

**Orientación profesional como elemento fundamental en la escogencia de carreras
empresariales en los estudiantes de 11 grado de la Institución Educativa Soledad Acosta de
Samper**

Candelaria García Chica

Luís Miguel Cabarcas Urquijo

Universidad de Cartagena

Facultad de ciencias económicas

Programa de administración de empresas

Cartagena de indias d. t. y c.

Octubre 2016

**Orientación profesional como elemento fundamental en la escogencia de carreras
empresariales en los estudiantes de 11 grado de la Institución Educativa Soledad Acosta de
Samper**

Candelaria García Chica

Luís Miguel Cabarcas Urquijo

Anteproyecto para optar al título de

Administrador de Empresas

Asesor

Dra. Amalfi Padilla c

Universidad de Cartagena

Facultad de ciencias económicas

Programa de administración de empresas

Cartagena de indias d. t. y c.

Octubre 2016

Tabla de Contenido

1. Introducción.....	5
2. Planteamiento del problema.....	6
2.1. Formulación del Problema.....	9
3. Objetivos.....	10
3.1. Objetivo general.....	10
3.2. Objetivos específicos.....	10
3. Justificación.....	11
4. Marco teórico.....	13
5. Estado del arte.....	80
6. Diseño metodológico.....	84
6.1. Tipo de investigación.....	84
6.2. Recolección de la información.....	84
7. Operacionalización de las variables.....	86
8. Administración del proyecto.....	87
8.1. Cronograma de actividades.....	87
8.2. Presupuesto.....	88
9. Contextualización.....	89
9.1 Factores académicos que inciden en la orientación profesional.....	92
9.2. Factores administrativos que influyen en la escogencia de la carrera empresarial.....	96
9.3. Etapas de orientación Profesional.....	102
10. Conclusiones.....	104
11. Recomendaciones.....	105
Bibliografía.....	106

Lista de gráficas.

Grafica 1. Estudiantes de la Facultad de Ingeniería.....	98
Grafica 2. Estudiantes de la Facultad de economía y Negocios.....	99
Grafico 3. Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.....	99
Grafica 4. Estudiantes de Escuelas de Estudios Técnicos y Tecnológicos.....	100

1. Introducción.

La elección de la Carrera Profesional es un problema por el que pasan todos los jóvenes que desean formarse en una carrera o profesión dentro de una Institución de Educación Superior. Esta investigación pretende tener un enfoque sobre cuál es la Orientación Profesional que reciben los Estudiantes de grado 11 de la Institución Educativa soledad Acosta de Samper.

La globalización, la innovación y las nuevas tecnologías han generado grandes cambios en la forma de enseñar, guiar y hasta de influir en la vida de los jóvenes, a raíz de esto los Orientadores de las Instituciones Educativas se han visto en la tarea de hacer mejoras en los proyectos de Orientación Profesional que les ofrecen a los jóvenes dentro de las Instituciones Educativas.

Esta investigación recopila inicialmente las bases teóricas sobre Orientación Profesional y Carrera Profesional, así mismo como las etapas y variables que influyen en cada una de ellas. Seguida del estudio minucioso de los factores Académicos-Administrativos de la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper, que pueden llegar a tener influencia sobre los jóvenes de 11 grado en la escogencia de carreras Empresariales como profesión u oficio para ejercen en su vida futura.

2. Planteamiento del problema

La legislación, Colombiana en referencia a la educación plantea en la ley 115 de 1994 en el párrafo del artículo 31 que a la letra dice:“aunque no todas las áreas de la educación media académica son obligatorias y fundamental, las instituciones educativas organizaran la programación de tal manera que los estudiantes pueden intensificar, entre otros, las ciencias naturales, ciencias sociales, humanidades artes o lenguas extranjeras, de acuerdo con su vocación o interés como orientación a la carrera que vayan a escoger en la educación superior.” De acuerdo a esto se puede decir que la Orientación Profesional constituye un alto grado de importancia en el desarrollo integral de todos los estudiantes.

La orientación profesional se encuentra definida de varias maneras. siendo una de ellas la revisión de políticas de orientación profesional establecida por la OCDE (organización para la cooperación y el desarrollo económico) organización que la define como “los servicios y actividades cuya finalidad es asistir a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, a ejercer opciones educativas, de formación que conduzcan a gestionar la profesión y el desarrollo el desarrollo laboral”.Esta definición busca hacer más accesible la información acerca del mercado laboral, y las oportunidades educativas y de empleo, organizándola, sistematizándola y asegurando su disponibilidad cuando y donde las personas lo requirieran. De igual manera, implica guiar a las personas a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses, competencias, destrezas, atributos personales, calificaciones actitudes y aptitudes que establecen correspondencias con las oportunidades de formación y empleo disponibles(Hansen, 2006, pág. 13).

Teniendo en cuenta el estudio en mención, es pertinente anotar que en la década de los sesenta la elección profesional y el escoger una profesión dependían principalmente de la familia y de las oportunidades laborales y académicas que ofrecía el medio en el que se desarrollaba la persona, pero esto ha cambiado circunstancialmente, ya que, en la actualidad existen factores que inciden en la escogencia de la profesión u oficio lo que da lugar a intuir que estos aspectos son la base fundamental que le servirá al futuro profesional para tener una carrera acorde a las aptitudes y actitudes, lo que le permitirá alcanzar dentro de las organizaciones la autorrealización; como se expresa en la cúspide de la pirámide de las necesidades de (Maslow, 2005, pág. 102)

De acuerdo a (Caseres & Siliceo, 2006, pág. 49) quienes anotan que el mundo actual enfrenta a diario cambios radicales que inciden en las personas a partir de los estudios originales.

La orientación profesional es el camino personal donde los conocimientos, las estrategias de trabajo, herramientas científicas y técnicas son instrumentos para la formación de la persona. Actualmente, se puede visualizar en el contexto académico, social y laboral en que interactuamos un gran número de profesionales que iniciaron sus estudios universitarios, sin una orientación profesional que le permitiera identificar sus necesidades, intereses, habilidades y prácticas; Con las cuales se pudieran ubicar en el área de conocimiento y acción de un quehacer profesional de acuerdo a sus competencias; lo anterior tiene pertinencia en afirmar que la orientación profesional se constituye en un factor fundamental al momento de escoger una profesión u oficio; como es el Estudio de Caso que nos ocupa. La Orientación Profesional como elemento fundamental en la escogencia de Carreras Empresariales.

De igual forma las personas que establecen su proyecto de vida en desarrollar una profesión u oficio en el contexto de las ciencias económicas administrativas y contables y no cuentan con una orientación profesional que le permita identificar sus condiciones personales, sociales y académicas para la escogencia de dicha profesión, entonces tienden a tener deserción en los espacios académicos y/o prácticas profesionales deficiente no permitiendo un desempeño de calidad. Por lo tanto, la orientación profesional permite ser asertivo, productivo, eficiente y eficaz a la hora de poner en práctica el desempeño laboral. Sobre qué formación profesional escoger o que actitudes poseen para desempeñar una profesión específica en la sociedad.

Ahora bien de acuerdo a lo expuesto y direccionando una fase exploratoria hacia el tema de investigación y el objeto de estudio que nos ocupa, se llevó a cabo un proceso de observación en tres instituciones educativas de la Ciudad de Cartagena como son: Institución Educativa Ciudad de Tunja, Institución educativa Nuestra Señora del Carmen e institución educativa Fe y Alegría Gaviotas, con unas características administrativas-académicas similares como son: ubicación, las tres instituciones hacen parte de la localidad 2 de la ciudad de Cartagena, la población estudiantil de las tres instituciones está en entre 2.900 y 3.200 estudiantes, cuentan entre 40 y 46 profesores; de estas tres instituciones se escogió dos profesores y diez estudiantes de manera aleatoria de cada institución y se les aplicó una entrevista no estructurada que dio como resultado respuestas negativas en referencia a formación en la orientación profesional en profesiones de las ciencias económicas, de igual forma se revisaron los planes de estudios del grado 11° de las tres instituciones, encontrándose que en estas instituciones no se imparte la Orientación Profesional en las áreas en mención.

Después de este proceso, se estudió la pertinencia de escoger a la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper, cuyos criterios de escogencia para esta investigación están

establecidos en la historia, ubicación, población estudiantil y número de profesores de la institución.

La institución se encuentra ubicada en el barrio Blas de Lezo Sector comercial; esta institución surgió de la fusión del Liceo Soledad Acosta de Samper, la Escuela Emiliano Alcalá Romero, la Escuela Mixta de San Fernando y la Escuela Ana María Pérez de Otero; y Constituyeron la llamada Institución Educativa Soledad Acosta de Samper en el año 2003, después del decreto 0849 de año 2002, el cual hizo que los colegios oficiales femeninos y/o masculinos se convirtieran en Instituciones Educativas mixtas. En la actualidad la institución educativa cuenta con un total de 4.118 estudiantes donde el 90% de esta población estudiantil pertenece a barrios vecinos y circundantes a la institución y el 10% restante a corregimientos y municipios aledaños a la ciudad de Cartagena, asimismo la institución cuenta con un total de 127 profesores para el desarrollo y funcionamiento de la labor de la educación. Por estas condiciones y características, la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper, hace que la investigación sea acertada, ya que, los estudiantes objeto de estudio son jóvenes de diferentes estratos, familias, condición social, costumbres entre otros.

Conforme a lo anteriormente se hace la siguiente formulación,

2.1. Formulación del Problema.

¿Cuáles son los factores académicos-administrativos que permiten visualizar la orientación profesional como elemento fundamental para la escogencia de carreras empresariales en los estudiantes de grado 11 de la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper?

3. Objetivos

3.1. Objetivo general.

✓ Analizar los factores académicos-administrativos que permiten visualizar la orientación profesional como elemento fundamental que permiten la escogencia de las carreras empresariales en los estudiantes de grado 11 de la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper

3.2. Objetivos específicos.

✓ Identificar los factores académicos que inciden en la orientación profesional que reciben los estudiantes de grado 11 de la Institución Educativa Soledad Acosta Samper.

✓ Determinar los factores administrativos que influyen en la escogencia de la carrera empresarial en los estudiantes de grado 11 de la institución Educativa Soledad Acosta de Samper.

✓ Revisar las etapas de orientación profesional dentro del plan de orientación profesional de la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper.

3. Justificación

La educación como base del desarrollo humano es fundamental para que las futuras generaciones puedan desarrollar un papel en la sociedad.

El presente trabajo de grado busca definir criterios y/o lineamientos concretos y efectivos que permitan a la institución educativa Soledad Acosta de Samper asumir el tema de la vocacionalidad en los campos de las ciencias económicas teniendo en cuenta las condiciones sociodemográficas y culturales de los estudiantes de la institución.

No solo es ayudar a los jóvenes bachilleres de la institución a escoger una carrera empresarial, sino ayudar a una sociedad en concreto, ya que, si los jóvenes escogen profesiones de acuerdo a sus capacidades, actitudes y aptitudes; se obtendrá como resultado trabajadores y empresarios satisfechos con la labor que realizan. Y por consiguiente familias más estables y sociedades más educadas.

También se busca promover el desarrollo y potencialización de la vocacionalidad, mediante el uso de las herramientas tecnológicas en el desarrollo de los contenidos y saberes asociados a las diferentes disciplinas objeto del presente trabajo (ciencias económicas administrativas y contables). Además de generar alternativas viables para la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper y la población objetivo con respecto a las perspectivas demográficas, culturales y socioeconómicas.

Y por último esta investigación de Orientación profesional como elemento fundamental en la escogencia de carreras empresariales va a influir a los jóvenes bachilleres de la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper a enfocarse desde antes de salir de la institución

a tener claro que van hacer, cual es la categoría profesional y empresarial que le gusta, con cual se sienten satisfechos, en cual tienen las actitudes y aptitudes para poder desarrollarla.

Este proyecto es importante para la Universidad de Cartagena y para el programa de Administración de Empresas, porque le permitirá visualizar en los estudiantes que ingresan a dicho programa con una identidad empresarial y/o administrativa que los perfila como futuros Administradores de Empresas. También es muy importante este estudio de caso para nosotros y otros jóvenes investigadores, ya que, son muy pocas las investigaciones de este tipo que existen actualmente; además de ampliar nuestros conocimientos.

4. Marco teórico

4.1. Marco Teórico.

La orientación profesional puede definirse de varias maneras la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) por su parte la define como: “los servicios y actividades cuya finalidad es asistir a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, a ejercer opciones educativas, de formación y laborales y a gestionar sus profesiones” (OCDE y Comisión Europea, 2004).

Antes de dar una definición sobre los que es la orientación profesional debemos mirar donde surge y como se ha desarrollado en el siglo XX. En el principio de este siglo apareció la primera oficina de orientación profesional creada Muchich en el año de 1902 por iniciativa de autoridades y trabajadores, de industriales y profesores. Lipmann y Benary, fueron los primeros en realizar las investigaciones estadísticas en el campo de los accidentes; dieron en Alemania un gran impulso a las investigaciones para encontrar a los sujetos que no contaban con aptitud o capacidad indispensable para poder evitar dichos accidentes.(Gemeli, 1999)

En este mismo siglo XX Con el fin de intervenir científicamente en el ajuste del ser y en su quehacer profesional; en Norteamérica Franck Parson, en 1909, escribe *choosing a vocation* y crea una oficina orientadora, iniciando desde un punto de vista empírico-practico, en el movimiento de orientación profesional en ese país. Simultáneamente Münsterberg, partiendo de la psicología experimental. Realiza en Harvard, una clasificación de trabajos desde las aptitudes que estos demandan, y escribe *La psicología de la actividad industrial y La psicología de la vida de negocios*, en donde se encuentran grandes contribuciones a la orientación profesional.(Mira & Lopez, 1994)

Para el año 1912 la orientación profesional seguía creciendo en Brúcelas, después que Christiaens fundó el primer centro de orientación de toda Europa.

Es en este centro de orientación de Christiaens, él y sus colaboradores donde se dieron cuenta que era necesario extender lo más posible los beneficios que brindaba la orientación, y decidieron formar orientadores y de igual manera poner a funcionar nuevos centros de orientación y basar en investigaciones positivas la práctica de la orientación.

Hacia 1918 se da un gran paso con la orden que autoriza crear centros de orientación en la provincia de Brúcelas y Suiza. Paralelamente a esta evolución de la organización de centros de orientación profesional se desarrolla la investigación psicotécnica que permitiría una eficacia cada vez mayor en este campo de la orientación.(Lutte, 1996)

Tomando como referencia a(Gemeli, 1999)el concepto y la expresión “orientación profesional” fueron elaboradas magistralmente por el psicólogo Eduardo Claparedre y quedo establecida cuando fue presentado ante la Sociedad de Naciones en 1922. Desde entonces se define como: “conjunto de conceptos directivos y de métodos que ayudan, para indicar a cada uno su deber de trabajo para el que posee las aptitudes y capacidades necesarias, y en cuyo ejercicio tienen la posibilidad de salir con éxito hasta conseguir los mejores resultados para utilidad propia y de la sociedad.

En los países de la India y Japón se interesaron por utilizar de manera adecuada las capacidades de los súbditos de acuerdo con las reglas científicas del instituto de psicología experimental de la Universidad de Tokio. Donde se emprendieron una serie de investigaciones en el campo de la orientación profesional, y crearon laboratorios para realizar investigaciones de las aptitudes profesionales de las personas.

Europa y Norteamérica no fueron los únicos que mostraron interés en este tema también lo hizo Centro América y Sur América, aquí se trataba temas como valides test mentales, normas de fidedignidad, diversos exámenes de personalidad enfocados a la orientación y selección de personal.

Entre los años 50 y 60 en Chile seguía los movimientos psicotécnicos, dedicados al trabajo de campo ce la orientación profesional.

Durante los años 50 en Brasil la orientación profesional se difundió a nivel nacional con el surgimiento de diferentes instituciones profesionales dedicadas a prestar este servicio. En Uruguay existió un servicio de clasificación y orientación de alumnos en la Universidad del Trabajo y en la Escuela Normal. Por esta época en argentina existieron varios centros de orientación profesional.(Mira & Lopez, 1994)

En la década de los años 60 aparece Ojer quien plantea que la orientación profesional se divide en dos ramas como lo son: la orientación escolar y la vocacional.

“La orientación escolar determinara las ramas del saber más apropiadas parel individuo, según sus capacidades e intereses, suponiendo que al sujeto le convenga el camino del estudio”(Ojer, 1995)

“La orientación vocacional analiza las profesiones que más se adaptan al futuro aprendiz.”(Ojer, 1995).

Orientación profesional. La orientación profesional es de mucha ayuda para los jóvenes cuándo tienen que elegir una profesión. La elección de una profesión es sin duda una de las preguntas que más les interesa a los jóvenes en el momento que están a poco tiempo de salir

del colegio y enfrentarse con la pregunta que muchos le hacen ¿qué profesión vas a elegir? por supuesto, el Análisis e interpretación de ¿Cómo? ¿Por qué? ¿Para qué? Elegir una u otra profesión está dentro de la dependencia de posición teórica que se asume respecto a la definición de la vocación y la orientación profesional.(Hansen, 2006)

Aunque se utilizan indistintamente los conceptos de orientación laboral y orientación profesional, conviene aclarar conceptualmente que la primera suele utilizarse para referirse a cualquier proceso de orientación relacionada con el trabajo, cuando la ayuda va más allá de la mera búsqueda de un empleo y se amplía al de desarrollo de la carrera, es más preciso y correcto utilizar el término orientación profesional. Sánchez Garcia (2004).

La Orientación Educativa hace referencia a “un conjunto de conocimientos, metodologías y principios teóricos que fundamentan la intervención Psicopedagógica y que se dirige a personas, instituciones y otros contextos comunitarios con el objetivo de facilitar y promover el desarrollo integral de los sujetos a lo largo de su vida, con la implicación de los diferentes agentes educativos”.

Es por eso que el joven de Educación Secundaria Obligatoria, que ha de elegir unos estudios o una ocupación, ha de afrontar un proceso de toma de decisiones, ante diversas opciones entre las que tendrá que elegir la que es más idónea para cada caso.

A medida que investigamos más sobre orientación profesional podemos ver que el término orientación profesional está reemplazando la expresión orientación vocacional en los países de altos ingresos o países desarrollados. La orientación vocacional enfoca en la elección de una ocupación y se distingue de la orientación educativa, que trata de las opciones de cursos de estudio. La orientación profesional une a ambos términos y hace hincapié en la interacción entre el aprendizaje y el trabajo.(Hansen, 2006)

Las investigaciones de los años 2001 a 2003 de la OCDE, el Banco Mundial (BM), el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación y Educación Profesional (CEDEFOP) y la Fundación Europea de Formación (ETF) confirman la importancia de la orientación profesional, el asesoramiento y la información para ayudar a lograr tres metas fundamentales:

1. Metas de aprendizaje permanente: Luchar contra el abandono escolar a una edad temprana y asegurar una base de conocimientos y competencias adecuada para hacer frente a los desafíos que entraña la creación de sociedades basadas en el conocimiento en el contexto de la globalización económica, y promover vínculos adecuados entre la educación, la formación y el mundo del trabajo.
2. Resultados en el mercado laboral: Reducir la falta de correspondencia entre la oferta y la demanda de trabajo, hacer frente al desempleo y mejorar la movilidad laboral.
3. Metas de equidad social e inclusión social: Promover la reintegración de los grupos de riesgo y marginados en la educación, formación y empleo y la transversalización de los grupos excluidos en los programas generales de formación y los servicios del mercado laboral. (Watts & Sultana, 2004)

Etapas de la Orientación Profesional. La orientación profesional se concibe como el proceso que proceso significa que transcurre a lo largo de la vida del sujeto atravesando diferentes momentos o etapas las cuales no se corresponden exactamente con determinadas edades o niveles de enseñanza, sino que transcurren en dependencia del nivel de desarrollo de la personalidad logrado por los sujetos y el momento de su inserción en la enseñanza profesional y en la vida laboral, lo que reafirma la necesidad de un trabajo diferenciado de Orientación Profesional. Ellas son:

- ***Etapas de la formación vocacional general.*** Cuando se habla de formación vocacional hacemos hincapié en que esta etapa se manifiesta en las edades tempranas con la formación de intereses y conocimientos generales. Lo importante en esta etapa es dirigir el proceso de orientación hacia la formación en los niños de amplios y variados intereses y conocimientos relacionados con las diferentes esferas de la actividad humana, la cultura, la ciencia, el deporte, que permita al niño “descubrir” sus inclinaciones y aptitudes.

Los objetivos importantes de la orientación en esta etapa lo constituyen la formación de cualidades de la personalidad tales como la independencia, la perseverancia y la autovaloración adecuada.

La Orientación Profesional en esta etapa está dirigida a la formación de la vocación, es decir, al desarrollo de inclinaciones y aptitudes en los niños, conocimientos e intereses cognoscitivos que sirven de base para acercarse progresivamente a la formación de intereses profesionales.

Una característica de esta etapa es que el niño exprese inclinaciones diversas y a veces contradictorias en relación con su futura profesión. La variedad e inestabilidad de intereses en esta etapa es un indicador del proceso de desarrollo en que se encuentra la esfera motivacional de la personalidad. Por tanto, las actividades formales e informales dirigidas a la Orientación Profesional en esta etapa deben ser lo suficientemente variadas y flexibles para que el niño logre un pleno desarrollo de sus intereses y conocimientos.

- ***Etapas de la preparación para la selección profesional.*** La Orientación Profesional en esta etapa se expresa en el trabajo dirigido al desarrollo de *intereses cognoscitivos, conocimientos y habilidades* específicas relacionadas con

aquellas asignaturas o esferas de la actividad humana en las cuales el sujeto muestra marcadas inclinaciones y o posibilidades en el orden intelectual para su ejecución, así como al desarrollo de una actitud reflexiva, volitiva e independiente en relación con el proceso de formación de dichos intereses, conocimientos y habilidades.

Los docentes que imparten clases en los grados superiores de enseñanza primaria son capaces de diferenciar a sus alumnos por las inclinaciones que muestran hacia el estudio de una u otra asignatura como también por las “facilidades” que demuestran en el proceso de aprendizaje. Así unos niños gustan más de las Ciencias Naturales y son rápidos y eficientes en su aprendizaje, otros lo son para las Ciencias Sociales.

Por otro lado, están los padres que también se percatan de estas situaciones. Es importante, por tanto, que en esta etapa el trabajo de Orientación Profesional adquiera un carácter más selectivo y específico dirigido al desarrollo de conocimientos, intereses y habilidades de los niños, adolescentes y jóvenes hacia determinadas esferas de la actividad humana en dependencia de las inclinaciones y posibilidades intelectuales que se demuestren. Es por ello que en esta etapa se intensifica el “trabajo diferenciado” de Orientación Profesional.

Ahora bien, la formación de intereses profesionales durante el proceso de formación profesional es posible también en aquellos jóvenes que deciden estudiar una carrera a partir de un proceso de autodeterminación aun cuando los orienten en su selección, motivos ajenos al contenido esencial de la profesión. Por ello afirmamos que la autodeterminación profesional constituye un objetivo esencial de la orientación profesional en esta etapa.

- ***Etapa de la formación y desarrollo de intereses y habilidades profesionales.*** En esta etapa encontramos que el joven coincide con el centro de enseñanza profesional (media o superior) y tiene como objetivo esencial la formación y

desarrollo de intereses, conocimientos y habilidades profesionales que hagan al sujeto apto para el desempeño exitoso de una determinada profesión.

La Orientación Profesional adquiere en esta etapa particularidades especiales que se expresan en el “enfoque profesional” del proceso docente educativo.

No se concibe en esta etapa la impartición de una asignatura al margen de los objetivos de la formación del profesional.

Hay docentes que piensan que el trabajo de Orientación Profesional culmina con el ingreso del estudiante al centro de formación profesional. Sin embargo, es precisamente en este momento que la Orientación Profesional adquiere una atención especial si tenemos en cuenta la necesidad de su carácter diferenciado, toda vez que al centro de formación profesional ingresan sujetos con diferentes tipos de motivación profesional y con diferentes niveles de desarrollo de sus conocimientos y habilidades generales.

Si bien decíamos anteriormente que la formación de intereses profesionales podía ocurrir o no antes del ingreso del estudiante al centro de formación profesional y que la misma no constituía un requisito indispensable para lograr una correcta elección profesional, durante el proceso de formación profesional el desarrollo de sólidos intereses profesionales constituye una necesidad.

La capacidad de un profesional no puede ser analizada sólo teniendo en cuenta el desarrollo de los conocimientos y habilidades, sino que es indispensable tener en cuenta también la motivación.

Es por esto que, en los centros de formación profesional, la Orientación Profesional se expresa en las posibilidades de potenciar el desarrollo de intereses, conocimientos

y habilidades profesionales en los estudiantes y sobre todo de una actuación profesional autodeterminada.

Teniendo en cuenta que los estudiantes ingresan a los centros de formación profesional con diferentes niveles de desarrollo de su motivación profesional y de los conocimientos y habilidades que sirven de base al desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales, es necesario realizar estudios diagnósticos de la esfera motivacional e intelectual en los estudiantes de nuevo ingreso cuyos resultados permitan organizar y dirigir sobre bases científicas un *trabajo diferenciado de Orientación Profesional*.

A esto contribuye la organización y desarrollo de un proceso docente educativo centrado en el estudiante como sujeto de su formación profesional, lo que implica reconocer el carácter activo del estudiante en la formación de sus intereses, conocimientos y habilidades profesionales y en el desarrollo de su autodeterminación profesional.

Es por ello que la Orientación Profesional no culmina cuando el estudiante egresa de su centro de formación profesional, sino que se extiende hasta su inserción en la vida laboral.

Aun cuando el trabajo de Orientación Profesional realizado en el centro de formación profesional haya sido eficiente y los estudiantes egresen con un óptimo nivel de desarrollo de sus conocimientos, intereses y habilidades profesionales, que lo hagan capaces de enfrentarse con independencia y creatividad a la solución de problemas de la práctica profesional, el proceso de adaptación a la vida laboral debe ser atendido tanto por el centro que forma al estudiante como por el que lo recibe.

¿Qué tareas debe acometer el recién graduado? ¿Cómo lograr el desarrollo de su actuación profesional independiente? Estos son problemas de la Orientación Profesional del

recién graduado cuya solución depende del trabajo coordinado de los centros de formación profesional y laboral.(Carmona Arios, Cortina Orellana, & Martin Sospedra, 2012).

Carrera profesional. Al considerar los fines, objetivos y expectativas del individuo en la organización desde una perspectiva temporal y evolutiva estamos enfrentándonos al tema del desarrollo de su carrera. El concepto de carrera se utiliza desde los años 50, dentro de la Psicología y la Orientación Vocacional, como alternativa dinámica a la visión estática tradicional de la elección vocacional. La carrera tiene varias definiciones una de ellas es: “el curso o progresión vocacional del individuo a lo largo de su vida." O como "una serie de posiciones o roles, de los que la ocupación es solo uno de ellos, ocupados por una persona a lo largo de su vida.(Caseres & Siliceo, 2006).Este concepto de carrera surge de la Psicología humanista, en que la carrera es parte del desarrollo global. Además, hay que destacar su aspecto evolutivo, y su inclusión dentro de la concepción del ciclo vital. En otros casos se trata de la parte profesional de la carrera exclusivamente, así Connelly lo define como la secuencia de actividades y conductas relacionadas con el trabajo, así como las actitudes, valores y aspiraciones asociadas con él, que se dan a lo largo del curso de la vida del individuo.(Connelly & Clandinin, 1997, págs. 665-674)

Los marcos fundamentales que se estudian son el contexto educativo, el contexto organizacional y el contexto laboral. El primero busca preparar a la persona para la vida profesional; en el segundo y tercero busca llevar a efecto.

Ahora bien, el desarrollo y planificación de la carrera está tomando gran importancia en la investigación y en la práctica organizacional. La organización invierte más esfuerzos en la planificación y desarrollo de la carrera de los miembros. Las razones que han hecho que esto se lleve a cabo son: la importancia creciente de la calidad de vida laboral y el

esfuerzo por disminuir la rotación y el abandono del puesto de trabajo, y el intento de implicar más a los empleados en la promoción y en la calidad de su trabajo.

Algunas de las críticas hacia los trabajos sobre la carrera en la organización son basados en la falta de investigación de las bases de las técnicas aplicadas y la imposibilidad real de compaginar metas del individuo con meta y objetivos organizacionales, llegando a cuestionar incluso la posibilidad del trabajo significativo para la persona en la sociedad industrial actual.(Clinica Psicologica V. Mars-Sueca, 2014)

La organización desde la perspectiva del desarrollo de la carrera de sus miembros. Modelo de Schein. De acuerdo con Schein la organización debe verse como un modelo de un espacio tridimensional cónico con un núcleo o centro interior.

Las coordenadas son las dimensiones a través de las cuales se puede producir el movimiento.

- Dimensión vertical (mayor o menor rango.)
- Dimensión radial. (Mayor o menor centralidad.)
- Dimensión circunferencial. (Cambio en función o área)

El movimiento consiste en rebasar obstáculos, atravesar límites, que son, según la dimensión. Jerárquicos, inclusivos o funcionales o departamentales. Pueden variar en número, grado de permeabilidad y tipo de propiedades de filtración.

De acuerdo con lo anterior podemos caracterizar la organización en función de sus límites, cuanto más estructurada, más límites, menos permeables y más elaboradas las posibilidades de filtrado.

En el caso del filtrado, los límites jerárquicos usan criterios de antigüedad, méritos, patrocinadores, etc. Los funcionales se basan en aptitudes y los inclusivos externos en la capacidad y preparación, mientras que los internos se basan en personalidad, antigüedad, habilidad política, etc.

El modelo del cono perfecto es un caso ideal que en la práctica había que modificar apuntándolo o achatándolo, deformándolo, o convirtiéndolo en un cilindro si el número de miembros permanece constante en cada nivel.(Schein, 1982)

Etapas de la carrera. *Etapas según Super*

Super consideraba el desarrollo de la carrera como implementación del autoconcepto profesional, formado en base a las necesidades, valores, habilidades, intereses y aspiraciones del individuo:

1. Etapa de crecimiento. (0 - 14 años.) Desarrollo del autoconcepto por identificación con figuras clave de la familia y la escuela.

- Periodo de fantasía. (4 - 10) Dominan las necesidades, importante la representación de roles.
- Periodo de intereses. (11 - 12.) Determina las aspiraciones y las actitudes.
- Periodo de capacidades - aptitudes. (13 - 14.) Importancia de las habilidades, considerando los requisitos de las ocupaciones, se consideran las exigencias de instrucción.

2. Etapa de exploración. (15 - 24.) Ensayos de roles y exploración ocupacional en la escuela, en actividades extraescolares y en trabajos a tiempo parcial.

- Tentativa. (15 - 17) Considerando necesidades capacidades, valores y oportunidades se hacen elecciones tentativas y se ensayan en la fantasía, cursos y trabajos eventuales.
- De transición, (18 - 21) mayor consideración de la realidad, implemento del autoconcepto.
- De ensayo. (22 - 24) Localización de un área apropiada, inicio de tareas como definitivas.

3. Etapa de establecimiento. (25 - 44) Intento de situarse definitivamente, puede haber una etapa de ensayo.

- Ensayo. (25 - 30) El área laboral elegida es insatisfactoria, cambiando de trabajo.
- Estabilización. (30 - 44.) Estabilización y consolidación. La etapa más creativa.

4. Mantenimiento. (45 - 64.) Conservación e intento de progreso, Continuidad con lo establecido.

5. Decadencia. Disminución de las facultades, menos actividad, o desaparición de esta, Nuevos roles, como participante selectivo primero, después como observador.

- Desaceleración. (65 - 70) Se da en el retiro oficial o en la etapa de mantenimiento. Se cambia el trabajo para acomodarlo a las capacidades. A veces hay ocupación a tiempo parcial.
- Retiro (70-) grandes diferencias individuales. Algunos lo llevan bien, otros se mueren.

La madurez es un constructor de importancia central. El nivel de maduración se determina por la madurez vocacional o profesional que en cada momento presenta el individuo.

La madures vocacional es la forma de definir el estado de crecimiento o desarrollo y ocupa lugar central tanto en la teoría como en la investigación.(Super, 1957)

Etapas del desarrollo según Schein. Schein hace un señalamiento inicial de cinco anclas en función de lo encontrado en su estudio:

- **Competencia técnica y funcional:** Las personas de este grupo señalan como su primera preocupación al tomar decisiones sobre su carrera, el contenido técnico y funcional del trabajo.
- **Competencia general:** las personas se interesan por ascender en la jerarquía de la organización hasta alcanzar puestos de gerencia donde puedan ejercer cargos de responsabilidad
- **Seguridad y estabilidad:** en este grupo, las personas buscan organizaciones que les proporcionen carreras estables a largo plazo, con buenas condiciones y un trabajo seguro.
- **Creatividad:** Considerado este anclaje como el más difícil de articular y lo señalan como fundamental para entender a los emprendedores, quienes tienen diversidad de valores y motivos que solapan con los de otras anclas.
- **Autonomía e independencia:** Caracteriza a personas que buscan situaciones en las que pueden sentirse libres de las limitaciones que les impone la organización para desarrollar sus competencias.

Adicionalmente el autor también incluye tres tipos de anclas adicionales, basándose en observaciones posteriores con otros grupos profesionales (Schein, 1990):

- ***Servicio o dedicación a una carrera:*** Característica de las personas que buscan en su trabajo, no sólo procurarse unos ingresos para vivir, sino hacer algo por la sociedad
- ***Puro reto:*** Caracteriza a las personas con alta motivación de logro que se plantean la carrera en el sentido de conseguir metas difíciles, resolver problemas pendientes y ganar a sus competidores
- ***Estilo de vida:*** En su formulación original se dividía en dos, seguridad económica y estabilidad geográfica, pues les permitía establecer geográficamente, mantener a su familia e integrarse en la comunidad. Estudios posteriores llevaron a distinguir dos anclas diferentes, sobre todo por influencia de las personas que se encontraban en familias de doble carrera y definían su carrera por parte de un sistema de vida más amplio.(Schein, 1982)

Otras formulaciones. Para Miller y Form solo define tres etapas desde la perspectiva del aprendizaje social.

- Preparación, trabajo inicial y trabajos de ensayo.
- Estabilización y mantenimiento.
- Decadencia o declive.(Miller & Form, 1956)

Levinson a su vez propone:

- Independización de la familia e ingreso en el mundo adulto. (16-29)
- Transición de los 30, establecimiento. (30-35)
- Transición a mitad de la vida, incremento de autonomía. (38-40)
- Edad madura. (40-¿?)(Levinson, 2012)

Driver, revisando estudios anteriores integra en cuatro etapas articuladas en torno a cuatro estilos de carrera: transitorio, lineal, estable y espiral.

- Joven aprendiz. (Transitorio.)
- Heroico. (lineal, de los 18 a los 32)
- Estabilidad. (32 a los 42)
- Hombre sabio. (Desde los 40.)

La carrera en la organización. La carrera en la organización es solo una parte de la secuencia de experiencias relacionadas con el trabajo. Hall formula una serie de etapas basándose en los estudios de Super y Levinson:

1. Exploración: para Hall este es la transición del mundo educativo al laboral
2. Ensayo. El ingreso es la tarea fundamental.
3. Establecimiento y avance.
4. Periodo medio de la carrera, definida en función de tres direcciones:
 - Crecimiento
 - Mantenimiento
 - Estancamiento
5. Declive, retiro y muerte.

Los patrones de la carrera. Cuando hablamos de patrones hacemos referencia a los movimientos de las personas en los empleos y las ocupaciones a través de le tiempo.

Este estudio proviene de los sociólogos, interesados en la movilidad ocupacional vertical y horizontal, para después convertirse en un concepto de la psicología vocacional.

Entre las definiciones más destacadas tenemos:

- Davidson y Andersen: donde afirma que los patrones de carrera es la cantidad de ocupaciones y la duración de cada una de ellas.(Davidson & Anderson, 1937)
- Becker: argumenta que son las series pautadas de las adaptaciones que logra el individuo en relación con la red de instituciones organizaciones formales y relaciones informaciones.(Becker, 1997)

Driver agrupa diversas tipologías en función de sus criterios de clasificación:

1. En función de la dirección del cambio:
 - Miller y Form clasifican según combinaciones de empleos iniciales, de ensayo y establece, en: seguras (estable y convencional) e inseguras (inestable, de ensayo, desestabilizado y de ensayo múltiple)(Miller & Form, 1956)
 - Super reduce a cuatro los tipos
 - Estable.
 - Convencional. (Inicial, ensayo y estable); Inestable. (Inicial, ensayo, estable, ensayo) y Ensayo múltiple. (Ensayo, ensayo, ensayo...)(Super, 1957)
2. En función del modelo de elección en la carrera y la dirección de esta elección.
 - Elección ocupacional. El patrón de elige antes de incorporarse y se mantiene.

- Desarrollo de la carrera: múltiples elecciones, dirección dinámica.
3. Horizonte de la planificación y claridad de objetivos.
- Patrones de carrera claros
 - Patrones estables
 - Patrones vagos
4. Orientación de la carrera.
- Orientación humana
 - Orientación técnica

Se entiende a pasar de los contenidos más técnicos a los más relacionados con las personas a medida que alcanza más edad.

Driver establece un criterio integrador en la clasificación según la estructura informacional que subyace a los conceptos de carrera en los individuos. A los cuatro estilos de decisión (Decidido, flexible, jerárquico e integrador) corresponden cuatro conceptos de carrera.

- Transitorio (5,6)
- Estable (1,2,3,4)
- Lineal (3,4,5)
- Espiral. (2,6,7)

Pero no solo aspectos cognitivos influyen en el patrón de carrera, también están los motivacionales.

Shein desde su experiencia desarrolló el concepto de anclaje que es un valor básico o motivo que influye determinadamente en la dirección de la carrera. Los anclajes son:

1. Seguridad
2. Identidad
3. Competencia técnica
4. Competencia de dirección capacidad de iniciativa
5. Autonomía
6. Servicio a otros(Super, 1957)

Estos se relacionan con los cuatro patrones de carrera de Driver. (Según la enumeración).

Cada uno de los patrones puede tener inconvenientes:

- Los transitorios, son libres e independientes, pero pueden tener problemas de identidad.
- Los estables pueden tener quejas de la rutina y la falta de promoción.
- Los lineales, con importantes éxitos, pueden tener crisis por el estancamiento, avance por encima de su competencia, aleación o conflictos familiares.
- Los espirales suelen estar satisfechos, pero en algunas sociedades se demandan más los patrones lineales o estables.

Modelos no psicológicos de la orientación profesional. Aunque no existe unanimidad de criterios a la hora de obtener una clasificación unitaria de los enfoques que dan fundamento al concepto y principios de la Orientación Profesional, como consecuencia de las múltiples y diferentes aportaciones de distintos autores/as, describiremos la opción integradora, basada en la clasificación de Crites (1974) e incorporando el Enfoque de Aprendizaje Social para la Toma de decisiones de Krumboltz.

Enfoques-modelos no psicológicos. Estos enfoques atribuyen los fenómenos de la elección vocacional a factores externos al individuo, como consecuencia de:

Factores causales o fortuitos (Teoría del azar) El supuesto básico de este enfoque consiste en que la elección vocacional se debe al azar. Se llega a la elección sin un planteamiento previo, por puro accidente.

➤ La elección vocacional se produce como consecuencia de una serie de acontecimientos y circunstancias imprevisibles. Ej. El/la joven decide ser científico, porque le gusta la física, ha tenido un profesor excelente que lo ha reforzado continuamente y ha ganado un premio como estudiante con un experimento que ha realizado.

Factores Económicos (Ley de la oferta y la demanda) Este enfoque se basa en que el individuo, dentro de una total libertad, elige aquella ocupación que le reportará unas mayores ventajas económicas.

➤ La elección vocacional es consecuencia de la decisión de obtener mayores ganancias económicas. Ej. El/la joven decide ser abogado/a porque ha analizado las profesiones de mayor oferta de empleo y mejor pagadas y considera que ésta es una de ellas.

Factores Sociológicos. El supuesto básico de la elección de un individuo es la influencia que recibe de la cultura y de la sociedad en la que vive.

➤ La elección es consecuencia del funcionamiento de una serie de sistemas y subsistemas dentro de un sistema social que, a su vez, incluye la influencia de

la cultura y subculturas de la comunidad en que vive y de aquellos componentes de esa comunidad (el lugar, la familia y la escuela) Ej. El/la joven decide ser camionero o peluquera porque son las profesiones habitualmente elegidas en su contexto por hombres y mujeres.

Los factores causales, económicos y sociológicos por si solos no explican todas las dimensiones de la elección vocacional, concretamente todo lo que hace referencia a la dimensión personal del individuo. Un planteamiento distinto podría conducir a un cierto reduccionismo a la hora de afrontar el proceso de elección o desarrollo vocacional, pero no se han de obviar como determinantes situacionales que pueden incidir en dicho proceso.(Valcarce Fernández, 2006).

La organización y la carrera del individuo.Las personas tienden a perseguir fines personales y toda organización desarrollar a sus miembros para alcanzar los objetivos y metas, si fines de uno y objetivos de la otra son congruentes se puede llegar a una integración elevada. Pero también pueden darse conflictos. La organización puede desarrollar a los individuos de forma y con métodos no deseados, sin tener en cuenta al sujeto. Esto se da si:

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aborda el tema de la orientación profesional en un momento de grandes modificaciones en los mercados laborales y estructuras sociales del mundo. En la última década se ha puesto cada vez más de manifiesto la necesidad de ajustarse a rápidos cambios en el mercado laboral. La reciente aprobación de la nueva Recomendación 195 de la OIT sobre Desarrollo de Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, proporciona un mayor estímulo para la atención puesta en la orientación profesional. Además, los constituyentes en muchos países están pidiendo a la OIT

que los asista a promover el empleo juvenil. Estos factores han contribuido a la decisión de explorar este tema, haciendo hincapié en la situación de los países de bajos y medianos ingresos.”(OIT(Organización Internacional del Trabajo, 2006).

La orientación vocacional parece abandonar, progresivamente, su anclaje en la profesión de psicólogo para ser ejercida por profesionales y técnicos de linaje muy dispar. Al mismo tiempo, se advierte un distanciamiento con las adscripciones, a veces dogmáticas, a algún sistema omni explicativo. (Casullo & Caysials, 1994) apoyadas en B. Thompson, F. Borgen y C. Celso, abogan por la adopción de una actitud "posparadigmática", esto es, por un mayor énfasis en la eficacia interventiva que en la adhesión a modelos de la mente apriorísticos. Así y todo, la evaluación de los efectos de la intervención tiende a convalidar o recusar propuestas teóricas, o a formular las parcialmente.

Las líneas de despliegue actual de la disciplina están signadas por factores económicos, culturales, profesionales, educativos y políticos. Como ha sido analizado por (Watts A. , 199), el desarrollo de la orientación es desparejo, en el plano internacional, a causa de variados factores. La expansión industrial y "posindustrial", por ejemplo, promueve el desenvolvimiento de esta práctica fomentadora de la elección individual; las comunidades preindustriales, con su escasa división de la mano de obra y su tradición de roles prescriptos suelen permitirse la ausencia del servicio. Los regímenes democráticos, a la vez, y no los totalitarios, conforman el humus donde la orientación vocacional germina y se expande. En ellos también es concebible un tipo de movilidad social que no sólo obedece a factores estructurales sino a valoraciones y creencias, como las que presentan a los actores sociales "construyendo su propio destino". Las corporaciones profesionales inciden también, según Watts, en los destinos de la orientación. Así, la condición de educador, psicólogo o administrador de sus cultores

imprime sesgos definidos al quehacer, a veces incorporándolo a los servicios escolares, otras vinculándolo con el mercado laboral o con la autorrealización como persona. En todo caso, debe reconocerse que esta disciplina, al contrario de otras como el counseling "personal social", la asistencia social o el relacionismo laboral (RRHH), posee una pluralidad de ejes de interés, definiciones a menudo antagónicas y expectativas diversas por parte de los Estados. (Watts A. , 199)

En relación a lo último, es importante recordar, como lo ha hecho (Conger, 1999) que las agencias mundiales de desarrollo social y económico suelen efectuar recomendaciones acerca de la utilidad pública de la orientación. La Organización Internacional para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE), tanto como la UNESCO, ha priorizado los aspectos socio laborales sobre los psicológicos, aunque sin olvidar estos. En líneas generales, estas entidades aconsejan la unión responsabilidades entre las autoridades laborales y las educacionales, proponen un currículum básico para la profesión de orientador, prefieren la extensión del servicio a toda la población y no sólo a sujetos con conflictiva decisional, y sugieren a los gobiernos la dotación de infraestructuras amplias –humanas y materiales- para el afianzamiento del servicio. Los organismos transnacionales tipo OCDE o UNESCO definen a la orientación vocacional como un quehacer tan continuo y reactualizable como la educación misma; a la vez, es frecuente que soliciten sistemas de evaluación formal, esto es, estudios sobre la eficacia en los procesos y en los resultados.

La orientación vocacional discute, entonces, su espacio epistémico propio, su lugar en los mundos de la educación y del trabajo, los modos de su inserción institucional y sus vínculos con los intereses ideológicos y políticos. Sin que se discuta su relevancia, siguen en pie problemas detestables ya en los orígenes y nacidos, principalmente, de la heterogeneidad cultural

y profesional de su territorio. América Latina alberga también estas problemáticas disciplinarias, que se han visto acentuadas por las disrupciones políticas, por sus sistemas educativos en consolidación, por la precariedad de sus economías y por sus persistentes asimetrías sociales. (Di Doménico & Vilanova, 2000).

Variables que afectan a las decisiones profesionales.

- ***Variables económicas-laborales.*** Esta es la variable principal y más importante es el sistema de producción en que se desarrolla el sistema educativo. Las decisiones profesionales no tienen los mismos condicionamientos y los factores prioritarios no son los mismos en un sistema neocapitalista que en uno socialista. Como también influye el nivel de industrialización del país. La mayoría de los orientadores y orientados se mueven en la perspectiva de que las decisiones vocacionales se toman en España dentro de un sistema neocapitalista con un nivel de desarrollo, que se aproxima al nivel postindustrial.

En una sociedad así el papel de las predicciones de necesidades de manos de obra y la planificación correspondiente del flujo de estudiantes por profesiones y especialidades es menor y está sujeto a mayores márgenes de error que en países de planes quinquenales relativamente rígidos. Es difícil dictaminar la utilidad de tales predicciones, especialmente si se circunscriben a subunidades menores del país, por ejemplo, a ciertas regiones, o si las predicciones son muy a larga distancia; aunque se provean los mecanismos de corrección de las predicciones. Lo que sí es tremendamente útil es la información primaria y secundaria que suele acompañar a esos estudios de predicción.

El hecho es que progresivamente el sistema educativo proporciona más mano de obra que la que necesita o puede emplear el sistema de producción. Este exceso de oferta de

mano de obra afecta de forma desigual a distintos campos de trabajo, pero es un fenómeno global y aparentemente irreversible, por lo que enseña la experiencia de otros países. Se aduce como razones de esas discrepancias entre la oferta y demanda las dificultades técnicas de las predicciones, la vitalidad de la sociedad moderna, la influencia de economías extranjeras en países pequeños y el margen dejado para las prioridades individuales. Otros suelen citar la mecanización como factor fundamental de la reducción de la disponibilidad de puestos de trabajo.

Parece ser que en todos los países industrializados se llegará a una reducción progresiva de la jornada de trabajo sin disminución de salario, porque trabajando menos se producirá más.

Un resultado práctico será el desempleo, que es ya una realidad con la que tenemos que contar todos, especialmente los estudiantes, pues la tasa de incidencia entre los jóvenes es mucho mayor que para otras edades.

Ante el paro caben distintas soluciones más o menos falsas, como el paro encubierto, el retiro obligatorio a edades cada vez más tempranas, la eliminación del pluriempleo, incluso la utilización del sistema educativo para entretener a los jóvenes sin lanzarlos al mercado del trabajo que no les puede ofrecer puestos.

Una solución positiva inevitable es la educación de todos para el ocio. Prepararnos para tener más tiempo de ocio escogido o impuesto y aprenderá utilizarlo creativamente hasta alcanzar el «equilibrio nuevo» entre el tiempo de trabajo obligatorio y la vida extraprofesional también activa y enriquecedora, evitando el «peligro de polarización exclusiva de las personas altamente cualificadas en sus actividades profesionales». Los más dispuestos a salirse de su

contexto sociocultural estudiarán las posibilidades que ofrecen la ampliación del mercado de empleo como consecuencia de la previsible entrada de España en el Mercado Común y del mantenimiento e incluso mejora de las relaciones con Latinoamérica.

Otro problema de gran incidencia en las decisiones vocacionales es el nivel de especificidad de las cualificaciones según ocupaciones, pues afecta más la movilidad ocupacional y a la posible sustituibilidad de titulaciones o intercambiabilidad de profesiones para ocupaciones similares.

En este sentido es inevitable que los distintos grupos profesionales sigan luchando cada vez con más intensidad en defensa de los intereses de sus grupos, evitando «intrusismos» y creando cotos cada vez más cerrados. De momento este problema afecta más a ciertos campos que a otros, en función probablemente del nivel de desempleo en ese campo. Una mala consecuencia que también esto favorece la «titulitis», como prueba de pertenencia al grupo como exigencia de educación formal incluso para ocupaciones en que la capacidad, la experiencia o la práctica pueden ser más importantes que la educación formal. (Dendaluce, 1998)

- **Variables socio-políticas.** Cabe mencionar que en primer lugar los aspectos globales de la organización política de la sociedad, pues cambios cualitativos en este aspecto influyen radicalmente en el contexto y las opciones de las decisiones profesionales.

Puede variar, por ejemplo, el dinero dedicado a la educación, y aunque siempre será limitado, caben distintas formas de distribuirlo (relación entre los distintos niveles de enseñanza, entre formación profesional-técnica y académica, entre enseñanza privada y pública) y de asegurar que se usa eficientemente.

Sin demagogias fáciles hay que aproximarse mucho más a una igualdad de oportunidades real, entendida no en el sentido restrictivo habitual (igualdad de oportunidades para los listos), sino una igualdad de oportunidades de educarse y desarrollarse según sus posibilidades para todos, aunque uno haya nacido tonto o con otros problemas específicos. A los políticos puede exigírseles que legislen los medios para que todos tengan igual accesibilidad a la Universidad y otros estamentos educativos, accesibilidad limitada por criterios justos que se aplican igualmente a todos.

Una excepción sería lo que en varios países está recibiendo mucha atención: la educación compensatoria de desigualdades, por ejemplo, socioeconómica. Se suele comenzar desde muy temprano y los resultados no han sido tan satisfactorios como se deseaba y cabía esperar por los recursos utilizados.

Lo que sí es desproporcionada es la moda de los estudios universitarios, explicable en parte por carencias sociológicas anteriores, por su aparente prestigio, por las mejores retribuciones de los titulados universitarios (aunque cada vez es menor la razón de los salarios de titulados universitarios a los de los no universitarios). (Alegre, 1978) añade como razones de la demanda social de la educación superior, la educación como bien de consumo, el aumento de la enseñanza secundaria y el paro juvenil que se intenta combatir con una mayor permanencia en el sistema educativo.

En contraposición hay que aumentar el prestigio de la Formación Profesional, porque es necesaria y porque efectivamente hay razones de todo tipo para valorarla. Para ello primero hay que continuar mejorándola y en ese sentido es buena la idea de posponer el momento de su comienzo y de incluir en toda educación más componentes de formación

profesional. Si hace falta, se debe recurrir a los «mas-media» e incluso jugar con el prestigio que tienen «técnicos», «ingenieros», etc., titulando así, como se hace, los estudios de formación profesional.

Esto nos lleva a considerar el influjo de la familia en las decisiones vocacionales. No sólo por la importancia que tiene el ambiente general de la familia en el desarrollo global del sujeto, tanto en aspectos intelectuales y de rendimiento como motivacionales. Sin excluir la importancia actual de los medios económicos a la hora de pensar en posibles estudios más o menos largos, incluso fuera del lugar de domicilio. Tiene una especial importancia el influjo familiar en el nivel de aspiraciones y en las expectativas que crea.

Otro aspecto importante es el referente al feminismo. Afortunadamente se están rompiendo barreras educativas y laborales que no debieran existir, aunque con mayor éxito en lo primero que en lo segundo. Aun así, hay mucho que hacer también en las actitudes, valoraciones y expectativas con que hombres y mujeres enfocan las decisiones vocacionales. El orientador profesional puede ser un clarificador activo de los mecanismos psicológicos y sociales que están operando diferencialmente.(Dendaluce, 1998)

- ***Variables Pedagógico-Educativas.*** Hay un hecho prácticamente inamovible: la masificación de la enseñanza, aun a nivel universitario. No es pensable una vuelta atrás hacia el elitismo, simplemente porque los afectados no lo permitirán. Sin llegar a una política abierta de «numerus clausus», aun los intentos más o menos suaves de selectividad crean grandes resistencias. Hay razón al acusar a los estudiantes de ilógica al reclamar la entrada abierta a la Universidad con posturas y terminología de economía

de mercado y, al terminar los estudios, exigir un puesto de trabajo con mentalidad socialista.

El sistema educativo se defiende a base de admitir más bien a todos y luego echar del sistema a los peor dotados, o a quienes no tienen voluntad o disposición para superar las dificultades que se crean. Realmente es alarmante el número de abandonos, sobre todo en las carreras técnicas, más teniendo en cuenta que no pueden hacer valer con ningún título los años que hayan aguantado dentro de la Universidad.

Otro problema que obliga a equilibrios difíciles es el del nivel de especialización de los estudios. Según (Alegre, 1978) «una población joven con una formación general elevada, en la que predominan fuertes componentes de conocimientos técnicos no especializados, se encuentra mucho mejor adaptada a una sociedad cambiante en rápido desarrollo, que una juventud que, al final de sus estudios, tuviera unos' conocimientos profesionales muy especializados y fuertes carencias en el resto de las materias generales». Esto es especialmente verdadero en situaciones de paro y de gran movilidad ocupacional con necesidad de continuas reconversiones ocupacionales. En cambio, para comenzar a trabajar y si hay la suerte de dar con el trabajo que responda a las inclinaciones personales, ilusión que no se puede matar en los largos años de estudios, está en mejores condiciones el que está más especializado que el que está menos especializado. En Suecia según Bergendal (1977) la norma establecida en el sistema educativo es posponer la especialización ocupacional.

Se junta aquí otra tensión de difícil equilibrio y es que uno está más preparado para decidir mejor la especialización que más le va personalmente cuanto más tarde se decide; mientras que, cuanto antes se decida, mejor se pueden utilizar los recursos del sistema educativo.

Aparte de que no todo lo que se llama especialización lo es realmente; por ejemplo, la separación de Filosofía, Pedagogía y Psicología desde el primer año de carrera no convierte a los respectivos especialistas en superespecialistas.

La situación práctica más general va a ser una de gran movilidad ocupacional con un gran número de reconversiones profesionales, en que las decisiones vocacionales tendrán una irreversibilidad sólo relativa. El problema consecuente de la necesidad de readaptaciones se tiene que resolver, además de con una educación permanente, con unos períodos más intensos de formación recurrente, en que la educación a distancia, con su metodología específica, debe ocupar un lugar muy especial. Para ello todo el sistema educativo tiene que adoptar una normativa especialmente flexible y no sólo en la Universidad. También la educación para el ocio va a exigirlo. Aparte de la justicia en reparar desigualdades pasadas y presentes en oportunidades educativas, o el aliviar la situación de paro, sobre todo de los más jóvenes.

Esa flexibilidad se manifestará en las condiciones de acceso-admisión, en los enlaces entre distintos tipos de estudios, en la ruptura de los moldes un poco estrechos de las actuales disciplinas académicas, buscando, en expresión de Reuchlin, una mayor pluridisciplinariedad o interdisciplinariedad, con lo cual se diversificará la oferta educativa al alumno, al mismo tiempo que se personaliza e individualiza la enseñanza.

Implícita está la idea de una conexión más fácil y estrecha entre el mundo del trabajo y el mundo del estudio. No bastará con que se haga algo tan necesario como preparar para el trabajo desde el mundo académico: preparación general, especialización, preparación para la transición, incluso preparación para la búsqueda de trabajo. Hará falta responder también a la necesidad de reconversiones ocupacionales, los reciclajes, el derecho a “ausencias educativas”

pagadas por la empresa o por el Estado, según la solución de financiación que se adopte. La experiencia francesa puede ser todo un ejemplo a imitar.

Afortunadamente las empresas están cada vez más dispuestas a entrenar las personas en el oficio dentro del horario de trabajo, con mayor o menor ayuda del sistema educativo.

Dentro del mismo sistema educativo tradicional cada vez van teniendo más cabida los contenidos de tipo profesional. En este sentido es una buena idea la del «ciclo único» hasta los 16 años, obligando a todos los alumnos a diversas tareas de tipo manual. Otra ventaja de esta inminente reforma es que se pospone el primer gran momento clave de decisión vocacional a una edad en que varios de los factores determinantes de la elección (aptitudes diferenciales, intereses, etc.) han madurado hasta niveles que permiten una fiabilidad casi aceptable en su medición para la mayoría de los sujetos.

En otros países se está experimentando ya con la práctica de alternar estudios y trabajo sin aguardar al final formal de los estudios para que el sujeto conozca realmente el mundo del trabajo. Esto por un lado ayuda a madurar, permite contrastar las inclinaciones personales profesionales y sirve de estimulante para la motivación a la hora de aprovechar las" oportunidades académicas.

No se puede terminar un apartado de variables pedagógico-educativas sin hacer referencia a la dualidad de la enseñanza privada y enseñanza pública. No se puede ignorar ni el pasado de una y otra, las tensiones clasistas que han generado la enseñanza privada, las presiones sociales existentes y la difícil solución al problema creado. Los resortes que mueven a ambos tipos de enseñanza pública miran a la educación continua como una complicación que dio con

mayor agilidad a las nuevas necesidades de educación permanente y recurrente, en parte porque la demanda social se manifiesta en recursos económicos bastante apetecibles. Sería de desear que en España no sucediera lo mismo, aunque para ello haya que evitar que algunos sectores de la enseñanza pública miren a la educación continua como una complicación que obliga a cambiar ciertas normas tradicionales del sistema educativo.

Toda esta nueva problemática está imponiendo nuevas demandas al sistema educativo que, en parte, se aliviarán dentro de unos años, como ha sucedido en otros países, al disminuir la tasa de nacimientos.(Dendaluce, 1998)

- ***Variables psicológicas.*** La característica más importante de los últimos años ha sido la progresiva superación de los modelos de decisión vocacional estáticos o estructuralistas: adecuación de los requisitos aptitudinales y oferta de estímulos por parte del trabajo con las aptitudes y necesidades por parte del sujeto. Se están imponiendo modelos más dinámicos, que tienen en cuenta los principios de la psicología evolutiva y postulan, por ejemplo,(Super, 1957)el paso por diversas etapas de maduración vocacional, guiadas por factores psicológicos de gran fuerza, como el concepto de sí mismo.

En una decisión concreta en un momento concreto dentro de la evolución del sujeto, hay que comenzar por eliminar o reducir el influjo de factores irracionales, como prejuicios familiares o sociales sobre las salidas profesionales de ciertos estudios, el miedo a la supuesta dificultad de los estudios, etc.

Después hay que prestar la debida atención a las variables realmente importantes: las excluyentes (falta de la inteligencia necesaria, de dinero, etc.); aptitudes diferenciales

imprescindibles para ciertas profesiones y estudios; necesidades psicológicas e intereses personales que pueden ser satisfechos o no en ciertas ocupaciones; concepto de sí mismo, etc. Como condición, un nivel de aspiraciones y motivación que empujarán al sujeto a lo largo de los estudios (condiciones de admisión, duración, contenido y plan de estudios, aspiraciones influirá también después no sólo en la aceptabilidad de un sujeto para un puesto concreto, sino también en su permanencia en el mismo.

Para todo ello es imprescindible una buena información sobre sí mismo, sobre las profesiones (tareas, estímulos que ofrecen, salidas, etc.) y sobre los estudios (condiciones de admisión, duración, contenido y plan de estudios, enfoque de los mismos, etc.). Es totalmente necesario matizar esa información y no limitarse a globalizaciones. Aparte de que, por razones prácticas, hay que conocer las posibilidades de ayuda económica al estudiante.

Es difícil el equilibrio entre el momento en que le conviene al sujeto decidir el nivel de especialización y el que le obliga a hacerlo el sistema educativo. Pueden no coincidir y los ajustes posteriores pueden ser más o menos costosos según los casos.(Dendaluze, 1998).

La situación política y económica producto de la globalización ha intensificado diversas contradicciones sociales que impactan directamente en la manera de concebir la educación, y especialmente en el ámbito de la orientación profesional. La crisis del Estado de bienestar, la desregulación del mercado laboral, y la dificultad para acceder a derechos básicos como salud y educación, han incrementado las desigualdades sociales, generando aún más tensión frente a una supuesta homogenización cultural en contextos crecientemente multiculturales, donde incluso resurgen los nacionalismos. Se declama una “sociedad de oportunidades”, pero al mismo tiempo hay mayor pesimismo individual, con mayores niveles de

conformismo social y de acomodación a condiciones de vida impuestas por el mercado. Por ello la orientación profesional debe trascender el dar información sobre puestos de trabajo y su adecuación a los mismos, e implicarse en la educación socio laboral de una ciudadanía autónoma y responsable. La formación y orientación de ciudadanos y ciudadanas no implica su mera colocación laboral, sino que debe apuntar a una tarea de educación socio laboral, que permita incorporarse a circuitos productivos, tanto como colaborar en la reconstrucción misma de esos circuitos y de la dimensión sociopolítica de la vida laboral. Para ello es fundamental que los orientadores no cedan a las presiones consumistas que los conminan a actuar acorde a exigencias del mercado (Fernández Sierra, 2006). Es fundamental que los procesos de orientación promuevan la inclusión de conceptos referidos al campo social, en tanto lugar hacia donde se dirige su aplicación incluso en procesos individuales de orientación. Para ello es indispensable considerar el futuro rol de la orientación frente a una sociedad signada por permanentes cambios, como los avances tecnológicos y la cambiante estructura etaria y multicultural de los pueblos. El progreso científico tecnológico está en gran medida determinado por elementos sociales, valores morales, intereses profesionales, y condicionantes políticos y económicos, los cuales a su vez se ven afectados por dicho proceso. En el ámbito de la formación específica, la tecnología debe ser incluida como objetivo y como contenido de la orientación profesional, generando un análisis crítico sobre las tecnologías en sí mismas y su utilización, y planteando los conflictos existentes entre los valores exigidos por la sociedad tecnológica y las telecomunicaciones y los valores propios de la formación curricular. Por ello, a la autonomía moral, la empatía y la reflexión, debe agregarse un cuarto elemento, el del compromiso social, especialmente en el caso de los educadores. La formación en orientación profesional deberá entonces integrarse en los currículos en base a ciertos principios pedagógicos básicos: la corresponsabilidad interprofesional, el

enfoque interdisciplinar, la perspectiva educativa y la proyección vital, apuntando no solamente a la resolución de problemas sino a la adquisición de una perspectiva moral, ya que las decisiones en el ámbito profesional y laboral implican muchas veces, un conflicto de valores (Cortés , 2006).

Medición de la orientación profesional. Puede aplicarse a la medición de costos y beneficios, pero lo que más urge a los orientadores es ampliar la gama de instrumentos de medida de las variables personales (aptitudes generales, diferenciales, motivación, intereses, etc.) relacionadas con la elección profesional y de las variables del mundo del trabajo que pueden influir en las decisiones vocacionales y en la satisfacción en las distintas ocupaciones.

Afortunadamente se ha avanzado mucho y aprisa en España en cuanto a la medición de características personales; pero queda muchísimo por hacer. Los organismos oficiales y privados podrían potenciar más investigaciones en este terreno, tanto en la adaptación de buenas pruebas extranjeras como en el desarrollo de originales, evitando que tantos trabajos se queden a mitad de camino (sin manuales técnicos, ni suficientes datos de validez, ni variaciones amplias, etc.), como ahora pasa demasiado frecuentemente. No está claro si las editoriales españolas están dispuestas a asumir el papel central en este terreno que han asumido en otros países. Lo que sí está claro que para hacer una buena orientación profesional hay que reclamar más esfuerzos en el terreno de la medición.(Dendaluce, 1998).

Si bien es cierto la Orientación en el contexto costarricense tiene su mayor campo de acción en el contexto educativo, recientemente, existe una mayor demanda en sectores como el organizacional; ya que el tema de la inserción laboral, el de competencias y el de la jubilación,

por ejemplo, han adquirido gran importancia, de ahí que las y los profesionales en Orientación a partir de su formación pueden contribuir al desarrollo integral de las personas trabajadoras.

Entre las acciones que pueden desarrollar las y los profesionales en Orientación con las Personas trabajadoras están:

- Desde la preparación para incorporarse al mundo del trabajo, así como para el retiro.
- Desde el desarrollo de las competencias laborales genéricas, que les facilite no solo la inserción laboral sino también mantenerse en el mundo del trabajo.
- Desde la salud ocupacional, promocionando la salud integral y donde el manejo del estrés laboral y la resolución de conflictos de manera adecuada son aspectos importantes a considerar.
- Interviniendo mediante procesos que favorezcan el desarrollo vocacional de acuerdo a las crisis vitales y coyunturales, así como con el contexto en el que la persona se encuentre desempeñando sus tareas laborales.
- Favoreciendo procesos para establecer una adecuada relación entre las personas, el mercado del trabajo y los sistemas de formación inicial y continua.
- Fortaleciendo la capacidad de desempeño de la persona trabajadora, de manera que se favorezca el mejoramiento personal y social.

Se evidencia de esta manera, que la Orientación como disciplina de ayuda puede aportar al contexto laboral y desarrollar con las personas trabajadoras acciones de acuerdo a la etapa del ciclo vital en que se encuentran.(Ureña Salazar & Barboza Arrieta, 2015).

Aplicación de las TIC`s en la orientación profesional. Las Tecnologías de la Información y de la Comunicación, paulatinamente, han penetrado en la Orientación Profesional, lo que implica el aumento de diversos cambios en dicho ámbito. Se puede afirmar que las herramientas tecnológicas han provocado, durante los últimos años, un gran impacto en el marco orientador, derivándose del mismo como consecuencias más destacadas, las siguientes:

- Introducción y presencia de las herramientas tecnológicas en dicho escenario de intervención.
- Empleo de las múltiples potencialidades que ofrecen. - Aparición de nuevos entornos de orientación (e-orientación), también conocidos bajo la denominación de virtual u on-line.
- Desarrollo de nuevas competencias tecnológicas.
- Puesta en práctica de acciones de asesoramiento continuo, favorecedoras de la adaptación a los cambios producidos.

Las potencialidades de los recursos tecnológicos en orientación son múltiples, a pesar de que éstas dependen de los objetivos que se pretendan alcanzar con las acciones que se desarrollan, de los medios existentes a nuestra disposición, así como de los usuarios implicados en los procesos orientadores. Puede afirmarse que el desarrollo experimentado por las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en Orientación Profesional ha generado diversos beneficios, destacando, entre otros, los que se enumeran a continuación:

- Fuente de información y recursos.
- Acceso, almacenamiento, tratamiento y difusión de grandes cantidades de información.

- Medio de comunicación y colaboración interpersonal en cualquier momento y lugar, lo que supone la ruptura de barreras espacio-temporales.
- Nuevos entornos de orientación: a distancia, e-orientación.
- Instrumentos de gestión y administración.
- Soportes específicos de asesoramiento.
- Mejora del funcionamiento y calidad de los procesos y servicios orientadores.
- Mayor motivación de los destinatarios de las acciones asesoras y clientes del servicio.
- Satisfacción de las nuevas necesidades de las personas.

Paulatinamente, la Orientación Profesional ha ido adaptándose a la pluralidad de cambios producidos, no sólo en el ámbito laboral, sino también en el escenario social en el que se desarrollan las personas que buscan empleo y los orientadores como miembros de éste. En una realidad que oscila entre lo local y lo global, deben articularse estrategias que den respuestas a ambas polaridades socio laborales, desde las más próximas al individuo a las más alejadas geográfica o vivencialmente.

En la actualidad, nos encontramos inmersos en una sociedad que vive en un permanente estado de revolución y/o cambio tecnológico. Los orientadores no deben desconocer esta evidencia, de modo que han de integrar la tecnología en su función profesional en la medida en la que ésta suponga un ahorro de tiempo, reduzca barreras geográficas y mejore la calidad del servicio prestado al ciudadano.

La nueva sociedad de la información, por otra parte, implica también riesgos y amenazas, ya que puede contribuir a incrementar la desigualdad social y económica existente a

través de la denominada “brecha digital”, producida por la disparidad y discrepancia existente entre quienes tienen acceso real y los que no tienen acceso a las TIC`s.

En este sentido, los orientadores deben adoptar un papel activo como agentes sociales de cambio, contribuyendo, entre los usuarios que atienden, a promover y facilitar el acceso a los recursos tecnológicos, con el objeto de facilitar la búsqueda de empleo y la autonomía de uso.(Sobrado Fernández, Ceinos Sanz, & García Muria, 2012).

Factores que inciden en la selección de carrera. Existen diversas hipótesis o teorías sobre cuáles son los factores que tienen más o menos influencia sobre las decisiones de los jóvenes. Sobre la elección de la carrera existen tres dimensiones sobre las que se puede analizar la decisión de postular o no a una institución de educación superior, estas son: la naturaleza de los cursos, el prestigio de la universidad y la ansiedad del proceso de postulación y junto con esto, el temor a fallar. Cuando una persona piensa en entrar a la universidad o un instituto tecnológico, no sólo lo hace pensando en las ventajas económicas que podría obtener al tener un grado académico, sino que también existen otras razones que motivan el ingreso a una institución de educación superior, algunas como: la necesidad de obtener un grado mayor de cualificación, poder optar a mejores trabajos, perfeccionarse en nuevas áreas y disfrutar de la vida universitaria

Hay patrones que inciden en el momento de escoger carrera. Es muy importante analizar la influencia que pueden llegar a tener las redes sociales, tanto la familia, los amigos y también los profesores del colegio ya que, en la mayoría de los casos, son éstos los que estarán a lo largo de toda la vida escolar de los jóvenes. En una investigación realizada en 1998 por NFER (National Foundation of Educational Research) acerca de las elecciones y percepciones de dos

universidades, se les preguntó a futuros estudiantes universitarios acerca de su intención de postular a la Universidad de Cambridge o la Universidad de Oxford (ambas prestigiosas Universidades de Inglaterra); en orden de importancia, las respuestas sobre los atributos que se valoraban al escoger casa de estudios fueron: prestigio, oferta de carreras, calidad del título, reputación y método de enseñanza.

Así también, existen estudiantes que no poseen ningún interés en postular a las universidades más prestigiosas de su país y las explicaciones de este aparente rechazo están basadas en la percepción de estudiar en instituciones elitistas, que no tienen carreras y métodos de enseñanza interesantes, donde el ambiente no es agradable y existe mucha presión. Sobre este mismo tema es interesante analizar las motivaciones que poseen los estudiantes y la incidencia que estas tienen en su elección de carrera y universidad. De esta forma se podrá analizar la naturaleza de las variables que repercuten en este tipo de decisiones. (Orozco Blum, 2009)

Factores personales. Son aquellos factores que en los que el joven manifiesta que desde su infancia deseaban ser Maestros y con el transcurso del tiempo su deseo se fue haciendo cada vez más fuerte hasta llegar a ingresar a esta institución, y ahora durante las prácticas escolares en las escuelas primarias o jardines de niños, les agrada cada vez más el trabajo con los niños y su enseñanza por lo que su interés en la profesión ha ido aumentando cada día más.

Así mismo algunos jóvenes que por el hecho de no haber aprobado el examen de admisión en otra institución de nivel superior (Tecnológico, Universidad), y dado que pueden conseguir un empleo, optan por quedarse. (Mendoza Florez, 1994)

Factores familiares. Hay jóvenes que toman la decisión debido a motivos familiares, como los que a continuación se detallan:

- Algunos jóvenes expresan que su determinación de estudiar para docentes tenía su origen en el hecho de que sus padres y/o algún familiar son maestros, ingenieros médicos o contadores y al jubilarse les dejarán su plaza, por lo que ante la posibilidad de obtener un empleo optaron por una de estas carreras.
- Así mismo hay quienes refieren que sus padres les negaron su permiso y apoyo (económico y moral) para irse a estudiar a otra ciudad, argumentando para ello la imposibilidad económica para costearles los estudios en otro lugar, así como los peligros a los que estarían expuestos (más aún si se trata de hijas), por lo que, en consecuencia, con esa actitud, los padres impiden de alguna forma que sus hijos puedan cursar estudios en otro lugar alejado de la casa familiar. Así que ante estas condiciones los jóvenes se ven ante la disyuntiva de tener que seleccionar una carrera más acorde a su situación familiar, no así a sus expectativas profesionales (Mendoza Florez, 1994)

Factores económicos. En lo que se refiere a estos factores, algunos estudiantes plantean que, debido a su carencia de recursos económicos para poder cursar una carrera de nivel superior, por los gastos que ello implica, toman la decisión de estudiar alguna de las modalidades que se imparten en las instituciones tecnológicas.

Otra situación que también en la que también hacen énfasis los jóvenes es que, ante la dificultad para obtener un trabajo al egresar de otras carreras profesionales, optan por ingresar a instituciones donde tenga la posibilidad que el gobierno les otorgue una plaza de trabajo en alguna de las instituciones gubernamentales.

Así es como, posteriormente después de haber mencionado algunos de los factores que influyen a los jóvenes a seleccionar su carrera, nos podemos dar cuenta que en el proceso de

elección profesional pueden intervenir numerosos factores, los cuales en ocasiones suelen ser determinantes al tomar una decisión de este tipo y para la cual el individuo también requiere de ayuda de personal capacitado, por lo que quién mejor para prestar esa atención especializada que el servicio de orientación vocacional de las escuelas secundarias o preparatorias que con ese carácter se incluye en esos niveles educativos. (Mendoza Florez, 1994).

Perspectiva. En la actualidad el desarrollo humano es un punto importante para cada persona ya que, los diferentes factores que interviene en cada país ya sea de manera nacional e internacional. las diferentes teorías que se encuentran de las cuales podemos hacer mención una de ellas es la psicosocial, que esta nos plantea que algunos puntos importantes para Erikson y que estos mismos influyen en el desarrollo humano es lo social y con esto podemos observar dos factores y de los cual haremos mención uno de los primeros es el intrínseco cual nos menciona que son las motivaciones, conductas, sentimientos, libertad, seguridad, afecto.... El segundo es el extrínseco y aquí ya vemos un poco más lo social, familiar, entre otros factores.(Hernández Medrano & Jiménez Lugo , 2009).

Ahora miremos como para muchos de nosotros que nos encontramos cursando una carrera, estamos a mitad del camino; muchos siguen con el apoyo de sus padres que están continuando para dar termino a esa pequeña gran inversión que comenzó aproximadamente 15 años claro hablando en materia de educación, mientras muchos otros comenzamos a invertir nosotros para “nosotros” mismos, en ambos las perspectivas son las de la superación, el enriquecimiento ideológico, practico y claro monetario; todo esto para tener una vida plena, estable y cómodamente gustosa.

La visión más aproximada al término de la carrera para todos será el comienzo e inclusión a la vida laboral enfocada a nuestra materia de estudio, comenzaremos a forjar una vida propia, en donde nuestros principios serán cubrir todas nuestras necesidades básicas, así como aquellas no tan básicas. Algunos tomaran caminos diferentes, trabajaran de tiempo completo y el trabajo para ellos será lo esencial, otros trataran de exigir mayor conocimiento continuaran complementando su carrera ya sea, para tener un mejor nivel socioeconómico o simplemente por el placer que les dará no dejar de aprender; unos más harán posibles ambas cosas, estudiaran, trabajaran y como todos los demás siempre trataran de buscar más, MAS como sinónimo de abundancia en todos los sentidos.

Se cree que para todos existe un futuro diferente, así como sus pensamientos, perspectivas y definiciones distintas para una carrera y vida futura. En ella para varios existirá y se tomará en cuenta la necesidad de un ahorro y una inversión que trate de dejarnos lo que una vez nosotros invertimos. También se buscará una vida sana, plena y satisfactoria.(Cleofas Bartolo, 2013).

Ahora bien, si consideramos los cambios progresivos en el trabajo, el empleo, las tecnologías, la vida social y las perspectivas de las organizaciones para el desarrollo futuro de una sociedad de aprendizaje, surge la necesidad de reconceptualizar la idea de carrera y de desarrollo de la carrera. La nueva modalidad de empleo genera una nueva manera de entender la carrera desde el punto de vista objetivo. El empleo estable, asalariado y con funciones profesionales perfectamente delimitadas, está siendo reemplazado por formas más flexibles que no garantizan una seguridad laboral a largo plazo e influyen el sistema de seguridad social en su conjunto.

Como las nuevas carreras son más fragmentadas, se tornan cada vez más comunes, y necesitan de una asistencia apropiada mediante la orientación y el asesoramiento durante las transiciones de la carrera. Bajo el entendimiento subjetivo de la carrera, es necesario preguntarse cómo los individuos dan sentido a sus carreras, a sus historias personales y a las capacidades, actitudes y creencias que han adquirido. (Arnold & Jackson, 1997, págs. 427-433)

Otro enfoque sugiere que no se trata sólo de adquirir capacidades propias de la carrera, sino de construir una identidad de la carrera (Meijers, 1998). Este último es similar al enfoque constructivista y socio-dinámico (Peavy, 2000) que enfatiza el hecho de que los individuos construyen su propia personalidad dentro de su marco social, teniendo en cuenta la integridad, la capacidad, la identidad, la creación personal y la transformación. En referencia al trabajo, al empleo o la falta del mismo, la pregunta es "¿de qué voy a vivir? Y ¿cómo mi empleo o mi trabajo, o su falta, encajan e influyen en mi plan de vida o mi carrera?" La carrera debe entenderse como una estrecha conexión entre la vida y el trabajo, y la planificación de la carrera está vinculada con la planificación de la vida o mejor dicho, su administración. El desarrollo de la carrera debe combinarse con la planificación total de la vida. La orientación y el asesoramiento deben apoyar el desarrollo de las capacidades de planificación de la vida, que preparan a las personas para lidiar con situaciones de vida permanente cambiantes a nivel social e individual. En la elección de la carrera o del trabajo, se debe considerar el concepto personal y otorgar a la persona una identidad social significativa, que le permita desempeñarse productivamente dentro de la comunidad y, por lo tanto, convertirse en un ser autosuficiente, exitoso, satisfecho, estable y sano en el plano personal. (Savickas, 2000).

El desarrollo de la carrera debe entenderse ahora como un proceso de aprendizaje experimental que evoluciona a lo largo de nuestras vidas y combina, según Watts, tres áreas principales:

- Una conciencia de sí mismo prepara y ayuda a los individuos a desarrollar valores personales, seguridades, potenciales y aspiraciones que lleven al desarrollo propio para construir el significado personal de una vida valorada y satisfactoria, y posibilite un equilibrio entre el trabajo y los otros roles de la vida.
- Una conciencia de las oportunidades que permita identificar y analizar las oportunidades disponibles de empleo, educación y formación, evaluarlas de acuerdo a los objetivos personales de vida y a las posibilidades de acceso a las mismas.
- El aprendizaje de transición y decisión construye la capacidad del individuo de transferir sus conocimientos para poder lidiar con situaciones de vida impredecibles.

El desarrollo de la carrera es el proceso de manejo del aprendizaje y del trabajo en el transcurso de la vida (Watts & Sultana, 2004). Los servicios de desarrollo de la carrera, independientemente de su ubicación y estructura organizativa como programas educativos de la carrera, como servicios de asesoramiento educativo o de la carrera, o como servicios de empleo, deben combinar las tres áreas principales para el desarrollo mencionadas previamente, y por lo tanto asistir en el desarrollo del potencial humano y de una base sólida de recursos en las comunidades y sociedades.

El Plan de Carrera Empresarial es una herramienta que permite proyectar y trazar diferentes áreas de desarrollo personal con el fin de planear el camino a convertirse en un profesional.

Es por eso que, ante la necesidad y preocupación como persona y estudiante de forjar un futuro, existen motivaciones intrínsecas y extrínsecas, como fuerzas que impulsan a

realizar acciones y tomar actitudes frente a lo que me corresponde hoy, como estudiante, y en el día de mañana, como futuro profesional.

De acuerdo con el diccionario de la real academia española perspectiva (Real Academia Española, 2016) 1. f. Sistema de representación que intenta reproducir en una superficie plana la profundidad del espacio y la imagen tridimensional con que aparecen las formas a la vista. 2. f. Obra o representación ejecutada en perspectiva. 3. f. Panorama que desde un punto determinado se presenta a la vista del espectador, especialmente cuando está lejano. 4. f. Apariencia o representación engañosa y falaz de las cosas. 5. f. Punto de vista desde el cual se considera o se analiza un asunto. 6. f. Visión, considerada en principio más ajustada a la realidad, que viene favorecida por la observación ya distante, espacial o temporalmente, de cualquier hecho o fenómeno. 7. f. Contingencia que puede preverse en el curso de algún negocio. U. m. en pl. 8. m. y f. p. us. Persona especializada en el estudio y representación gráfica de la perspectiva (|| sistema de representación). 9. adj. Perteneciente o relativo a la perspectiva (|| sistema de representación).

Para nuestro trabajo la perspectiva de carrera empresarial, se basan en como desde los colegios de localidad virgen y turística la orientación vocacional y/o profesional influye a los estudiantes para que se proyecten en el futuro desarrollando una carrera empresarial.

Colegio. El colegio es la organización de la que se han dotado las sociedades modernas, para llevar a cabo los procesos de enseñanza aprendizaje de sus miembros más jóvenes.

La razón básica de su existencia es pues, la posibilidad de ofrecer de manera continua, experiencias educativas interesantes a juicio de la sociedad. Y aunque su función

educativa la comparte con otras instituciones sociales como la familia, la iglesia, etc. ...es en la escuela, y por razones estructurales de la propia sociedad (incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la reducción del número de miembros de la familia, la profesionalización del servicio del hogar, etc.), donde se deposita, cada vez más, la responsabilidad de socializar a los individuos, proporcionándole el suficiente bagaje de conocimientos y valores, que asegure una integración correcta en la sociedad. Es ésta, la dimensión conservadora de la tarea educativa.(Agudo & Rodriguez, 2004)

Para Sabater La sociedad prepara a sus miembros del modo que le parece más conveniente para su conservación, no para su destrucción... el grupo impone el aprendizaje como un mecanismo adaptador a los requerimientos de la colectividad.(Sabater, 1997)

Desde la perspectiva de (Santos Guerra, 1994)la escuela es una institución peculiar, diferente a cualquiera otra, con una gran fuerza social y cultural, sobre la que tradicionalmente se ejerce una fuerte presión social para que desempeñe objetivos múltiples, complejos y variados y, a veces contradictorios.

La escuela o colegio es un centro donde existen un intercambio de información, educación, costumbres, gustos entre otros. Es aquí donde se forman a las personas y sus caracteres. La escuela es muy importante para el desarrollo de la vida de los individuos. Porque es aquí donde se enseñan a convivir con personas diferente a la familia.

Carreras empresariales. En nuestro trabajo definiremos las carreras empresariales de pregrado que a nuestro parecer tiene más acogida en los jóvenes, o que en la actualidad son las que más se estudian; como son:

- Administración de Empresas.
- Administración Financiera.

- Administración Hotelera.
- Administración Industrial.
- Contaduría Pública.
- Economía.

Administración de Empresas: La administración de empresas es una actividad que esta predestinada a organizar los recursos empresariales, el talento humano y recursos materiales, en pro de la consecución de sus objetivos. Para ello se realiza un plan estratégico en miras a la misión a largo plazo que la organización se propone. Para planificar se deben tomar en cuenta las fortalezas y debilidades de su entorno tanto como externo como interno.

La administración de empresa busca producir con el mínimo costo el máximo beneficio, siendo sus claves de acción, la eficiencia, la eficacia, la organización, la investigación, las ideas innovadoras y la toma de decisiones.

Modernamente el ambiente cambiante y altamente competitivo en que las empresas desarrollan su existencia, obliga para subsistir y crecer, que los administradores de empresas estén permanentemente informados de las nuevas necesidades de los usuarios o consumidores, de las normas legales vigentes, de los avances tecnológicos, de los cambios en la competencia, para ir organizando y reorganizando sus propios recursos, a través de la estructura empresarial y de las estrategias o caminos escogidos para alcanzar sus fines.

Una vez hecha la planificación y puesta en marcha de la acción empresarial, debe ejercerse el proceso de control, que consiste en comparar el rendimiento real con el esperado, no solo en cuanto a las ventas y réditos obtenidos, sino también en cuanto al desempeño del personal o a la calidad de lo producido. De ser necesario, deben realizarse actividades correctivas.(De conceptos, 2008)

A continuación, se describe el perfil de un administrador de empresas en el ámbito profesional y ocupacional.

Perfil Profesional.

- Planear y organizar la utilización de los recursos técnicos y financieros para lograr los objetivos deseados.
- Dirigir y orientar el recurso humano de la organización hacia el logro de los objetivos preestablecidos.
- Diseñar y utilizar eficientemente las técnicas de control y evaluación de las actividades administrativas.
- Comprender objetivamente la realidad humana y social del medio en que desarrolla su actividad profesional, actuando con un alto sentimiento de responsabilidad social y ética profesional.
- Tener capacidad y habilidad para asimilar, implantar e implementar sistemas y procedimientos que respondan a las necesidades de lograr y mantener una alta productividad de los recursos utilizados.
- Plantear y ejecutar la obtención de recursos y estar en capacidad de utilizarlos con tal racionalidad que puedan dar la mayor productividad.
- Ejercer su profesión como creador de empleo y de riqueza como profesional independiente(Programa Administración de Empresas, 2016)

Perfil Ocupacional

- Administrador de Empresas Industriales, Comerciales o de Servicios en los distintos niveles jerárquicos.

- Director de Relaciones Industriales, Jefe de Recursos Humanos o Jefe de Personal, según el tamaño y estructura de la Empresa.
- Jefe o Coordinador de programas de desarrollo y entrenamiento de personal, Director Administrativo y/o Jefe de Servicios Generales.
- Director Financiero o Asistente Financiero, según el tamaño de la empresa.
- Director o Coordinador de proyectos de inversión de empresas privadas en los distintos campos de la economía nacional.
- Administrador de Almacenes e Inventarios en medianas y grandes empresas.
- Asesor empresarial en aspectos administrativos.
- Gerente de sus propias empresas.(Programa Administración de Empresas, 2016)

Administración Financiera: El autor Oscar G. Montalvo define de la siguiente manera: “La Administración Financiera trata principalmente del dinero, como la variable que ocupa la atención central de las organizaciones con fines de lucro. En este ámbito empresarial, la administración financiera estudia y analiza los problemas acerca de(Montalvo Claros, 2003):

- La Inversión
- El Financiamiento
- La Administración de los Activos.

Por su parte Alfonso Ortega Castro: “La Administración Financiera se define por las funciones y responsabilidades de los administradores financieros. Aunque los aspectos específicos varían entre organizaciones las funciones financieras clave son: La Inversión, el Financiamiento y las decisiones de dividendos de una organización. Los fondos son obtenidos de fuentes externas e internas de financiamiento y asignados a diferentes aplicaciones. Para las fuentes de financiamiento, los beneficios asumen la forma de rendimientos reembolsos,

productos y servicios. Por lo tanto, las principales funciones de la administración financiera son planear, obtener y utilizar los fondos para maximizar el valor de una empresa, lo cual implica varias actividades importantes. Una buena Administración Financiera coadyuva a que la compañía alcance sus metas, y a que compita con mayor éxito en el mercado, de tal forma que supere a posibles competidores.(Ortega Castro, 2003)

Perfil Profesional.

Es un profesional con capacidad de diagnosticar, innovar y gestionar al interior de las organizaciones, proyectos de distinto orden, con el propósito de alcanzar óptimos niveles de desempeño.

Perfil Ocupacional

El profesional en Administración Financiera está en capacidad para desempeñarse en cargos directivos a nivel empresarial, crear empresas, liderar proyectos de investigación, participar en procesos de mejoramiento sostenible y lograr mayor competitividad en las organizaciones.(Universidad de Santander, 2016)

El profesional en Administración Financiera de la Universidad de Santander puede desempeñarse en organizaciones empresariales en cualquiera de los siguientes cargos y ejecutando acciones como las siguientes:

- Gerente o Director General
- Consultor Financiero
- Gerente Financiero
- Director de Presupuestos
- Director de Tesorería
- Director de Planeación

- Analista Financiero
- Jefe o Director de Control Interno
- Director Administrativo y Financiero
- Director de entidades
- Director de Recurso Humano(Universidad de Santander, 2016)

Administración Hotelera. El objeto de la carrera Administración Hotelera es la administración, la gestión, y la creación de empresas de servicios turísticos y hoteleros.

Basándose en la capacidad de comprender, describir y analizar el entorno socioeconómico de la actividad turística del país. Con aptitud para el ejercicio de la gestión y la gerencia de empresas turísticas, hoteleras relacionadas con el ocio y el tiempo libre. Teniendo como marco de acción los principios y valores, éticos, morales y humanistas con sentido crítico y reflexivo de la sociedad.(Orienta Universia, 2016))

Si bien los hoteles existieron desde antes que surja este nuevo modo de comercio, pero bien es sabido que en la actualidad la administración Hotelera utiliza métodos que resultan mucho más eficientes y eficaces que en muchas otras épocas. Además, es importante que tengamos en cuenta que, en muchas regiones y países del mundo, el turismo resulta una alternativa para la solución de aquellos problemas que pueden ser ocasionados por los desequilibrios desfavorables reflejados en los balances de pago.

Generalmente, los modelos de marketing turístico y la plantación estratégica, son aquellos factores considerados como los más importantes a tener en cuenta y los que resultan fundamentales para desarrollar mediante la Administración Hotelera. Además, la administración hotelera también debe prestarle mucha atención a la gerencia financiera ya que, por lo general, aquellas empresas hoteleras que no poseen un sistema eficiente en cuanto a su administración

suelen dejar de lado la formulación de presupuestos del capital de la misma y también los cronogramas correspondientes a las inversiones. Administración-hoteler-administradores De esta manera, el valor que posee la administración hotelera, junto con su eficacia suele ser muy poco considerado en la actividad turística. El concepto de administración hotelera tiene origen desde la función básica que posee un administrador de empresas y es importante que se considere que se encuentra inicialmente limitada a la planificación y a la distribución eficientemente realizada de todos los fondos necesarios para cubrir aquellas operaciones que le corresponden a un negocio empresario de este estilo.(Gestión y Administración, 2016).

Perfil Profesional.

El profesional está en capacidad de analizar e interpretar el entorno nacional e internacional, para implementar estrategias de internacionalización empresarial con base en los aspectos claves del comercio exterior y de la gerencia y negociación internacional.

- Conoce los procesos y sistemas de acreditación de la calidad en el sector turístico y hotelero.
- Estudia y practica una segunda lengua, incrementando así las posibilidades de éxito del egresado al enfrentarse a un mundo cada vez más globalizado.
- El egresado del programa de Administración Turística y Hotelera será un profesional con proyección nacional e internacional, con amplios saberes en el campo de la administración, y en particular, las relacionadas con el sector turístico, con una amplia fundamentación científica y humanística; capacidad de liderazgo, emprendedor, creativo y compromiso ético.

Perfil Ocupacional

De acuerdo con la formación recibida en el programa el Profesional en Administración Turística y Hotelera podrá desempeñarse adecuadamente en:

- Participación, conjuntamente con equipos multidisciplinarios en los planes de desarrollo regional nacional o local pertinentes a fortalecer el sector.
- Asesorar entidades públicas o privadas que tengan por objeto la gestión o planificación de actividades turísticas.
- Administrar organizaciones turísticas en cualquiera de los eslabones de la cadena productiva: agencias de viaje, hoteles, restaurantes y bares, complejos turísticos, organizaciones de tiempo compartido, empresas de transporte, centros de convenciones, museos, áreas protegidas y demás que tengan como finalidad las actividades recreativas, la hospitalidad y la gastronomía.
- Consultorías en actividades relacionadas con la gestión, le marketing o la planificación del sector Turístico-Hotelero.

Administración Industrial. Las tendencias mundiales del desarrollo, en especial las promovidas por la economía global, exigen transformaciones en la educación, lo cual invita a los responsables a repensar los programas académicos en términos de renovar sus estructuras curriculares, contenidos y temáticas acordes con los nuevos acontecimientos, así como a reflexionar en propuestas innovadoras.

Las teorías administrativas, que interpretaron la organización productiva desde un esquema operativo e instrumental, se reconocieron como la Administración Científica; posteriormente, las teorías ponen su mira en los enfoques humanistas en la empresa y su contribución a la productividad. Luego, la famosa teoría de sistemas hace su aporte cuando

interpreta las organizaciones como un todo integrado e interrelacionado, pero que se reconocen involucradas a su contexto social.

Con la introducción de lo social, la administración asume las influencias de los enfoques posmodernistas donde la realidad es cambiante, inestable, impredecible, en constante transformación y que emerge desde lo local. Esta concepción aunada a los efectos sociales que ha dejado el neoliberalismo y la expansión de capital, son condiciones que han suscitado a lo largo del planeta diferencias sociales y focos crecientes de poblaciones pobres. Es en este nicho de pensamientos e influencias, donde las organizaciones empresariales adoptan la Responsabilidad Social.

Este es un panorama donde el Programa de Administración Industrial, acorde con su proceso evolutivo y en respuesta a los cambios contemporáneos, incorpora reformas y nuevos elementos a su estructura curricular inicial, con propiedad en la Administración de Empresas Industriales, campo del saber al cual se incluyen otras áreas del conocimiento como la producción Industrial, los sistemas de información y la social y humanística. De esta manera, manteniendo como referencia este propósito en el quehacer educativo, la nueva propuesta se orienta a reconocer los retos contemporáneos respecto a integrar acciones locales que permitan dar respuesta eficiente y eficaz a los retos que se plantean desde los sistemas globales.

Así mismo, es pertinente el programa de Administración Industrial porque responde, no solo a influencias globales, sino también a las condiciones socioeconómicas del país, cuando se acepta la urgente necesidad de dinamizar el sector productivo con la creación de nuevas empresas transformadoras de productos y/o servicios. Igualmente, forma profesionales calificados para dar soluciones empresariales desde la administración, la producción y los sistemas de información; y prepara profesionales capaces de generar su propia unidad

empresarial, personas para desempeñarse en organizaciones de diversa índole.(Universida Pedagógica y Tecnológica dem Colombia, 2016)

Perfil Profesional:

Un Administración Industrial es un profesional con calidad humana, sensibilidad social, capacidad científica y crítica, provisto de los fundamentos, conceptos y teorías propios de la administración, la producción y los sistemas de información, capaz de aceptar los retos y oportunidades de las distintas organizaciones. Las fortalezas en estas áreas de formación, le permiten ser innovador y proponente para la gestión y creación de unidades de negocios empresariales; responder a los cambios y transformaciones del entorno organizacional; orientar las acciones productivas y dar soluciones informáticas de apoyo a la gestión empresarial.(Universida Pedagógica y Tecnológica dem Colombia, 2016).

Perfil Ocupacional

El Administrador Industrial puede desempeñarse como(Universida Pedagógica y Tecnológica dem Colombia, 2016):

- Gerente o administrador de empresas u organizaciones y/o director de las áreas de gestión.
- Asesor y consultor de empresas en las áreas de gestión empresarial.
- Analista de la información contable y financiera para la toma de decisiones.
- Interventor de proyectos de desarrollo tecnológico y empresarial y de sistemas de producción industrial.
- Administrador, supervisor y desarrollador de soluciones informáticas para la gestión en los diferentes procesos empresariales.
- Gestor de proyectos de desarrollo empresarial y tecnológico.

Contaduría pública. La Contaduría Pública es una actividad profesional que requiere el cursar una Licenciatura de esta naturaleza en una universidad o en un centro educativo de nivel superior. Por tanto, la Contaduría Pública es aquella actividad profesional desarrollada por Contadores Públicos, que son personas estudiosas de la contabilidad y que, mediante el paso por la universidad, adquieren los conocimientos necesarios para obtener el título correspondiente y ejercer la profesión.

Actividad profesional que desarrolla la técnica contable a través de un proceso lógico, obteniendo información financiera comprobable y proporcionando medios de control sobre las operaciones realizadas por cualquier entidad económica.(Elizonso López, 1990)

Perfil profesional

Los profesionales en Contaduría Pública, son profesionales competentes en la dirección y desarrollo de sistemas de información contable, la gestión organizacional y el ejercicio del control social como garante de la fe pública en organizaciones públicas y privadas con sentido ético y responsabilidad social.(Universidad Militar Nueva Granada, 2016)

Perfil laboral

El profesional en Contaduría Pública está en la capacidad de:

- Orientar procesos relacionados con la emisión y análisis de reportes contables financieros y no-financieros destinados a diferentes usuarios y grupos de interés.
- Proponer desarrollos en las áreas de impuestos, auditoría externa e interna, sistemas contables, contabilidad internacional y control.
- Participar en el diseño de herramientas gerenciales relacionadas con el control y la gestión financiera de las entidades y grupos empresariales.

- Identificar problemáticas y proponer soluciones relacionadas con los métodos de medición y valoración contables empleados en contextos nacionales e internacionales.
- Contribuir a los diversos procesos de administración, gestión y desarrollo que adelantan las organizaciones sociales y empresariales. (Universidad de Bogotá Jorge tadeo Lozano, 2016)

Economía. La carrera profesional de Economía para el sector empresarial. Tiene por objetivo ampliar la capacidad de desarrollar y gestionar los recursos económicos y financieros de las empresas, en una economía con múltiples oportunidades y riesgos, así como diseñar y evaluar los proyectos y los programas que estas se proponen implementar.

En cuanto a la Economía del sector público. Busca desarrollar habilidades para el diseño, la formulación y la evaluación de las políticas públicas, los programas y los proyectos de inversión, en un contexto de restricciones en el presupuesto público, así como para establecer las medidas más adecuadas que permitan garantizar el funcionamiento más eficiente de los mercados.

Las teorías Económicas orientan a profundizar en el profesional los fundamentos teóricos de la disciplina económica, a fin de que sea capaz de formalizar y modelar el comportamiento de la economía nacional e internacional, y proyectar su posible trayectoria. (Universidad del Pacífico, 2016).

Perfil profesional

Los economistas están en la capacidad de:

- Aplicar las diferentes teorías de la disciplina con el fin de planear, formular y evaluar eficientemente el proceso productivo, distributivo, y de consumo de la Región y del País.

- Caracterizar la problemática económica y social a nivel local, departamental y Nacional y darle las explicaciones científicas pertinentes, con el fin de sugerir los planes que conduzcan a la solución de los mismos.
- Formular y evaluar proyectos de Desarrollo Económico y Social tanto para el sector público como para la empresa Privada.
- Evaluar los impactos microeconómicos y macroeconómicos generados por variaciones en las condiciones socio- económicas y/o de las políticas interna o externa de las empresas del sector público y privado.
- Desarrollar la capacidad de análisis y discernimiento en todos los aspectos relacionados con el ámbito del comercio internacional que le permita sugerir y participar en la elaboración de estrategias adecuadas para darle solución a la problemática que surge de las relaciones internacionales.
- Aplicar los conocimientos y habilidades en la formulación y evaluación de proyectos y diagnosticar la situación financiera en el corto y en el largo plazo a nivel de la gestión pública y privada.(Universidad de Cartagena, 2016)
-

Perfil ocupacional

Los Economistas pueden desempeñar, entre otros, los siguientes cargos:

- Director y ejecutor de proyectos económicos.
- Director y ejecutor de proyectos de las empresas públicas y privadas.
- Analista del entorno económico y de la información estadística en la empresa pública y privada.

- Gerente de institutos descentralizados que pertenezcan a los ministerios de Desarrollo Económico, Comercio Exterior, Trabajo y seguridad social y demás institutos relacionados.
- Asesor de asuntos monetarios.
- Asesor de gremios y demás sectores de la producción, nacionales y extranjeros.
- Director de Hacienda Pública Nacional, Departamental y Municipal.
- Jefe de Planeación a nivel Nacional, Departamental, Municipal y Empresarial.
- Director y/o jefe de presupuesto a nivel Nacional, Departamental, Municipal y Empresarial.
- Director financiero de empresas públicas y privadas.
- Asesor y consultor empresarial en los temas económicos y financieros.
- Docente e investigador en Centros y Departamentos de investigación.
- Continuar con efectividad su formación avanzada (Posgrados).(Universidad de Cartagena, 2016)

Demografía de Cartagena. En las últimas tres décadas Cartagena ha sido una de las ciudades colombianas con mayor crecimiento económico y demográfico. Visto desde una perspectiva de larga duración, se trata, tal vez, de la época en que ésta ha tenido mayor crecimiento desde la independencia. Sin embargo, la repartición de esa prosperidad ha sido muy desigual. Es por esa razón que entre las 13 principales ciudades colombianas Cartagena tiene, junto con Barranquilla, los porcentajes más altos de personas pobres. Por lo tanto, en el análisis del censo del 2005 hemos enfatizado en la discusión sobre la pobreza en la ciudad, las características de las personas que se encuentran en esa situación, su ubicación física, su composición étnica, escolaridad, entre otras variables.

En la primera década del siglo xxi, Cartagena se ha beneficiado de un auge sin precedentes en la construcción de viviendas privadas de lujo, estratos 5 y 6, localizadas en la Comuna 1, que incluye a Castillogrande, Bocagrande, el Centro,

El Cabrero, Marbella, Crespo y Cielo mar, esta última en el sector de La Boquilla. Entre el 2000 y el 2007, la tasa de crecimiento promedio anual de los metros cuadrados aprobados para construir en Cartagena, 45,2%, superó el promedio nacional y el de cada una de las cuatro principales ciudades del país.

La actividad portuaria de la ciudad también se encuentra en una magnífica posición. Desde el 2008, Cartagena se convirtió en puerto de embarque para una ruta de cruceros que navega en la costa norte de Suramérica (Cartagena-Santa Marta-Curaçao-Aruba-Colón-Cartagena) y cada año más de 60.000 turistas llegan por barco a visitarla. En cuanto a la carga, por la zona portuaria local en el 2007, medido por valor, salieron el 42,4% de las exportaciones nacionales. Ese mismo año entre los puertos marítimos, y medido por valor, Cartagena, con el 26,8%, fue el que más importaciones recibió.

El buen desempeño económico de Cartagena en las décadas recientes se ha reflejado en el crecimiento de la población local. Desde el censo de 1964, la población cartagenera ha crecido por encima de la del país y por encima de la de las cuatro principales ciudades. Infortunadamente, no todos los indicadores reflejan un desempeño tan notable como el que ha tenido la ciudad en los sectores turístico, portuario e industrial.

En el censo de 2005 se estableció que la población de Cartagena era de 892.545 habitantes, siendo la segunda ciudad de la costa Caribe, a este respecto, después de Barranquilla. Estas dos ciudades conforman el 9,9% y 12,6% de la población de esta región Caribe,

respectivamente. Cartagena es la quinta ciudad con mayor población en Colombia, después de Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla.(Aguilera Díaz & Meisel Roca, 2009).

Perfil sociodemográfico de la ciudad de Cartagena. A

continuación, describiremos el perfil sociodemográfico básico de la ciudad de Cartagena, características básicas de la población e indicadores relacionados con salud y educación basado sobre el censo de 2005.

La población de Cartagena era de 875.730 habitantes según el censo demográfico de 2005, lo que representaba aproximadamente el 2,2% de la población total del país. El 36,5% de esta población era afrodescendiente y, de hecho, en esta urbe se concentraba el 7,4% de todos los afrodescendientes del país.

El derecho a la salud está reconocido en numerosos instrumentos de derecho internacional, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. También ha sido incorporado en tratados de derechos humanos de carácter sectorial, por ejemplo, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. Por lo tanto, las políticas que aseguren el ejercicio de este derecho deben considerar como base estos instrumentos, y afrontar el desafío de incorporar las prácticas ancestrales de los pueblos indígenas, lo que incluye el control de sus territorios y el mantenimiento de sus ecosistemas.(CEPAL, 2007)

La situación de Cartagena frente a las ciudades principales de Colombia no es alentadora respecto al tema de la pobreza y las variables relacionadas con el desarrollo urbano. Al interior de la ciudad, a través de sus barrios, es posible encontrar concentraciones específicas de estos fenómenos que manifiestan la gravedad de las condiciones de algunos barrios frente a la situación favorable de unos pocos.

La pobreza urbana en Cartagena es un problema que supera lo que se puede observar en las principales ciudades del país. Además, se ha encontrado que las personas pobres no sólo se encuentran concentradas espacialmente en sitios específicos de la ciudad, sino que además no cuentan con las condiciones sociales y las oportunidades necesarias para superar esta situación, lo que lleva a que permanezcan en un círculo de pobreza permanente y se les sea más difícil salir de este.

Estructura de la población por edad y sexos. Para nuestra investigación es importante conocer la composición de la población por edades es vital para el crecimiento económico, pues ello influye en la distribución de los recursos y en las necesidades de inversión. Además, afecta el porcentaje de población económicamente activa. Cartagena en las dos últimas décadas ha venido experimentado cambios en la estructura de edades de la población, con tendencia a envejecerse debido a la menor tasa de natalidad.

En la actualidad la ciudad tiene una mayor población en edad de trabajar y producir y una menor población dependiente. Estos cambios en la estructura de edades implicarán cambios sociales y económicos que afectarán la demanda de servicios educacionales, de salud, vivienda y productos de consumo final. (Aguilera Díaz & Meisel Roca, 2009)

Educación. Un hecho de mucha importancia es que en los últimos 32 años Cartagena ha mejorado en 4,5 puntos el promedio de años aprobados para la población entre 15 y 64 años, al pasar de 5,2 años de estudio en 1973 a 9,7 en el 2005, superior en 1,5 años a la del promedio del país que llegó a 8,2 años de estudios.

Otro indicador importante para medir el nivel educativo es la tasa de analfabetismo de la población mayor de cinco años. En Cartagena el analfabetismo disminuyó 8,7 puntos porcentuales entre 1973 y 1993, al pasar de 16,7% a 8,0%. A partir de 1993 la

situación no mejoró. Además, en el 2005 Cartagena presentó la segunda tasa de analfabetismo más alta entre las seis principales ciudades colombianas (8,6%).(Aguilera Díaz & Meisel Roca, 2009)

Análisis demográfico de la localidad de la virgen y turística. El distrito turístico y cultural de Cartagena de Indias tiene una extensión total de 623 km², correspondientes a tres localidades⁶: la De la Virgen y Turística, la Industrial de la Bahía y la Histórica y del Caribe Norte. La primera es la más extensa, con 371 km²; la segunda se extiende a lo largo de 89 km², y la tercera ocupa los restantes 162km².

Adicionalmente, de acuerdo a la organización territorial del distrito, las localidades están conformadas por otros entes territoriales llamados Unidades Comuneras de Gobierno (UCG), tanto urbanas como rurales, a su vez conformadas por agrupaciones de barrios.

El municipio está conformado por un total de 181 barrios, de los cuales 15 están ubicados en zonas rurales. Con una población total de 1'069.7558 habitantes, la densidad promedio del municipio es de 1.717 habitantes por km². A nivel de localidades, la Industrial de la Bahía es la de mayor densidad poblacional, con 3.898 hab/km², seguida por la Histórica y del Caribe Norte con 2.398 hab/km², y la De la Virgen y Turística con la menor densidad, 901 hab/km².

La localidad De la Virgen y Turística, son 34 los barrios que la conforman, 28 urbanos y 6 rurales. Una característica de esta localidad: es la que enfrenta los peores indicadores sociales. No sólo es la que concentra el área rural más alta, sino también la que mayor porcentaje de población sisbenizada presenta, especialmente en los niveles más bajos adicionalmente, es la localidad en donde existe el menor número de canchas deportivas y centros comerciales.

Otro aspecto relevante es que en esta localidad es donde se encuentra la mayor población en el estrato 1, además es la localidad que concentra los niveles más bajos en educación.

También hay que decir que la localidad 2, es la localidad con más pobreza en la ciudad de Cartagena, ya que su población vive con menos de la mitad de un salario mínimo mensual legal vigente, en el mes. (Perez V & Salazar Mejía, 2007).

Institución Educativa Soledad Acosta de Samper.

Reseña histórica. A partir de la expedición de la resolución 0849 del 30 mayo de 2002, el Liceo Soledad Acosta de Samper se fusiona con las escuelas Emiliano Alcalà Romero, Escuela Mixta de San Fernando y Ana María Pérez de Otero. Constituyéndose en una institución Mixta llamada Institución Educativa Soledad Acosta de Samper, bajo la dirección de la licenciada Aura Beatriz Castro Rodríguez.

Esta institución actualmente ofrece los niveles de educación preescolar, básica y media.

En el mes de enero de 2003 se construyen dos aulas para la ampliación de la cobertura estudiantil.

Estas dos aulas fueron el esfuerzo de la rectora de la institución, Junta Directiva, de la Asociación de padres de Familia, aporte de los Docentes, actividades y colaboración de editoriales.

En el mes de febrero de 2003 la Alcaldía construye la unidad sanitaria para los varones.

Con la fusión de la institución tuvo la necesidad de ampliar el gobierno escolar. En el año 2004 se emprende el proyecto “Dejando Huellas” liderado por la licenciada Ana Otilia

Marrugo de Voz, los estudiantes y directores de grupos de grado 11º, quienes con recursos de actividades diversas dejan a la institución en el patio de banderas una tarima con trecho para los diferentes eventos culturales-cívicos y sociales que se efectúen en la institución.

Recurso físico. Los recursos físicos están formados por la planta física, material didáctico, mobiliario y equipos de oficina.

La funcionalidad y buen uso de los recursos mejora la eficiencia; se adecuan biblioteca, salón de actos, baños y algunas aulas teniendo en cuenta un número de personas que las utilizan.

Eficiencia Externa. La institución educativa Soledad Acosta de Samper se encuentra ubicada geográficamente , en el barrio Blas de Lezo, sede secundaria, cuyas secciones de preescolar y primaria fusionadas en el segundo semestre de 2002, están localizadas en los barrios San Fernando y el Socorro; a su alrededor se hallan Los Ciruelos, La Consolata, El Carmelo, El Rubí, San Pedro, Santa Lucia, Santa Mónica, La Plazuela, Las delicias, El Milagro, La Centra, La Castellana, La Sierrita, Ciudad de Medellín, Camilo Torres, Simón Bolívar, Once de noviembre, de donde proviene el 905 de la población estudiantil y el 10% restante de otros barrio, poblaciones cercanas como Turbaco-Arjona, Clemencia, Bayunca y otros, condiciones que resultan favorables para conseguir logros en el proceso académico y comunitario. La estabilidad e integración familiar se ve afectada en un alto porcentaje debido a hogares padres separados, madres solteras, padres y madres ausentes y otros al cuidado: de abuelos, tíos y parientes y de personas con quienes no tiene ningún lazo de consanguinidad.

Los niveles educativos de la población son satisfactorios, ya que, los índices de analfabetismos son reducidos porque la mayoría de sus habitantes han cursado la básica y media y algunos han logrado terminar sus estudios superiores.

A pesar de las características se presentan muestras de falta de civismo, solidaridad y buenas costumbres.

Hay sitios de recreación para adultos, pero no existen parques infantiles, zonas verdes y espacios apropiados para otras actividades.

La situación socioeconómica de la población se considera baja y media baja porque sus ingresos oscilan entre 1 y 3 salarios mínimo mensuales legales vigentes, pero se considera el número de desempleados que vive de la economía informal.

5. Estado del arte.

El medio actual está sufriendo muchos cambios y transformaciones, el mundo teórico, social y económico no ha sido la excepción. En cuanto a la orientación profesional encontramos dos cambios sustanciales: el primero se basa en que hay que crear nuevos escenarios para la interacción interdisciplinar y transdisciplinar mediante una nueva dialéctica interdependiente; desde este punto de vista se impone un orientador que sea capaz de repensar la orientación profesional.

El segundo cambio hace referencia a cambios en el mundo del trabajo y cambios en el uso del tiempo libre.

De acuerdo con el Dr. John D. Krumboltz de la Universidad de Stanford, plantea que en estos tiempos es necesario hacer nuevas consideraciones que se relaciona directamente con los objetivos de la Orientación Vocacional, y también hay que tomar en cuenta los eventos fortuitos, casualidades y/o oportunidades que se dan alrededor de las personas, lo que ha ocasionado que se cree una teoría de la casualidad planificada. La cual se basa en que, los humanos nacen con características y predisposiciones diferentes en un tiempo y que en un espacio específico que ni siquiera sus padres pueden predeterminar. Además de eso crecen en un ambiente en donde ocurren muchos eventos fortuitos que proporcionan innumerables oportunidades de aprendizaje, tanto positivas como negativas.

Otro de los aspectos que se deben considerar es el convencimiento de que la Orientación abarca todo el ciclo vital. La Orientación Vocacional no es sólo para jóvenes en vida escolar, sino que también el adulto puede y debe tener acceso a ella. Tampoco la Orientación Vocacional puede ser abordada desde una manera unifactorial. Bradley y Cook (citados por

Claes, 2003) establecen que “La orientación vocacional, el servicio más antiguo de la orientación, está incorporando puntos de vista más holísticos en sus concepciones”.

Otra consideración importante fue la que definitivamente se reconoce que la denominación de Orientación Vocacional no significa que sólo se aborden problemas relacionados con la selección de tipo de estudio o la ubicación en un trabajo determinado, sino que la Orientación Vocacional debe ocuparse por aspectos integrales de la vida de las personas, así como también debe contribuir al desarrollo económico y social de los países, y que aun cuando se reconoce la naturaleza global de los problemas, las soluciones no pueden ser las mismas en cada país.

Al igual que en el Congreso realizado en Suiza, se propuso la búsqueda de un nuevo término que sustituya al de Orientación Vocacional y que dé una idea más exacta de lo que se trata. Algunos ponentes sugirieron Orientación para la Transición o para la Elección. Ya la Orientación Vocacional no es para una elección de carrera, es una elección a lo largo de la vida. En algunos casos una elección para la soledad, o para un compartir. La Orientación debe preparar a las personas para los períodos de transición en la vida de cada cual. Por ejemplo, la transición de estudiante a profesional, de empleado a jubilado, de empleado a desempleado, de empleado a subempleado, e incluso de soltero a casado, o de casado a divorciado.(González B & Lessire, 2005)

En el contexto latinoamericano el surgimiento de la orientación vocacional al igual que estados unidos su origen obedece a psicología y a factores económicos y sociales muy complejos que hace necesario que intervengan expertos de todas las ciencias sociales.

Uno de los factores más importantes que desencadenaron la aparición de orientación profesional en Latinoamérica fue concentración de las organizaciones que empezaron

a ver al hombre como un capital y el trabajo motivado como garante de productividad. En este sentido, y dejando de lado la honda diferencia de clases que lo tipifica, Brasil ha sido, como ariete de la industrialización capitalista, el iniciador de la orientación profesional. F. Seminerio (1978) fue uno de los historiadores de la especialidad, así como uno de sus pioneros seguido por el polifacético E. Mira y López, fundador del más completo Instituto de Selección y Orientación Profesional del continente

Es entonces cuando los psicólogos brasileños, los primeros en obtener reconocimiento legal de la profesión (1962) se apropiaron de la herencia intelectual e institucional de Mira y López, sobre todo de la Asociación Brasileña de Psicología Aplicada, nacida en 1949 y de la prestigiosa revista *Arquivos Brasileiros de Psicologia Aplicada*

En 1986 Ardila dice que en América Latina existen dos tipos de orientación vocación; básicas: la centrada en la estrategia clínica, que tiene en R. Bohoslavsky a su más típico exponente y otra, moderna y global, procuradora de un enfoque más integrativo que el de Bohoslavsky (basado en el psicoanálisis casi exclusivamente) y bien representada en la propuesta de A. Mansilla, de este autor podemos decir que combina elementos clínicos comportamentales, psicometría y estrategias de adaptación del counseling a la atmósfera social sudamericana. También recuerda Ardila que la trascendencia que los organismos estatales otorgan a la orientación (académica, vocacional-ocupacional, profesional y personal) se refleja en publicaciones importantes como *La orientación educativa y profesional en Chile, Guatemala, Panamá y Venezuela* (1967), por parte de la O. E. A. y en eventos como el Congreso Latinoamericano de Orientación, cuyas Memorias han sido publicadas por la Asociación Internacional de Orientación (1971). Como lo consigna G. Marín (1987), las psicoterapias psicodinámicas y la psicometría constituyeron, en la región, los puntos de consolidación de la

psicología y de los psicólogos, que se asumieron como psicómetras o como clínicos en sus conflictivos y precarios inicios.(Di Doménico & Vilanova, 2000)

6. Diseño metodológico.

6.1. Tipo de investigación

La metodología de esta investigación está encaminada a un estudio de caso, ya que este tipo de investigación tiene como objetivo estudiar a profundidad o detalle una unidad de análisis específica, tomada de un universo poblacional.(Bernal Torres, 2010, pág. 116)

Los estudios de caso, como método de investigación, involucran fases descriptivas y explicativas de los temas objeto de estudio, pero también se utilizan información tanto cualitativa como cuantitativa.

Y también será una fase analítica, porque examinaremos y haremos comparaciones entre tres variables que son la perspectiva de carrera empresarial, la orientación profesional y una variable psicosocial.

6.2. Recolección de la información.

Se utilizará el método cuantitativo, ya que, en nuestra investigación mediremos y manejaremos una población y una serie de grandes cantidades de datos los cuales tenemos que recolectar, tabular y analizar por medio de técnicas estadísticas para luego sacar conclusiones finales.

También se utilizará el método cualitativo porque manejaremos datos que no, nos será posible tabular y medir, sino, que tomaremos tantas cualidades como sea posible para describir y analizar.

Por lo tanto, la finalidad de esta investigación es Analizar los factores académicos-administrativos que permiten visualizar la orientación profesional como elemento

fundamental que permiten la escogencia de las carreras empresariales en los estudiantes de grado 11 de la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper.

Por último, la orientación profesional, que es un aspecto de suma importancia en nuestro proyecto, por medio del obtendremos las conclusiones referentes a la elección de los estudiantes de la institución sobre que estudiar.

6.3. Delimitación de la investigación

La ubicación geográfica de esta investigación se delimitará en un lugar específico de la ciudad de Cartagena de Indias:

- En la institución educativa institución educativa Soledad Acosta de Samper Se trabajará con el Plan Institucional de educación, Plan de estudio, Plan apoyo, Proyecto de orientación vocacional, entre otros documentos

Entrevistas → Las entrevistas que se le harán al personal encargado del área de trabajo social y psicología. Para nuestro caso será a la trabajadora social de la institución educativa Soledad Acosta de Samper.

7. Operacionalización de las variables

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES
CARRERA EMPRESARIAL	INDEPENDIENTE	:"Se define como "el curso o progresión vocacional del individuo a lo largo de su vida." O como "una serie de posiciones o roles, de los que la ocupación es solo uno de ellos, ocupados por una persona a lo largo de su vida"	Son aquellos puestos que ocupan las personas en las organizaciones a través de su vida laboral.	-Cuando se inicia la vida laboral. -cuando se ocupa un cargo en una organización. -Escogencia de carrera empresarial (contaduría, administración o economía). -cualidades matemáticas, buenas relaciones interpersonales o líder innato.
ORIENTACIÓN PROFESIONAL	DEPENDIENTE	"Es un conjunto de prácticas destinadas al esclarecimiento de la problemática vocacional y profesional"	Es un trabajo preventivo cuyo objetivo principal es facilitar los elementos necesarios para posibilitar la mejor elección de un individuo, En este caso la elección de una profesión y la preparación para ella.	-Toma de decisión a la hora de elegir una carrera profesional o técnica. -Satisfacción en los estudios y en el ejercicio. -cualidades matemáticas, buenas relaciones interpersonales o líder innato
FACTORES ACADEMICOS	INDEPENDIENTE	"Son los elementos que indican en la obtención de los objetivos educativos de la institución".	Son los elementos y herramientas que van a incidir para obtención de resultados cuando se hace la aplicación de la orientación profesional	-Estrategias pedagógicas. -actividades enfocadas a la Orientación Profesional -Refuerzos.
FACTORES ADMINISTRATIVOS	INDEPENDIENTE	"son las características funcionales y estructurales de la gerencia de la institución educativa"	Los factores administrativos se pueden definir como el conjunto de características estructurales y funcionales que difieren en la institución, y su grado de influencia en la orientación de profesional.	-Objetivos del PEI -Objetivos de los planes que complementan al PEI. -Control de Proyecto de Orientación Profesional.

8. Administración del proyecto

8.1. Cronograma de actividades.

MESES		MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
ACTIVIDADES POR SEMANAS		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Tema y planteamiento del problema	■	■	■																									
2	Marco teórico y estado del arte			■	■	■	■																						
3	Diseño metodológico							■	■	■																			
4	Operacionalización de las variables									■	■	■																	
5	Diseño de encuestas y entrevistas													■	■														
6	Aplicación de la encuesta y entrevista a la muestra															■	■												
7	Tabulación de los resultados																	■	■	■									
8	Elaboración capítulo I																		■	■	■								
9	Elaboración capítulo II																			■	■								
10	Elaboración capítulo III																				■	■							
11	Elaboración capítulo IV, V,VI,																					■	■	■	■				

8.2. Presupuesto.

RUBRO/DESCRIPCIÓN		VALOR POR UNIDAD	CANTIDAD	VALOR	VALOR TOTAL
PERSONA	Asesor Metodológico	300.000 (pesos por día)	20 (días)	6.000.000 (pesos)	\$12.000.000
	2 Investigadores	100.000 (pesos por día)	30 (horas)	6.000.000 (pesos)	
PAPELERIA	Hojas	50 (pesos)	150 (unidades)	7.500 (pesos)	\$95.500
	Impresión	200 (pesos)	150 (unidades)	30.000 (pesos)	
	Transcripción	400 (pesos)	95 (unidades)	38.000 (pesos)	
	Carpetas	5.000 (pesos)	4 (unidades)	20.000 (pesos)	
TRANSPORTE	Pasajes de transporte para 2 personas (reuniones y visitas a las universidades)	1.700 (pesos)	60 (unidades)	204.000 (pesos)	\$204.000
OTROS	Servicio telefónico	200 (pesos)	300 (unidades)	60.000 (pesos)	\$827.000
	Internet	1.000 (pesos)	400 (horas)	400.000 (pesos)	
	15 almuerzos (para 3 reuniones)	6.500 (pesos)	6 (unidades)	117.000 (pesos)	
	Refrigerios para 2 personas	2.000 (pesos)	30 (unidades)	120.000 (pesos)	
					\$13.126.000

9. Contextualización.

La Institución Educativa Soledad Acosta de Samper se encuentra ubicada geográficamente, en el barrio Blas de Lezo, sede secundaria, cuyas secciones de Preescolar y Primaria fusionadas en el segundo semestre del 2002, están localizadas en los barrios San Fernando y el Socorro; a su alrededor se hallan Los Cirulos, La Consolta, El Carmelo, El Rubi San Pedro, Santa Lucia, Santa Mónica, La Plazuela, Las Delicias, El Milagro, La Central, La Castellana, La Sierrita, Ciudad de Medellín, Camilo Torres, Simón Bolívar, Once de Noviembre, de donde proviene el 90% de la población estudiantil y el 10% restantes de otros barrios y poblaciones cercanas como Turbaco, Arjona, Clemencia, Bayunca y otros, condiciones que resultan favorables para conseguir logros en el proceso académico y comunitario.

Los niveles educativos de la población son satisfactorios, ya que, los índices de analfabetismo son reducidos porque la mayoría de sus habitantes han cursado la básica y media y algunos han logrado terminar sus estudios superiores.

A pesar de estas características se presentan muestras de falta de civismo, solidaridad y buenas costumbres.

La situación socioeconómica de la población se considera baja y media baja porque sus ingresos oscilan entre uno y tres salarios mínimos mensuales legales vigentes, pero es considerable el número de desempleados que bien en la comunidad informal.

La Institución cuenta con los siguientes cargos, Rector(a), Coordinadores(as), Docentes, Orientadores Escolares, Secretarias, Auxiliares Administrativos y Personal de Mantenimiento.

En Rector, Coordinadores y docentes tienen la formación y preparación requerida, ya que, todos presentan sus títulos de bachilleres, normalistas, licenciados, muchos han adquiridos especialidades y maestrías: algunos actualmente cursan estudios superiores y post-gradados.

El nivel educativo de los auxiliares administrativos está indicado así: algunos con títulos universitarios, bachilleres y estudio de comercio y tecnólogas.

En cuanto a capacitación y actualización en los últimos años ha sido satisfactoria, ya que, tanto directivas como docentes han realizado estudios de especialización con recursos propios y cursos de capacitación por parte de la dirección del plantel, la secretaria de Educación y personas particulares, lo cual incide positivamente en el desarrollo administrativo y académico de la institución.

La formación y capacitación de los docentes y directivos junto con otros factores pedagógicos permiten a los estudiantes la asistencia y apoyo necesario en la adquisición de logros; obteniendo buenos resultados en el aspecto cognoscitivo, que se pueden apreciar en los resultados de las pruebas del estado y el ingreso y desempeño a nivel profesional de los estudiantes egresados de las Institución Educativa.

En lo relacionado con logros socio-afectivos los estudiantes cuentan con apoyos como: Direcciones de grupos, Orientación Escolar que aportan seguimiento y consejerías, sin embargo, se encuentran algunas deficiencias que se hacen más notorias en aquellos estudiantes que han tenido continuidad de sus estudios en esta Institución.

Analizando el nivel de compromiso, participación, actitudes, capacitación de los recursos humanos en esta institución los resultados son lato, ya que la mayoría de las personas de los diferentes estamentos se muestran participativas con actitudes positivas, actualizadas y comprometidas; sin embargo, se presentan algunas excepciones.

En cuanto a la financiación de la institución encontramos que son recursos financieros la asignación presupuestal para el pago de servicios, compra de materiales para cada área, mantenimiento dela planta física y otros; los dineros ingresan por el concepto de matrículas, pensiones, certificados de estudios, etc.

La administración de estos recursos está bajo la responsabilidad del Rector y Consejo Directivo, quienes elaboran el presupuesto de ingresos y egresos anualmente y mensualmente aprueban acuerdos para gastos prioritarios.

Al identificar los factores académicos como entre ellos el PEI (Proyecto Educativo Institucional), encontramos que la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper es una institución que se preocupa el desarrollo integral de los estudiantes un factor que hay que destacar antes de empezar a abordar el tema que nos ocupa, es que la esta institución lleva 5 años consecutivos desde el 2011 hasta el año 2015 en el grado superior en las pruebas saber que se la aplican a los estudiantes de 11° grado.

Este logro alcanzado se debe principalmente a que la institución se preocupa por tener un equipo de trabajo capacitado en cada una de las áreas que desarrollan, por ese motivo todos tienen la formación requerida para el cargo que ocupan, ya que, todos presentan sus títulos de bachilleres, normalistas, licenciados, muchos han adquirido especialidades y maestrías y en la actualidad muchos cursan estudios de post-grado.

9.1 Factores académicos que inciden en la orientación profesional.

Una vez hecha una descripción de la de la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper, se puede empezar a desarrollar el tema de estudio de esta investigación.

Uno de los factores académicos que se pueden identificar que ejercen una influencia en la orientación profesional que reciben los estudiantes de grado 11° de la institución Educativa es el Proyecto Educativo Institucional (PEI), dentro de este proyecto se encontró en los fundamentos dos ítems uno psicológico y otro pedagógico, el psicológico hace referencia a la búsqueda del desarrollo integral de los estudiantes respetando a su vez las etapas del desarrollo, estimulando y promoviendo las potencialidades, talentos, competencias, habilidades y destrezas de los estudiantes, a su vez también orientan de una manera adecuada a los estudiantes para la superación de sus propias dificultades.

El fundamento pedagógico se basa en un modelo pedagógico, humanístico, social y científico – tecnológico adoptado por la institución en el cual, el maestro orienta, guía, aconseja controla; y el estudiante por su parte es el protagonista del proceso del aprendizaje; donde el estudiante hace, trabaja, crea, comunica, consulta, produce, ejecuta y construye de manera individual y colectiva.

En este fundamento el estudiante y el maestro interactúan en un diálogo de saberes que permiten la construcción del conocimiento, mediado por valores de respeto, solidaridad, responsabilidad y tolerancia.

Otro aspecto que se evidencio en el Proyecto Educativo Institucional es el componente administrativo, el cual se basa en un modelo de administración

de delegar funciones de acuerdo al perfil y talento de las personas, lo que permite obtener excelentes grupos de trabajo que hacen posible alcanzar los logros trazados por la dirección.

En cuanto a los objetivos de la educación media que aparecen en el Proyecto Educativo Institucional de la institución, aparece uno que se basa en profundizar en el campo del conocimiento en una actividad de acuerdo con los intereses, capacidad y potencialidades de los estudiantes. Este objetivo es muy explícito hace mucha referencia a la Orientación Profesional que busca profundizar el conociendo teniendo en cuenta esas capacidades, intereses y potencialidades que hacen único y diferente a cada joven haciendo que el joven explote, desarrolle y tenga más claro que es lo que le gusta y como lo puede potencializar.

Otro factor académico que incide en la Orientación Profesional que reciben los estudiantes de la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper es el Sistema Institucional de Evaluación y Promoción (SIEP) en este sistema implementado por la institución dentro de los criterio de evaluación y promoción se encuentra un criterio flexible en el cual los docentes y demás estamentos de la institución tendrán en cuenta los ritmos de desarrollo del alumno en sus distintos aspectos de interés, capacidades, ritmos de aprendizaje, dificultades, limitaciones de tipo afectivo, familiar, nutricional, entorno social, físicas, discapacidad de cualquier índole, estilos propios, dando un manejo diferencial y especial según las problemáticas relevantes o diagnosticadas por profesionales.

Este criterio es muy importante en los factores que inciden en la Orientación Profesional, debido a que para poder hacer una evaluación deben tener en cuenta varios aspectos fundamentales como lo es la personalidad, capacidad, aspectos de interés, entre otros de cada estudiante haciendo así una diferenciación que le permiten al joven preparase y enfocarse desde la misma aula de clase en lo que es bueno y en lo que le gusta.

En este mismo criterio flexible implica que los docentes identifiquen las características personales de sus estudiantes en especial destrezas, posibilidades y limitaciones, para brindarles un trato justo y equitativo en las evaluaciones de acuerdo con la problemática que detectaron y en especial ofreciendo las oportunidades para aprender del acierto, del error y las experiencias de vida.

De igual manera en este Sistema Institucional de Evaluación y Promoción de la Institución se encuentra otro aspecto que incide en la Orientación Profesional son las actividades de nivelación en la que los docentes utilizan para ello alumnos Monitores, que ayudan en la explicación y comprensión de los logros e indicadores en los alumnos que hayan tenido dificultad en su desempeño.

Esta actividad de nivelación en la que se recurre a la estrategia de escoger jóvenes Monitores en los que el docente nota en ellos una inclinación o un desarrollo superior en comparación con el resto del salón, le permite al joven desarrollar y crear más interés en ese campo en el que es “superior” en comparación a los demás compañeros y así ir perfilándose en eso que es mejor y le gusta.

En este mismo Sistema Institucional de Evaluación y Promoción se encuentra el proceso de autoevaluación de los estudiantes; el cual se desarrolla con asistencia profesional del servicio de Orientación Escolar de la institución, en este proceso se realizan seminarios prácticos que induzcan y aclaren a los alumnos, la importancia de saber emitir juicios de valor con responsabilidad y honestidad, sobre sus destrezas y limitaciones.

Este proceso de autoevaluación le permite al joven tener claro en que se destaca y en que no, siendo de mucha ayuda en el momento de joven evaluar y tomar la decisión de escoger una carrera. Este punto índice de manera directa en la

Orientación Profesional que imparte la institución. Pero no de manera directa para escoger Carreras Empresariales.

Dentro de los factores académicos que inciden en la Orientación Profesional que reciben los estudiantes de la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper se encuentra el Plan de Estudio en el cual se encontró que busca por medio de estrategias pedagógicas que los jóvenes desarrollen las capacidades que poseen en las diferentes áreas del saber. Estas estrategias pedagógicas también inciden en la Orientación Profesional que reciben los estudiantes debido que si en las clases los docentes buscar que los jóvenes desarrollen y encuentren en ellos esas capacidades que tienen para cierto conocimiento o saber específico le permitirá al joven enfocarse y tener un interés mayor hacia esa área.

De acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional de la institución hay Proyecto Orientación Profesional y Vocacional el cual tiene como objetivo: Brindar parámetros necesarios para el desarrollo de la vocacionalidad que permita al estudiante una acertada elección en el campo ocupacional y profesional.

En los contenidos que se imparten están Orientación Profesional y Vocacional, factores que intervienen en la elección vocacional y profesional, test psicométricos, profesiografía, la entrevista y proyecto de vida; las estrategias a utilizar para desarrollar estos contenidos son: conferencias, talleres, charlas, aplicación de test y entrevistas; y la responsabilidad de este proyecto de Orientación Profesional y Vocacional es del Departamento de Orientación Escolar.

En el Proyecto Educativo Institucional se encuentra consignado la existencia de este proyecto pero cuando se revisa el departamento de Orientación Escolar se encuentra que no existe dicho proyecto sino un Programa de Orientación Escolar en el cual

su principal objetivo es “contribuir” en el proceso de formación integral de los estudiantes a través del desarrollo de programas de orientación que potencialicen habilidades y competencias para que sean personas autónomas capaces de asumir los retos que la sociedad les impone. Un objetivo que busca en tener jóvenes integrales que va de acuerdo con los objetivos que la Institución tiene.

Dentro de este proyecto también se encuentran los objetivos específicos que le desarrollan la Orientación Vocacional en la Institución, como son “orientar al estudiante en la identificación de sus características y actitudes e intereses”, “brindar al estudiante orientación vocacional y profesional que le ayuden a la toma de decisiones en su elección vocacional y profesional” y “explorar las actitudes, intereses, competencias, factores familiares y sociales que inciden en la vocacionalidad para orientar al estudiante en la toma de decisiones en la media técnica y en la proyección profesional.

Estos objetivos están directamente relacionados con la Orientación Profesional y son fundamentales para que los jóvenes de la institución descubran y desarrollen capacidades que le van a permitir desempeñarse una ocupación y profesión.

9.2. Factores administrativos que influyen en la escogencia de la carrera empresarial.

En cuanto al tema que nos ocupa la Institución Educativa cuenta con servicios como el bienestar estudiantil en cuanto trabajo social y psico - orientación que se prestan en forma regular debido a que el personal especializado de la Institución es insuficiente para la población estudiantil que deben atender

Un aspecto administrativo fundamental que aparece en el Proyecto Educativo Institucional es el componente comunitario y cultural de las relaciones con otras instituciones, hay que señalar que han estado basadas en el reconocimiento del buen

desempeño y posicionamiento de la institución en la ciudad y departamento, por lo cual, han sido elegidos por estas, como beneficiarios de su proyección comunitaria, estas instituciones son: Universidad San Buenaventura, Universidad de Cartagena, Universidad Rafael Núñez y Universidad Tecnológica de Bolívar, entre otras; quienes han desarrollado talleres y cursos de capacitación a los estamentos de la comunidad educativa. Así como invitaciones a participar en actividades académicas, deportivas, científicas y culturales.

Dentro de este componente comunitario hay una institución que ejerce influencia en los estudiantes es la Universidad Tecnológica de Bolívar (UTB), ya que, esta universidad dentro de su proyección comunitaria le brinda y desarrollan en la Institución un Plan de Orientación Vocacional para los estudiantes de grado 11° en la institución, debido a que el equipo de trabajo del Departamento de Orientación Escolar es insuficiente para poder realizar las actividades que deben desarrollar en su programa. Este plan de la Universidad Tecnológica de Bolívar desarrollan siete actividades durante todo el año que son: Taller de vocación y sueños, Charla de orientación y mundo de oportunidades Universidad Tecnológica de Bolívar, aplicación de los test de vocacionalidad, entrega de resultados, taller de padres, gran feria de facultades – modo Universidad Tecnológica de Bolívar Activado y celebración día del Psicoorientador.

Este plan que aplica la Universidad Tecnológica de Bolívar, es de gran ayuda para el Departamento de Orientación Escolar de la institución ya que les ayudan a los jóvenes de darles un perfil en los que tiene aptitudes, actitudes y capacidades con las que pueden desarrollar una profesión u ocupación.

Este plan que desarrolla la Universidad Tecnológica de Bolívar en la institución es muy completo, ya que, no solo aplica los test y entrega los resultados de los mismos, sino que también le brinda un informe anual a la institución educativa que sobre

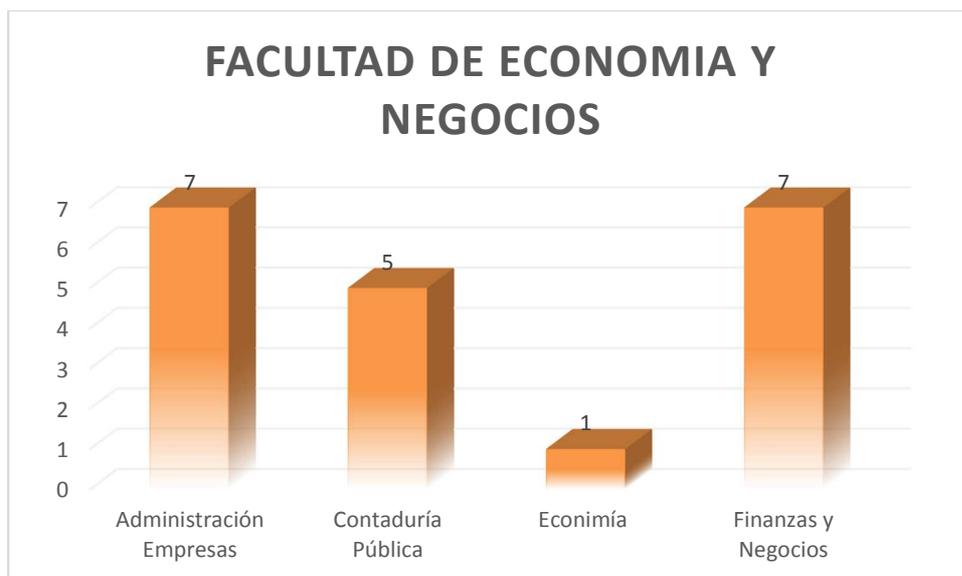
cómo se desempeñan los estudiantes de la instrucción en la Universidad Tecnológica de Bolívar, lo que le ayuda a la institución a tener un control o una mediana sobre cómo se están sus egresados en esta universidad.

El informe presentado por la Universidad Tecnológica de Bolívar del año 2015 se encontró lo siguiente:

Grafica 1. Estudiantes de la Facultad de Ingeniería



En la Facultad de Ingeniería, el programa de mayor preferencia por parte de los estudiantes de la Institución es el Programa de Ingeniería Industrial con un total de 25 estudiantes y en segundo lugar el programa de Ingeniería Civil con 10 estudiantes, muestra que la gran mayoría de los estudiantes que ingresan a esta facultad sienten una mayor inclinación hacia la carrera de Ingeniería Industrial y no es extraño que sea así, ya que, la Universidad Tecnológica de Bolívar se caracteriza por sus programas de ingenierías y en especial el programa de Ingeniería Industrial.

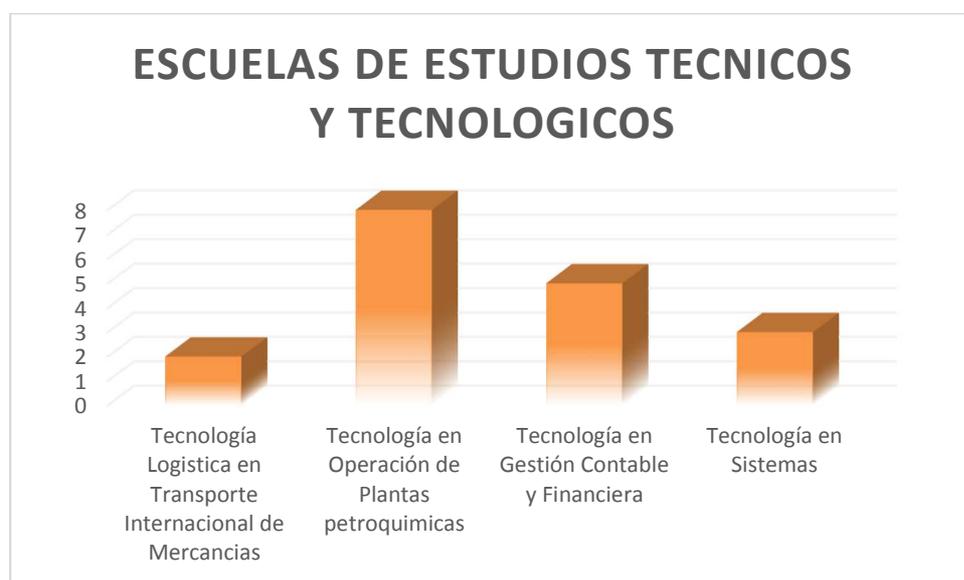
Grafica 2. Estudiantes de la Facultad de economía y Negocios.

En la Facultad Economía y Negocios, se evidencia un total de 20 estudiantes de los cuales 7 están en el Programa de Administración de Empresas y 7 en el Programa de Finanzas y Negocios, lo que permite identificar que, aunque esta facultad no es la que tiene más demanda en comparación con la Facultad de Ingeniería, posee un número considerable de estudiantes, lo que permite analizar es que la carrera de Programa de Administración de Empresas y el Programa de Finanzas y Negocios, son los programas que más demanda tienen.

Grafico 3. Estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

En la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas cuenta con un total de 15 estudiantes de la Institución, se resalta el nivel de preferencia en el programa Comunicación Social con 7 estudiantes y de Psicología con 5, se puede observar como disminuye la cantidad de demanda de los estudiantes. Si se compara esta Facultad con respecto a la Facultad Ingeniería se ve como los estudiantes que tiene poca inclinación por las carreras que ofrece esta facultad.

Grafica 4. Estudiantes de Escuelas de Estudios Técnicos y Tecnológicos



En la escuela de estudios técnicos y tecnológicos, cuenta con un total de 18 estudiantes de la Institución, el programa de mayor acogida es la Tecnología en Operaciones de Plantas Petroquímicas con un total de 8 estudiantes.

Lo que se puede analizar de esta información es que los estudiantes de la Institución que ingresan a la Universidad Tecnológica de Bolívar tiene una preferencia hacia la Faculta de Ingeniería con un total de 55 estudiantes, y la carrera que más escogen es la de Ingeniería Industrial con un total de 25 estudiantes, seguida de Ingeniería Civil con 10 estudiantes.

De acuerdo con la información brinda en las tablas se puede decir que los estudiantes que ingresan en la Universidad Tecnológica de Bolívar tiene más inclinación por las carreras que ofrece la Facultad de Ingenierías, pero también hay que destacar que la Facultad de Economía y Negocios es la segunda por la cual tienen de los estudiantes de la institución lo que da a pensar que los estudiantes que ingresan a Universidad Tecnológica de Bolívar tienen un perfil que se inclina más hacia las carreras de ingenierías que hacia Carreras Empresariales.

Aunque la Universidad Tecnológica de Bolívar suministra esta información hay que tener en cuenta que esta información no es gran ayuda para poder llevar un control sobre el Programa de Orientación profesional que tiene la institución, debido a que esta información es la recopilación de todos los estudiantes que se encuentran estudiando en todos los semestres en la Universidad Tecnológica de Bolívar. Haciendo que solo se tenga un 10% aproximadamente de la ocupación de la población de los egresados de la institución de los últimos 5 años.

Hay que destacar una vez entregado el informe por parte de la Universidad Tecnológica de Bolívar, se organiza una reunión para presentarlo, pero no se toma ninguna medida o una decisión referente a los resultados que pueden beneficiar al Programa de Orientación Escolar.

Pese a que en los objetivos del programa de orientación escolar dice que se brindan asesorías individuales, cuando se plantean las actividades de acompañamiento vocacional no se evidencia que esas asesorías individuales, solo se aplican Test por parte de la Universidad Tecnológica de Bolívar y los resultados de los test se los entregan solo a los estudiantes y el Departamento de Orientación Escolar no tiene Acceso a esta información.

Una vez entregado los resultados por parte de la Universidad Tecnológica de Bolívar, esta organiza unas visitas para dar a conocer a los estudiantes de la Institución las carreras que se ajustan a su perfil o en la que tienen cualidades para desarrollarlo.

Otro factor administrativo que influye de manera directa es la falta de personal para llevar a cabo todas las actividades en Departamento de Orientación Escolar, en la actualidad solo se cuenta un Psicóloga de planta y tres Practicantes dos de Psicología y uno de Trabajo Social para una población estudiantil de 4118 estudiantes. Lo que hace que el trabajo del Departamento no se realice en los tiempos y métodos que deberían.

9.3. Etapas de orientación Profesional.

Una vez estudiado el Programa Orientación Escolar, es pertinente decir que se encontraron objetivos y actividades en las que se identifican las tres etapas de la orientación.

Se puede evidenciar la primera etapa de la orientación en el objetivo Orientar al estudiante en la identificación de características, aptitudes e intereses y este objetivo lo desarrollo por medio de la actividad de “atención de Casos Individuales y Grupales” dicha actividad se realiza desde el grado 6° hasta el grado 11°.

La segunda etapa se puede observar en el objetivo brindar al estudiante orientación vocacional y profesional que le ayude a la toma de decisiones en su elección vocacional y profesional. Este objetivo se desarrolla por medio de la actividad “Motivación a la Orientación Profesional” actividad que se realiza en segundo trimestre del año en los estudiantes de grado 11° actividad que realiza el Departamento de Orientación

Escolar con colaboración por parte de la Universidad Tecnológica de Bolívar y la Universidad San Buenaventura.

La tercera etapa se evidencia en el objetivo “explorar las actitudes, intereses, competencias, factores familiares y sociales que indiquen en la vocacionalidad para orientar al estudiante en la toma de decisiones de la media técnica y la proyección profesional. Dicho objetivo se desarrolla por la actividad “Orientación Vocacional”, cuya finalidad es orientar a los estudiantes en el autoconocimiento para la escogencia de la especialidad media y profesional; la responsabilidad de esta actividad es del Departamento de Orientación Escolar en conjunto con el CASD, SED y el SENA.

Solo en estos objetivos se evidencian las etapas de la Orientación Profesional del Programa de Orientación Escolar, el resto de los objetivos están enfocados a la resolución de problemas de índoles familiar, de desempeño, de temas de sexualidad entre otros.

10. Conclusiones.

Una vez culminada esta investigación se puede decir que, en la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper, existen factores académicos que inciden en la Orientación Profesional que reciben los estudiantes de grado 11° que podemos evidenciar en el Proyecto Educativo Institucional, en el plan de estudio, en el Sistema Institucional de Evaluación y Promoción, estos factores inciden de manera positiva para que se pueda desarrollar la Orientación Profesional.

En cuanto a los factores administrativos se encontró que estos factores no inciden de manera directa en la escogencia de Carreras Empresariales de los estudiantes de la institución educativa, solo se puede observar que una leve proporción de la población estudiantil tienen una inclinación en Carreras de Ingeniería y en segundo lugar Carreras Empresariales, pero es un dato de mínima relevancia, ya que, la institución no hace ningún tipo de control sobre del Proyecto de Orientación Escolar.

Y por último se encontró que, dentro del Proyecto de Orientación Escolar, se encuentran de manera implícita las etapas de la Orientación Profesional.

11. Recomendaciones

Se le recomienda a la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper, hacer un control o medición del Programa de Orientación Profesional debido que no tiene ningún tipo de control y hace imposible saber dónde están posicionados sus egresados tanto en el mundo profesional y el laboral.

Este control le servirá para saber a la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper que tanto han contribuido sus egresados con el desarrollo de su barrio, de la ciudad, del departamento y del país.

También se recomienda que la Institución Educativa Soledad Acosta de Samper le dé más importancia a los programas de monitorias porque estos incentivan a los estudiantes para desarrollar las esas capacidades en las que sobresalen frente a sus otros compañeros.

Bibliografía

- Orozco Blum, L. A. (2009). Variables que inciden en la elección de carrera y casa estudios, en la perspectiva del genero. Chile, Santiago.
- Ureña Salazar, V., & Barboza Arrieta, C. (2015). Aportes de la orientación vocacional en el contexto laboral. *Revista indizada en REDALYC, SCIELO*, 1-21.
- Agudo, M., & Rodriguez, J. (2004). El concepto y la imagen de escuela en los diplomados universitarios de magisterio. *Universidad de Huelva*.
- Aguilera Díaz, M., & Meisel Roca, A. (2009). *Tres siglos de historia demográfica de Cartagena de Indias*. Cartagena: CEP-Banco de la República-Biblioteca Luis Ángel Arango.
- Alegre, S. (1978). Enseñanza superior y empleo en España. *Revista de Educación*, 206-226.
- Arnold , j., & Jackson, j. (1997). *The New Career: Issues and Challenges. British Journal of Guidance & Counselling*.
- Becker, D. (1997). *The Practice of Letters. The Hofer collection of writing manuals, 1514-1800. Harvard*. Cambridge: Houghton Library Publications.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogota: PEARSON EDUCACION.
- Carmona Arios, B., Cortina Orellana, Y., & Martin Sospedra, D. (2012). La oruentacion profesional desde la perspectiva historico-cultural del desarrollo humano. *Revista Interdisciplinar ANTELEQUIA*.
- Caseres, D., & Siliceo, A. (2006). *Planeación de vida y carrera*. Mexico: Llmusa 2 edición.
- Casullo, M., & Caysials, A. (1994). *Proyecto de vida y decisión vocacional*. Buenos Aires: Paidós.
- CEPAL. (2007). Panorama social de América. (*Comisión Económica para América Latina y el Caribe*).
- Cleofas Bartolo, E. (01 de Matyo de 2013). *ADMINISTRACION DFH 2013*. Recuperado el 26 de Abril de 2016, de Perspectiva de un plan de vida y carrera futura:
<https://administraciondfh2013.wordpress.com/2013/05/01/perspectiva-de-un-plan-de-vida-y-carrera-futura/>
- Clinica Psicologica V. Mars-Sueca. (12 de Enero de 2014). *Psicología Online*. Recuperado el 23 de Julio de 2014, de <http://www.psicologia-online.com/pir/la-organizacion-y-la-carrera-del-individuo.html>
- Conger, S. (1999). Agencias gubernamentales internacionales y orientación de carreras. *Orientación y Sociedad Edición Especial Nro.1*, 21-31.
- Connelly, F., & Clandinin, D. (1997). Teachers' personal practical. *Teaching and Teacher* .
- Cortés , P. (2006). Un análisis de la orientación profesional desde la tecnoética educativa. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 181-193.

- Davidson, P., & Anderson, H. (1937). *Occupational mobility in an American community*. Palo Alto: Stanford University Press.
- De conceptos. (15 de Enero de 2008). *deconceptos.com*. Obtenido de <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-administracion.html>
- Dendaluce, I. (1998). La orientación profesional: Contexto, posibilidades y repercusiones socioeconómicas. *Revista de Educación*, 21-32.
- Di Doménico, C., & Vilanova, A. (2000). Orientación vocacional: origen, evolución y estado actual. *Orientación y sociedad*, 1-12.
- Elizonso López, A. (1990). *La profesión contable. Selección y desarrollo*. México: ecasa.
- Fernández Sierra, P. (2006). Educación para la carrera y globalización ¿atrapados en las contradicciones sociolaborales neoliberales? *Revista española de orientación y psicopedagogía*, .
- Gemeli. (1999). *La orientación profesional*. Madrid: Razon y Fe.
- Gestión y Administración. (26 de Abril de 2016). *Evolución de la administración hotelera*. Obtenido de <http://www.gestionyadministracion.com/cursos/administracion-hotelera.html>
- Gil Rodríguez, G. (2005). *Formación profesional, orientación e inserción laboral del alumnado de los ciclos formativos de grado medio*. Valencia: Universidad de Valencia.
- González B, J., & Lessire, O. (2005). ASPECTOS MAS RECIENTES EN ORIENTACIÓN VOCACIONAL. *Revista Iberoamericana de Educación* , 2-8.
- Hansen, E. (2006). *Orientación Profesional Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos* . Montevideo: CINTERFOR.
- Hernández Medrano, K. M., & Jiménez Lugo , O. O. (30 de Septiembre de 2009). *Desarrollo Humano. Perspectiva psicológica*. Obtenido de ERIKSON: Perspectiva psicosocial: <http://desarrollohumanoperspectivapsicologica.blogspot.com.co/2009/09/erikson-perspectiva-psicosocial.html?m=1>
- Levinson, B. (2012). *Reduciendo brechas entre cultura juvenil y cultura escolar docente en América Latina*. Buenos aires: IPE-UNESCO.
- Lutte, G. (1996). *Orientación escolar y profesional*. Madrid.
- Maslow, A. (2005). *management según Maslow: una visión humanística de la empresa de hoy*. Barcelona: Paidós Iberia.
- Mendoza Florez, M. (1 de Noviembre de 1994). FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ELECCION PROFESIONAL DE LOS ALUMNOS DEL CENTRO REGIONAL DE EDUCACION NORMAL "DR. GONZALO AGUIRRE BELTRAN" DE TUXPAN VERACRUZ. Veracruz.
- Miller, D., & Form, W. (1956). *Industrial Sociology*. New York: Harper & Row.

- Mira, E., & Lopez, E. (1994). *Manual de la orientación profesional*. Buenos aires: Kapelusz.
- Montalvo Claros, O. (2003). *ADMINISTRACION FINANCIERA BASICA. EL CORTO PLAZO*. San andres: Univ. Mayor de San Andrés Fac. Ciencias Económicas y Financieras. Carrera de Administracion de Empresas.
- Mudarra Sánchez, M. J. (2003). *Propuetsa de un sistema de autoevalaución de áreas profesionales para la orientación de la carrera*. Madrid: Universidad nacional de educación a distancia.
- OCDE y Comisión Europea. (2004). *Careerguidance*. Paris: A handbookforpolicymakers.
- OIT(Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Orientación profesional un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos*. Ginebra: Cinterfor/OIT.
- Ojer, L. (1995). *Orientación profesional*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Orienta Universia. (25 de Abril de 2016|). *Carreras universitarias*. Obtenido de Gestión Turística y Hotelera: http://orientacion.universia.net.co/carreras_universitarias/gestion-turistica-y-hotelera-113.html#
- Ortega Castro, A. (2003). *INTRODUCCION A LAS FINANZAS*. Mexico: McGraw Hill.
- Perez V, G., & Salazar Mejía, I. (2007). *LA POBREZA EN CARTAGENA:UN ANÁLISIS POR BARRIOS*. Cartagena: Banco de la República.
- Programa Administración de Empresas. (27 de Abril de 2016). *Universidad de Cartagena*. Obtenido de Facultad de ciencias económicas: <http://cienciaseconomicas.unicartagena.edu.co/index.php/facultad/programa-administracion-de-empresas-presencial>
- Real Academia Española. (2016). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Real Academia Española.
- Sabater, F. (1997). *El valor de educar*. Barcelona: Ariel.
- Santos Guerra, M. A. (1994). *Entre bastidores: El lado oculto de la organización escolar*. Málaga: Algibe.
- Schein, E. (1982). *LA dinamica de la carrera empresarial*. Mexico: Fondo educativo interamericano.
- Secretaria de educación Distrital de Cartagena. (30 de Junio de 2014). Base de datos Matricula 9,10,11 simat 30.06.2014. Cartagena, Bolivar, Colombia.
- Sobrado Fernández, L., Ceinos Sanz, C., & García Muria, R. (2012). Utilización de las TIC en orientación profesional: Experiencias innovadoras. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 2-23.
- Suarez Ortega, M., Cortés Pascual, A., & Sánchez García , M. F. (2015). Orientación para la construcción de la carrera pro fesional desde perfiles de emprendimiento. *Investigar con y para la sociedad*, 513-520.

- Super, D. (1957). *Vocational Development. A Framework for Research*. New York,: Teachers College.
- Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. (26 de Abril de 2016). *Pregrado*. Obtenido de Administración Industrial: http://www.uptc.edu.co/facultades/f_uitama/pregrado/adminindustrial/inf_general/
- Universidad de Bogotá Jorge tadeo Lozano. (26 de Abril de 2016). *Facultad de ciencias Económicas y Administrativas*. Obtenido de Contaduría Pública: <http://www.utadeo.edu.co/es/link/contaduria-publica/62/layout-1/perfiles>
- Universidad de Cartagena. (26 de Abril de 2016). *Facultad de Ciencias Económicas*. Obtenido de Programa de Economía: <http://cienciaseconomicas.unicartagena.edu.co/index.php/facultad/programa-de-economia>
- Universidad de Santander. (25 de Abril de 2016). *Facultad Ciencias Administrativas*. Obtenido de Administración Financiera: <http://www.udes.edu.co/programas-profesionales/facultad-ciencias-administrativas/administracion-financiera/17-perfil-ocupacional.html>
- Universidad del Pacífico. (26 de Abril de 2016). *El Economista de la UP*. Obtenido de <http://www.up.edu.pe/carrera/economia/Paginas/JER/Detalle.aspx?IdElemento=46>
- Universidad Militar Nueva Granada. (26 de Abril de 2016). *Facultad de Ciencias Económicas*. Obtenido de Contaduría Pública: <http://www.umng.edu.co/web/guest/programas-academicos/facultad-ciencias-economicas/pregrados/contaduria-publica>
- Valcarce Fernández, M. (2006). Desarrollo histórico y conceptual de la Orientación Profesional, en relación a las. *ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y GÉNERO*, 9-12.
- Watts, A. (199). Orientación vocacional: una perspectiva internacional. *Orientación y sociedad*, 197-214.
- Watts, A., & Sultana, R. (2004). Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 105,122.