meta y tu programación deben ser flexibles. Aún los mejores planes en ocasiones no funcionan o tienen que ser cambiados debido a circunstancias imprevistas.

Se pueden dividir en:

- a) Metas inmediatas
- b) Metas a corto plazo
- c) Metas a mediano plazo
- d) Metas a largo plazo

e) Metas a plazo abierto

Por lo tanto dividir las metas nos hacen cumplir nuestra misión personal en la vida y hacerla más agradable.

8. Considera los recursos necesarios

Para pasar de un estado a otro necesitamos recursos, que pueden ser internos (habilidades personales, actitudes, estados mentales, salud, energía, resistencia) o externos (dinero, objetos, información, técnicas, tiempos). Con ellos construyes el puente que te permite llegar de donde te encuentras ahora a donde quieres estar; con ello podrás emprender el viaje entre ambos puntos.

9. Permite saber cuándo se ha alcanzado

Verificar el logro de tu meta no sólo tiene aplicación al final, sino también en momentos específicos en el tiempo dedicado a ella. Así podrás evaluar tu progreso, si han faltado esfuerzos o recursos, incluso si sigue siendo válida para ti esa meta. Es también el momento de reconocer y celebrar tus logros parciales. Si sólo evalúas al final, corres el riesgo de perder algunas metas por no haber hecho algún cambio oportuno en un momento del trayecto.

10. Tiene un “marco ecológico”

Una meta bien elaborada es una meta “ecológica” puesto que toma en cuenta el entorno. No somos islas. Vivimos formando parte de uno o varios sistemas: la familia, el trabajo, la escuela, las amistades, la ciudad, etc.

Considera, por tanto, las consecuencias de alcanzar tu objetivo si están en armonía contigo mismo(a) (tu ecología interior) y con el entorno (tus relaciones).

Todo ser humano, sea cual sea su edad, tiene la capacidad de mejorar la conciencia de sí mismo, de reevaluar su ambiente, de lograr auto liberación, de establecer formas novedosas de relación con la vida, de cambiar y disponerse a disfrutar de una felicidad más amplia”

Es importante desarrollar hábitos que son el pilar para la disciplina y el cambio y de esta manea alcanzar nuestras metas.

Ahora con todo lo que ha aprendido corresponde poner en marcha todos aquellos aspectos que les interesa

Mejorar para su proyecto de vida. Utilizar las herramientas como son los hábitos, metas y actividades que le ayudarán a planificar su proyecto de vida con sentido.

Poner en práctica estas herramientas implica la acción. Simplemente hacerlo. Así como esa frase que dice “solo hazlo” y siguiendo el camino encontrarás el lugar indicado.

El proyecto de vida es un proceso continuo en donde revisamos quiénes somos y con qué contamos ya que lo primero es partir de nuestros propios recursos, fortalezas y debilidades una vez realizado esto, pasamos a reflexionar la importancia y sentido que tiene dicho proyecto. Para así diseñar y trabajar en la construcción de hábitos y metas que nos ayudarán a lograrlo. En este taller hemos recorrido los pasos para la construcción y diseño de nuestro propio proyecto de vida.

En la época de cambios continuos que se vive, se requieren rápidas adaptaciones, que podrán lograrse a través de renovar la emoción de la variedad de experiencias, aceptación de riesgos y riqueza de alternativas.

Ahora tenemos los elementos suficientes para continuar con nuestras metas: es únicamente a nosotros a quien nos compete la realización de ellas. De la misma manera que “nadie puede soñar tu propio sueño” tampoco nadie puede realizar tus propias metas ya que son tus deseos, tus ilusiones, tus sueños y esperanzas.

Si uno avanza confiado en dirección a sus sueños y trata de vivir la vida que ha imaginado, se encontrará con un éxito que no esperaba en la vida cotidiana.

La persona que ha encontrado su propio sentido de vida jamás dejará de estar motivada, ya que el significado de vida es existencial y por lo tanto de actualización constante.

4.-EJERCICIO II

¿Quién eres tú?

De manera individual, responda por escrito las siguientes preguntas:

Tiempo aproximado 20 minutos.

1) Mi visión personal es: _____

2) ¿Quién soy? _____

3) ¿Hacia donde voy? _____

4) ¿Cómo me veo en el futuro? _____

5) ¿Cómo quiero que me vean en el futuro? _____

6) Mi misión personal es: _____

7) ¿Qué cosas quiero tener? (posesiones) _____

8) ¿Qué cosas quiero hacer? (experiencias) _____

9) ¿Qué quiero ser? (cualidades de carácter) _____

10) ¿Cuáles creo yo que son mis mejores cualidades? (físicas, intelectuales, espirituales y sociales)

11) ¿Qué cualidades me atribuyen otras personas? _____

12) ¿Cuándo me imagino haciendo algo agradable ¿Qué es?

13) Entre todas mis actividades ¿Cuáles son las que me brindan una profunda satisfacción?

14) ¿Cuáles son las actividades de carácter que más admiro en otras personas?

15) ¿Cuáles fueron los momentos más felices de mi vida? ¿por qué?

16) Si contara con el tiempo suficiente y con recursos ilimitados ¿Qué elegiría hacer?

Tiempo aproximado 20 minutos.

En sesión plenaria compartan brevemente sus respuestas y rescaten por escrito en papel bond las ideas principales que permitirán contrastar con la información de la actividad No. 3.

Tiempo aproximado 30 minutos.

*

5.-EJERCICIO III “Metas”

Transforma tus deseos en metas bien elaboradas en forma positiva

De manera individual, respondan por escrito a las siguientes preguntas:

Tiempo aproximado 20 minutos.

1. ¿Mi deseo es?
2. ¿Expresar mi meta lo que si deseo que suceda?
3. ¿Cuál es el resultado real y positivo que espero alcanzar?
4. ¿Me permite encaminarme hacia algo realizable?
5. ¿Mi meta tiene un fundamento personal?
6. ¿Estoy convencida(o) de que esta meta es parte de mí?
7. ¿Es de mi interés y está bajo mi control lograrla?
8. ¿Estoy ansioso por lograrlo y haré lo que sea necesario para conseguirlo?
9. ¿Incluye el factor emocional?
10. ¿Tengo presente en mi mente lo que voy a ganar si consigo mi meta?
11. ¿Estoy decidida(o) y entusiasta por conseguir esa ganancia o recompensa?

12. ¿Empiezo a sentir desde ahora el gozo de conquistar mi meta y creo que voy a disfrutar todo el proceso?
13. ¿Se apoya en un modelo?
14. ¿Tengo idea clara de la persona que quiero ser al conseguir mi meta?
15. ¿Está claro el tipo de vida al que aspiro al lograr esta meta?
16. ¿Qué persona o personas me inspiran positivamente para alcanzar mi meta?
17. ¿Es específica y visual?
18. ¿Está clara mi meta en términos de lo que deseo alcanzar? ¿Qué, cuando, donde, como, etc.?
19. ¿Puedo ver todos los detalles importantes de mi meta ya conquistada?
20. ¿Puedes verte a sí mismo(a) conquistando tu meta? ¿Qué ves, que oyes, que sientes, quienes te rodean?
21. ¿Mi meta tiene un tamaño apropiado a mis aspiraciones y a mis posibilidades personales? (fuerzas y debilidades)
22. ¿Considero que es una meta realista, alcanzable, estimulante y retadora?
23. ¿Necesito dividirla o subdividirla en porciones menores o relacionarla con otra meta mayor o menor para hacerla más manejable o atractiva?
24. ¿He establecido fecha límite en que debe estar concluida mi meta?
25. ¿Considero que el plazo establecido es realista y adecuado?

26. ¿He establecido los resultados parciales por lograr en fechas próximas en caso de que mi meta sea a largo plazo?

27. ¿Tengo noción de los recursos internos y externos que necesitaré para alcanzar mi meta?

¿Considero tenerlos ya?

-¿Si no los tengo como pienso conseguirlos?

28. ¿Cómo sabré que he conseguido mi meta?

29. ¿Qué es lo que espero ver, oír, sentir para tener la evidencia de que conseguí lo que esperaba?

30. ¿Cómo y cuándo verificaré el progreso hacia mi meta para saber si la voy alcanzando?

31. ¿Considero que mi meta está en armonía conmigo, con mis relaciones y mi entorno?

32. ¿Qué pasa si la consigo?

¿Tendría secuelas o efectos no deseados para mí o para quienes me rodean?

33. ¿Podría cambiar mi meta para conseguir los mismos o parecidos resultados y evitar así los efectos no deseados?

En sesión plenaria compartan brevemente sus respuestas y rescaten por escrito, en papel bond las ideas principales lo que permitirán contrastar con la información de la actividad número 4

Tiempo aproximado 30 minutos.

6- REALIZA TU PROYECTO DE VIDA

De manera individual ejercita el diseño de tu Proyecto de Vida, tomando en cuenta la información contenida en este taller.

Tiempo aproximado 10 minutos.

*En sesión Plenaria presenten algunos de los proyectos elaborados y expresen comentarios que permitan enriquecer el diseño del Proyecto de Vida que será aplicado en tu vida personal y profesional.

Tiempo aproximado 30 minutos.

CUARTA SESIÓN

Toma de decisiones

Sesión	Actividades	Tiempo
4	1.- Propósito	10 minutos
	Retroalimentación	20 minutos
	2.- Saberes previos	30 minutos
	3.- Cuento “El buscador “	30 minutos
	Receso	30 minutos
	4.- Ejercicio No. I Cuestionario “El buscador”	30 minutos
	5.-Toma de decisiones en la orientación vocacional	60 minutos
	- Que vas a hacer cuando seas grande - Administración del tiempo	
	6.- Ejercicio No. II “Toma de decisiones”	30 minutos
Total		4 hrs

PROPÓSITO:

Que los participantes reflexionen sobre los aspectos básicos de la toma de decisiones que les permitirá adquirir las herramientas para fortalecer sus competencias en la práctica de intervención psicopedagógica.

1.- Grupalmente realicen una lectura comentada del propósito y hagan una retroalimentación de la sesión anterior.

Tiempo aproximada 30 minutos.

2.- SABERES PREVIOS.

De manera individual respondan por escrito las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Qué es para ti la toma de decisiones?
- 2.- ¿Crees que hay un tiempo para tomar decisiones?
- 3.- ¿Crees que hay estudios para enseñarse a tomar decisiones?
- 4.- ¿Crees que se puede aprender a decidir?
- 5.- ¿Crees que hay decisiones que marcan la vida, por qué?

Tiempo aproximado 10 minutos.

Socialicen sus productos y obtengan conclusiones grupales.

Tiempo aproximado 20 minutos.

Grupalmente realicen una lectura del cuento el buscador y de manera individual respondan por escrito las siguientes preguntas.

Tiempo aproximado 20 minutos.

3.- CUENTO EL BUSCADOR

Hace dos años, cuando terminaba una charla para un grupo de parejas, conté, como suelo hacerlo, un cuento a manera de regalo de despedida. Para mí sorpresa, ésa vez alguien del grupo pidió la palabra y se ofreció a regalarme una historia. Ese cuento que quiero tanto, lo escribo ahora en memoria de mi amigo Jay Rabon.

Ésta es la historia de un hombre al que yo definiría como un buscador...
Un buscador es alguien que busca, no necesariamente alguien que encuentra.

Tampoco es alguien que, necesariamente sabe lo que está buscando, es simplemente alguien para quien su vida es una búsqueda.

Un día, el buscador sintió que debía ir hacia la ciudad de Kammir. El había aprendido a hacer caso riguroso a estas sensaciones que venían de un lugar desconocido de sí mismo, así que dejó todo y partió.

Después de dos días de marcha por los polvorientos caminos divisó, a lo lejos, Kammir. Un poco antes de llegar al pueblo, una colina a la derecha del sendero le llamó mucho la atención.

Estaba tapizada de un verde maravilloso y había un montón de árboles, pájaros y flores encantadores; la rodeaba por completo una especie de valla pequeña de madera lustrada.

Una portezuela de bronce lo invitaba a entrar: De pronto, sintió que olvidaba el pueblo y sucumbió ante la tentación de descansar por un momento en ese lugar.

El buscador traspasó el portal y empezó a caminar lentamente entre las piedras blancas que estaban distribuidas como al azar, entre los árboles.

Dejó que sus ojos se posaran como mariposas en cada detalle de este paraíso multicolor.

Sus ojos eran los de un buscador, y quizá por eso descubrió, sobre una de las piedras, aquélla inscripción:

Abdul Tareg, vivió 8 años, 6 meses y 3 días.

Se sobrecogió un poco al darse cuenta de que esa piedra no era simplemente una piedra, era una lápida.

Sintió pena al pensar que un niño de tan corta edad estaba enterrado en ese lugar.

Mirando a su alrededor el hombre se dio cuenta de que la piedra de al lado también tenía una inscripción.

Se acercó a leerla, decía:

Yamir Kalib, vivió 5 años, 8 meses 3 semanas.

El buscador se sintió terriblemente conmovido. Este hermoso lugar era un cementerio y cada piedra, una tumba.

Una por una, empezó a leer las lápidas.

Todas tenían inscripciones similares; un nombre y el tiempo de vida exacto del muerto.

Pero lo que lo conectó con el espanto, fue comprobar que el que más tiempo había vivido sobrepasaba apenas los once años... embargado por un dolor terrible se sentó y se puso a llorar.

El cuidador del cementerio pasaba por ahí y se acercó.

Lo miró llorar por un rato en silencio y luego le preguntó si lloraba por algún familiar.

-No, ningún familiar- dijo el buscador- ¿qué pasa con este pueblo?, ¿qué cosa tan terrible hay en esta ciudad? ¿por qué hay tanto niño muerto enterrados en este lugar?, ¿cuál es la horrible maldición que pesa sobre esta gente, que los ha obligado a construir un cementerio de niños?¡.

el anciano se sonrió y dijo:

-Puede usted serenarse, no hay tal maldición. Lo que pasa es que aquí tenemos una vieja costumbre. Le contaré...

Cuando un joven cumple quince años sus padres le regalan un libreta, como ésta que tengo aquí, colgada del cuello.

Y es tradición entre nosotros que a partir de allí, cada vez que uno disfruta intensamente de algo, abre la libreta y anota en ella:

A la izquierda, qué fue lo disfrutado...

A la derecha, cuánto tiempo duró el gozo.

Conoció a su novia y se enamoró de ella. ¿Cuánto tiempo duró esa pasión enorme y el placer de conocerla?, ¿una semana?, ¿tres semanas y media...?

Y después... la emoción del primer beso, el placer maravilloso del primer beso, ¿cuánto duró?, ¿el minuto y medio del beso? ¿dos días? ¿una semana...?

¿Y el embarazo o el nacimiento del primer hijo...?

¿el casamiento de los amigos?

¿el viaje más deseado?

¿el encuentro de un hermano que vuelve de un país lejano?

¿cuánto tiempo duró el disfrutar de estas situaciones?

¿hora? ¿días?

Así, vamos anotando en la libreta cada momento que disfrutamos.

Cuando alguien muere,

Es nuestra costumbre,

Abrir su libreta

Y sumar el tiempo de lo disfrutado,

Para escribirlo sobre su tumba,

Porque ése es, para nosotros,

El único tiempo y verdadero tiempo VIVIDO.

*(Cuentos para contar de Jorge Bucay Ed. Océano Argentina 2006).

4.- EJERCICIO I

Cuestionario el buscador.

1. ¿En qué época se ubica esta historia, y en que pueblo?
2. ¿Cómo se sintió el buscador?
3. ¿A qué lugar entró a descansar?
4. ¿Cuáles eran las costumbres del pueblo?
5. ¿Qué mensaje te deja este cuento?

En sesión plenaria compartan brevemente sus respuestas lo que permitirá contrastar con la información de la actividad No. 3

Tiempo aproximado 20 minutos.

5.-Formen 3 equipos, lean, analicen y escriban en papel bond las ideas principales de los siguientes contenidos.

- ❖ Toma de decisiones.
- ❖ ¿Qué vas a hacer cuando seas grande?.
- ❖ Administración del tiempo.

Socialicen sus productos y obtengan conclusiones grupales.

Tiempo aproximado 60 minutos.

TOMA DE DECISIONES

Sabemos que la elección vocacional constituye un camino personal de búsqueda, de autoconocimiento, información y formación para hacer una elección que te llevará a la construcción de un proyecto de vida.

Considero que el proceso de elección vocacional se basa en cinco pilares fundamentales:

- a) El conocimiento de ti mismo.
- b) El conocimiento de la realidad social del entorno.
- c) La información de las ofertas educativas de carreras y profesiones propias de la ciudad y el país en el que se vive.
- d) Las posibilidades reales de afrontar con éxito una carrera universitaria
- e) La elaboración de tu proyecto de vida

El hacer una buena elección de vida y carrera depende de la vocación y del proyecto de vida que has elaborado para ti.

Recordemos que el término “vocación” significa **“llamado interior”**.

El llamado interior es algo hacia donde debo ir y se va a hacer durante la vida. Se asocia a una dimensión trascendente de la persona. La vocación es esencialmente un diseño interior que, cuando se despliega, da como resultado el proyecto de vida. Desde esta perspectiva, la vocación demuestra lo que cada uno es: Todo ser humano en principio y en esencia es una vocación.

La elección de una profesión para la vida adulta implica el conocerse así mismo, y conocer las propias posibilidades e intereses, por esto podemos decir que la elección de una profesión colabora en la construcción de la identidad del joven en la medida en que lo pone en la situación de reflexionar sobre su propia persona, es decir, saber que quiero ser en el futuro le ayuda a conocerse más en el presente y a la vez saber quién y cómo es, le permite decidir que quiere ser, que modela la vida de las personas, que todas las decisiones son válidas por que pertenecen a cada persona, cada ser humano va tejiendo su propio destino a su manera pero con un objetivo idéntico; lograr la plenitud de vida. Creemos que es necesario la orientación vocacional desde el preescolar, recordemos el papel fundamental de las primeras experiencias infantiles en el desarrollo de intereses y habilidades, por otra parte los niños se inician en el conocimiento del mundo del trabajo, conocen distintas .profesiones y sus actividades y funciones en la sociedad. En el nivel inicial también aprenden que en cada comunidad las personas ejercen diferentes roles, muchas veces los niños “juegan” estos roles dramatizándolos, también se realizan paseos a diferentes ámbitos laborales, todos está experiencias permiten a los niños comprender más de cerca los trabajos y las actividades de los adultos, la mayoría de las personas decidieron en algún momento de su vida que profesión deseaban ejercer, con ello también pusieron en marcha una determinada forma de vivir.

En primera instancia es el trabajo que eligieron el que les permite el sustento económico de la persona y su familia, este sustento le facilita el acceso a diferentes bienes y servicios.

El trabajo se relaciona con los lugares donde la gente vive y se desempeña, ejemplo: si decides ser piloto de avión sabrás que gran parte de tu tiempo se repartirá entre diferentes países o ciudades, otros tienen la necesidad de estar en un mismo lugar y eso las hace sentirse seguras, algunos profesionales no tienen horarios fijos pero otros sí, en algunos se trabaja ciertas épocas del año, en otros durante los doce meses del año, son diferentes formas de organizar el tiempo el espacio y configuran diversas maneras de vivir.

En las profesiones se ponen en juego diferentes valores e intereses ya en la escuela primaria el conocimiento de las profesiones se amplía y los alumnos pueden entender los distintos ámbitos de trabajo de cada una de ellas, sus posibilidades. A la vez, empiezan a profundizar en diferentes áreas de conocimiento y a darse cuenta por cuál de ellas se inclinan sus intereses.

Es probable que su desempeño en estas áreas sea más exitoso que en otras.

Hacia el final de la escolaridad, la orientación se intensificará para ayudarlos a decidir sus estudios secundarios

De la escuela media hacia los estudios superiores

Es la etapa más crítica de la orientación. El joven va logrando progresivamente mayor conocimiento y concepto de sí mismo. Los saberes de las áreas se profundizan. Ahora las conoce con mayor precisión, y es consciente de sus aptitudes e intereses.

La orientación colabora en que cada joven conozca la manera de encarar un proceso de decisión y facilita el acceso a la información necesaria.

Nuevamente, hacia el final del ciclo, se produce una intensificación de esta orientación. En algunas escuelas es posible que los alumnos realice prácticas laborales de ensayo, que los acercan de otra manera al mundo laboral.

Los estudios superiores coronan un proceso en el cual la persona construye su proyecto de vida. Pero aquí no termina el proceso de orientación: éste se extiende a toda situación en la cual la persona deba decidir modificaciones en sus estudios.

El ingreso al primer trabajo requiere nuevamente una posible orientación, para abordar de mejor manera esta experiencia fundamental.

Actividades propias de la orientación vocacional

La información profesional es una de las actividades más importantes en la orientación, y puede ser llevada adelante por docentes, orientadores especializados y, también por los padres. Esa información puede obtenerse de distintas maneras.

Guías de carreras para estudiantes

En ellas se encuentran las carreras que se cursan en las distintas universidades, institutos terciarios y demás instituciones de enseñanza superior.

Generalmente incluyen una descripción de la carrera, el perfil ocupacional, y se detallan las materias que se deben cursar. Se especifica la cantidad de años que lleva cursarla y el título que se obtiene.

Es muy recomendable que los jóvenes puedan tener acceso a una de ellas. Se les puede pedir que lean, por ejemplo, el índice de carreras y que simplemente elijan todas las que les resulten de interés o les llamen la atención.

Cómo y quienes pueden orientar

La orientación es un proceso de ayuda cuidadoso y comprometido.

La orientación vocacional utiliza diferentes procedimientos y técnicas para ayudar a los jóvenes a conocerse. Aquí veremos cómo se realiza la orientación vocacional y a quiénes recurrir.

Modelos de orientación

La orientación vocacional puede llevarse a cabo a través de diferentes modelos de intervención.

Modelo clínico:

Es un tipo de orientación que se basa principalmente en crear una relación entre orientador y orientado, y entre aquel y los padres, con el fin de satisfacer las necesidades socio profesionales del joven.

En general, la orientación se produce por una consulta del joven. El profesional realiza una serie de entrevistas de diagnóstico y luego se realiza una serie de otras nuevas que llevan adelante la orientación. Es un tipo de intervención muy especializada e individual.

Modelo de servicios:

Un ejemplo de este modelo son los servicios de información profesional. Funcionan a partir de la demanda del joven: el servicio se ocupa de satisfacer esa demanda puntual.

Modelo de programas:

Este modelo organiza programas de orientación, teniendo en cuenta lo siguiente.

- El contexto para satisfacer las necesidades.
- Formulación de objetivos.
- Planificación de las actividades.
- Realización de las actividades.
- Evaluación del programa.

Después de esta primera selección, se les anima a leer cada una de las carreras elegidas.

Hay que tener en cuenta que todos los años se desarrollan y desaparecen del mercado distintas profesiones; por eso, es importante contar con guías actualizadas y completas.

Visitas

Cuando los niños terminan la escuela primaria es importante que tomen contacto con diferentes modalidades de enseñanza media, que recorran las instituciones donde se cursan y conozcan las distintas especialidades que allí se desarrollan.

Es fundamental que se interioricen sobre las materias que integran el currículo, el tiempo que lleva cursarlas y la forma de trabajo de la escuela. En el caso de los jóvenes que finalizan la escuela media, pueden visitar diferentes ámbitos laborales, y las distintas universidades y lugares de estudio.

Ambas experiencias son importantes. Acercarse al mundo del trabajo les permite tener una imagen más real del desempeño de la profesión que desean elegir. Hay que tener en cuenta que existe una gran diferencia entre estudiar para una profesión y ejercerla.

La visita a la universidad les facilita comenzar a entender su funcionamiento, muy distinto por cierto del de la enseñanza media.

En muchos centros de enseñanza superior existen departamentos de orientación a los que los alumnos pueden recurrir en busca de información. Es importante que sean los jóvenes quienes se acerquen a las universidades, requieran la información, investiguen y pregunten.

Charlas y conferencias

En los propios departamentos de orientación de las escuelas o universidades, muchas veces se realizan charlas o conferencias a cargo de profesionales y profesores de las carreras. Es una muy buena oportunidad de recibir información directa y plantear dudas y preguntas.

Videos y películas

Los videos pueden utilizarse también para brindar información de manera fácil y amena. También distintas películas documentales pueden ser de utilidad, porque describen el mundo laboral y sus problemáticas.

La intervención por programas adquiere diferentes modalidades.

- 1) **Orientación ocasional:** en ella se aprovechan las ocasiones que se producen en la enseñanza diaria en la escuela para trabajar algunos aspectos de la orientación. Tal es el caso del estudio de los trabajos y oficios en la escuela, el análisis del funcionamiento de las empresas, etcétera.
- 2) **Programas en paralelo:** las acciones se realizan en la escuela, paralelamente a la enseñanza. Por ejemplo, se organiza un taller de orientación fuera del horario escolar, y su asistencia es voluntaria.
- 3) **Materia optativa:** la orientación es incluida en el programa de estudio como una materia más, aunque se la considera optativa.
- 4) **Materia de síntesis:** la orientación se lleva adelante en un breve período para todo el alumnado y recoge conocimientos de otras materias para integrarlas en un todo.
- 5) **Acción Tutorial:** se organizan tutorías para el conjunto del grupo, con una frecuencia semanal, en donde se abordan diferentes problemáticas.
- 6) **Integración curricular:** aquí la orientación se encuentra integrada a los contenidos dados en la escuela y comprender todas las materias de enseñanza.
- 7) **Modelo de consulta colaborativa:** aquí el orientador no lleva adelante el proceso de orientación con el joven directamente, sino que colabora en orientar a los demás adultos que están en contacto con él y cumplen funciones orientadoras: padres, docentes, consejeros.
El orientador asesora a estos adultos para llevar adelante la tarea de orientar.

¿Donde se recibe?.

- ¿Dónde recibir orientación vocacional?
- Los docentes de las escuelas orientan de forma general.
- Algunos establecimientos cuentan con gabinetes especializados que llevan adelante el proceso de orientación.
- Contratando profesionales idóneos en consultorio.

- En los servicios de orientación de las propias universidades y de instituciones de educación superior.
- Tres procesos paralelos en el proceso de orientación toman importancia ..
 - 1) El conocimiento de la realidad social sus necesidades, demandas y limitaciones. En el proceso, cada joven comprende la importancia que tiene en la elección la realidad ocupacional del país en el que vive y entiende que su elección debe ser realista y ajustada a las posibilidades que se ofrecen. La información de las distintas carreras, las diferentes instituciones en las que se cursan y las posibilidades que ofrecen es básica para poder decidir.
 - 2) El conocimiento de sí mismo. Si uno de los polos lo constituye la realidad con sus demandas, el otro se centra en el sujeto, con sus deseos y necesidades. A través del proceso de orientación, cada joven se hace más consciente de sus necesidades e intereses. Comprende sus valores y construye un proyecto a futuro.
 - 3) El proceso de decidir. Con el conocimiento de las demandas sociales y el de sí mismo, la orientación colabora en el proceso de toma de decisión. En suma, la orientación es un proceso de ayuda a los jóvenes, cuidadosa y comprometida, para que encuentren el camino de la felicidad y la autorrealización.

¿Cómo funciona un proceso de orientación profesional?

La orientación vocacional intenta:

- o Facilitar a los jóvenes comprender el mundo del trabajo: su funcionamiento, sus características, sus dificultades.
- o Poner en conocimiento de los jóvenes los requerimientos de cada profesión.
- o Brindar y hacer accesible la información profesional.
- o Guiar al alumno para que obtenga información adecuada.
- o Colaborar en un proceso de autoconocimiento.
- o Ayudar a reflexionar sobre los propios intereses, aptitudes y habilidades.
- o Ayudar a reconocer las influencias sociales y familiares en la elección de la carrera.

A decidir también se aprende

Elegir una carrera significa tomar una decisión. Aunque muchos no lo tengan en cuenta, decidir es un proceso conformado por varios pasos. Todos podemos aprender a decidir.

Lo que hay que tener en cuenta para decidir. Todo proceso de decisión consta de los siguientes elementos.

Los objetivos perseguidos: en este caso, cada joven debe tener en claro qué objetivos persigue en su vida, cuáles son las motivaciones que lo guían en la decisión. Los objetivos nacen del proyecto de vida que una persona desea construir, y éste, como vemos, se construye a partir de intereses, valores, experiencias previas. Muchas veces, el proceso de decisión se ve obstaculizado porque los jóvenes no tienen en claro qué desean para sí. Los objetivos marcan una dirección en el proceso de elección.

Las alternativas: en general, los jóvenes tienen algunas alternativas de elección en su mente; la cuestión aquí es decidirse por una de ellas.

Recordemos que una misma área de interés puede abarcar varias carreras.

A veces sucede que los jóvenes no conocen todas las alternativas posibles y limitan su elección a unas pocas carreras de las llamadas tradicionales. La información cumple aquí un rol fundamental, ya que permite ampliar el repertorio de alternativas y corregir la información incorrecta que los jóvenes pueden tener.

Los logros asociados a cada opción: en este caso, se evalúa en qué medida cada alternativa contribuye a lograr las metas que llevan a elegir. Por ejemplo, para algunos jóvenes es importante lograr prestigio a través de su carrera. La decisión de la alternativa estará ligada a si la carrera elegida le permite pensar que a futuro logrará este atributo deseado.

El proceso de decidir

El proceso de decisión consta de determinados pasos.

- o Buscar y obtener información. El primer paso sirve para lograr un conocimiento firme y amplio sobre el campo de decisión.
Ninguna decisión puede tomarse sin contar con la información completa y adecuada. En esta etapa, los jóvenes y sus orientadores leen guías, recurren a universidades y otras casas de estudio, etc. Los jóvenes conocen todas las instituciones donde estudiar cercanas a sus casas, aquellas que plantean la necesidad de viajar, se informan sobre carreras largas y cortas, recorren distintos espacios de orientación.
- o **Plantear un rango de alternativas.** Una vez recabada la información, se realiza una primera selección de carreras que puedan entrar en el campo de la decisión. Luego, el joven procede a analizar las ventajas y desventajas de cada alternativa, las posibilidades futuras, los logros asociados. Aquí se ponen en juego las expectativas del joven, el conocimiento de sus aptitudes e intereses, y la realidad social con sus demandas.
- o **Reducir el abanico de alternativas.** Se espera que el joven pueda ir, progresivamente, desechando algunas alternativas en función de los criterios que ha construido en el período de orientación.

- o **Toma de decisión.** El joven elige la alternativa. La decisión óptima es la más consistente con la información que se tiene, y con los valores y creencias de quien decide, con elegir mejor, que estudio cursar.

¿QUÉ VAS A SER CUANDO SEAS GRANDE?

Muchos jóvenes de hoy, aunque no lleguen a constituir el “Síndrome del sin Proyecto”, están poco preocupados por su futuro, menos de lo conveniente y de lo necesario para una saludable realización personal.

Mi vida de niño y adolescente era todo un proyecto “**¿qué voy a ser cuando sea grande?**”. Hoy ya soy grande. De los proyectos de entonces, muchos se realizaron, otros no. Entre los que se cumplieron está mi profesión. Hoy soy Médico Psiquiatra, más precisamente un Terapeuta Familiar, que con frecuencia debe enfrentarse con adolescentes y jóvenes problematizados y con afligidas familias. Naturalmente, el lector estará pensando en las patologías graves. No voy a negar mi interés por ellas, pero yo quiero referirme a una a la que considero una aguda manifestación de autodestrucción, no siempre tenida en cuenta por nuestra cultura: la falta de un “proyecto de vida” en los jóvenes.

Este cuadro generalmente se manifiesta en un joven o adolescente tardío, que está “**congelado**”. Ha detenido el tiempo.

Vive, intensamente o no, pero sólo el presente. En realidad carece de ideales; no hay pasiones, el fuego se ha apagado. Tal vez nunca fue encendido por los padres. Aunque muchos de ellos muestran hasta un exceso de preocupación por sus hijos que suena a sobreprotección. Es frecuente que ellos estén resignados y aceptando esta situación, tal vez como el mal menor. Peor sería contrariarlos, poner en riesgo la armonía familiar, jugando algún papel activo en aquello de la tan mentada “lucha generacional”. Por lo general. Debemos asumirlo, son víctimas de malentendidos que sin quererlo hemos facilitado los profesionales.

La consulta surge cuando se ha llegado a otro nivel más problemático en el que no está comprometido sólo el futuro del joven, sino aún el presente, porque ya genera problemas.

Entre tanto, muchos padres de hoy, tal vez por miedo a este terrible engendro mitológico que es el adolescente o el joven prototipo cultura, se entregan a un cómplice disfrazado de respeto a su voluntad soberana.

Busquemos algunas explicaciones científicas.

El proyecto pertenece al futuro. El diccionario define el término “proyectar” como lanzar o dirigir algo hacia delante. El tiempo, por lo tanto tiene mucha importancia en el proyecto. La noción del tiempo, la experiencia subjetiva del tiempo, tiene que ver con la espera, como fenómeno natural y cotidiano. La espera, la postergación de un deseo, genera frustración. La tolerancia a la frustración se adquiere. Sus primeros maestros son los padres; cuando animan a controlar racionalmente la satisfacción de los deseos de los hijos y a decir que no, si es necesario. Tolerar la frustración es dominar el tiempo, ocupándolo con alguna elaboración inteligente a la frustración permite pensar, que no es poco. Permite ahorrar, clave de la economía capitalista. Permite controlar los

impulsos, clave de los más elementales conceptos de adaptación social. La frustración de no poder hacer hasta que seamos “grandes” nos impulsa a crecer. Crecemos cuando es mejor ser adulto que niño.

El problema es que crecer, en esta cultura, no nos tienta, pues significa perder privilegios. En la cultura de “los chicos primero”, muchos padres imitan a los chicos: se visten como ellos hablan como ellos, tratan de mimetizarse con ellos y eso no ayuda a crecer. Tal vez, sí ayude a evitar aquello del “nido vacío”: hoy está generalizándose el nido elástico en el que todos tienen cabida. Antes, el nido propio y la autonomía prometían ser mejores que la continuidad de la dependencia paterna. Hoy, algunas familias tienden a convertirse en nidos de gratificación infinita e incondicional.

Entonces para qué se va a preocupar e incomodar el hijo por hacerse de algún **¿proyecto de vida...?**

Desde hace mucho tiempo la familia transmite valores. La cultura transmitía cara a cara, padre a hijo trabajar y estudiar.

El hecho de graduarse no es más que un alto en el camino. La experiencia laboral durante la carrera es un factor fundamental para el profesional. El trabajo abre distintos horizontes. La persona que trabaja comprende que hay determinados tipos de normas a los que hay que adaptarse y que son muy diferentes a las normas que rigen la facultad y el hogar. Por eso, no es imprescindible que el trabajo sea de la especialidad o futura profesión; lo imprescindible es insertarse en el mercado laboral.

Un graduado que nunca trabajó y sale a conseguir trabajo, en caso de conseguirlo, tendrá que hacer el aprendizaje que debió haber hecho antes y pagar el “derecho de piso”, que pone a prueba la humildad.

Creo que hay que generar en los jóvenes esa virtud y también el esfuerzo. Los graduados deben saber de antemano que hay un tiempo de adaptación que exige poner el hombre y esto implica bastante humildad.

Hay que tomar ese periodo en el que realizan trabajos de todo tipo como un aprendizaje más y no como una carga de frustración terrible.

Presentarse en un lugar de trabajo manifestando la vocación y el interés por aprender y hacer el esfuerzo que implica ese aprendizaje es mucho mejor que una actividad de soberbia: ayuda mucho más decir “no sé hacer nada, pero tengo muchas ganas de aprender”. El ser concientes de todo lo que queda por aprender es el motor de la capacidad constante, hecho necesario por los avances permanentes que quiere el mundo en el que vivimos.

* De Carlos Ma. Díaz Usandivaras.

ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

Todos tenemos la misma cantidad de tiempo cada día y solo algunos saben sacarle provecho al tiempo, este no se puede ganar, pero sí se puede perder, lo que debemos aspirar es a emplearlo de la mejor manera posible.

Lo único que podemos hacer es organizarnos de forma inteligente ya que el tiempo es el único bien real que tenemos.

El tiempo es presente aquí y ahora es el hoy, por que el ayer ya no existe y el mañana no llega aún lo efectivo es el hoy, el presente y debemos aprovecharlo, por lo tanto "Quien gana tiempo, lo gana todo". ya que una vez pasado ese tiempo no se vuelve a tener, se fue para siempre, el tiempo usado asertivamente puede ayudarnos a cumplir nuestros sueños, lograr nuestros propósitos y llegar a las metas antes planeadas para ser dueños de nuestras propias decisiones, aun cuando es muy importante saber quienes somos, el auto conocimiento es sólo una parte del panorama, lo que nos da un verdadero sentido de vida es el descubrir lo que deseo hacer, lo que quiero ser y la búsqueda para crear esa vida, luchando por lo que quiero, me da forma y razón a mi existencia, el hacerme responsable de mi propia vida y aceptar el poder de crear mi propia forma de vida me ayudará a auto realizarme, aunque no siempre tome las decisiones correctas en los momentos adecuados, pero cuando más pienso en lo que deseo ser, más posibilidades tengo de realizar mis sueños, responsabilizándome de mi tiempo vida y saber administrar mi tiempo a través de mi propósito personal y mis metas de vida y trabajo revisándolas continuamente adquiriendo la capacidad que me permite coordinar acciones con otros mejorando la administración del tiempo, reconociendo ciertas características que se asumen en el proceso de cambio e intercambio con otras personas, rompiendo viejos paradigmas para adquirir los nuevos que van más acorde con las necesidades de mi entorno, eficientando los recursos con que cuento y sobre todo el tiempo, desarrollando una actitud responsable y dispuesta, confiados en que lo que hagamos nos hará crecer y madurar a nivel personal y profesional, tomando la administración del tiempo como un estilo de vida y no como un simple método ya que si así fuera bastaría adquirir una agenda y sujetarnos a ella, necesitamos una nueva manera de manejar nuestro tiempo vida que desplace los métodos tradicionales basados primordialmente en la urgencia y la eficiencia y alcanzar un nuevo modelo o estilo de vida que se asiente en la efectividad asertividad e importancia para llegar a las metas con responsabilidad y compromiso de crecer y de ser, que nos de credibilidad y éxito en nuestra vida personal y laboral,

Existen ladrones del tiempo bastante numerosos y tanto mas terribles cuanto más ocultos son; por lo general representan deseos o necesidades de otras personas que nos distraen de nuestro propósito y de nuestras metas, el no ceder a estas tentaciones constantes, baja nuestra popularidad y aceptación personal frente a los demás aunque sabemos que el costo de ceder significa postergar a atrasar nuestras metas, es necesario identificarlos, ya que nos hacen desperdiciar nuestro propio tiempo- vida, apartándonos de nuestro propósito metas y hasta de nuestros propios deseos.

Algunos ladrones del tiempo son:

- ❖ Plática en exceso
- ❖ Lenguaje confuso
- ❖ Desorden
- ❖ Indecisión
- ❖ Interrupciones frecuentes
- ❖ Visitas inesperadas
- ❖ Urgencias
- ❖ Incapacidad de subalternos
- ❖ Falta de información
- ❖ Exceso de reuniones
- ❖ No reflexionar lo que se hace ni como se hace
- ❖ Realizar cosas sin intención clara y precisa
- ❖ Confundir lo urgente con lo importante
- ❖ Ruidos y distractores
- ❖ Comunicación deficiente
- ❖ Equipo de trabajo deficiente
- ❖ No saber decir no
- ❖ Acaparar actividades
- ❖ Subestimar capacidades
- ❖ Aplazar actividades
- ❖ Indisciplina
- ❖ Incumplimiento
- ❖ Confusión
- ❖ Tensión
- ❖ Preocupación
- ❖ Obsesión
- ❖ Inconstancia
- ❖ Otros

Con frecuencia creemos en la ilusión que los enemigos del tiempo son externos pero realmente los más temibles se encuentran dentro de cada uno de nosotros mismos.

Es muy posible estar muy atareado sin ser efectivo, por que nos desgastan los distractores del tiempo, luego esto nos hace sentirnos culpables e ineficaces, es necesario cambiar hábitos y administrar mejor nuestro tiempo, para no perder de vista nuestros propósitos, metas personales y laborales, podemos utilizar un método para manejar nuestro tiempo vida como:

Prever
Anotar
Priorizar
Agendar

Revisando los tiempos de calidad productividad y eficacia.

* Toma de decisiones [www. educom.m](http://www.educom.m)

6.- EJERCICIO II

Toma de decisiones.

De manera individual responda por escrito a las siguientes preguntas.

Tiempo aproximado 10 minutos.

1.- ¿Recuerdas alguna decisión trascendente en tu vida? ¿Qué argumentos utilizaste?

2.- ¿Analizaste en forma correcta y, a fondo tu decisión?

Sí ()

No ()

No sé ()

3.- Si no analizaste ¿cuales elementos te hacen faltan para analizar y tomar decisiones asertivas?.

4.- ¿Esos elementos hubieran cambiado tú decisión o tu vida?

Sí ()

No ()

No se ()

Socialicen sus productos y obtengan conclusiones grupales

Tiempo aproximado 20 minutos.

QUINTA SESIÓN

SESIÓN	ACTIVIDADES	TIEMPO
5ta.	1.- Retroalimentación	10' Minutos
	2.- Ejercicio I “Toma de decisiones para sobrevivir”	30' Minutos
	Receso	30' Minutos
	3.- Toma de decisiones	60' Minutos
	4.- Ejercicio II “Decisiones pendientes”	30' Minutos
	5.- Productos Esperados	60' Minutos
	6.- Cuestionario de Evaluación	20' Minutos
TOTAL		4 HORAS

Grupalmente hagan una retroalimentación de la sesión anterior.

Tiempo aproximado 20 minutos.

2.- EJERCICIO I Toma de decisiones para sobrevivir

Grupalmente formen 3 equipos para realizar el ejercicio No 1 y escriban en papel bond sus conclusiones.

Tiempo aproximado 15 minutos.

Cada equipo forma la tripulación de un navío del espacio que iba a reunirse con el navío nodriza en la superficie alumbrada de la luna, debido a las dificultades mecánicas tuvieron que alunizar en un lugar del encuentro.

Durante el alunizaje, mucho del equipo del navío quedó dañado y puesto que la supervivencia de la tripulación, depende de poder llegar al navío nodriza, los artículos más críticos tienen que ser escogidos para llevárselos.

Abajo están enumerados los artículos que quedaron ilesos después del alunizaje.

La tarea consiste en ordenarlos de acuerdo con su importancia y utilidad para ayudarles a llegar a punto del encuentro con el navío nodriza.

Poner el número 1 al artículo que consideran más importante y el número 2 al que sigue en importancia y utilidad para ayudarles en su viaje y así sucesivamente hasta enumerar los 15 artículos.

1. Cajoncito de fósforos
2. Comestibles concentrados
3. 20 metros de soga de nylon
4. Seda de paracaídas
5. Unidad portátil para calentar
6. Dos pistolas calibre 45
7. Una lata de leche en polvo
8. Dos tanques de oxígeno de 50 kilos
9. Un mapa estelar de la constelación lunar
10. Un bote salvavidas
11. Una brújula magnética
12. 25 litros de agua
13. Una caja de luces de bengala
14. Un botiquín de Primeros Auxilios
15. Un radio receptor transmisor FM de fuerza solar

Hagan un cuadro para análisis grupal, donde contenga los números de grupo y totales de la nasa y desviación.

Socialicen sus productos y obtengan conclusiones grupales.

Tiempo aproximado 20 minutos.

3.-formen 3 equipos , lean , analicen y escriban en papel bond las ideas centrales del siguiente contenido.

Toma de decisiones

Tiempo aproximado 30 minutos

Socialicen sus productos y obtengan conclusiones grupales.

Tiempo aproximado 30 minutos

TOMA DE DECISIONES

No es posible imaginar un campo de mayor trascendencia para el ser humano que la toma de decisiones.

Tenemos problemas cuando no sabemos que decidir. Ya que una vez que tenemos el problema hay que tomar una decisión; incluyendo la de no hacer nada, elegimos alguna alternativa que nos parezca racional que nos permita resolver, con esto demostramos nuestra inteligencia en este proceso de decisión.

La toma de decisión: es un proceso durante el cual la persona debe escoger entre dos o más alternativas.

Todas las personas pasamos los días y las horas de nuestra vida teniendo que tomar decisiones, algunas decisiones tienen una importancia relativa en el desarrollo de nuestra vida, mientras otras son gravitantes en ella.

Para los administradores el proceso de toma de decisiones es sin duda una de las mayores responsabilidades

La toma de decisiones en una Institución se circunscribe a una serie de personas que están apoyando el mismo proyecto y se debe empezar por hacer una selección de decisión y esta selección es una de las tareas de gran trascendencia.

Con frecuencia se dice que las decisiones son el motor de los negocios y en efecto, de la adecuada selección de alternativas depende en gran parte el éxito de cualquier organización, una decisión puede variar en trascendencia y connotación

Los administradores o directivos consideran como un trabajo la toma de decisiones, por que constantemente tienen que decidir lo que debe hacerse y quien ha de hacerlo, cuando y en donde, y en ocasiones hasta como se hará.

Sin embargo la toma de decisiones solo es un paso en la planeación, así la toma de decisiones en una Institución u organización, tiene cuatro funciones administrativas que son: **planeación, organización, dirección y control.**

La planeación:

Selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para cumplirlas. Esto implica la “**Toma de Decisiones**”

- ¿Cuáles son los objetivos de la organización, a largo plazo?
- ¿Qué estrategias son mejores para lograr este objetivo?
- ¿Cuáles deben ser los objetivos a corto plazo?
- ¿Cuán altas deben ser las metas individuales?

Organización:

Establecimiento de la estructura que desempeñan los individuos dentro de la organización

- ¿Cuánta centralización debe existir en la organización?
- ¿Cómo deben diseñarse los puestos?
- ¿Quién está mejor calificado para ocupar un puesto vacante?
- ¿Cuándo debe una organización instrumentar una estructura diferente?

Dirección:

Esta función requiere que los administradores influyan en los individuos para el cumplimiento de las metas organizacionales y grupales.

- ¿Cómo manejo a un grupo de trabajadores que parecen tener una motivación baja?
- ¿Cuál es el estilo más eficaz para una situación dada?
- ¿Cómo afectará un cambio específico a la productividad del trabajador?
- ¿Cuándo es adecuado estimular el conflicto?

Control:

Es la medición y corrección del desempeño individual y organizacional de manera tal que se puedan lograr los planes.

- ¿Qué actividades en la organización necesitan ser controladas?
- ¿Cómo deben controlarse estas actividades?
- ¿Cuándo es significativa una desviación en el desempeño?

¿Cuándo la organización está desempeñándose de manera efectiva?

Racionalidad

Análisis que requiere de una meta y una comprensión clara de las alternativas mediante las que se puede alcanzar una meta, un análisis y evaluación de las alternativas en término de la meta deseada, la información necesaria y el deseo de optimizar.

¿A qué nos referimos cuándo hablamos de la racionalidad en la toma de decisiones?

Cuando un administrador se enfrenta a una toma de decisión, además de comprender la situación que se presenta, debe tener la capacidad de analizar, evaluar, reunir alternativas, considerar las variables, es decir aplicar estas técnicas para encontrar soluciones razonables; podemos decir entonces, que se trata de una toma de decisión basada en la racionalidad.

Racionalidad limitada o circunscrita.

Acción racional limitada debido a la falta de información, de tiempo o de la capacidad para analizar alternativas a la luz de las metas buscadas; metas confusas; la tendencia humana a no correr riesgos al tomar una decisión. Hebert Simón, ha llamado a esto **satisfacción suficiente**, es decir, escoger un curso de acción que sea satisfactorio o lo bastante bueno, dadas las circunstancias. Aunque muchas decisiones administrativas se toman con el deseo de salir adelante en una forma tan segura como sea posible, la mayoría de los administradores intentan tomar las mejores decisiones que puedan, dentro de los límites de la racionalidad y de acuerdo con el tamaño y la naturaleza de los riesgos implícitos.

Proceso racional de toma de decisiones.

De los procesos existentes para la toma de decisiones, este es catalogado como “el proceso ideal”.

En su desarrollo, el administrador debe:

1.- Determinar la necesidad de una decisión.

El proceso de toma de decisiones comienza con el reconocimiento de que se necesita tomar una decisión. Este reconocimiento lo genera la existencia de un problema o una disparidad entre cierto estado deseado y la condición real del momento.

2.- Identificar los criterios de decisión.

Una vez determinada la necesidad de tomar una decisión, se deben identificar los criterios que sean importantes para la misma. Vamos a considerar un ejemplo:

“Una persona piensa adquirir un automóvil. Los criterios de decisión de un comprador típico serán: precio, modelo, dos o más puertas, tamaño, nacional o importado, equipo opcional, color, etc. Estos criterios reflejan lo que el comprador piensa que es relevante. Existen personas para quienes es irrelevante que sea nuevo o usado; lo importante es que cumpla sus expectativas de marca, tamaño, imagen, etc., y que se encuentre dentro del presupuesto del que disponen. Para el otro comprador lo realmente importante es que sea nuevo, despreciando el tamaño, marca, prestigio, etc.”

3.- Asignar peso a los criterios.

Los criterios enumerados en el paso previo no tiene igual importancia. Es necesario ponderar cada uno de ellos y priorizar su importancia en la decisión.

Cuando el comprador del automóvil se pone a ponderar los criterios, da prioridad a lo que por su importancia condicionan completamente la decisión: precio y tamaño. Si el vehículo elegido tiene los demás criterios (color, puertas, equipo opcional, etc.), pero sobrepasa el importe de lo que dispone para su adquisición, o es de menor tamaño al que precisa, entonces nos encontramos con que los demás criterios son secundarios en base a otros de importancia trascendental.

4.- Desarrollar todas las alternativas.

Desplegar las alternativas. La persona que debe tomar una decisión tiene que elaborar una lista de todas las alternativas disponibles para la solución de un determinado problema.

5.- Evaluar las alternativas.

La evaluación de cada alternativa se hace analizándola con respecto al criterio ponderado.

Una vez identificadas las alternativas, el tomador de decisiones tiene que evaluar de manera crítica cada una de ellas. Las ventajas y desventajas de cada alternativa resultan evidentes cuando son comparadas.

6.- Seleccionar la mejor alternativa.

Una vez seleccionada la mejor alternativa se llegó al final del proceso de toma de decisiones. En el proceso racional, esta selección es bastante simple. El tomador de decisiones sólo tiene que escoger la alternativa que tuvo la calificación más alta en el paso número cinco.

El paso seis tiene varios supuestos, es importante entenderlos para poder determinar la exactitud con que este proceso describe el proceso real de toma de decisiones administrativas en las organizaciones.

El tomador de decisiones debe ser totalmente objetivo y lógico a la hora de tomarlas. Tiene que tener una meta clara y todas las acciones en el proceso de toma de decisiones llevan de manera consistente a la selección de aquella alternativa que maximizará la meta. Vamos a analizar la toma de decisiones de una forma totalmente racional:

- Orientada a un objetivo.- Cuando se deben tomar decisiones, no deben existir conflictos acerca del objetivo final. El lograr los fines es lo que motiva que tengamos que decidir la solución que más se ajusta a las necesidades concretas.
- Todas las opciones son conocidas.-El tomador de decisiones tiene que conocer las posibles consecuencias de su determinación. Así mismo tiene claros todos los criterios y puede enumerar todas las alternativas posibles
- Las preferencias son claras.-Se supone que se pueden asignar valores numéricos y establecer un orden de preferencia para todos los criterios y alternativas posibles.

El proceso creativo

El proceso creativo no suele ser simple ni lineal. Por lo general se compone, de cuatro fases sobrepuestas e ínter actuantes entre sí: 1) exploración inconsciente, 2) intuición, 3) discernimiento y 4) formulación lógica.

La primera fase, exploración inconsciente, es difícil de explicar en razón de que ocurre fuera de los límites de la conciencia. Usualmente implica la abstracción de un problema, cuya determinación mental es probable que sea muy vaga. Sin embargo, los administradores que trabajan bajo intensas presiones de tiempo suelen tomar decisiones prematuras antes que ocuparse detenidamente de problemas ambiguos y escasamente definidos.

La segunda fase, la intuición, sirve de enlace entre el inconsciente y la conciencia. Esta etapa puede implicar una combinación de factores aparentemente contradictorios a primera vista.. En los años veinte, por ejemplo, Donald Son Brown y Alfred Sloan de General Motors, concibieron la idea de una estructura divisional descentralizada con control centralizado, conceptos que parecerían oponerse entre sí. No obstante, esta idea cobra sentido si se toman en cuenta los principios subyacentes de 1) responsabilizar de las operaciones al gerente general de cada división y 2) mantener en la oficina general de la compañía el control centralizado de ciertas funciones. Fue necesaria la intuición de dos grandes líderes empresariales para constatar la posibilidad de interacción entre estos dos principio en el proceso administrativo.

La intuición precisa de tiempo para funcionar. Supone para los individuos la detección de nuevas combinaciones y la integración de conceptos e ideas diversas.

Para ello es necesario profundizar en el análisis de un problema. El pensamiento intuitivo puede inducirse mediante técnicas como la lluvia de ideas y la sinéctica, que se pondrán más adelante.

El discernimiento, tercera fase del proceso creativo, es resultado sobre todo del trabajo intenso. Para desarrollar un producto útil, un nuevo servicio o un nuevo proceso, por ejemplo, son necesarias muchas ideas. Lo interesante del asunto es que el discernimiento puede resultar de la concentración de ideas en cuestiones distintas al problema de que se trate. Además, la aparición de nuevos discernimientos puede ser momentánea, de manera que los administradores efectivos acostumbran tener siempre a la mano lápiz y papel para tomar nota de sus ideas creativas.

La última frase del proceso creativo es la formulación o verificación lógica. El discernimiento debe someterse a la prueba de la lógica o de la experimentación. Esto se logra mediante la persistente reflexión en una idea o pidiendo críticas a los demás. La idea de la descentralización de Brown y Sloan, por ejemplo, tuvo que probarse en la realidad organizacional.

Técnicas para favorecer la creatividad:

La creatividad puede adquirirse. Es frecuente que las ideas creativas sea fruto de grandes esfuerzos, motivo por el cual existen varias técnicas para cultivarlas., especialmente en el proceso de toma de decisiones. Algunas de ellas se centran en las interacciones grupales, mientras que otras atañen a acciones individuales.

En representación de las técnicas existentes nos referiremos a dos de las más comunes; la lluvia de ideas y la cinéctica.

Lluvia de ideas: una de las técnicas más conocidas para facilitar la creatividad fue elaborada por Alex F. Osborn, a quién se ha llamado “padre de las lluvias de ideas”

El propósito de este método es favorecer la resolución de problemas mediante el hallazgo de nuevas e insólitas soluciones. Lo que se busca en una sesión de lluvia de ideas es justamente una multiplicación de ideas. Las reglas son las siguientes:

- No criticar ninguna idea
- Mientras más extremas sean las ideas, mejor
- Alentar la cantidad de ideas producidas
- Estimular el progresivo mejoramiento de las ideas

La lluvia de ideas, la cual pone el acento en el pensamiento grupal, mereció amplia aceptación tras su aparición. Sin embargo, el entusiasmo inicial disminuyó cuando ciertas investigaciones demostraron que los individuos pueden desarrollar mejores ideas trabajando solos que en grupo. No obstante, nuevas investigaciones demostraron por su parte que el método grupal es eficaz en ciertas situaciones.

Este puede ser el caso cuando la información debe distribuirse entre varias personas o cuando, aun siendo deficiente, es preferible una decisión grupal a una excelente decisión personal, a la que, por ejemplo, podrían oponerse los individuos encargados de instrumentarla. Asimismo, la aceptación de nuevas ideas suelen ser mayores cuando una decisión es tomada por el grupo a cargo de su instrumentación.

Sinéctica: Originalmente conocido como “Técnica de Gordon” (dado que su creador fue William J. Gordon), este sistema se modificó después y se le llamó sinéctica. De acuerdo con él, se seleccionan cuidadosamente los miembros del equipo sinéctico según su aptitud para la resolución de un problema, el cual puede involucrar a toda la organización.

El líder del grupo desempeña un importante papel en la aplicación de este método.

De hecho, sólo él conoce la naturaleza específica del problema. Su función consiste en estrechar y dirigir cuidadosamente la discusión sin revelar el problema de que se trata. El principal motivo de ello es impedir que el grupo llegue a una solución prematura. Este sistema supone una compleja serie de interacciones para el surgimiento de una solución, frecuentemente la invención de un nuevo producto.

Etapas de la Toma de Decisión

Identificación y diagnóstico del problema

Generación de soluciones alternativas

Selección de la mejor alternativa

Evaluación de alternativas

Evaluación de la decisión

Implantación de la decisión

Identificación y diagnóstico del problema

Reconocemos en la fase inicial el problema que deseamos solucionar, teniendo en cuenta el estado actual con respecto al estado deseado. Una vez que el problema es identificado se debe realizar el diagnóstico y luego de esto podremos desarrollar las medidas correctivas.

Generación de soluciones alternativas.

La solución de los problemas puede lograrse por varios caminos y no sólo seleccionar entre dos alternativas, se pueden formular hipótesis ya que con la alternativa hay incertidumbres.

Evaluación de alternativas:

La tercera etapa implica la determinación del valor o la adecuación de las alternativas que se generaron.

¿Cuál solución sería la mejor?

Los gerentes deben considerar distintos tipos de consecuencia. Por supuesto que deben intentar predecir los efectos sobre las medidas financieras u otras medidas de desarrollo. Pero también existen otras consecuencias menos definidas que hay que

atender. Las decisiones establecen un precedente y hay que determinar si este será una ayuda o un obstáculo en el futuro.

Por supuesto, no es posible predecir los resultados con toda precisión. Entonces pueden generar planes de contingencia, esto es, curso alternativo de acción que se puede implantar con base en el desarrollo de los acontecimientos.

Selección de la mejor alternativa:

Cuando el administrador ha considerado las posibles consecuencias de sus opciones, ya está en condiciones de tomar la decisión. Debe considerar tres términos muy importantes. Estos son: maximizar, satisfacer y optimizar.

- Maximizar; es tomar la mejor decisión posible.
- Satisfacer; es la elección de la primera opción que sea mínimamente aceptable o adecuada, y de esta forma se satisface una meta o criterio buscado.
- Optimizar; es el mejor equilibrio posible entre distintas metas.

Implementación de la decisión:

El proceso no finaliza cuando la decisión se toma; esta debe ser implementada.

Bien puede ser que quienes participen en la elección de una decisión sean quienes procedan a implementarla, como en otras ocasiones delegan dicha responsabilidad en otras personas. Debe existir la comprensión total sobre la elección de la toma de decisión en sí y las razones que la motivan, sobre todo debe existir el compromiso de su implementación exitosa. Para tal fin, las personas que participan en esta fase del proceso, deberían estar involucradas desde las primeras etapas que anteriormente hemos mencionado.

A continuación citaremos los pasos que los gerentes deben considerar durante la planeación de su ejecución:

- ❖ Determinar cómo se verán las cosas una vez que la decisión esté funcionando completamente.
- ❖ Orden cronológico (de ser posible con un diagrama de flujo) de los pasos para lograr una decisión totalmente operativa.
- ❖ Considerar recursos disponibles y actividades necesarias para poner cada paso en práctica.
- ❖ Considerar el tiempo que tomará cada una de las etapas.
- ❖ Asignación de responsabilidades a personas específicas para cada etapa.

Podemos estar seguros de que cuando una toma de decisión es tomada, ésta probablemente generará ciertos problemas durante su ejecución, por lo tanto los gerentes deben dedicar el tiempo suficiente al reconocimiento de los inconvenientes que se pueden presentar, así como también ver la oportunidad potencial que estos

pueden representar. De esta manera, podríamos decir que es fundamental que los gerentes se pregunten:

- ¿Qué problemas podría causar esta acción, y qué podríamos hacer para impedirlo?
- ¿Qué beneficios u oportunidades no intencionales podrían surgir?
- ¿Cómo podremos asegurarnos de que sucedan?
- ¿Cómo podremos estar preparados para actuar cuando se presenten las oportunidades?

Evaluación de la decisión:

“Evaluar la decisión”, forma parte de la etapa final de este proceso. Se recopila toda la información que nos indique la forma como funciona una decisión, es decir, es un proceso de retroalimentación que podría ser positiva o negativa. Si la retroalimentación es positiva, pues entonces nos indica que podemos continuar sin problemas y que incluso se podría aplicar la misma decisión a otras áreas de la organización. Si por el contrario, la retroalimentación es negativa, podría ser que: tal vez la implementación requiera de más tiempo, recursos, esfuerzos o pensamiento y nos puede indicar que la decisión fue equivocada, para lo cual debemos volver al principio del proceso (re)definición del problema. Si esto ocurriera, sin duda tendríamos más información y probablemente sugerencias que nos ayudarían a evitar los errores cometidos en el primer intento.

Barrera para la toma de decisiones efectivas

La vigilancia y la ejecución completa del proceso de toma de decisiones de seis etapas constituyen la excepción y no la regla en la toma de decisiones gerencial.

Sin embargo, de acuerdo con las investigaciones, cuando los gerentes utilizan esos procesos racionales, sus decisiones resultan mejores. Los gerentes que se aseguran de participar en esos procesos son más efectivos.

¿Por qué la gente no participa automáticamente en esos procesos racionales?

Porque resulta más sencillo descuidarlos o ejecutarlos en forma inadecuada. Quizás el problema no se haya definido bien, o las metas no se hayan identificado con precisión. Quizás no se generen suficientes soluciones, o quizás se les evalúe en forma incompleta.

Es posible que se haga una elección que satisfaga y no que maximice. La implementación pudo ser planeada o ejecutada, o quizás, el monitoreo fue inadecuado o inexistente. Además de que las decisiones son influidas por prejuicios psicológicos, presiones de tiempo y realidades sociales.

Prejuicios psicológicos:

A veces los encargados de tomar decisiones están muy lejos de ser objetivos en la forma que recopilan, evalúan y aplican la información para elegir. Las personas tienen prejuicios que interfieren con una racionalidad objetiva. Los ejemplos que siguen representan solamente unos cuantos de los muchos prejuicios subjetivos que se han documentado.

La ilusión de control: es creer que uno puede influir en las situaciones aunque no se tenga control sobre lo que va a ocurrir. Muchas personas consideran que tienen la habilidad para vencer las posibilidades, aún cuando la mayoría no pueda hacerlo. Cuando se habla de negocios, confiar de manera excesiva puede resultar un fracaso para la organización, ya que quienes toman las decisiones ignoran los riesgos y por lo tanto fracasan en la evaluación objetiva de las probabilidades de éxito.

Los efectos de perspectiva: se refieren a la manera en que se formulan o perciben los problemas o las alternativas de decisión y a la manera en que estas influencias subjetivas pueden imponerse sobre hechos objetivos.

En la toma de decisión no se debe desestimar el futuro. Cuando por ejemplo hablamos sobre una toma de decisión relacionada a los costos de una organización, al evaluar las alternativas, no se debe dar más importancia a los costos y beneficios a corto plazo que a los de largo plazo, puesto que el considerar únicamente los de corto plazo podría influir para dejar de lado aquellas variables de largo plazo, lo que también podría resultar en situaciones negativas para la organización.

Precisamente la desestimación del futuro es, en parte, la explicación de los déficits presupuestarios gubernamentales, la destrucción ambiental y la infraestructura urbana decadente.

Muy por el contrario, de las organizaciones que dan gran valor a las consideraciones de largo plazo para la toma de decisiones, podemos citar a los Japoneses quienes son reconocidos por el éxito de sus organizaciones.

Presiones de tiempo: en el cambiante ambiente de negocios de la actualidad, el premio es para la acción rápida y el mantenimiento de paso. Las decisiones de negocios que se toman con mayor conciencia pueden volverse irrelevantes e incluso desastrosas si los gerentes se toman demasiado tiempo en hacerlo.

¿Cómo pueden los gerentes tomar decisiones con rapidez? Del ejemplo norteamericano, podríamos mencionar la falta de análisis (no ser demasiado vigilante), suprimir el conflicto y tomar decisiones por cuenta propia sin consultar a otros gerentes. Esta forma puede acelerar la toma de decisiones pero reduce la calidad de ésta.

¿Es posible que los gerentes tomen decisiones oportunas y de calidad estando bajo presión? Si tomamos como referencia el ejemplo de las compañías de

microcomputadoras (una compañía de alta tecnología y gran velocidad de avance), se mostraron algunas diferencias importantes entre las compañías de acción rápida y lenta. Las primeras tuvieron ventajas competitivas importantes, sin sacrificar la calidad de sus decisiones.

¿Qué tácticas emplean en este caso las compañías de microcomputadoras?

- En lugar de placear a largo plazo y con información futurista, trabajan con información actual o lo que también es denominado información de tiempo real, lo que no genera retrasos.
- Son involucradas las personas más eficaces y eficientes para la toma de decisiones, dentro de la organización. Se basan en personas expertas en la materia y de mucha confianza, lo que les permite actuar con seguridad y rapidez. Valorán las distintas opiniones, estando concientes de que cuando las diferencias no se resuelven, deben ser por la decisión final del jefe.

Cualidades personales para la toma de decisiones

Sin lugar a dudas existen ciertas cualidades que hacen que los tomadores de decisión sean buenos o malos.

Cuatro son las cualidades que tienen mayor importancia a la hora de analizar para tomar decisiones; **experiencia, buen juicio, creatividad y habilidades cuantitativa**. Otras cualidades podrán ser relevantes, pero estas cuatro conforman los requisitos fundamentales.

- **Experiencia:** Es lógico suponer que la habilidad de un mando para tomar decisiones crece con la experiencia. El concepto de veteranía en una organización con aquellos individuos que tienen el mayor tiempo de servicio, se funda en el valor de la experiencia y por lo tanto reciben un mayor salario. Cuando se selecciona a un candidato para algún puesto de la organización, la experiencia es un capítulo de gran importancia a la decisión. Los éxitos o errores pasados conforman la base para la acción futura, se supone que los errores previos son potencial de menores errores futuros. Los éxitos logrados en épocas anteriores serán repetidos. Suponemos.

Una experiencia de 10 años. Supone una mayor amplitud de respuesta a la que pueda tener una persona con una experiencia de 5 años. Pero cuidado que la experiencia de 10 años no sea la de un año repetida diez veces.

La experiencia tiene un importantísimo papel en la toma de decisiones. Cuando un mando se enfrenta a un problema, recurre a su experiencia para poder resolverlo de una forma que sabe que solucionó con anterioridad.

Para situaciones mal estructuradas o nuevas, la experiencia puede acarrear ventajas y desventajas. La principal desventaja es que las lecciones de experiencia puedan ser inadecuadas por completo para el nuevo problema, resultando una decisión errónea. Pero también puede ser una gran ventaja, pues da elementos para diferenciar entre situaciones bien o mal estructuradas.

- Buen juicio: Se utiliza el término juicio para referirnos a la habilidad de evaluar información de forma inteligente. Está constituido por el sentido común, la madurez, la habilidad de razonamiento y la experiencia del tomador de decisiones. Por lo tanto se supone que el juicio mejora con la edad y la experiencia.

El buen juicio se demuestra a través de ciertas habilidades para percibir información importante, sopesar su importancia y evaluarla. El juicio es más valioso en el manejo de problemas mal estructurado o nuevo, porque precisamente de ese juicio el tomador de decisiones sacará determinaciones y aplicará criterios para entender el problema y implicarlo, sin distorsionarlo con la realidad.

Un juicio se desarrolla de la siguiente manera: basado en la información disponible y en su experiencia anterior, el tomador de decisiones establece parámetros conformados por: los hechos, las opiniones y el conocimiento en general.

- Creatividad: La creatividad designa la habilidad del tomador de decisiones para combinar o asociar ideas de manera única, para lograr un resultado nuevo y útil.

El tomador de decisiones creativo es capaz de captar y entender el problema de manera más amplia, aún; de ver, consecuencia que otros pasen por alto. Sin embargo el mayor valor de la creatividad está en el desarrollo de alternativa. Son creativos y pueden generar suficientes ideas para encontrar el camino más corto y efectivo al problema.

- Habilidades cuantitativas: Esta es la habilidad de emplear técnicas presentadas como método cuantitativos o investigación de operaciones, como pueden ser: La programación lineal, teoría de líneas de espera y modelos de inventarios. Estas herramientas ayudan a los mandos a tomar decisiones efectivas. Pero es muy importante no olvidar que las habilidades cuantitativas no deben, ni pueden reemplazar al buen juicio en el proceso de toma de decisiones.

Limitantes para quienes toman decisiones

Las organizaciones, o más precisamente, las personas que toman decisiones importantes, no pueden hacer lo que desean. Se enfrentan a distintas limitantes: financieras, legales, de mercado, humanas y organizaciones, que inhiben algunas acciones. Los mercados de capital o de productos hacen imposible la creación de una empresa nueva cuando ésta es costosa. Las restricciones legales pueden obstaculizar las actividades de negocios internacionales en las que puede participar una empresa. Los sindicatos pueden derrotar con éxito un contrato que haya propuesto la dirección,

los contratos pueden evitar determinadas acciones gerenciales y los gerentes y los inversionistas pueden bloquear un intento de posesión.

Suponga que cuenta con una gran idea que proporcionará un servicio revolucionario para los clientes de un banco. No podrá ponerla en práctica de inmediato. Tendrá que venderla a las personas que pueden darle el visto bueno y también a los que le ayudarán a llevar a cabo el proyecto. Puede comenzar por convencer a su jefe. Luego su jefe y usted tendrá que enfrentar a un vicepresidente y probablemente tenga que posteriormente venderle la idea al presidente. En todas las etapas se deben oír las opciones y sugerencias de las personas e incluso tal vez deba considerar incluirlas al concepto de su idea original. A fin y al cabo, su propuesta debe ser aceptada y satisfacer a todos.

El lado humano del proceso de diseño del modelo

En las grandes organizaciones el que decide es valioso sólo a medida que reconoce la relación de su decisión y con las decisiones los demás dentro de la organización porque puede implicar más o menos o ninguna diferencia dentro de la organización o puede ser reemplazado. Sin embargo, en las pequeñas empresas, el que decide puede representar el éxito o la ruina, o puede resultar muy difícil de reemplazar. A continuación, se incluyen algunos aforismos prácticos y útiles a tener en cuenta cuando se practica la ciencia de la administración aplicada.

1. Triunfar no es suficiente. Otros también deben fracasar.
2. No es necesario apagar la luz del otro para que la propia brille.
3. Componentes del juego: Jugadores, Valores Agregados, Reglas, Tácticas y Alcance.
4. El producto de un jugador es un complemento del nuestro si los clientes valoran más nuestro producto, cuando tienen el producto del otro jugador que cuando tienen sólo nuestro producto.
5. Un jugador es nuestro competidor si los clientes valoran menos nuestro producto cuando tienen el producto del otro jugador que cuando tienen sólo nuestro producto.
6. El producto de un jugador es un complemento del nuestro si para un proveedor cuenta también el proveedor del otro jugador que cuando es sólo nuestro proveedor.

Un jugador es nuestro competidor si para un proveedor es menos atractivo ser nuestro proveedor cuando también es proveedor del otro.

Ingredientes de la decisión

El arte de tomar decisiones está basado en cinco ingredientes básicos:

a. Información:

Estas se recogen tanto para los aspectos que están a favor como en contra del problema, con el fin de definir sus limitaciones. Sin embargo si la información no puede obtenerse, la decisión entonces debe basarse en los datos disponibles, los cuales caen en la categoría de información general.

b. Conocimientos:

Si quien toma la decisión tiene conocimientos, ya sea de las circunstancias que rodean el problema o de una situación similar, entonces estos pueden utilizarse para seleccionar un curso de acción favorable. En caso de carecer de conocimientos, es necesario buscar consejo en quienes están informados.

c. Experiencia:

Cuando un individuo soluciona un problema en forma particular, ya sea con resultados buenos o malos, esta experiencia le proporciona información para la solución del próximo problema similar: Si ha encontrado una solución aceptable, con mayor razón tenderá a repetirla cuando surja un problema parecido. Si carecemos de experiencia entonces tendremos que experimentar: pero sólo en el caso en que las consecuencias de un mal experimento no sean desastrosas. Por lo tanto, los problemas más importantes no pueden solucionarse con experimentos.

d. Análisis:

No puede hablarse de un método en particular para analizar un problema, debe existir un complemento, pero no un reemplazo de los otros ingredientes. En ausencia de un método para analizar matemáticamente un problema es posible estudiarlo con otros métodos diferentes. Si estos otros métodos también fallan, entonces debe confiarse en la intuición. Algunas personas se ríen de la intuición, pero si los otros ingredientes de la toma de decisiones no señalan un camino que tomar, entonces ésta es la única opción disponible.

e. Juicio:

El juicio es necesario para combinar la información, los conocimientos, la experiencia y el análisis, con el fin de seleccionar el curso de acción apropiado. No existen substitutos para el buen juicio

Importancia de la toma de decisiones

Es importante por que mediante el empleo de un buen juicio, la Toma de Decisiones nos indica que un problema o situación es valorado y considerado profundamente para elegir el mejor camino a seguir según las diferentes alternativas y operaciones.

También es de vital importancia para la administración ya que contribuye a mantener la armonía y coherencia del grupo, y por ende su eficiencia.

En la Toma de Decisiones, considerar un problema y llegar a una conclusión válida, significa que se han examinado todas las alternativas y que la elección ha sido correcta. Dicho pensamiento lógico aumentará la confianza en la capacidad para juzgar y controlar situaciones.

Uno de los enfoques mas competitivos de investigación y análisis para la toma de las decisiones es la investigación de operaciones. Puesto que esta es una herramienta importante para la administración de la producción y las operaciones.

La toma de decisiones, se considera como parte importante del proceso de planeación cuando ya se conoce una oportunidad y una meta, el núcleo de la planeación es realmente el proceso de decisión, por lo tanto dentro de este contexto el proceso que conduce a tomar una decisión se podría visualizar de la siguiente manera:

- a. Elaboración de premisas
- b. Identificación de alternativa.
- c. Evaluación alternativa en términos de la meta deseada.
- d. Elección de una alternativa, es decir, tomar una decisión

4. EJERCICIO II Decisiones pendientes

De manera individual respondan por escrito las siguientes preguntas.

Tiempo aproximado 15 minutos.

1.- ¿Tienes decisiones pendientes en tu vida?

2.- ¿Qué tienes que hacer para cerrar esos problemas pendientes en tu vida?

3.- Escribe 3 argumentos que justifiquen tu decisión.

4.- Cuando empiezas un proyecto y llegas a la mitad ¿pierdes entusiasmo?

Siempre () A veces () Nunca ()

Escribe 3 argumentos que justifiquen tu decisión.

5.- ¿Que sientes cuando alguien que aprecias mucho se derrumba a mitad del proyecto?

Molestar profundo () Superficial () Indiferencia ()

Escribe 3 argumentos por los que reaccionas así.

- 6.- Anota algo que siempre hayas querido y que por una u otra causa jamás la has podido realizar.

Escribe una razón clara del por que no la has podido realizar.

- 7.- Escribe los motivos más importantes que tuviste para trabajar en donde laboras.

- 8.- Escribe 3 motivos importantes para seguir en el trabajo que tienes.

En sesión plenaria comportan brevemente sus respuestas

Tiempo aproximado 15 minutos.

5 PRODUCTOS ESPERADOS.

Integrados en equipos de 3 personas ejercitan el diseño de un plan de trabajo para aplicarlo en la escuela donde están laborando

Tiempo aproximado 30 minutos.

- Tomen en cuenta toda la información contenida en los anexos de este trabajo así como los contenidos del programa de Formación Cívica y Ética de Educación Secundaria y el catálogo profesiográfico proporcionados por la Dirección de Psicopedagogía.

El plan de trabajo debe contener los siguientes aspectos:

- ◆ Diagnóstico
- ◆ Visión
- ◆ Misión
- ◆ Propósitos
- ◆ Metas
- ◆ Estrategias
- ◆ Acciones
- ◆ Recursos
- ◆ Proceso de evaluación (continua y final)

En sesión plenaria presenten algunos de los planes elaborados y expresen comentarios que permitan enriquecer el diseño del plan de trabajo que le servirá de apoyo a nivel personal y laboral.

Tiempo aproximado 30 minutos.

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Contesta el presente cuestionario, está diseñado para que tus opiniones se toman en cuenta como sugerencias para mejorar los talleres, agradecemos tu colaboración.

Tiempo aproximado 15 minutos.

1. ¿Consideras que los tiempos asignados para el taller fueron adecuados?

a) Si b) No c) Especifica _____

2. ¿Qué te pareció el material utilizado en el taller?

a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Malo

3. ¿Cómo consideras la calidad del contenido de los temas relacionados en el taller?

a) Excelente b) Bueno c) Regular d) Malo

4. ¿Consideras que el taller cumplió sus expectativas?

a) Si b) No c) Otros especifique _____

5. Comentarios _____

BIBLIOGRAFÍA

- **Metas, tiempo y hábitos.**
Aguilar Kubli.
Árbol editorial.
1995
- **Autoestima: Clave del éxito personal.**
Mauro Rodríguez Estrada
Manual moderno
1998
- **Domina la actitud positiva.**
Aguilar Kubli
Árbol editorial
1995
- **Proyecto de vida: Una guía para el resto de su vida**
F. Hudson y P. Mc Lean
Grijalbo
2001
- **Planeación de vida y trabajo.**
Mauro Rodríguez Estrada y Colls
Manuel Moderno
1998
- **10 Pasos hacia una vida positiva**
DRYDEN. Windy:
México 2006
Panorama Editorial
- **Domina tus metas**
Aguilar Kubli
Árbol Editorial
2001
- **Planeación de vida y carrera**
David Casares Arrangoiz y
Alfonso Siliceo Aguilar
Noriega Editores, 2003
México D.F.

- **Manual de Orientación Vocacional**
U. de G Coordinación General de Servicios Universitarios Estudiantiles
Guadalajara, Jal. 2003
- **Modelos de Acción Psicopedagógica**
Rafael Angel Jiménez Gómez y
Ramón Porras Vallejo
Aljibe Ediciones 1997
México, D.F.
- **Presente y Futuro del trabajo Psicopedagógico**
Benito del Rincón Igea (coordinador)
Ariel editores, 2007
México, D.F.
- **Orientación Vocacional y Profesional**
Edwin Jeangro
BCP (Biblioteca de Cultura Psicopedagógica)
España 2000
- **Orientación Vocacional Basada en Instrumentos estandarizados**
Álvarez M. JM., Esquivel A.F
Eige, México 1997
- **Orientación Vocacional una estrategia preventiva**
Gullco, A.D. Paola G.
Ed. Argentina 1991
- **El Profesor y la Orientación Vocacional**
Cortada de Koham.
Nuria Editores 1993
- **La Orientación Vocacional a través del**
Currículo y la tutoría
Álvarez M Fernández,
A Fernández R.
Instituto de Ciencias de la Educación
Universitaria de Barcelona España
1996
- **La Orientación y tutorías en la escuela Secundaria. Guía de trabajo,**
lineamientos para la formación y atención de los adolescentes antología,
Reforma de la educación Secundaria.
Secretarías de Educación Pública México 2006

- **Taller construyendo proyectos de vida**
Fco. Javier González Rivas Sep/06
UNIVA (Universidad católica)
Guadalajara, Jal.
- **De la autoestima al egoísmo; de**
Jorge Beucay
Ed. Océano/Argentina 2006
- **Como elegir mejor, que estudios cursar.**
Lic. Silvia Storino
Ed. Concepto Uruguay
2005
- **Toma de decisiones y control Emocional**
Isaac Jaula, Enrique Reig, Eduardo Soto.
Ed. C.E.C.S.A.
México, 2006
- **Como desarrollar la autoestima en los adolescentes**
Aminah Clark, Harris Clames, Rynold Bean
Ed. Debate E.U. Los Ángeles Calif. 1998
- **Toma de decisiones**
[www. Voc.edu/mx](http://www.Voc.edu/mx).
- **Cuentos para contar.**
Jorge Bucay.
Ed. Océano / Argentina 2005.
- **Construir competencias para la vida**
Perrenoud Philippe. Revista pedagógica "Patio"
Puerto Alegre Brasil 1999.
- **Programa de Orientación Vocacional de la Dirección de Psicopedagogía.**
Ciclo esc. 2000-01 SEJ.
- **Programa de Formación Cívica y Ética.**
Educación Secundaria, SEJ.
Ciclo esc. 2007 - 08