



---

Organización  
Internacional  
del Trabajo

# **Manual de servicios de orientación vocacional**

**2016**



# **Manual de servicios de orientación vocacional**

**2016**

**Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS)**

**Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2016  
Primera edición 2016

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

#### OIT-FUNDAMENTALS

*Manual de servicios de orientación vocacional* / Organización Internacional del Trabajo; Servicio de Principios y derechos fundamentales en el trabajo (FUNDAMENTALS) - Ginebra: OIT, 2016.

ISBN: 978-92-2-327313-2 (Impreso); 978-92-2-327314-9 (Web PDF)

International Labour Office; ILO Fundamental Principles and Rights at Work Branch

*Datos de catalogación de la OIT*

### AGRADECIMIENTOS

Esta publicación ha sido elaborada en el marco del Proyecto para la construcción de políticas efectivas contra el trabajo infantil en Ecuador y Panamá.

Esta publicación de la OIT ha sido posible gracias a la financiación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América (USDOL) (Proyecto RLA/12/07/USA).

Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo, y la mención en la misma de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de los Estados Unidos los apruebe o respalde.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Para más información, visite nuestro sitio web: [ilo.org/publns](http://ilo.org/publns) o escribanos a: [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

Visite nuestro sitio Web: [www.ilo.org/childlabour](http://www.ilo.org/childlabour)

Fotocompuesto por FUNDAMENTALS Ginebra, Suiza

## Contenido

<b>1. PROGRAMA DE ORIENTACIÓN LABORAL, CAPACITACIÓN PERSONAL Y FORMACIÓN PRELABORAL .....</b>	<b>1</b>
1.1. VOLVER LA MIRADA HACIA EL ADOLESCENTE/JOVEN Y CONOCER SUS VALORES, ACTITUDES, SUS CARACTERÍSTICAS PERSONALES	1
1.2. ORIENTACIÓN PROFESIONAL.....	2
1.3. FORMACIÓN .....	3
1.4. INTERMEDIACIÓN LABORAL .....	3
<b>2. MANUAL DE SERVICIOS DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL.....</b>	<b>3</b>
2.1. GENERALIDADES DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL .....	4
2.2. OBJETIVOS DEL MANUAL DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL .....	7
2.3. DISEÑO DEL MANUAL DE SERVICIOS DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL .....	7
2.3.1. Actores y participantes en programas de orientación vocacional.....	7
2.3.2. Beneficiarios .....	7
2.3.3. Componentes de la orientación vocacional.....	8
Componente académico .....	8
Componente familiar/social.....	9
Componente personal.....	9
Componente de vinculación laboral (necesidades laborales) .....	9
Emprendimiento .....	9
2.4. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS PARA LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL .....	10
2.4.1. En la fase diagnóstica.....	10
2.4.2. En la fase de intervención.....	10
2.4.3. En la fase de seguimiento.....	10
2.5. DESGLOSE DE ACTIVIDADES PARA LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL.....	10
2.5.1. Listado de actividades en la fase de diagnóstico.....	11
2.5.2. Lista de actividades en la fase de intervención .....	13
2.5.3. Lista de actividades en la fase de seguimiento.....	14
2.6. DIAGRAMA RESUMEN DE ACTIVIDADES PARA LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL.....	15
2.7. DIAGRAMA RESUMEN DE ACTIVIDADES PARA EL EMPRENDIMIENTO .....	16
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>18</b>
<b>ANEXO 1. ASSESMENT CENTER .....</b>	<b>20</b>

## Gráficos

Gráfico 1 Componentes para la orientación vocacional .....	8
Gráfico 2: Pasos Fase Diagnóstica .....	15
Gráfico 3: Pasos Fase de Intervención .....	15
Gráfico 4: Pasos Fase de Seguimiento.....	16
Gráfico 5: Pasos Fase Diagnóstica .....	17
Gráfico 6: Pasos Fase de Intervención .....	17
Gráfico 7: Pasos Fase de Seguimiento.....	18

## Tablas

Tabla 1: Preguntas guía para el orientador .....	11
--	----

## 1. Programa de orientación laboral, capacitación personal y formación prelaboral

La orientación y la inserción laboral se están erigiendo en estrategias y herramientas efectivas, junto con la formación, en el desarrollo personal del adolescente/joven o adolescente.

La orientación, como sistema de mediación entre el universo de la persona y el universo laboral.

Para posibilitar y preparar la transición a la vida adulta, mediante la herramienta de la inserción socio-laboral, un concepto muy importante en el desarrollo del proceso a iniciar con los adolescentes y adolescentes/jóvenes es la orientación, considerada aquí como un proceso que incorpora acciones sobre los adolescentes/jóvenes y que está presente en todo momento en el itinerario de inserción del adolescente/adolescente/joven.

Una posible definición de la orientación sería la siguiente:

*Dotar a las personas de las competencias necesarias para poder identificar, elegir y/o reconducir alternativas formativas y laborales, acordes a su potencial y proyecto vital. (Sarasola 1996b, Echeverría 1997b)*

Como proceso dinámico, la orientación implicará a diversos agentes que definen un modelo de acción dominado por lo colaborativo, que defina conjuntamente la intervención con los adolescentes/jóvenes.

Así mismo, la orientación ha de partir del conocimiento de los adolescentes/jóvenes, entendiendo que éste se refiere a una serie de realidades como la:

**Realidad personal:** A través de la orientación se proporciona elementos para la reflexión, teniendo presente la situación madurativa por la que está pasando el adolescente/joven.

**Realidad laboral:** Se va despejando en el tiempo los diferentes sectores donde pueda encajar en el mercado laboral.

**Realidad vocacional:** Tiene presente la reflexión y el conocimiento sobre sí mismo, para la toma de decisiones y la aproximación al mundo laboral.

En estas realidades de los adolescentes/jóvenes, asumimos una visión holística de la orientación, donde los determinantes personales y laborales cobran especial importancia y más aún en intervenciones ligadas a los procesos de inserción socio-laboral, que fundamentaran el proyecto de vida, gracias a las continuas tomas de decisiones que se van tomando conjuntamente junto al adolescente/joven.

1.1. Volver la mirada hacia el adolescente/joven y conocer sus valores, actitudes, sus características personales

Por otra parte, el objetivo general de los procesos de orientación debe tener como referente el desarrollo de competencias laborales y capacidades que preparen al adolescente/joven para dar una respuesta efectiva a las necesidades laborales que surjan en los diferentes momentos de su trayectoria laboral y, les permita afrontar con ciertas garantías de éxito su paso hacia el mundo del trabajo. Es inculcar la adquisición de una cultura de trabajo que fomente hábitos y actitudes favorables para la inserción socio-laboral y que sitúe el empleo en una posición central en las prioridades del adolescente/joven.

Estas competencias laborales, también denominadas factores de empleabilidad, van a identificar y definir la base del planteamiento de modelos e instrumentos de orientación para la inserción socio-laboral.

La consecución de los objetivos de orientación socio-laboral requiere tener presente la aplicación de principios que guíen la acción orientadora:

- *Principio de análisis:* supone disponer del máximo de información, como también el poder plantear el conocimiento de una realidad nueva que invita a poder concretar nuevos espacios de desarrollo personal.
- *Principio de intervención y desarrollo:* facilitar el tránsito hacia un estado de aprendizaje inicial, considerando estrategias que permitan adquirir hábitos y habilidades, desarrollar la capacidad de tomar decisiones, y facilitar el desarrollo personal y el conocimiento propio y del mundo del trabajo.
- *Principio de contrastación:* que pretende superar la dicotomía existente entre las expectativas y aspiraciones personales y, los requisitos y exigencias del mundo laboral.

Podemos resumir entonces que, empleabilidad y adaptabilidad entendida como flexibilidad en la intervención, se consolidan como los ejes de actuación para la detección y análisis de necesidades que van a definir las líneas de intervención de nuestro manual de servicios en el campo de la orientación.

## 1.2. Orientación profesional

La orientación profesional es una herramienta que sirve, entre otras cosas, para apoyar a los trabajadores en la definición de su objetivo profesional. Es una realidad que las características personales y los intereses, la formación profesional y la experiencia laboral, unido a las tendencias del mercado de trabajo, determinarán las actividades productivas y los puestos de trabajo que las personas pueden desarrollar de una manera más eficiente; cuanto más ajustado esté el objetivo profesional de cada persona a su perfil, más posibilidades tendrá de acceder al puesto de trabajo deseado, y también más provechoso será su trabajo. Es decir, una persona que desarrolla una profesión que le gusta, que tiene las habilidades personales para ejercerla, que ha adquirido la cualificación necesaria y que tiene posibilidades de promoción porque está en expansión en el mercado laboral, rendirá mucho más en su trabajo. La orientación profesional le ayuda a elegir esta ocupación con la definición del objetivo profesional.

Por tanto, una persona bien orientada hacia una ocupación o sector económico determinado será más productiva, y repercutirá directamente en los beneficios empresariales.

**A modo de ejemplo: se pueden hacer preguntas que hagan referencia a la presencia de adolescentes y jóvenes en la plantilla y valoración sobre su presencia, evitando una predisposición negativa con preguntas del estilo ¿le han causado alguna vez algún problema?**

---

Por otro lado, todo el proceso de orientación ayuda a conocer en profundidad a cada persona. Cuando ese proceso se alarga, se acaba estableciendo una estrecha relación entre técnicos y participantes que permite “avalarles” ante la empresa, y con las lógicas limitaciones, garantizar esa confianza solicitada.

En definitiva, a la empresa no le aportará mucho que se le diga que los candidatos han sido orientados. Sin embargo, sí que le puede parecer interesante saber que son personas que específicamente quieren trabajar en su sector, y que a los candidatos se les conoce bien porque se lleva tiempo trabajando con ellos.

### 1.3. Formación

Tanto la formación prelaboral como la capacitación profesional y las prácticas no laborales, también repercuten en la productividad de los trabajadores, ya que una buena cualificación mejorará los resultados del participante en la empresa, haciendo más eficiente su trabajo. El hecho de poner a disposición de una empresa trabajadores con hábitos laborales adquiridos (a través de la formación prelaboral), y perfectamente cualificados para el desempeño de un puesto de trabajo (a través de la capacitación profesional), mejora su competitividad, además de abaratar los costes de formación que todo trabajador necesita al incorporarse a ella.

Aunque en la actualidad las empresas tienden cada vez más a valorar la formación prelaboral por encima de la capacitación, especialmente en los puestos de baja cualificación, el aspecto que se deberá destacar en la acción comercial dependerá de las preocupaciones manifestadas por el empresario (de ahí la importancia de escuchar antes de ofrecer).

En cualquier caso, la información que tiene que recibir el responsable de la contratación no tiene que ser “los participantes reciben formación prelaboral y capacitación profesional”, sino un mensaje mucho más cercano a sus preocupaciones.

### 1.4. Intermediación laboral

La intermediación laboral supone aproximar las ofertas de empleo a los demandantes de trabajo, facilitando la conexión entre trabajadores y empresas. Cuando una empresa detecta una necesidad de recursos humanos en su sistema productivo, pone en marcha un proceso de reclutamiento y selección de personal que es costoso en términos de tiempo y dinero. Este proceso incluye diferentes fases: determinación específica de necesidades, establecimiento de perfiles, publicidad (interna o externa), recepción de candidaturas, preselección, pruebas, entrevista, valoración y decisión, contratación, incorporación y seguimiento. La duración, complejidad y costes de este proceso, obligan a menudo a las empresas a externalizar la intermediación, dejando en manos de agentes externos algunas de las fases citadas.

Al igual que en las otras acciones, para destacar las ventajas que supone para las empresas la medida de intermediación, conviene identificar los posibles motivos por los que las empresas pueden buscar intermediarios del mercado de trabajo:

- a. Para cubrir un puesto de trabajo de la forma más rápida posible.
- b. Para que la persona seleccionada sea la más adecuada al puesto.
- c. Para tener mayor disponibilidad de candidatos.
- d. Porque la empresa no dispone de Departamento de Recursos Humanos cualificado para realizar un proceso de reclutamiento o selección.
- e. Porque el perfil buscado es muy específico o difícil de localizar en el mercado.
- f. Porque el número de puestos a cubrir es muy elevado.

Cada empresa tendrá sus propios intereses, y es necesario identificar una ventaja comparativa en cada caso, teniendo cuidado de no intentar vender lo que ya tiene la empresa.

## 2. Manual de servicios de orientación vocacional

El presente manual de orientación vocacional pretende guiar a personas allegadas a adolescentes y adolescentes, que están en tiempo de tomar decisiones con respecto a su vida educativa y/o laboral; este texto se dirige al personal orientador del SERPE, con la misión de mantener un proceso de

orientación vocacional completo. El presente manual de orientación tiene como finalidad última dar respuesta a una necesidad clara de orientación laboral específica para colectivos históricamente excluidos del mercado de trabajo y con especiales dificultades de inserción laboral.

Esta guía intenta que la orientación vocacional se visualice como un apoyo integral a los adolescentes, quienes dispondrán de recursos para armar su plan de vida e identificar sus potencialidades, para así incrementar sus posibilidades de éxito en los estudios y el campo laboral.

Este manual empieza con las generalidades teóricas y conceptuales de la orientación vocacional, donde se presentan lineamientos de diferentes autores en cuanto al término y su entendimiento. Con esta información pasamos a la propuesta metodológica en la cual se aborda los componentes o factores importantes a considerar en la orientación, que se propone definirlo en cinco áreas la académica, familiar/social, personal, vinculación con el trabajo y emprendimiento. En cada ámbito se tiene metodología y técnicas específicas para ser realizadas en el proceso de orientación.

Es importante mencionar que un manual es una guía de información, instrucciones y lineamientos que explican cómo puede ser un procedimiento, el uso de un dispositivo o la forma de hacer una actividad. En este amplio sentido, este manual resulta ser esa orientación general, no una camisa de fuerza pues la realidad de cada institución es diferente. Si bien es cierto es recomendable realizar todas las actividades y emplear las técnicas descritas, el orientador debe tener la capacidad de discernirlas necesidades y dudas que tiene el participante y las técnicas para satisfacer sus inquietudes y ayudarlo a encontrar respuestas.

También existen distintas modalidades de trabajo descritas en este informativo, como reuniones/talleres que se pueden realizar de forma individual o grupal, y así generar más enriquecimiento al construir con base a la atención prestada por los demás; esta decisión sobre la modalidad recae en el orientador, considerando si el grupo se conoce, la relación existente entre los participantes y el nivel de confianza que impulse el trabajo.

## 2.1. Generalidades de la orientación vocacional

### **¿Qué se entiende por orientación vocacional?**

Los conceptos son varios, así como los estudios que se han realizado a nivel internacional. La orientación vocacional se comprende, desde Anthony et al (1984, citado en Galilea, 2003), como el proceso para producir una compatibilidad entre el interés del individuo con las habilidades para desarrollarse en un mercado laboral que requiere de las mismas. Para ello estas expectativas provenientes del sujeto deben ser alcanzables desde la realidad de su país y el mercado laboral donde se va a desenvolver, pues de poco serviría que el sujeto desee un trabajo inexistente y una formación no enlazada a la realidad nacional.

Complementando con Damaris (1992) quien menciona que la orientación vocacional es un servicio que permite la planificación y optimización de los beneficios que entregan las experiencias educativas y sociales, por lo general este servicio es impago y está ligado a la educación, y se realiza en instituciones de enseñanza media básica y media superior. Este servicio, como lo expresa Galilea (2003), permite la elección de una profesión con mayor nivel de seguridad y de acierto, que incluye el estar preparado para acceder a la carrera y el ejercicio mismo de la profesión, donde se visualiza la evolución y progreso en ella. Si bien es cierto, la mayoría de revisión bibliográfica nos lleva a pensar que la finalidad es orientar al sujeto para un carrera o profesión para su vida, lo más significativo de esta orientación es que permite la elaboración de un concepto adecuado sobre sí mismo (Super, 1957, citado en Galilea, 2003) y que se debe efectuar de forma continua en el tiempo, dirigirla a todas las personas y no únicamente a quien crea que necesita porque no tiene claro su objetivo (Bisquerra, 1990, citado en

Galilea, 2003), pues la idea también es que sirva como prevención para otro tipo de problemas, diseñar planes de vida e inducir a la toma de decisiones que permitan mayor bienestar tanto en el centro educativo cuanto en el trabajo.

La orientación vocacional no es estática, ni una camisa de fuerza con límites específicos, debe adaptarse y congeniar con las necesidades de orientación, así por ejemplo existirán adolescentes que únicamente requieren la lista de carreras que se ofertan en el país y las instituciones que disponen de ellas, pues ya tienen el resto de información o han trabajado en sus áreas personales. Sin embargo, otros requieren contestar la profunda interrogante ¿Qué quiero ser en mi vida?, es el orientador quien percibe y adapta el encuentro de orientación profesional al sujeto y a los grupos. Según Brunstein (2002), es importante reconocer que la vocación se la puede construir, no es algo del destino ni que nacemos específicamente para laborar en un campo determinado, esto lo refuerza Torres (2015), al expresar que la propia identidad profesional puede ser creada y modificada, para ello en primera instancia se parte de la búsqueda y comprensión de uno mismo, tanto en la soledad como en su interacción con las otras personas, en este entorno social es cuando se inicia la elaboración del auto concepto impactando directamente en la autoestima.

Algunas preguntas básicas que aparecen en todo proceso de orientación son relativas a la carrera profesional (Universia, 2011), por ejemplo ¿Qué implicaciones tiene una carrera? ¿A qué se dedica un profesional de esa carrera? ¿Cuáles actividades realiza? ¿Yo podría realizar esas actividades con satisfacción o prefiero otras? ¿Tengo la habilidad para poder hacer esas actividades por mi cuenta y sin ayuda, o creo que siempre requeriré de apoyo? ¿Con esa carrera conseguiré trabajo? ¿Hay suficiente trabajo para mantenerme en la vida y hacer de él mi proyecto? ¿Podré sostener a una familia? ¿Tendré la posibilidad de dedicarme a otras actividades que me agradan?

En ocasiones la orientación puede requerir el apoyo psicológico de un profesional, por ejemplo, en el caso que se presente un auto-concepto negativo, en donde el sujeto se considere incapaz de conseguir un empleo y decrete que no tiene fortalezas o capacidades para avanzar exitosamente en una carrera o un trabajo.

Contrario a las bondades que genera un proceso de orientación vocacional, existen autores que afirman que éste se reduce a encontrar la posibilidad de trabajar siendo así, no existe la libertad de la decisión, pues solo consiste en tomar el empleo que se oferta (Robert, 1988, citado en Galilea, 2003). Es probable que este criterio del autor se evidencia cuando la orientación sostiene errores, entre los que se encuentran el desconocimiento del mercado laboral, no evaluar la motivación del sujeto en el momento de trabajar o al iniciar su propio negocio, no haber efectuado a profundidad un diagnóstico sobre las preferencias e intereses del sujeto, ni conocer sobre las características familiares en cuanto a aspectos educativos y económicos, que el sujeto tenga una participación pasiva y sea el orientador quien induzca las decisiones, incluso es conveniente que al adolescente se le asesore cómo conseguir la información y no que se le provea de ella fácilmente, o por último confundir el propósito de la orientación al creer que es un asesoramiento educativo únicamente.

En caso de que el proceso de orientación vocacional se encuentre bien estructurado se pueden obtener algunos beneficios, como lo afirma Weil (1974), la posibilidad de atinar con una profesión es mayor si se ha contado con la ayuda de un orientador. De esta forma se puede disminuir la deserción universitaria y de instituciones técnicas, lo que implica una reducción del gasto de educación dado por el gobierno, se incrementa el rendimiento escolar al contar con las habilidades y aptitudes necesarias para seguir la carrera decidida, mayor satisfacción personal al aprovechar los recursos personales en el aprendizaje y el uso de éste en las situaciones planteadas. Además, es una base para detectar aspectos a mejorar tanto a nivel emocional, psicológico y psicopedagógico en forma temprana, facilitando la intervención a tiempo con mayor probabilidad de superar cualquier problema. Por último, insta a que los adolescentes sean más autosuficientes e independientes en su proceso de madurez ya que

investigarán sobre aspectos como el campo laboral, carreras profesionales y formas de emprender negocios (Mercado, 2006).

Para lograr estos beneficios es fundamental que la estructura del proceso de orientación sea completo y profundo, así como también que se usen las técnicas recomendadas para la orientación vocacional, por esta razón se nombran los instrumentos recomendados por Bonelli (2003), quien literalmente menciona:

- Test CIPSA, de F. Seara (1983, citado en Bonelli 2003): Permite al usuario valorar, desde un punto de vista personal, social y económico, más de 160 profesiones de todos los campos. La información aportada por estas pruebas estandarizadas nos sirve sólo a título de orientación o aproximación a la realidad del sujeto; no se deben usar estos resultados como datos definitivos.
- Test IPP (Intereses y preferencias profesionales) (De la Cruz, 1993, citado en Bonelli, 2003): Recoge más de 200 profesiones, actividades y tareas sobre las que el usuario expresa su opinión: me gusta, no me gusta, la desconozco, me resulta indiferente. El resultado nos permite clasificar sus intereses vocacionales por áreas de trabajo: administrativa, creativa, manual, técnica, etc.
- Cuestionario de Motivación laboral para personas con enfermedad mental, crónica (Colis, Coy, Galilea, López, Pascual, 1996, citado en Bonelli, 2003): Instrumento que mide el grado de motivación para trabajar. Nos permite diferenciar distintos factores motivacionales: satisfacción laboral, integración al entorno laboral, aceptación social, desempeño social, asertividad laboral, etc.
- Listado de ítems sobre acercamientos laborales (Galilea y Colis, 2000, citado en Bonelli. 2003): Instrumento que nos indica el número de aproximaciones que realiza el usuario hacia el mercado laboral, así como el tipo, la frecuencia, métodos que utiliza, apoyos con los que cuenta, etc.
- Inventario de preferencias profesionales (Galilea, Pagola, 2001, citado en Bonelli, 2003): Inventario que describe más de 50 tareas y trabajos, a las que el usuario debe responder si las elige o no para desempeñarlas a corto y/o medio plazo, así como si precisa formación para realizarlas. También indicará el grado de preferencia en que elige las distintas profesiones. –
- Listado de ítems de intereses vocacionales (Galilea, 2000, citado en Bonelli, 2003): Instrumento que aporta información general sobre las preferencias laborales del usuario, motivación para trabajar, apoyos recibidos de su red social, expectativas laborales, etc.
- Entrevistas semi-estructuradas con el usuario: Mediante estas entrevistas se tratará de conocer la historia formativa y laboral del usuario, el nivel previo al inicio de la enfermedad; descripción de las tareas desempeñadas, sus preferencias laborales, el motivo de despidos o abandonos, la relación con compañeros, jefes, sus expectativas laborales y el auto concepto del usuario como empleable.
- Entrevista con familiares y otros miembros significativos (jefes, antiguos compañeros, etc.): En ocasiones la información suministrada por el usuario es vaga y poco concreta. Es necesario conocer la opinión de la familia y de otros significativos respecto al pasado formativo/laboral del usuario, así como los apoyos que le ofrecieron en el pasado. Va a ser significativa la relación establecida entre la familia y el mundo laboral; si los miembros de la familia consideran el trabajo como un valor positivo, esto incidirá positivamente en el proceso rehabilitador del

usuario. Así mismo será importante conocer quienes conforman la red social del usuario y su nivel de ocupación: pensionistas, parados, trabajadores, etc.

- Cuestionario sobre conocimiento del mercado laboral (Galilea, 1999, citado en Bonelli, 2003): Instrumento que indica el nivel de conocimientos del usuario sobre el mercado laboral en general (convenio colectivo, salario mínimo, economía sumergida, jornada laboral, empleo protegido, empresa de trabajo temporal, derechos y obligaciones laborales, etc.).
- Observación directa de los hábitos de trabajo y habilidades sociales en ambiente laboral dentro de los talleres rehabilitadores: nos aporta información sobre el nivel de ajuste laboral y social del usuario (asistencia, puntualidad, manejo de herramientas, calidad de trabajo, etc.), así como de sus preferencias laborales.

## 2.2. Objetivos del manual de orientación vocacional

- a. Mejorar la capacidad de inserción laboral de los adolescentes y en especial el de las mujeres adolescentes por entender que esta doble discriminación las hace merecedoras de acciones positivas propias.
- b. Potenciar la participación en la sociedad a través del trabajo de las personas adolescentes.
- c. Dotar de recursos de formación, información y consulta sobre el mercado laboral al colectivo orientado.
- d. Informar y/o derivar hacia recursos laborales o formativos (propios y ajenos).
- e. Mejorar e innovar metodologías de orientación específica.
- f. Facilitar a las personas adolescentes oportunidades de formación, ocupación y empleo.
- g. Promover el uso de nuevas tecnologías entre el colectivo de personas adolescentes.
- h. Gestionar activamente empleo ordinario a través del SERPE.
- i. Dar a conocer los recursos ya existentes en el marco del empleo tanto ordinario como especial.
- j. Contribuir al logro de la participación activa en el desarrollo de un itinerario claro de inserción laboral.
- k. Potenciar el uso de recursos personales en una búsqueda activa de empleo.

## 2.3. Diseño del manual de servicios de orientación vocacional

A continuación, se describen los lineamientos generales y actividades que pueden ser utilizados como guía para un correcto proceso de orientación vocacional.

### 2.3.1. Actores y participantes en programas de orientación vocacional

Los actores directos son los adolescentes y el orientador, sin embargo, no se debe prescindir la información que se puede obtener de los padres, hermanos y maestros. Es imprescindible aceptar que la orientación debe llevarse a cabo con un profesional especializado en el tema, sin embargo, no se debe descartar que los maestros, pedagogos y orientadores educativos también tienen las herramientas para colaborar en el proceso y formarse para conocer el uso de técnicas adecuadas (entrevistas, test, cuestionarios) para llevar a cabo esta función.

### 2.3.2. Beneficiarios

Los beneficiarios de este proyecto son los adolescentes quienes contarán con herramientas para tomar una decisión más acertada en el mercado laboral, y se determina un tratamiento individualizado de los diferentes servicios encaminados a prevenir la exclusión social de los mismos. Por y para ello la

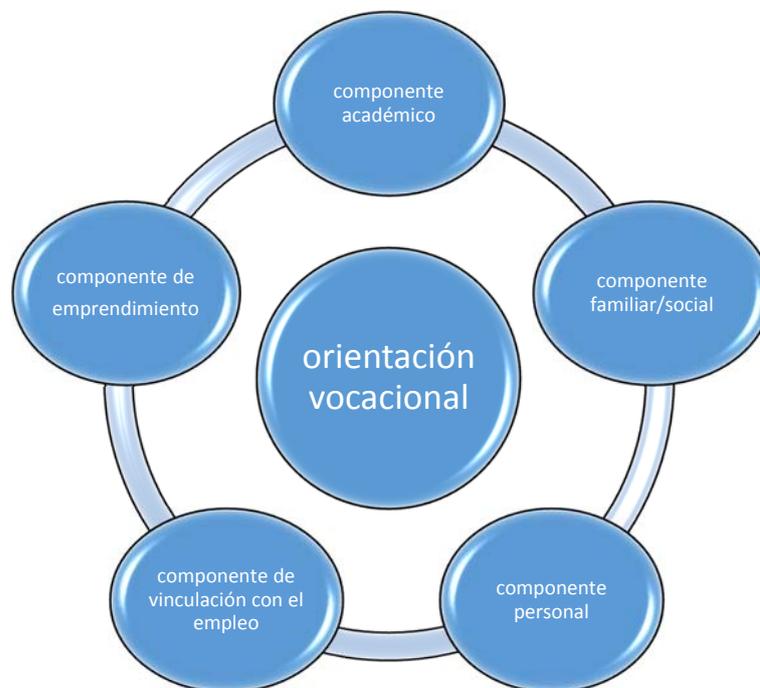
metodología propuesta en el manual está basada en la participación activa de la persona orientada. El manejo adecuado de las herramientas y tecnologías de acompañamiento individual propuestas en el proceso de búsqueda de empleo, a la par que un conocimiento adecuado del mercado laboral, se disponen como camino de búsqueda en el marco de una metodología flexible en cuanto a su aplicación.

De manera intangible se ven beneficiadas las instituciones educativas superiores y técnicas, públicas y privadas, que disminuyen la deserción estudiantil; las organizaciones y empresas que son la oferta laboral, al tener empleados seguros de las funciones a realizar y llenar puestos vacantes que resultan difíciles de reclutar; y la sociedad al conseguir mayor equilibrio entre empleo y formación, donde la brecha a veces es inminente, y de esta forma se puede disminuir el desempleo y subempleo.

### 2.3.3. Componentes de la orientación vocacional

La orientación vocacional está dirigida para trabajar en cinco áreas de la persona:

GRÁFICO 1 COMPONENTES PARA LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL



Fuente y Elaboración: Consultora

#### Componente académico

El componente académico se entiende al contexto educativo del adolescente, donde la información importante a obtener es aquella relativa a los estudios, las asignaturas de su preferencia, las que no le agradan, además de detectar las fortalezas y los problemas de aprendizaje que se evidencian en el rendimiento en ciertas materias, o el abandono de los estudios y por último incluso es fundamental conocer las aptitudes del adolescente, tales como aptitud verbal, aptitud numérica, aptitud espacial, memoria, razonamiento lógico, razonamiento deductivo, razonamiento analítico, entre otros.

En la medida en que no siempre ha sido posible gestionar de forma inmediata las ofertas de empleo con este colectivo y con el fin de avanzar en el itinerario de inserción de las personas con una posición en el mercado de trabajo más desventajosa, la derivación a los recursos que en cada caso se han estimado más oportunos han sido:

#### ACCIONES FORMATIVAS

- a. Cursos de capacitación ocupacional entregados por Padrino Empresario y el INADEH.
- b. Cursos de formación prelaboral por Padrino Empresario.
- c. Programas formativos y experienciales en las empresas.
- d. Formación práctica en medios ordinarios de trabajo.
- e. Cursos con compromiso de contratación.

#### Componente familiar/social

El componente familiar/social implica conocer su entorno relativo a lo que el/la adolescente denomina su familia, es relevante los datos concernientes de las personas con quien vive, su forma de vida, a que se dedican sus padres, si tiene hermanos, el lugar que ocupa entre los hermanos, lo que la familia suele comunicar con respecto a los intereses del adolescente, si los hermanos trabajan o estudian, así como también el tiempo que destina a actividades sociales, que le gusta hacer en ese tiempo y que características suelen tener los amigos con los que comparte, cuáles son los objetivos de los amigos. Husen citado en Damaris (1992) realizó un estudio con adolescentes/jóvenes suecos y llegó a la conclusión de que "el origen familiar y el estrato social en que se nace son las variables que mejor explican el éxito profesional alcanzado" es por esta razón que se debe indagar sobre el concepto que los padres tienen sobre el empleo, los estudios profesionales y su vida laboral.

#### Componente personal

El componente personal, involucra los temas propios del sujeto, como sus intereses y preferencias, rasgos de personalidad, así como los objetivos, expectativas y la visualización que tiene de su futuro. Es recomendable incluso construir un plan de vida personal.

#### Componente de vinculación laboral (necesidades laborales)

El componente de necesidades laborales implica una aproximación hacia los aspectos relativos a la obtención de empleo, el propósito principal de este componente es tener información del adolescente para asesorarle en la preparación de su hoja de vida, capacitarle para la presentación en las entrevistas de trabajo y tips para su ingreso en el mundo laboral, así como el manejo y organización de sus ingresos.

En la medida en que no siempre ha sido posible gestionar de forma inmediata las ofertas de empleo con este colectivo y con el fin de avanzar en el itinerario de inserción de las personas con una posición en el mercado de trabajo más desventajosa.

#### Emprendimiento

En esta dimensión existe la intención de guiar aquellos adolescentes cuyo objetivo es generar su propio negocio, si este es el caso, se debe intervenir con talleres para guiar a la persona en como armar un plan de negocio, fortalecer sus características personales, mejorar su capacidad de comunicación, y entregar información general sobre las facilidades y el procedimiento para poner en marcha un negocio.

## 2.4. Metodología y técnicas para la orientación vocacional

En cada uno de los componentes se dispone de una metodología que pretende efectuar una fase diagnóstica, una fase de intervención y una fase de seguimiento. No implica que se deba realizar reuniones diferentes para cada uno de los componentes, en la fase diagnóstica puede establecerse en la misma reunión el levantamiento de información con respecto a lo académico, lo familiar, lo personal, la vinculación laboral y lo relativo a emprendimiento; sin embargo, se ha dividido de esta forma para que se establezca con claridad que existen esos ámbitos y ninguno de ellos puede excluirse.

También es fundamental considerar que ciertas actividades pueden realizarse de forma grupal a través de talleres, la decisión de hacerlas en forma grupal o individual está sujeta al criterio del orientador quien reconoce las características del grupo y la capacidad de poder obtener resultados efectivos en ese medio.

### 2.4.1. En la fase diagnóstica

Las técnicas que pueden emplearse en esta fase son las entrevistas preliminares y de profundidad, semi-estructuradas e individuales. Así también se pueden aplicar instrumentos específicos que se detallarán después en el proceso para evaluar aptitudes, habilidades y destrezas, intereses y personalidad e incluso de ser oportuno se pueden realizar Assessment Center<sup>1</sup> para evaluar talentos y potencialidades. También se detectan las necesidades específicas de capacitación que van más allá de la educación formal, en referencia a cursos cortos que les sirvan y que las mismas universidades y centros educativos pueden efectuar a través de los programas de vinculación con la sociedad.

### 2.4.2. En la fase de intervención

Es el espacio donde el orientador trabaja con la información recabada en el proceso anterior para apoyar y retroalimentar al adolescente, que visualice claramente las fortalezas, aspectos de mejora, expectativas y objetivos con la finalidad de que construya de forma estructurada un plan de vida y estrategias para alcanzar su visión. Es la fase activa, donde a través de talleres grupales, individuales y situaciones vivenciales el adolescente obtendrá la retroinformación necesaria para tomar decisiones, acortando la distancia para la inserción en el mercado laboral. Al finalizar esta fase debe tener un plan de vida de los próximos 10 años y/o un plan de negocio (si ha decidido por el emprendimiento).

### 2.4.3. En la fase de seguimiento

Es el momento donde los encuentros son más espaciados permitiendo monitorear el alcance de las metas, la aproximación hacia sus objetivos, así como también se puede ayudar a resolver algunas dudas o replantear las estrategias de la fase de intervención.

## 2.5. Desglose de actividades para la orientación vocacional

A continuación, se realiza un desglose de las actividades fundamentales en el proceso de orientación vocacional, cada una de ellas permite trabajar uno de los componentes descritos con la finalidad de asegurar que se trabajen todas las áreas.

Es importante notar que el tema de emprendimiento se encuentra resaltado con cursiva y en un apartado adicional en cada fase.

---

<sup>1</sup> El formato se establece en el Anexo 1.

### 2.5.1. Listado de actividades en la fase de diagnóstico

- Entrevista profunda semi-estructurada individual al adolescente: Esta actividad requiere de aproximadamente 30 minutos, tiempo en el cual se convoca al adolescente para levantar información sobre los aspectos académicos, familiares, sociales, personales, laborales y de emprendimiento. Se lista a continuación algunas preguntas guías que puede utilizar el orientador:

TABLA 1: PREGUNTAS GUÍA PARA EL ORIENTADOR

Componente Académico	Componente Familiar/Social	Componente Personal	Componente de Vinculación Laboral	Emprendimiento
<p>¿Cuáles asignaturas son de su preferencia?</p> <p>¿Cuáles asignaturas no le agradan?</p> <p>¿Cuáles actividades dentro y fuera del aula considera que facilitan su aprendizaje?</p> <p>¿Cuáles actividades dentro y fuera del aula no le han aportado a su aprendizaje?</p> <p>¿Cómo considera que es su rendimiento académico en general y frente al grupo?</p> <p>¿Cuáles características personales suyas le han ayudado al éxito en esas materias?</p> <p>¿En cuáles aspectos personales considera que usted debe trabajar para mejorar su aprendizaje?</p> <p>¿Puede nombrar las aptitudes que usted considera tener? (ejemplo aptitud verbal, Aptitud numérica, aptitud espacial, memoria, razonamiento lógico, razonamiento deductivo, razonamiento analítico.</p>	<p>¿Cómo está estructurada su familia?</p> <p>¿Quiénes viven juntos en su familia?</p> <p>¿Dónde viven?</p> <p>¿Antes donde vivían?</p> <p>¿En caso de vivir solo, cuánto tiempo lo hace?</p> <p>¿Qué le motivó a vivir solo/sola?</p> <p>¿Cuáles fueron las principales dificultades al hacerlo?</p> <p>¿En caso de tener hermanos, que posición de nacimiento ocupa entre ellos?</p> <p>¿A qué se dedican sus padres y qué estudiaron?</p> <p>¿Sus hermanos que actividades realizan, trabajan, estudian?</p> <p>¿Ha comunicado a sus padres algún interés de estudiar y trabajar en su vida?</p> <p>¿Cuáles son las expectativas de sus padres con respecto a su profesión?</p> <p>¿Qué puede mencionar con respecto a su círculo de amistades?</p> <p>¿Sus amigos a qué se dedican y qué desean estudiar?</p> <p>¿Cuáles actividades le gustan y complementan su vida?</p>	<p>¿Cómo se define?</p> <p>¿Cuáles características de su forma de ser considera de su agrado?</p> <p>¿Cuáles aspectos desearía mejorar?</p> <p>¿Cómo ve su vida a futuro?</p> <p>¿Qué actividades le interesa realizar?</p> <p>¿Qué oportunidades observa para sus decisiones profesionales?</p> <p>¿Qué considera como amenaza al decidir una profesión?</p> <p>¿Qué información considera importante para tomar una decisión en el tema profesional?</p>	<p>¿En qué le gustaría trabajar?</p> <p>¿Qué empleos llaman su atención?</p> <p>¿Cómo considera que se le puede ayudar para conseguir empleo?</p> <p>¿Qué tipo de información le parece útil al momento de buscar empleo?</p>	<p><i>¿Ha considerado en iniciar su propio negocio?</i></p> <p><i>¿Qué información le sería útil para iniciar su negocio?</i></p> <p><i>¿Cómo considera que se puede aportar para que desarrolle su propio negocio?</i></p> <p><i>¿Cuáles características suyas considera le pueden aportar para manejar su propio negocio?</i></p> <p><i>¿Cuáles aspectos debería mejorar para gestionar su negocio?</i></p> <p><i>¿Conoce o ha escuchado sobre emprendimiento?</i></p>

- Aplicación de instrumentos: cuestionario de intereses profesionales, inventario de evaluación de personalidad, test de aptitudes. Se sugiere que estas herramientas sean desarrolladas para el país, de no ser posible que al menos se adapten los baremos de los instrumentos adquiridos

a la realidad nacional. Algunos cuestionarios y tests se los mencionó en el marco teórico, otros instrumentos conocidos son Cuestionario de Kuder sobre intereses profesionales, Dat y el PAM para aptitudes generales, MMPI y 16 pf para personalidad.

- Entrevista a los padres: En este tiempo se debe conocer las expectativas de los padres con respecto a la decisión profesional y laboral del adolescente. Así como sus propias características en cuanto a empleo y profesión, facilidades económicas y financieras.
- Entrevista a los maestros y revisión del expediente académico: es fundamental recopilar información con los maestros o tutores académicos para conocer su percepción en cuanto a las habilidades académicas y de aprendizaje del adolescente. Las fortalezas que ha presentado en el aula y las dificultades que ha tenido, si las ha solucionado y cómo lo ha hecho.
- **Assessment Center:** esta técnica se puede utilizar en caso de requerir mayor información y profundidad de la misma en relación con las competencias que tiene el adolescente. Según la actividad se pueden evaluar competencias de comunicación, liderazgo, generación de ideas, solución de conflictos, y toma de decisión. Así por ejemplo algunos ejercicios que se suelen realizar en forma grupal es la planificación del fin del mundo, la piedra en el lago, carrera de autos. Existen un sin número de actividades grupales que permiten observar la forma de trabajar y actuar de los adolescentes. Un observador puede estar atento a dos participantes y se debe tener una hoja de registro sobre los comportamientos evidenciados (conductas observables).
- Informe de cada adolescente: con la información obtenida se debe efectuar un informe que contenga un resumen de características y datos provenientes de las actividades anteriores, dividida principalmente en los cuatro componentes. Este informe es el resumen diagnóstico del adolescente y el punto de partida para trabajar, es importante que no sea un informe general pues mientras se puedan establecer especificidades en cada área se podrá dar mejor retroalimentación en la siguiente fase.

***En el caso de Emprendimiento las actividades en la fase de diagnóstico son:***

- Entrevista profunda semi-estructurada individual al adolescente: Esta actividad requiere de aproximadamente 30 minutos, tiempo en el cual se convoca al adolescente para levantar información sobre los aspectos académicos, familiares, sociales, personales, laborales y de emprendimiento. En el cuadro 1 se enlista las preguntas guía para el tema de emprendimiento.
- Aplicación de instrumentos: inventario de evaluación de personalidad, test de aptitudes. Se sugiere que estas herramientas sean desarrolladas para el país, de no ser posible que al menos se adapten los baremos de los instrumentos adquiridos a la realidad nacional. En el caso de emprendimiento algunas competencias que se deben evaluar son en cuanto al tema de liderazgo, trabajo bajo presión, organización del trabajo, comunicación, trabajo en equipo y capacidad de negociación.
- Entrevista a los padres: En este tiempo se debe conocer las expectativas de los padres con respecto a la decisión del adolescente en cuanto al emprendimiento. Así como sus propias características en cuanto a empleo y profesión, facilidades económicas y financieras.
- Entrevista a los maestros y revisión del expediente académico: es fundamental recopilar información con los maestros o tutores académicos para conocer su percepción en cuanto a las habilidades académicas y de aprendizaje del adolescente. Las fortalezas que ha presentado en el aula y las dificultades que ha tenido, si las ha solucionado y cómo lo ha hecho.
- Assessment Center: esta técnica es fundamental en el tema de emprendimiento para lograr determinar las competencias que tiene el adolescente. Según la actividad se pueden evaluar competencias de comunicación, liderazgo, generación de ideas, solución de conflictos,

capacidad de negociación, comercialización y toma de decisión. Así por ejemplo algunos ejercicios que se suelen realizar en forma grupal es la planificación del fin del mundo, la piedra en el lago, carrera de autos. Existen un sin número de actividades grupales que permiten observar la forma de trabajar y actuar de los adolescentes. Un observador puede estar atento a dos participantes y se debe tener una hoja de registro sobre los comportamientos evidenciados (conductas observables).

- Informe de cada adolescente: con la información obtenida se debe efectuar un informe que contenga un resumen de características y datos provenientes de las actividades anteriores. Este informe es el resumen diagnóstico del adolescente y el punto de partida para trabajar, es importante que no sea un informe general pues mientras se puedan establecer especificidades en cada área se podrá dar mejor retroalimentación en la siguiente fase.

### 2.5.2. Lista de actividades en la fase de intervención

- Entrevista de retroalimentación: Es fundamental que el adolescente conozca la información del diagnóstico obtenido, enseñarle con claridad los resultados y escuchar sobre sus inquietudes, conocer la forma en que esta información le aporta y que piensa hacer con ella, así también cómo se le puede apoyar para la decisión final.
- Talleres para presentación de la oferta académica universitaria y de instituciones técnico superior: Se debe fomentar la investigación por parte de los adolescentes a través de visitas a los centros de educación superior. Actividad grupal donde se les da información general de los centros de formación universitaria y técnica.
- Taller para diseñar el plan de vida. Actividad grupal con asesoría individual donde se orienta para establecer los objetivos de vida, las estrategias y actividades para los próximos 10 años. Es decir, se diseña un plan de vida.
- Talleres para la vinculación laboral: en este espacio se tiene que trabajar en la preparación para el ingreso laboral y búsqueda de empleo.
  - ✓ Taller de preparación para obtención del empleo: Abarca conferencias grupales con revisión individual de los trabajos que deben presentar como son la preparación de la hoja de vida, actividades de simulación de entrevistas, manejo y organización de sus ingresos, bases de datos que ayuden en la búsqueda y obtención del empleo.
  - ✓ Cuestionario sobre conocimiento del empleo: Es fundamental que se pueda evaluar el conocimiento que el adolescente tiene sobre el área en la que desea integrarse laboralmente, las funciones que pueden estar bajo su cargo, posibilidad de conseguir empleo, situación del mismo en el país y posibilidades de crecimiento.
- Informe sobre la fase de intervención por cada adolescente; se complementa el informe del diagnóstico de la fase anterior con la información sobre el estado actual del sujeto en la elaboración y camino hacia la decisión final.

*EN ESTA FASE ES IMPORTANTE ANOTAR QUE, SI LA DECISIÓN ES POR UNA CARRERA UNIVERSITARIA, LA NECESIDAD DE ORIENTAR EN EL COMPONENTE DE VINCULACIÓN LABORAL PUEDE SER MÁS TARDÍA, MIENTRAS QUE EN ESTUDIOS TÉCNICOS Y TECNOLÓGICOS EL COMPONENTE DE VINCULACIÓN LABORAL ES IMPRESCINDIBLE HACERLA DE FORMA TEMPRANA.*

#### **En el caso de Emprendimiento las actividades en la fase de intervención son:**

- Entrevista de retroalimentación: Es fundamental que el sujeto conozca la información del diagnóstico obtenido, enseñarle con claridad los resultados y escuchar sobre sus inquietudes, conocer la forma en que esta información le aporta y que piensa hacer con ella, así también cómo se le puede apoyar para la decisión final.

- Taller para diseñar el plan de vida. Actividad grupal con asesoría individual donde se orienta para establecer los objetivos de vida, las estrategias y actividades para los próximos 10 años. Es decir, se diseña un plan de vida.
- Talleres para emprendimiento: la intención es que mediante charlas y reuniones los adolescentes puedan elaborar el plan de negocio y definir las necesidades de capacitación y formación requeridas.
  - *Elaboración del plan de negocio: Actividad grupal con asesoría individual. Incluye capacitación para elaborar un plan de negocio y charla para conocimiento del procedimiento y aspectos legales para financiamiento y constitución del negocio.*
  - *Levantamiento de necesidades de capacitación: en esta actividad es fundamental que se logre enlistar aquellas áreas donde se requiere ampliar los conocimientos de los adolescentes o desarrollar destrezas específicas. Este levantamiento de necesidades se puede efectuar por medio de un cuestionario de necesidades de capacitación cuyo propósito es generar la conciencia sobre aspectos que deben considerarse y formarse a futuro.*
- Informe sobre la fase de intervención por cada adolescente; se complementa el informe del diagnóstico de la fase anterior con la información sobre el estado actual del sujeto en la elaboración y camino hacia la decisión final.

### 2.5.3. Lista de actividades en la fase de seguimiento

- Reuniones de revisión del plan de vida y el plan de negocio: En este espacio es importante poder hacer un seguimiento y monitoreo de las actividades ya ejecutadas, aquellas que no ha logrado realizarse y aquellas que se deben modificar.
- Seguimiento al adolescente para la obtención de empleo.
- Seguimiento en el ingreso o reingreso escolar, ingreso universitario y de estudios superiores.
- Revisión y actualización del programa de orientación vocacional: En un cuestionario se debe evaluar el proceso de orientación vocacional, su aporte y las áreas que deben estar sujetas a cambio. Se puede considerar la percepción del adolescente con respecto a la satisfacción hacia el proceso de orientación recibido.
- Informe sobre la fase de seguimiento de cada adolescente: se complementa el informe de fases anteriores.

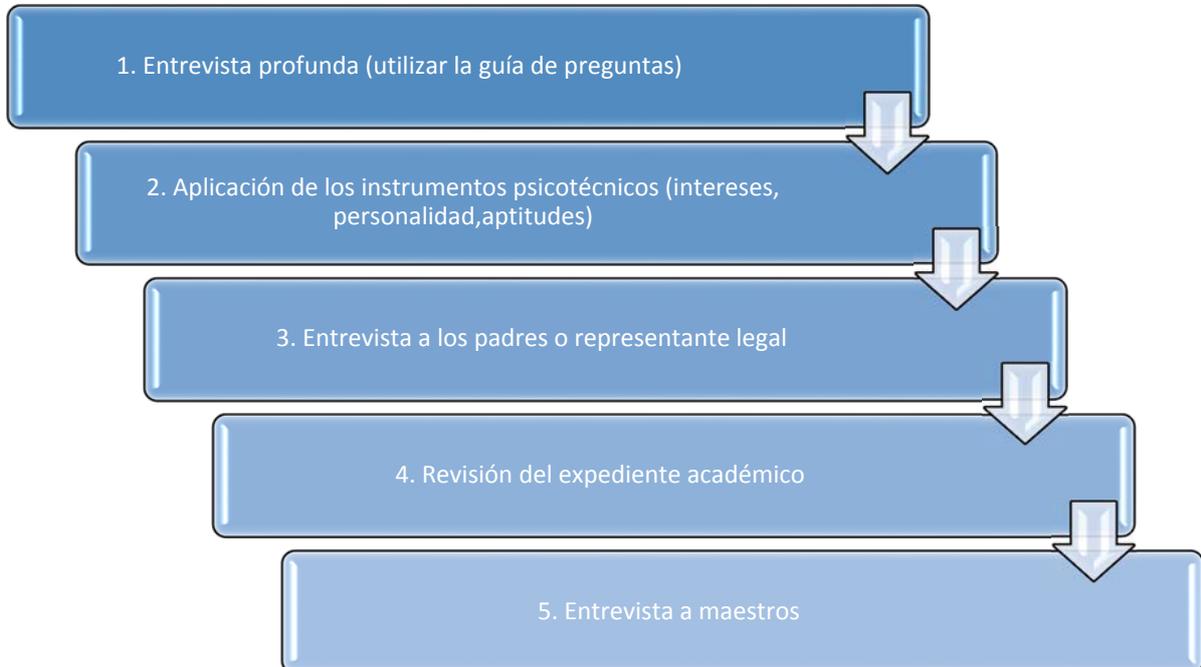
#### **En el tema de emprendimiento el seguimiento consistirá en las siguientes actividades:**

- Reuniones de revisión del plan de negocio: En este espacio es importante poder hacer un seguimiento y monitoreo de las actividades ya ejecutadas, aquellas que no ha logrado realizarse y aquellas que se deben modificar.
- Seguimiento al adolescente sobre el avance de actividades y consecución de financiamiento.
- Seguimiento al adolescente sobre necesidades concretas de capacitación y formación.
- Revisión y actualización del programa de orientación vocacional: En un cuestionario se debe evaluar el proceso de orientación vocacional, su aporte y las áreas que deben estar sujetas a cambio. Se puede considerar la percepción del adolescente con respecto a la satisfacción hacia el proceso de orientación recibido.
- Informe sobre la fase de seguimiento de cada adolescente: se complementa el informe de fases anteriores.

## 2.6. Diagrama resumen de actividades para la orientación vocacional

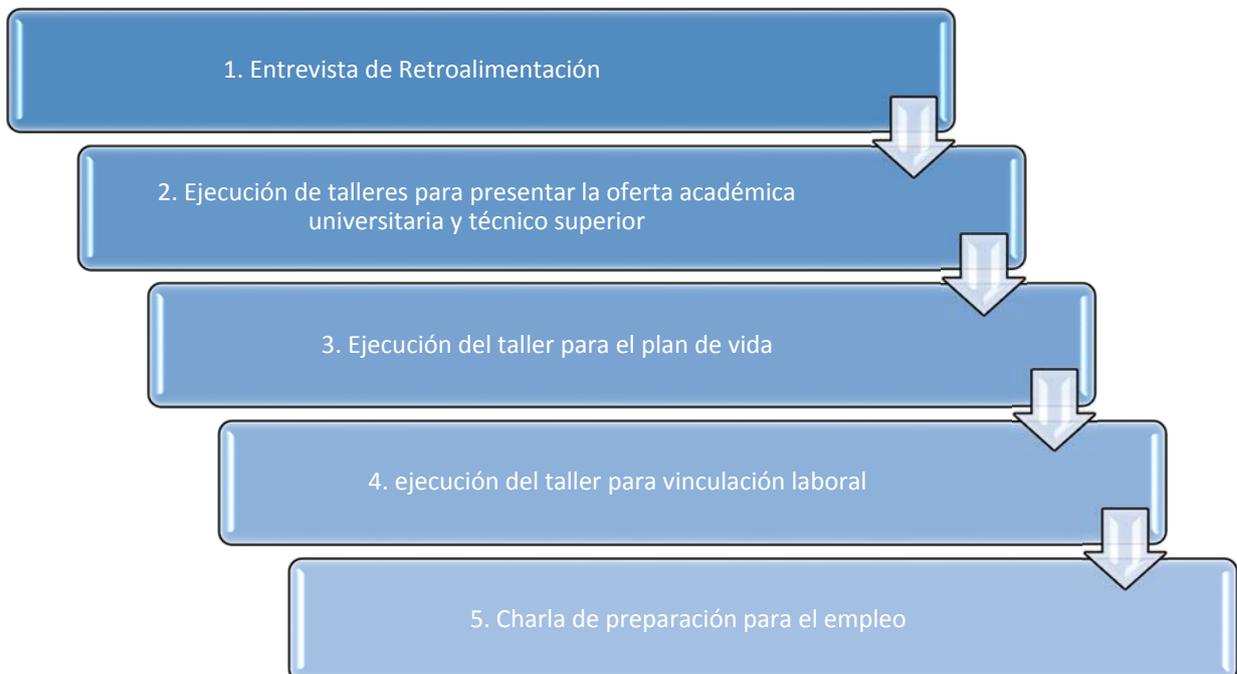
A continuación, se enlista los pasos que se deben seguir en el programa de orientación vocacional por cada una de las fases.

GRÁFICO 2: PASOS FASE DIAGNÓSTICA



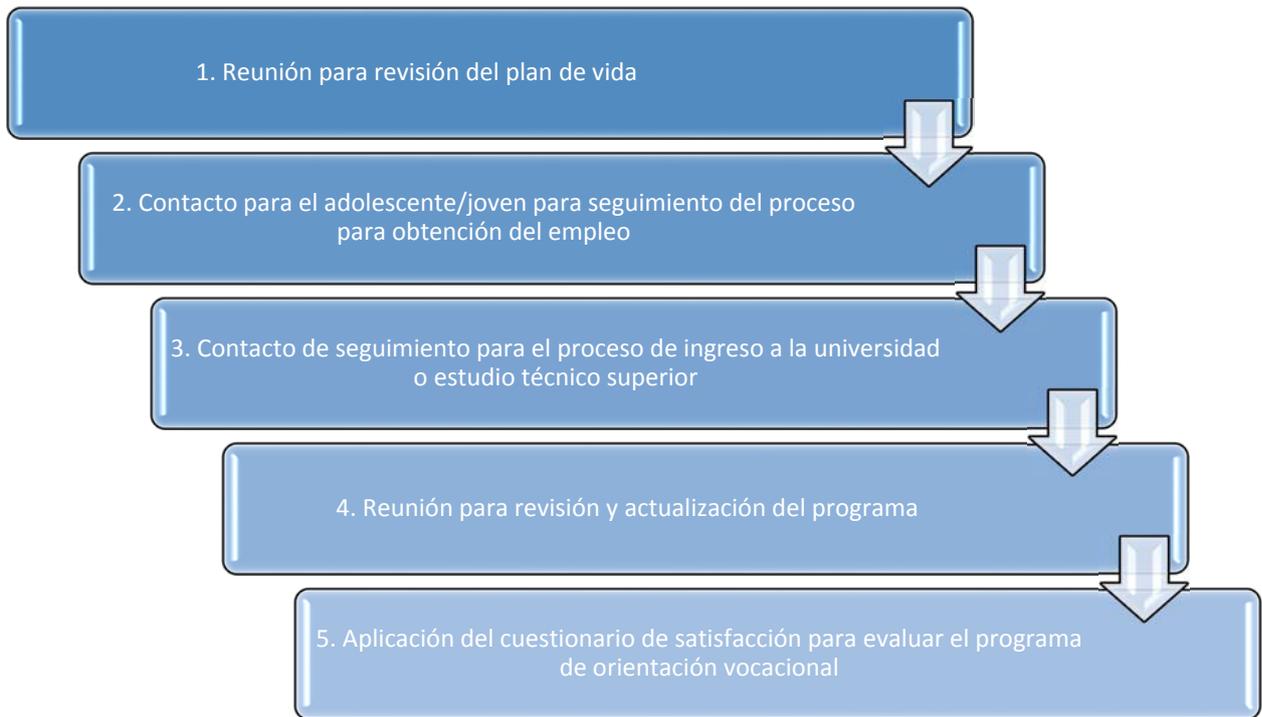
Elaborado por: Consultora

GRÁFICO 3: PASOS FASE DE INTERVENCIÓN



Elaborado por: Consultora

GRÁFICO 4: PASOS FASE DE SEGUIMIENTO



Elaborado por: Consultora

## 2.7. Diagrama resumen de actividades para el emprendimiento

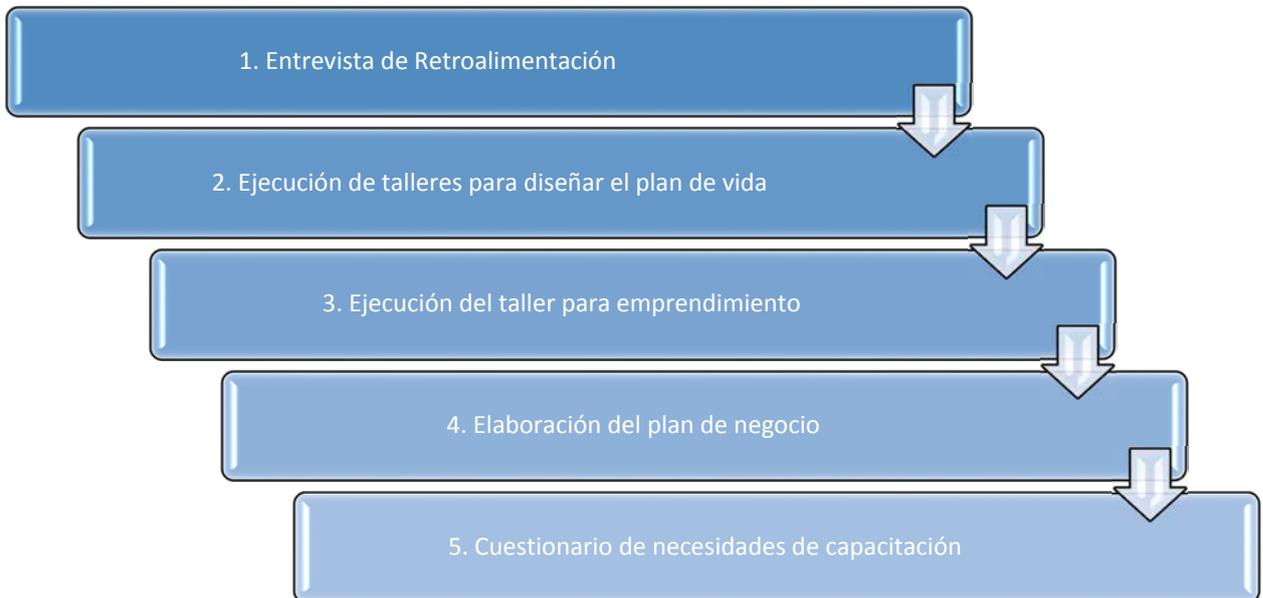
A continuación, se enlistan los pasos para el tema de emprendimiento, es importante resaltar que se deberán complementar los dos procesos (orientación vocacional y emprendimiento) en caso de que los adolescentes no tengan la claridad de seguir un único camino. Si el orientador logra percibir duda e inquietud y no hay certeza por parte del adolescente con respecto a trabajar en un lugar fijo o emprender una idea innovadora, es preferible trabajar los dos procesos a la vez.

GRÁFICO 5: PASOS FASE DIAGNÓSTICA



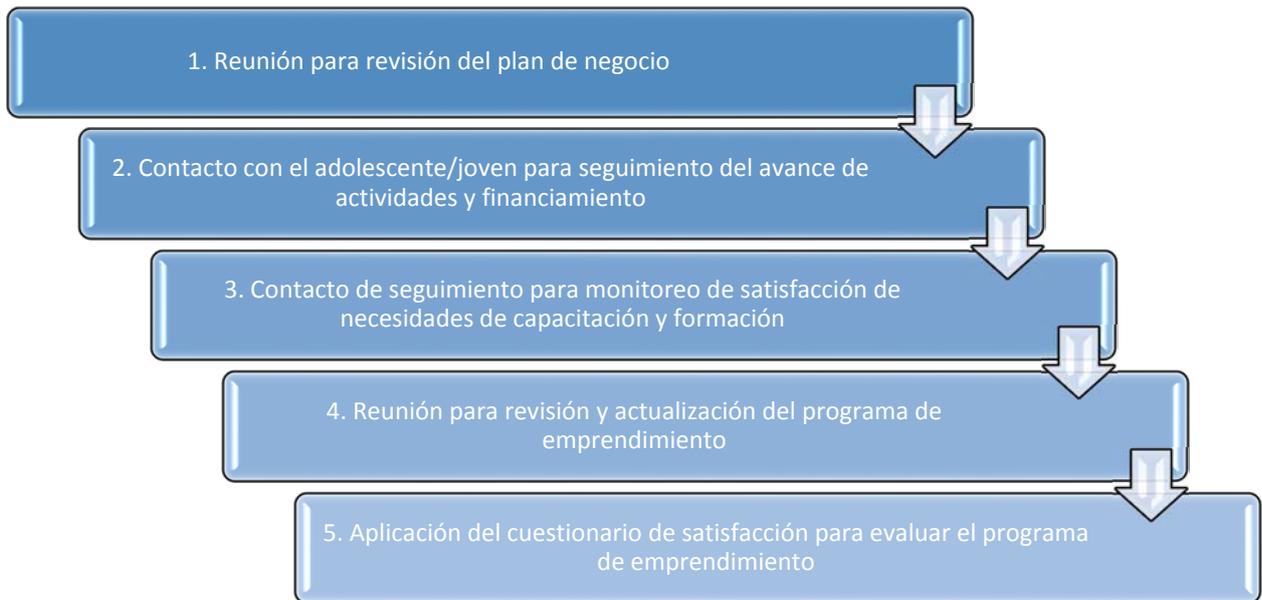
Elaborado por: Consultora

GRÁFICO 6: PASOS FASE DE INTERVENCIÓN



Elaborado por: Consultora

GRÁFICO 7: PASOS FASE DE SEGUIMIENTO



Elaborado por: Consultora

## Bibliografía

- Bonelli, A. (2003). La orientación vocacional como proceso. Buenos Aires: ed.Bonum.
- Brunstein, C., (2002). Ventajas de una orientación vocacional precisa. Clarín.com. Recuperado el 7 agosto 2015 de <http://edant.clarin.com/diario/2002/12/01/s-05015.htm>.
- Damaris, A. Guijango, C. (1992). Orientación vocacional y éxito escolar. Educación y Ciencia, vol 2 (6).
- Galilea, V. (2003). Orientación vocacional. Recuperado de [http://www.sie.es/crl/archivo\\_pdf/ORIENTACION%20VOCACIONAL.pdf](http://www.sie.es/crl/archivo_pdf/ORIENTACION%20VOCACIONAL.pdf).
- Mercado, R. (2006). Orientación vocacional, ser humano. El siglo de Torreón. Recuperado de <http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/204168.ser-humano-la-orientacion>.
- Torres, M. (2015). Beneficios y desventajas de la orientación vocacional, colegio Bosques Contadero. Recuperado el 7 agosto 2015 de <https://www.google.com.ec/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=beneficios%20de%20la%20orientacion%20vocacional>.
- Universia (2011). Las ventajas de orientación vocacional. Colombia, recuperado de <http://noticias.universia.net.co/enportada/noticia/2011/08/05/854169/ventajas-programas-orientacion-profesional.html>.
- Weil (1974) Cómo elegir la profesión. Guía práctica. Buenos Aires: Kapelusz.
- Ana María Ferrero Polo y col. (1997): Guía de orientación laboral y otros recursos para personas con discapacidad. Oficina Horizon, Proyecto Promoempleo. Valladolid.
- Ararteko (2000): Atención Comunitaria de la enfermedad mental. CAV.

Asociación Secretariado General Gitano (2000): Formación y Orientación Laboral. Madrid.

Asociación Secretariado General Gitano (2001): Guía de motivación para el desarrollo personal y profesional de las mujeres gitanas. Madrid.

Área de Bienestar Social (2000): Guía de Servicios Sociales. Ayuntamiento de Bilbao. Bilbao.

Aprose (1996): Formación en competencias sociales y orientación laboral. Sevilla.

## Anexo 1. Assesment center

### ELEMENTOS A CONSIDERAR EN UN ASSESSMENT

**a. Clasificación de los comportamientos**

Los comportamientos expuestos por los participantes deben ser clasificados en categorías como: competencias, aptitudes, habilidades y conocimientos.

**b. Utilización de técnicas específicas**

Las técnicas utilizadas deben ser diseñadas específicamente para obtener información acerca de las competencias previamente determinadas durante la etapa de análisis del puesto.

El diseño debería establecer claramente un vínculo entre los comportamientos observables, las competencias y los ejercicios o técnicas de assesment empleadas. Este vínculo deberá ser documentado en un formato o en una matriz de competencias-ejercicios/técnicas de assesment.

**c. Utilización de múltiples técnicas**

Deberán utilizarse múltiples técnicas de evaluación. Estas pueden incluir test, entrevistas, simulaciones, cuestionarios. Las mismas son específicamente seleccionadas para permitir la emergencia de una amplia variedad de comportamientos e información relevante en relación con las competencias seleccionadas.

**d. Simulaciones**

Las técnicas de evaluación deben incluir un número suficiente de ejercicios de simulación relacionados con el puesto de trabajo, que faciliten la mayor cantidad de oportunidades posibles para que los evaluadores puedan observar y registrar el comportamiento de los participantes en relación con cada competencia evaluada.

Como mínimo un ejercicio de simulación debe ser incluido en la construcción del Assesment.

**e. Grupo de evaluadores**

Deben utilizarse varios consultores para observar y evaluar a cada participante. El número máximo de evaluadores está en función del tipo de ejercicio utilizado, las competencias a evaluar, la capacitación de los evaluadores – observadores, la experiencia del equipo y el propósito del assesment. Se recomienda dos observadores por evaluado y en el caso de puestos con tareas sencillas, generalmente uno o dos.

**f. Capacitación de los evaluadores**

Los evaluadores deberán recibir una minuciosa capacitación y además demostrar poseer las competencias necesarias para realizar la tarea como: Capacidad para observar, registrar y clasificar comportamientos incluidos conocimientos específicos.

**g. Recolección y registro de los datos**

Los observadores deberán utilizar un procedimiento sistemático con el cual registrar los comportamientos al mismo tiempo de realizar la observación.

Estos procedimientos pueden incluir desde notas, checklists de comportamientos, escalas o videos, los mismos que serán analizados en una reunión posterior.

**h. Informes**

Los evaluadores deberán preparar un informe de las observaciones realizadas durante cada ejercicio antes de la discusión de integración de datos.

**i. Integración de los datos**

La integración de los comportamientos observados se basará en el análisis y discusión de un pool de información suministrado por los observadores. La integración de la información se alcanzará mediante consenso o por otro medio de alcanzar una decisión en forma conjunta.

**1. Técnicas de assesment**

Durante el desarrollo del Assessment Center se plantean las técnicas o simulaciones para evaluar a los participantes ya sea de manera individual o grupal (HumanSmartConsulting, 2015).

Entre las técnicas más utilizadas están:

**a. Juego de roles**

Es una representación en la que los participantes analizan una situación, problema o incidente, al cual deben responder asumiendo un papel particular. Puede efectuarse sin ensayo previo y en todo caso el participante debe ser informado brevemente acerca del papel que debe representar.

**b. Estudio de casos**

Consiste en la descripción de un evento relacionado con la vida real o con una situación simulada escrita, en video o película. Presenta una serie de condiciones e instrucciones que se deben seguir. Se pueden utilizar para analizar situaciones, presentar conclusiones y tomar decisiones o sugerir conductas a seguir.

**c. In basket**

En ésta prueba se presentan una serie de documentos que simulan aspectos de procedimientos administrativos del trabajo en los que se le pregunta al candidato acerca de cómo trataría las diferentes situaciones existentes en esa bandeja. Se busca evaluar su forma de trabajar, su nivel de planificación, organización y gestión del tiempo, entre otros. En su forma más clásica simula el tipo de material escrito u oral que una persona debe manejar en su puesto de trabajo.

**d. Ejercicio en grupo**

Esta actividad busca observar a un grupo de participantes interactuando entre si y discutiendo sobre un tema previamente preparado por los evaluadores.

**e. Presentaciones**

Esta prueba consiste en dar a los participantes un ejercicio o tema para ser preparado en un tiempo determinado y presentarlo posteriormente ante un auditorio. Se pueden evaluar competencias como organización, comprensión, argumentación, conocimiento de la temática, influencia y control emocional, entre otras.

**f. Encontrar hechos**

Esta prueba consiste en dar al evaluado escasa información para resolver un problema. El evaluador solamente contesta preguntas suplementarias que cada candidato formule para encontrar la solución. Se valoran aspectos como rapidez en encontrar la solución, capacidad de síntesis y manejo del tema, en todos sus aspectos.

**g. Ejercicios prácticos**

Estas pruebas se pueden diseñar para comprobar habilidades específicas fuera del contexto laboral. Proporcionan evidencias válidas, pero representan una presión distinta a aquella experimentada en una situación real. La evaluación se puede basar en el resultado final de la actividad, en el desarrollo de la actividad o en la combinación de ambas.

## 2. Fortalezas y debilidades del Assessment center

### a. Optimiza tiempo

Este tipo de proceso sirve para optimizar el tiempo empleado en la búsqueda del candidato ideal y se puede utilizar en procesos de selección múltiple cuando es necesario cubrir varios puestos de similares características.

### b. Evaluación real para el candidato

Este proceso puede resultar beneficioso también para el candidato ya que no se lo evalúa por una sola actividad o respuestas, sino que tiene varias oportunidades para demostrar sus habilidades y destrezas.

### c. Impacto con la realidad

El candidato podrá darse cuenta de cuáles son las exigencias reales del puesto y cuál es el ámbito de trabajo en el que se desenvolverá y hasta pueda llegar a conocer a varios de sus superiores.

### d. Observación real de resultados futuros:

El Assessment Center permite al entrevistador ver como el postulante se desenvuelve en situaciones que deberá enfrentar en el día a día en su puesto de trabajo y además, podrá evaluar el potencial para poder hacer un buen desarrollo de carrera en la compañía.

### e. Detector de fortalezas y debilidades

Es la manera más práctica y concreta de detectar fortalezas y debilidades de los postulantes e identificar sus necesidades de capacitación y entrenamiento.

### f. Resultados objetivos en selección

El Assessment Center permite obtener resultados objetivos y confiables debido a su estandarización y a que la evaluación y comparación de sus resultados recae sobre un grupo de personas capacitadas y entrenadas.

### g. Alto costo de inversión

Para poder llevar a cabo un Assessment Center es necesario una inversión previa por parte de la compañía, debido a su diseño e implementación, ya que es más complejo que una entrevista o una prueba psicométrica.

### h. Efecto negativo en los candidatos

Las reacciones de una persona cuando se encuentra en grupo y bajo presión no son del todo reales u objetivas, es por eso que los moderadores y los observadores deben estar realmente capacitados y entrenados para poder evaluar con precisión los resultados de las actividades.

### i. Mala utilización de los recursos

Es fundamental que las actividades que se realicen estén pensadas y adaptadas para las competencias y conductas que el puesto requiere, y que realmente reflejen la realidad del día a día de la empresa.

Muchos de los problemas, en las técnicas de los Assessment Center surgen por el diseño deficiente de las actividades y ejercicios. Si todas las etapas del proceso son diseñadas y evaluadas con rigurosidad, la capacidad de predecir comportamientos aumenta.

### 3. Errores en el Assessment Center

El doctor Gustavo Novelo (2014) en su guía didáctica para Assessment Center menciona que existen varios errores al momento de hacer un Assessment Center entre los cuales están:

**a. El efecto de la primera impresión.**

Cuando conocemos a alguien, de inmediato realizamos críticas o juicios sin tener razones suficientes, más bien lo hacemos en base a experiencias previas que hemos tenido con otros individuos que se asemejan al que estamos conociendo.

Dentro del Assessment puede suceder lo mismo y prejuizar al candidato potencialmente bueno sin evaluarlo con objetividad.

**b. Tener caracteres preconcebidos**

Todos nos formamos ideas de cómo deben actuar las personas, si alguien se desvía de esas ideas nos sentimos amenazados. Elaboramos estereotipos con base de nuestros juicios de valor y por lo cual queremos que nuestro candidato se comporte de una forma específica y de no ser así nos enfocamos solo en los defectos.

**c. Buscar los similares a mí**

A la mayoría de seres humanos nos agradan las personas que actúan o piensan como nosotros y tendemos a aprobarlos mucho más que aquellos que son diferentes a nosotros mismos. En el Assessment podemos estar a favor de los candidatos que por ejemplo estén en la misma universidad de la que estudiamos o si viene de una empresa en la que trabajamos.

**d. Efecto halo**

Cuando en alguna persona vemos algo que nos impresiona o nos llama mucho la atención, tendemos a disminuir la atención en otros rasgos que pueden ser negativos por no tan agradables. Por ejemplo, si alguien no nos simpatiza podemos dejar de lado aspectos que puede ser beneficiosos para la organización.

**e. Tendencia a dar rango**

Al observar a alguien tenemos las tendencias a compararlas con otras personas en vez de apreciar a cada individuo con su propio estándar. Esto es un error que se comete con frecuencia en el Assessment y es el comparar creando una falsa ilusión del candidato.

**f. Efecto de una sola experiencia**

La gente forma una opinión sobre las cualidades de una persona basándose en una sola experiencia. Este es un error que se comete muy comúnmente y es que generalizamos, por ejemplo, si es que en el primer ejercicio tuvo un mal desempeño, ya no nos fijamos en el desempeño del resto de ejercicios porque ya lo pre-evaluamos.

**g. Necesidad de autoestima**

Nuestra constante necesidad de autoafirmarnos o elevar nuestra autoestima, se satisface, en encontrar defectos en los demás, lo cual nos lleva a perder objetividad en nuestra percepción. Esto sucede a nivel más inconsciente.

**h. Efecto del activismo**

En nuestra cultura existen ideas que las personas que son muy activas son individuos efectivos y con liderazgo, mientras que las personas tranquilas las vemos con poca capacidad para el mando. Los estudios realizados demuestran que no siempre es así. En el assessment se puede evaluar al candidato que más habló o estuvo más activo que al que estuvo más tranquilo sin darnos cuenta en el resultado.

## Bibliografía

- Cruz, F. N. (11 de 2006). *Gestiopolis*. Recuperado el 10 de 2015, de El Assessment Center: <http://www.gestiopolis.com/el-assessment-center/>
- Grados, J. (2000). *Centros de Evaluación Assesment Center*. Mexico DF: El manual moderno.
- HumanSmartConsulting. (Octubre de 2015). *Las 9 tecnicas para evaluar en un Assessment Center*. Obtenido de [http://humansmart.com.mx/1027884\\_9-Tecnicas-para-evaluar-competencias-en-un-assessment-center.html](http://humansmart.com.mx/1027884_9-Tecnicas-para-evaluar-competencias-en-un-assessment-center.html)
- Novelo, G. (Junio de 2014). *Errores en el Assessment Center*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=f-llgJy0XA>
- Pandolfi, M. V. (2010). *VI Jornadas Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo de la UBA*. Recuperado el 30 de 09 de 2015, de El Assesment Center coomo método de Evaluación grupal: [http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion\\_adicional/obligatorias/040\\_trabajo1/cdcongreso/CD/TALLERES/8.pdf](http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TALLERES/8.pdf)
- Rowe, T. L. (2013). *psychometric success*. Recuperado el 10 de 2015, de Assesment Center: A Preparation Guide for the Assessment centre Method - See more at: <http://www.psychometric-success.com/assessment-centers/acfaq-what-is.htm#sthash.W2P3W3Vs.dpuf>
- Tufino, D. (2005). *Diseno de un proceso de seleccion de cajeros bancarios atraves de assesment center en una institucion financiera*. Quito: Tesis PUCE.