

Maletín Didáctico para la Orientación Vocacional

Orientaciones para el relator

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del Maletín Didáctico se enmarca en el Eje N°1 de la Estrategia Nacional de Formación Técnico Profesional¹, en su línea de acción N° 5 Sistema de Orientación Vocacional y Laboral. Este es un proyecto liderado por la División de Educación Superior Técnico Profesional, que contó con colaboración y validación de la Secretaría Ejecutiva de Educación Media Técnico Profesional y la Unidad de Currículum y Evaluación del Ministerio de educación. Además, contó con la participación de la Mesa Técnica de Orientación Vocacional y Laboral integrada por representantes de Instituciones Educación Superior Técnico Profesional.

El Maletín Didáctico de Orientación Vocacional, está desarrollado en formato taller, con la finalidad de apoyar a los estudiantes de 3º y 4º medio a tomar su decisión vocacional. Está construido para ser dictado por un docente u orientador del establecimiento TP, Redes Futuro Técnico o alguna IES adscrita al Sistema de Acceso TP.

Se compone de 17 talleres que, de manera progresiva, llevarán al estudiante desde el reconocimiento de sus características personales hasta los factores externos que pueden incidir en la decisión de una trayectoria educativa y laboral. Su construcción se basa en el modelo basado en competencias.

Además, este documento entrega apoyo bibliográfico para los relatores, así como la descripción de cada una de sus unidades y actividad introductoria. Todo lo anterior, con el fin de facilitar la relatoría de cada una de las actividades descritas.

¹ <https://educacionsuperior.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/49/2020/12/Estrategia-FTP.pdf>

APOYO TEÓRICO PARA RELATORES²



La orientación vocacional es un proceso de conducción progresivo para ayudar a las personas a conocerse a sí mismas y conocer el mundo que les rodea, con el objetivo de prepararse y proyectar su inserción laboral en la sociedad.

Ayuda a todo individuo el proceso de clarificar opciones sobre las cuales desarrollar su propia vida, comprender que somos una unidad

con significado, con capacidad y derecho a vivir con dignidad dentro de un contexto de igualdad de oportunidades y justicia.

Asimismo, prepara para el desarrollo de la persona como ciudadano responsable tanto en su actividad laboral como en el compromiso y la inserción en la sociedad.

La decisión vocacional es un proceso de aprendizaje que consiste en que cada estudiante sea capaz de integrar las variables personales que constituyen su proyecto personal, con la formulación y el logro de objetivos realistas. A ello, se le suma la capacidad de gestionar sus metas y procesos de preparación para alcanzarlas.

TEORÍAS DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL

A continuación, se describen distintas teorías de orientación vocacional que pueden ayudar al relator a comprender de forma más profunda el proceso vocacional y, de este modo, facilitar el acompañamiento grupal e individual del alumno.

La orientación vocacional como acción y proceso formal es relativamente reciente aun cuando su función es bastante antigua: autores como Platón, Montaigne o Pascal se preguntaban por las tendencias e inclinaciones naturales de la juventud hacia una determinada actividad profesional. En sus orígenes, la orientación vocacional se inclinaba meramente a conectar la escuela con el mundo del trabajo; luego, en la época contemporánea, surge con fuerza la preocupación por el factor humano frente a la industrialización. Ante las demandas de la Revolución Industrial, se remite a clasificar las ocupaciones y medir las aptitudes de los trabajadores, aún sin un método muy definido. Posteriormente, introduce factores como necesidades personales, fatiga profesional y organización de trabajo.

A principios del siglo XX, la orientación vocacional se había desarrollado en gran parte de Europa y Estados Unidos. En esa primera etapa, se caracterizaba por tener criterios predictivos y coyunturales que más adelante se ampliarían con el estudio de variables

² Extraído en su totalidad de: *Taller Decisión Vocacional y Proyecto de vida*, Unidad de Currículum y Evaluación, Ministerio de Educación, julio 2019.

como aspiraciones, ambiciones, emociones, motivaciones, entre otros, ampliando el ámbito de acción de la labor orientadora.



Hacia mediados del siglo pasado, se introdujo el concepto de "sí mismo" y la orientación se definió como un proceso de ayuda al desarrollo de una persona para integrar dicho concepto con su rol en el mundo del trabajo. Esto implicaba dejar de concebir la orientación como un momento estático y darle un enfoque más dinámico y evolutivo, que se desarrolla a lo largo del ciclo vital de la persona. De este modo, la orientación estimuló la adquisición de conocimientos, actitudes y destrezas que apoyasen en los momentos de decisión profesional -actuales o futuros- y que prepararan a las personas a adquirir conciencia y madurez vocacional. Sin duda, este enfoque la acercó más a la educación.

En un tercer momento, la orientación se hizo más integral, más compleja y cercana a los modelos humanistas: vitales, socializadores, de previsión y de preparación de la persona hacia su futuro, de madurez para el cambio y de respeto a las diferencias. Integró el concepto de ayudar a los jóvenes a algo tan trascendente como tomar decisiones.

A continuación, se analizan algunas de las teorías que sustentan la acción de la orientación:

A. TEORÍAS DE RASGOS Y FACTORES (F. PARSONS)

Esta teoría relaciona las diferencias individuales con el análisis de tareas ocupacionales. La persona posee un conjunto de rasgos medibles por medio de pruebas y las ocupaciones requieren ciertos factores. La elección profesional es un hecho único y puntual y el rol del orientador es identificar los rasgos personales y compararlos con los factores que una profesión requiere.

B. TEORÍAS BASADAS EN LA ESTRUCTURA DE PERSONALIDAD (ANNE ROE Y J. HOLLAND)

Esta teoría introduce el concepto de que la idoneidad de una profesión está en función de la personalidad del trabajador. Estos autores dan relevancia a las necesidades y las experiencias de la niñez, así como a las relaciones padres-hijos y el clima familiar como determinantes en el devenir vocacional de una persona. Intenta explicar las relaciones que existen entre los factores genéticos, las experiencias infantiles y la conducta vocacional.

Al postular los factores genéticos, sostiene que cada individuo hereda una tendencia a gastar sus energías de una manera particular, la que influye en el desarrollo de ciertas habilidades e intereses relacionados con la elección vocacional. Las proposiciones de su teoría están basadas en las de Gardner Murphy y Abraham Maslow. Del primero, recoge

el concepto de canalización de la energía psíquica y el supuesto de que las experiencias tempranas están relacionadas con la elección vocacional. De Maslow, utiliza su teoría en la que afirma que las necesidades de los seres humanos se pueden jerarquizar: en los niveles más bajos, corresponden a las necesidades primarias (fisiológicas, seguridad), las cuales requieren de mayor satisfacción, y en los niveles superiores (estima, afiliación, y autorrealización), son aquellas necesidades que pueden surgir en un momento dado, después de resolver las primarias.

El grado de motivación hacia el logro de una meta vocacional es el resultado de la organización y la intensidad de una estructura particular de las necesidades de un individuo. Si se tiene una dotación genética igual, las diferencias entre los logros ocupacionales de dos individuos pueden ser inferidas como resultado de motivaciones diferentes, que son el resultado de distintas clases de experiencias infantiles.

Otro punto importante lo constituye la influencia de las experiencias de la primera infancia para determinar los patrones y la extensión de las necesidades básicas.

Las necesidades satisfechas después de una demora común se convierten en motivadores inconscientes. En sí, el modelo de Roe para la elección vocacional se asemeja más a una teoría de la personalidad y da énfasis al aspecto teórico, descuidando el práctico. El orientador que trate de tomar esta posición como marco teórico de su trabajo, debe manejar una serie de actividades dirigidas a identificar en el sujeto la estructura de necesidades psicológicas y compararla con la de las diferentes ocupaciones.

Estas necesidades pueden evaluarse mediante entrevistas y cuestionarios. Deberá hacer una evaluación de la historia familiar y determinar el desarrollo de sus necesidades en este contexto; si fue positivo, se le ayudará mediante entrevistas para evaluar el potencial de varios dominios para satisfacer sus necesidades actuales o ayudarlo a desarrollar una jerarquía de necesidades.

Holland establece que las personas desarrollan un conjunto de rasgos personales que son relativamente permanentes en el tiempo, y que el trabajo es un modo de expresar la personalidad; por lo tanto, a mayor congruencia entre la persona y el ambiente, existirá mayor estabilidad y satisfacción laboral. Las personas se sentirán cómodas si su personalidad es compatible con el ambiente. La teoría de Holland constituye una síntesis entre dos concepciones:

La que afirma que la elección de una carrera representa una extensión de la personalidad,

Y la noción de que la gente proyecta sobre títulos ocupacionales sus puntos de vista acerca de ella misma y del mundo laboral que prefiere.

Holland observó que la mayoría de las personas veían al mundo ocupacional en función de estereotipos ocupacionales y supuso que estos se basan en las experiencias

individuales con el trabajo; así pues, los estereotipos están fundamentados en la realidad y poseen un alto grado de utilidad y precisión. Dicho autor formula la hipótesis de que cuando el individuo posee pocos conocimientos acerca de una vocación particular, el estereotipo revela información sobre él, construyendo una lista de ambientes ocupacionales que le serán útiles al sujeto para proyectar su estilo de vida preferido.

A partir de esta teoría se elaboró un modelo vocacional denominado “El modelo de J.L. Holland”. Se basa en la siguiente idea:

Supuesto básico: La mayoría de las personas pueden ser categorizadas en uno de los seis tipos de personalidad: realista, investigadora, artista, social, emprendedora y convencional. Estos tipos de personalidad son el resultado de la interacción entre el factor genético y el ambiente del sujeto.

La satisfacción, la estabilidad y el logro en una ocupación dependen de la congruencia entre personalidad y ambiente. Por este motivo, una de las actividades de este taller es la aplicación del Test de Holland, que permitirá a los estudiantes objetivar rasgos de su personalidad y su relación con el ambiente laboral.

C. TEORÍAS COGNITIVO-CONDUCTUALES (J.D. KRUMBOLTZ)

Según esta teoría, existen cuatro factores que pueden condicionar la toma de decisiones profesional: a) factores genéticos y aptitudes especiales (raza, sexo, apariencia física); b) nivel de inteligencia y aptitudes artísticas; c) factores relacionados con las condiciones medioambientales y los acontecimientos, ya sean fuera del control del hombre, como guerras o fuerzas naturales, o controladas por el hombre, como oportunidades de trabajo, sistemas educativos, leyes laborales; y d) las aptitudes o destrezas de aproximación a una tarea.

Según esta teoría, la ayuda debe orientarse a reforzar las experiencias positivas de la persona, el aprendizaje vicario, sirviendo de modelo al orientado, y el aprendizaje significativo que se aplica a la toma de decisiones, enseñando a distinguir entre varios aspectos del problema de elección profesional (por ejemplo, distinguir actitudes realistas de no realistas).

D. TEORÍAS DE LA TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES (H.B GELATT)

Esta teoría pone su énfasis en el procedimiento de la toma de decisiones. El papel más importante del orientador es que los orientados vayan construyendo por sí mismos una serie de destrezas y habilidades para la toma de decisiones, para lo cual es esencial contar con información clara y una metodología para tomar decisiones.

E. MODELO DE VALORES (MARTIN KATZ)

Este autor da especial importancia a los valores como base sobre la que se debe construir la toma de decisiones. Esta tendría un carácter evolutivo y el concepto de sí mismo influye directamente sobre las decisiones, en la medida en que los valores y el autoconcepto no son separables. Por tal motivo, para esta teoría es fundamental trabajar en el conocimiento de uno mismo y de su propia escala de valores, lo que implica analizar influencias familiares, estatus socioeconómico, influencia de pares, entre otras variables.

F. TEORÍAS EVOLUTIVAS

La decisión profesional tendría un carácter evolutivo que atraviesa por tres periodos de edad: a) fantasía, donde las elecciones son idealizadas y falta racionalidad, con mucha influencia de los padres; b) periodo de tanteo o tentativo, en que la persona inicia tímidamente una consideración más seria, reconociendo qué es lo que quiere y qué le interesa, se da cuenta de que es más hábil para algunas cosas que para otras y considera más aspectos de la realidad; finalmente, c) el periodo realista, en el que hay un contacto obligado con las condiciones reales del mercado laboral y que comprende tres estadios o sub-fases: 1) la exploración entre los 17 a 18 años; 2) la cristalización entre los 19 a 21 años y 3) la especificación, en la que la pauta vocacional se instala en un ámbito laboral o académico específico y real.

Según esta teoría, la decisión profesional ocupa un largo aproximado de 15 años en la vida de una persona y no se agota en la juventud, ya que se va dando a lo largo de la vida profesional del orientado, en donde las decisiones son formuladas y reformuladas muchas veces. Sin embargo, las decisiones tomadas durante la adolescencia tendrán una influencia significativa durante el resto de la vida.

Dentro de las teorías evolutivas, profundizaremos la desarrollada por Donald Super.

G. TEORÍA DE D. SUPER



Lo esencial de esta teoría es que la persona escoge aquella profesión u oficio que le va a permitir jugar un papel congruente con el concepto de sí mismo. Esto convierte al desarrollo profesional en un proceso dinámico y progresivo, ya que el concepto de sí mismo se forma antes de la adolescencia y durante este periodo se torna más claro. Super establece el periodo exploratorio hasta mediados de los 20 años, en que el joven comienza a darse cuenta de

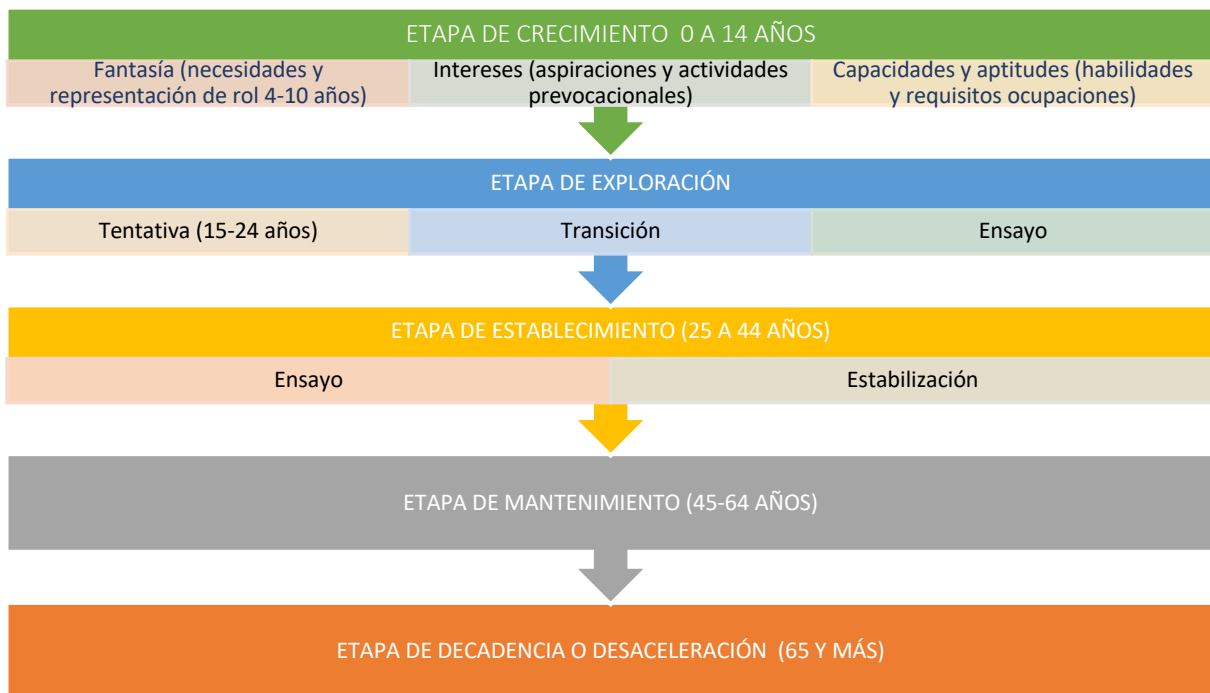
lo significativo que es el trabajo en la vida y comienza a tomar elecciones con criterios más realistas

La teoría de Donald Super está basada en el desarrollo del concepto de sí mismo. Sostiene que las respuestas a los inventarios sobre intereses vocacionales representan la proyección individual del concepto de sí mismo, en términos de los estereotipos que el individuo tiene de las diferentes ocupaciones.

El esfuerzo de una persona para mejorar el concepto de sí mismo lo lleva a escoger la ocupación que cree que le permite la mayor autoexpresión. Además, Super sostiene que los comportamientos que la persona emplea para mejorar su concepto de sí mismo están en función de su nivel de desarrollo. A medida que se madura, este concepto de sí mismo se estabiliza. Sin embargo, la forma en que esta percepción mejora a través de la vocación depende de condiciones externas al individuo. El esfuerzo que se hace por tomar decisiones vocacionales durante la adolescencia es muy diferente del que se realiza en edades más maduras. De acuerdo con este autor, los diversos comportamientos vocacionales pueden comprenderse mejor si se tiene en cuenta el papel que desempeñan las demandas y presiones que cada ciclo vital impone al individuo y que están dirigidas a mejorar el concepto de sí mismo.

Una persona elige o rechaza una ocupación, porque cree que está o no de acuerdo con el punto de vista que tiene de sí mismo.

Para comprender adecuadamente la vida vocacional de una persona, hay que observar todo su ciclo vital. Donald Super presentó el proceso de desarrollo vocacional a partir de etapas:



Tareas vocacionales

1. Cristalización de una preferencia
2. Especificación clara de la preferencia
3. Puesta en marcha de la preferencia
4. Estabilización en la preferencia elegida

5. Consolidación del estatus dentro de la ocupación

H. TEORÍA DEL APRENDIZAJE SOCIAL (J.D KRUMBOLTZ)

Los supuestos básicos de esta teoría es que existen factores que influyen en las preferencias profesionales, en las destrezas para tomar decisiones de carrera (toma de decisiones educativas y ocupacionales) y en las conductas de entrada a las alternativas u ocupaciones.

La toma de decisiones es un proceso comprensivo a lo largo de la vida del individuo, influido por factores psicológicos, sociales y económicos. Este enfoque ve al individuo como una persona que aprende y al orientador como un educador que coordina y estructura el proceso de aprendizaje para la toma de decisiones.

Esta teoría aporta una estructura cuyos pasos son: definir el problema, establecer un plan de acción, y clarificar los valores y evaluaciones de sí mismo.

TOMA DE DECISIONES Y ELECCIÓN VOCACIONAL

Según lo descrito, cobra especial relevancia pedagógica el proceso de aprender a tomar decisiones para construir un proyecto de vida personal. Ello constituye un proceso de aprendizaje en el cual el estudiante debe adquirir las destrezas necesarias para realizar una elección y un plan de acción coherente con su decisión.



Desarrollar las habilidades de toma de decisiones no solo es fundamental para construir el proyecto de vida, sino que también protege a los jóvenes ante situaciones de riesgo. Esto les permite medir las consecuencias y evaluar la probabilidad de que ocurra un resultado positivo o negativo ante una conducta (Jessor, 1998). De este modo, se pone de manifiesto la importancia de contar con información confiable y fidedigna que les permita decidir de acuerdo a hechos concretos y reales. Asimismo, los valores y características personales de los jóvenes tienen un rol importante en la evaluación de las consecuencias y, por ende, en la toma de decisiones.

Contar con experiencia previa y contextos que promuevan la toma de decisiones, ayuda a desarrollar habilidades de toma de decisiones positivas (Jessor, 1998).

Se puede encontrar diferencias en los estilos de toma de decisiones en función de dos características principales: cómo se usa la información y cómo se crean las opciones (Brousseau, Driver, Hourihan y Larsson, 2006).

Por un lado, en cuanto al uso de información, algunas personas revisan una gran cantidad de ella antes de tomar una decisión (se los podría llamar “maximizadores”). Este estilo predomina en personas que necesitan tener certeza de estar considerando todas las variables antes de elegir un camino u otro. Generalmente, toman decisiones bien informadas, pero no siempre tienen un proceso eficiente para llegar a dichas decisiones. Por otro lado, están aquellas personas que buscan solamente la información clave y necesaria para satisfacer sus requerimientos (a estas personas se las llama “satisfactoros”) (Brousseau et al., 2006).

Con respecto a la toma de decisiones, se puede diferenciar entre personas que buscan crear un único curso de acción (unifocal) y aquellas que crean diversos posibles cursos de acción y toman varios, adaptándose a las circunstancias (multifocal) (Brousseau et al., 2006).

Considerando estas cuatro variables, se ha creado la matriz que se explica a continuación. En ella, se identifican cuatro estilos principales de la toma de decisiones. No todas las personas se pueden catalogar dentro de una casilla y una misma persona podría usar uno

u otro estilo, dependiendo de la decisión y el contexto. Es importante considerar que algunos de estos estilos podrían ser más útiles que otros, dependiendo de la decisión que se busque tomar (Brousseau et al., 2006).

Descriptor	Usa mucha información (maximizador)	Usa poca información (satisfactor)
Unifocal (un curso de acción posible)	Jerárquico: No se apuran a tomar decisiones, analizan la información y buscan retroalimentación de otros (intelectual).	Decidido: Valoran la eficiencia y consistencia. Se abocan a un plan y a lograrlo (orientado a tareas).
Unifocal (varios cursos de acción posible)	Integrativo: Analizan ampliamente las situaciones, tomando en cuenta variables diversas, y consideran distintas posibilidades de acción. Analizan distintos puntos de vista, haciendo de la toma de decisiones un proceso continuo (creativo y participativo).	Flexible: Valora la eficiencia, pero buscando adaptarse a la evidencia contextual que surja (social y receptivo).

En cuanto a la toma de decisión vocacional, los jóvenes cuentan con mucha información y es importante que la integren, considerando sus variables personales y contextuales, y que no solo la entiendan a nivel cognitivo (Torres, 2011).

Hay esfuerzos de distintas entidades para que la información sea más comprensible para los jóvenes, como el Consejo Nacional de Educación, la Comisión Ingreso y el portal Futuro Laboral. Ellos han buscado la manera de convertir una enorme cantidad de datos en información clara, orientadora y que les sea de una ayuda efectiva en la toma de decisiones vocacional (Torres, 2011).

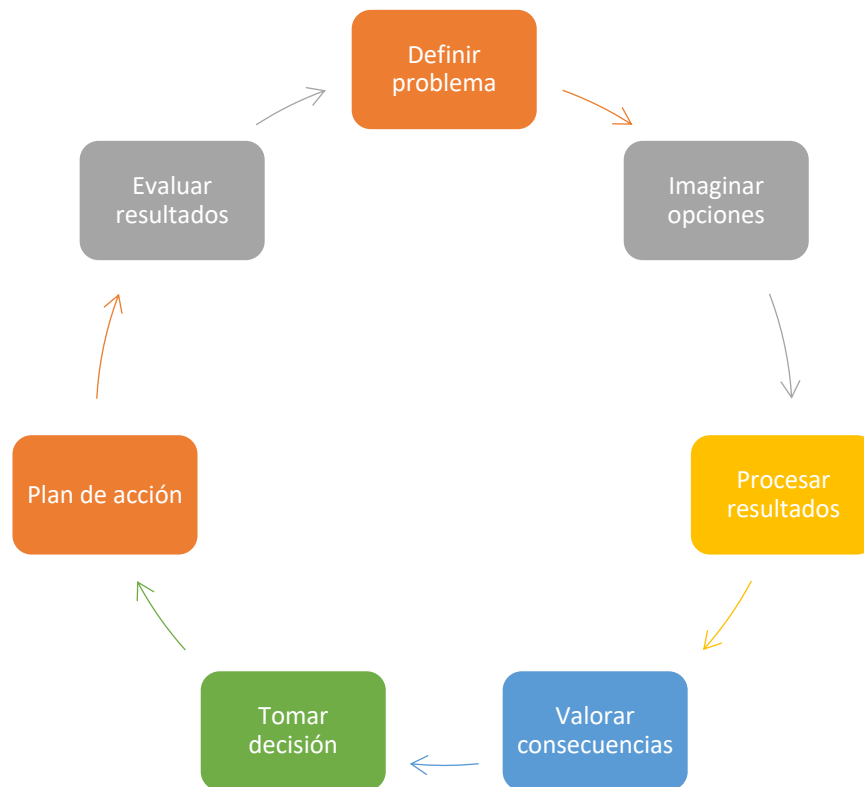
En cuanto al proceso de toma de decisión, cabe considerar la importancia que tendría el hecho de que la persona haya tenido instancias a lo largo de la vida para ser formada en la toma de decisiones y en el ejercicio de su autonomía (Torres, 2011). La educación en sí misma busca preparar a cada estudiante para su autonomía, lo que, sumado al despliegue de sus capacidades, los prepara para integrarse a la sociedad.

Tener que tomar una decisión al fin de la escolaridad se ha naturalizado como algo que ocurre, pero se debe tener claro que se puede intencionar (Torres, 2011). En otras palabras, significa potenciar la toma de conciencia y responsabilidad frente al proceso de toma de decisión, ya sea de continuidad de estudio o de inserción en el mundo laboral.

En la escolaridad, hay pocos momentos en que los estudiantes han tenido la posibilidad de tomar decisiones formales. Una elección es escoger un área más específica de estudio o una especialidad técnica, dependiendo de si el establecimiento es científico-humanista o técnico-profesional (Torres, 2011).

Esta realidad influye en la formación de estudiantes con tendencia a ser más pasivos y receptores que autónomos y con capacidad de decidir. Se destaca en forma especial las metas de aprendizaje propuestas en este taller, que fomentan el ejercicio de la autonomía y la toma de decisiones responsable y coherente con cada uno.

Una metodología para aprender a tomar decisiones consiste en visualizar el proceso que implica y detenerse en cada etapa. A continuación, se muestra un diagrama explicativo del proceso de toma de decisión. Este diagrama deja en evidencia que la toma de decisiones es un proceso continuo en el que se revisan las opciones, decisiones, planes y resultados de manera periódica, de manera de asegurarse que las acciones han sido las más adecuadas, considerando las variables personales y las variables externas a la persona.



Elaboración propia: Diagrama del proceso de toma de decisiones

RELACIÓN ENTRE DECISIÓN VOCACIONAL Y ETAPA ADOLESCENTE



Si bien las decisiones profesionales son evolutivas y pueden evaluarse y volver a tomarse a lo largo de la vida profesional y/o laboral de una persona, es durante la adolescencia cuando se comienzan a tomar las primeras decisiones formales, que serán con toda probabilidad las más influyentes de su vida. Por lo tanto, es inconcebible entender el proceso de elección vocacional separado de la etapa de desarrollo adolescente.

La gran tarea evolutiva de esta etapa es el logro de la identidad. El joven debe reformular los conceptos que tiene de sí mismo, lo que lo lleva a abandonar su autoimagen infantil y proyectarse hacia el futuro (Erikson, 1985).

Desde la identidad psicosocial, el logro de un autoconcepto se va desarrollando en la medida en que el joven va cambiando e integrando las concepciones que tiene acerca de sí mismo, formando un sentimiento de identidad, es decir, una verdadera experiencia de autoconocimiento (Aberasturi y Knobel, 2004).

Este proceso de crecimiento y maduración, marcado -por una parte- por los duelos con la identidad y el cuerpo infantil y -por otra- con el mundo adulto que se va acercando al joven, es el escenario sobre el que se inserta la decisión vocacional (Aberasturi y Knobel, 2004). El rol del adulto que acompaña estos procesos de crecimiento es muy significativo para transitar por los desafíos de la mencionada etapa (Pereira, 2011).

ESTRUCTURA DEL MALETÍN DIDÁCTICO

El Maletín didáctico está compuesto por cuatro unidades que ayudarán a que los estudiantes, en conjunto con un relator, puedan avanzar en la carrera de una decisión vocacional. Podrá ser trabajada en las horas de libre disposición junto al profesor jefe, o bien, en el módulo de Emprendimiento y Empleabilidad debido a su relación con los aprendizajes esperados 3 y 4³.

La competencia que se trabajará a lo largo del material será *“Es capaz de tomar decisiones autónomas en base al autoconocimiento, valoración personal y análisis de los procesos decisionales considerando información relevante y poniendo a disposición todas sus actitudes, habilidades y conocimiento para el logro de una decisión vocacional y creación de un proyecto de vida”*.

Las unidades están creadas para seguir un hilo conductor hasta lograr la decisión vocacional, desde conocerse uno mismo, ver los factores externos que ayudan a tomar la decisión, hasta finalmente crear un proyecto de vida.

Los objetivos de cada unidad serán los siguientes:

UNIDAD 1	UNIDAD 2
Un viaje hacía Mi	Conociendo el mundo formativo y laboral
Reconocer en sí mismos aquellas variables que pueden impactar su toma de decisiones y definición de metas de vida. Entre estas variables personales se encuentran su personalidad, sus valores, intereses, capacidades y condiciones.	Considerar las variables externas que pueden influir en la toma de decisión vocacional. Esto considera conocer la oferta laboral y educacional que existe en el presente.
UNIDAD 3	UNIDAD 4
Tomo decisiones	Mi proyecto de vida
Desarrollar habilidades de toma de decisiones informadas y responsables, en cuanto al proyecto de vida de cada uno. Esta toma de decisiones deberá considerar los aspectos trabajados en las partes uno y dos del taller, a saber: las variables personales y las variables externas. Se busca que entiendan el proceso de toma de decisiones y cómo puede ayudarlos a lograr sus metas relacionadas con su proyecto de vida.	Definir objetivos y aspiraciones, integrar lo aprendido en relación a ellos mismos y a la información recogida en torno a carreras y trabajos.

³ <https://www.curriculumnacional.cl/>

UNIDAD 1

Un viaje hacia mi

En la primera parte del taller, se busca profundizar en las variables personales de los estudiantes que pueden influir en su toma de decisiones vocacional y su proyecto de vida. Estas variables son la personalidad, los intereses, las motivaciones, los valores, las habilidades, las aptitudes y las potencialidades, entre otras.

Por medio de la asignatura de Orientación, hasta segundo medio, se trabajó en el autoconocimiento de los estudiantes. En este apartado, se pretende usar dicho autoconocimiento en función del proyecto de vida que están elaborando. De este modo, tomarán conciencia de que sus decisiones vocacionales están influidas por sus propias variables personales.

Para lograr lo anterior, se han diseñado actividades de carácter participativo enfocadas a la reflexión personal, el análisis crítico, la síntesis y la elaboración de conexiones entre lo aprendido y la vida cotidiana de cada uno. Se requiere de un clima positivo que incentive la participación y la escucha respetuosa.

Unidad de competencia: Utiliza variables que impactan en la toma de decisiones y definición de sus metas de vida, considerando la personalidad, sus valores, intereses, capacidades y condiciones.

Planificación de la Unidad 1

Experiencia de aprendizaje	Aprendizajes Esperados	Indicadores de Logro
E1: ¿Quién soy?	Identifica aspectos de su personalidad reconociendo características esenciales en base a atributos y descriptores	Enumera aspectos de su personalidad considerando un listado base de atributos
E2: El Voluntario		Caracteriza su propia personalidad identificando elementos que le hacen único y distinto a otros compañeros.
E3: Yo me conozco	Describe aspectos de su autoconocimiento considerando características e intereses personales.	Realiza un listado de características propias que antes no habían indagado.
E4: Test de interés vocacional		Identifica intereses personales considerando aspectos de su personalidad.

UNIDAD 2

Conociendo el mundo formativo y laboral

El propósito de esta segunda parte del taller es que los estudiantes consideren las variables externas que pueden influir en la toma de decisión vocacional. Comprende un mayor conocimiento sobre la oferta laboral y educacional que existe en el presente y reconocer la realidad personal de cada uno, analizando las posibilidades de seguir uno u otro camino. Esta información les permitirá tomar una decisión informada y realista, que se ajuste a la realidad de cada uno.

Unidad de competencia: Considera variables externas que influyen en la toma de decisión vocacional, tomando en cuenta la oferta laboral y educacional en la actualidad.

Planificación de la Unidad 2

Experiencia de aprendizaje	Aprendizajes Esperados	Indicadores de Logro
E1: Conociendo la Formación Técnico Profesional	Analiza información relevante en torno a la Formación Técnico Profesional, investigando carreras en plataformas oficiales y estableciendo comparaciones en base a información oficial disponible.	Menciona aspectos de la FTP que pueden ser de utilidad al momento de tomar una decisión vocacional.
E2: Conozco las carreras		Busca y selecciona información en torno a carreras, interpretando mallas académicas y perfiles de egreso.
E3: Conozco el mercado laboral de las carreras		Selecciona y jerarquiza datos relevantes de las carreras en el mercado laboral para la decisión vocacional.
E4: Variable de género en la elección vocacional	Reflexiona sobre cómo la variable de género puede impactar de manera significativa en la toma de decisiones vocacionales.	Argumenta cómo la toma de decisiones vocacionales puede estar influida por la variable de género.
E5: ¿Cómo puedo conseguir un empleo?	Analiza herramientas disponibles para la búsqueda y selección de un empleo.	Utiliza las herramientas en el sitio de SENCE para la búsqueda de empleo y diseño de un currículum vitae.

UNIDAD 3

Toma de decisiones

El propósito de esta tercera parte del taller es desarrollar habilidades de toma de decisiones informadas y responsables, en cuanto al proyecto de vida de cada uno. Esta toma de decisiones deberá considerar los aspectos trabajados en las partes uno y dos del taller, a saber: las variables personales y las variables externas. Se busca que entiendan el proceso de toma de decisiones y cómo puede ayudarlos a lograr sus metas relacionadas con su proyecto de vida.

Unidad de competencia: Utiliza técnicas que facilitan el proceso de toma de decisiones considerando información pertinente.

Planificación de la Unidad 3

Experiencia de aprendizaje	Aprendizajes Esperados	Indicadores de Logro
EA1: Las decisiones	Analiza de forma sistemática los procesos de toma de decisiones a través de esquemas.	Identifica elementos implicados en la toma de una decisión a través de un esquema.
EA2: Los otros también toman decisiones		Describe los procesos de toma de decisión de un tercero a través de la interpretación de un esquema.
EA3: Análisis de una decisión vocacional	Aplica modelos de toma de decisiones a partir de una simulación integrando información pertinente.	Identifica elementos faltantes en la información requerida para la toma de decisiones vocacionales.
EA4: ¿Qué me falta para tomar la decisión?		Recopila información que pueda faltar para la toma de decisión.

UNIDAD 4

Proyecto de Vida

El propósito de esta unidad es que los estudiantes puedan definir objetivos y aspiraciones, integrar lo aprendido en relación a ellos mismos y a la información recogida en torno a carreras y trabajos.

Unidad de competencia: Utiliza técnicas que facilitan el proceso de toma de decisiones considerando información pertinente.

Planificación de la Unidad 4

Experiencia de aprendizaje	Aprendizajes Esperados	Indicadores de Logro
EA1: Diseñando mis posibles futuros	Planifica una decisión vocacional considerando el concepto de proyecto de vida, a partir del diseño de una ruta en la que establecen metas a corto, mediano y largo plazo.	Describe al menos tres futuros con distintos desenlaces.
EA2: Planificando el viaje		Diseña una línea de tiempo considerando metas futuras a corto, mediano y largo plazo.
EA3: El inicio del viaje		Menciona cuáles son sus temores y fortalezas en base a aprendizajes, considerando la ruta que han diseñado.
		Describe su experiencia deseable de aquí a diez años, relatando sus ideas a través de una carta.

Materiales por experiencia de Aprendizaje

Es necesario que el relator contemple ciertos materiales antes de los talleres, por lo que dejamos una tabla resumen a la que pueda acudir de forma rápida para organizar cada experiencia:

Unidad	EA	Materiales	Duración actividad
1	E1	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 1: Propósitos del taller OVL Anexo 2: Juego de cartas impreso Dados: tantos cómo grupos de 6 se puedan formar. 	45 minutos
	E2	<ul style="list-style-type: none"> Regalos por participación: pueden ser golosinas, stickers. 	45 minutos
	E3	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 3: Cuestionario de autoconocimiento impreso para todos los estudiantes. 	45 minutos
	E4	<ul style="list-style-type: none"> Computadores y acceso a internet para todos los estudiantes. 	45 minutos
2	E1	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 4: Presentación FTP Computadores y acceso a internet para los estudiantes. 	45 minutos
	E2	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 5: Presentación de mallas y perfiles de egreso. Computadores y acceso a internet 	45 minutos
	E3	<ul style="list-style-type: none"> Computadores y acceso a internet 	45 minutos
	E4	<ul style="list-style-type: none"> Reproductor y audio para ver video 	45 minutos
	E5	<ul style="list-style-type: none"> Papelógrafo, plumones Computadores y acceso a internet 	45 minutos
3	E1	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 6: presentación con toma de decisiones 	45 minutos
	E2	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 7: casos hipotéticos toma de decisiones. 	45 minutos
	E3	<ul style="list-style-type: none"> Anexo 6: presentación de toma de decisiones. 	45 minutos
	E4	<ul style="list-style-type: none"> Sin anexo 	45 minutos
4	E1	<ul style="list-style-type: none"> Música de meditación 	45 minutos
	E2	<ul style="list-style-type: none"> Materiales para manualidades como cartulina, lápices de colores, plumones, entre otros. 	45 minutos
	E3	<ul style="list-style-type: none"> Palabras de cierre 	45 minutos

ACTIVIDAD DE INTRODUCCIÓN A LOS ESTUDIANTES

Las experiencias de aprendizaje están construidas para que duren 45 minutos. Por ello, en la actividad inicial no es posible hacer la introducción a los talleres y los objetivos que estos tendrán. Se recomienda hacer una actividad de introducción.

OBJETIVO: Conocer el propósito y aprendizajes finales del Taller de Orientación Vocacional y Laboral.

Descripción de la actividad

Inicio:

El relator comienza el taller con las siguientes preguntas:

- a. ¿Qué entienden por vocación?
- b. ¿Alguno sabe cuál es su vocación?

Les da la palabra a aquellos que levanten la mano, o puede preguntar a algunos si nadie lo hace.

Desarrollo:

El relator les muestra la presentación de introducción al taller (Anexo 1) detalladamente. Se recomienda que revise el material completo antes de realizar esta introducción, para eventuales preguntas que puedan hacer los estudiantes.

Al terminar la presentación, pregunta a los estudiantes:

- a. ¿Qué les parece lo que veremos?
- b. A primera vista, ¿hay algún tema que quieran ver y no esté en los talleres?
- c. ¿Qué piensan que pasará al final de este taller?

Si pocos estudiantes contestan las preguntas, se recomienda usar una bolsa llena de papelitos, de los cuales el 90% estará marcado con una C de contestar. El relator recorre la sala pidiendo que saquen un papel y si les sale una C, deberán contestar.

Cierre:

El relator señala que durante las próximas semanas estarán viendo estos temas y sería bueno que los estudiantes puedan tener un cuaderno o algo en donde puedan ir anotando sus impresiones y aprendizajes.

BIBLIOGRAFÍA

- Aberasturi, A. y Knobel, M. (2004). La adolescencia normal. Un enfoque psicoanalítico. Ciudad de México: Paidós Educador.
- Brousseau, K., Driver, M., Hourihan, G. y Larsson, R. (2006). The Seasoned Executive's Decision-Making Style. Harvard Business Review.
- Croizer, M. (1999). Motivación escolar para la orientación vocacional. Ciudad de México: Trillas.
- Erikson, E. (1985). El ciclo vital completado. Buenos Aires: Paidós.
- Jessor, R. (1998). New perspectives on adolescent risk behavior. Cambridge: University Press.
- Pereira, R. (2011). Adolescentes en el siglo XXI. Entre impotencia, resiliencia y poder. Madrid: Ediciones Morata.
- Pérez, E. y cols. (2005). Orientación, información y educación para la elección de carrera. Buenos Aires: Paidós.
- Rodríguez, M.L. (1998). La orientación profesional. Barcelona: Editorial Ariel.
- Torres, D. (2011). Estudios postsecundarios, información, proyecto de vida y decisiones. En Equidad en el Acceso a la Educación Superior, Santiago: Chile.
- Rascovan, S. (2016). La orientación vocacional como experiencia subjetivante. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Centro de desarrollo para la educación Media (2020). Programa Ruta Vocacional, Manual para el relator. Santiago de Chile: INACAP.
- Arulmani, G. Anuradha, J. Frederick, T. Y Watts, A. Handbook of Career Development. USA: Springer.
- Domínguez, J. y Otero, J (2018). Guía didáctica: construyendo feminidades y masculinidades alternativas, diversas e igualitarias. UNESCO Etxea.
- Ministerio de Educación, julio 2019. Taller Decisión Vocacional y Proyecto de vida, Unidad de Currículum y Evaluación.
- INACAP (2020). Programa Plan de Apoyo para Orientación, Manual del relator. Centro de Desarrollo para la Educación Media.