

EDWIN MAURICIO POLANCO DUQUE

**Módulo Pedagógico: Herramientas para Aportar a la Orientación Vocacional
Ocupacional a los Estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación
Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina,
Departamento de Huehuetenango.**

Asesor: Lic. Esteban Cifuentes Argueta



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA**

Guatemala, Octubre de 2013

Este informe fue presentado como trabajo de EPS, previo a optar al grado de Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa.

Guatemala, Octubre 2013

INDICE

CONTENIDO

PAGINA

Introducción

i

CAPITULO I DIAGNOSTICO

1.1	Datos Generales de la Institución patrocinante	1
1.1.1	Nombre de la institución	1
1.1.2	Tipo de Institución	1
1.1.3	Ubicación Geográfica	1
1.1.4	Visión	1
1.1.5	Misión	1
1.1.6	Políticas	1
1.1.7	Objetivos	2
1.1.8	Metas	2
1.1.9	Estructura organizacional	3
	Organigrama	3
1.1.1	Recursos (humanos, físicos, financieros)	4
1.2	Técnicas utilizadas en el diagnostico	4
1.3	Lista de carencias	5
1.4	Cuadro de análisis y priorización de problemas	6
1.5	Datos de la institución o comunidad beneficiada	7
1.5.1	Nombre de la institución	7
1.5.2	Tipo de institución	7
1.5.3	Ubicación geográfica	7
1.5.4	Visión	7
1.5.5	Misión	7
1.5.6	Políticas	7
1.5.7	Objetivos	8
1.5.8	Metas	8
1.5.9	Estructura organizacional	8
1.5.1	Recursos	9
1.6	Lista de carencias	10
1.7	Principales problemas de la comunidad	11
1.8	Cuadro de análisis y priorización de problemas	11
1.8.1	Priorización del problema	13
1.9	Análisis de viabilidad y factibilidad	14
1.10	Problema seleccionado	16
1.11	Solución viable y factible	16

CAPÍTULO II PERFIL DEL PROYECTO

	PAGINA
2.1 Aspectos generales	17
2.1.1 Nombre del proyecto	17
2.1.2 Problema	17
2.1.3 Localización	17
2.1.4 Unidad ejecutora	17
2.1.5 Tipo de proyecto	17
2.2 Descripción del proyecto	17
2.3 Justificación	18
2.4 Objetivos del proyecto	19
2.4.1 General	19
2.4.2 Específicos	19
2.5 Metas	19
2.6 Beneficiarios	20
2.6.1 Directos	20
2.6.2 Indirectos	20
2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto	20
2.8 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto	21
2.9 Recursos	22

CAPÍTULO III PROCESO DE EJECUCION DEL PROYECTO

3.1 Actividades y resultados	23
3.2 Productos y logros	25
3.3 Módulo Pedagógico	26

CAPÍTULO IV PROCESO DE EVALUACION

4.1 Evaluación del diagnostico	103
4.2 Evaluación del perfil	103
4.3 Evaluación de la ejecución	103
4.4 Evaluación final	103
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES	105
BIBLIOGRAFÍA	106
APÉNDICE	107
ANEXOS	125

INTRODUCCIÓN

El ejercicio profesional supervisado (EPS) en la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala consciente de su misión de formar profesionales humanistas que aporten soluciones a la realidad educativa nacional.

El proyecto que los epesistas elaboran son para un beneficio social, ellos aportan sus conocimientos para aplicarlos a la vida real y darle solución al problema que aqueja la institución o comunidad.

El proyecto titulado “**Módulo Pedagógico: Herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.**”, fue realizado satisfactoriamente, ejecutado con el financiamiento de la autogestión y para cubrir con la necesidad de realizar investigaciones encaminadas al desarrollo social y educativo.

Este informe se compone de cuatro capítulos, siendo estos:

Capítulo I. Diagnóstico Institucional de la institución patrocinante y patrocinada donde se pretende realizar dicho proyecto, que incluye la información de la institución sede del EPS, como nombre, lugar de funcionamiento, tipo de institución, ubicación geográfica, análisis de viabilidad y factibilidad, problema seleccionado y la solución viable y factible que es un Módulo Pedagógico: Herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los Estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.

Capítulo II. Perfil del Proyecto, explica los elementos básicos del proyecto, objetivos, justificación, metas, actividades, recursos, fuentes de presupuesto y financiamiento.

Capítulo III, Proceso de Ejecución. Se dan a conocer las actividades logros, cronograma, desarrollo del proyecto, producto y seguimiento. Se localizan las evidencias de los productos.

Capítulo IV. Proceso de Evaluación, con lleva al informe del EPS, ayudando así a detectar las ventajas y desventajas que se tuvo a realizar el proyecto, medio de evaluaciones aplicadas a cada una de las etapas o capítulos.

CAPÍTULO I

1. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

1.1 Datos generales de la Institución patrocinante

1.1.1 Nombre de la Institución

Comunidad Colonia Los Encinos zona 5, Huehuetenango

1.1.2 Tipo de Institución

Comunidad que se dedica a la comercialización.

1.1.3 Ubicación geográfica.

Colonia Los Encinos Zona 5, Huehuetenango

1.1.4 Visión

Ser una comunidad ejemplar, promoviendo los buenos hábitos y costumbres entre el sector, desarrollando el trabajo en grupo.

1.1.5 Misión

Servir a toda la comunidad con honestidad y capacidad para ayudar al desarrollo humano.

1.1.6 Políticas

- a. Velar por el bien común entre la comunidad.
- b. Fomentar la colaboración para el desarrollo comunitario.

1.1.7 Objetivos:

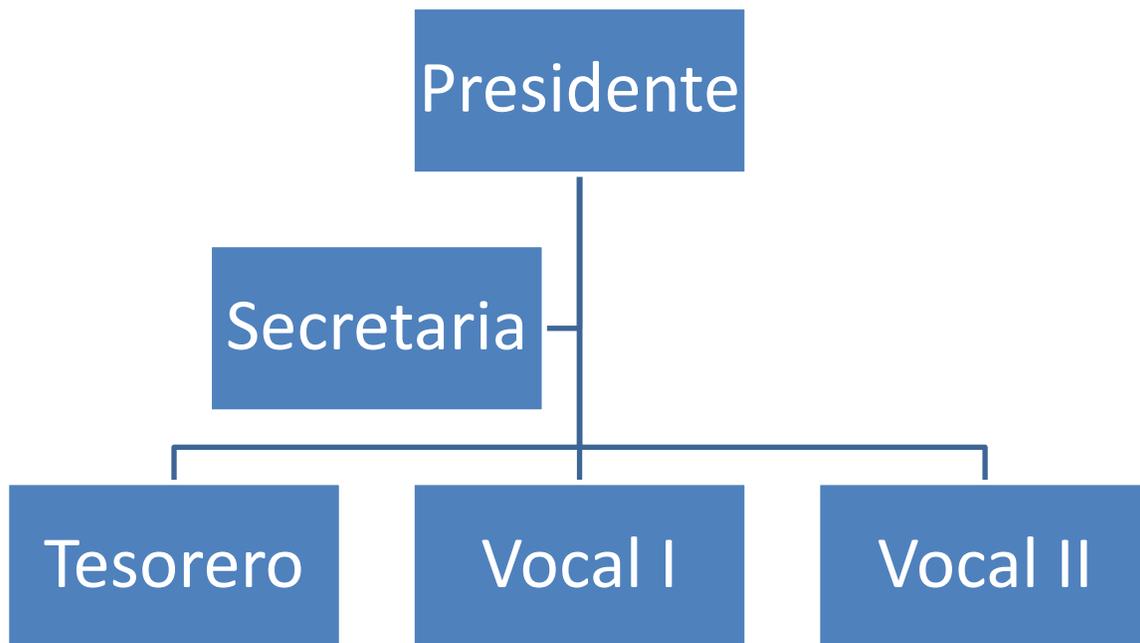
- a. Solucionar los problemas de la comunidad grupalmente.
- b. Apoyar individualmente a las personas de esta comunidad.
- c. Prevenir los riesgos y mitigar impactos

1.1.8 Metas

- a. Control y manejo adecuado de los recursos financieros
- c. Fortalecimiento y apoyo al líder del cocode.
- d. Mantener la armonía entre la comunidad de la colonia.

1.1.9 Estructura organizacional

ORGANIGRAMA DE LA COMUNIDAD COLONIA LOS ENCINOS



Fuente. Comunidad Colonia Los Encinos.

1.1.10 Recursos

a) Humanos

- Presidente de cocode.
- Junta directiva del cocode
- Comunidad en general

b) Físicos

- Oficina del cocode

c) Financieros

- El obtenido por toda la comunidad de la colonia

1.2 Técnicas utilizadas para el diagnóstico

Con el objetivo de contribuir a resolver alguna problemática de la institución, es importante realizar un diagnóstico institucional, por lo que se procedió a solicitar la autorización para la ejecución de la presente fase, con la asistencia de técnicas para recabar información. Las técnicas que fueron utilizadas son:

La observación: con este método se pudo constatar los posibles problemas que surgen en la institución y así poder priorizar el problema o los problemas que los aquejan.

La entrevista: se formuló con preguntas relacionadas al conocimiento de políticas, manual de funciones, estructura organizacional, plan operativo anual, relaciones externas de la institución, fuentes de financiamiento, ésta técnica se utilizó con cada una de las personas que conforman la institución.

Análisis Documental: Se revisaron documentos de la institución y comunidad para obtener información, estos documentos fueron facilitados por la Comunidad de la Colonia Los Encinos.

1.3 Lista de carencias

1. No cuentan con un documento pedagógico sobre orientación vocacional ocupacional.
2. Falta de edificio propio.
3. La comunidad necesita de un reglamento interno.
4. Se carece de comunicación entre el COCODE y los establecimientos educativos.

1.4 Cuadro de análisis y priorización de problemas

Principales problemas	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
1. Pobreza de soporte operativo	- Se carece de Módulos Pedagógicos para capacitar a la comunidad de la colonia Los Encinos para dar una orientación ocupacional.	- Módulo Pedagógico sobre herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.
2. Insalubridad	- Basura orgánica y plástica en la ciudad.	- Organizar el tren de aseo. - Capacitaciones a instituciones educativas.
3. Deficiencia en la Educación.	- Los establecimientos educativos no disponen del material adecuado para la enseñanza.	- Elaboración de módulos educativos para cada una de las materias.
4. Equipo obsoleto en diferentes dependencias	- No cuentan con equipo moderno de computo. - No cuentan con equipo para fax ni escáner.	- Gestionar ante Instituciones no gubernamentales la adquisición de equipo.

1.5 Datos de la Institución Patrocinada.

1.5.1 Nombre de la Institución

Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, Jornada Matutina.

1.5.2 Tipo de Institución

Educativa gubernamental.

1.5.3 Ubicación geográfica.

Colonia Los Encinos, zona 5, Huehuetenango, Huehuetenango.

1.5.4 Visión

Deseamos continuar siendo un centro de prestigio en Huehuetenango promoviendo y mejorando la calidad académica, los valores morales, cívicos y socioculturales, tratando de llegar a la excelencia educativa mediante el desarrollo de habilidades y destrezas orientados a la formación integral de los educandos, que ha sido el objetivo primordial de los PEMEM, accionando la creatividad, actitudes proactivas y una planificación, estrategias en equipo, evaluación constante del proceso educativos.

1.5.5 Misión

Expandir los aspectos cualitativos del proceso educativo de los experimentales, ofreciendo mayores oportunidades de proseguir estudios de carreras del ciclo diversificado en las ramas de educación técnica industrial, comercial y agropecuaria, contribuyendo al desarrollo socioeconómico de la comunidad a la que pertenece.

1.5.6 Políticas

- Dar orientación ocupacional en toda el área básica.
- Comprometernos con la calidad de educación hacia las necesidades de la comunidad.
- Ayudar al fortalecimiento educativo en el municipio de Huehuetenango.

1.5.7 Objetivos

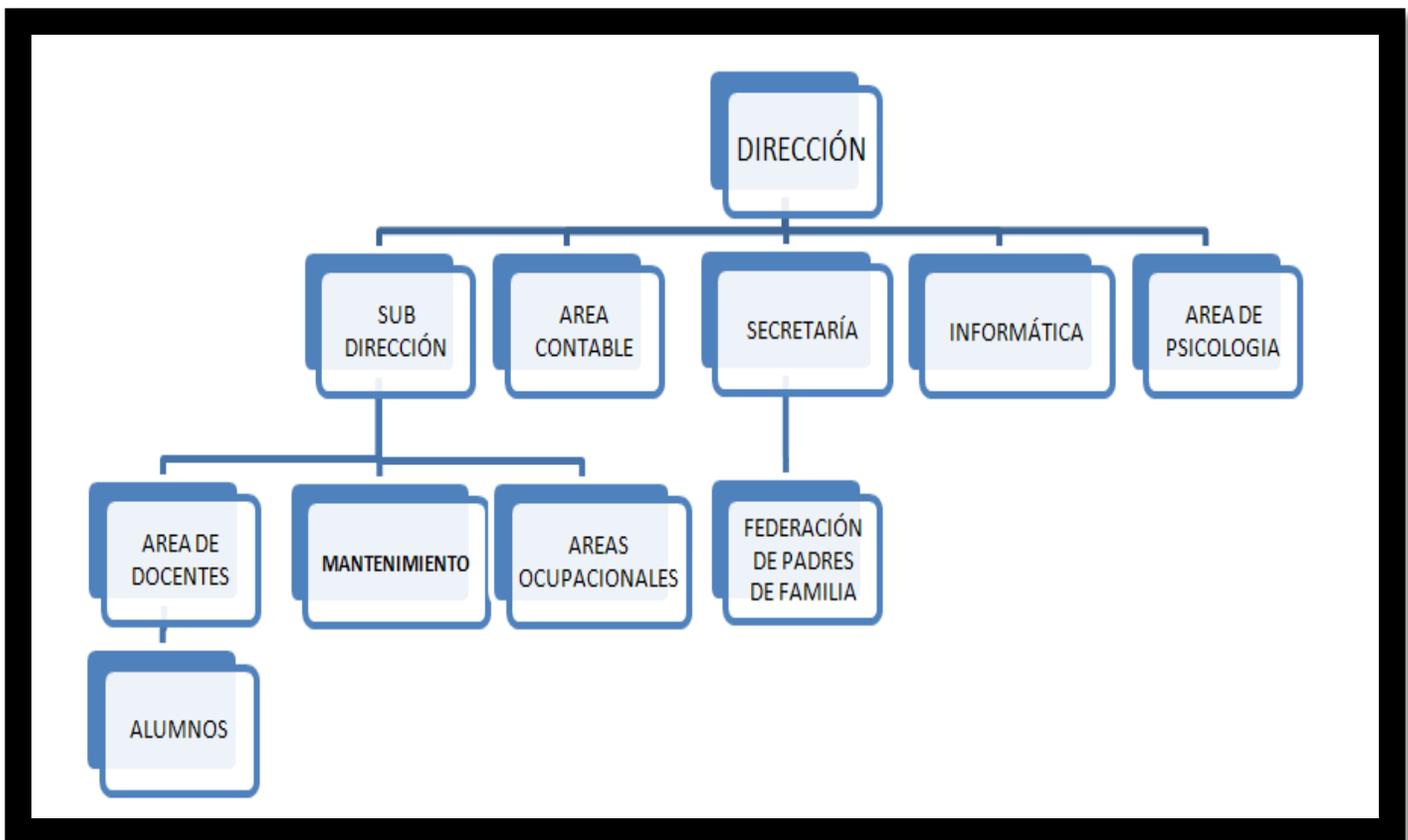
General

-Brindar una educación con crecimiento y consolidación y cooperación en la construcción de un mundo más justo y más humano

1.5.8 Metas

- a. Sacar estudiantes de tercero básico con orientación ocupacional.
- b. Rebasar los índices de calidad educativa año tras año.

1.5.9 Estructura organizacional.



1.5.10 Recursos

a) Humanos

Administrativo:

- i. Director(a): Rosa María Acevedo Herrera
- ii. Sub Director: PEM César Palacios
- iii. Orientadora: Licda. Gloria de Aguilar
- iv. Contador: Regino González
- v. Secretaria 1: América Guzmán
- vi. Secretaria 2: Teresa López

Área de Informática:

- vii. Secretaria Laboratorio: Marleny Sajché
- viii. Instructor: Pablo de Paz Acevedo

Docentes de cursos básicos:

- ix. Idioma Español: Licda. Rosa Carmela Ramos
- x. Idioma Español: Licda. Mildred López
- xi. Matemática: Lic. Luis Martínez
- xii. Matemática: Aida Hernández
- xiii. Mecnografía: Julio López
- xiv. Ciencias Naturales: Analy Osorio
- xv. Estudio Sociales: Brenda López
- xvi. Inglés: Dora Fabiola Hernández
- xvii. Inglés: Licda. Patricia López
- xviii. Artes Plásticas: Licda. Gloria Hernández
- xix. Educación Musical: Raúl Martínez
- xx. Comercio y Servicio: Samuel Martínez
- xxi. Contabilidad: Samuel Martínez

Docentes de áreas ocupacionales:

- xxii. Horticultura: Rodolfo Iguardia
- xxiii. Floricultura: Edvani López
- xxiv. Pecuaria: Mariano Martínez
- xxv. Electricidad: Manolo Mayorga
- xxvi. Metales: Jairo Sarceño
- xxvii. Maderas: Rudy López
- xxviii. Belleza: Irma Hernández
- xxix. Corte y confección: Judith Villatoro
- xxx. Alimentos: Liliana de Villatoro

Personal de Mantenimiento:

- xxxi. **Mantenimiento 1: Arístides Salazar**
- xxxii. **Mantenimiento 2: Julia Hernández**
- xxxiii. **Mantenimiento 3: Miguel Martínez**

Total de Personal: 32 trabajadores.

b) Físicos

- Edificio de la Institución educativa.

c) Materiales

- Mobiliario
- Computadora
- Escritorios
- Hojas.
- Impresora
- Sillas.

d) Financieros

El Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional Jornada Matutina INEEMBOOH JM. Recibe una asignación financiera del presupuesto General de la Nación para cubrir los gastos de funcionamiento de Directores, Docentes y operativos así como mantenimiento y compra de insumos en general

1.6 Lista de carencias

1. Se carece de un documento pedagógico para la orientación vocacional ocupacional.
2. No cuentan con laboratorio de informática propio.
3. Clínica médica.
4. Capacitación permanente para personal docente y administrativo.
5. Personal de seguridad.

1.7 Principales problemas de la Institución.

Principales problemas	
1	Pobreza de soporte operativo
2	Insalubridad
3	Clínica médica
4	Programa de capacitación permanente para personal docente y administrativo

1.8 Cuadro de análisis y priorización de problemas

Principales problemas	Factores que originan los problemas	Solución que requieren los problemas
1. Pobreza de soporte operativo	Se carece de Módulos Pedagógicos para orientar a estudiantes de de básico del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con orientación ocupacional	<p>Módulo Pedagógico herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, INEEBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.</p> <p>Dotar de recursos audiovisuales para dar una orientación de su posible ocupación.</p>

2. Insalubridad	<ul style="list-style-type: none"> - No existe un programa de clasificación de desechos sólidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer un programa de clasificación de desechos sólidos. - Dotar de depósitos para basura que identifiquen el tipo de desecho. - Socializar el programa de clasificación de desechos con toda la comunidad
3. Clínica médica	<ul style="list-style-type: none"> - Se carece de una clínica médica para atender problemas de salud del personal docente, administrativo y alumnado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar ante el MINEDUC la contratación de los servicios profesionales de un médico.
4. Programa de capacitación permanente para personal docente y administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> - No se cuenta con un programa de capacitación interna para el personal técnico y administrativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar instrumento para detectar necesidades de capacitación. - Establecer programa de capacitación interna.

1.8.1 Priorización del problema

Después de obtener información por medio de la aplicación de la técnica del análisis FODA se priorizo el problema de pobreza en el soporte operativo donde no hay documento pedagógico para orientar a estudiantes de básico del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional INEEMBOOH Jornada Matutina, departamento de Huehuetenango.

1.9 Análisis de Viabilidad y Factibilidad

Opción 1 Módulo Pedagógico Herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los jóvenes del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.

Opción 2 Dotar de recursos audiovisuales para dar una orientación de su posible ocupación.

	INDICADORES	OPCIÓN1		OPCIÓN2	
		SI	NO	SI	NO
	Financieros				
1.	¿Se cuenta con suficientes recursos financieros?	X			X
2.	¿Se cuenta con los recursos económicos suficientes para ser sostenible?	X			X
3.	¿El proyecto se ejecutará con recursos propios?	X			X
4.	¿Se cuenta con fondos extras para imprevistos?	X			X
	Administrativo				
5.	¿Se tiene la autorización legal para realizar el proyecto?	X			X
6.	¿Se tiene estudio de impacto social?	X			X
7.	¿Se tiene representación legal?	X		X	
8.	¿Existen leyes que amparen la ejecución del proyecto?	X		X	
9.	¿Se tienen las instalaciones para la ejecución del proyecto?	X		X	
10.	¿Se diseñaron controles de calidad para la ejecución?	X			X
11.	¿Se tienen los insumos necesarios para el proyecto?	X			X
12.	¿Se tiene la tecnología apropiada para el proyecto?	X			X
13.	¿Se han cumplido con las especificaciones apropiadas en la elaboración del proyecto?	X			X
14.	¿El tiempo programado es suficiente para ejecutar el proyecto?	X			X

15	¿Se han definido claramente las metas?	X			X
Mercadeo					
16.	¿El proyecto es de beneficio para los facilitadores?	X		X	
17.	¿El proyecto tiene la aceptación de la institución?	X		X	
18.	¿El proyecto satisface las necesidades de la población?	X		X	
19	¿El proyecto tiene la aceptación de la región?	X		X	
20.	¿Se tiene personal capacitado para la ejecución del proyecto?	X		X	
21.	¿El proyecto es de beneficio para la población patrocinada?	X		X	
22.	¿El proyecto satisface las necesidades de los responsables de la orientación vocacional?	X		X	
Político					
23	¿La institución será responsable del proyecto?	X			X
24.	¿El proyecto es de vital importancia para la institución?	X		X	
Cultural					
25	¿El proyecto se adapta a las condiciones culturales de la región?	X			X
26	¿El proyecto impulsa la equidad de género?	X		X	
Social					
27.	¿El proyecto beneficia a las familias patrocinadas por la Comunidad?	X		X	
28	¿El proyecto beneficia a la mayoría de la población?	X		X	
29	¿El proyecto toma en cuenta a las personas no importando su raza, credo, posición económica o Nivel académico?	X		X	
30	¿El proyecto genera conflictos entre los grupos sociales?		X		X
Total		29	1	15	15

1.10 Problema seleccionado

Pobreza de soporte operativo

1.11 Solución viable y factible

Módulo Pedagógico Herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.

CAPÍTULO II

2. PERFIL DEL PROYECTO

2.1 Aspectos generales

2.1.1 Nombre del proyecto

Módulo Pedagógico Herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.

2.1.2 Problema

Pobreza de soporte operativo

2.1.3 Localización

Colonia Los Encinos, zona 5, Huehuetenango, Huehuetenango.

2.1.4 Unidad ejecutora

Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades

2.1.5 Tipo de proyecto

Educativo - Pedagógico

2.2 Descripción del proyecto

Este Módulo Pedagógico se ha elaborado para ofrecer a la organización de los estudiantes de básico del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, del departamento de Huehuetenango, una herramienta que permita aportar una orientación vocacional ocupacional.

2.3 Justificación

El proyecto se lleva a cabo ya que en el Instituto no cuentan con un documento pedagógico con herramientas sobre la orientación vocacional ocupacional, el cual en líneas generales, un proceso de orientación vocacional, consta de tres momentos que si bien están interrelacionados y se dan en una interacción dinámica no suponen una secuencia temporal.

El primero está referido al autoconocimiento del orientado, supone el esclarecimiento de conflictos, ansiedades, motivaciones, como también facilitar la manifestación de intereses y expectativas. Es importante también valorar sus experiencias y registros personales, como miembro de determinados grupos de pertenencia y referencia.

El segundo aspecto del proceso, se refiere al conocimiento del medio ocupacional y las opciones educacionales. Implica la revisión de la información que sobre la realidad social ha recibido el orientado, el esclarecimiento de las posibles distorsiones y su confrontación con datos actualizados. En este punto es importante agregar que se debe fomentar una posición activa e independiente de parte del orientado en la búsqueda de la información sobre carreras, oficios, etc.

Finalmente, podemos denominar al tercer momento como el de elaboración de proyectos. El orientado necesita asumirse como sujeto en situación de cambio, en transición, lo cual exige un procesamiento personal de los factores contextuales y subjetivos. Supone una evaluación anticipatoria de las consecuencias e implicancias de sus proyectos, integrando alternativas.

2.4 Objetivos del proyecto

2.4.1 General

- Aportar una herramienta para la Orientación Vocacional Ocupacional para los estudiantes del Instituto Experimental de Educación Media Básica con orientación ocupacional, INEEMBOOH.

2.4.2 Específicos

- Capacitar a los estudiantes de básico sobre la orientación vocacional ocupacional.
- Elaborar el Módulo Pedagógico: Herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.

2.5 Metas

- Imprimir 5 Módulos Pedagógicos sobre Herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.

2.6 Beneficiarios

2.6.1 Directos

- Director.

2.6.2 Indirectos

- Docentes.
- Estudiantes.

2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto

2.7.1 Fuentes de financiamiento

Autogestión del Epesista.

2.7.2 Presupuesto

No.	Descripción de actividades	Costo
1.	Reuniones con Comunidad de Colonia Los Encinos.	Q. 100.00
2.	Reuniones con Directora del INEEBOOH	Q. 150.00
3.	Levantado de texto, impresión y empastado del producto pedagógico.	Q. 1,000.00
4.	Entrega del producto pedagógico. Módulos pedagógicos sobre herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, INEEBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.	Q. 500.00
5.	Imprevistos. (10%)	Q. 175.00
Costo Aproximado.		Q. 1,925.00

2.8 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto

Actividades		Mar-13			Abr-13			May-13			Jun-13			Jul-13			Ag-13			Sep-13			
Descripción																							
Siembra de 800 árboles.	P	X	X	X																			
	E	X	X	X																			
Puesta en común sobre el tipo de producto pedagógico.	P				X	X																	
	E				X	X																	
Investigación bibliográfica para la realización del producto pedagógico.	P					X	X	X															
	E					X	X	X															
Presentación del producto pedagógico al asesor del proyecto.	P							X	X														
	E							X	X														
Levantado de texto y revisión del levantado de texto del producto pedagógico.	P										X	X	X	X	X	X							
	E										X	X	X	X	X	X							
Impresión y empastado del producto pedagógico.	P																X	X					
	E																X	X					
Entrega del producto pedagógico "Módulo pedagógico sobre herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los jóvenes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango".	P																			X			
	E																			X			
Capacitación a personal administrativo y docente del INEEMBOOH.	P																			X	X		
	E																			X	X		

2.9 Recursos (humanos, materiales, físicos, financieros)

Humanos

- Director.
- Docente
- Asesor
- Epesista

Materiales

- Hojas de papel bond
- Impresora
- Folders
- Fotocopias
- Tinta
- Marcadores
- Computadora
- Cartulina

.

Físicos

- Aula del Instituto Nacional Experimental

Financieros

Contribución de la comunidad Colonia Los Encinos y la del epesista.

CAPÍTULO III

3. PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

3.1 Actividades y resultados.

No.	ACTIVIDADES	RESULTADOS
1	Reunión con representantes de la comunidad Colonia Los Encinos, Zona 5, Huehuetenango.	Puesta en común sobre la realización del Ejercicio Profesional Supervisado.
2	Primera reunión con la Señora Directora del INEEMBOOH y epesista, sobre la clase de producto pedagógico a entregar.	Puesta en común sobre el producto educativo a entregar.
3	Segunda reunión con la Señora Directora del INEEMBOOH y epesista, para ultimar detalles sobre el producto a entregar y el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).	Elaboración del Módulo pedagógico sobre herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango
4	Primera reunión con docentes del INEEMBOOH, como primer paso de la investigación bibliográfica para la elaboración del producto pedagógico.	Presentación de la estructuración de un Módulo pedagógico sobre herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los jóvenes del INEEMBOOH.
5	Presentación del Producto Educativo, al supervisor del proyecto.	Aprobación de la preparación de un Módulo pedagógico sobre herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del INEEMBOOH. Como requisito previo a optar al grado de Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa.
6	Levantado de texto del Producto Pedagógico.	Selección del contenido del Módulo pedagógico sobre herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los jóvenes del INEEMBOOH.
7	Revisión del levantado de texto del producto pedagógico.	Participación del personal docente y administrativo del INEEMBOOH, se realizaron las correcciones al documento.

8	Impresión y empastado del producto pedagógico.	Impresión de cinco módulos pedagógicos sobre herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del INEEMBOOH.
9	Entrega del producto pedagógico.	Módulo pedagógico sobre herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del INEEMBOOH. La Licda. Rosa de De Paz y su equipo de trabajo recibieron del Epesista Edwin Polanco Duque, se utilizarán para el apoyo docente en el INEEMBOOH, de Huehuetenango.
10	Capacitación a Directores y Docentes del INEEMBOOH.	Socialización por equipos del Módulo pedagógico sobre herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional y presentación en plenaria.

3.2 Productos y logros

PRODUCTOS	LOGROS
<p>Se elaboró un módulo Pedagógico Herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los jóvenes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.</p> <p>Se elaboró una ayuda didáctica que consiste en un porta rotafolio y pizarra a la vez, para apoyar a la orientación vocacional de los estudiantes del INEEMBOOH.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Se entregaron 5 impresiones del Módulo Pedagógico herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los jóvenes del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.• Se entregó 1 prototipo de portarotafolio y pizarra el cual será de apoyo para las actividades de orientación que se desarrollen en el INEEMBOOH.

Módulo Pedagógico: Herramientas para Aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional



**Para el Instituto Nacional Experimental de
Educación Media Básica con Orientación
Ocupacional INEEMBOOH, Jornada
Matutina, Huehuetenango**

Coordinador: Edwin Mauricio Polanco Duque.

INDICE

INTRODUCCIÓN	i
OBJETIVO GENERAL	1
1.PRIMERA UNIDAD	2
1.1. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR ORIENTAR?	3
1.2. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR VOCACIÓN?	4
1.3. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR OCUPACIÓN?	5
1.4. ¿QUÉ ES EL TRABAJO?	6
2. SEGUNDA UNIDAD	7
2.1. ASPECTOS BÁSICOS	8
A. EL ROL DEL COORDINADOR:	8
B. EL LUGAR DE LA INFORMACIÓN VOCACIONAL – OCUPACIONAL:	9
C. RESPECTO AL LUGAR DONDE SE DESARROLLE LA INTERVENCIÓN Y EL TIPO DE DEMANDA:	14
2.2. LOS ENCUENTROS CON GRUPOS	18
2.3. TRES MOMENTOS POR LOS QUE ATRAVIESA UN GRUPO:	20
2.4. EL TALLER	21
3.TERCERA UNIDAD	26
3.1. TECNICAS	27
3.2. CALDEAMIENTO	29
3.3. TÉCNICAS BASADAS EN LA DISCUSIÓN GRUPAL.	31
3.4. EL ACRÓSTICO	35
3.5. NARRATIVAS – EL TRABAJO CON HISTORIAS	38
3.6. EL ÁRBOL	40
3.7. LA BALANZA VOCACIONAL ¹⁸	41
3.8. VISIÓN DE FUTURO ¹⁹	42
3.9. -DRAMATIZACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE ELEGIR ²⁰	44
3.10. FRASES INCOMPLETAS ²⁰	44
3.11. MI RECORRIDO ²¹	46
3.12. TÉCNICAS Y DISPOSITIVOS PARA TRABAJAR LA INFORMACIÓN VOCACIONAL OCUPACIONAL:	46
3.13. JUEGOS ADAPTADOS PARA EL TRABAJO	53
4.CUARTA UNIDAD	60
4.1. CONSTRUIR SU VOCACION OCUPACIONAL	61
4.2. LA VOCACIÓN SE CONSTRUYE:	61
¿CÓMO SE CONSTRUYE?:	61
4.3. ALGUNOS CRITERIOS A TOMAR EN CUENTA CUANDO TENEMOS	62

4.4. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO...	64
4.5. CURRICULUM, ALGUNOS ERRORES COMUNES:	66
4.6. TRES POSIBLE MODELOS DE CURRICULUM	67
4.7. MITOS SOBRE LAS ENTREVISTAS LABORALES	68
4.8. MITOS	69
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	72
BIBLIOGRAFÍA	73

INTRODUCCIÓN

La vocación tiene su origen en la religión, en la palabra vocatio que significa ser llamado, más concretamente ser llamado por Dios para alguna misión especial, en general de carácter religioso. Si bien hoy estamos muy lejos de este origen es interesante ver como aún persiste en el lenguaje, cuantas veces escuchamos "tal carrera no me llama". Destacamos que en esta definición "el llamado" es de afuera, externo completamente al sujeto.

Posteriormente el concepto de vocación aparece muy ligado al de destino, como algo que se trae, de lo cual a pesar de que el sujeto quiera no va a poder librarse. Como algo fijo e inmutable, inherente al individuo. La vocación está y es única, es necesario descubrirla, para ello se recurre a algo externo, a un experto, a los test, o al mercado como soluciones al enigma.

La (OIT) define ocupacional como: Agrupación de cargos con características semejantes. Está constituido por puestos cuyas tareas presentan una gran similitud.

Es un aspecto importante del trabajo que introduciría el concepto de rol. La ocupación haría referencia a la actividad que realiza una persona para obtener una fuente de ingresos y que determina su posición social, su rol social identificable y con significado tanto para el ocupante de ese rol como para las demás personas que interactúan con él. Hall (1986).

Entendemos lo ocupacional como el correlato práctico de la vida cotidiana, esto incluye el estudio, lo laboral, el tiempo libre, lo familiar, lo social, etc. Siempre pensando desde la acción concreta, aquellas actividades que hacemos todos los días, en definitiva, cómo y en qué ocupamos nuestro tiempo de vida"

Objetivo General

Proporcionar al personal docente una herramienta pedagógica para aportar la Orientación Vocacional Ocupacional que sirva para los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica.

Objetivos Específicos

1. Capacitar a los estudiantes con el tema orientación vocacional ocupacional.
2. Capacitar a los catedráticos de cómo deben de orientar a los estudiantes con respecto a este tema.

PRIMERA UNIDAD



**QUE ENTENDEMOS
POR ORIENTAR**

1. PRIMERA UNIDAD

1.1. ¿Qué entendemos por orientar?

“La orientación es un vínculo conversacional en el que una persona recibe apoyo para poder encontrar alternativas y tomar decisiones, de manera consciente voluntaria y comprometida”¹.

Esta definición extraída de la Guía confeccionada por el Programa Nacional de Salud Adolescente, plantea ideas que atraviesan a cualquier orientación en general y no necesariamente referida a la orientación vocacional como la pensamos desde la psicología. No obstante nos parece apropiado utilizarla, ya que este material está destinado a personas con diferentes formaciones.

Tomemos las palabras clave:

“Vínculo”, para orientar es necesario establecer vínculos positivos que permitan procesos de reflexión y análisis. Para establecer un vínculo con estas características se hacen necesarias determinadas condiciones de confianza, empatía, respeto y escucha.

“Apoyo”, es brindar sostén. Consideramos que en los momentos en que hay que tomar decisiones, de cualquier tipo que sean, traen aparejado un monto importante de ansiedad. En el caso de la vocación se ve particularmente reforzado, ya que elegir qué se va a hacer en el futuro, tiene un peso importante en la vida de las personas y genera presiones en los ámbitos de referencia (familia, instituciones, etc.). En términos generales, estas elecciones se deben realizar en edades cronológicas y personales que se encuentran atravesadas por otros factores que no necesariamente operan en esta dirección. Elegir implica tomar una opción y dejar otras y esto conlleva diversos temores, a equivocarse, a defraudar a la familia, a uno mismo....cuanto más apoyo, mejor.

“Consciente”, en este marco lo podemos equiparar a responsable, elegir después de haber transitado por las etapas necesarias, elegir después de darse el tiempo suficiente, elegir después de estar informado, elegir como resultado del análisis y la reflexión.

“Voluntaria”, lo pensamos vinculado a los mandatos que operan en forma consciente o inconsciente a la hora de definir la vocación, por la voluntad de uno mismo y no por la de otros factores que puedan estar influyendo.

“Comprometida” solo con los deseos y expectativas propias, o sea elegir en forma autónoma. Orientar es acompañar, sostener y promover mejores condiciones para que uno o varios sujetos puedan elegir opciones para su futuro vocacional ocupacional.

¹ Guía para el abordaje de la salud integral de los adolescentes en el primer nivel de atención. Ministerio de Salud Pública. Tomo 1. Año 2009.

¿Cómo?

Promoviendo mayor conocimiento sobre sí mismo y el medio en el que se maneja. Vincularse con los recursos y deseos personales, más allá de cualquier determinante contextual, es un paso imprescindible para poder decidir. Conocer el medio en el que se está inserto, aporta elementos a veces definitorios, a veces condicionantes en las elecciones. Articular lo personal con los recursos y posibilidades del entorno, promueve elecciones sustentables.

Aportando información actualizada, como se desarrolla en párrafos posteriores, la información es el insumo básico en cualquier decisión.

A través de dispositivos móviles, flexibles y adaptables a distintas personas grupos y circunstancias. Móviles en oposición a sedentarios, (Rodríguez Nebot, 2004) se puede orientar en muchos escenarios y no siempre hay que esperar a que los sujetos vengan a orientarse, se puede ir a orientar. Flexibles, consideramos que la orientación si bien tiene momentos de mayor intensidad como lo son todas las transiciones, es necesaria a lo largo de toda la vida. La flexibilidad y la adaptación, refieren al hecho de poder trabajar con edades y etapas diferentes pero también con realidades socioculturales muy distintas, que obligan a una necesaria reorganización de los dispositivos tradicionalmente utilizados.

1.2. ¿Qué entendemos por vocación?

La vocación tiene su origen en la religión, en la palabra vocatio que significa ser llamado, más concretamente ser llamado por Dios para alguna misión especial, en general de carácter religioso. Si bien hoy estamos muy lejos de este origen es interesante ver como aún persiste en el lenguaje, cuantas veces escuchamos “tal carrera no me llama”. Destacamos que en esta definición “el llamado” es de afuera, externo completamente al sujeto.

Posteriormente el concepto de vocación aparece muy ligado al de destino, como algo que se trae, de lo cual a pesar de que el sujeto quiera no va a poder librarse. Como algo fijo e inmutable, inherente al individuo. La vocación está y es única, es necesario “descubrirla”, para ello se recurre a algo externo, a un experto, a los test, o al mercado como soluciones al enigma.

Nosotros pensamos la vocación como una construcción permanente, como un constante juego dialéctico entre la subjetividad y el contexto. Comienza a formarse en los primeros años de vida y conforme con los diferentes modelos identificatorios y espacios de socialización, va tomando distintos nombres que en un momento determinado podrán o no constituirse en una carrera u oficio, en aquello a lo cual nos queremos dedicar.

Es una construcción que no tiene fin, donde participan varios factores vinculados a una dimensión inconsciente, que es posible trabajar solo desde la psicología. Pero no es la única.

Intervienen también otros aspectos:

- Aspectos subjetivos como los intereses, las aptitudes, los gustos, la auto percepción.
- Aspectos interpersonales como la influencia de los ideales, los referentes y la familia.
- Aspectos sociales relacionados con la valoración y el lugar que nuestra sociedad asigna a las diferentes carreras y oficios y las posibilidades laborales, entre otros.

La vocación es el camino del deseo, un camino que construimos en función a un recorrido vital, cuyo eje pasa también por el ensayo y el error y no solo por una intuición certera, hacemos camino al andar.

1.3. ¿Qué entendemos por ocupación?

Nos remitimos al origen etimológico del término “ocupar”, el cual, según la Real Academia Española, puede hacer acepción a una variedad muy amplia de significados, entre los que destacamos el siguiente: “Obtener, gozar un empleo, dignidad, mayorazgo, etc.”

Podemos entonces, continuar abordando, otros términos concernientes a este, llegamos así a la definición de ocupacional como adjetivo: “Perteneiente o relativo a la ocupación laboral”, definido así por la Real Academia Española.

La (OIT)² define ocupacional como: “Agrupación de cargos con características semejantes. Está constituido por puestos cuyas tareas presentan una gran similitud”.

“Es un aspecto importante del trabajo que introduciría el concepto de rol. La ocupación haría referencia a la actividad que realiza una persona para obtener una fuente de ingresos y que determina su posición social, su rol social identificable y con significado tanto para el ocupante de ese rol como para las demás personas que interactúan con él”. Hall (1986).

Entendemos lo ocupacional como “el correlato práctico de la vida cotidiana, esto incluye el estudio, lo laboral, el tiempo libre, lo familiar, lo social, etc. Siempre pensando desde la acción concreta, aquellas actividades que hacemos todos los días, en definitiva, cómo y en qué ocupamos nuestro tiempo de vida”³.

Nos parece pertinente esbozar algunos conceptos que comúnmente se utilizan como sinónimos de ocupación, cuando en realidad tienen aspectos diferenciales, como por ejemplo “trabajo” y “empleo”.

2 Organización Internacional del Trabajo

El trabajo siempre será un ejercicio “metabólico” entre el hombre y el medio y por eso, el hombre realiza en el mundo su trascendencia y se realiza en sí mismo por las mismas vías, se conforma en la medida en que transforma al universo, se confirma en la medida en que se ejerce.

El empleo “es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico, que está definido independientemente de aquella, y que se constituyó antes de su ingreso en la empresa.....Se puede trabajar y no tener empleo, como es el caso de una madre de familia que no percibe remuneración por las tareas domésticas que realiza. Es también el caso del trabajo voluntario. (...) Estos tipos de trabajo se hacen sin remuneración monetaria”⁴.

1.1. ¿Qué es el trabajo?

El concepto de trabajo toma la forma dominante y excluye a cualquier otra. Definir trabajo se muestra como una tarea ardua exactamente gracias a su omnipresencia, porque el trabajo siempre estuvo donde cualquier sociedad humana está.

Comenzaremos por lo que el trabajo *no* es.

- No es mercancía. La forma de mercancía es la forma universal que el trabajo adquirió cuando el capitalismo se hizo universal, lo cual implica el carácter histórico por excelencia, ¿cómo podría ser definido sin recurrir a la historia?
- No es empleo. Nunca lo fue y cada vez menos lo será. El trabajo no puede ser confundido con el empleo. Siendo definido este último como: relación contractual, no importando lo que se hace, sino que esté articulado en un contrato. Implica un vínculo formal, en el cual, lo remunerativo adquiere un valor fundamental.
- “Trabajo es una relación de doble transformación entre el hombre y la naturaleza, generadora de significado”, de forma más sintética. “El trabajo es el acto de transmitir significado a la naturaleza”.
- El trabajo es fundamental en la construcción de identidad. Podemos decir que es una actividad orientada a lograr o producir algo en torno a la cual organizamos nuestro proyecto de vida

³ Mosca, A. (2003) “Los nombres del futuro”. En VI Jornadas de Psicología Universitaria. Facultad de Psicología. Universidad de la República.

⁴ idem 2

SEGUNDA UNIDAD



ASPECTOS BÁSICOS

2. SEGUNDA UNIDAD

2.1. ASPECTOS BÁSICOS

Para intervenir en orientación vocacional ocupacional, se deben contemplar algunos ítems:

- a. El rol del coordinador.
- b. El lugar de la información vocacional.
- c. Características del lugar de la intervención y la demanda.

a. El rol del coordinador:

El rol del coordinador tiene que ser acorde a sus particularidades y estilo personal, así como al lugar donde se desarrolla la intervención y las características del grupo en el que se interviene.

Nuestra experiencia y el campo en que desarrollamos nuestro trabajo, nos señala que el coordinador debe estar siempre atento a que su actitud sea la de promover la reflexión, generar preguntas dirigidas, principalmente a cuestionar supuestos que desde la implicancia personal, puedan darse por verdades incuestionables y transformarlas en instrumentos de análisis y trabajo.

Es especialmente relevante, que se encuentre informado y actualizado respecto a las ofertas que existen en nuestro medio o mejor dicho, dado que todo es inabarcable, que conozca mecanismos eficientes de acceso a la misma. Asimismo, es importante tener en cuenta tanto la formación específica, como el estilo personal a la hora de diseñar la propuesta de trabajo que se va a desarrollar. Con este último, hacemos referencia a que cada uno trabaje desde sus fortalezas e identificando sus propias debilidades, sin intentar repetir estilos de otro. Hay que saber también que el estilo personal se va construyendo y que parte importante de esa construcción, tiene que ver con el desarrollo práctico, o sea con la experiencia.

Existen con relación al rol, algunos riesgos que todo aquel que desempeñe esta tarea debe tener presente, pensarlo y repensarlo constantemente:

Tener en cuenta que todos tenemos mitos y prejuicios propios, con relación tanto al tema vocacional, así como hacia las diferentes carreras y oficios, que es necesario visualizar para que no tiñan la intervención. Uno de los riesgos más frecuentes, es caer en el consejo, en la direccionalidad, es imprescindible manejarse desde una postura ética que, como dice R. Bohoslavsky (1984)⁵ "...la ética surge del hecho de considerar al hombre sujeto de elecciones. Consideraremos que la elección del futuro es algo que le pertenece, y que ningún profesional por capacitado que esté, tiene derecho a expropiar".

5 Bohoslavsky, R (1984).Orientación vocacional. Estrategia clínica. Nueva Visión. Bs. As. Argentina. Pg. 32

El joven la mayoría de las veces ubica al orientador en el lugar del saber, espera que éste le diga quién es y qué es lo que será, hay que entender qué se pide y desde dónde se pide, si es que el sujeto quiere madurar y emprender la marcha hacia el futuro, o si nos está colocando en lugares de arcaicas representaciones de las figuras parentales que todo lo resuelven, y que no quieren que se separen de su lado.

Es por ello que no debe darse respuesta automática a la demanda manifiesta, dado que al satisfacerla, lejos de ayudar al otro a crecer y a elegir, seguiríamos encubriéndolo; envolviendo al joven en la incomparable seducción del paternalismo, y por tanto en la omnipotencia del técnico.

En caso de trabajar con jóvenes que conocemos a priori, debemos cuidarnos de la percepción que nosotros tenemos de ellos. Es fácil dejarse llevar por “lo que veo para tal o cual actividad”.

Por último es importante discernir las particularidades de la orientación, en caso de que exista superposición de roles. Por ejemplo, que sea un docente del grupo el que desarrolle alguna propuesta de taller relacionado a la temática vocacional. Es imprescindible discriminar las especificidades y alcances de cada una de las tareas, lo cual debe explicitarse en la consigna inicial.

Apoyamos, sostenemos y brindamos herramientas que aporten a que sea el sujeto mismo, el que tome las decisiones en forma autónoma y responsable. Procuramos mejorar las condiciones para la elección, en cuanto a promover un mayor conocimiento de sí y del medio.

b. El lugar de la información vocacional – ocupacional:

La información sobre las posibilidades educativas y ocupacionales, es fundamental para tomar cualquier decisión respecto al futuro vocacional. Es la materia prima para pensar y decidir sobre las diferentes opciones de futuro. Parece evidente que sin información no se puede elegir, lo que es claro también, es que la información es necesaria, es la etapa básica por la que se debe transitar, pero no es suficiente en un proceso de elección vocacional.

Esta afirmación nos lleva de lleno al problema de la información, que tiene que ver con la accesibilidad por un lado y con lo metodológico por otro.

A simple vista nos enfrentamos a una gran paradoja ya que desde muchas posiciones científicas, se define a la sociedad actual como la sociedad de las tecnologías de información y comunicación.

Consideramos que las nuevas tecnologías son un importante avance con relación a la comunicación y la información. No obstante, sabemos que los dispositivos relacionados a ellas, son en términos globales patrimonio de pocos. Por lo tanto la información, no es

siempre democrática, y esa falta de democracia es, como en muchos otros aspectos de la vida en detrimento de los sectores más desfavorecidos que por su condición de tal, tienen menos acceso a las mismas.

Promover la accesibilidad de la información es una tarea prioritaria para cualquier orientador, trabajarla de forma pertinente también. Es un derecho para el pleno desarrollo de las personas.

La información entonces debe ser accesible y actualizada, pero con eso no basta. Consideramos que “trabajar” la información no es “trasmitirla”, sino que lo que debemos hacer es promover la búsqueda y el interés. Generar la inquietud como para que sea el sujeto mismo quien, desde una posición activa, realice la pregunta sobre tal o cual carrera. Instalar y construir la necesidad y el deseo de saber, de lo contrario existe el riesgo de que no haya la menor receptividad y cualquier esfuerzo sea en vano.

Cuando hablamos de información vocacional hacemos referencia a dos componentes básicos. Por un lado, los datos duros, años de duración, lugar de estudio, materias, rol, etc. Por otro, al vínculo entre éstos y la subjetividad de cada quien, siempre existe una idea previa, cierto imaginario sobre la carrera u oficio. Este imaginario se construye, entre otros aspectos, a partir de diferentes referentes y modelos identificatorios, reales o fantaseados, que pasan por la vida de cada uno y generan tanto idealizaciones como rechazos hacia algunas opciones vocacionales, pero basadas no siempre en la realidad. De no ser trabajado en forma adecuada condiciona tanto la búsqueda de la información como la elección vocacional.

Gadamer (1992)⁶ nos señala que la interpretación de la información la hace un sujeto concreto en un contexto particular, desde su historia personal y desde estructuras previas de comprensión:

“El sujeto de la comprensión no parte pues de cero, ni se enfrenta al proceso de comprensión a partir de una tabla rasa, sino que tiene detrás suyo toda la historia”.

Bohoslavsky (1984)⁷, en referencia al proceso de información, explica que en general los jóvenes tienen “déficit” o “distorsiones” que se deben no solo a la falta de información, sino a otros factores entre los que menciona:

- Factores intrapersonales. La edad particular por la que atraviesan, factores afectivos propios de esta etapa de la vida⁸.
- Interpersonales, referido principalmente a la identificación con otros significativos, referentes, modelos etc.
- Transpersonales o culturales, vinculado a la valoración de la sociedad portales o cuales profesiones u oficios (status, poder, saber, etc.). Es importante entonces vincular el conocimiento previo (mitos, prejuicios, conceptos distorsionados o no) con la información

a trabajar y de ahí producir un nuevo conocimiento, que incluya la información real y la opinión personal. Así como existen mitos respecto a las diferentes opciones también los hay en relación a la información, muchas veces los jóvenes o sus familias, e incluso operadores que trabajan con ellos desde otras perspectivas, creen que basta con tener una guía completa y actual, para poder ayudar a decidir y elegir.

Es necesario indagar y analizar algunos elementos que conforman los mitos sobre las carreras.

6 Gadamer, H.G. (1992).Verdad y método. Editorial Sígueme. Salamanca. Pg. 21

7 Ídem. 5

8 Hace referencia fundamentalmente a los adolescentes y sus vínculos con el mundo adulto.

Entre los más frecuentes encontramos: carreras difíciles en oposición a fáciles, masculinas versus femeninas, redituables económicamente o “no es posible vivir de ella”, entre muchos otros. De la confrontación y análisis de las informaciones se espera elaborar una visión más certera de las mismas.

El coordinador deberá promover la búsqueda de nueva información por parte del joven, propiciando una actitud activa, no solo apuntando a instalar y construir preguntas, sino acompañando, sosteniendo al joven, en la ansiedad que esta búsqueda genera.

Haciendo referencia al párrafo anterior, puede considerarse pertinente introducir el concepto “zona de desarrollo próximo”, de Vigostky (1989)⁹, quien afirmaba que el desarrollo de la inteligencia, de las funciones psicológicas superiores (como son el lenguaje, la atención, la percepción, el pensamiento, la memoria, etc.) y el desarrollo mental, se van produciendo en el intercambio con Otros. La guía de los adultos o colaboración de “pares más capacitados”- propicia una zona que permite el despliegue del desarrollo potencial de los sujetos, en este caso adolescentes y jóvenes. La colaboración y el apoyo de Otros son determinantes. Es necesario recordar que no existe limitantes o déficit biológicos en el desarrollo neuropsicológico de las personas.

Nacemos con la posibilidad de desarrollar al mismo, sin importar el sector social al que representemos. Es la situación de pobreza, la escasez de oportunidades y de estímulos, así como el trauma acumulativo que la pobreza conlleva, la que ponen en riesgo el desarrollo integral de las personas. En tal sentido, el contexto socio – cultural y la interacción con los Otros, juegan un papel importante en el desarrollo de las personas. La información y la participación cobran una importancia significativa. De esta manera, lo que hoy se realizó con asistencia de un sujeto más experto en el dominio en juego, en un futuro podrá realizarse con autonomía.

Otro punto que es importante aclarar, es que hablamos de “proceso de información” ya que no se realiza en un solo acto, sino que requiere de tiempo, para la apertura, para procesarla y para aprehenderla. En términos generales podemos decir, que la experiencia nos lleva a sostener que el proceso de información, deberá ser gradual y progresivo. Lo ideal es que tenga “forma de embudo”, es decir, comenzando con lo más general, para poco a poco, ir acercándose a dos o tres nombres cuando no a uno. La mayoría de las veces se presentan varias opciones que a medida que las vamos trabajando, se reducen en número y se incrementa en la profundidad de la información. La progresividad refiere también a la pertinencia sobre qué informar y en qué momento, gran cantidad de información en un momento inadecuado no va a ser aprehendida por quien la recibe, incluso puede provocar el efecto contrario generando rechazo a lo recibido.

Tanto el contenido como la profundidad de la información están relacionados también con los participantes y su situación. Por ejemplo: El cómo manejar la información, debería como decíamos en párrafos anteriores, respetar el criterio del embudo. Este transita por tres etapas consecutivas:

1. La información amplia y general referida principalmente a los datos duros y más generales: agrupados por área, por recursos locales, por institución u otros. Centrado en datos básicos como años de duración de la carrera, lugar donde se estudia, título que se expide, título intermedio si lo tiene. En esta etapa el insumo fundamental son las guías.
2. La información específica y más profunda que incluye: requisitos de ingreso, currícula en detalle, materias y modos de abordaje, roles, posibles inserciones laborales, etc. En esta etapa es importante la comparación con otras propuestas seleccionadas, si es que se optó por más de una. Es necesario, además de las guías, acceder a las páginas web y recabar materiales específicos y actualizados realizados por las instituciones en juego.
3. La personal, tomar contacto con estudiantes o personas que ejerzan la ocupación elegida. El contacto puede ser a través de un encuentro, vía mail o teléfono. Incluye también la visita a los lugares de estudio. En este caso el coordinador puede aportar el acceso a informantes calificados y promover que el joven diseñe preguntas para el encuentro y posterior análisis conjunto. Para el proceso de información es fundamental contar con materiales gráficos, páginas web, “fuentes vivas” y apelar a la creatividad de los coordinadores para trabajar con estos insumos.

En síntesis, los objetivos del proceso de información, pueden resumirse en:

- Aportar elementos para mejorar las condiciones en las que se elige.
- Diferenciar ideas previas, fantasías y prejuicios de los componentes “reales” de la información.
- Estimular preguntas más que transmitir respuestas de forma de promover una búsqueda activa.
- Estimular la incorporación de nueva información que aporte en la producción de un nuevo conocimiento.
- Trabajar las ansiedades que provoca el proceso de información.

C. Respecto al lugar donde se desarrolle la intervención y el tipo de demanda:

El primer elemento a tomar en cuenta, es que es posible trabajar la temática en diferentes ámbitos, que el lugar se construye con el grupo.

Desde nuestra experiencia podemos diferenciar básicamente dos espacios.

Espacio Estructurado.

Se caracterizan fundamentalmente por tener un encuadre “fijo”, un lugar, un tiempo y un grupo determinado.

Hacemos referencia a aquellos espacios donde existe a priori de nuestra intervención un grupo formado, que en algún momento y proveniente de alguna demanda, se nos solicita trabajar con él, este tema. También puede ocurrir, que el grupo se forme por aquellos integrantes que estén interesados en la temática.

En el primer caso podemos poner como ejemplo un grupo clase al que concurrimos como invitados, un grupo aula de alguna institución educativa o un grupo de jóvenes, con los cuales se esté trabajando otro tipo de actividad (deportiva, recreativa o temática) y en algún momento surja la inquietud sobre la elección vocacional.

En el segundo caso se realiza una propuesta a la institución o grupo para trabajar en un taller o jornada de orientación vocacional.

Los espacios estructurados, se caracterizan por tener un lugar predeterminado y en general un tiempo de duración del encuentro, aspectos a los cuales deberemos adaptar nuestra intervención.

Para definir nuestra estrategia, es necesario tener claro de donde proviene esta “inquietud”, quien o quienes están involucrados en la demanda. Si esta parte de los propios jóvenes integrantes del grupo, es una **demanda directa**, quiere decir que hay una necesidad respecto al tema, lo cual implica al menos cierto grado de interés y atención para el trabajo.

Ocurre frecuentemente que la demanda puede provenir de otros actores cercanos al grupo de jóvenes: por ejemplo las familias o en el caso de las instituciones educativas, el director, los adscriptos o docentes. En este caso hablamos de una **demanda indirecta** vehiculizada por terceros, lo que puede significar que los jóvenes no tengan interés en abordarla.

Las estrategias son diferentes, en el último caso debemos realizar un trabajo previo para despertar entusiasmo e inquietud para trabajar el tema, logrando instalar la pregunta.

En los espacios estructurados, se trabaja en general en modalidad de taller. El mismo es concebido como una modalidad de abordaje grupal, que jerarquiza sobre todo la interacción y producción de sus integrantes. Se interviene desde los saberes y recursos de todos los participantes, promoviendo la explicitación de los mismos en relación a la temática abordada.

En esta misma dirección, consideramos que el trabajo en grupo de pares es especialmente óptimo para la temática. Permite el intercambio de miradas opiniones y reflexiones. El compartir con otros que pasan por experiencias similares, oficia como antídoto contra la ansiedad y la angustia que genera encontrarse en situación de elegir, sin saber qué hacer.

Si bien los talleres son esencialmente colectivos, nos parece pertinente incluir algunas instancias de reflexión o elaboración personal o en pequeños grupos, que facilite el insight, el contacto con los aspectos personales, con la experiencia propia y con el momento actual de elección, contemplando la personalidad y características de cada integrante.

Algunas de las técnicas que exponemos más adelante, así lo posibilitan.

Espacio no estructurado

El siguiente concepto hace referencia a aquellos espacios que se encuentran en el “entre”, en los inter espacios, que en general no están delimitados por paredes de un salón, como por ejemplo los pasillos, la instancia de los recreos, la puerta del liceo, la cantina, la esquina, etc.

Son escenarios conformados a partir de la sola presencia de los jóvenes. Espacios privilegiados que permiten un vínculo particular entre quienes circulan, no mediatizado por los roles, ni por la autoridad. En general habilitan a diálogos de mayor horizontalidad y posibilitan vínculos diferentes a los del aula. Son espacios que también desarrollan y construyen subjetividad.

Sumamente ricos para trabajar la información vocacional en forma masiva, fundamentalmente a través de dos estrategias: los espacios materiales y las fuentes vivas. Es importante señalar que sólo es posible su desarrollo, en caso de que exista respaldo y compromiso institucional. En todos los casos, es interesante apostar a las redes locales, tanto que abarquen a las familias de los jóvenes como a otras fuerzas vivas del barrio o de la localidad (comerciantes, pequeñas empresas, instituciones sanitarias, profesionales de la zona, etc) lo cual amplía el objetivo central de brindar información hacia la construcción de redes sociales, en torno al futuro de los jóvenes.

Los espacios materiales

Buscan brindar información sobre las carreras u oficios de forma que sea accesible al conjunto de jóvenes de una institución y que logre captar la atención de todos sus integrantes. Los espacios materiales en este sentido son complementarios de las guías o carteleras informativas. Buscan despertar el interés a través de propuestas tridimensionales, artísticas, plásticas o vivenciales, que capten la atención.

Nuestra experiencia nos indica que colocar carteleras con información, aunque se pongan en lugares de pasaje y se pueda ir renovándolas periódicamente, no despierta demasiado interés.

A veces se logra captarlo, pero sólo al principio, cuando recién son colocadas. Poco a poco las empiezan a incorporar como parte del paisaje regular y por tanto dejan de acercarse a las mismas.

Proponemos buscar nuevas formas que nos permitan cumplir con los objetivos. Es necesario como decíamos anteriormente trabajar en equipos, de docentes, educadores, talleristas y jóvenes, que cada uno desde sus habilidades o saber disciplinar, aporte a la construcción del mismo. Cuando se logra involucrar a los jóvenes los resultados son mejores, en algunos casos se propone como olimpiadas y en otros como competencia. Qué grupo realiza la mejor instalación vocacional, tomando criterios como por ejemplo: la creatividad, la claridad de la transmisión del contenido y el nivel de receptividad, entre otros.

A modo de ejemplo, algunas propuestas que hemos desarrollado:

En una de las oportunidades, se coloca en el patio central de un liceo, estructuras de pvc y lona negra que simulaban un laberinto, el que a medida que los jóvenes ingresantes iban atravesando, de acuerdo a las pistas que le brindaban otros jóvenes estudiantes más avanzados de la misma institución, iban informándolos de las opciones de bachillerato sobre las que tenían interés.

En otra ocasión, con el docente de plástica construimos un muñeco de espuma plástica simulando una persona, al que todas las semanas una clase se comprometía a colocarle un atuendo característico de una profesión u oficio sobre el que se quiere informar, acompañado de los accesorios correspondientes y cartelera. Así, el maniquí transitó las diversas profesiones y oficios: mecánico, peluquera, médico, entre otros.

Si se cuenta con recursos, provenientes de APAL, o donaciones de alguna institución se realizan juegos multitudinarios al estilo Twister, rayuela o ruleta acompañado de tarjetas con preguntas, el equipo que consiga primero la información gana. Otras opciones que instrumentamos fueron títeres, un juego con una brújula gigante, una carpa gitana, todos cumplían con los objetivos planteados inicialmente.

Al estilo representación:

Una especie de bola de cristal y alumnos disfrazados de brujas, con escoba incluida, bajo un gran cartel que dice: “No podemos adivinar tu futuro, pero Sí ayudarte a construirlo”. Y tener guías e información básica.

Con el docente de música se prepararon pequeños jingles para cantar en un recreo que tuvieran como tema lo vocacional.

Jornadas - Fuentes Vivas

Parten del concepto de Fuentes Vivas promovido por Graciela Canessa (1994). Toma de la historia, el concepto de fuente, como ir al origen de algo que se quiere saber y lo cruza con el testimonio, las fuentes testimoniales en este caso orales. De esta forma quienes relatan la información no son guías o materiales, sino las personas mismas, que eligieron tal o cual carrera u oficio y van a dar cuenta de diferentes aspectos de ese proceso.

Las Fuentes Vivas, tienen diversas formas de operativización que pueden involucrar tanto a grupos pequeños como jornadas masivas. En grupos pequeños, se puede organizar una mesa, un panel, con personas que tengan las carreras u oficios sobre las que los jóvenes están interesados.

Las jornadas masivas pueden involucrar una o más instituciones y organizarse por áreas de conocimiento, con mesas simultáneas, charlas centrales, etc.

En ambos casos nos parece importante destacar cuatro aspectos:

1. Involucrar a los jóvenes “destinatarios” de la información en la búsqueda de los representantes de oficios o profesiones, de tal forma que sean también protagonistas del proceso, promoviendo una actitud activa al involucrarse en la búsqueda. Que sean ellos mismos los que aporten posibles invitados, a través de conocidos personales o que se organicen para reclutarlos. Por ejemplo, que concurren a solicitar una entrevista con el director de un hospital, le expliquen la propuesta y le pidan nombres de profesionales a los cuales contactar. Que se organicen para tener un cronograma y un criterio de invitación, por áreas, por familias de oficios, por horarios y una pauta que regule mínimamente el relato de los invitados.
2. Apostar a los recursos locales o barriales, es decir invitar a que den su relato tanto a familiares de los jóvenes como a los vecinos. Realizarlo de esta forma, brinda otras posibilidades además de la de informar; permite que se generen vínculos más allá de la intervención en particular, que queden contactados para continuar

preguntando a través de correos electrónicos, teléfonos o el conocimiento de la persona en su ámbito laboral. Puede generar también interés en el tema por parte de los invitados, e incluso posibilita que los mismos vean a los jóvenes, desde otra perspectiva que no siempre es la habitual.

3. Siempre debemos de tener en cuenta que la información no puede ser presentada de una manera objetiva, debemos ser conscientes que no podemos librarnos de nuestros sistemas de valores. Cuando se relata o se escucha una información, se lo hace desde la propia subjetividad, sobre determinados por la coyuntura socio-cultural en la que nos encontramos. Esto puede ser un aspecto de análisis, en conjunto con los jóvenes.
4. Por último consideramos que el mejor momento para este tipo de actividades como cierre del proceso de información, cualesquiera que hayan sido sus características. Las preguntas e inquietudes y el provecho que se pueda sacar al invitado siempre es mejor, después de haberse familiarizado con algunos datos duros como los años de duración, dónde se estudia, el perfil y las características del trabajo. Es interesante promover que los jóvenes preparen con antelación, las preguntas e inquietudes que les gustaría compartir con el o los invitados.

2.2. LOS ENCUENTROS CON GRUPOS

Si indagamos en la etimología de la palabra grupo, el vocablo francés grupo proviene del italiano groppo o gruppo, término técnico de las bellas artes, que designa a varios individuos, pintados o esculpidos, formando un tema.

En un primer momento el sentido del italiano Gruppo antes de convertirse en “reunión” hacía alusión al “nudo”¹⁰. Los lingüistas lo han relacionado con el antiguo provenzal grop nudo, y presumen deriva del germano occidental kruppa = masa redondeada, con forma circular. Anzieu (2007)¹⁰, entiende que la etimología proporciona dos ideas que han estado presente a lo largo de la reflexión sobre los grupos y son el concepto de nudo y el de círculo. El concepto de círculo hace referencia a las formas de distribución que las personas adoptan generalmente en las reuniones grupales, es decir, a la distribución en el espacio. Esta forma circular hace pensar en una posición equidistante de todos los miembros y a su vez, en la creación de un espacio contorneado por ellos. Mientras que el concepto nudo, pone de relieve el grado de cohesión del entramado vincular que se despliega en los procesos grupales.

Siguiendo a Pichón Rivière (1985)¹¹ entendemos que todo conjunto de personas ligadas entre sí por constantes de tiempo y espacio y articuladas por su mutua representación interna configura una situación grupal. Dicha situación, estará sustentada por una red de motivaciones y en ella, interaccionarán entre sí por medio de mecanismos de asunción y adjudicación de roles. Es en este proceso, donde deberá surgir el reconocimiento de sí y del otro, en el diálogo e intercambio permanente. Necesariamente, para aprender a pensar, el individuo necesita del otro, sea con su presencia, su discurso, su diálogo, u otras formas de expresión posibles.

Cuando hablamos de grupo hacemos referencia a una red interconectada, a un conjunto articulado a través del cual circulan fantasías, percepciones, opiniones, afectos y roles que determinan el proceso.

Los grupos pueden tener diversos efectos en sus integrantes, no es una suma de miembros, es una estructura que emerge de la interacción de los individuos y que induce cambios en estos. En este sentido, podemos afirmar que el comportamiento de un individuo en grupo, está siempre determinado por la estructura de la situación presente. Retomando el trabajo con los grupos, como mencionamos en el ítem anterior, nuestra intervención puede ser tanto con un grupo que esté previamente constituido, donde el coordinador sea el factor “nuevo”, o con un grupo que se constituye a tales efectos.

En el primer caso el coordinador deberá legitimarse, presentarse y pautar algunos acuerdos básicos de funcionamiento. Por ejemplo, los objetivos centrales, la duración del encuentro, las posibles responsabilidades, formas de evaluación, así como un espacio para sugerencias o modificaciones propuestas por los participantes. En el segundo, además de la presentación y las pautas que regirán el encuentro, quizás sea necesario promover alguna técnica de integración, que facilite el conocimiento de los participantes y que genere una confianza básica entre ellos, que les permita trabajar cómodamente.

En todos los grupos apuntamos como objetivo explícito o implícito promover la participación de los integrantes, impulsar una actitud activa, respetando las características personales, los roles y los objetivos manifiestos. Las estrategias del coordinador deberán ir en esta dirección.

10 Anzieu, D; Martin J.- Y (2007) La dinámica de los grupos pequeños. Biblioteca Nueva.España. Pg. 54

11 Pichón Rivière, E (1985) El proceso grupal. Nueva Visión Buenos Aires. Pg. 21

2.3. Tres momentos por los que atraviesa un grupo:

- Pretarea

En esta etapa el coordinador debe comenzar a plantear la temática, o las propuestas a discutir con su equipo. Se trata de encontrar el punto de coincidencia entre lo que deseamos llevar a cabo y el o los deseos expresados por los participantes. Es el momento de analizar los miedos o ansiedades que el tema y la situación nueva generan, el vínculo que comienza a establecerse entre los participantes y entre ellos y las propuestas.

Cuando los participantes ya tienen una historia previa compartida, por ejemplo que compartan un espacio de trabajo, de formación, etc., es necesario estar atentos a las adjudicaciones y asunciones de roles. Si el grupo no tiene historia, no se ha vinculado anteriormente, es tiempo de presentaciones que generen acercamientos.

A medida que el grupo, en el cual se interviene, comienza a sentir pertenencia y pertinencia de la tarea, es cuando debe observarse lo relacionado a los roles adjudicados y asumidos por los participantes (saboteador, portavoz y “chivo emisario”). Si estos se dan de modo funcional y rotativo, se está en presencia de un grupo que tiende al crecimiento.

- Realización o tarea

En esta etapa se requiere un grado de esfuerzo y de constancia en la búsqueda de realizaciones, momento en el cual, el coordinador y los participantes mantienen un nivel de apertura y disponibilidad hacia el campo de lo creativo, hacia el cambio. La comunicación entre los participantes, se hace más fluida, y es el momento en el que decaen las técnicas defensivas, dando paso a la creación.

A partir de la tarea se opera. En la interacción entre los participantes y entre éstos y el tema o tarea que los convoca, no dejan de surgir conflictos, resistencias, etc., y frente a esto, las intervenciones del coordinador y aún de los mismos participantes, deberán promover la explicitación de lo que acontece.

Conclusión y nuevos proyectos

Se reflexiona sobre ese algo en lo que se trabajó, y se conceptualizan logros y descubrimientos. Este momento permite el mirar hacia atrás, dando pasaje a la crítica, identificando aciertos y errores. En esta etapa, los miembros del grupo se plantean nuevos proyectos, otras propuestas de aprendizaje, los reencuentros. Se anticipa y se trabaja sobre la separación y el duelo por la pérdida del grupo, de ese tiempo espacio vivido, por haber o no haber logrado alcanzar la satisfacción esperada.

2.4. EL TALLER

Consideramos pertinente realizar una aproximación al concepto de taller ya que es uno de nuestros dispositivos de intervención privilegiado. Hablar de taller, implica siempre un desafío, que conduce a un trabajo en el que se prioriza la búsqueda del vínculo, el saber popular y lo cotidiano como punto de partida del saber científico, lo que lleva a descubrir el desarrollo del potencial creativo del hombre.

a. Etimología

La palabra taller proviene del francés “atelier”, y significa estudio, obrador, obraje, oficina. También define una escuela o seminario de ciencias donde asisten los estudiantes.¹² Nace en la Edad Media, época en la cual los gremios de artesanos pasaron a ocupar el lugar, de los mercaderes. Esta organización de trabajadores continuó hasta el siglo XIX. El lenguaje cotidiano habla de “atelier” para designar el lugar de trabajo o el estudio de pintores, ceramistas, escultores y otros artistas.

b. Aproximación al concepto de taller.

El taller puede definirse como una modalidad de enseñanza aprendizaje, como tiempo y espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización, como síntesis del pensar, el sentir y el hacer. Como “el lugar” para la participación, el aprendizaje, el auto aprendizaje y la autonomía a través del inter juego de los participantes. El taller es un dispositivo de intervención especialmente apto para el abordaje de múltiples temáticas, en escenarios diversos y con poblaciones variadas. Es apropiado para desarrollarse en un aula, un salón, o en espacios no estructurados. Pero hay que tener presente que no toda actividad desarrollada en grupo es un taller, ya que este tiene sus particularidades, las que se expondrán a continuación.

Se apoya en el principio de aprendizaje formulado por Froebel (1826):

“Aprender una cosa viéndola y haciéndola es algo mucho más formador, cultivador y vigorizante que aprender simplemente por comunicación verbal de ideas.” Esta propuesta de aprendizaje tiene por objetivos reducir la separación entre lo que es la teoría y la práctica, muchas veces presentadas casi como saberes aislados. Es una apuesta a la producción grupal, al proceso desarrollado por el mismo, donde no existe un sujeto que sabe y otros que escuchan, sino que desde cada singularidad, con su saber y experiencia, se realiza la producción. Dicha producción está en el marco del trabajo colectivo, lo que implica crear y recrear constantemente los contenidos en oposición a la trasmisión de los mismos. Es necesario trabajar en base a preguntas, a la problematización de los contenidos para desde allí producir un nuevo conocimiento.

El taller tiene como supuesto esencial la participación activa de sus integrantes, donde cada uno sea protagonista del proceso y aporte a la construcción del grupo y su tarea. La participación activa, se enseña y aprende a través de una experiencia realizada conjuntamente, en el que todos están implicados. La participación es un proceso de aprendizaje, que se aprende- valga la redundancia- en la práctica, participando.

12 M. Moliner (1983) Diccionario de uso del español. Editorial Grades. Madrid

Es un dispositivo en el que se privilegia la vivencia, la experiencia y la producción. Se parte del conocimiento previo, de las dudas y expectativas, propias de cada integrante y el saber circular entre los mismos sin estar limitado por jerarquías. Lo central entonces es la experiencia reflexiva el intercambio de ideas, la aproximación a la realidad y la producción de un nuevo acercamiento o relacionamiento consigo mismo y el contexto, lo que trae implícito cambios.

Es privilegiado para desarrollar procesos de ovo por las características anteriormente mencionadas que están en consonancia con nuestra conceptualización teórica acerca de la vocación. Es precisamente en el marco de un taller, dónde podemos trabajar la vocación como resultado de un intercambio dialéctico entre la subjetividad y el contexto. La vocación o mejor dicho el o los nombres de los objetos vocacionales, son a construir por cada integrante y en el intercambio entre ellos, la información y el coordinador. Promueve mejores condiciones para decidir ya que entre otras cosas el compartir con otros experiencias similares tiene efectos tranquilizadores que permiten realizar el proceso sin tanta ansiedad o angustia y por tanto dar paso a procesos reflexivos positivos. Trabajar con esta metodología nos permite articular la experiencia previa de cada integrante con la concepción teórica de la vocación desde la que nos situamos, con los afectos, y las fantasías para desde allí desarrollar el proceso.

c. Bases para su desarrollo.

Hay que prever la organización interna, el cómo, cuándo y de qué manera se podrá operar. Ninguna metodología de intervención que se interese por ser eficaz y operativa, debe dejar de considerar la situación y circunstancias concretas en que se aplica. De allí que es importante tomar en cuenta ciertos aspectos:

El espacio.

El ámbito ideal para la realización de un taller es un lugar destinado especialmente para ello, en lo posible en forma permanente durante todo el proceso. Deberá contar con el espacio suficiente, como para que el número total de integrantes se encuentre cómodo realizando cualquier tipo de tarea, es decir, que posibilite el movimiento pero que también contemple espacios suficientes para cada uno de los integrantes. La iluminación, la temperatura, la comodidad de las sillas y las mesas, el aislamiento sonoro, son aspectos que aportan al proceso de trabajo. Este podría constituir el espacio ideal que en general, en nuestra realidad no existe.

Es lo que cada uno espera como lugar apropiado para trabajar, pero no debe constituirse en obstáculo para poder hacerlo. Realizar un taller en otras condiciones también es posible, aunque diferente, desde la referencia “ideal” es necesario tener la suficiente plasticidad para habitar la realidad que se nos presenta. Se pueden construir otras alternativas que posibiliten el desarrollo del proceso y que tengan como uno de sus analizadores las condiciones físicas en las que se despliega el trabajo¹³.

El tiempo.

En cuanto al tiempo cabe aclarar algunas consideraciones a tener en cuenta, tanto en lo referido a la extensión de cada encuentro de trabajo, como a la duración del proceso en total. De acuerdo a la particularidad del mismo se realiza la planificación y se organizan los objetivos. Una jornada para trabajar la temática vocacional tiene objetivos y metodologías particulares que la diferencian de, por ejemplo, un proceso de ocho talleres. Por otra parte el tiempo de duración de cada instancia enmarca lo que pretendemos realizar allí y marca también tiempos subjetivos para el despliegue del trabajo.

La composición del grupo.

La situación que resulta más tranquilizadora para el coordinador es aquella que nos permite conocer con anterioridad al desarrollo del proceso las características del grupo: ¿Qué son? ¿Quiénes son? ¿En qué condiciones se encuentran? En este caso ocurre lo mismo que con el espacio físico, conocer con anterioridad es mejor, pero muchas veces no es posible o surgen imprevistos que cambian el número de participantes.

Esto no debe ser un obstáculo para desarrollar igualmente el trabajo. Se requieren dos condiciones:

- Tener siempre más de una propuesta que contemple diversos grupos, grandes o chicos, homogéneos o heterogéneos así como diferentes espacios.
- Plasticidad del coordinador, capacidad de manejarse en situaciones imprevistas apostando también a promover la creatividad de los integrantes del grupo en la búsqueda de posibles soluciones.

Es adecuado analizar el número mínimo y máximo de participantes conveniente para realizar el proyecto, de acuerdo con el tipo de propuesta, el espacio y los materiales disponibles.

d. El encuadre.

Si bien los puntos a, b y c, forman parte de el encuadre, nos referiremos al encuadre propiamente de trabajo en el taller. Es necesario establecer un acuerdo formal o “contrato”, que defina el marco que regulará la tarea, el tiempo y espacio a utilizar. El mismo, al comienzo, podrá ser revisado, reajustado en la medida que sea necesario para el cumplimiento de los objetivos planteados. Otro aspecto importante, es consignar si los grupos permanecerán abiertos o cerrados, si los integrantes pueden darle continuidad al proceso del taller, en relación a las posibilidades de asistir ó no a más de un encuentro. Si en el momento de realizar la convocatoria, para hacer el taller, no se explicitó la existencia de requisitos formales (inscripción, asistencia, promoción, evaluación), debe aclararse al establecer el encuadre. El encuadre sienta las bases para la pertenencia y la pertinencia.

La actividad podrá incluir momentos de acción y vivencia, de reflexión y conceptualización, alternativamente durante cada una de las reuniones. La duración de cada encuentro dependerá de las características del grupo, de la propuesta y de las posibilidades que ofrezca el contexto.

e. La coordinación

Previo a definir el rol de coordinador, es necesario diferenciar coordinación grupal, de liderazgo y autoridad.

El líder influye sobre los demás, por encima de lo que es influido por ellos.

“Si hay un líder en el grupo este debe ser la tarea (Pichón- Rivière.) Esta propuesta será original en la medida en que se transfiera el análisis de la persona a la tarea, colocando a esta como causa fundamental y razón de ser del grupo”¹⁴

“Llamamos tarea al factor por el cual el grupo se ha reunido para apropiarse de él y luego accionar con él. En otras palabras, tarea es el tema, ocupación o título que hace converger sobre él, todo el funcionar de la reunión.... Una vez establecida la tarea, el grupo se ubica en un presente continuo, (tiempo vivido), en el cual va adquiriendo significado lo pensado y lo sentido en él.”¹⁵

El coordinador es un facilitador de la comunicación y el aprendizaje, participa con el grupo en la producción de nuevos conocimientos como resultado del trabajo con la información, las vivencias, las reflexiones e interpretaciones que allí se despliegan. Es importante para desarrollar una buena coordinación la capacidad de diálogo, de apertura y de escucha activa, en oposición a actitudes dogmáticas o pasivas.

El coordinador deberá promover el vínculo entre los integrantes y con la tarea, facilitar la expresión y discusión de los mismos.

La tarea en sí, se basa en la realización de una lectura de los emergentes grupales (qué se dice, de qué se habla, cómo se hace lo que se hace, qué no se dice ni se hace). Intenta desocultar lo que desean ó no, lo que saben y lo que esperan, discrimina los momentos de incomunicación de los silencios, los bullicios de momentos de producción, etc. Esta atento y respeta los tiempos grupales.

13 M. Moliner (1983) Diccionario de uso del español. Editorial Grades. Madrid.14 Santoyo S. (1981) Algunas reflexiones sobre la coordinación en los grupos de aprendizaje. En Revista de perfiles educativos Número 11 México. Pp.1315 Bauleo, A. (1969) El Grupo Operativo. Cuadernos de Psicología concreta. Numero1 Pp. 47

El rol se vuelve activo cuando señala al grupo lo que está ocurriendo, cuando explicita lo que los participantes por estar viviendo el momento no pueden percibir, cuando realiza señalamientos e impresiones que operan hacia nuevas formas de pensar. El coordinador, esté o no acompañado de un observador, observa, registra y da cuenta al grupo de cómo se acercan y abordan la tarea. No enjuicia, sólo realimenta el trabajo desde sus señalamientos y devoluciones.

No capitaliza ni el poder ni la información, se aleja conscientemente del lugar del “supuesto saber”. Facilita la exploración de sí mismo y su relación con la temática con el objetivo de generar nuevos enlaces entre lo vivencial lo afectivo y lo conceptual que derive en la construcción de nuevas preguntas y o respuestas.

En el caso de los procesos de orientación vocacional es relevante además, una sólida formación en la especificidad, momentos de co visión con otro u otros profesionales sobre el proceso y el análisis de la implicancia personal. Se opera desde el convencimiento de que el otro es un sujeto activo y que solo desde su historia pasada y presente, con el aporte del grupo y la coordinación podrá desarrollar una elección autónoma y responsable.

Otra tarea del coordinador es elegir las técnicas apropiadas, se hace absolutamente necesario para que las potencialidades del trabajo en grupo, se hagan realidad. Hablamos de “técnicas grupales” y no de “dinámicas de grupos”, porque mientras la técnica de dinámica de grupos, tiene por objetivo ayudar al conocimiento de los procesos y fenómenos psico sociales que se producen en el interior del grupo, con el fin de abordar y resolver los problemas internos, las técnicas grupales, son un conjunto de medios y procedimientos que, utilizados en situación de grupo, atienden simultáneamente a la productividad grupal y a la gratificación.

El sentido de las técnicas tiene que ver con el marco de trabajo y los objetivos. Por ejemplo, el collage puede en determinados procesos ser una técnica fundamentalmente proyectiva y en otros ser utilizada para promover la comunicación o la integración grupal, así como para levantar emergentes sobre determinado tema. El sentido de la técnica entonces depende de la oportunidad de su aplicación. Posteriormente presentaremos diferentes propuestas de talleres que ejemplifican las posibilidades descriptas.

TERCERA UNIDAD



TÉCNICAS

3. TERCERA UNIDAD

3.1. TÉCNICAS

Consideramos necesario desarrollar los conceptos de técnica y de dinámica de grupos. Entendemos que para comprender el trabajo con los grupos, se hace pertinente distinguir las diferencias entre el cuerpo de conocimientos básicos y la tecnología que del mismo se deriva. Kurt Lewin (1890-1947), psicólogo alemán emigrado a los Estados Unidos, fue el primero en utilizar la expresión **dinámica de grupos**, para referirse a ciertos fenómenos que tienen lugar en la vida de un grupo.

La dinámica de grupo “refiere a las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse en la forma en que se comporta”¹⁶.

Con este concepto, se designan las fuerzas desplegadas por el grupo, las cuales ejercen una influencia tanto hacia adentro como hacia afuera del mismo, constituyendo el aspecto dinámico del grupo: movimiento, acción, cambio, interacción, reacción, transformación, etc.

Adentrémonos ahora en la definición de **técnica**:

Etimológicamente el término técnica ha tenido sus vicisitudes históricas y sus múltiples cambios de significación a lo largo de la historia. Según Ferrater Mora (1994), “técnica” viene de la palabra Griega llamada Tecne, el término hace referencia a una manera de hacer algo, cualquier tipo de procedimiento destinado a producir algo. Paulatinamente va adquiriendo el significado de habilidad o especialidad para hacer, comenzando a surgir la idea de un procedimiento reglado, descriptible, repetible, que cumple ciertas normas de actuación.

Al referirnos a las técnicas grupales, estamos haciendo referencia al cómo del trabajo grupal, es decir, tanto al instrumental desarrollado por el conocimiento, como a la habilidad requerida para poner en práctica un cierto instrumental. Como cualquier otro método, las técnicas tendrán siempre el valor de ser “vivificadas” por el espíritu creador de quien las maneje; su eficacia dependerá en alto grado de su habilidad personal, de su buen sentido de la oportunidad, de su capacidad creadora e imaginativa para adecuar en cada caso, las normas a las circunstancias y conveniencias del momento (aquí y ahora grupal).

Debemos tener en cuenta que las técnicas son simplemente herramientas, no solucionan ni resuelven por sí mismas. Existen imaginarios respecto a las mismas, como aquello que nos puede dar la solución para trabajar con tal o cual grupo determinados temas, como aquello que puede aportar a que los participantes “presten atención”, que puede promover la producción grupal, etc.

Cabe advertir sobre el riesgo de considerar el uso de una técnica por si sola para obtener el éxito deseado, éstas tendrán siempre el valor que sepan transmitirle las personas que la utilizan.

Cómo elegir la técnica adecuada:

No hay técnicas privilegiadas sino que todas están en función de los objetivos y la tarea. Para seleccionar la técnica más conveniente, habrá que tomar en consideración los siguientes factores:

- Según los objetivos que se persigan. Las técnicas grupales varían en su estructura de acuerdo a los objetivos que pretenden alcanzar. Hay técnicas que promueven el intercambio de ideas y opiniones, otras, que favorecen el aprendizaje de conocimientos, que facilitan la comprensión vivencial de situaciones, que promueven la participación total y que tratan de desarrollar el pensamiento creador, y la capacidad de análisis.
- Según el tamaño del grupo. El comportamiento del grupo depende en gran medida de su tamaño. En los grupos pequeños(15 – 20 personas), se da una mayor cohesión e interacción. En los grupos grandes (+ de 20 personas), la interacción de los participantes puede verse comprometida, lo que exige una mayor capacidad y experiencia por parte del coordinador.
- Según el ambiente físico y el tiempo: Cuando elegimos una técnica debemos tener en cuenta las posibilidades reales del local y de tiempo. Ciertas técnicas requieren de un espacio amplio que permita la actuación de un grupo numeroso, o el trabajo simultáneo de varios grupos pequeños.
- Según las características de los miembros. Los grupos varían de acuerdo a las características de sus miembros: edades, nivel de instrucción, intereses, expectativas, predisposición, experiencias, etc.

3.2. Caldeamiento

A continuación, haremos referencia al concepto de caldeamiento, el cual es entendido como una instancia previa y necesaria a la realización de cualquier actividad grupal, prepara el ambiente para el trabajo a realizar, genera los climas, anima y despierta expectativas. Por ambiente nos referimos no sólo al espacio físico, al orden y organización dentro del mismo, a la distribución de los participantes, los cuerpos, sino también a las subjetividades, a los diferentes momentos del encuentro. En “Adolescencia con derecho a participar”¹⁷ lo que sus autores nos proponen para motivar determinados climas y promover cambios en el estado colectivo, generar situaciones diferentes que los despojen de sus resistencias y defensas, como por ejemplo:

¹⁷ UNICEF (2004): “Adolescencia con derecho a participar”. Uruguay

- Usar colores, imágenes o sonidos distintos a los de siempre.
- Disponer el ambiente de otra forma, cambiar bancos, oscurecer el ambiente.
- Variar la forma de ingreso, por ternas, individual, etc.
- Proponer traer un material u objeto personal, que luego puede ser utilizado en alguna técnica. El caldeamiento que se elige tiene que estar vinculado directamente a la temática. La generación de un clima, debe estar en consonancia con los objetivos planteados y el momento del grupo. Es necesario también, tener en cuenta la temporalidad del trabajo, es decir si es solo un encuentro o contamos con varios.

En el segundo caso, en los procesos con un mismo grupo, este puede variar en intensidad, tiempo y tipo según vaya transcurriendo. Podemos distinguir dos grandes formas: el caldeamiento verbal y el caldeamiento físico o la combinación de ambos.

El caldeamiento verbal jerarquiza el diálogo como elemento principal. Es a través de este, que el coordinador va a ir generando un ambiente de trabajo. El mismo no necesariamente debe estar organizado en relación directa con el contenido del taller, sino que puede nutrirse de los más diversos temas, cuyo material puede surgir de las particularidades de los participantes.

El coordinador, debe estar atento a elementos que puedan ser compartidos por el colectivo y desde ahí promover el intercambio intra grupo, de tal forma de ir generando un espíritu común. De la misma manera debe prestar especial atención, a las particularidades de los integrantes, a sus estilos y formas, cuidando no herir sensibilidades. Esto implica ir despacio en el manejo y contenido de los diálogos. Tomando como supuesto, que el tiempo de acomodación de los integrantes del grupo no es homogéneo, sino que es disímil y progresivo, el coordinador debe registrar las posturas de los integrantes, ya que puede generar un efecto de repliegue y una reacción contraria a la esperada. No hay que olvidar que el objetivo principal del caldeamiento, es lograr un aquí y ahora de los integrantes del grupo desde sus singularidades, la grupalidad de las singularidades.

El caldeamiento físico jerarquiza el uso del cuerpo como elemento principal. A diferencia de lo verbal, el uso del cuerpo no es lo esperado en determinados eventos. Por lo tanto se debe ser muy cuidadoso con este recurso ya que es proclive a generar resistencias o desbordes, que hay que ser capaz de canalizar positivamente. Es muy movilizante, por lo tanto es bueno ir de a poco, observando atentamente la reacción de los participantes. Viendo como adhieren a la propuesta, estimulando lentamente la participación de todos los integrantes, recordando que no todos responden de la misma manera y al mismo tiempo. En este entendido, es conveniente proponer el movimiento y el contacto en forma progresiva. Por ejemplo se le puede pedir al grupo que camine en forma desorganizada en un pequeño espacio, que lo hagan cómodamente, sin miedo, sabiendo que va a haber

contacto entre ellos, también se puede promover el contacto pidiendo que rocen sus manos, etc. Esto hasta que se vaya logrando un clima de comodidad y de confianza. Es importante estar atento a las diversas reacciones, que muchas veces se producen por la situación de ansiedad que esto despierta, como risas desmedidas, o comentarios en voz alta ridiculizando la acción. En estos casos el coordinador, debe tranquilizar al grupo y proponer silencio. Este tipo de reacciones son esperables y remiten rápidamente, cuando el coordinador interviene.

3.3. Técnicas basadas en la discusión grupal.

Comúnmente se conocen como intercambio de ideas, tienen algunas pautas a seguir. Si bien cada una de estas técnicas tienen objetivos particulares, las basadas en la discusión grupal cumplen con algunos objetivos comunes, buscando promover la participación del grupo en relación a una temática dada y aportar información sobre la misma. La tarea del coordinador será estimular la participación, la comunicación y el intercambio.

b. 1. Debate dirigido.

Consiste simplemente en la participación ordenada y pautada de todos los integrantes del grupo, en relación a un tema central, con la ayuda activa y estimulante de un coordinador. Es una técnica de fácil y provechosa aplicación, dónde se genera un intercambio informal de ideas e información sobre la temática planteada.

Es importante tener en cuenta que la temática a debatir debe ser cuestionable, pasible de diversos enfoques o interpretaciones, de lo contrario se generaría solamente respuestas formales.

Objetivos:

- Permitir y promover la participación activa de los miembros del grupo.
- Conocer las opiniones del grupo en un tiempo breve, en relación al problema en cuestión

Desarrollo:

El coordinador estipula la consigna, el tiempo de uso de la palabra y a través de algunas intervenciones promueve la participación. Si bien no interviene en el debate del tema, su función es la de conducir, guiar y estimular el mismo. Puede haber un secretario, que lleve la lista de oradores y vaya resumiendo posibles acuerdos o conclusiones a las que arriba el grupo.

Generalmente suele utilizarse a continuación de una actividad de interés general observada en un grupo: proyección de una película, representación teatral, conferencia, etc. También puede constituir la parte final de un role playing y otras técnicas grupales.

Objetivos:

- Promover la libre expresión de ideas y opiniones, de todos los integrantes de un grupo.
- Incrementar la información de los participantes a través de aportes múltiples.
- Desarrollar la participación.

Desarrollo:

El coordinador estipula la consigna, el tiempo de uso de la palabra y a través de algunas intervenciones, promueve la participación. No interviene en el debate del tema, su función es la de conducir, guiar y estimular el mismo. Puede haber un secretario, que lleve la lista de oradores y vaya resumiendo posibles acuerdos o conclusiones a las que arriba el grupo.

b. 3. Juicio al estudio.

El mismo puede definirse como un espacio de debate, en el cual en particular, la presencia de insumos materiales no es un determinante para su desarrollo, ya que puede efectuarse eficazmente sin los mismos.

Como punto fundamental a destacar, es la definición y distribución de los roles de los participantes. Hay que definir quienes ofician como defensores, acusadores, moderador y juez del debate.

Objetivo:

- Promover la reflexión grupal respecto a la importancia de la inclusión del estudio en el proyecto de vida. Por ejemplo puede plantearse el siguiente tópico: “Importancia de la continuidad de los estudios, una vez finalizado el liceo”.

Se puede desarrollar tanto en instituciones educativas (aula, patios, etc.) como en espacios que así lo habiliten, espacios no estructurados o como campamentos.

El número de participantes puede oscilar entre 30 y 40, distribuidos en dos equipos.

Desarrollo:

El coordinador debe brindar al grupo la información sobre los roles que pueden desempeñar, y aclarar cantidad de integrantes que se necesitan para cada uno de éstos. Por ejemplo, se necesitan: defensores, acusadores, un moderador, un juez. Los defensores son quienes presentan argumentos en defensa del tópico planteado, por otro lado, se encuentran los acusadores, quienes deben presentar sus argumentos en oposición al mismo. Quien represente el rol del moderador, es quien determina y controla el tiempo de exposición de ambos (defensores y acusadores), habitualmente se maneja que cada equipo exponga durante 5 minutos, una vez que termina, presenta sus argumentos el opuesto y así sucesivamente.

Finalmente, el juez, es quien determina el fallo final, sancionando a favor de unos u otros,

presentando aquellos argumentos que lo llevaron a esa conclusión. En este juego es fundamental marcar físicamente el lugar de los participantes, es recomendable que acusadores y defensores se sienten frente a frente, en caso de que se realice en el aula, el escritorio del docente puede oficiar como el lugar del juez y del moderador.

Si se realiza en espacios no estructurados como un campamento o un patio, los participantes pueden sentarse en el piso, pero siempre manteniendo la ubicación, de acuerdo al rol que desarrollen. En caso de contar con accesorios, se recomienda que los jueces vistan togas, pelucas, martillo y estén en un atril. El moderador debe contar con un cronómetro o reloj.

b. 4. Phillips 66

Esta técnica proporciona un tiempo para que participen todos los integrantes de un grupo y provee el blanco, para la discusión por medio de una pregunta específica cuidadosamente preparada. Es un procedimiento flexible, que puede ser aplicado en diversas circunstancias y con diversos propósitos.

Objetivos:

- Permitir y promover la participación activa de los miembros del grupo.
- Obtener las opiniones del grupo en un tiempo breve, en relación al problema en cuestión.

Desarrollo:

Se plantea la temática general a todo el grupo. Esta puede ser prevista con anticipación o surgir dentro del desarrollo de la reunión grupal. El coordinador plantea la subdivisión en subgrupos de seis personas, que discutirán el tema 44 durante seis minutos. A su vez cada subgrupo debe designar un coordinador. Este deberá promover el debate y ser el último en hablar, exponiendo su opinión y lo que resume de lo trabajado.

Se pasa a plenario donde cada coordinador expone lo surgido en su subgrupo, realizando un intercambio.

b. 5. Torbellino de ideas. (BrainsTorming)

Al igual que la técnica de visión de futuro, que se trata más adelante, consiste en desarrollar y ejercitar la imaginación creadora, fuente de innovaciones, descubrimientos o nuevas soluciones. Entendemos por imaginación creadora, a la capacidad de establecer nuevas relaciones entre hechos, o integrarlos de una manera distinta. Esta técnica parte del supuesto básico de que dejamos a las personas actuar en un clima totalmente informal y con absoluta libertad, para expresar lo que se les ocurra, sea razonable o extravagante, real o imaginario, existe la posibilidad de que, entre la variedad de ideas imposibles o disparatadas se pueda construir conceptos, percepciones u opiniones relevantes para el grupo.

Objetivos:

- Crear un clima informal despreocupado y sin críticas. Libre de tensiones.
- Estimular el libre vuelo de la imaginación, hasta cierto punto “irracional”.
- Desarrollar la capacidad para la elaboración de ideas originales.
- Promover la búsqueda de soluciones distintas.

Desarrollo

Previo a dejar interactuar a los integrantes del grupo libremente se debe definir la temática. El grupo debe conocer el tema sobre el cual se va a trabajar, con el fin de informarse y pensar sobre él. El coordinador deberá tomar todas y cada una de las ideas expresadas sin censuras, críticas o cuestionamientos. No se discute la factibilidad de las ideas, debe evitarse todo tipo de manifestación que coarte o inhiba la espontaneidad. Surgen así conceptos, ideas, fantasías que estarán en estrecha vinculación con el tema y otros que no tanto. Ambos son importantes de relevar.

Finalizado el plazo previsto para la lluvia de ideas, se pasa a considerar, ahora con sentido crítico, la viabilidad o practicidad de las propuestas. Esta parte consiste en la discusión de todas las ideas surgidas y buscar posibles asociaciones, semejanzas, diferencias, causalidades etc. Finaliza con una síntesis y de ser posibles conclusiones.

b. 6. Role - Playing.

Se trata de escenificar una conflictiva o situación determinada, por parte de algunos de los integrantes del grupo. Dos o más personas representan una situación de la vida real asumiéndolos roles del caso, con la finalidad de que pueda ser mejor comprendida y tratada por el grupo.

Objetivos:

- Despertar el interés motivando la participación espontánea del grupo.
- Promover la reflexión respecto a la vivencia que el grupo tiene de la temática trabajada.

Desarrollo:

En principio se define la situación claramente y se pasa a describir todos los factores que hallen juego en la misma. El problema o situación, puede ser previsto de antemano o surgir en un momento dado de la reunión grupal.

Los miembros aportan los datos para describir y enriquecer la escena a representar, imaginando la situación, el momento, la conducta de los personajes, etc. Esto ayudará al encuadre de la escena, y servirá como material para que los intérpretes improvisen. El grupo elige a los intérpretes, estos podrán reunirse unos minutos para pensar cómo desarrollar la escena propuesta y los roles de cada uno. Una vez completada esta etapa, los intérpretes dan comienzo y desarrollan la escena. El desarrollo de la acción no debe ser interferido, por el resto del grupo. El mismo mantendrá una atmósfera propicia, siguiendo la acción con interés y participando en ella emocionalmente.

La última etapa consiste en el intercambio de percepciones, cómo se sintieron los actores, los espectadores, qué piensan y opinan sobre la situación interpretada, etc.

3.4. El Acróstico

Acróstico proviene de la composición poética en donde las letras iniciales, medias o finales de los versos forman un vocablo o una frase. El poeta escribía verticalmente a través del encuentro de los versos con el significante, que al mismo tiempo organizaba el significado de los mismos. Los versos pretenden transmitir la idea que sobre la cuestión tiene el autor, hay una clara intención de comunicar y de opinar.

Es con ese sentido que proponemos significantes para que se permita la comunicación y la opinión sobre cuestiones que se relacionen con los objetivos planteados a investigar o reflexionar. Estas palabras o frases llaves, las escribimos en forma vertical y luego se pide al grupo que inserte una palabra o frase en cada una de las letras, de tal modo que éstas puedan quedar ubicadas en cualquier parte de la palabra llave.

Se pretende que la palabra o frase llave propuesta originalmente, actúe como disparador de asociaciones, que encuentren en la palabra inserta en cada una de sus letras un correlato escrito de las mismas. Para que esto ocurra, es muy importante el trabajo previo a la aplicación de la técnica. Hay que recordar que la misma pretende actuar como dinamizador, facilitador de la comunicación y la opinión que sobre los diferentes puntos tienen los participantes; no tiene un valor en sí misma fuera del contexto en el que se desarrolla.

Por eso es importante generar un clima que posibilite la participación activa de los integrantes del grupo, dentro de una propuesta de trabajo que debe ser transmitida en forma clara en sus objetivos. El acróstico es una técnica muy usada en el campo de la psicología con objetivos e interpretaciones propias de la disciplina. Lo que vamos a proponer es una adaptación de la misma como técnica posible de ser trabajada por diversos operadores sociales, docentes, educadores, en forma individual o grupal.

Es una técnica especialmente apta para utilizar en los comienzos del trabajo grupal:

1. Puede oficiar como una suerte de caldeamiento, para la interacción e integración de los participantes. Sea que se aplique en pequeños grupos como en uno único y grande.
2. Es lo suficientemente estructurada como para no generar ni rechazo ni repliegue entre los integrantes, no compromete fuertes exposiciones ya que cada uno participa simplemente a través de la escritura de una palabra.

3. Es posible también utilizarla en el marco de una clase curricular, cómo forma de relevar el conocimiento previo sobre un tema, o en caso de previa lectura del mismo, la producción del concepto.
4. Permite a quién oficie de coordinador tener una idea de las características del grupo: Participativo, colaborador, competitivo. Si se organizan o no para el trabajo colectivo. Así como visualizar algunos roles, el o los liderazgos, los tímidos, los graciosos etc. Este primer panorama es importante porque es el insumo para delinear la estrategia para siguientes encuentros.

Objetivos:

El acróstico busca promover y explicitar opiniones, percepciones y valoraciones sobre el tema objetivo del encuentro. Lo que estructura las diferentes valoraciones son las palabras llave o disparadores que enmarcan al resto en sus significaciones, sea por que hacen referencia directa o porque no. En este sentido importa la capacidad del coordinador para ir seleccionando los emergentes más significativos del universo presentado, sabiendo que el mismo representa al grupo. Cada uno de los integrantes debe sentirse parte de la producción.

Una vez que están todas las palabras comienza el trabajo con ellas. Es importante no “tenerle miedo” a las palabras y poder tomarlas como herramienta de trabajo. Se vinculan, se asocian, se forman categorías complementarias, opuestas, para ir poco a poco seleccionando los principales conceptos, percepciones u opiniones del grupo sobre el tema objetivo. El coordinador debe estimular al grupo de tal forma que este vaya construyendo frases y oraciones surgidas del conjunto. Para esto puede el mismo ir proponiendo algunas, como forma de promover que el grupo continúe. La elección debe ir en la dirección de los objetivos planteados lo que requiere que el coordinador vaya marcando la dirección y el sentido de lo propuesto.

Puede ocurrir que algunas palabras queden como desajustadas tanto de la consigna como de las palabras llaves, en ese caso una posibilidad es invitar a quien la escribió a que le de sentido o al grupo en general a ver como la integra dentro del tema en juego. Por eso es importante que la consigna quede bien clara. Cuando esto es así sea cual sea la palabra en juego en algún lado, a través de alguna cadena de significantes, encaja con el sentido general.

Materiales: (Acepta diversas opciones)

- Un pizarrón, unas cartulinas o papelógrafos en caso de ser realizado al grupo como unidad.
- Varias cartulinas o papelografos si se va a realizar en pequeños grupos.

Consigna:

Hay que elegir tres palabras que por algún motivo, reflejen la temática sobre la que vamos a trabajar. A las que se debería llegar por acción directa del caldeamiento.

También puede ser el coordinador el que defina tres palabras que surjan como emergentes del caldeamiento o que considere pertinente trabajar con tal grupo en particular. Una vez definidas las palabras llave se despliega la consigna:

“Déjense llevar por todo aquello que les sugieran las palabras, que consideren que tengan que ver o no con el tema...”

Desarrollo:

En caso de trabajar al grupo como una unidad., cada uno de los integrantes va a pasar al pizarrón a escribir una palabra. Es muy importante promover la participación de todos, de modo que todos se sientan protagonistas de lo que se va a trabajar, se sientan parte del resultado de lo que queda escrito. La producción refleja al grupo.

Una vez completado, se lee la palabra llave y todas las que la misma suscito, se observa con detenimiento lo plasmado y se buscan diferentes sentidos que puedan estar sugeridos en el conjunto de las palabras o que formen una frase. Para ello es posible leerlas con la continuidad que se presentan o alterar el orden de forma de crear nuevas frases, nuevos significados. Armar categorías con dos o tres palabras por parecido o diferencia, se puede combinar con otras de las palabras llaves.

En este sentido importa la capacidad del coordinador para ir seleccionando los emergentes más significativos del universo presentado, sabiendo que el mismo representa al grupo. Es importante no “tenerle miedo” a las palabras y poder tomarlas como herramienta de trabajo.

Se vinculan, se asociación se forman parejas, tríos, complementarios, opuestos, para ir poco a poco seleccionando los principales conceptos, percepciones u opiniones del grupo sobre el tema objetivo.

La tarea del coordinador es proponer y promover diversos sentidos en relación a la temática buscada.

Es posible también invitar a los participantes, una vez finalizada la escritura que expliciten el porqué de tal o cual palabra en la búsqueda también de sentidos a trabajar. Es posible realizarlo tanto con palabras que representen el tema como con aquellas que a primera vista no tengan demasiada relación con el mismo.

Asimismo, es interesante trabajar las palabras a través del armado, por parte del grupo de frases o párrafos que incluyan las expuestas en el acróstico. Si se trabaja en pequeños grupos el desarrollo es similar que en el caso anterior, generando luego una instancia en

donde se exponen todas las producciones en forma de plenario. Muchas veces esto enriquece las posibilidades del tema ya que aparecen diferentes miradas respecto al mismo.

Cierre:

El cierre del acróstico es levantar y problematizar los aspectos más relevantes surgidos en el trabajo conjunto. Puede ser, si así lo posibilita la producción grupal, realizar una suerte de cierre con los ejes que surgieron y que abren posibilidades para continuar analizando. En caso de haberse trabajado en pequeños grupos cada uno de ellos después de debatir sobre las palabras del acróstico debe organizarse para transmitir al resto del grupo lo trabajado. Puede ser en el mismo taller o en el siguiente.

3.5. Narrativas – El trabajo con historias

La historia, en términos generales es una técnica que habilita a profundizar ciertas temáticas propuestas por el coordinador. Puede utilizarse como una única técnica o como complemento de otras, por ejemplo luego de un acróstico, camino de la vida u otros.

Es posible de ser desarrollada en forma individual o grupal. En este último caso, su aplicación podrá ser tanto en subgrupos como individualmente.

El objetivo es profundizar sobre diversos aspectos, ejes o conceptos que hayan surgido en los primeros encuentros, o como punto de partida de alguna técnica introductoria.

Cuando trabajamos sobre lo vocacional, la construcción de historias lleva a los integrantes del grupo, a proyectarse sobre diversas situaciones que se vinculan con el tema. El tipo de proyección, depende de las características del grupo o de la persona, así como de los disparadores para construir la historia. Nos podemos encontrar con historias esencialmente fantásticas, protagonizadas por personajes imaginarios poco reales, o con el contrario, historias protagonizadas por los propios participantes.

En cualquiera de sus presentaciones, la elaboración de historias aporta elementos que el coordinador tendrá que poner en juego a través de preguntas o señalamientos. Se pueden pedir relatos, historias, noticias o historietas, o explicitar estas posibilidades y que el grupo elija la que mejor le parece.

La *consigna* admite diversas posibilidades en lo que hace al contenido, ya que se encuentra en íntima relación con la situación por la que atraviesen los integrantes del grupo y el proceso que se viene desarrollando con el mismo, debiendo ser el coordinador. Ésta debe incluir la nominación del/los protagonistas, así como los tiempos a utilizarse, a modo de ejemplo:

Relatar una historia de uno o varios personajes que se encuentren.... La misma puede incluir pasado, presente y futuro.

Como complemento a la consigna, se podrán incluir otros aspectos vinculados a la situación en la que se encuentra/n el/los personaje/s, como ser:

- decidiendo sus opciones vocacionales.
- en situación de elegir.
- pensando en su futuro.
- por ingresar a una nueva institución.

En caso de ser utilizada a continuación de otra técnica, la consigna haría alusión a la utilización de elementos trabajados en la misma:

Relatar una historia en forma de.... de uno o varios personajes que se encuentren en tal situación, utilizando por lo menos dos o tres elementos de la técnica interior

En el caso de los acrósticos, se propone utilizar palabras del mismo para el armado de la historia, en el del camino de la vida y del árbol, tomar algunas imágenes o elementos de los mismos.

Si las historias son producidas en pequeños grupos, al momento de realizar la puesta en común de las mismas, el coordinador podrá sugerir a los grupos cómo transmitir las historias:

- En forma narrada.
- A través de alguna forma plástica.
- En forma de dramatización a través de una escena representativa.
- A través de una canción, poema, etc.

El cierre en este caso, consiste en el debate de todo el grupo sobre los ejes más significativos. La duración siempre se encuentra condicionada y relacionada a la cantidad y características de los integrantes del grupo, pero podemos hablar de entre cuarenta minutos y una hora.

Los materiales para la primer parte de esta técnica consisten en hoja y lápiz. Para colectivizar la producción de pequeños grupos, el coordinador deberá de prever posibles materiales acordes a las formas de trasmisión que plantee.

Otra variante posible la constituyen las historias desarrolladas mediante cuentos por relevos. En este caso, se les propone a los participantes dividirse en subgrupos. Una vez realizada esta acción, se sientan en círculo, y elaboran un cuento por relevos. Cada

participante dice una frase del relato, y el siguiente continúa tomando en cuenta lo que se haya dicho hasta que interviene. Una persona va escribiendo la narración, hasta que la consideren finalizada. En la puesta en común, cada grupo lee su producción. El coordinador deberá abordar las reflexiones que surgen del relato, llevando al grupo a pensar y debatir sobre cuáles son las problemáticas del protagonista, y cómo las enfrenta.

3.6. El Árbol

Esta técnica propone que cada participante, a través del dibujo de un árbol realizado en forma individual, intente plasmar en el mismo cuáles han sido hasta el momento, los pasos, las elecciones, las decisiones y aquellas experiencias por las que han transitado, en relación a la temática vocacional-ocupacional.

Tiene como objetivo promover que cada participante identifique cuáles han sido hasta el momento sus itinerarios educativos, ocupacionales, y su proyección en relación a ambos. Para dar comienzo a la tarea, el coordinador invita a los jóvenes a compartir en el grupo, a través de un diálogo, sus aspiraciones en relación al futuro, cómo se imaginan en algunos años, etc. Se puede desplegar a través de ejemplos de situaciones de los propios jóvenes, centrándose en aquellos aspectos que conectan y conduzcan en determinadas direcciones.

Luego se distribuyen los materiales (papelógrafos, marcadores ó lápices de colores, goma) y se da la siguiente consigna: “Dibuja un árbol que represente el itinerario de tu vida con las actividades realizadas y los proyectos a futuro...” Cada árbol deberá tener: Raíces, Tronco, Ramas, Frutos y Brotes Nuevos.

- En las **Raíces** escribí: aquellas cosas que aprendiste en forma natural pero que forman parte de lo que sabes y podrían constituir una “suerte de oficio, hobby o carrera” (el tiempo que jugaste algún deporte, habilidades con las plantas, cuando ayudabas a un familiar a realizar una tarea, interés por algún área de conocimiento en particular, etc.)
- En el **Tronco**: todo lo que aprendiste en espacios de formación. (Aprendizajes formales, cursos particulares, talleres, actividades recreativas, trabajos desempeñados anteriormente).
- En las **Ramas**: lo que estás haciendo hoy y lo que piensas hacer a corto plazo para alcanzar metas personales: los cursos, las posibles orientaciones, cursos complementarios, distintas actividades, algún trabajo, etc.
- En los **Frutos**: aquellas metas a mediano plazo que quieres alcanzar. Lo que puedas visualizar hoy de tu futuro.
- En los **Brotes nuevos**: lo que todavía debes seguir pensando, “lo que falta por decidir.”

Una vez que todos hayan finalizado su producción, el coordinador los invita a compartir sus “árboles”, centrando en el intercambio, los aportes que consideran les ha brindado dicha tarea.

Compartir los árboles de los otros integrantes del grupo, les muestra cómo todos llegan a esta instancia habiendo recorrido diversos caminos, que muchas veces distan de propios y en otras ocasiones se asemejan o se encuentran. Les brinda a su vez, la posibilidad de colectivizar y pensar en conjunto en relación al futuro que cada uno proyecta.

El desarrollo de esta técnica requiere que el coordinador trabaje las resistencias iniciales que los jóvenes tienen frente al hecho de “dibujarse”, y enfatizar que no se calificará dicha producción, como “linda” o “fea”, “bien” o “mal” lo importante es que “cada uno dibuje como le salga”.

3.7.. La balanza vocacional¹⁸

Esta técnica tiene como objetivo que los participantes tomen contacto con los elementos tanto personales como del medio que inciden en la construcción de su proceso de elección vocacional, a través de una balanza que contempla algunos de estos factores.

Se puede realizar con grupos numerosos, distribuidos en subgrupos. Su duración se estima en una hora aproximadamente.

En relación a los materiales, se requiere para su aplicación, la hoja de trabajo personal: La balanza y frases incompletas. El desarrollo consta de cuatro momentos:

Primer momento: Se distribuye a cada participante una lista con frases incompletas que hacen referencia a diferentes ámbitos de la vida. Deberán completarla de manera individual, en función de las influencias que consideran que estos ámbitos ejercen o ejercieron en la construcción de su vocación.

Segundo momento: Según la influencia que estas situaciones tienen para él, las colocará en los platos de la “Balanza Vocacional”

Tercer momento: Se comparte lo trabajado en pequeños grupos, discutiendo con los compañeros e intentando elaborar una balanza que los identifique a todos.

Cuarto momento: Puesta en común. A continuación se adjunta el formato de Balanza y de frases incompletas, propuestos para el desarrollo de la presente técnica.

¹⁸ Técnica desarrollada por el Lic. A. Bouzó y Lic.M. Merli. Pg. 34

QUÉ COSAS INFLUYEN:

De mi familia

.....

.....

De lo que quiero

.....

.....

Desde lo económico

.....

.....

De mis amigos.

.....

.....

De mis profesores

.....

.....

De la realidad en que vivimos

.....

.....

De mis sueños.

.....

.....

De las posibilidades laborales

.....

.....

De mis capacidades

.....

.....

3.8. Visión de futuro¹⁹

Esta técnica prospectiva, propone indagar algunas fantasías con respecto al futuro vocacional– ocupacional, promoviendo el fantaseo de los participantes acerca de los elementos que conforman la identidad vocacional y las preferencias laborales, como si fuese un “ensueño diurno”.

Posibilita imaginar un futuro de manera tal que queden en evidencia alguna de las situaciones más deseadas, así como las más temidas.

Objetivos:

- Explorar aspectos de la identidad en términos ocupacionales, especialmente la imagen de sí mismo proyectada al futuro.

- Analizar temores, preferencias y defensas ante los cambios. Para el desarrollo de esta técnica se requiere como materiales: hoja y lápiz. Previo a la realización de ésta técnica, es fundamental generar una suerte de relajación, que favorezca una actitud introspectiva, el mirar “hacia adentro”. El coordinador deberá invitar a los participantes a sentarse cómodamente, cerrar los ojos, hablando en voz suave y pausada.

La consigna es la siguiente: “Ahora se van a trasladar en el tiempo hacia el futuro. Cada uno se va a imaginar dentro de 10 años trabajando en algo. Dónde se encuentran..., cómo es el lugar..., qué actividades están realizando..., están solos o hay otras personas..., cómo se sienten, etc.”

El coordinador deberá guiar la escena fantaseada, favoreciendo la visualización de detalles y elementos concretos. Para ellos, es fundamental permitir un tiempo suficiente para desarrollar la escena fantaseada.

Luego que termine esta primera fase, se les solicita a los integrantes, que escriban en una hoja, todo aquello que imaginaron. Otras variantes en relación al desarrollo de esta técnica pueden ser:

- *“Trata de imaginarte por un momento una escena de tu futuro dentro de...años”*. Una vez que se ha realizado el ejercicio de visualización, puede pedírseles que lo dibujen y relaten la imagen representada.
- *“Los invitamos a imaginarse que dos de ustedes se encuentran casualmente en la calle, dentro de 10 años, no se han visto desde entonces, se reconocen y empiezan a charlar”*. Luego se les pide que redacten o dramaticen la escena visualizada.

En todos los casos, a continuación se realiza un intercambio a nivel grupal de las producciones, y cada uno comenta cómo ve lo que el otro ha explicitado, quien puede ampliar o rectificarla apreciación que recibe de su compañero, mientras el coordinador interviene para promoverla participación de todo el grupo y evitar situaciones “negativas” en la dinámica grupal.

El tiempo en el que habrán de proyectarse puede variar de acuerdo a la edad de los participantes y al proceso grupal. En el trabajo con adolescentes puede resultar útil trabajar la “visión a futuro a 10 años”, ya que es un tiempo suficiente para que se proyecten culminando sus estudios secundarios y terciarios.

19 Técnica desarrollada por Lic. S. Gelvan. Pg. 23

3.9.-Dramatizaciones sobre la situación de elegir²⁰

Esta técnica tiene como objetivo reflexionar en forma grupal sobre cómo elegimos y por qué nos cuesta elegir. Requiere como paso previo, el desarrollo de alguna técnica de Caldeamiento que permita el abordaje de las dramatizaciones por parte de los integrantes. Puede ser desarrollada como técnica en sí misma o como continuación de otra, como ser: acróstico, historias, etc.

El desarrollo consiste en proponer a los participantes pensar y dramatizar una situación en donde aparezca la dificultad de elegir. La consigna es la siguiente: *“Les proponemos armar una escena que contenga uno o más personajes que se enfrenta/n a la situación de elección”*

Es importante apuntar a que los jóvenes no sólo puedan pensar la escena, sino también el diálogo que se establece en la misma. El coordinador deberá ser quien lleva adelante el caldeamiento previo y luego durante el desarrollo de las dramatizaciones, estimulará el intercambio tanto entre los subgrupos como dentro de los mismos, así como la producción de dramatizaciones creativas y su posterior reflexión.

3.10. Frases incompletas²⁰

Esta técnica tiene como objetivo explorar e indagar múltiples aspectos de la identidad vocacional, tales como: los valores predominantes, el nivel de dependencia del proyecto familiar, las actitudes frente a la elección, los valores del grupo de pares, los vínculos que establecen con el mundo adulto y con el sistema educativo, la propia valoración respecto a sus capacidades en general y su capacidad de decisión en particular, los temores predominantes frente al futuro, la propia capacidad de iniciar frente a sus limitaciones, entre otros.

La consigna es la siguiente: *“Completa estas frases incompletas con lo primero que se te ocurra”*. Cuando la aplicamos en forma individual en el trabajo con grupos, podemos pedir a los integrantes que no pongan su nombre a las hojas, lo que posibilitará que una vez completadas puedan ser redistribuidas entre los distintos integrantes, fomentando así un mayor intercambio y una lectura cruzada de las mismas. Esto favorece la posibilidad de “adivinar” quién las ha completado y permite trabajar la “mutua representación interna”, que el grupo tiene de cada uno de los participantes.

Es importante tomar en cuenta aquellas frases que no se completan, pues generalmente permiten percibir algunos puntos que pueden resultar conflictivos en áreas específicas. Muchos adolescentes no pueden completar frases como “siempre quise.....pero nunca lo podré hacer...”, porque exigen en cierta manera aceptar las propias limitaciones.

20 Técnica desarrollada por Lic. R. Bohoslavsky

El protocolo que se distribuye es el siguiente y contiene 20 frases incompletas.

1. Siempre me gustó _____

2. Pienso que cuando sea mayor _____

3. En el liceo siempre _____

4. Mis padres quieren que yo _____

5. Los muchachos de mi edad prefieren _____

6. Cuando yo era chico/a _____

7. Lo más importante en la vida es _____

8. Las/os chicas/os de mi edad prefieren _____

9. En esta sociedad vale más la pena _____
que _____

10. Los profesores piensan que yo _____

11. Mi capacidad _____

12. Cuando dudo entre dos cosas _____

13. El mayor cambio en mi vida fue _____

14. Si fuera _____
podría _____

15. Siempre quise _____

Pero nunca lo podré hacer _____

16. Mi familia _____

17. El recuerdo más _____

18. Mis compañeros creen que yo _____

19. Estoy seguro/a de que _____

20. Los adultos _____

21. Yo _____

3.11. Mi recorrido²¹

Esta técnica se encuentra dirigida a aquellos participantes que ya hayan realizado algún tipo de elección vocacional. Tiene como objetivo realizar una revisión por parte de los participantes del camino recorrido transitado, y problematizar las fantasías y expectativas respecto a una posible nueva elección.

Se puede realizar tanto en grupos pequeños como numerosos, mediante el trabajo en sub grupos. Respecto a la duración, oscila entre 40 minutos y una hora. Los materiales requeridos para su aplicación son: lápiz, hoja "Mi Recorrido" para trabajar en forma personal e historietas para el trabajo en sub grupos. El desarrollo consta de cuatro momentos:

Primer momento: Cada joven recibe la hoja de "Mi Recorrido", la cual completará de forma individual basándose en sus experiencias y expectativas personales.

Segundo momento: Se trabajará en pequeños grupos (puede ser divididos por la orientación) compartiendo el recorrido personal y profundizando en el tema de las expectativas, teniendo presente la segunda elección.

Tercer momento: Lo trabajado en el segundo momento se explicitará a través de la construcción de una tira de historietas (Mafalda por ejemplo) donde reflejarán las conclusiones de lo trabajado.

Cuarto momento: Puesta en común y manejo de la información.

3.12. Técnicas y dispositivos para trabajar la información vocacional ocupacional:

Para trabajar la información vocacional ocupacional debemos, como plantea Susana Cibeira²³, tener en cuenta tres aspectos fundamentales:

- La presencia o no de información, si hay o no y de qué tipo.
- La manera en la que los participantes se acercaron a ella.
- Las estrategias a implementar que posibiliten un acercamiento y apropiación crítica a la misma.

Partimos de la subjetividad de la información, en tanto no existe información objetiva, ya que siempre va a ser decodificada desde una singularidad que posee ciertas representaciones. Lo importante es poder explicitarlas, vencer resistencias a posibles cambios en nuestras representaciones, relacionados a la nueva información, y transformarlas en aportes positivos para futuras elecciones.

Algunas técnicas para trabajar la información vocacional ocupacional:

p. 1. Fuentes vivas de la información²⁴

p. 2. Mapa informativo

A partir de esta técnica, se propone la utilización de la guía informativa, realizando una cartografía de las posibles carreras u oficios. Tiene como objetivo promover la visualización gráfica del lugar que ocupan en lo personal, ciertas carreras u oficios.

Desarrollo:

Se coloca en el centro de una cartulina o pizarra el nombre de la persona y en cada ángulo las siguientes inscripciones: cinco carreras que me gustan, cinco que no me gustan, cinco que me veo y cinco que no conozco.

Se distribuyen las guías y se les propone a los participantes que, solamente mirando el índice, construyan el mapa, a partir de los diversos ítems:

Cinco que no me gusten

- A través de este ítem, identificamos posibles aspectos negativos que hacen a la elección, pueden ser referidos:
 - Al rol, por ejemplo: “no me gusta el tipo de trabajo”, “es muy de oficina...”
 - A los referentes identificadorios: “conocí uno y tenía muy mala onda...”
 - A la carrera propiamente dicha: “es muy larga....”
 - A prejuicios: “de eso no puedes vivir...”
 - A las habilidades: “no me gusta, porque tenés que ser muy habilidoso manualmente...”

Cinco que no sepas lo que son.

Le permite al joven interiorizarse con la guía, registrando qué opciones tiene, promoviendo la búsqueda de ocupaciones o carreras que de otra forma, ni se lo hubiera planteado, precisamente por desconocerlas.

Cinco que me gusten.

En este ítem podemos visualizar motivos de elección positivos, la otra cara de lo descrito para el ítem “que no me gusten”. Una de las fortalezas de este ítem es vincularlo con el siguiente:

21 Técnica desarrollada por el Lic. A. Bouzó y Lic.M. Merli.

23 Cibeira, S. (2009) “Los jóvenes y la información. Estrategias de orientación a la salida de la escuela media.” En Jóvenes y saberes. Colección conjunciones. Noveduc. Buenos Aires.

24 Técnica desarrollada en el capítulo número IV apartado c.c3.

Cinco en las que me veo.

A través de la comparación entre ambas podemos dotar a las carreras u oficios de criterio de realidad, o sea vincularlas con la subjetividad de cada uno.

Me puede gustar pero no me veo, por mis propias características personales o por las del contexto. En todos los casos el orientador deberá preguntar por qué eligió esta, por qué no esta otra, porqué fue colocada bajo tal o cual inscripción e irá anotando al costado los principales elementos verbalizados.

Lo importante de esta dinámica, es estar atento a los movimientos que se producen a medida que se profundiza, por ejemplo:

Una carrera que aparece en no conozco, pasa a no me gusta, otra que no me gusta en realidades que no me veo, y así con cada una. El orientador marcará los movimientos a través de flechas. Una vez terminado, se re-mapea colocando a cada una en los nuevos lugares en los que se ubicó. Luego se procede a comparar ambos mapas, resaltando los aspectos más relevantes. Los materiales requeridos son: Hoja o pizarrón y guía de información con la oferta educativa.

p. 3. Entrevista a quien admiras.

En esta técnica se les pide a los participantes que busquen a alguien de su entorno (amigo, vecino, familiar, etc.) por el que sientan cierta admiración en cuanto a su trayectoria profesional. Puede ser cualquier persona a la que tengan acceso y sea valorada por su trabajo.

Entre todo el grupo, se elaborará una lista de preguntas. Algunas ejemplos serían: *¿te gusta el trabajo que realizas?, ¿cuáles son las mayores satisfacciones de tu quehacer diario?, ¿qué obstáculos has ido encontrando a lo largo de tu recorrido profesional?, ¿en qué medida lo que estudiaste te ayudó o sirvió para realizar con eficacia tu trabajo?, ¿cómo supiste que era el trabajo de tu vida?, ¿qué cualidades personales ha de tener un profesional que se dedique a tu sector?, ¿qué estudios te han hecho falta para llegar a dónde estás?, ¿qué otras actividades profesionales podrías desempeñar relacionadas con la tuya?, etc.*

Una vez que se ha estructurado la entrevista, cada joven ha de grabar el encuentro para después transcribirlo y redactar las conclusiones o enseñanzas que considera ha obtenido. A continuación, en forma individual expondrán al grupo el perfil de cada trabajador entrevistado, dejando que el resto de compañeros planteen las dudas que hayan surgido con respecto a las distintas profesiones.

p. 4. ¿Qué conocemos de...?

Esta técnica tiene como objetivo conocer las distintas funciones y competencias de una serie variada de oficios y profesiones, así como evidenciar prejuicios, estereotipos y/o falsas creencias sobre los mismos. Para el desarrollo, se introducen en una bolsa papeles doblados con nombres de las diferentes profesiones, y papeles con las actividades asignadas a ellas.

Se conforman subgrupos, quienes al azar deberán tomar un papel de la bolsa y tendrán que adivinar a qué profesión corresponde cada actividad, o qué tareas se asignan a cada profesión. El coordinador deberá promover la reflexión y aportar información que permita al grupo esclarecer las posibles distorsiones de la información.

p. 5. Investigando sobre carreras.

Esta técnica está diseñada para ser utilizada hacia el final de un proceso en relación al trabajo de la información, una vez que los participantes se han planteado algunas actividades que puedan motivarles o interesarles.

Por intermedio de esta técnica, se busca profundizar en relación a qué estudios son necesarios realizar, para acceder a las ocupaciones previamente surgidas en el trabajo con el grupo. Se puede aplicar también en el marco de un proceso individual.

Se dividen en grupos de 3 con una función encomendada: recopilar información acerca de una carrera o estudio concreto. Para ello, cada equipo se encargará de ir a las facultades o centros de formación correspondientes y hacerse del plan de estudios para conocer las asignaturas, la duración de los cursos, los requisitos de ingreso, etc.

p. 6. Dispositivos

Previo al desarrollo de esta línea de intervención, consideramos necesario mencionar la definición de María Inés Masco²⁵, quien nos plantea que “dispositivo” proviene de latín dispositus y refiere a un mecanismo o artificio dispuesto para producir una acción, implica la disposición y organización para acometerla ubicando los lugares en orden y situación convenientes.

²⁵ Masco, M. I. (2009): “La práctica en OVO. El dispositivo. Sus variaciones y usos.” En Jóvenes. Crisis y Saberes. Bs. As.

p. 6. 1. “Tutoría entre pares”

Cuando hablamos de tutorías entre pares, hacemos referencia al vínculo entre jóvenes que se encuentran estudiando. En términos generales, podemos definir al tutor como un guía, un apoyo, un orientador.

La tutoría entre pares es un proceso de aprendizaje promovido por estudiantes para estudiantes, donde el tutor por su cercanía etaria y por su condición de estudiante, se posiciona en un mismo canal de comunicación con su/s tutorado/s.

De acuerdo a las características de la propuesta puede tener diversos objetivos, entre ellos: Promover un modelo de aprendizaje activo, basado en la cooperación y la solidaridad entre estudiantes, que los convierte en protagonistas de su propio proceso de formación. Apuntar al logro de un mejor desempeño curricular tanto para el tutor como para el tutorado. Contribuir a la inserción activa de los estudiantes en la institución educativa.

Promover modelos de identificación positivos y reales que potencien la validez del estudio y las posibilidades de realizarlo. Promover un vínculo entre tutor y tutorado, donde en el encuentro se produce un aprendizaje bidireccional. Partimos de la premisa de que se aprende enseñando, que existe un aprendizaje adicional ayudando a aprender a otros.

Canalizar la vocación y formación de potenciales docentes a través de la figura del tutor.

Si bien existen diversos tipos de tutorías, como ser aquellas de corte académico o curricular, nuestra propuesta es la denominada “*tutoría de vida*”. La misma consiste en transmitir la experiencia por ejemplo de un estudiante de secundaria avanzado a otro que recién ingresa al liceo.

La “*tutoría de vida*” incluye trabajar con el otro sobre aquellos aspectos personales que influyen en la elección, los períodos de adaptación, los recursos personales con los que se cuenta, y los que se van adquiriendo para poder iniciar y transitar una nueva etapa.

Otro aspecto a abordar, se basa en la información acerca de los diferentes recursos institucionales con los que se cuenta, por ejemplo su funcionamiento, sus reglas explícitas o implícitas, las opciones curriculares o de otro tipo. Incluye también la promoción de los vínculos con otros integrantes del lugar, facilitando la inserción e integración a la institución. En cuanto al rol del coordinador, pueden mencionarse varios aspectos, entre ellos:

Coordinar con los diversos actores institucionales que estén implicados en la propuesta, apuntando a que habiliten y posibiliten el desarrollo de la misma.

Realización de convocatoria para ambas partes (tutor y tutorado) y difusión de la propuesta. Acondicionar un espacio físico para el desarrollo de la tarea, el cual permita una buena comunicación entre ambos.

Acompañar el proceso en espacios de reflexión, donde los tutores puedan transmitir sus experiencias. Realizar una evaluación continua, que se constituya como un insumo para futuras intervenciones.

p. 6. 2. “La Previa”

La Previa se constituye como un dispositivo de información, que se utiliza en la etapa anterior al momento en el cual se precipita la elección y decisión de los jóvenes, en relación a su futuro educativo. El mismo conjuga las “fuentes vivas”, la construcción de redes sociales y la participación activa de los jóvenes.

Como mencionamos anteriormente, las **fuentes vivas de la información** son personas que tienen determinadas profesiones u oficios, y asumen el rol de informar o más bien relatar su experiencia en esta área de la vida. En este caso en particular, lo importante es la transmisión de la experiencia como estudiante, no se requiere necesariamente haber egresado, sino estar inserto en el sistema educativo, promoviendo e incentivando la continuidad de los estudios, en diversas áreas de interés.

En la Universidad de la República, esta experiencia se lleva adelante a través de las tutorías entre pares, que en una de sus versiones puede oficial como una modalidad de orientación, la cual consiste en organizar grupos de jóvenes que vayan a informar a otros que cursan añosos niveles inferiores, sobre su experiencia actual. En particular “La Previa” en la Universidad, está dirigida a secundaria, concretamente a los sextos años.

En dichos encuentros, se realiza un intercambio de experiencias por parte de estudiantes universitarios agrupados según bachillerato, y estudiantes del liceo próximo a egresar y potenciales ingresantes a la U de la R. Es importante complementar con materiales informativos, preparados incluso por los propios jóvenes, como parte de lo que dejan al otro.

En el caso de la implementación de este dispositivo en el interior, se promueve que quien es transmitan su experiencia sean del lugar donde se desarrolla la experiencia. En algunos casos, esta actividad es coordinada y desarrollada en conjunto con residentes de los hogares estudiantiles en Montevideo.

Para llevar adelante este tipo de propuestas, es fundamental tener en cuenta que las **redes sociales** forman parte del dispositivo, en tanto que para poder desarrollarse es necesario que se logren conectar, visualizar, construir y reconstruir vínculos personales e institucionales.

Personales, porque los equipos de trabajo que se constituyen posibilitan el diálogo y la comunicación en forma personalizada.

Institucionales, porque los jóvenes “informantes” pertenecen en general a otra institución que los jóvenes a los que se va a informar. Esto lleva a coordinaciones y acuerdos de trabajo entre las mismas.

Consideramos que son variadas las fortalezas de este dispositivo:

Fomenta el protagonismo y la participación juvenil. La fortaleza de este dispositivo reside en la **participación activa**, en dos direcciones, por un lado, los jóvenes “informantes” claramente en un rol activo, que implica pensarse y organizar su itinerario para poder compartirlo. Esto trae implícito un aprendizaje, una reflexión sobre sí mismo y una apropiación de la forma en que se elige. Por otro lado, de los jóvenes que van a ser informados, quienes tienen también un papel, activo en tanto proponen posibles informantes, organizan las preguntas y trabajan posteriormente en la reflexión y el análisis de la experiencia.

Al ser una experiencia entre jóvenes, se genera un vínculo particular que hace a su proximidad etaria, entablándose un mismo lenguaje, intereses similares y el relato de una experiencia aún “fresca”.

El fuerte componente afectivo – vivencial. Se construyen, reconstruyen y fortalecen redes vinculares. Es una experiencia formativa, tanto para los que informan como para quienes son informados. Por último, nos parece importante resaltar, como ya ha sido mencionado, que este dispositivo debido a su plasticidad, puede ser adaptado y aplicado en otras etapas de transición educativa, por ejemplo:

- Alumnos de liceo, visitan a los grupos de sexto año de escuela.
- Alumnos de bachillerato de secundaria o UTU, visitan a los que cursan tercero de Ciclo Básico.
- Estudiantes de la universidad o de la UTU visitan a los sextos de bachillerato.

El rol del orientador es fundamentalmente el de organizar el equipo, pautar el relato que se va a transmitir o las preguntas que se van a realizar, según el grupo del que se trate.

3.13. JUEGOS ADAPTADOS PARA EL TRABAJO

Algunas de las técnicas son esencialmente lúdicas. Para la elaboración de las mismas, consideramos importante tomar como marco referencial la teoría desarrollada por Donald Winnicott²⁷, quien manifiesta que **el juego** es universal y promotor de salud.

Jugar es la capacidad que desarrolla libremente el área intermedia donde el adentro y el afuera se confunden en la experiencia vivencial. Es vivir creativa, saludable y enriquecedoramente consigo mismo y con el entorno. Significa recrearse, divertirse, genera ilusión y ofrecimiento.

El escenario del juego es el espacio potencial. El jugar y la experiencia cultural son experiencias vinculadas al pasado, al presente y al futuro que ocupan un espacio y un tiempo, y pasan del ser al hacer.

Los juegos operan como disparadores que, por un lado, habilitan a los participantes a formular preguntas en cuanto a la oferta educativa, y por otro brindan la información correspondiente. En función de la experiencia desarrollada en los últimos quince años, hemos podido comprobar, la pertinencia de estas actividades lúdicas en nuestras intervenciones. Es un dispositivo complementario, a las formas tradicionales de trabajar la orientación vocacional ocupacional.

A continuación presentaremos algunas propuestas lúdicas: El Acertijo, Twister Vocacional, al Límite, el Espejo y Mi Vocación. Si bien cada una se desarrolla con una modalidad diferente, tienen un núcleo común y persiguen los mismos objetivos, que desglosamos a continuación:

Objetivo General:

- Promover la Inclusión de la educación en los proyectos de vida de niños y jóvenes.

Objetivos Específicos:

- Generar un espacio de reflexión sobre temas vinculados
- Promover la participación activa de los jóvenes, en relación a su proceso de formación.
- Brindar información sobre oferta educativa existente en nuestro país, tanto a nivel público como privado.

a-El Acertijo

Descripción:

Consta de una lona de 2 x 2 m. (en caso de trabajar con ella a nivel de piso) ó lonas o cartulinas de 50 x 50 cm. (en caso de trabajar a nivel de mesa), con una impresión en colores, de casilleros conteniendo diversas consignas (preguntas, adivinanzas, descubrepalabra, describalo con mímica, prendas).

²⁷ Winnicott, D. (1971): Realidad y juego. Gedisa, Barcelona

La disposición de los casilleros deberá a su vez incluir uno de que indique la “Salida” y la “Llegada”. A su vez, consta de dos dados y cinco fichas de colores por lona, y tarjetas con las consignas del juego.

Puede ser utilizado con niños o jóvenes, adaptando las consignas a la población objetivo, se pueden desarrollar tanto en instituciones educativas, como en espacios que así lo habiliten, menos estructurados, como patios, veredas, etc.

El número de participantes en caso de realizarlo a nivel de piso, puede oscilar entre 40 y 50 participantes. En el caso del juego de mesa, por lona, podrían participar entre 8 y 10 integrantes.

Reglas:

Cada equipo participante debe elegir un nombre o seudónimo que lo represente. Para dar comienzo al juego, se utiliza alguna técnica, para determinar qué equipo empieza, por ej.: piedra, papel o tijera; tirar una moneda, el equipo que obtenga mayor número al tirar el dado. Pueden participar 5 equipos como máximo. Cada equipo elige una ficha de color que lo identifique. El que comienza tira el dado, un integrante del mismo, mueve la ficha del color que le corresponde a su equipo, avanza según el número que indique el dado.

El coordinador del juego, saca una tarjeta correspondiente al casillero donde queda posicionada la ficha (mímica, preguntas, descubre-palabra, adivinanzas, etc.) e indica la consigna al equipo, pudiendo participar cualquiera de los integrantes. Si realizan correctamente la tarea indicada (pregunta, mímica, prenda, etc.), puede permanecer la ficha del equipo en el casillero.

Si no realizan correctamente la tarea, deben retroceder al casillero en el que estaban anteriormente. Luego de realizar la tarea indicada, correcta o incorrectamente, ceden el turno al equipo siguiente.

Gana el juego aquel equipo cuya ficha termina primero en el casillero que indica “Llegada”. Algunas de las consignas se realizan a través de:

Adivinanzas:

Ejemplo:

“Es aquel que realiza prótesis dentales, piezas dentarias y demás materiales de ortodoncia”(mecánico dental)

Aclaración: en el caso de “descríbalo con mímica” y “descubre-palabra”, el coordinador muestra la tarjeta sólo a un integrante del equipo, el cual deberá lograr que su equipo descubra una palabra correspondiente a una profesión o oficio.

Preguntas:

Ejemplo:

¿Cuáles son los requisitos para ingresar a Segundo Ciclo?

- A. Tercero totalmente aprobado
- B. Tres materias de tercero aprobadas
- C. Tercero aprobado con máximo de tres previas

Descríbalo con mímica:

Ejemplos: mozo, carpintero, odontólogo, director de orquesta, etc.

Descubre-palabra:

Ejemplo:

Descubrir la palabra fotógrafo sin mencionar: fotografía, cámara, flash e imagen

Prendas:

Ejemplos:

Nombrar los países limítrofes del Uruguay, cantar el estribillo de una canción que conozcan, etc.

b- Twister Vocacional

Descripción:

Consta de una lona de 4 x 4 m. Con la impresión de un diseño de twister, con figuras decolores (rojo, azul, amarillo, naranja, verde y violeta) o pintado en el piso. A su vez, un cubo, cada cara con un color determinado. Los colores del mismo se corresponden con las figuras de la lona y tarjetas con preguntas, con los mismos colores.

Se puede utilizar con niños o jóvenes, adaptando las consignas a la población objetivo, se pueden desarrollar tanto en instituciones educativas, como en espacios que así lo habiliten, espacios no estructurados, como patios, veredas, etc.

El número de participantes puede oscilar entre 40 y 50, distribuidos en dos o cuatro equipos.

Reglas:

Cada equipo participante debe elegir un nombre o seudónimo que lo represente. Para dar comienzo al juego, se utiliza alguna técnica para determinar qué equipo empieza, por ej.: piedra, papel o tijera, tirar una moneda.

El equipo que comienza tira el cubo. El coordinador designa una parte del cuerpo (pie derecho, codo izquierdo, etc.) e indica al equipo que un integrante del mismo, debe apoyar es aparte del cuerpo, sobre una figura del color que haya indicado el cubo.

El coordinador del juego, hace una pregunta de una tarjeta del color correspondiente, debiendo responder a la misma cualquiera de sus compañeros de equipo, menos quien esté sobre la lona.

Si la respuesta es correcta, el integrante que se encuentra sobre la lona, libera aquella parte de su cuerpo que correspondía a dicha pregunta y vuelve a integrar el grupo. Si la respuesta es incorrecta, el integrante que se encuentra sobre la lona, deberá permanecer en la posición que se le había indicado, hasta el final del juego, sin poder responder a las preguntas formuladas a su equipo. Cuando sea nuevamente el turno del equipo, otro compañero debe pasar a la lona.

Aunque la respuesta sea correcta o incorrecta, se da paso al siguiente equipo, se repite el procedimiento (tirar el cubo, designar parte del cuerpo que debe apoyarse, responder preguntas) y así sucesivamente alternando los equipos.

Cuando el juego termina, habrá ganado aquel equipo que tenga menos participantes sobre la lona, es decir, el que tenga a lo largo del mismo la mayor cantidad de respuestas correctas.

Se pueden realizar preguntas abiertas o múltiple opción.

Algunas posibles temáticas exploradas a través de preguntas:

Ejemplos:

Un talabartero es alguien que se dedica a: a) talar árboles; b) trabajar con cuero; c) lavar telas ¿Dónde se estudia Licenciatura en Educación Física? (ISEF- Instituto Superior de Educación Física)

c-AI Límite

Descripción:

Este juego consta de: 1 tablero con casilleros, cartas (situaciones), tarjetas de respuestas (A, B,C, D), y fichas. Puede ser aplicado en población de niños o adolescentes, adaptando las consignas a la población objetivo y a la temática a desarrollar.

Se puede utilizar tanto en instituciones educativas (aula, patios, etc.) como en espacios menos estructurados que así lo habiliten, etc.

Este juego pretende cuestionar, reflexionar y compartir entre pares aquellas situaciones que suelen presentarse, en los jóvenes en aspectos relacionados a sus trayectorias educativas. Así mismo, a través de esta actividad se busca compartir en forma grupal, las distintas posibilidades de resolver las diferentes situaciones a las que se enfrentan los participantes.

Consiste en plantear una situación a un equipo de jugadores, quienes optan por una, y los otros equipos intentarán adivinar cuál de las cuatro opciones (A, B, C o D) de respuesta eligieron.

El número de participantes oscilará entre 30 y 40, distribuidos en equipos de 10 aproximadamente cada uno.

Reglas:

Se coloca el tablero en el espacio donde se decide desarrollar la actividad lúdica. Se reparte a cada grupo de jugadores una ficha y 4 tarjetas de respuesta conteniendo las letras A, B, C y D. Las cartas (con situaciones) se mezclan y se colocan en un montón manteniendo oculto el texto.

El primer equipo de jugadores toma una carta y uno de los integrantes del grupo lee en voz alta la situación que se plantea y cada una de las opciones de respuesta A, B, C y D. Luego, este equipo debe elegir una de las opciones. Cuando lo haya hecho, sin que los demás grupos lo vean, toma una de las tarjetas de respuesta, aquella que corresponda a su elección, la cual debe ser colocada boca abajo.

Paralelamente, los demás equipos intentan adivinar qué opción se ha elegido y colocan boca abajo la tarjeta que crean va a coincidir con la del primer equipo de jugadores.

Cuando todos los equipos hayan elegido su tarjeta, el primer equipo muestra la suya, y uno a uno los demás grupos harán lo mismo.

Si hay aciertos, el primer equipo avanza con la ficha sobre el tablero, primero una casilla y después tantas casillas como grupos hayan acertado su respuesta. Los equipos que hayan acertado la respuesta de su compañero avanzan una casilla.

En caso de que ningún equipo acierte la respuesta del primero, nadie puede avanzar por tablero. Después de verificados los aciertos y de haber movido las fichas, el turno pasa al siguiente equipo.

El juego finaliza cuando uno de los equipos llega al final del recorrido (lo importante en este juego para ir adquiriendo más puntos, son las coincidencias entre las respuestas elegidas por los diferentes equipos).

El coordinador será quien lleve adelante la dinámica del juego, organizando los turnos y viendo las coincidencias por equipos. Será quien elabore a su vez las situaciones a presentar, según las características del grupo y lo que se pretende trabajar con el mismo.

Algunas posibles situaciones:

- Estoy en una clase numerosa, y me surge una duda respecto a lo que plantea el docente: a) levanto la mano aunque me da vergüenza y pregunto; b) pregunto al compañero de al lado; c) me quedo con la duda porque me da mucha vergüenza preguntar; d) me voy de la clase sin comprender lo enseñado e intento buscarlo en la bibliografía
- Me marcaron un examen hace un mes. Mañana sería el día de darlo y considero que no estudié lo suficiente: a) Decido no presentarme, no me gustaría tener notas bajas en la

escolaridad; b) Me presento, quizás tenga suerte y me pregunten justo lo que más sé; c) Me presento, si me va mal una nota baja no me va afectar demasiado, d) Me doy de baja en la inscripción y lo preparo para el período siguiente.

d-El Espejo

Esta técnica permite trabajar la construcción de posibles estrategias en relación al proyecto de vida en los jóvenes privilegiando dos ejes: trabajo y estudio.

Se promueve que afloren inquietudes, interrogantes, opiniones de los participantes tomando como disparadores algunas situaciones propuestas, generando así un espacio de intercambio entre pares que posibilite reflexionar en torno a los ejes planteados.

Objetivo:

Generar un espacio de reflexión en torno al proyecto de vida, privilegiando los ejes: trabajo y estudio.

Materiales:

- Lápices
- hojas de anotaciones
- tablero de juego
- dado
- una ficha de juego por integrante
- tarjetas de afirmación
- tarjetas de situaciones

Desarrollo:

Se trabaja en subgrupos de entre 6 y 9 integrantes aproximadamente.

Se inicia el juego una vez que están todos los materiales colocados sobre la mesa. Cada participante tira el dado y el que saca el puntaje más bajo inicia el juego.

Se va avanzando por casillero. Si cae en un casillero de afirmación o de situación, se saca la tarjeta correspondiente, se realiza la lectura de la misma en voz alta, y cada integrante deberá anotar su respuesta. A continuación todo el grupo expone su opinión y se llega a un consenso en cuanto al contenido. Se debe clasificar este contenido como verdadero, falso o dudoso. Si la respuesta del integrante que sacó la tarjeta no coincide con la opinión de la mayoría del grupo, el participante debe retroceder hasta su tiro anterior.

Todos los participantes deben registrar en su hoja de anotaciones la respuesta que dio a la tarjeta y la respuesta que dio el grupo.

Si se cae en el casillero "X" debe realizarse una prenda.

Es importante que cada respuesta sea en base a lo que uno piensa o haría en la situación planteada. El juego finaliza cuando todos los integrantes llegan a destino.

Una vez terminada la actividad, cada participante cuenta con sus respuestas personales y las del grupo en relación a las temáticas trabajadas. Luego de esto el coordinador podrá llevar esto a plenario a través de una puesta en común de lo trabajado.

Ejemplo de algunas afirmaciones:

1. Trabajar y estudiar es imposible, nunca te da tiempo para todo.
2. Tener estudios o no, da lo mismo, lo que sirve es la experiencia.
3. En una entrevista lo que importa es la pinta con la que vayas.
4. Si no tenés experiencia te contratan por unos meses y después te echan.
5. El liceo no sirve para nada, la posta es tener un oficio.
6. En una profesión siempre ganas más que en un oficio.
7. Si no tenés estudios estás muerto, es difícilísimo que te contraten.
8. Enviaste una carta con referencias laborales que no son ciertas y el empleador lo averigua. Perdiste un empleo.

Ejemplo de algunas situaciones:

1. Son un grupo de compañeros que trabajan en forma estable para una empresa que les paga a destajo y no les pagan aportes ni están en planilla. Hay muchas posibilidades de que despidan a algunos ¿Qué piensan hacer?
2. En mi nuevo trabajo me ofrecen cubrir una licencia y coincide que en ese mismo periodo tengo que estudiar para la primera prueba del año. ¿qué hago?
3. Me gustaría seguir estudiando y a su vez tendría que conseguir un empleo para poder ayudar en casa. ¿Cómo puedo resolver esta situación?

CUARTA UNIDAD



CONSTRUIR SU
VOCACIÓN
OCUPACIONAL

4. CUARTA UNIDAD

4.1. CONSTRUIR SU VOCACIÓN OCUPACIONAL “CONSTRUIR TU VOCACIÓN”

4.2. La vocación se construye:

La vocación no es heredada ni determinada, se construye. En tal sentido, nuestra tarea se vincula con el ayudar a construirla. El material para construirla son todos tus recursos personales y sociales. Lo que ocurre muchas veces, es que uno mismo no conoce todos esos recursos. Nuestra tarea se vincula también a ayudarte a descubrirlos.

Algunos tienen ideas más claras de cómo se imaginan su vida en el futuro otros no, lo importante es saber que partamos de donde partamos el futuro es posible para todos.

Todos sabemos que nuestro proyecto de vida no solamente estará ligado a lo que seamos laboralmente o profesionalmente, sino que es algo más que eso.

¿Cómo se construye?:

La vida que queremos construir se relacionará con el desarrollo de diferentes áreas: con la conformación de una familia, con un estilo personal, con una forma de vincularse, con el desarrollo y realización de actividades que van más allá de lo profesional – laboral, pero que sin embargo, van a determinar qué tipo de profesionales seamos. Y cuando nos referimos a profesionales, no solo nos referimos a profesiones universitarias sino a todo el universo de profesiones u oficios que tienen que ver con el mundo del trabajo.

Los cambios de intereses:

Los diferentes momentos de nuestra vida están influenciados por intereses y obligaciones que vienen determinados por la cultura. Algunos de ellos, son propios de las distintas edades y en ese marco tienen un significado. Lo que nos interesa ahora y parece importante o decisivo, no necesariamente será lo que pensemos, afirmemos o nos interese más adelante. Esto es normal, simplemente cambiamos a lo largo de nuestra vida, cambiar para ser mejores y más felices, es sano. En este movimiento permanente y dialéctico es que vamos construyendo esto que llamamos vocación y futuro.

De lo que se trata entonces, es saber aprovechar las oportunidades que se nos presentan, así como poder evaluarlas y optar. Para que esto suceda, hay que tener todos los sentidos bien listos.

La decisión:

Pensar en qué voy a hacer y quién quiero ser en el futuro, no siempre es una tarea simple. Es una de las decisiones más importantes para una persona y se nos plantea en

la adolescencia. Por lo que, esa situación tendrá que ver con muchas cosas, cómo quieres vivir, como te imaginas trabajando y en qué, etc. En otras palabras, quién quieres Ser. Recién estás conociendo que es esto de vivir. Dudás, tenés preocupaciones, dedicas tiempo a pensamientos que surgen por momentos y simultáneamente aparecen otros en contra. Los intereses te cambian y todo sucede rápidamente. Esto genera ansiedad y a veces angustia. La vida se vive intensamente y se presenta con cosas nuevas y disfrutables. Entre la vorágine de sensaciones, pensamientos y vivencias, se tiene que elegir qué estudiar.

Los adultos próximos te hablan de vocación, de qué te gustaría ser, de decisiones a tomar pronto y por lo general, no tenés la respuesta o no lo sabes. Se siente la presión y eso confunde.

Por momentos, no te sentís preparado para esta toma de decisión y dan ganas de mirar para otro lado para no tener que encarar. Sabemos que eso ocurre y que es un momento crítico. Sin embargo, también sabemos que te podemos ayudar.

4.3. ALGUNOS CRITERIOS A TOMAR EN CUENTA CUANDO TENEMOS QUE PENSAR Y DECIDIR SOBRE EL O LOS CAMINOS FUTUROS

Hay algunos criterios sobre la temática que estamos abordando, que nos parece importante analizar porque muchas veces si no reflexionamos sobre ellos, generan distorsiones:

- La elección de una carrera u oficio es una decisión completamente personal. Si bien es una decisión difícil porque combina lo más íntimo, lo más personal, con las diferentes posibilidades que nos presenta nuestro medio, tenemos que saber que no hay nadie mejor que uno mismo para resolver sobre qué es lo que queremos hacer en el futuro. Es una situación única e intransferible. Los otros pueden acompañar, apoyar y sostener el proceso, pero no decidir por vos. Los test pueden aportar pero no “descubrir” lo que te gusta.
- No sé lo que quiero pero lo quiero ya. Hay que elegir porque así se nos plantea desde el “afuera”, lo que significa que no necesariamente tiene que coincidir con nuestro tiempo interno, quizás no estamos preparados y esto nos genera ansiedad presión y muchas veces malestar. Lo importante es no elegir en base a estos sentimientos, no dejarse llevar por el malestar, sino buscar todo lo que nos pueda aportar para saber qué es lo que queremos, pero no necesariamente es “ya”. Darle un nombre a la vocación es un proceso que lleva tiempo, no se resuelve de un día para otro. Tomarse el tiempo necesario, sin apresurarse es lo que garantiza una elección responsable.

- Es frecuente no saber discriminar entre aquellas cosas que nos gustan y aquellas para las cuales tenemos aptitudes o en las que nos va bien. La aptitud es la habilidad para hacer algo. Quizás percibas que tienes aptitudes por ejemplo, para las actividades físicas, pero eso no significa necesariamente que quieras dedicarte a la educación física. O que te vaya muy bien en biología y no implica que quieras ser médico. La aptitud se desarrolla con la experiencia, el empeño y el entusiasmo. Si algo te interesa y no sabes si tienes aptitudes, vas a tener que probar. Si coincide el interés y la aptitud, la situaciones más fácil de resolver.

- Temo equivocarme”, “no quiero arrepentirme.

Son sentimientos que están presentes en los momentos de elección, lo cual es muy entendible.

Pero el significado que se le da resulta inmovilizante, aparece casi como algo imperdonable y no se toma en cuenta por un lado, que los caminos que se eligen rara vez son lineales. Que, como se puede ver en diferentes experiencias personales, para llegar a ser lo que se es hoy hubo que recorrer trayectos diferentes, trayectos que se necesitaban para hacer un descubrimiento personal. También es importante saber, que a veces no se trata de errores, sino de cambios provocados por el crecimiento, las experiencias, en fin por las vicisitudes de la vida y es necesario respetarlos. Por último, en nuestras sociedades el “error” tiene en general un significado negativo, pero, sin que sea un consuelo, es muy cierto que de los errores se aprende.

- “Estudiar y trabajar no se puede”. Frases que se escuchan muchas veces y si bien es cierto que la combinación de ambas cosas resulta a veces compleja, no menos cierto es que por ejemplo, casi el 70 por ciento de los universitarios estudia y trabaja. Es una cifra contundente que nos muestra que si bien es difícil, se pueden hacer ambas cosas a la vez. En algunos casos implica demorar un poco más de lo previsto, pero es posible.

- “A veces tenés la impresión de que las carreras son muy largas”. Pensás que un año más hace a la diferencia. Es muy relativo, si lo pensás solo como presente puede parecer mucho pero si los pensás con relación a una vida es bien diferente.

- Es importante también elegir en base a realidades y no lugares comunes que de tanto repetirse se transforman en verdades que todos creen. Por ejemplo, para qué voy a estudiar medicina si después voy a trabajar de portero. Lugares comunes como este generan mucho daño en los momentos de elegir porque quedan rondando en nuestra mente. En primer término, si hay algo cierto, no solo para Guatemala sino para el mundo, es que cuanto mayor nivel educativo mayores posibilidades de empleo. Segundo, es muy des motivador escucharlo ya que estudiar, aunque nos guste, implica esfuerzos, de tiempo, de cabeza, económicos y si en realidad la inversión deriva en algo opuesto nos lleva a pensar en dejarla.

- “Elegir para “ser alguien” es algo que también está presente, en general asociado a un título universitario”. Esto puede ser así para algunos, pero no para todos Un joven puede

sentir que su desarrollo personal y su felicidad pasan por obtener un título universitario y está muy bien como opción personal Pero, para otros puede pasar por otras posibilidades educativas y eso no significa ser menos o no ser alguien.

- “Mi familia no puede financiarme” los costos de una carrera por tanto tiempo.

Esta es una realidad de muchos jóvenes guatemaltecos, tanto de la capital como del Interior.

Es fundamental que puedas informarte sobre dos opciones:

1. Las nuevas posibilidades de estudio que se están desarrollando en las diferentes regiones del país. Si bien es cierto de que estamos aún lejos de tener todas las ofertas, existen posibilidades de títulos y títulos intermedios, que te permitan, en caso de así quererlo, continuar tus estudios pero con mayores posibilidades de obtener un trabajo para facilitar el aspecto económico.

2. También sobre los apoyos que brinda el Fondo de Solidaridad, Bienestar Universitario, las Intendencias Departamentales e incluso algunos centros de estudiantes.

Para finalizar:

Sabemos que no existen recetas para dilucidar la dimensión vocacional, y sabemos de la gran variedad y creatividad de distintos operadores sociales que día a día realizan esfuerzos por apoyar a los jóvenes en la construcción de sus itinerarios futuros, esperamos que estas páginas sean un aporte.

4.4. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO...

La búsqueda laboral no es una tarea fácil, eso es algo que, todos aquellos que alguna vez tuvimos la necesidad de salir a la calle en busca de nuestro empleo, sabemos. Son muchas las cosas que debemos tener en cuenta, muchos recaudos que tomar, y muchos recursos que utilizar.

Sin embargo, dentro de toda esta gama de actividades que generalmente se realizan en busca de la eficacia de la misma, hay muchos mitos que ponen en peligro nuestro objetivo. Algunos de ellos tienen que ver con nuestros Curriculum o cartas de presentación que utilizamos a la hora de conseguir ese tan ansiado empleo, y otros con nuestra manera de comportarnos ante distintas situaciones.

Por ejemplo, uno de los mitos más comunes es creer que en nuestro currículum vitae, deberíamos hablar de lo excelente que somos en todo. Esto no es verdad, aquellos encargados del departamento de Recursos Humanos que realizan la búsqueda de personal para una empresa, seguramente no busquen una persona que sea excelente y capaz en todas las áreas laborales. Su búsqueda se orienta a tareas específicas. Si en nuestro Curriculum Vitae ponemos que somos buenos en todas las tareas, posiblemente

no crean en él. Lo importante es que nuestra hoja de vida hable de lo sólido de nuestro desempeño en dos o tres áreas, aunque necesitemos más de un CV.

La buena redacción de nuestro CV o carta de presentación, sabemos, es algo muy importante.

Pero también es importante saber que no es cierto que entre más información tenga nuestro currículum, será mejor. Eso también es un mito. Hay que saber tomar buenas decisiones a la hora de poner nuestros antecedentes. No es un buen consejo escribir muchísima información, en muchos casos, innecesaria. Los mejores currículum son concisos, directos y específicos. A la hora de describir tus fortalezas y talentos, “menos es más”. Continuando con los mitos a la hora de redactar nuestra carta de presentación, normalmente se cree que en la misma se debe incluir el anuncio sobre el puesto que estamos intentando conseguir, para mostrar que se está calificado. Realizar eso no es un indicador de ser el apto para un determinado puesto de trabajo, al contrario, solo da muestra de que podemos leer y teclear. El mejor criterio es abordar los elementos del anuncio en la carta de presentación, con ejemplos específicos de tu pasado.

Otro caso es el del mito que predica: “No se debe usar una sección de “resumen” en el currículum, es desperdicio de espacio.” A diferencia de lo que se cree, un resumen conciso, específico y adaptado a los requerimientos del puesto, es un elemento crucial en nuestro currículum. Con él podemos lograr mostrar nuestro criterio, habilidad de escritura y capacidad para determinarlo más destacado de nuestras experiencias.

Toda esta serie de verdades “a medias” son las que conspiran en contra de nuestra búsqueda laboral. Debemos estar atentos, prestar mucha atención a las tareas que realizamos cuando buscamos empleo. Hacer caso a mitos como los que acabamos de desarrollar, posiblemente no nos ayudarán en nada, es más, seguramente retrocederemos en nuestra carrera por encontrarlo.

No son solamente mitos relacionados con la redacción de Curriculum o cartas de presentación los que existen. También solemos fallar en nuestra forma de comportarnos haciendo caso a falsas creencias.

Uno de los errores más grandes que podemos cometer es el de no respetar las indicaciones que figuran en los anuncios. Si el anuncio para un empleo dice, “no llamar”, no es verdad que hay que llamar de todos modos para mostrar que estamos realmente interesados. Lo único que conseguiremos con eso, es que nuestro Curriculum vaya a parar dentro de un cajón.

Es verdad que cuando estamos en plena búsqueda laboral, solemos acudir a todo tipo de opciones para conseguir una entrevista. Hablamos con el amigo del amigo, de nuestro amigo, y es o no está, para nada, mal. Sin embargo, no es buena idea la de pensar que

una forma excelente de cultivar una red de contactos, es establecer comunicación con personas que trabajen en las compañías de nuestra elección y pedirles que lleven nuestro currículum a RRHH. La única cadena de contactos válida es la de tus propios amigos, o amigos de tus amigos, molestar al resto de las personas, más aún si no las conocemos, no es una idea que nos ayudará en nuestra búsqueda laboral.

Otro lugar común es creer que cuando recibimos una llamada de Recursos Humanos y nos preguntan el salario que queremos, debemos cotizarnos por debajo de las expectativas para conseguir la entrevista. Esto también es erróneo, no es bueno en absoluto, cuando nos piden un estimativo de lo que creemos que debemos ganar, debemos ser totalmente honestos para evitar futuros problemas. No sirve esperar a que pasen 3 o 4 entrevistas para, recién ahí, pedirlo que realmente queremos, eso no hará más que traernos problemas. Un error más grosero que este, es el de pensar que si recibimos una llamada de RRHH tenemos que decir que no es buen momento para hablar, ya que eso demostrará que estamos solicitados. Si es una realidad que por algún inconveniente no podemos hablar, cualquiera fuera la razón, es correcto pedir que nos posterguen la llamada. Pero si en cambio podemos hacerlo, hagámoslo, hablemos con ellos y aprovechemos nuestra oportunidad.

Por último, el mito que dice: “El mercado laboral mejorará esta primavera, es mejor esperar a que llegue ese momento”. Esperar a que los niveles de desempleo disminuyan, para comenzar nuestra búsqueda es algo realmente peligroso. En primer lugar, porque nunca hay garantía de que las cosas mejoren, pero también porque a los jefes les costará entender la explicación de por qué no hemos estado trabajando en nuestra búsqueda laboral durante ese periodo.

4.5. Curriculum, algunos errores comunes:

El documento esencial al momento de buscar empleo es el curriculum, representa un resumen de las actividades laborales importantes que hemos desempeñado, las funciones y el nivel educativo que se haya alcanzado.

1. *El curriculum debe ser conciso, preciso y claro;* es muy común observar que se incluye una relación de los diez o veinte empleos en que se ha trabajado. Lo importante es indicar los tres o cuatro últimos empleos en un lapso de uno 5 años como máximo, no es necesario más puesto que se da el caso -y es común- que la empresa ya no exista más no pudiendo comprobarse que nosotros estuvimos en ella.
2. *Información de contacto,* este punto debe ser el más claro y preciso, los teléfonos deben estar en pleno uso y por supuesto hay que estar atento a ellos. Indicar el e-mail que realmente usamos y revisamos también es importante, ya que es probable que nos

citen para una entrevista complementaria o un examen por este medio.

3. *Es importante tener en cuenta la secuencia cronológica de los acontecimientos, tanto empleos como formación profesional y referencias se deben indicar en formato descendente del más reciente al más antiguo; por lo general interesa al entrevistador el último empleo y lo último realizado.*

4.6. TRES POSIBLE MODELOS DE CURRICULUM

La entrevista laboral

A continuación se brindan algunos ejemplos referentes a diversos ítems a ser explorados en una entrevista laboral.

Preguntas sobre motivación

Ejemplos:

- ¿Qué le aporta a usted este empleo que no aporte el anterior o actual?
- ¿Cómo es un clima laboral perfecto?
- ¿Qué metas inmediatas y a largo plazo se ha fijado?
- ¿Cuál es su aspiración salarial?

Preguntas sobre actividades o intereses actuales

Temas:

- Intereses y hobbies, tipo de vida y aspiraciones
- Nivel cultural

Ejemplos:

- ¿Qué lee de los periódicos?
- ¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre?
- ¿Qué tipo de actividades sociales prefiere?

Preguntas sobre personalidad:

Temas:

- Capacidad y destrezas
- Carácter

Ejemplos:

- ¿Por qué le interesa este trabajo?
- Describa un momento en que actuó como líder y qué sucedió
- ¿Qué considera usted que pueda aportar a su trabajo?
- ¿Cómo ha sido hasta ahora su relación con sus compañeros de trabajo?
- ¿Cuál es su mayor cualidad y cuál su peor defecto?

Preguntas sobre sus estudios y formación

Temas:

- Estudios más recientes
- Especializaciones
- Preocupación hacia la formación
- Concordancia entre su vocación y el puesto que solicita

Ejemplos:

- ¿Cómo escogió su institución de estudios superiores y bajo qué parámetros?
- ¿Qué lo motivó a elegir esos estudios?
- ¿Cómo definió su especialidad?
- ¿Quién influyó más en usted a la hora de elegir su profesión?

Preguntas sobre experiencia profesional

Temas:

- Historial laboral
- Motivo del cambio
- Relaciones con los compañeros laborales
- Grado de autonomía, responsabilidad y poder de decisión

Ejemplos:

- ¿Cómo obtuvo sus anteriores empleos?
- ¿Cómo prefiere trabajar usted, individualmente o en grupo?
- ¿Qué es lo que considera un salario justo para una persona con su experiencia y formación?

4.7. Mitos sobre las entrevistas laborales

Si tiene una entrevista de trabajo, procure que fluya, que no sea un encuentro mecánico. Con tantas listas de lo que se debe y no se debe hacer durante una entrevista, se han creado ciertos mitos que podrían perjudicar a los interesados en adquirir un nuevo empleo. Incluso, para muchos entrevistadores con experiencia todos estos trucos son ya conocidos y pueden crear un ambiente mecánico.

Un reclutador siempre busca en una entrevista validar la información del currículum de la persona y sobre todo que calce con el perfil buscado, por eso es importante no exagerar o no poner datos que no son reales en el resumen. Se recomienda demostrar seguridad y confianza, además se valoran la presentación personal y la puntualidad. Cabe aclarar que el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos, las oportunidades de empleo que pretende llenar. En la entrevista, se evalúa la estabilidad laboral, la iniciativa, creatividad, claridad de ideas, así como la expresión corporal, habilidad para responder las interrogantes planteadas de manera directa, precisa, sin perderse, o saltar a temas que nada o muy poco tienen que ver con la entrevista, además que haga preguntas de interés sobre el puesto. Lo importante es poder ser uno mismo y por supuesto prepararse para la importante cita.

4.8. Mitos

Escribir lo bueno. Un buen entrevistador o reclutador busca datos concretos, es decir que sea puntual en cuanto a las gestiones realizadas y cómo estas dieron resultados, debe enlistar logros y proyectos alcanzados, no es la cantidad lo que cuenta sino la calidad.

Cuanta más información más interesante. Cuando envíe un currículum en respuesta a un anuncio, es recomendable enviar un resumen con información clave, en caso de que sea citado a una entrevista puede llevar uno más extenso.

Llevar una lista de preguntas. Es cierto que siempre se debe estar preparado, eso incluye desarrollar preguntas, se dice que el mito es que usted debe esperar su turno para hablar, esperara que quien lo entrevista le consulte si tiene alguna pregunta, se vuelve un interrogatorio en lugar de una conversación.

No mostrar debilidad. Todos tienen defectos, de hecho en la mayoría de las entrevistas piden que se nombre uno. Algunas veces se recomienda evitar esta pregunta con defectos positivos, pero debe tener presente que es un truco conocido por los reclutadores, ellos prefieren contratar a alguien honesto.

Decir todas las fortalezas. Más que hacer una lista de sus habilidades, se recomienda decir qué logró aplicándolas.

Las pruebas psicológicas en una entrevista laboral

Es común estar nervioso cuando nos enteramos que vamos a pasar por un test psicológico, como parte de una entrevista laboral. Sobre todo por todo lo que escuchamos de los amigos por lo encontrado en la web. No obstante, muchas de las cosas que llegan a nuestros oídos, suelen estar erradas.

Mitos sobre las pruebas psicológicas

- Las pruebas proyectivas no son la panacea en la selección de trabajo, sólo tienen un 20% de validez de todo el proceso.
- No existe dibujo perfecto, cada puesto de trabajo tiene de preferencia un dibujo diferente.
- La evaluación psicológica laboral no es la misma que la evaluación psicológica clínica, en la primera vemos perfiles, en la segunda vemos estructuras psicológicas.
- Un solo trazo no determina algo específico, es decir: no dibujar la línea del suelo=inseguridad; pues así no funciona.
- Las pruebas psicológicas, sean proyectivas, psicométricas o psicotécnicas arrojan un posible perfil que es validado o negado en la entrevista, así que lo que más pesa en una selección de personal es la entrevista de trabajo
- Los mitos del piso, reloj, correa y dedos como “dibujo ganador” son sólo eso: mitos.
- Si pides una fórmula del dibujo perfecto será como un plagio, que no podrás sostener en una evaluación posterior.

Habitualmente las personas preguntan claves para responder un test y así asegurar su éxito en la evaluación. El estar condicionados por cierto tipo de respuestas que se deben dar, sólo los llevará a estar más tensos y menos conectados con lo que sucede en la evaluación. La mejor manera de enfrentar estas evaluaciones es equivalente a ir a tomarse una radiografía, es decir, sólo hay que ir y dejar que el profesional haga su trabajo. En donde sí se tiene que preparar es en lograr hacer una buena “venta” de sí mismo durante la entrevista, en término de sus motivaciones, aspiraciones, intereses, expectativas, experiencia relevante, conocimientos relacionados con el cargo en concurso, en definitiva en aquellas competencias que lo hacen ser un buen postulante.

CONCLUSIONES

Con el modulo Pedagógico herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los jóvenes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango. Se pretende orientar a todos los estudiantes de este instituto para que lleven los conocimientos necesarios en las afueras donde van a ejercer un trabajo.

La vocación es un término amplio. Es mucho más que la sola elección de una actividad. Podríamos decir que se asocia también con ese gusto grande por lo elegido, que te llevará a querer perfeccionarte, a superar los obstáculos que se presenten durante la etapa de formación o en el ejercicio de la profesión, a sostener una actitud ética frente a tus responsabilidades, a asumir un compromiso frente a la sociedad, que se verá beneficiada por tu actuación. La vocación no es algo innato, sino que se desarrolla en el plano de la acción, el conocimiento y la convivencia

RECOMENDACIONES

- ✓ Capacitar a los docentes y alumnos respecto a al Módulo Pedagógico herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los jóvenes del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, INEEBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.
- ✓ Darle seguimiento a las capacitaciones a futuras generaciones.
- ✓ Trasladar estos conocimientos en todos los grados de la institución educativa.

BIBLIOGRAFIA

- ✓ Dabas, E. (1988): Los contextos del aprendizaje. Bs. As.: Nueva Visión.
(1993): Redes sociales, familias y escuelas. Bs. As.: Paidós.
(1994): El lenguaje de los vínculos. Bs. As.: Paidós.
- ✓ Elizalde, H.; Rodríguez, A. y otros (1990): Orientación vocacional, espacio de reflexión confrontación y creación. Montevideo: Roca Viva.
(2002): Creando proyectos en tiempos de incertidumbre. Desarrollos teóricos y técnicos en O.V.O. Montevideo: Psicolibros.
- ✓ Fernández, A. y otros. (1987) Temas Grupales por autores argentinos. Editorial Cinco. Argentina.
(2001) "La demanda por los grupos". En El Campo Grupal Notas para una genealogía. Nueva Visión. Buenos Aires.
- ✓ Ferrater Mora, J. (1994): Diccionario de Filosofía. Editorial Ariel. Barcelona.
- ✓ Filloux, J.C (1962) Los Pequeños grupos. Editorial del Departamento de Pedagogía Universitaria.
- ✓ Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe.
Gadamer, H.G. (1992) Verdad y método. Ed. Sígueme. Salamanca.
Gavilán, M. (1996): Nuevas estrategias en orientación. Argentina: Red de Editoriales Universitarias.
- ✓ González Cuberes, M., T. (1991) El Taller de los Talleres: aportes al desarrollo de talleres educativos. Editorial Estrada. Buenos Aires.
- ✓ González Núñez, J.; Monroy, A; Silberstein, E (2004) Dinámica de grupos: técnicas y tácticas. Editorial Pax México. México.
- ✓ Ministerio de Salud Pública. (2009): Guías para el abordaje de la salud integral de los adolescentes en el primer nivel de atención. Tomo 1

EGRAFÍA

- ✓ <http://www.universia.edu.uy/>
<http://www.rae.es/rae.html>. Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima segunda Edición.

4. PROCESO DE EVALUACION

4.1 Evaluación del diagnóstico

La evaluación del diagnóstico se hizo verificando si se alcanzaron los objetivos, contemplados en el Plan de Diagnóstico, con base a las actividades programadas y ejecutadas. Para determinar esto se utilizaron los siguientes instrumentos de evaluación:

El cronograma de actividades: Permitió verificar si cada una de las actividades planificadas, fueron ejecutadas en el tiempo específico. Al analizar los resultados se pudo determinar que la etapa de diagnóstico se desarrolló durante el tiempo programado, ya que se tuvo los insumos necesarios, por lo que no hubo necesidad de reprogramar las actividades previstas.

Lista de Cotejo: Esta técnica permitió verificar la eficiencia y las características técnicas con que se realizó el diagnóstico, utilizando criterios, basados en algunos indicadores como: logros, diseño de herramientas técnicas, veracidad de la información, procedimientos técnicos utilizados, tiempo, metodología y producto. Además, se evaluó la viabilidad y factibilidad de la alternativa de solución seleccionada, con base a los resultados obtenidos de estas técnicas aplicadas al final de la fase de diagnóstico. Con base a los resultados obtenidos de esta herramienta se pudo determinar que el diagnóstico fue realizado de forma técnica y eficiente.

4.2. Evaluación del Perfil

El perfil del proyecto cumplió su objetivo como es el de planificar la ejecución del proyecto en el cual se establecieron los objetivos y metas a alcanzar con base a esto se realizaron las actividades necesarias para la ejecución del proyecto, evaluación que se ejecutó por medio de la técnica de evaluación de Proyectos

4.3 Evaluación de la Ejecución

El proceso de ejecución se llevó a cabo tomando en cuenta la técnica de evaluación por componentes su propósito fue verificar si los medios disponibles se utilizaran de la mejor forma para el cumplimiento de los objetivos propuestos, retroalimentando la toma de decisiones en relación a la ejecución. Principalmente permitió verificar el cumplimiento de las actividades a través de resultados dentro de sus diferentes niveles de organización, administración y financieramente, esta técnica nos permitió verificar que lo planificado se cumplió en un cien por ciento.

4.4. Evaluación Final

El producto final fue el Módulo Pedagógico Herramientas para Aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los jóvenes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.

CONCLUSIONES

Con el modulo Pedagógico herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los jóvenes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango. Se pretende orientar a todos los estudiantes de este instituto para que lleven los conocimientos necesarios en las afueras donde van a ejercer un trabajo.

La vocación es un término amplio. Es mucho más que la sola elección de una actividad. Podríamos decir que se asocia también con ese gusto grande por lo elegido, que te llevará a querer perfeccionarte, a superar los obstáculos que se presenten durante la etapa de formación o en el ejercicio de la profesión, a sostener una actitud ética frente a tus responsabilidades, a asumir un compromiso frente a la sociedad, que se verá beneficiada por tu actuación. La vocación no es algo innato, sino que se desarrolla en el plano de la acción, el conocimiento y la convivencia

RECOMENDACIONES

- ✓ Capacitar a los docentes y alumnos respecto a al Módulo Pedagógico herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los jóvenes del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, INEEBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.
- ✓ Darle seguimiento a las capacitaciones a futuras generaciones.
- ✓ Trasladar estos conocimientos en todos los grados de la institución educativa.

- ✓ Dabas, E. (1988): Los contextos del aprendizaje. Bs. As.: Nueva Visión.
(1993): Redes sociales, familias y escuelas. Bs. As.: Paidós.
(1994): El lenguaje de los vínculos. Bs. As.: Paidós.
- ✓ Elizalde, H.; Rodríguez, A. y otros (1990): Orientación vocacional, espacio de reflexión confrontación y creación. Montevideo: Roca Viva.
(2002): Creando proyectos en tiempos de incertidumbre. Desarrollos teóricos y técnicos en O.V.O. Montevideo: Psicolibros.
- ✓ Fernández, A. y otros. (1987) Temas Grupales por autores argentinos. Editorial Cinco. Argentina.
(2001) "La demanda por los grupos". En El Campo Grupal Notas para una genealogía. Nueva Visión. Buenos Aires.
- ✓ FerraterMora.J (1994): Diccionario de Filosofía. Editorial Ariel. Barcelona.
- ✓ Filloux, J.C (1962) Los Pequeños grupos. Editorial del Departamento de Pedagogía Universitaria.
- ✓ Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe.
Gadamer, H.G. (1992) Verdad y método. Ed. Sígueme. Salamanca.
Gavilán, M. (1996): Nuevas estrategias en orientación. Argentina: Red de Editoriales Universitarias.
- ✓ González Cuberes, M., T. (1991) El Taller de los Talleres: aportes al desarrollo de talleres educativos. Editorial Estrada. Buenos Aires.
- ✓ González Núñez, J.; Monroy, A; Silberstein, E (2004) Dinámica de grupos: técnicas y tácticas. Editorial Pax México. México.
- ✓ Ministerio de Salud Pública. (2009): Guías para el abordaje de la salud integral de los adolescentes en el primer nivel de atención. Tomo 1

EGRAFÍA

- ✓ <http://www.universia.edu.uy/>
<http://www.rae.es/rae.html>. Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima segunda Edición.

APENDICE

2.8 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto

Actividades		Mar-13	Abr-13	May-13	Jun-13	Jul-13	Ag-13	Sep-13
Descripción								
Siembra de 800 árboles.	P	X	X	X				
	E	X	X	X				
Puesta en común sobre el tipo de producto pedagógico.	P		X	X				
	E		X	X				
Investigación bibliográfica para la realización del producto pedagógico.	P			X	X	X		
	E			X	X	X		
Presentación del producto pedagógico al asesor del proyecto.	P				X	X		
	E				X	X		
Levantado de texto y revisión del levantado de texto del producto pedagógico.	P					X	X	X
	E					X	X	X
Impresión y empastado del producto pedagógico.	P						X	X
	E						X	X
Entrega del producto pedagógico "Módulo pedagógico sobre herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los jóvenes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango".	P							X
	E							X
Capacitación a personal administrativo y docente del INEEBOOH.	P							X
	E							X

PLAN DE SOSTENIBILIDAD.

Modulo Pedagógico Herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.

Objetivo General: Aportar una herramienta para la Orientación Vocacional Ocupacional para los estudiantes del Instituto Experimental de Educación Media Básica con orientación ocupacional, INEEMBOOH

Objetivos Específicos:

- Capacitar a los estudiantes de básico sobre la orientación vocacional ocupacional.
- Elaborar el Módulo Pedagógico herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica con Orientación Ocupacional, INEEMBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.

Justificación

El proyecto se lleva a cabo ya que en el instituto no cuentan con un documento pedagógico con herramientas sobre la orientación vocacional ocupacional, el cual en líneas generales, un proceso de orientación vocacional, consta de tres momentos que si bien están interrelacionados y se dan en una interacción dinámica no suponen una secuencia temporal.

El primero está referido al autoconocimiento del orientado, supone el esclarecimiento de conflictos, ansiedades, motivaciones, como también facilitar la manifestación de intereses y expectativas. Es importante también valorar sus experiencias y registros personales, como miembro de determinados grupos de pertenencia y referencia.

El segundo aspecto del proceso, se refiere al conocimiento del medio ocupacional y las opciones educacionales. Implica la revisión de la información que sobre la realidad social ha recibido el orientado, el esclarecimiento de las posibles distorsiones y su confrontación con datos actualizados. En este punto es importante agregar que se debe fomentar una

posición activa e independiente de parte del orientado en la búsqueda de la información sobre carreras, oficios, etc.

Finalmente, podemos denominar al tercer momento como el de elaboración de proyectos. El orientado necesita asumirse como sujeto en situación de cambio, en transición, lo cual exige un procesamiento personal de los factores contextuales y subjetivos. Supone una evaluación anticipatoria de las consecuencias e implicancias de sus proyectos, integrando alternativas.

Actividades

- Promover por medio de charlas de orientación, una elección consiente y anticipatoria de carreras de nivel medio diversificado.
- Orientar a los docentes y orientador vocacional sobre la aplicación de técnicas de orientación propuestas en éste proyecto.
- Practicar las distintas técnicas de orientación señaladas en éste proyecto.

Beneficiarios

Alumnos de los tres grados básicos del INEEMBOOH

Recursos

Humanos

- Personal Docente
- Alumnos

Materiales

- Módulo pedagógico
- Equipo multimedia
- Hojas
- Cuadernos
- Lapiceros
- Pizarra
- Marcadores

Responsables

- Epesista
- Directora
- Docentes
- Alumno

- **Metodología**

Se implementará una metodología participativa, utilizando materiales didácticos y abordando temas de alternativas de estudios de nivel medio diversificado los cuales les permitirán visualizar un panorama más amplio y de mejores oportunidades.

- **Evaluación**

Las actividades serán evaluadas en forma escrita a través de la aplicación de instrumentos que permitan identificar el grado de interés de los alumnos por las diferentes alternativas de estudio que se presentan en el medio.

EVALUACIÓN DE LA FASE DIAGNÓSTICO

LISTA DE COTEJO

No.	INDICADORES	SI	NO
1.	Se cumplió con las actividades planificadas de acuerdo al diagnóstico	X	
2.	Se tuvo disponibilidad y acceso a la información de parte de la institución	X	
3.	Se recibió el apoyo de los involucrados para proporcionar información importante	X	
4.	El diagnóstico detectó el problema prioritario para enfocarlo y darle solución en base al Proyecto	X	
5.	La técnica empleada para la formulación del diagnóstico fue la mas apropiada para detectar el problema	X	
6.	El horario de trabajo fue factible para la elaboración del diagnóstico	X	
7.	Se utilizó el tiempo previsto para la elaboración del diagnóstico	X	

Interpretación: Los resultados de la lista de cotejo permitieron verificar los resultados de los objetivos y actividades propuestas cumpliéndose a cabalidad.

EVALUACIÓN DE LA ETAPA DE LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO

LISTA DE COTEJO

No.	INDICADORES	SI	NO
1.	Para elaborar el perfil del proyecto se utilizó el tiempo que se establecía en el cronograma	X	
2.	Se cumplió con el formato que establece la Universidad San Carlos de Guatemala	X	
3.	El proyecto prioriza la solución del problema detectada	X	
4.	Los objetivos del proyecto dan respuesta a la realidad del proyecto	X	
5.	Los recursos del proyectista fueron suficientes	X	
6.	Se presentaron inconvenientes en la elaboración del perfil del proyecto		X
7.	Fue aprobado el perfil del proyecto en cuanto a su elaboración	X	

Interpretación: La propuesta del perfil da margen a la realización de los objetivos y actividades programadas durante la realización del proyecto.

EVALUACIÓN DE LA ETAPA DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

LISTA DE COTEJO

No.	INDICADORES	SI	NO
1.	Se logró el objetivo propuesto del perfil del proyecto	X	
2.	La ejecución del proyecto obtuvo el resultado en cuanto a materiales y equipo	X	
3.	La comunidad educativa colaboró en la ejecución del proyecto	X	
4.	De cada una de las actividades se obtuvieron resultados evidentes	X	
5.	Se utilizaron las herramientas necesarias para la ejecución del proyecto	X	
6.	Las actividades programadas se ejecutaron el tiempo programado	X	
7.	El proyecto se llevo a cabo de acuerdo al cronograma planificado	X	

Interpretación: El trabajo se concluye en esta fase la cual confirma el trabajo realizado, cumpliendo de esta manera los objetivos y metas trazadas para el efecto.

EVALUACIÓN FINAL

LISTA DE COTEJO

No.	INDICADORES	SI	NO
1.	La etapa del diagnóstico se realizó según lo planificado	X	
2.	El diagnóstico elaborado dio la información necesaria para la aceptación de la institución	X	
3.	El perfil del proyecto responde a la problemática detectada	X	
4.	Se logró ejecutar el proyecto aprobado	X	
5.	Los productos entregados fueron de beneficio para la comunidad educativa	X	
6.	Se evaluaron las etapas del proyecto durante todo su desarrollo	X	
7.	Fue satisfactorio el trabajo realizado en base a los objetivos y metas planteadas en el proyecto	X	
8.	El informe general y final del proyecto se cumplió a cabalidad	X	

Interpretación: La evaluación final otorga el producto de lo realizado en cada una de las etapas del proceso administrativo del proyecto en las fases de planificación, organización, dirección y control. De esta manera se cumple con los objetivos trazados y se da solución al problema.

GUÍA DE LA COMUNIDAD.

Nombre: Colonia Los encinos
Pertenece a la zona 5 de Huehuetenango

Las primeras personas que habitaron la colonia son:

Ruperto Palacios.

Jorge Galvez.

Antonio Sánchez.

Audelina López.

Extensión: mide aproximadamente 3400 mts cuadrados

Habitantes: aproximadamente 400 personas, de éstos el 15% están en edad escolar básica.

En la colonia hay 4 iglesias evangélicas

1 Instituto de educación básica

Colindancia: Al norte Escuela federal y transportes Los Halcones y Bomberos Voluntarios al sur colinda con la Aldea Canshac al oriente con la colonia Los Pinitos y al occidente con la terminal de buses.

Existe un COCODE, su presidente es el Sr. Juan Pablo Escobedo.



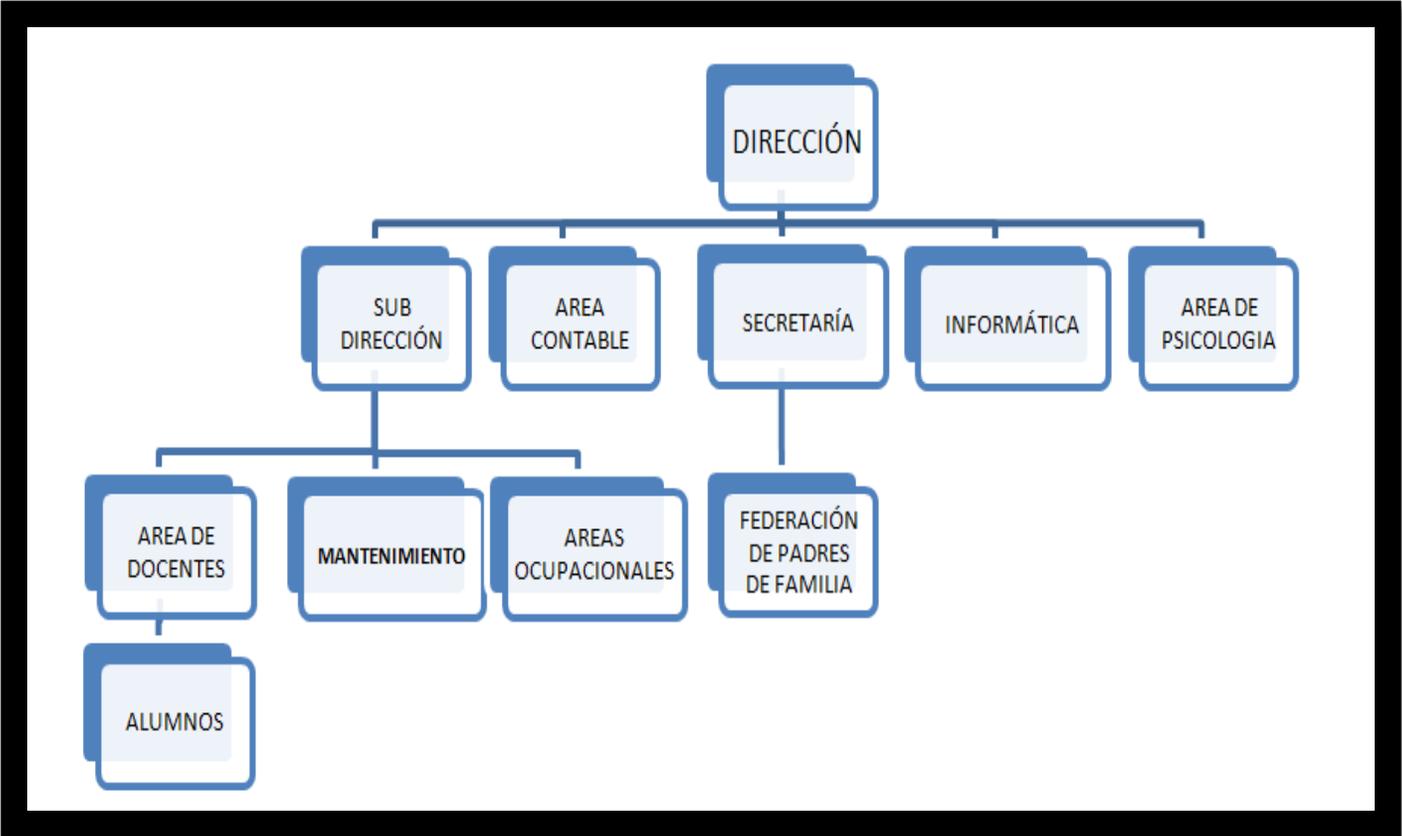
Ubicación del Instituto Nacional Experimental de Educación Media Básica de Huehuetenango, Jornada Matutina. INEEMBOOH.

PRESUPUESTO DEL PROYECTO.

El presupuesto proviene únicamente del epesista.

No.	Descripción de actividades	Costo
1.	Reuniones con Comunidad de Colonia Los Encinos.	Q. 100.00
2.	Reuniones con Directora del INEEBOOH	Q. 150.00
3.	Levantado de texto, impresión y empastado del producto pedagógico.	Q. 1,000.00
4.	Entrega del producto pedagógico. Módulos pedagógicos sobre herramientas para aportar a la Orientación Vocacional Ocupacional a los estudiantes del Instituto Nacional Experimental de Educación Básica con Orientación Ocupacional, INEEBOOH, jornada matutina, departamento de Huehuetenango.	Q. 500.00
5.	Imprevistos. (10%)	Q. 175.00
Costo Aproximado.		Q. 1,925.00

ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN.



GUÍA DEL DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.

Aspectos Filosóficos	SI	NO
Visión	X	
Misión	X	
Objetivos	X	
Metas	X	
Políticas	X	
Organigrama	X	

Equipo de Oficina	SI	NO
Computadora	X	
Cañonera	X	
Impresora	X	
Fotocopiadora		X
Escáner		X
Mesa de trabajo	X	
Teléfono	X	
Internet	X	
Librera	X	
Dispensador de agua	X	

Infraestructura	SI	NO
Local Propio	X	
Rótulo de Identificación	X	
Sanitarios	X	

GUIA DE ENTREVISTA A DIRECTORA DEL INEEMBOOH.

- 1.** Existe una forma ordenada y controlada de orientar a los estudiantes del nivel básico del INEEMBOOH?.
- 2.** Utilizan una guía pedagógica para aportar a la orientación vocacional ocupacional de los estudiantes del nivel básico del INEEMBOOH?
- 3.** Dentro de las ocupaciones que se imparten como materias en los tres niveles básicos se contempla la identificación de la vocación de los estudiantes?
- 4.** Su administración contempla el acercamiento de establecimientos educativos de nivel medio diversificado con el propósito de brindar información de las carreras que ofrecen?
- 5.** Existe un programa de manejo de desechos sólidos que ayude a erradicar la contaminación?
- 6.** El establecimiento cuenta con laboratorio de informática?
- 7.** Cuentan con datos estadísticos sobre la elección de carreras que eligen los alumnos salientes de tercero básico?
- 8.** Que orientación vocacional ofrece el establecimiento?
- 9.** Los maestros están capacitados para brindar una orientación vocacional ocupacional pertinente a todos los alumnos y niveles que atiende el Instituto?
- 10.**Cuál es el número de alumnos que anualmente ingresan al establecimiento?.

GUIA DE ENTREVISTA A PADRES DE FAMILIA.

1. Ha escuchado alguna vez sobre la frase orientación vocacional?
2. Cómo ayuda usted a sus hijos para lograr que tomen buenas decisiones?
3. Está usted enterado (a) si el Instituto tiene un programa que ayude a la orientación vocacional de todo el estudiantado?
4. Es usted de las personas que deciden sobre el futuro de sus hijos?
5. Tiene conocimiento si el Instituto cuenta con un programa de salubridad (manejo de desechos sólidos)?
6. Está dispuesto (a) a participar activamente en un programa que ayude a sus hijos a tomar mejores decisiones en la vida?
7. Quién tomo la decisión que su hijo (a) estudiara en el INEEMBOOH.
8. Conoce las carreras que ofrecen los diferentes establecimientos educativos de la cabecera departamental?.
9. Cree importante que el Instituto cuente con herramientas que aporten a la orientación vocaciones de los estudiantes?
10. Está satisfecho (a) con la educación que recibe su hijo (a) en el Instituto?

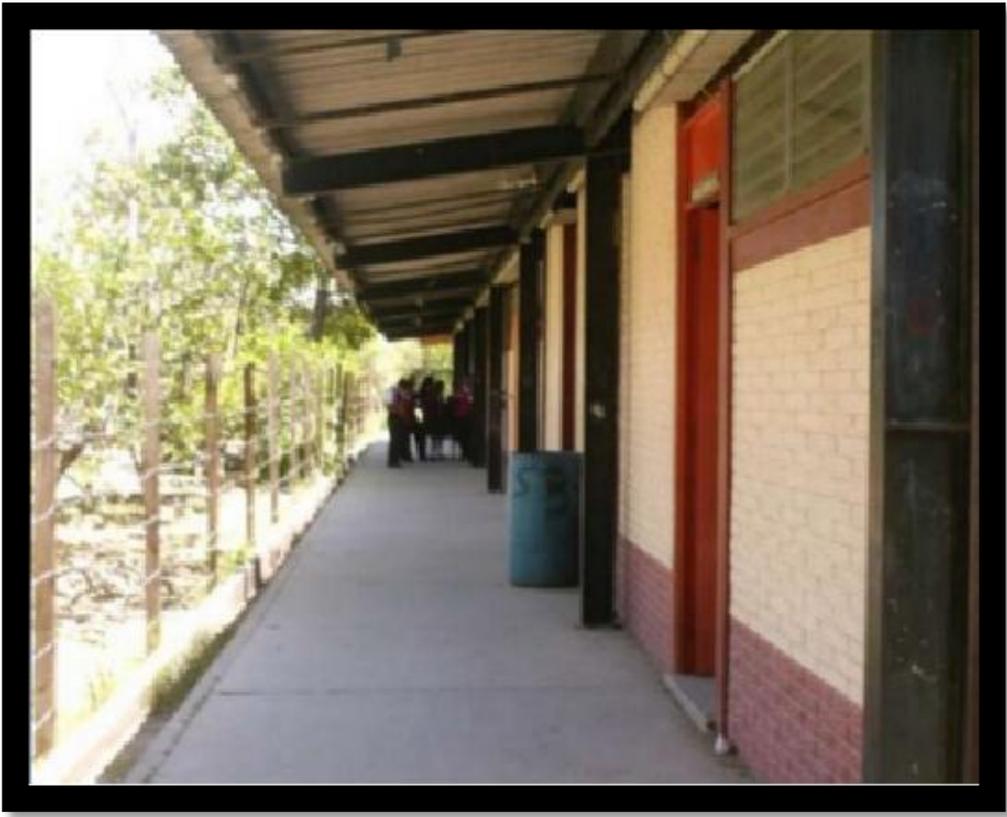
GUIA DE ENTREVISTA A ESTUDIANTES.

1. Los diferentes oficios que ofrece el INEEMBOOH, para los estudiantes de nivel básico son suficientes para formar una vocación en el alumno?
2. Las autoridades del Instituto brindan constantemente orientación sobre que carrera elegir al terminar su ciclo básico?
3. Los establecimientos educativos que ofrecen carreras de nivel medio, tienen algún tipo de acercamiento con el estudiantado del Instituto para brindar información sobre la oferta formativa que disponen?
4. Hay alguna persona que influye en usted para la toma de decisiones?
5. Ya tiene claro que carrera va a elegir cuando termine su ciclo básico?
6. Le gustaría que la persona encargada de brindar la orientación vocacional en el Instituto tuviera más y mejores herramientas para guiar de una forma mejor el futuro de los estudiantes?
7. Las opciones que ofrecen los diferentes centros educativos son suficientes y de calidad para poder decidirse por una de ellas?
8. Como estudiante, cuál es su aporte para erradicar los focos de contaminación que se generan en el establecimiento educativo y la comunidad?
9. El material didáctico que utilizan los maestros del Instituto es adecuado a los contenidos que desarrollan?
10. Las aulas del Instituto están dotadas de ayudas didácticas (pizarra, multimedia, rotafolio, etc)?.

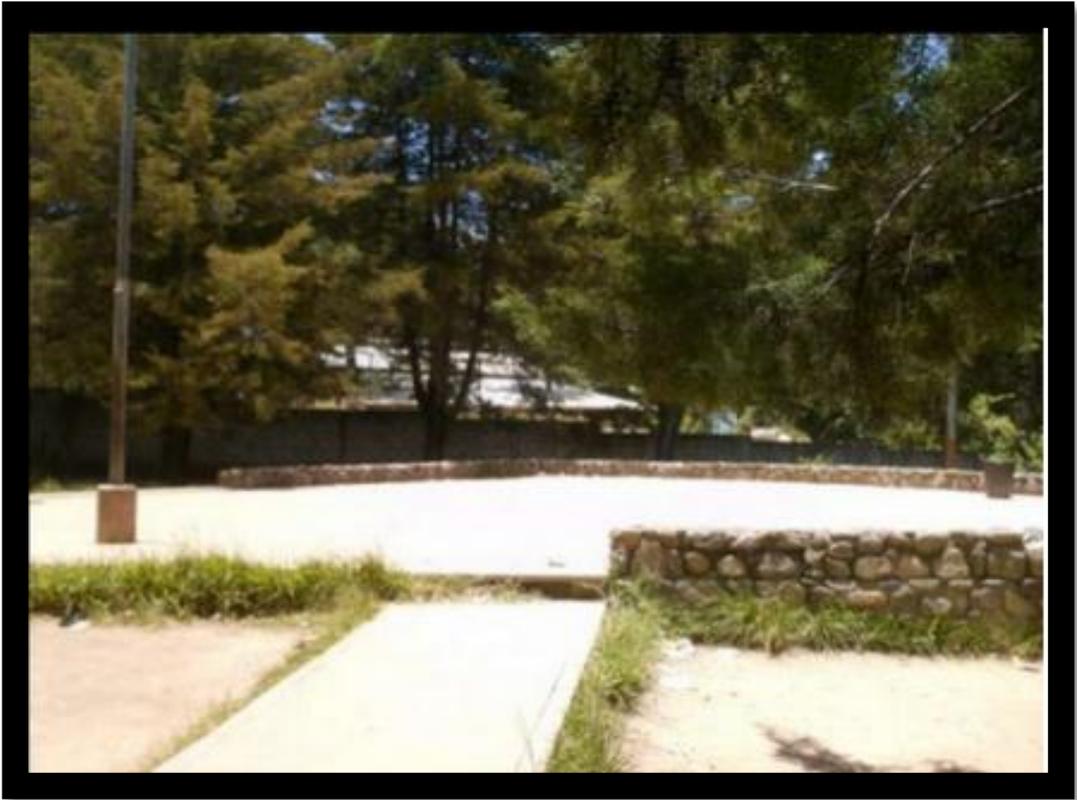
ANEXO

LUGAR DONDE SE REALIZO EL PROYECTO.











SIEMBRA DE 800 ÁRBOLES.





APLICACIÓN DEL PROYECTO A ESTUDIANTES.







USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 30 Septiembre de 2013

Señores
COMITÉ REVISOR DE TESIS O EPS
Facultad de Humanidades

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de tesis () o EPS (x) presentado por el (la) estudiante

EDWIN MAURICIO POLANCO DUQUE
9530216

Previo a optar al grado de Licenciado (a) en Pedagogía y Administración Educativa

Título del trabajo

HERRAMIENTAS PARA APORTAR A LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL OCUPACIONAL A LOS ESTUDIANTES DEL INSTITUTO NACIONAL EXPERIMENTAL DE EDUCACIÓN BÁSICA CON ORIENTACIÓN OCUPACIONAL, INEBOOH, JORNADA MATUTINA, DEPARTAMENTO DE HUEHUETENANGO.

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un plazo no mayor de un mes a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por las siguientes personas:

Asesor LIC. ESTEBAN CIFUENTES ARGUETA
Revisor 1 LIC. ENRIQUE FABIÁN DE LA CERDA RUIZ
Revisor 2 LIC. EDWIN MANUEL MÉRIDA VIAU

Lic. Guillermo Armando Gaitan Montenegro
Departamento de Extensión

Va. Ba. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
DECANO

C.c. expediente