



UAI

Universidad Abierta Interamericana

**FACULTAD DE PSICOPEDAGOGÍA Y CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**

Título: Orientación Vocacional y Ocupacional en adultos- Centros de
Formación Profesional.

Apellido y nombre: Vallacco, Stefanía Soledad

Títulos a obtener:

Profesorado en psicopedagogía

Licenciatura en Psicopedagogía

Fecha: Diciembre 2021

Agradecimientos

El siguiente proyecto de intervención se ha llevado a cabo gracias a la supervisión de la Profesora Karina Gelis, a quien agradezco su ayuda constante en este recorrido y enseñanza de nuevos aprendizajes.

También quiero agradecer, a los profesores de la carrera de Psicopedagogía, quienes han hecho de mis pasos por la facultad, uno de los momentos más significativos de mi vida.

Por último, a los pilares fundamentales de mi vida que son mi mamá Patricia, mi compañero de vida German y a mi hija Greta. Gracias por creen en mí, cuando sentía que ya no podía.

Índice

Agradecimiento.....	2
Índice.....	3
Resumen.....	5
Diagnostico.....	6
Justificación.....	8
Antecedente.....	10
Marco teórico.....	15
Introducción.....	15
El mundo del trabajo y sus cambios a lo largo del siglo XXI.....	16
Las primeras políticas públicas en Orientación Vocacional.....	19
Políticas implementadas en los últimos años.....	22
Resiliencia en los ámbitos educativos y de formación profesional.....	22
Resiliencia en adultos.....	23
Indicadores de exclusión educativa.....	24
Conceptualización de la Orientación Vocacional.....	25
Concepto de elección y orientación.....	26
Concepto de identidad.....	27
Concepto de vocación.....	27
Modalidades en Orientación Vocacional.....	29
Etapas de la elección.....	30
El rol del orientador.....	32
Marco metodológico.....	34
Planteo del problema.....	34
Objetivo general.....	34
Población y contexto.....	34

Propuesta de intervención.....	35
Descripción general de la propuesta de intervención.....	35
Recursos necesarios.....	35
Actividades sugeridas.....	36
Primer encuentro.....	36
Segundo encuentro.....	38
Tercer encuentro.....	39
Cuatro encuentro.....	40
Quinto encuentro.....	41
Sexto encuentro.....	42
Cronograma de trabajo.....	43
Bibliografía.....	53
Anexos.....	57

Resumen.

En el presente proyecto de intervención sobre orientación vocacional y ocupacional, se plantea un taller sobre las diversas estrategias que se deben tener en cuenta a la hora de realizar una búsqueda tanto laboral, como educativa.

El mismo se llevará a cabo con personas que concurren a los centros de formación profesional.

Estos centros forman parte del sistema educativo, pero se caracterizan por ser parte de la orientación técnica, con la particularidad de que se realiza en diversos establecimientos, por fuera de la escuela como la conocemos y sus alumnos son jóvenes, adultos y adultos mayores.

Brindan una amplia variedad de cursos y la posibilidad a sus estudiantes de adquirir conocimientos útiles y con salida laboral, pero no se les brindan herramientas para llevar a cabo la inclusión laboral.

Es por ello, que este proyecto de intervención, tiene como objetivo general, a través de la realización de un taller, brindarle ayuda, orientación y herramientas necesarias, para una mejor búsqueda e inserción laboral, como así también brindarle información sobre diversas propuestas educativas.

El principal desafío de la psicopedagogía en estos ámbitos, es brindarles herramientas útiles, acordes a la edad y a las necesidades de los participantes. Muchos de ellos, sujetos resilientes, que no han completados sus estudios, han sido expulsados del sistema educativo convencional y han atravesado por situaciones de vulnerabilidad y exclusión por diversas razones socio-culturales.

Palabras claves:

Orientación vocacional y laboral- resiliente- herramientas- talleres.

Diagnóstico.

Los Centros de Formación Profesional (CFP) y Centro de Formación Laboral (CFL) son entidades educativas que se encuentran enmarcados en la Educación Técnico Profesional, mencionada con anterioridad. Se diferencian en su denominación por ser dependientes exclusivamente de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, en el caso de los primeros, y los que están organizados bajo un convenio normativo entre esa Dirección y alguna otra organización ya sea gremial, eclesiástica o bien de índole municipal, el caso de los segundos, de acuerdo a lo establecido por la Ley de Educación Técnico-Profesional N°26.058.

Este sistema educativo tiene como objetivo formar para el trabajo, no solo enseñando a emplear utensilios e instrumentos, sino también fomentando el desarrollo del intelecto, para que los educandos se reconozcan como alumnos-trabajadores, que se apropien de la cultura del trabajo, herramienta que los hará dignos en cualquier sociedad.

Existe una extensa nómina de cursos, gastronomía, textil, cuero y calzado, artesanías, electricidad, entre otras. Los cursos que en ellas se encuentran poseen diferentes lineamientos dependiendo de cada especialidad, dividiéndose en dos grandes categorías: Cursos de Capacitación (C), aquellos que se basan en transmitir conceptos en su mayoría teóricos y cursos de Formación de Operarios (FO) en donde predominan las tareas manuales y/u operativas. Cada curso tiene una duración diferente a otro, algunos pueden dictarse en un mes y otros duran tal vez más de un año. Todos tienen parte teórica y parte práctica, dependiendo del caso será la cantidad de unas y de otras, y el desempeño en el aula es siempre en forma grupal, con herramientas y maquinaria de los establecimientos o que cada uno aporta para las actividades.

En este caso, el CFL N° 406 “Germán Abdala”, perteneciente a la D.G.C.y E.

Las edades de los alumnos son diversas y difieren de un año al otro. Esto seguramente dependerá de cada Centro de Formación por la oferta de cursos, ya que algunos son más solicitados por personas mayores y otros a la inversa. La situación socioeconómica de los alumnos también es muy variable, predominando los que atraviesan una situación económica media y media baja.

Su directora, Verónica Andrín (2019) plantea que los CFP y CFL, están destinados a personas mayores de 18 años, tolerándose a quienes tengan 16 o 17 años y presenten una autorización de sus padres, madres o tutores, además de la documentación obligatoria.

Tienen como objetivo formar para el trabajo, para que la persona que asiste a hacer un curso adquiera los conocimientos, habilidades y/o herramientas para poder crear su propio emprendimiento o insertarse en un puesto laboral, dependiendo de cada oficio y del contexto social.

Al ser una modalidad de enseñanza destinada a personas mayores y adultas, los tiempos de aprendizaje no son los mismos que los empleados en otro tipo de educación. Por lo cual, se debe enseñar mostrando ejemplos, imágenes, haciendo repaso, demostraciones, entre otras técnicas. Hay aprendices que por sus edades hace años han finalizado la primaria o secundaria, demandando reavivar los procesos de aprendizaje, función (y desafío) que desempeña el propio instructor.

Estos centros forman parte del sistema educativo, pero no cuentan con ninguna orientación y/o acompañamiento para que sus egresados puedan, al culminar sus estudios, insertarse en el mundo laboral o seguir enriqueciendo sus saberes en otras instituciones educativas de niveles terciarios o universitarios.

Justificación.

De acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Educación de la Provincia de Buenos Aires, la educación permanente de Jóvenes y Adultos se caracteriza por su diversidad en cuanto a los estudiantes, los docentes, los contextos, y también en cuanto a sus objetivos. La educación de jóvenes y adultos se realiza en distintos ámbitos, donde el maestro se encuentra con los estudiantes y ese momento de trabajo y aprendizaje se constituye también como un ámbito significativo para la socialización del grupo, así como también en contextos de encierro, en clubes de barrio, en sindicatos y en fábricas. Esto es porque el sistema educativo se propone abarcar toda la Provincia para que nadie quede afuera, por eso, además de los servicios propios se realizan en lugares como gremios y sindicatos, con diversos cultos religiosos, como también con fábricas y empresas, y con otros organismos del sector público provincial y nacional (Resolución CFE N° 288/16 Anexo I).

La diversidad, las múltiples relaciones entre estudiantes y docentes, las diferentes prácticas institucionales de la Educación de Jóvenes y Adultos para el nivel Primario y Secundario son posibles a partir del objetivo de consolidar una educación permanente e inclusiva. Es así como se establecen articulaciones con las Direcciones de los Niveles Primario y Secundario como también con la Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social, con la Dirección de Educación Especial y con la Dirección de Formación Profesional.

Se propone un abordaje colaborativo y compartido de las experiencias y problemáticas educativas que constituyen la modalidad, no sólo durante la trayectoria del aprendizaje, sino también en el mundo del trabajo. Por eso son necesarios los espacios de fortalecimiento, como lo es la Orientación Vocacional y Laboral, con el objetivo de ayudar a los egresados para que puedan incorporarse a un trabajo calificado luego de finalizado sus estudios.

De acuerdo con lo planteado por el Ministerio de Educación de la Provincia de Buenos Aires, la vinculación de Educación y Trabajo se encuentra planteada en las tres leyes nacionales que marcan la transformación en la Educación de Jóvenes y Adultos en la Argentina: la Ley de Educación Técnico-Profesional (N°26.058), la Ley de Financiamiento Educativo (N° 26.075) y la Ley Nacional de Educación (N° 26.206). 8.

Estas normas establecen:

- La Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y la Formación Profesional como responsabilidades del Sistema Educativo.
- La Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y la Formación Profesional concebidas como educación permanente y continua, durante toda la vida, destinadas a favorecer y fortalecer la autonomía personal y comunitaria en la gestión de trayectorias de aprendizaje.
- El cumplimiento de la obligatoriedad de la educación en particular para aquellas personas que no la hayan completado en la edad establecida reglamentariamente.
- La garantía de procesos y resultados de calidad en el marco de una formación integral, contemplando un proceso continuo de enseñanza- aprendizaje, de diálogo y vinculación, entre la educación formal, la formación profesional y técnica.

Antecedentes.

A continuación, se presentarán seis antecedentes relevantes para la intervención propuesta.

El primer antecedente que se tiene en cuenta es la propuesta de intervención de Catalina Vidal (2020), tesis sobre Orientación Vocacional Ocupacional en contextos de vulnerabilidad social, el mismo busca crear un programa de intervención grupal sobre orientación vocacional en contextos de vulnerabilidad. Es un proyecto de orientación vocacional ocupacional en sectores vulnerables, se diferencia de las llamadas intervenciones pedagógicas porque se lleva a cabo fuera del marco escolar. Es, por un lado, una intervención post-escolar y por otro, una práctica destinada a aquellos que quedaron fuera del sistema educativo. Se puede pensar a la misma en términos de dispositivos de sostén y acompañamiento para el elegir, en lugar de la habitual denominación “orientación vocacional” asociada popularmente a la elección de carrera universitaria, en la medida que ésta deja afuera la inmensa variedad de contextos, situaciones y sujetos que se enfrentan a las problemáticas de buscar y encontrar un hacer

Como segunda referencia, se toma la investigación sobre “Las anticipaciones de futuro de jóvenes en situación de vulnerabilidad socio-educativa” Aisenson, G., Legaspi, L., Czerniuk, R., Valenzuela, V., Bailac, K. S., Virgili, N.A. y Miguelez, V. V. (2017) que desarrolla el grupo de investigación en Psicológica de la Orientación, la cual tiene como objetivo comprender el modo en que los adolescentes en situación de vulnerabilidad socio-educativa visualizan y se relacionan con su futuro. El Proyecto de investigación propone continuar en la línea de las investigaciones realizadas por el equipo mencionado y ampliar de esta forma el conocimiento acerca de cómo construyen sus trayectorias de vida los jóvenes de sectores sociales vulnerables, considerando las interacciones e inserciones significativas de los jóvenes en diversos contextos y los procesos subjetivos en juego analizando la temporalidad de las experiencias vividas, sus historias sociales y biográficas, así como el significado que adquieren para estos jóvenes de ambos sexos entre 16 y 18 años pertenecientes al circuito educativo de baja calidad y en situación de déficit educativo. En este sentido, varios autores desde la Psicología de la Orientación han resaltado la importancia de los contextos en la construcción

identitaria de los jóvenes, considerándola como el resultado de la interacción dinámica entre una persona en desarrollo y el contexto siempre cambiante.

En tercer lugar, se tiene en cuenta a Elsa Esther Pereyra (2012) *Generar y desarrollar micro-emprendimientos: El Caso de las mujeres de Palpalá- Universidad Católica de Santiago del Estero*, en donde se analiza el nuevo rol de la mujer en el mundo del trabajo de Palpalá, Jujuy después del proceso de privatización del establecimiento de fabricaciones militares Altos Hornos Zapla, en 1992. A partir de la definición de un nuevo esquema sociolaboral se crean en la ciudad nuevas condiciones de existencia. Este trabajo define un nuevo perfil social del emprendimiento económico liderado por las mujeres en un contexto de crisis.

A partir de un enfoque interpretativo, se describe el comportamiento de un grupo de actores económicos en un marco situacional. El estudio combina el análisis de casos desde un punto de vista etnográfico con otro de orientación sociológica. Se diseña un marco de análisis que surge de los datos recogidos a partir de la exposición de 12 casos.

Entre las principales conclusiones se destacan la importancia del entorno sociocultural en la conformación de actitudes emprendedoras, dichas actitudes aparecen en todos los casos desde la infancia; la preparación académica profesional no implica contar con capacidades emprendedoras, incluso puede ser un obstáculo; para desarrollarlas es más importante la experiencia práctica y las actitudes personales (posibilidad de adaptarse a los cambios, persistencia, lectura del contexto, etc.), la capacitación en gestión de microempresas y el apoyo crediticio impulsados por el municipio ha generado impactos concretos en el desarrollo de las unidades empresariales y la ausencia de cambios en las mentalidades y en los discursos sobre las responsabilidades compartidas por ambos sexos y sobre los derechos de las mujeres en relación al tiempo libre.

Como cuarto antecedente se plantean los aportes de Clark, González y Nanzer (2012) en su estudio sobre *Inclusión Social de Jóvenes Socialmente Vulnerables en relación con el Estudio y el Trabajo*, en donde buscan conocer las necesidades y dificultades de los jóvenes de nivel educativo medio perteneciente a sectores socialmente vulnerables en relación a sus proyectos vocacionales ocupacionales. El interés surge en base a que, en la realidad institucional de la Universidad, se observa

escasa demanda de orientación vocacional de alumnos pertenecientes a estas instituciones educativas, a esto se suma la importancia que el mismo está dirigido a los jóvenes, población en riesgo por ser la franja en que más frecuentemente se manifiestan sintomáticamente las adversidades sociales, como son la violencia, las adicciones, conductas delictivas, deserción escolar, etc.

Partiendo de las preguntas acerca de ¿Cuál es la realidad de estos jóvenes? ¿Cuáles son sus proyectos personales? ¿Cuáles son sus expectativas, necesidades y dificultades? Se destaca que los jóvenes del estudio pertenecen a sectores socialmente vulnerables, entendiendo esto como sectores menos favorecidos desde el plano económico, social que incide y atraviesa la subjetividad de los jóvenes complejizando el desarrollo de los proyectos. Los objetivos fueron identificar características demográficas de la población, analizar las expectativas en relación con el proyecto vocacional ocupacional, detectar necesidades, inferir obstáculos y promover dispositivos de intervención. La metodología utilizada fue un estudio descriptivo, la población se compone de alumnos escolarizados de 5° y 6° año de instituciones del nivel medio públicas de la ciudad de Córdoba. La muestra seleccionada es de tipo accidental y está compuesta por 138 jóvenes entre 17 y 22 años de edad. La técnica de recolección de datos es un cuestionario semiestructurado. Se realizó un análisis cuantitativo y cualitativo de los mismos. A través de esta investigación se logró sistematizar y profundizar datos relevantes acerca de la problemática de estos jóvenes a los fines de repensar estrategias de intervención y prevención que permitan acompañarlos en sus transiciones.

Contribuyendo de esta manera a la inclusión social y a la formación integral de la juventud.

En quinto lugar, se toma como antecedente un diseño de un Centro para Emprendedores en una Escuela Profesional de Ingeniería aplicando el Modelo Lean Canvas - Edilberto Flores-Aguila (2019). El objetivo del presente trabajo fue diseñar un Centro para Emprendedores en una Escuela Profesional de Ingeniería de la Universidad Católica de Santa María (Arequipa, Perú).

Se determinó la intencionalidad emprendedora de los estudiantes, las limitaciones que perciben para crear una empresa y las expectativas de apoyo de la Universidad en la creación de empresas. En el contexto se analizaron los factores que

influyen en el desarrollo de la actividad emprendedora en la Universidad y se realizó un análisis FODA. El Plan de actividades del Centro demuestra que su implementación es viable. Además, el plan se valida por el impacto en la formación, capacitación de los estudiantes y apoyo en la creación de empresas. Se concluye que la generación de nuevas empresas por los futuros profesionales contribuirá al desarrollo social y económico de la región. Aportando las siguientes conclusiones: El análisis interno y externo en relación al emprendimiento empresarial son favorables y sustentan la creación de un Centro para Emprendedores. El perfil emprendedor de los estudiantes muestra un potencial emprendedor, sin embargo, los estudiantes valoran que la creación de una empresa demanda vencer una serie de obstáculos y es necesario entre otros estar capacitado; el Centro de Emprendedores brindaría apoyo en su formación y en la creación de empresas. Los estudiantes consideran que la Universidad debería entre otros formar a los estudiantes en la creación de empresas y desarrollar diversos programas para sacar adelante proyectos emprendedores e innovadores, brindar apoyo para crear modelos de negocios y asesoría personalizada, estas demandas son tomadas en cuenta en los objetivos a alcanzar por el Centro de Emprendedores propuesto. La aplicación del modelo Lean Canvas facilitó el desarrollo del proyecto de diseño tomando en cuenta que los conocimientos de las necesidades del cliente son importantes para determinar sus problemas y plantear soluciones, establecer los canales, flujos de ingresos, estructura de costos entre otros. El Plan de Emprendimiento propuesto considera diversas actividades para desarrollar siendo económicamente viable y necesario para los estudiantes en su formación y capacitación.

Como sexto antecedente, se tiene en cuenta la tesina de grado de Mercedes Andreu (2011) la cual indaga sobre la importancia que la comunidad educativa le asigna a la Orientación Vocacional-Ocupacional. La misma tiene como objetivo general, evaluar si las escuelas brindan este espacio, obligatorio según la Ley Nacional de Educación, número 26.206; establecer la manera adecuada de llevarla a cabo e indagar a psicopedagogos sobre el papel que desempeña la Orientación Vocacional-Ocupacional en las escuelas. En la misma se realizó un abordaje cualitativo a través de la técnica de entrevistas semiestructuradas (preguntas abiertas y cerradas) a alumnos, docentes y directivos pertenecientes a ciertas escuelas de la provincia de Santa Fe y de Buenos Aires. Siendo clasificados como como “informantes calificados”. Arribando en los

resultados, se pudo asegurar que los alumnos en las instituciones están muy interesados y preocupados en lo que respecta a su futuro. Adjudicándole un rol principal a los espacios de reflexión y ayuda ocupacional que la escuela les pueda brindar, sin embargo, se destaca que los alumnos eligen la modalidad para no separarse de sus amigos y no ven a esta elección, como una ayuda, para la decisión de la carrera a seguir. Se sostiene que a pesar de que está en los planes de muchos continuar sus estudios superiores, la mayoría no lo llevan a cabo por distintos motivos. En general algunos estudiantes no cuentan con el hábito de estudio; otros son apegados a sus familias y no soportan la lejanía; y en ciertas situaciones, la economía familiar no les permite este tipo de gastos. La argumentación se basa en que los estudios posteriores al secundario se practican más por imposición que por vocación propia de los alumnos. Con lo que respecta a los estudiantes, el 72% de los mismos, piensan que no todos pueden estudiar cualquier carrera. Por otro lado, el 60% aseguraron no saber cuáles son las profesiones necesarias e imprescindibles para la ciudad. Solamente uno de los 25 alumnos encuestados, contestó que en el año 2011 piensa trabajar y no continuar con sus estudios. Por lo que el 96% aseguró que iba a continuar sus estudios y, por último, el 42% de los encuestados han consultado con sus padres con respecto a qué carrera estudiar, seguido por el diálogo con otras personas como 8 estudiantes de la carrera a seguir, o a otros profesionales (22%) y a sus amigos, siendo elegido por el 21% de los alumnos. Como interpretación preliminar, se pudo asegurar que los actores institucionales tienen una visión de la problemática enriquecedora y que, los estudiantes, tienen una visión reducida respecto a otras variantes al estudio.

Marco teórico.

Introducción.

Uriarte Arciniega, Juan de Dios (2005) plantea que la edad adulta, es una de las etapas más amplias del ciclo de vida, se estima que el inicio de la edad adulta viene determinado no tanto por la edad cronológica sino por los acontecimientos sociales y los retos a los que se enfrentan los jóvenes en la década de los 20 años: finalización de los estudios, primer empleo, vida en pareja, matrimonio, paternidad, responsabilidad, etc. Pero, en las sociedades avanzadas el reloj social parece que se está retrasando: ciertas tareas, normas y expectativas consideradas adecuadas para una determinada edad se realizan de manera más imprecisa, a distintos ritmos según los grupos sociales implicados: formación, nuevas formas de convivencia, retraso en la maternidad, movilidad social, cambios de los valores, etc. Entre los 20 y los 30 años muchos jóvenes adquieren el estatus de edad adulta al mismo tiempo que persiste la dependencia personal, familiar, económica. En la adultez emergente, entre los 18 y los 25 años grupos de jóvenes coetáneos se sienten de manera diferente respecto al estatus de edad: unos se sienten aún adolescentes, otros adultos, unos terceros ni una cosa ni otra.

Así se explica que en la transición a la edad adulta temprana las variables de carácter relacionadas con la madurez psicológica tienen tanta importancia como los acontecimientos sociales normativos.

K. Schaie y S. Willis (2003) señalan que son cinco los acontecimientos sociales que marcan el inicio de la vida adulta: La finalización de la formación académica y profesional; el trabajo y la independencia económica; el vivir independiente respecto de los padres; el matrimonio y tener el primer hijo. Destacan fenómenos sociales semejantes y las implicaciones en los cambios de roles sociales, con las consiguientes modificaciones en los procesos psicológicos subyacentes: Identidad, auto concepto, responsabilidad, estabilidad emocional, etc.

En las últimas décadas se ha observado grandes cambios en las formas de vida de las personas que entran en la etapa de adultez y eso en gran parte se debe a como transitaban su adolescencia y niñez.

La orientación vocacional y laboral es un espacio de búsqueda y un proceso de ayuda. Un conjunto de prácticas donde a través de diversas actividades, los entrevistados pueden pesquisar y/o visualizar dudas con respecto a su futuro, divisar la decisión del rumbo académico o laboral que va a tomar su vida.

A su vez se tienen en cuenta diversos factores como los intereses, sus gustos personales, historia de vida, entre otras.

El mundo del trabajo y sus cambios a lo largo del siglo XXI.

Desde mediados de la década del 70, varios países de América Latina sufrieron transformaciones respecto al rol del Estado, que pasó de ocupar un lugar preponderante como organizador social a dar lugar a la preeminencia del mercado y sus lógicas.

En Argentina, la dictadura militar que se instaura en 1976 instaló un nuevo régimen de acumulación del capital que buscaba modificar la estructura económica y social en pos de disolver las bases materiales de la alianza entre el trabajo y la burguesía nacional, con el objetivo de restablecer unas relaciones de dominación más permanentes (Basualdo, 2006).

La redistribución del ingreso fue entonces un hecho fundacional de la última Dictadura con la consecuente caída del salario real y la disminución de la participación de los asalariados en el PBI, a lo que se fue sumando un alza en la desocupación, producto del profundo proceso de desindustrialización que se iniciaba.

Este modelo de valorización financiera quedó expresada en la reducción de la economía real a partir de la desindustrialización; disminución de la mano de obra y aumento la pobreza; achicamiento del mercado formal de trabajo y expansión de la economía informal; pérdida de la capacidad de regulación por parte del Estado; deterioro de los servicios sociales y públicos.

Esta globalización económica y financiera presente ya en los años 70, pero acelerada desde mediados de los 80, implicó entonces para los países de la región “profundas transformaciones en las bases sociales de los Estados y más en general una reestructuración de las relaciones entre Estados, mercados y sociedades” (Vilas, 1997: 90).

Según Southwell (2009), este reposicionamiento del Estado-Nación se distancia del rol que había adquirido durante gran parte del siglo XX más vinculado con el desarrollo de un sistema de protección que buscaba garantizar el cumplimiento de los derechos sociales y laborales de la población. De la mano de la expansión del pensamiento neoliberal, el bienestar ya no aparece como un derecho sino como una oportunidad que cada uno, de modo individual y según sus posibilidades, debe aprovechar.

Otro cambio fundamental de estos procesos iniciados a fines del siglo XX en el mundo occidental son los desplegados en el modelo de organización de la producción y los profundos efectos sobre el mundo del trabajo.

Anteriormente, el modelo de producción estaba asociado a la fábrica, al empleo asalariado y a la organización jerárquica, y se regía bajo una serie de valores que Zygmunt Bauman (1998) denominó como ética del trabajo.

Bajo esta forma, el trabajo era un valor en sí mismo; esforzarse, no estancarse, casi no descansar, el esfuerzo y la gratificación postergada eran las premisas básicas de esta ética, asociada a la promesa moderna de progreso. Pero fundamentalmente alrededor del trabajo se organizaban también los otros aspectos de la vida, porque “El trabajo era el principal factor de ubicación social (...) la pregunta ‘quién es usted’ se respondía con el nombre de la empresa en la que se trabajaba y el cargo que se ocupaba” (Bauman; 1998: 34).

A diferencia de esto, el modelo de producción y de trabajo flexible de la actualidad permite una adaptación rápida y permanente a los cambios del mercado para amoldar la producción a las demandas de los consumidores. La nueva economía global permite asimismo realizar transacciones en tiempo real y supone que las estrategias de mercado ya no están ancladas a un territorio específico y delimitado. El trabajo, en cambio sigue siendo local porque está determinado por las fronteras territoriales y por el hecho de tratarse de individuos que viven en un contexto cultural determinado y requieren afirmarse en el mismo.

Cabe destacar que no se puede dejar de reconocer que en una misma sociedad conviven distintas modalidades de empleo, una que se vincula con trabajos más estables, efectivos y en blanco, y otra más flexible, donde el trabajo es a corto plazo, circunstancial o con contratos.

Al respecto Beck (2001), se refiere a estas dos modalidades dando cuenta de la manera en que el trabajo normado ha sido reemplazado por el trabajo sin normas. En palabras de Sennett (2000), los trabajadores flexibles deben estar abiertos al cambio, asumir riesgos, formarse permanentemente, adecuarse a las variaciones del trabajo y de tareas, lo que genera pocas seguridades y muchas ansiedades. Al mismo tiempo, plantea que se mantienen algunos trabajos caracterizados por formas más rígidas y más estables, por la rutina y una mayor dependencia de reglamentos y procedimientos formales, en los que existen posibilidades de planificación de una carrera. Sin embargo, en estos tiempos existe una tendencia que se orienta a que nuestras identidades se constituyan más desde la incertidumbre, el cambio y el riesgo, que, desde la seguridad, la planificación y la estabilidad. Otro rasgo de la sociedad actual es la pérdida de peso relativo del trabajo físico con respecto al trabajo intelectual, que implica conocimiento y capital.

Es decir, estas transformaciones en el mundo productivo afectan los sentidos adoptados por el trabajo, dado que antes conferían identidad a los sujetos que se definían a partir de la actividad laboral desarrollada y actualmente el trabajo se desdibuja como lugar central en la definición de la identidad y como ordenador de la vida social.

Frente a la caída de los meta relatos basados en la promesa del progreso y la igualdad aparecen otras formas de ser en el mundo más vinculadas con la idea de la gratificación inmediata, vivir el momento, y la realización personal como modo de responder a un futuro incierto que no se puede programar ni predecir.

En un contexto caracterizado por la vertiginosidad de los cambios, se dificulta pensar una educación que se oriente hacia la estructura laboral en forma lineal y articulada o una educación vinculada con la demanda del momento.

Por otro lado, estos cambios también se traducen en precarización laboral, sobre todo para grandes sectores de la sociedad que han perdido conquistas sociales vinculadas a los derechos laborales garantizados.

Retomando a Sennett (2000) analiza los efectos que la flexibilización y precarización laboral, junto con la individualización de lo social y la transformación del lugar del Estado, tienen sobre la constitución de las subjetividades. Resulta interesante observar cómo el autor describe las características de este tiempo, donde las empresas

proponen formas de trabajo inestables y cambiantes que suponen abandonar la idea de pensarse en un trabajo a largo plazo. A raíz de ello, se propone desmitificar el efecto supuestamente liberador de la idea de vivir el momento. El supuesto placer que debemos sentir al aprovechar el corto plazo es más una imposición que una decisión libre y voluntaria y que puede producir múltiples experiencias a la deriva. Esta aceleración vertiginosa del tiempo, que se diferencia de la linealidad del tiempo moderno, da lugar al surgimiento de otros valores sociales como la innovación permanente, la posibilidad de adaptarse a los cambios, de competir en la búsqueda del éxito, de consumir los productos que ofrece el mercado y de disfrutar de ese presente a partir del vértigo del cambio permanente.

A continuación, se conceptualizarán conceptos fundamentales para ayudarlos a realizar el proceso de orientación vocacional y laboral, pensando en sus experiencias previas, para incentivarlos en futuros cambios, brindándoles las herramientas necesarias para poder proyectar su futuro.

Las primeras políticas públicas en orientación vocacional

Las primeras políticas públicas en orientación vocacional estuvieron relacionadas con las demandas que las incipientes sociedades capitalistas industriales iban imponiendo a la población. Se requerían técnicos provenientes del campo de la psicología y la psicotecnia dotados con capacidades para medir aptitudes, intereses, habilidades, rasgos de personalidad que posibilitaran efectuar un proceso de adaptación de los individuos a las necesidades que el mundo del trabajo exigía.

Sergio Rascovan (2015) plantea que en la Argentina, dichas demandas tuvieron su apogeo alrededor de la mitad del siglo XX con el fuerte desarrollo industrial generado por el proceso de sustitución de importaciones. Durante ese período, el Estado Nacional fue protagonista central de la vida social. Eran tiempos en que el Estado establecía normas claras y precisas de lo que pretendía. Tiempos de disciplinamiento — podríamos agregar hoy— en los que el profesional-técnico, nombrado orientador, debía evaluar a los individuos para optimizar la elección y ejecución de diferentes actividades que permitieran obtener beneficios personales y colectivos. Sin duda, los discursos que sostenían estas prácticas tenían un carácter sustancialista, lineal y determinista propios

del paradigma moderno positivista. Su finalidad era ajustar a las personas a los puestos de trabajo. De esta forma, la orientación vocacional, también llamada profesional, hasta la mitad del siglo XX fue, en nuestro país, una cuestión de Estado.

Como señala Hugo Klappenbach (2005), en dicho contexto, la orientación profesional llegó a alcanzar rango constitucional tras la reforma de 1949, cuando fue incorporada en el artículo 37, el cual reconocía los derechos del trabajador, la familia, la ancianidad, la educación y la cultura:

“La orientación profesional de los jóvenes, concebida como un complemento de la acción de instruir y educar, es una función social que el Estado ampara y fomenta mediante instituciones que guíen a los jóvenes hacia las actividades para las que posean naturales aptitudes y capacidad, con el fin de que la adecuada elección profesional redunde en beneficio suyo y de la sociedad” (Klappenbach, 2005, pp.23)

La orientación vocacional nunca llegó a establecerse en la Argentina de manera efectiva en el conjunto del sistema educativo. No obstante, podríamos reconocer cierta intencionalidad política de promover un desarrollo teórico y técnico de diversos instrumentos de medición, como vehículo para establecer criterios y normas de clasificación en función de las aptitudes, capacidades, habilidades y rasgos de personalidad.

Tal como sostenía por aquellos años Emilio Mira y López (1947), la orientación profesional como política pública solamente puede ser llevada a cabo por un centro oficial, que cuente con la posesión de todos los datos estadísticos que se requieren para efectuarla y, además, los revise periódicamente y los reajuste, de acuerdo con la marcha de los acontecimientos. En la Argentina, al igual que en el resto del mundo, las primeras prácticas de la orientación como políticas de Estado tuvieron su fundamento en la modalidad psicotécnica. Por ello, las críticas se dirigieron al fundamento teórico y así advino —en nuestro país— la modalidad clínica como una práctica que intentó restituir al sujeto como protagonista de su elección. Evidentemente, la temática del respeto por la subjetividad y la singularidad de la vida individual en el sistema capitalista hizo que el debate se desplazara del papel del Estado en la educación y la orientación a la discusión teórica entre modalidad psicotécnica y clínica. El surgimiento formalizado de

la estrategia clínica, al tiempo que confrontaba con la modalidad psicotécnica, invisibilizaba la dimensión social. Es decir, la disputa teórico-ideológica por la verdad acerca de lo vocacional (puntajes, resultados que toman al sujeto como objeto de medición versus historia personal, conflictos, expectativas como 23 ministerio de educación Orientación vocacional y escuela secundaria material de distribución gratuita construcción subjetiva y deseante) encubrió la discusión sobre la responsabilidad del Estado en el abordaje de estas problemáticas.

A partir de la vuelta a la democracia a fines del año 1983 se retomó la discusión sobre el papel de la orientación vocacional y el Estado. La legitimidad de la práctica no fue suficientemente acompañada por la legislación. Recién en el año 1993 se promulgó en nuestro país una Ley Federal de Educación (N° 24.195) que solo en el apartado derechos y deberes de los miembros de la comunidad educativa se refería a la orientación.

En el Capítulo I se proyectaba que los educandos tenían derecho a recibir orientación vocacional, académica y profesional, ocupacional que posibilite su inserción en el mundo laboral o la prosecución de otros estudios.

Más de diez años después, a fines de 2006, se promulgó la Ley de Educación Nacional (N°26.206), que reemplaza a la precedente. En el artículo 30 del capítulo IV, sostiene que los sujetos que cursen el nivel secundario en todas sus modalidades tienen derecho a desarrollar procesos de orientación, para permitir una adecuada elección profesional y ocupacional.

Por otra parte, en el artículo 126 del capítulo VI, título X, señala que los/as alumnos/as tienen derecho, entre otros, a:

Art f. Recibir orientación vocacional, académica y profesional-ocupacional que posibilite su inserción en el mundo laboral y la prosecución de otros estudios. [...]

g. Participar en la toma de decisiones sobre la formulación de proyectos y en la elección de espacios curriculares complementarios que propendan a desarrollar mayores grados de responsabilidad y autonomía en su proceso de aprendizaje.

Hay que señalar que el Consejo Federal de Educación debe garantizar, por ejemplo, el desarrollo de prácticas de orientación vocacional, supone reconocer el papel del Estado en las problemáticas subjetivas referidas al desarrollo de las trayectorias

vitales, los procesos de transición entre niveles educativos y la inserción en el mundo laboral.

Políticas implementadas en los últimos años.

La Ley 25.575 sancionada en 2002, está destinada a promover acciones de orientación vocacional-ocupacional en los niveles de Educación General Básica (tercer ciclo) y Educación Polimodal del Sistema Educativo Nacional.

La misma propone lineamientos y pautas para la eficiente ejecución de programas específicos, asesoramiento sobre la normativa legal y colaboración con los organismos técnicos del Ministerio de Educación en diseños curriculares y todo lo concerniente a la orientación vocacional-ocupacional.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (2021) propone un programa llamado “Jóvenes con Más y Mejor Trabajo”, en el cual se espera generar oportunidades de inclusión social y laboral a través de la participación en distintas actividades de capacitación y orientación. El mismo está dirigido a jóvenes de entre 18 y 24 años que quieran acceder al mundo del trabajo.

A través de la firma de estos Convenios se pone en valor la articulación entre las Universidades Públicas y las políticas de empleo y formación, acercando a los jóvenes en situación de desempleo, oportunidades de capacitación y la posibilidad de vincularse con profesionales en ámbitos Universitarios para la construcción de su proyecto ocupacional.

A través de las acciones se aportarán recursos para distintas Universidades Nacionales para la realización de Cursos como; Introducción al Trabajo y Apoyo a la Empleabilidad e Integración Social, estimando que más de 3500 jóvenes participarán en ellos.

Resiliencia en los ámbitos educativos y de formación profesional.

El término resiliencia define la capacidad que tienen las personas para desarrollarse psicológicamente con normalidad, a pesar de vivir en contextos de riesgo,

como entornos de pobreza y familias multiproblemáticas, situaciones de estrés prolongado, centros de internamiento, etc. Se refiere tanto a los individuos en particular como a los grupos familiares o escolares que son capaces de minimizar y sobreponerse a los efectos nocivos de las adversidades y los contextos desfavorecidos y deprivados socioculturalmente (Uriarte, 2005).

La resiliencia es una novedosa perspectiva sobre el desarrollo humano, contraria al determinismo genético y al determinismo social, que explica esa cualidad humana universal que está en todo tipo de personas y en todas las situaciones difíciles y contextos desfavorecidos que permite hacer frente a las adversidades y salir fortalecido de las experiencias negativas (Vanistaendel, 2002). No es una característica con la que nacen o que adquieren ciertos niños, sino un conjunto de procesos sociales e intrapsíquicos que posibilitan tener una vida sana en un medio insano (Rutter, 1990).

Resiliencia en adultos.

Las cualidades personales más importantes que facilitan la resiliencia han sido descritas como: a) autoestima consistente; b) convivencia positiva, asertividad, altruismo; c) flexibilidad del pensamiento, creatividad; d) autocontrol emocional, independencia; e) confianza en sí mismo, sentimiento de autoeficacia y autovalía, optimismo; f) locus de control interno, iniciativa; g) sentido del humor; h) moralidad.

Estas y otras características individuales asociadas a la resiliencia no son innatas sino que proceden de la educación y, por lo tanto, pueden aprenderse (Higgins, 1994). Las cualidades que llevan a la resiliencia se construyen en la relación con el otro, del mismo modo que el desarrollo normal o los trastornos psicológicos. Para bien o para mal estamos modelados por el trato y las miradas de los demás (Cyrulnick, 2004). Los adultos que se ocupan del niño, los que le procuran atenciones, los que le quieren y valoran pueden promover la resiliencia. En la infancia y adolescencia, la figura del profesor y, en general, las experiencias escolares se convierten en constructores especiales de resiliencia. En los primeros años de la escolaridad el profesor puede ser enormemente admirado y actos que para otros son intrascendentes pueden tener especial significación para niños procedentes de hogares conflictivos.

Cuando los padres no han creado un vínculo afectivo protector y estable, el profesor puede resultar una figura sustitutoria y la experiencia escolar en su conjunto una oportunidad para la restitución o compensación de un niño que sin éxito escolar habría derivado hacia la inadaptación (Cyrulnick, 2002).

Indicadores de exclusión educativa.

Los principales indicadores de la exclusión educativa son: la falta de escolarización en la etapa obligatoria, primaria y secundaria o en la etapa infantil; el desfase curricular con respecto a los compañeros, el abandono temprano del proceso educativo y el absentismo escolar. Aunque las deficiencias educativas tienen menor incidencia en la exclusión social, en comparación con los ámbitos social, económico y laboral, ciertamente suponen una situación de desventaja e indefensión para la vida cotidiana (Raya, 2006).

Además, en muchas ocasiones, los problemas educativos se acumulan a los problemas familiares, económicos y de salud, colocando a quienes los sufren en una situación de mayor indefensión.

Aproximadamente el 20% de los fracasados en la enseñanza obligatoria abandonan casi definitivamente el sistema escolar y la formación reglada, pero no necesariamente para incorporarse al mundo laboral. Es una deserción escolar seguida de unos años de inactividad formativa y laboral. En consecuencia, muchos alumnos que forman parte del fracaso escolar en la escuela obligatoria y que no obtienen una formación cualificada y formalmente reconocida con posterioridad, y que, a su vez, carecen de conocimientos en las nuevas tecnologías e idiomas, configuran el futuro colectivo de riesgo de exclusión social.

Las carencias formativas llevan a los jóvenes a una posición de fragilidad y vulnerabilidad, a situaciones de desventaja laboral y social y, en consecuencia, su desarrollo personal se ve afectado, lo que se refleja en su bajo auto-concepto, irritabilidad, relaciones sociales inadecuadas, conductas de riesgo, etc. Estos jóvenes salen del sistema escolar cargados de frustración y de fracasos acumulados, con un sentimiento de falta de competencia, rechazan a las instituciones, tienen problemas de

autocontrol de su conducta y baja autoestima, lo que les hace especialmente vulnerables e influenciables por los más media.

En definitiva, en el itinerario social de los menores procedentes de entornos con carencias sociales y afectivas, el fracaso escolar es un indicador relevante de riesgo de exclusión social porque reduce notablemente las posibilidades de inserción laboral y los ingresos económicos potenciales y, por tanto, tiende a reproducir las condiciones de pobreza que conducen a la exclusión.

Conceptualización de orientación vocacional.

La definición de Orientación Vocacional, formulada por La Asociación Norteamericana de Orientación Vocacional (1937) de acuerdo con una cita recogida por Crites en su Psicología Vocacional es “el proceso por el que se ayuda a alguna persona a elegir una ocupación, a prepararse para ella, ingresar y progresar en ella” Lopez Bonelli (2003: 51), y alude a un proceso sistemático, como forma de ayuda psicológica con características de esclarecimiento, cuyo objetivo es que los consultantes elaboren su identidad vocacional y movilicen su capacidad de decisión autónoma con el fin de satisfacer sus propias necesidades, en relación con el contexto histórico- cultural y la situación concreta en que su elección tiene lugar.

Cuando se habla de proceso se hace referencia a las series de actos u operaciones que conducen a un fin determinado. Esta autora se ha detenido en conceptualizar acerca del proceso y de los factores internos que influyen en la elección de profesión o carrera.

El termino profesión plantea que es cualquier actividad social vinculada a alguno de los aspectos (económicos, cultural, técnico, científico político, etc.) del desarrollo y progreso de la sociedad, ara cuyo ejercicio se exige haber cursado un plan de estudios aprobado por las instituciones de educación (Sapiens, 1958).

El mismo autor distingue profesión, de oficio de la siguiente manera: oficio es cualquier actividad socia vinculada a alguno de los aspectos ya señalados, pero para lo cual no se requiere el cumplimiento de la exigencia demandada por la profesión.

De acuerdo con Rodolfo Bohoslavsky (1984) la orientación vocacional es un campo de actividad de los científicos sociales, que abarca diferentes dimensiones o ejes

que van desde el asesoramiento en la elaboración de planes de estudio hasta la selección de becarios cuando el criterio selectivo es la selección.

Adriana Gullco y Gloria Di Paola (2013) plantean que nuestro país se caracteriza por una larga crisis de sus estructuras socioeconómicas y por la ausencia de un proyecto nacional convocante que favorezca la aparición de actividades productivas y científicas que lo refuercen y consoliden en función de anticiparse a un futuro distinto. Esta situación se afianza por las actitudes que valorizan más el consumo indiscriminado en ciertos sectores que la satisfacción de las necesidades reales.

Como se nombró anteriormente, no es posible predecir cuales van a ser los hombres y mujeres necesarios en cada área. Por ello, parte de la prevención del fracaso consiste no en adivinar lo que va a ocurrir, sino fundamentalmente en estar preparado para generar respuestas a los acontecimientos nuevos. Esto remite al lugar de la imaginación y la inventiva en el marco de la crisis. En la medida en que estas replantean las estructuras anteriores y por lo tanto nos crean un estado de peligrosa confusión la posibilidad de salida tiene fundamentalmente dos variantes: la repetición (muy ligada a la estructura de personalidad previa) o la creación.

La repetición suele llevar a estereotipias. La creación tiene que ver con salidas nuevas, con la inventiva y con poder imaginar nuevas configuraciones de viejas situaciones. Por supuesto que muchas veces en la resolución de las crisis aparecen ambas posibilidades. A veces entre mezcladas, pero lo importante es esta posibilidad individual y grupal de encontrar respuestas distintas.

Concepto de elección y orientación

López Bonelli (2003), invita a entender la elección y orientación como un proceso. Es importante que los jóvenes y adultos logren hacerse cargo de la idea de transformación que el término mencionado implica. Como todo proceso, el de elección es direccional puede acelerarse, detenerse, prolongarse.

Este concepto se dirige hacia el logro de una identidad expresada en términos de roles vocacionales-ocupacionales (Aisenson, D., 1968).

Concepto de Identidad.

La identidad vocacional se expresa en términos de roles ocupacionales. El rol ocupacional es el aspecto dinámico del estatus y está vinculado con la conducta esperada de un individuo en función de su profesión. Al individuo se le van ofreciendo distintos roles que van introyectando, aunque no tengan todas las mismas características, ni el mismo peso. Puede llegar a formarse un ideal de sí mismo en función de su rol diferencial y comienza a adquirir, en relación con el sistema de clasificación que tiene vigencia en su sociedad, características que lo distinguen más claramente de sus semejantes en quienes percibe otras posiciones o roles (Grinberg, L. y Grinberg, R., 1971).

“El término identidad aparece adecuado para intentar crear un modelo de los problemas de orientación vocacional, porque se patentizan las dos vertientes que intervienen en la elección de una profesión u ocupación: la mismidad social y la continuidad interior” (Bohoslavvsky, R Op. Cit. López Bonelli. 2003, pp.37)

Aparece la identidad como una idea integradora que supone relación consigo mismo y con los demás.

López Bonelli (2003) de acuerdo a lo que describe, la identidad personal y vocacional es más que una suma, es una estructura, una Gestalt, incluye todas las identificaciones aisladas, pero también las altera integrándolas en una totalidad. Puede entenderse la identidad ocupacional como la autopercepción a lo largo del tiempo en termino de roles ocupacionales. Esto supone saber qué es lo que se quiere hacer, de qué manera y al estilo de quién. La identidad vocacional es la respuesta al por qué y para qué se elige determinado rol ocupacional.

Concepto de vocación

Desde este punto de vista se entiende que la vocación se va construyendo de a poco, atada por las identificaciones a la historia de cada individuo, pero además redefinida en cada crisis como otros aspectos de la identidad. En expresión de

Fernández Moujan (1979) es posible que la lucha por la identidad es la misma lucha que la de lograr la vocación, ya que tener identidad es la vocación por excelencia.

Vocación proviene de *vocare*, llamado. Pero ¿Qué clase de llamado? Es indudablemente un llamado interno para ocupar un lugar entre los demás. No es posible suponer que ese llamado está dado de antemano, muy por el contrario, se construye con cada experiencia, se modifica con el devenir externo e interno. Hace falta trabajar mucho con las posibilidades internas para que este llamado adquiriera un sentido, para descubrir qué lugar desea el joven/adulto en el mundo de los otros, que es también su propio mundo. La vocación no se descubre, más bien se construye, como parte de la parte de la propia identidad. Las personas pueden sorprenderse cuando se ponen de manifiestos ciertos aspectos de sí mismos, pero en realidad no los ignoraban, faltaba tal vez una cierta configuración que les diera sentido.

Tomando lo anterior, la vocación no tiene por qué ser permanente. La elección no es de otro para siempre. Es muy posible, a lo largo de la vida, cambiar de proyecto y eso no implica necesariamente un fracaso. Fracasa más aquel que no puede flexibilizarse para los cambios, que el que decide cambiar proyectos. Hay una búsqueda esencial en cada persona que abarca también la vocacional, que jamás se agota. Siempre puede haber otro horizonte.

Muchas veces los jóvenes/adultos, necesitan sentirse seguros diciendo: “esto es”, aunque logren decirlo con convicción esperamos que a lo largo de una carrera o una actividad laboral vuelvan a dudar muchas veces. Y, en todo caso, elijan nuevamente lo mismo, lo desarrollen, lo modifiquen o lo cambien. Esto atañe a la naturaleza misma de la persona.

A pesar de focalizar habitualmente la elección vocacional en los adolescentes que egresan de la escuela media, se debe incluir en este análisis a otros sectores que frecuentemente solicitan ayuda frente a sus elecciones vocacionales tales como: Los jóvenes que han entrado en crisis con sus anteriores elecciones y los adultos de la mediana edad que desean volver a formular sus elecciones previas o elegir un nuevo trabajo, estudio o actividad.

Modalidades en orientación vocacional.

De todo lo dicho anteriormente se deduce la necesidad de encontrar una modalidad de hacer O.V que tenga presente la dinámica de la elección y el contexto en el que ésta se realiza. Una orientación vocacional que plantee las dificultades que incluye realizar una elección, ya que implica el logro de la identidad persona; pero que a la vez se efectúe dentro de una realidad social que atraviesa una profunda crisis de valores y objetivos. A partir de estas consideraciones es que se intenta definir la modalidad preventiva en O.V.

Gullco, Adriana y Di Paola, Gloria (1993) plantan la posibilidad de instrumentar un cambio dentro de una situación de crisis vital. Opera en la búsqueda de la identidad vocacional o profesional, incluyendo el reconocimiento de identificaciones duelos y tendencias reparatorias y la necesidad de participación en una sociedad en crisis. Dicho cambio tendrá en cuenta la percepción de la realidad teñida con los valores articulares del consultante, potenciando su capacidad de una elección acorde a estos. De este modo podrá elaborar el reconocimiento de las determinaciones sociales que afectan su decisión y que pueden anticipar una actitud transformadora.

Esto no implica una definición cerrada en si misma sino un principio ordenador que organice el pensamiento en función del objetivo. ¿Cuál es el objetivo de esta modalidad de hacer O.V?

Se sabe, ante todo, por la experiencia clínica, que los consultantes muchas veces solicitan orientación (y en esto no se excluye a los que no son adolescentes) para obtener:

- Seguridad sobre lo que pensaron o piensan en relación con un proyecto de vida.
- Ayuda para elaborar sus duelos y reconocer las propias identificaciones.
- Apoyo para realizar una elección a pesar de las dificultades del contexto.
- Conexión con el mundo laboral y estudiantil y las posibilidades que éste ofrece.
- Esclarecimiento sobre sus principales características, sus aptitudes y actitudes frente a la elección.

En reiteradas ocasiones se puede pedir permiso/aprobación del adulto profesional (figura de autoridad) para legitimar su inserción en el mundo del estudio y del trabajo.

Sobre esta lectura de la demanda es que se estructuran los objetivos de la modalidad preventiva de hacer orientación vocacional como la posibilidad de desarrollar un proceso que tienda al esclarecimiento de situaciones personales y grupales frente a la elección, el proyecto de vida y su ubicación en las posibilidades que brinda el contexto.

Para el logro de estos objetivos generales se tiene en cuenta las siguientes formas de abordaje:

- La comprensión de conductas defensivas frente a la confusión (dudas, pseudoelecciones, etc.)
- El reconocimiento y la discriminación de los propios sentimientos y necesidades en relación al entorno familiar y social.
- La elaboración de los duelos.
- La elaboración de un proyecto como búsqueda de una salida de la crisis.
- El descubrimiento de los valores grupales y comunitarios (culturales) que avalen la pasividad de ubicarse en un contexto más amplio y posibilite imaginar creativamente nuevas respuestas tentativas.

Una característica fundamental de esta modalidad es la utilización del grupo como instrumento privilegiado de trabajo.

Etapas de la elección.

Así como el ideal del yo se establece sobre la base de identificaciones con los padres, sus sustitutos y los ideales colectivos constituyendo un modelo al que el sujeto quiere ajustarse, el ideal del yo en términos vocaciones ocupacionales, supone vínculos efectivamente afectivos hacia personas que realizan determinados ocupacionales.

Según lo planteado por López Bonelli (2003), se pueden distinguir períodos o etapas fundamentales en el desarrollo de la elección y elaboración de la identidad vocacional y en la formación de las respectivas imágenes profesionales.

1. Un periodo de elecciones fantaseadas-Este período está ligado a las primeras identificaciones, al deseo de ser grande. Son elecciones regidas por la función del placer. La perspectiva temporal esta, naturalmente distorsionada. La fantasía es ilimitada y sin ninguna relación medio- fin.
2. Periodo tentativo o de proyectos-Hasta los 17 años aproximadamente. La perspectiva temporal se objetiviza por el reconocimiento de un continuo entre el presente y el futuro, pero está aún muy ligada a la concepción de un tiempo subjetivos. El aumento de las presiones libidinales, la intolerancia a la frustración, la búsqueda de gratificaciones inmediatas interfiere con sus proyectos futuros, no siempre realistas. Hay, si, un mayor reconocimiento de sus intereses, a veces de sus aptitudes, pero la crisis normal de identidad que atraviesa le hace difícil concretar una imagen de sí mismo futuro.
3. Periodo de elección realista- A partir de los 17- 18 años. La progresiva resolución de las crisis adolescentes, por una parte, y las exigencias de la realidad, por otra, posibilitan la toma de conciencia de la necesidad de decidir.

A nivel intrapsíquico, el mayor desarrollo de las funciones Yoicas y una creciente adaptación de las responsabilidades y a nivel de realidad, la inminencia de su egreso de la escuela secundaria, llevan al adolescente a avances y retrocesos hasta la toma de la decisión vocacional. El periodo realista no tiene límites cronológicos tan claramente definidos como los periodos anteriores. Influyen más en este momento, la estructura y dinámica de la personalidad individual y las circunstancias ambientales.

Algunas personas tienen pocas dificultades y llegan espontáneamente a una elección satisfactoria, otros experimentan muchas dudas, indecisiones y aun fracasos.

Estos últimos se verán constantemente interferidos por sus conflictos sin poder dar el paso a una actitud realista: son los desorientados crónicos. Esta desorientación severa es una de las expresiones del conflicto psicopatológico y necesita atención terapéutica.

Ginszberg (1971) subdivide el periodo realista en tres subperíodos: exploración, cristalización y especificación.

En la etapa exploratoria los adolescentes revisan sus decisiones pasadas, eliminan muchas carreras y ocupaciones por considerarla inadecuadas, comprenden la

importancia de la selección y, en la medida en que toman conciencia del problema que significa elegir, lo asumen como propio.

En la etapa de cristalización llevan a cabo alguna transacción entre las diversas búsquedas y factores que influyen en su elección, por ejemplo, gustos, intereses económicos, duración de las carreras, posibilidades del mercado ocupacional, etc., y finalmente, dejan de explorar y comienzan a formular planes definidos para el futuro inmediato.

En la etapa de especificación se dan los pasos concretos para la obtención de los objetivos. A medida que se avanza, la elección se trona más definida, el sujeto comprende la necesidad de especializarse y resiste cualquier desvío de la dirección tomada.

El rol del orientador

Citando a Shugt (2019) en su tesis Vidal (2020) plantea que en todo proceso de orientación, quien tiene el rol fundamental es el sujeto que posee la problemática y tiene que lograr llegar a una solución y/o decisión. Por lo que el rol del especialista es únicamente de guía y asesoramiento. De este modo, sostiene que, el asesor es quien dirige y estructura el proceso, controlando la calidad de este, de la información vertida y de las acciones desplegadas. Mientras que el sujeto es quien debe cumplir con las tareas acordadas y las tomas de decisiones. Además, destaca que, este último es portador de una historia inter e intra subjetiva de vínculos y de identificaciones que han ido configurando su ser social. Esta autora también sostiene que el psicopedagogo, debe ofrecer al sujeto el lugar para indagarse a sí mismo. Ya que, es quien va a resignificar, va a ofrecer una particular manera de escuchar e interpretar, va a ayudar a la reconstrucción de la subjetividad, va a trabajar en los tiempos y al tiempo que el individuo requiera. En efecto sustenta que se debe comenzar una intervención indagando sobre el concepto de vocación, las aptitudes, intereses, competencias, hábitos, etc. propios del 18 consultante: su realidad sociocultural; y, el conocimiento de sus aspiraciones y fantasías.

Para llevar adelante la intervención, según Müller (2007) es necesario procesar toda la información aportada por el consultante pensando y reflexionando de acuerdo

con el propio marco referencial teórico, que va a permitir organizar e interpretar los datos, para luego, poder operar, es decir, actuar estableciendo el encuadre de trabajo, interpretando, señalando, dando consignas y esclareciendo dudas.

La misma autora, señala las siguientes cualidades que debería tener todo orientador:

- Sólida formación teórica en psicología evolutiva y educacional, dinámica de grupos, técnicas de exploración de la personalidad, psicopatología, realización de entrevistas clínicas y teoría psicoanalítica.
- Práctica Clínica, que incluya análisis personal, supervisión, intercambios de equipo (trabajo interdisciplinario) y formación de posgrado.
- Empatía con cada consultante.
- Distancia óptima, manteniendo siempre el equilibrio entre el ponerse en el lugar del otro y el confundirse con él.
- Reconocimiento de su propia ideología y posicionamiento profesional.
- Participación activa y acompañante, sin dirigir e imponer pautas, pero con posibilidad de proponer actividades informativas. Destaca, también, la importancia de trabajar como acompañante en el proceso de reflexión y clarificación respecto de sí mismo y de las condiciones educacionales, sociales y laborales, para que el consultante pueda llegar a definir una alternativa personal, un trayecto de estudio, un trabajo.

Marco metodológico.

Planteo del problema.

- El siguiente proyecto busca crear un espacio de orientación laboral y educacional en alumnos de centros de formación profesional.

Objetivo General:

- Brindar las herramientas necesarias al alumnado para una adecuada inserción en el ámbito laboral y ocupacional.

Población y contexto.

- Alumnos de los Centros de Formación Profesional.

Propuesta de intervención.

Descripción general de la propuesta de intervención.

La propuesta se llevará a cabo en el Centro de Formación Profesional N° 406 “German Abdala”, en la ciudad de San Nicolás de los Arroyos.

El Objetivo es que, en los encuentros del taller, se logre crear un espacio donde aquellos jóvenes y adultos que concurren puedan conocerse y reflexionar sobre sus aptitudes, características personales y habilidades. Logrando reconocer las diversas propuestas de trabajo o educación que podrían realizar y/o desempeñar.

Trazando un plan de acción en relación con sus proyectos, teniendo en cuenta las etapas de vida en la que se encuentran y desterrando aquellas creencias sobre determinados empleos y estudios.

Recursos necesarios:

- Hojas.
- Lapiceras.
- Material audiovisual.
- Celulares- computadoras.
- Fibras de colores.
- Copias de C.V
- Material informativo.

Actividades sugeridas.

✓ **PRIMER ENCUENTRO.**

Temática: Presentación- Tela donde se dibuja tu vida.

Contenido: Conocimiento de los participantes y sus perfiles.

Objetivo: Favorecer en los jóvenes el proceso de auto-conocimiento, estimulando el análisis y la reflexión de las diversas variables sobre la búsqueda laboral.

Tiempo: 60 minutos aprox.

Desarrollo de la actividad.

Como inicio de la actividad se realizará una presentación del taller, de la persona a cargo, las pautas de trabajo, duración, frecuencia con la que se realizarán los encuentros y cantidad de los mismos.

Presentación por parte del grupo y cada uno de sus miembros. Para llevar esto a cabo se realizará una dinámica de grupo, cada uno de los miembros girará una ruleta con colores (esto también servirá para dividirlos en grupos) e irán diciendo su nombre, edad y se colocarán en el grupo que les toco en un tiempo aproximado de 10 minutos.

Luego se le entregará a cada grupo un papel y lápiz en el cual deberán anotar que saben sobre la orientación vocacional, que esperan lograr y si tuvieron alguna experiencia previa, esto se hará en un tiempo estipulado de 15 minutos.

Pasado el tiempo, se propondrá que uno o dos miembros del grupo comente lo que en grupo decidieron anotar, esas anotaciones, se irán pegando en un afiche con el título “lluvia de ideas”. Esta actividad quedará hasta el último encuentro, para poder realizar una comparación.

Por último, se les entregará una hoja con un dibujo (árbol de tu vida), y se les propondrá leerlo e ir completándolo con características propias de cada uno de los participantes, la consigna es completar con palabras sueltas características personales en cuanto a sus habilidades, valores, intereses, personalidad, estilo de aprendizajes y por último la historia de su vida, la cual pueden explayarse un poco más. Para ello se les brindará 25 minutos.

Como cierre de la actividad se invitará a los participantes que expresen lo vivenciado y como se han sentido en el taller.

✓ **SEGUNDO ENCUENTRO.**

Temática: Crecer desde la adversidad.

Contenido: Reconocer la capacidad de resiliencia.

Objetivo: Que cada participante logre recordar y recuperar su historia de vida personal, para poder proyectarse en un futuro y poner en manifiesto la capacidad de resiliencia.

Tiempo: 60 minutos

Desarrollo de la actividad:

Para comenzar el encuentro se le entregará a cada participante dos copias, en una estará el texto “El buda de Oro” y en la otra un cuadro, se les brindará unos minutos para aquellos que deseen pueden realizar una primera lectura, pasado el tiempo, el coordinador realizará la lectura para todo el grupo. Haciendo una reflexión sobre el mismo, tiempo aproximado 20 minutos.

Luego se les propondrá a los participantes realizar un recorrido por su historia de vida, para ello, podrán utilizar como guía las preguntas que se encuentran en la otra copia. Para esta actividad se utilizarán 30 minutos.

Para finalizar el encuentro, aquellos participantes que lo deseen van a compartir con el resto del grupo, sus historias y sentimientos. También se les propondrá re-ver el árbol completado el encuentro anterior y si alguno lo desea puede agregar o sacar algo del mismo.

✓ **TERCER ENCUENTRO.**

Temática: Características personales- vínculos sanos.

Contenido: Percepción de uno mismo.

Objetivo: Reconocer fortalezas y debilidades, como áreas a trabajar y no como obstáculos.

Tiempo: 60 minutos.

Desarrollo de la actividad:

En el inicio del taller, se le entregará a cada participante tres copias (vínculos sanos, reflexión y para conocerte más), la primera cuenta con el texto “Vínculos sanos”, para que realicen una breve lectura silenciosa, luego el capacitador leerá para todo el grupo. Se realizará un momento de reflexión, realizando diversas preguntas sobre el texto como, ¿Qué les pareció? ¿Sabían algo sobre el tema? ¿Reconocen algún vínculo así en sus vidas?, etc. (20 min. aprox.)

Luego se les propondrá completar la guía con las preguntas, copia “Para conocerse más” y “Para conocerte más”, al finalizar se propondrá que quien lo desee, comente sobre lo que ha respondido. (15 min. aprox.)

Para finalizar el encuentro se les mostrará, un PowerPoint con ítems a tener en cuenta en una entrevista de trabajo, como focalizarse en lo positivo y en las capacidades de cada participante, y la importancia de potenciar estas actitudes ante una entrevista (20 min. aprox.)

✓ **CUARTO ENCUENTRO.**

Temática: Armamos un currículum vitae y carta de presentación.

Contenido: Indagación sobre los diversos cv y las propuestas de trabajo.

Objetivo: Análisis y realización de un CV y carta de presentación.

Duración: 60 minutos

Desarrollo de la actividad:

Se les presentará un PowerPoint con diversos tipos de CV y la importancia de la carta de presentación. En el mismo se desarrollara su importancia, cuáles son sus características, datos importantes y dato poco relevantes para la realización del mismo. También se les mostrará el link

<https://www.primerempleo.com/cv-currículum-vitae/plantilla-currículum-vitae-cv.asp>

Luego se les propondrá que cada uno que realice su propio cv y carta de presentación, teniendo en cuenta sus fortalezas y debilidades. Se les proporcionará la copia “datos personales” (aquellos que sientan la necesidad de escribirlo primero ahí y luego utilizar esos datos para realizar el CV)

Como cierre de la clase, se propondrá ver el CV/ carta de presentación de cada participante con el objetivo de analizarlo y/o fortalecerlos.

✓ **QUINTO ENCUENTRO.**

Temática: Conocer más, para elegir mejor.

Contenido: Focalizar apropiadamente su elección profesional mediante informaciones complementarias y reflexiones permanentes

Objetivo: Que los participantes logren buscar y reconocer información sobre distintas carreras y ocupaciones.

Duración: 60 minutos

Desarrollo de la actividad:

Se les presentará a los participantes diversos links para indagar sobre distintas ofertas laborales. Aquellos que deseen también, podrán hacerlo en cuanto a propuestas educativas. También se les solicitará que realicen búsqueda por otros medios, como redes sociales. (40 min.aprox)

Luego se realizará una puesta en común para organizar la información encontrada.

Por último se les pedirá que escriban en una hoja, las experiencias que han tenido sobre entrevistas de trabajo, aquellos que no han tenido la posibilidad de experimentarlo, podrán escribir ideas de cómo creen o se imaginan que son las mismas, teniendo en cuenta lo observado en el encuentro N° 3.

✓ **SEXTO ENCUENTRO.**

Temática: Entrevistas de trabajo.

Contenido: Manejar adecuadamente la situación de búsqueda o de cambio de empleo a través del desarrollo de estrategias formativas pertinentes.

Objetivo: que los participantes se aproximen a la experiencia de una entrevista laboral.

Duración: 90 minutos.

Desarrollo de la actividad:

Para comenzar, se realizará una lluvia de ideas, sobre cómo es una entrevista laboral, podrán contar sus experiencias, o exponer sus creencias sobre las mismas.

Luego se les dará una guía de sugerencias a tener en cuenta para las entrevistas de trabajo, lo que se debe realizar antes, durante y después de la misma. Para culminar esta actividad, el coordinador, mostrará videos de entrevistas laborales (entrevistas positivas y entrevistas negativas) y luego les propondrá realizar una experiencia de ensayo con los participantes.

CIERRE DEL TALLER.

Para finalizar el taller, se tomará la lluvia de ideas realizada durante el primer encuentro y se leerán para analizar si las escritas en ese momento, son iguales a las ideas que tiene luego de realizar el taller.

Como un segundo momento, se les pedirá que en una hoja escriban que les gusta, que cambiarían y que se podría agregar al taller para mejorar el mismo.

Por último, el orientador hará una devolución general sobre lo trabajado y la experiencia realizada. Se les entregará una carpeta con todo el material trabajado.

CRONOGRAMA DE PROPUESTAS

ENCUENTRO	CONTENIDO	ACTIVIDAD	DINÁMICA	OBJETIVO	RECURSOS
<p>PRIMERO (60 minutos)</p>	<p>Conocimiento de los participantes y sus perfiles.</p>	<p>PRESENTACIÓN - TELA DONDE SE DIBUJA TU VIDA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del taller, de la persona a cargo, las pautas de trabajo, duración, frecuencia con la que se realizarán los encuentros y cantidad de los mismos. • Presentación por parte del grupo y cada uno de sus miembros. Para llevar esto a cabo se realizará una dinámica de grupo, cada uno de los miembros girará una ruleta con colores (esto también servirá para dividirlos en grupos) e irán diciendo su nombre, edad y se colocarán en el grupo que les toco en un tiempo aproximado de 10 minutos. • Luego se le entregará a cada grupo un papel y lápiz en el cual deberán anotar que saben sobre la orientación vocacional, que esperan lograr y si tuvieron alguna experiencia previa, esto se hará en un tiempo estipulado 	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer en los jóvenes el proceso de auto-conocimiento, estimulando el análisis y la reflexión de las diversas variables sobre la búsqueda laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Papeles. • Lapiceras. • Ruleta. • Afiche. • Cinta adhesiva. • Copias de actividad.

			<p>de 15 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none">• Pasado el tiempo, se propondrá que uno o dos miembros del grupo comente lo que en grupo decidieron anotar, esas anotaciones, se irán pegando en un afiche con el título “Lluvia de ideas”. Esta actividad quedará hasta el último encuentro, para poder realizar una comparación.• Por último, se les entregará una hoja con un dibujo (árbol de tu vida), y se les propondrá leerlo e ir completándolo con características propias de cada uno de los participantes, la consigna es completar con palabras sueltas características personales en cuanto a sus habilidades, valores, intereses, personalidad, estilo de aprendizajes y por último la historia de su vida, la		
--	--	--	---	--	--

			<p>cual pueden explayarse un poco más. Para ello se les brindará 25 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como cierre de la actividad se invitará a los participantes que expresen lo vivenciado y como se han sentido en el taller. 		
SEGUNDO (60 minutos)	Reconocer la capacidad de resiliencia.	CRECER DESDE LA ADVERSIDAD.	<ul style="list-style-type: none"> • Para comenzar el encuentro se le entregará a cada participante dos copias, en una estará el texto “El buda de Oro” y en la otra un cuadro, se les brindará unos minutos para aquellos que deseen pueden realizar una primera lectura, pasado el tiempo, el coordinador realizará la lectura para todo el grupo. Haciendo una reflexión sobre el mismo, tiempo aproximado 20 minutos. • Luego se les propondrá a los participantes realizar un recorrido por 	<ul style="list-style-type: none"> • Que cada participante logre recordar y recuperar su historia de vida personal, para poder proyectarse en un futuro y poner en manifiesto la capacidad de resiliencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Copias con los textos a trabar. • Lapiceras.

			<p>su historia de vida, para ello, podrán utilizar como guía las preguntas que se encuentran en la otra copia. Para esta actividad se utilizarán 30 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para finalizar el encuentro, aquellos participantes que lo deseen van a compartir con el resto del grupo, sus historias y sentimientos. También se les propondrá re-ver el árbol completado el encuentro anterior y si alguno lo desea puede agregar o sacar algo del mismo. 		
TERCERO (60 minutos)	Percepción de uno mismo.	CARACTERÍSTICAS PERSONALES-VÍNCULOS SANOS.	<ul style="list-style-type: none"> • En el inicio del taller, se le entregará a cada participante tres copias (vínculos sanos, reflexión y para conocerte más), la primera cuenta con el texto “Vínculos sanos”, para que realicen una breve lectura silenciosa, luego el 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer fortalezas y debilidades, como áreas a trabajar y no como obstáculos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Copia de los textos a trabajar. • Lapiceras.

			<p>capacitador leerá para todo el grupo. Se realizará un momento de reflexión, realizando diversas preguntas sobre el texto como, ¿Qué les pareció? ¿Sabían algo sobre el tema? ¿Reconocen algún vínculo así en sus vidas?, etc. (20 min. aprox.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luego se les propondrá completar la guía con las preguntas, copia “Para conocerse más” y “Para conocerte más”, al finalizar se propondrá que quien lo desee, comente sobre lo que ha respondido. (15 min. aprox.) • Para finalizar el encuentro se les mostrará, un PowerPoint con ítems a tener en cuenta en una entrevista de trabajo, como focalizarse en lo positivo y en las capacidades de cada participante, y la importancia de 	<ul style="list-style-type: none"> • Vivenciar algún aspecto de entrevistas de trabajo formal. 	
--	--	--	--	---	--

			potenciar estas actitudes ante una entrevista (20 min. aprox.)		
CUARTO (60 minutos)	Indagación sobre los diversos cv y las propuestas de trabajo.	ARMAMOS UN CURRÍCULUM VITAE Y CARTA DE PRESENTACIÓN.	<ul style="list-style-type: none"> Se les presentará un con diversos tipos de CV y la importancia de la carta de presentación. En el mismo se desarrollara su importancia, cuáles son sus características, datos importantes y dato poco relevantes para la realización del mismo. También se les mostrará el link https://www.primerempleo.com/cv-curriculum-vitae/plantilla-curriculum-vitae-cv.asp Luego se les propondrá que cada uno que realice su propio cv y carta de presentación, teniendo en cuenta sus fortalezas y debilidades. Se les proporcionará la copia “datos 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis y realización de un CV y carta de presentación. 	<ul style="list-style-type: none"> PowerPoint. Dispositivos electrónicos. Hojas. Lápices Gomas de borrar.

			<p>personales” (aquellos que sientan la necesidad de escribirlo primero ahí y luego utilizar esos datos para realizar el CV)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Como cierre de la clase, se propondrá ver el CV/ carta de presentación de cada participante con el objetivo de analizarlo y/o fortalecerlos. 		
<p>QUINTO (60 minutos)</p>	<p>Focalizar apropiadamente su elección profesional mediante informaciones complementarias y reflexiones permanentes</p>	<p>CONOCER MÁS, PARA ELEGIR MEJOR.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se les presentará a los participantes diversos links para indagar sobre distintas ofertas laborales. Aquellos que deseen lo podrán hacer con ofertas educativas. También se les solicitará que realicen búsqueda por otros medios, como redes sociales. • Luego se realizará una puesta en común para organizar la información encontrada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que los participantes logren buscar y reconocer información sobre distintas carreras y ocupaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositivos electrónicos. • Hojas. • Lápices • Gomas de borrar.

			<ul style="list-style-type: none"> • Por último se les pedirá que escriban en una hoja, las experiencias que han tenido sobre entrevistas de trabajo, aquellos que no han tenido la posibilidad de experimentarlo, podrán escribir ideas de cómo creen o se imaginan que son las mismas, teniendo en cuenta lo observado en el encuentro N° 3. 		
<p>SEXTO (90 minutos)</p> <p>Cierre de taller</p>	<p>Manejar adecuadamente la situación de búsqueda o de cambio de empleo a través del desarrollo de estrategias formativas pertinentes.</p>	<p>ENTREVISTAS DE TRABAJO.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para comenzar, se realizará una lluvia de ideas, sobre cómo es una entrevista laboral, podrán contar sus experiencias, o exponer sus creencias sobre las mismas. • Luego se les dará una guía de sugerencias a tener en cuenta para las entrevistas de trabajo, lo que se debe realizar antes, durante y después de la misma. Para culminar esta actividad, 	<ul style="list-style-type: none"> • Que los participantes se aproximen a la experiencia de una entrevista laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositivos electrónicos. • Afiche con lluvia de ideas. • Hojas. • Lápices • Gomas de

			<p>el coordinador, mostrará videos de entrevistas laborales (entrevistas positivas y entrevistas negativas) y luego les propondrá realizar una experiencia de ensayo con los participantes.</p> <p><u>Cierre de taller:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se re- tomará la lluvia de ideas realizada durante el primer encuentro y se leerán para analizar si las escritas en ese momento, son iguales a las ideas que tiene luego de realizar el taller. • Como un segundo momento, se les pedirá que en una hoja escriban que les gusto, que cambiarían y que se podría agregar al taller para mejorar el mismo. 		<p>borrar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carpeta con el material trabajado.
--	--	--	---	--	---

			<ul style="list-style-type: none">• Por último, el orientador hará una devolución general sobre lo trabajado y la experiencia realizada. Se les entregará una carpeta con todo el material trabajado.		
--	--	--	---	--	--

Bibliografía

- Aisenson, D. y otros. (1968). *El proceso de orientación vocacional*, Catedra de Orientación Vocacional, Ficha 332, Facultad de Filosofía y Letras, departamento de Psicología.
- Aisenson, G., Legaspi, L., Czerniuk, R., Valenzuela, V., Bailac, K. S., Virgili, N.A. y Miguelez, V. V. (2017). *Trayectorias y construcción de identidad de jóvenes en conflicto con la ley penal*.
- Basualdo. E. (2006). *Estudios de historia económica argentina. Desde mediados del siglo XX a la actualidad*. Siglo XXI Editora Iberoamericana.
- Beck, Ulrich , Anthony Giddens y Scott Lash (2001). *Modernización reflexiva: política, tradición y estética en el orden social moderno*. Alianza.
- Clark, C., González, J., y Nanzer, A. (2012). Inclusión Social de Jóvenes Socialmente Vulnerables en relación. *Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología. Vol. 1, N°1* , 264-276 .
- Crites, J.O. (1974). *Psicología Vocacional*, Biblioteca de psicología y sociología aplicadas. Paidós.
- Crouzel, Cecilia M. (2015). *Descubriendo tu vocación: Camino práctico para un proyecto de vida con sentido*. Noveduc.
- Cyrułnick, B. (2002). *El murmullo de los fantasmas. Volver a la vida después del trauma*. Barcelona: Gedisa.
- Cyrułnick, B. (2004). *La construcción de la resiliencia en el transcurso de las relaciones precoces*. En B. Cyrułnick et al. (2004), *El realismo de la esperanza* (pp.17-31). Barcelona: Gedisa.
- Edilberto Flores-Aguila (2019) Diseño de un Centro para Emprendedores en una Escuela Profesional de Ingeniería aplicando el Modelo Lean Canvas. Form. Univ. vol.12 no.6. (Tesis de grado). [dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000600151](https://doi.org/10.4067/S0718-50062019000600151)
- Elsa Esther Pereyra (2012) Generar y desarrollar microemprendimientos: El Caso de las mujeres de Palpalá. Universidad Católica de Santiago del Estero, sede San Salvador. (Tesis de grado)

- Fernández Moujan, O. (1974). *Abordaje teórico y clínico del adolescente*. Nueva Visión.
- Grinberg, L. y Grinberg, R.(1971). *Identidad y cambio*. Ed. Kargieman.
- Gullco, Adriana y Di Paola, Gloria (1993). *Orientación Vocacional: una estrategia preventiva*, Ed. Vocación. S.R.L.
- Higgins, G.O. (1994). *Resilient Adults: Overcoming a Cruel Past*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Klappenbach .H (2005). *Historia de la orientación profesional en Argentina, orientación y sociedad*. La Plata, Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Psicología.
- Klappenbach .H (2005). *Historia de la orientación profesional en Argentina, orientación y sociedad*. La Plata, Universidad Nacional de la Plata, Facultad de Psicología. Cita textual. Klappenbach, 2005, p. 23.
- Ley 25.575 (2002).
- López Bonelli, A.(2003). *La orientación vocacional como proceso. Teoría, técnica y práctica*. Bonum.
- Ministerio de Educación (S.F) Educación de Adultos.
- Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social (2021). *Convenios con Universidades Nacionales para la realizar cursos de orientación laboral*. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/convenios-con-universidades-nacionales-para-la-realizar-cursos-de-orientacion-laboral>
- Mira y Lopez. E (1947). *Manual de la Orientación Profesional*. Kapelusz.
- Müller, M. (2004). *"Descubrir el camino". Nuevos aportes educacionales y clínicos de orientación vocacional. "¿Qué es la orientación vocacional?"*. Editorial Bonum. 2da edición.
- Raya, E. (2006). *Indicadores de exclusión social. Una aproximación al estudio aplicado de la exclusión*. Bilbao: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

- Resolución CFE N° 288/16 Anexo I (2016) - *Orientaciones y criterios para el desarrollo de la Formación Profesional Continua y la Capacitación Laboral*. Consejo Federal de Educación.
- Roscovan, S. (2015). *Orientación vocacional y escuela secundaria*. Ministerio de Educación de la Nación. Ciudad autónoma de Buenos Aires.
- Rutter, M. (1993). *Resilience; some conceptual considerations*. *Journal of Adolescent Health* 14 (8) 626-631.
- Sapiens (1958). *Enciclopedia ilustrada de la lengua castellana* (3 tomos, 8ª edición). Editorial Sopena.
- Schaie, K.W. y Willis, S.L. (2003). *Psicología de la edad adulta y la vejez*. Pearson Educación. Madrid
- Sennett, R. (2009). *La corrosión del carácter*. Anagrama.
- Shugt, G.V. (2019). *Orientación Vocacional-Ocupacional en la Escuela Secundaria: Una Propuesta de Intervención*.
- Uriarte Arciniega, Juan de Dios (2005). En la transición a la edad adulta. Los adultos emergentes. *Revista Internacional de Psicología del Desarrollo y la Educación*.
- Uriarte, J.D. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica* 10 (2) 61-80.
- Vanistendael, S. y Lecomte, J. (2002). *La felicidad es posible. Despertar en niños maltratados la confianza en sí mismos: construir la resiliencia*. Gedisa
- Vidal, C. (2020). *Orientación vocacional ocupacional en contextos de vulnerabilidad social: una propuesta de intervención*. (tesis de grado). Universidad Abierta Interamericana.

Anexos

Anexo 1

HABILIDADES

VALORES

INTERESES

ESTILO

PERSONALIDAD

HISTORIA DE VIDA

Anexo 2

EL BUDA DE ORO

El templo llamado del Buda de Oro en Tailandia, es en sí muy pequeños, pero al entrar sorprende la presencia de una estatua de un Buda de tres metros de alto.

Esta es la historia.

En 1957, un grupo de monjes de un monasterio tuvieron que recubrir el gran Buda de Arcilla de su templo en otro lugar.

Cuando la grúa comenzó a levantar su ídolo gigante, el peso era tan tremendo que empezó a rajarse.

Para colmo empezó a llover.

El monje director, preocupado por el posible daño a la imagen sagrada, decidió volver a poner la estatua en el suelo y cubrirla con una lona para protegerla de la lluvia.

Esa misma noche el monje fue a ver con su linterna el estado de la estatua. Al llegar a la rajadura, noto un destello que le pareció extraño. Ayudándose con un formón y un martillo empezó a quitar las capas de arcilla, dejando al descubierto un formidable Buda de Oro macizo.

Los historiadores creen que unos cientos de años antes, Tailandia estaba por ser invadida. Los monjes, al ver que su país sería atacado, cubrieron su precioso Buda con una capa de arcilla. Por desgracia, parece ser que, que todos murieron en el ataque y el secreto quedo bien guardado hasta esa noche de 1957.

Esto me lleva a pensar que todos somos como un Buda de Arcilla, cubiertos con una capa de dureza creada por el miedo, y sin embargo, debajo de cada uno de nosotros hay un Buda de Oro, un Cristo de Oro, o una esencia de oro, que es nuestro yo verdadero.

Como el monje con el martillo y el formón, nuestra tarea ahora es descubrir otra vez nuestra verdadera esencia.

Historia verídica narrada por autor desconocido.

TE PROPONGO MIRAR HACIA ATRÁS... ALLÍ ESTABA LO MÁS NATURAL EN VOS, RECORDA COMO ERAS EN TU NIÑEZ, JUVENTUD.

1. ¿Cómo eras cuando tenías menos de 10 años?

.....
.....

2. ¿Cuáles eran tus juegos preferidos? ¿Qué intereses reflejaban?

.....
.....

3. ¿Cómo fuiste evolucionando? ¿Qué aspectos se mantuvieron presentes y cuáles fueron cambiando en vos?

.....
.....

4. ¿Qué momentos alegres y plenos de realización o de alegría recordás en tu vida? Identifica algunas escenas o experiencias lindas en las que te has sentido realizado, con entusiasmo y lleno de vida. ¿Cómo interpretas esos momentos de tu vida?

.....
.....
.....

5. ¿Cuáles fueron las experiencias dolorosas en tu vida, los obstáculos o las vallas más difíciles que tuviste que superar y saltar?

.....
.....
.....

6. ¿Cuáles podrían ser los aprendizajes y enseñanzas que te dejaron?

.....
.....

7. ¿Cuáles personas han influido positiva y decididamente en tu vida?, ¿qué características te impactaron de ellas?, ¿por qué?

.....
.....
.....

Anexo 3

LOS VÍNCULOS SANOS: ¿QUÉ VES CUANDO ME MIRÁS?

Nuestra “noción del yo” se va formando con la percepción que tenemos de nosotros mismos y con la que nos devuelven los demás.

Por ellos otra manera de conocernos más es averiguar qué opinión tiene los demás de nosotros.

Existen personas que te ayudan a conocerte más en profundidad, que hacen surgir lo mejor de vos y con las cuales tenés una relación estable, profunda y duradera. Es decir, un vínculo sano.

Son aquellos que te conocen y te quieren especialmente. Pueden ser tus padres, hermanos, abuelos, un amigo, un compañero, un profesor, etcétera. El vínculo que te une con ellos es como una red que te contiene y como soga que te elevan, que te llevan hacia arriba y te ayudan a crecer. Son testigos de tu potencial, de tu riqueza interior y te hacen sentir valioso. Te ayudan a desplegarlo, te dan su amor libre de imposiciones, creen y confían en vos. Personas que cuando dan su opinión crítica o te corrigen, te ayuda a trabajar en tus áreas de mejora sin descalificarte y te estimulan mostrándote mejores posibilidades.

En cambio, existen vínculos que sacan lo peor de vos mismo, que no te ayudan a crecer y evolucionar. De allí la importancia de cultivar vínculos sanos.

PARA CONOCERTE MÁS, TE PREGUNTO:



- ¿Cuáles son los adjetivos que mejor te describen?

Para hallar una respuesta sugerente, imagínate la siguiente composición de lugar:

Asistís a una entrevista de trabajo y el empleador te pregunta por tus rasgos personales.

Él te pide sinceridad, y vos le respondes con honestidad. ¿Qué le dirías? ¡Regístralo aquí!

Para ello te puede ayudar marcar con una X las características que identificas como propias de la siguiente lista.

- | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> Activo | <input type="radio"/> Espontáneo | <input type="radio"/> Metódico |
| <input type="radio"/> Adaptable | <input type="radio"/> Estructurado | <input type="radio"/> Optimista |
| <input type="radio"/> Ágil | <input type="radio"/> Exigente | <input type="radio"/> Ordenado |
| <input type="radio"/> Ansioso | <input type="radio"/> Expresivo | <input type="radio"/> Perceptivo |
| <input type="radio"/> Cálido | <input type="radio"/> Extrovertido | <input type="radio"/> Perfeccionista |
| <input type="radio"/> Colaborador | <input type="radio"/> Formal | <input type="radio"/> Pesimista |
| <input type="radio"/> Controlador | <input type="radio"/> Franco | <input type="radio"/> Práctico |
| <input type="radio"/> Coordinado | <input type="radio"/> Idealista | <input type="radio"/> Preciso |
| <input type="radio"/> Creativo | <input type="radio"/> Imaginativo | <input type="radio"/> Racional |
| <input type="radio"/> Crítico | <input type="radio"/> Impulsivo | <input type="radio"/> Reflexivo |
| <input type="radio"/> Curioso | <input type="radio"/> Inconstante | <input type="radio"/> Reservado |
| <input type="radio"/> Detallista | <input type="radio"/> Independiente | <input type="radio"/> Responsable |
| <input type="radio"/> Distráido | <input type="radio"/> Informal | <input type="radio"/> Sensible |
| <input type="radio"/> Divertido | <input type="radio"/> Inseguro | <input type="radio"/> Sensitivo |
| <input type="radio"/> Dócil | <input type="radio"/> Introverso | <input type="radio"/> Serio |
| <input type="radio"/> Empático | <input type="radio"/> Intuitivo | <input type="radio"/> Tenaz |

PARA REFLEXIONAR:



1. ¿En qué pensaste cuando leíste este tema de los vínculos sanos?

.....
.....

2. ¿Recordar elogios o palabras de reconocimiento que ellos te hicieron? ¿Cuáles?

.....
.....

Podes solicitarles ayuda y preguntarles:

1. ¿Cómo me ves? ¿Cómo te parece que soy?

.....
.....

2. ¿Cuáles son mis fortalezas y debilidades (en qué área te parece que puedo seguir creciendo)?

Completa el cuadro.

FORTALEZAS	DEBILIDADES, ÁREAS A MEJORAR
.....

A partir de la mirada de estas personas significativas, te pregunto:

1. ¿Qué respuesta te sorprendió más?

.....

2. ¿En que coinciden las contestaciones?

.....

3. ¿con que respuestas estas de acuerdo y con cuales no?

.....

4. ¿Descubriste algo nuevo de vos?

.....

Anexo 4

ESCRIBÍ ALGUNOS DATOS PERSONALES:



Te llamas:.....

Naciste el:.....

Hiciste tus primeros estudios en:.....

Otros estudios:.....

Actividades /hobbies:

.....

Te gustaría estudiar:.....

.....

Te gustaría trabajar en:.....

.....

Otros (aquí podés escribir algo de lo que te gustaría que conocieran de vos y no está dentro de las respuestas anteriores):.....

.....

.....

.....

Anexo 5

www.linkedin.com

www.computrabajo.com

www.zonajobs.com.ar

www.trabajando.com

www.bumeran.com

www.libretrabajo.com

[https://sannicolaciudad.gob.ar/system/page_attachments/files/000/000/364/original/Ofer
ta_de_carreras_SN.pdf](https://sannicolaciudad.gob.ar/system/page_attachments/files/000/000/364/original/Ofer_ta_de_carreras_SN.pdf) (enlace en el que se encuentra en formato PDF todos los centros
y Universidades tanto Públicas como Privadas. Las carreras que ofrecen y modalidad de
estudio)

Anexo 6

SUGERENCIAS PARA LAS ENTREVISTAS	
<p>POSITIVO </p> <ul style="list-style-type: none">✓ Se autentico.✓ Se puntual.✓ Demostrá interés en el puesto.✓ Transmití actitud positiva.✓ Cuida tu presencia.✓ Vístete de forma sencilla y prolija.✓ Cuida tu postura.✓ Mientras el entrevistador habla, míralo a los ojos✓ Habla lento y con tono normal.✓ Lleva una copia del currículum vitae presentado en forma prolija dentro de una carpeta.	<p>NEGATIVO </p> <ul style="list-style-type: none">☒ No llegues tarde.☒ No mientas.☒ No cruces los brazos, no te comas las uñas, no juegues con objetos como la lapicera.☒ No levantes el tono de voz.☒ Llevar el teléfono apagado.☒ No ir acompañado, ya que muestra poca independencia.☒ No realices interrupciones.