



UTPL

La Universidad Católica de Loja

Vicerrectorado de Modalidad Abierta y a Distancia

Orientación a lo Largo de la Vida

Guía didáctica





Facultad Ciencias Sociales, Educación y Humanidades

Orientación a lo Largo de la Vida

Guía didáctica

Carrera	PAO Nivel
Psicopedagogía	VIII

Autora:

Victoria Stefania Arévalo Arévalo



Orientación a lo Largo de la Vida

Guía didáctica

Victoria Stefania Arévalo Arévalo

Diagramación y diseño digital

Ediloja Cía. Ltda.

Marcelino Champagnat s/n y París

edilocialtda@ediloja.com.ec

www.ediloja.com.ec

ISBN digital -978-9942-47-287-8

Año de edición: abril, 2025

Edición: primera edición

El autor de esta obra ha utilizado la inteligencia artificial como una herramienta complementaria. La creatividad, el criterio y la visión del autor se han mantenido intactos a lo largo de todo el proceso.

Loja-Ecuador



Los contenidos de este trabajo están sujetos a una licencia internacional Creative Commons **Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0** (CC BY-NC-SA 4.0). Usted es libre de **Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. **Adaptar** — remezclar, transformar y construir a partir del material citando la fuente, bajo los siguientes términos: **Reconocimiento**- debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante. **No Comercial**-no puede hacer uso del material con propósitos comerciales. **Compartir igual**-Si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia del original. No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



Índice

1. Datos de información	9
1.1 Presentación de la asignatura.....	9
1.2 Competencias genéricas de la UTPL.....	9
1.3 Competencias del perfil profesional	9
1.4 Problemática que aborda la asignatura	10
2. Metodología de aprendizaje	11
3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje.....	13
Primer bimestre	13
Resultado de aprendizaje 1:	13
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	13
Semana 1	13
Unidad 1. Principios, contextos y dimensiones de intervención en orientación a lo largo de la vida.	14
1. Evolución de las prácticas orientadoras.....	14
1.1 Importancia del movimiento de educación para la carrera.....	17
Actividad de aprendizaje recomendada	19
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	21
Semana 2.....	21
Unidad 1. Principios, contextos y dimensiones de intervención en orientación a lo largo de la vida.	21
1.2 Principales principios teóricos en orientación profesional y personal.	22
Actividad de aprendizaje recomendada	29
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	31
Semana 3.....	31
Unidad 1. Principios, contextos y dimensiones de intervención en orientación a lo largo de la vida.	31



1.3 Principales enfoques teóricos en orientación profesional y personal. (Parte I)	31
Actividad de aprendizaje recomendada	34
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	36
Semana 4.....	36
Unidad 1. Principios, contextos y dimensiones de intervención en orientación a lo largo de la vida.	36
1.3 Principales enfoques teóricos en orientación profesional y personal. (Parte I)	37
Actividad de aprendizaje recomendada	40
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	42
Semana 5.....	42
Unidad 1. Principios, contextos y dimensiones de intervención en orientación a lo largo de la vida.	42
1.4 Delimitación conceptual de la orientación profesional y personal	42
Actividades de aprendizaje recomendadas	48
Autoevaluación 1	50
Resultado de aprendizaje 2:	53
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	53
Semana 6.....	54
Unidad 2. Estrategias de exploración y diagnóstico.	54
2.1 Dimensiones de intervención para el desarrollo profesional y personal.	54
Actividad de aprendizaje recomendada	61
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	62
Semana 7.....	62
Unidad 2. Estrategias de exploración y diagnóstico.	62
2.2 El diagnóstico en la orientación profesional y personal	62
2.3 Estrategias de exploración abiertas no estandarizadas	65
Actividades de aprendizaje recomendadas	71



Autoevaluación 2.....	73
Resultado de aprendizaje 1 y 2:	77
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	77
Semana 8	77
Actividades finales del bimestre.	77
Actividades de aprendizaje recomendadas	77
Segundo bimestre	82
Resultado de aprendizaje 2:	82
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	82
Semana 9	82
Unidad 3. Orientación para las transiciones y la empleabilidad.	83
3.1 Técnicas básicas para la búsqueda de empleo.	83
Actividad de aprendizaje recomendada	91
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	92
Semana 10	92
Unidad 3. Orientación para las transiciones y la empleabilidad.	92
3.1 Técnicas básicas para la búsqueda de empleo.	92
Actividad de aprendizaje recomendada	102
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	103
Semana 11	103
Unidad 3. Orientación para las transiciones y la empleabilidad.	104
3.3 Técnicas específicas aplicables en el momento de la selección.	104
Actividades de aprendizaje recomendadas	110
Autoevaluación 3.....	111
Resultado de aprendizaje 3:	114
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas	114
Semana 12	114
Unidad 4. Asesoramiento colaborativo para acompañar al individuo en los procesos de orientación a lo largo de la vida.....	115



4.1 La entrevista aplicada en la orientación laboral.....	115
4.2 La dinámica de grupos	117
4.3 La tutoría.....	120
Actividad de aprendizaje recomendada	121
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	122
Semana 13.....	122
Unidad 4. Asesoramiento colaborativo para acompañar al individuo en los procesos de orientación a lo largo de la vida.....	123
4.4 La mentoría.....	123
4.5 El coaching.	124
4.6 La técnica DAFO.....	127
Actividad de aprendizaje recomendada	130
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	131
Semana 14.....	131
Unidad 4. Asesoramiento colaborativo para acompañar al individuo en los procesos de orientación a lo largo de la vida.....	131
4.7 Aplicaciones tecnológicas de la información y la comunicación en la orientación laboral.....	132
Actividades de aprendizaje recomendadas	136
Autoevaluación 4.....	137
Resultado de aprendizaje 2 y 3:.....	141
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	141
Semana 15.....	141
Actividades finales bimestre	141
Actividades de aprendizaje recomendadas	141
Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas.....	143
Semana 16.....	143
Actividades finales bimestre	143
Actividades de aprendizaje recomendadas	143
4. Autoevaluaciones	146



5. Glosario.....	154
6. Referencias bibliográficas	157





1. Datos de información

1.1 Presentación de la asignatura



1.2 Competencias genéricas de la UTPL

- Vivencia de los valores universales del humanismo de Cristo.
- Comunicación oral y escrita.
- Orientación a la innovación y a la investigación.
- Pensamiento crítico y reflexivo.
- Compromiso e implicación social.
- Comportamiento ético.
- Organización y planificación del tiempo.

1.3 Competencias del perfil profesional

Evaluar, diseñar y aplicar propuestas innovadoras en temas relacionados con la orientación, procesos de elección de carrera, proyectos de vida, acompañamiento y seguimiento en la toma de decisiones, solución de conflictos, entre otros, en entornos formales, no formales y de atención social de la población con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad.



1.4 Problemática que aborda la asignatura

A lo largo de la vida, las personas atraviesan diversas transiciones y desafíos que impactan su desarrollo personal, académico y profesional. La falta de orientación adecuada puede generar incertidumbre, dificultades para la toma de decisiones y una sensación de desarraigo en distintos momentos clave, como la elección de una carrera, el ingreso al mundo laboral o la adaptación a nuevas etapas de la vida. En este contexto, la orientación se convierte en un factor esencial para brindar acompañamiento y apoyo, permitiendo que cada individuo construya un proyecto de vida acorde a sus necesidades, capacidades y expectativas.

La asignatura Orientación a lo largo de la vida responde a esta problemática al proporcionar herramientas y estrategias que permitan un acompañamiento integral y continuo en las diferentes etapas del desarrollo humano. A través de un enfoque teórico-práctico, los futuros psicopedagogos adquieren competencias para guiar a las personas en la construcción de un proyecto de vida significativo, ayudándoles a enfrentar desafíos y tomar decisiones informadas. De esta manera, se fomenta el bienestar emocional y la adaptación a los cambios, asegurando que cada individuo pueda desarrollar su potencial de manera armónica y equilibrada.

El enfoque de esta asignatura enfatiza la importancia de la orientación como un proceso dinámico y personalizado, ajustado a las necesidades específicas de cada persona. Se prepara a los estudiantes para diseñar e implementar programas de orientación que abordan problemáticas académicas, vocacionales y psicosociales, con el objetivo de fortalecer la autonomía y la capacidad de resiliencia de los orientados. Así, la formación en esta área no solo beneficia a quienes reciben la orientación, sino que también contribuye a la construcción de sociedades más equitativas, en las que cada individuo tenga acceso a las herramientas necesarias para tomar decisiones que favorezcan su desarrollo integral.





2. Metodología de aprendizaje

En el desarrollo de esta asignatura se implementarán las siguientes metodologías de aprendizaje, adaptadas a las características de un entorno de educación a distancia:

- **Autoaprendizaje:** El autoaprendizaje promueve la capacidad de estudiar de manera autónoma y responsable, permitiendo al estudiante gestionar su propio proceso de aprendizaje. A través de esta metodología, se asume la responsabilidad de identificar, seleccionar y emplear estrategias de estudio que le resulten más efectivas para abordar los contenidos de la asignatura. Este enfoque facilita la autogestión del tiempo y fomenta una planificación basada en metas claras y específicas de aprendizaje. Reflexionar sobre los objetivos y las necesidades personales es fundamental para optimizar el proceso de estudio, potenciando así el éxito académico.
- **Aprendizaje por descubrimiento o indagación:** El aprendizaje por descubrimiento, también conocido como aprendizaje por indagación, es una metodología que permite adquirir conocimientos mediante la investigación activa. A través de esta modalidad, el estudiante explora y resuelve situaciones problemáticas, aplicando técnicas de observación, análisis y búsqueda de información relevante. En esta metodología, se prioriza el trabajo en equipo y la colaboración, lo que enriquece el proceso de aprendizaje y favorece el desarrollo de habilidades investigativas. La indagación fomenta la comprensión profunda de los conceptos al involucrar a los estudiantes en la resolución de problemas y la construcción activa del conocimiento.
- **Estudio de casos:** El estudio de casos es una metodología que permite analizar situaciones reales o hipotéticas, aplicando los conocimientos teóricos en un contexto práctico. En esta asignatura, el uso de casos relacionados con el ámbito de la orientación le permitirá comprender cómo se abordan diferentes problemáticas a lo largo del ciclo vital, evaluando las

necesidades de orientación en diversos contextos. Esta metodología no solo facilita la comprensión de los conceptos, sino que también potencia el pensamiento crítico y la toma de decisiones basadas en fundamentos teóricos sólidos.





3. Orientaciones didácticas por resultados de aprendizaje



Primer bimestre

Resultado de aprendizaje 1:

Conoce e interpreta los principios, contextos y dimensiones de intervención en orientación a lo largo de la vida.

Para alcanzar el resultado de aprendizaje, se analizará la evolución histórica de la orientación a lo largo del tiempo, examinando los hitos clave que han marcado su desarrollo y consolidación como una disciplina fundamental en distintos ámbitos. Se explorará cómo la orientación ha pasado de ser un proceso centrado en decisiones vocacionales a convertirse en un acompañamiento integral a lo largo de toda la vida, abordando aspectos educativos, laborales, personales y sociales. Además, se reflexionará sobre el impacto de la orientación en la construcción de trayectorias individuales y colectivas, así como en su contribución al bienestar y la inclusión en la sociedad.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.



Semana 1

¡Es momento de sumergirse en el estudio de la orientación a lo largo de la vida!

¡Bienvenido!



Estimado estudiante, es fundamental comprender los orígenes de la práctica de orientación. Por ello, en esta semana revisaremos cómo ha evolucionado esta práctica y cuál ha sido la importancia del movimiento de educación.

Unidad 1. Principios, contextos y dimensiones de intervención en orientación a lo largo de la vida.

Es necesario destacar cómo la orientación profesional y personal ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de un enfoque centrado en la inserción y transición académica y laboral a una perspectiva integral, que abarca el desarrollo continuo de la carrera y la realización personal a lo largo de la vida. La orientación ya no se limita a los jóvenes en sus primeros pasos en el ámbito laboral, sino que se extiende a todas las etapas de la vida, reconociendo que las personas están en evolución constante, desarrollando sus competencias y su identidad.

1. Evolución de las prácticas orientadoras.

La orientación profesional, en su sentido formal, se originó en 1909 con la obra *Choosing a Vocation* de Frank Parsons, fundamentada en la teoría de rasgos y factores. Su aparición respondió a los cambios generados por la industrialización, enfocándose en la selección laboral a través de la psicometría y la psicología diferencial. A continuación, se presentan algunos de los hitos más relevantes que marcaron la evolución de la orientación a lo largo del tiempo.

- **En los años 50 y 60**, la orientación evoluciona con el desarrollo de teorías vocacionales como las de Ginzberg y Super. Se abandona la idea de una correspondencia rígida entre persona y ocupación, y se introduce una perspectiva más dinámica en la que la orientación se concibe como un proceso continuo de elección y desarrollo profesional. Donald Super introduce el concepto de "carrera", entendido como una trayectoria de vida en la que las personas desempeñan múltiples roles y toman decisiones a lo largo del tiempo.



- **Los años 70** marcan la profesionalización e institucionalización de los servicios de orientación en el ámbito educativo y laboral, consolidándose como un derecho dentro de los sistemas de educación y empleo. La orientación se internacionaliza con congresos y organizaciones especializadas. En este período, se fomenta la educación para la carrera, promoviendo el desarrollo vocacional desde una perspectiva integral. Modelos como el canadiense de Activación y Desarrollo Vocacional y Personal refuerzan la importancia de la auto orientación, donde el individuo asume un papel activo en la toma de decisiones sobre su futuro.
- **Durante los años 80 y 90**, la orientación se expande a todos los niveles educativos, incluyendo educación primaria, secundaria y superior. Se reconoce su impacto en la calidad educativa y en la formación profesional, lo que impulsa la especialización del orientador y el diseño de programas de prevención y desarrollo. En esta etapa, la orientación deja de centrarse solo en la elección vocacional y se incorpora una mirada más amplia, considerando la orientación a lo largo de la vida y la atención a colectivos vulnerables.
- En la **primera década del siglo XXI y la actualidad**, la orientación se enfrenta a nuevos desafíos derivados de la globalización, los cambios en el mercado laboral y la transformación digital. La irrupción de las TIC ha cambiado la naturaleza del trabajo, exigiendo nuevas competencias y mayor flexibilidad en la formación profesional. Se desarrollan políticas de orientación enfocadas en transiciones laborales, inclusión social y equidad en el acceso a oportunidades. La formación continua y la evaluación de competencias se vuelven claves en un contexto donde las personas deben adaptarse constantemente a los cambios del mercado laboral. En este escenario, la orientación promueve un enfoque en el que cada individuo asume un rol activo en la construcción de su proyecto de vida, tomando decisiones informadas y estratégicas para su desarrollo personal y profesional.

Para una mejor visualización de este recorrido histórico, revise la Figura 1, donde encontrarán una línea de tiempo que sintetiza los hitos clave de la evolución de la orientación.



Figura 1

Evolución de las prácticas orientadoras

Evolución de las Prácticas Orientadoras: Un Viaje Histórico



Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* [ilustración], por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](https://www.scribd.com/document/400000000/Orientacion-para-el-desarrollo-profesional), CC BY 4.0.

Como pudo observar, aquí la figura 1 muestra una línea de tiempo sobre la evolución de la orientación. Inicia en 1909 con la publicación de Frank Parsons y abarca el desarrollo de teorías vocacionales (años 50-60), la profesionalización e institucionalización (años 70), su expansión en la educación (años 80-90) y la orientación continua en un mundo globalizado (siglo XXI).

1.1 Importancia del movimiento de educación para la carrera

El movimiento de "educación para la carrera" surgió en los años 70 en los Estados Unidos como parte de una reforma educativa destinada a atender los desafíos sociales y económicos de la época. Su principal objetivo fue reducir la brecha entre la educación formal y el mundo laboral, adaptando los programas educativos a las necesidades de un mercado de trabajo en constante cambio. La idea central era preparar a los individuos para integrarse activamente al mundo laboral desde una etapa temprana de su formación. Kenneth B. Hoyt, uno de los principales impulsores de este movimiento, destacó la importancia de vincular el aprendizaje académico con las habilidades requeridas en los puestos de trabajo.

1.1.1 Expansión Internacional:

A medida que el movimiento crecía en los Estados Unidos, su influencia se extendió rápidamente a otros países, como el Reino Unido, Japón, Australia, Alemania y Canadá. En estos países, el enfoque se centró en facilitar la incorporación de los jóvenes al mundo laboral, garantizando que su formación no solo fuera académica, sino también práctica y orientada a las demandas del mercado. De esta manera, la educación para la carrera no solo implicaba el aprendizaje de contenidos académicos, sino también el desarrollo de habilidades específicas que pudieran asegurar una transición exitosa hacia el empleo.

1.1.2 Definición de Educación para la Carrera (Hoyt et al., 1972):

Según Hoyt et al. (1972), la educación para la carrera tiene como objetivo principal ayudar a los individuos a comprender y adoptar los valores fundamentales de una sociedad orientada al trabajo. Esta orientación busca integrar esos valores en la identidad personal, de manera que el trabajo deje de ser percibido solo como una obligación, sino como una experiencia significativa que contribuya al desarrollo personal y social. La educación para



la carrera no solo prepara a los individuos para desempeñar roles en el mercado laboral, sino que también les brinda la oportunidad de ver su trabajo como una extensión de sus propios intereses y habilidades.

1.1.3 Principales Objetivos en la Educación Escolar (Hoyt, 1995):

En la educación escolar, Hoyt (1995) destacó varios objetivos clave para la implementación efectiva de este modelo. Primero, se busca relacionar la enseñanza con la realidad laboral, es decir, ofrecer a los estudiantes una visión clara de cómo los contenidos académicos pueden aplicarse en el mundo real. Además, se fomenta la iniciativa, la creatividad y el trabajo en equipo, habilidades esenciales en cualquier entorno laboral. También se pone énfasis en promover hábitos productivos dentro del aula, tratando este espacio educativo como un entorno de trabajo donde los estudiantes pueden desarrollar competencias prácticas.

1.1.4 Elementos Claves para Implementar la Educación para la Carrera (Hoyt, 1987):

Según Hoyt (1987), la implementación exitosa de la educación para la carrera requiere varios elementos clave. Uno de los más importantes es la colaboración entre el sector privado y el ámbito educativo, para asegurar que la formación esté alineada con las necesidades del mercado laboral. También es fundamental el desarrollo de habilidades generales para el empleo, como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Además, la reforma educativa debe incorporar enfoques de carrera y exploración vocacional desde etapas tempranas, ayudando a los estudiantes a descubrir sus intereses y talentos. Es esencial, además, trabajar en la reducción de prejuicios y estereotipos que puedan limitar las opciones profesionales de los estudiantes.



1.1.5 Impacto y Perspectiva Actual:

Hoy en día, el modelo de educación para la carrera sigue siendo relevante, no solo como un medio para acercar la escuela al mundo laboral, sino también como un modelo de cambio educativo y social. Ha demostrado ser una herramienta eficaz para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, al ofrecerles las competencias y conocimientos necesarios para integrarse con éxito en la economía global. Sin embargo, su éxito depende de la cooperación activa entre educadores, agentes socioeconómicos y laborales. Esta colaboración es clave para asegurar que la educación continúe evolucionando y respondiendo de manera efectiva a los desafíos del mundo laboral moderno, en la siguiente infografía podrá visualizar un diagrama de Venn que le ayudará a identificar la importancia que tiene la Educación para la Carrera.

[Educación vs. Trabajo](#)

Es importante reflexionar sobre cómo la evolución de la orientación profesional ha influido en la educación y el desarrollo personal. En este sentido, se recomienda que revise la línea de tiempo presentada en la Figura 1 para identificar los hitos clave que han transformado la orientación a lo largo de los años. Además, se lo invita a explorar el impacto del movimiento 'educación para la carrera', que busca acercar la formación académica a las demandas del mercado laboral, y cómo este enfoque sigue vigente hoy en día. Es esencial que se involucre en las actividades propuestas para profundizar en estos temas y aplicar lo aprendido en su proceso de formación profesional.



Actividad de aprendizaje recomendada

Estimado estudiante, la siguiente actividad tiene el objetivo de reflexionar sobre cómo la educación que recibe se relaciona con las habilidades necesarias en el mundo laboral, y cómo puede mejorar la conexión entre ambos ámbitos.

Análisis de la Relación entre Educación y Trabajo



Procedimiento:

1. Reflexione sobre cómo su formación académica se relaciona con las competencias y habilidades que demanda el mercado laboral actual. Piense en las áreas de su carrera que podrían beneficiarse de una mayor integración con la realidad laboral.
2. Redacte un breve análisis (de 200 a 300 palabras) en el que responda a las siguientes preguntas:
 - ¿Qué habilidades específicas cree que su formación académica debería incluir para estar mejor preparada para el mercado laboral?
 - ¿Qué actividades o enfoques podrían implementarse en su carrera para fortalecer la conexión con el mundo laboral?
3. Concluya su actividad, destacando la importancia de la colaboración entre el ámbito educativo y el sector laboral para garantizar una formación más completa y orientada al empleo.

Nota: Por favor complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

Al revisar la evolución de la orientación y el impacto del movimiento 'educación para la carrera', podrá reconocer la importancia de integrar habilidades, prácticas y conocimientos en la formación académica. Esta actividad no solo le ayudará a entender mejor los procesos de toma de decisiones vocacionales, sino también a aplicar este conocimiento en su propio desarrollo profesional, fomentando una orientación continua y dinámica que responda a las demandas cambiantes del mercado laboral."

¡Felicitaciones!

Ha concluido con éxito el estudio de esta semana





Semana 2

Unidad 1. Principios, contextos y dimensiones de intervención en orientación a lo largo de la vida.

Estimado estudiante, esta semana profundizaremos en los principios, contextos y dimensiones de la intervención a lo largo de la vida. Para ello, revisaremos el apartado sobre principios básicos de la orientación.

Durante este estudio, analizaremos los fundamentos que guían la intervención en diversas etapas y situaciones de la vida, considerando los contextos educativos, laborales, familiares y sociales. Entre los temas clave se incluyen el desarrollo personal y profesional, la toma de decisiones, la planificación de carrera, la gestión del cambio, la adaptación a nuevas etapas y roles, y la gestión del bienestar emocional.

Por medio de casos prácticos, ejemplos y actividades reflexivas, adquirirá las habilidades necesarias para interpretar y aplicar estos principios de intervención de forma efectiva en diversos contextos.

La orientación a lo largo de la vida se basa en los principios de prevención, desarrollo e intervención social, entendiendo esta práctica como un derecho universal. Su objetivo es apoyar a las personas en su desarrollo personal y profesional, especialmente en momentos de transición significativa, acciones mediante en contextos educativos, socio-laborales y comunitarios.

Estas intervenciones buscan fortalecer competencias que promuevan la autonomía y la gestión eficaz de la vida profesional y personal. Para ello, el ejercicio profesional se rige por un perfil de funciones y competencias especializadas, adaptado a las necesidades.



1.2 Principales principios teóricos en orientación profesional y personal.

A continuación, se detallarán los principios fundamentales de la orientación: prevención, desarrollo e intervención social. Se explicarán las características esenciales y las implicaciones de cada uno de estos principios, con el objetivo de ofrecer una comprensión más profunda sobre su aplicación en el ámbito de la orientación. Les invitamos a explorar esta información para obtener una visión más clara de su relevancia y utilidad en este campo.

1.2.1 Principio de Prevención

El principio de prevención, originado en el campo de la salud mental, desempeña un papel crucial en la orientación. Su propósito es anticiparse a la aparición de situaciones o circunstancias negativas, evitando que los problemas se manifiesten. Se trata de una intervención proactiva que se lleva a cabo antes de que los problemas surjan, con el fin de prevenir su aparición. (María Fe Sánchez García, 2013)

Según García (2021), este principio implica la adopción de medidas preventivas y anticipadas, orientadas a ofrecer apoyo a las personas antes de que enfrenten dificultades. Aplicando este enfoque, la orientación se convierte en una herramienta clave para ayudar a los individuos a tomar decisiones informadas, desarrollar las habilidades necesarias y fomentar una mayor conciencia de sí mismos y de sus potencialidades. Para profundizar en este enfoque, revise la figura 2, que ilustra los tres niveles de prevención.



Figura 2

Niveles de prevención



Nota. Adaptado de *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers* [Ilustración], por Caplan, G., 1964, en Cardona Martín-Moreno, 2017, Revista Del Consejo General De La Psicología De España, CC BY 4.0.

Como pudo observar en la Figura 2, la prevención se divide en tres niveles: primario, que busca evitar la aparición de problemas; secundaria, enfocada en la detección y tratamiento temprano; y terciaria, orientada a la rehabilitación de individuos afectados.

El principio de prevención se basa en diversos enfoques clave, entre ellos la actitud proactiva, que implica actuar antes de que surjan problemas; el diagnóstico temprano, para identificar necesidades oportunamente; y la atención universal, asegurando que todas las personas tengan acceso a la orientación.

Además, la cultura colaborativa resalta la importancia del trabajo en equipo entre los agentes de orientación, el enfoque en programas permite estructurar la intervención dentro de marcos organizados, y la apertura social destaca la necesidad de considerar los contextos y obstáculos sociales. Revise la figura 3 para comprender en detalle cómo estos elementos se interrelacionan para fortalecer la prevención en el ámbito de la orientación.

Figura 3

Principio de Prevención



Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* [ilustración], por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](https://www.scribd.com/document/408888888/Orientacion-para-el-desarrollo-profesional), CC BY 4.0.

Como se observa en la figura 3, los principios clave para una orientación efectiva incluyen la cultura colaborativa, el diagnóstico temprano, la actitud proactiva, la apertura social, la atención universal y el enfoque en estructura programados. Estos elementos permiten una intervención oportuna y equitativa, considerando distintos contextos y necesidades.

1.2.2 Principio de Desarrollo o evolutivo

Este principio establece que la orientación debe actuar como un agente facilitador del desarrollo integral de la persona, ayudando a potenciar sus capacidades, habilidades y potencial a lo largo de todo el ciclo vital. Desde un enfoque constructivista, este principio implica proporcionar experiencias de aprendizaje que permitan a los individuos construir su identidad profesional y

comprender el mundo del trabajo. Además, considera la orientación como un proceso continuo e integral, dirigido a todas las personas, con el objetivo de ayudarles a enfrentar las demandas socio-laborales y construir sus propios planes de futuro.

En el ámbito educativo y formativo, este principio destaca la importancia de que la orientación profesional no sea una actividad aislada o marginal, sino que se integra dentro del currículo educativo mediante los procesos de enseñanza-aprendizaje. También resalta la necesidad de estimular el desarrollo de la carrera a lo largo de las distintas etapas de la vida, facilitando la transición entre ellas y fortaleciendo las habilidades necesarias para la toma de decisiones profesionales. A pesar de su relevancia, en muchos sistemas educativos aún no se ha logrado una plena integración curricular de la orientación, quedando a limitada acciones o programas específicos sin una planificación global dentro del currículo. En la figura 4 se puede revisar de forma holística cómo el principio de desarrollo impacta en la orientación.



Figura 4

Principio de Desarrollo o evolutivo



Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* [ilustración], por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), CC BY 4.0.

Como se observa, los principios fundamentales para el desarrollo incluyen el empoderamiento, la participación activa, la inclusividad, el desarrollo integral, el crecimiento profesional y el enfoque constructivista. Estos elementos fomentan el aprendizaje, la accesibilidad y la autogestión en todas las etapas de la vida.

1.2.3 Principio de Intervención Social o Ecológica.

Este principio enfatiza que la orientación no debe centrarse únicamente en el individuo, sino que debe considerar su contexto social y los sistemas en los que están inmersos. Este enfoque sistémico busca comprender la complejidad de la educación y el ámbito laboral, integrando múltiples niveles de análisis. En la orientación profesional, esto implica no solo ayudar al individuo en su

desarrollo, sino también intervenir en su entorno educativo y sociolaboral para mejorar las condiciones que influyen en sus decisiones y oportunidades. De este modo, la orientación no solo facilita la adaptación del sujeto a su contexto, sino que promueve una interacción activa entre ambos, favoreciendo tanto la evolución del individuo como la transformación de su entorno.

Además, este principio destaca la necesidad de que el orientador asuma un rol de agente de cambio social, ayudando a las personas no solo a comprender su realidad, sino también a transformarla cuando sea necesario. Esto implica reconocer y afrontar obstáculos estructurales, favorecer el desarrollo de competencias interculturales en una sociedad diversa y promover un equilibrio entre adaptación y transformación del entorno. Sin embargo, su aplicación práctica enfrenta desafíos, como la tendencia histórica de limitar la intervención a lo individual y la falta de estructuras organizativas que fomenten una cultura colaborativa entre profesionales. Para lograr un verdadero impacto, la orientación debe evolucionar más allá del simple ajuste del individuo a las exigencias laborales, apostando por una perspectiva más crítica y participativa que contemple el cambio social como un objetivo fundamental. En la figura 5 se puede evidenciar el impacto que tiene este principio.



Figura 5

Principio de Intervención Social



Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* [ilustración], por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), CC BY 4.0.

Como se observa en la figura 5, los principios claves para la comprensión del entorno incluyen la competencia intercultural, la consideración del contexto, el análisis ambiental, el enfoque sistémico, la modificación del contexto y el rol de agente de cambio social. Estos elementos permiten una interacción efectiva, la adaptación a diferentes entornos y la promoción de cambios positivos.

1.2.4 Principio de Potenciación

El principio de potenciación o empoderamiento se centra en el desarrollo de la autonomía y el control personal sobre el propio destino. Este principio reconoce que la orientación debe ayudar a las personas, grupos y organizaciones a tomar conciencia del poder en su contexto de vida y trabajo,

desarrollar competencias para tomar decisiones con autonomía, ejercer este control sin afectar a los demás y fortalecer a otros en su comunidad. Su aplicación busca que las personas se enfrenten constructivamente a los factores que pueden influir en su trayectoria personal y profesional, promoviendo su capacidad de acción y resiliencia.



Para que este principio funcione, es esencial que la persona orientada tenga un papel activo en su proceso de orientación. No se trata de recibir soluciones de manera pasiva, sino de participar activamente en la toma de decisiones y en la construcción de su futuro. A su vez, los profesionales de la orientación deben adoptar un enfoque que favorezca la autonomía del individuo, actuando como facilitadores que brinden herramientas y estrategias para que cada persona asuma un rol protagónico en su desarrollo personal y profesional.

Ahora que hemos explorado los principios, es momento de aplicar lo aprendido a través de la siguiente actividad. Esta tarea le permitirá profundizar en los conceptos abordados y desarrollar una comprensión más práctica de su importancia en diferentes escenarios.



Actividad de aprendizaje recomendada

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación:

Comprender y comparar los principales principios teóricos de la orientación profesional y personal a través de la elaboración de un cuadro comparativo.



Procedimiento:

1. Revise su guía y subraye las ideas principales de cada principio (Prevención, Desarrollo o Evolutivo, Intervención Social o Ecológico, Potenciación).
2. Identifique las características, propósitos y aplicaciones de cada uno.
3. Consulte fuentes adicionales para ampliar la comprensión sobre cada principio
4. Elabore un cuadro que incluya al menos los siguientes criterios:
 - Definición
 - Objetivo
 - Aplicación en la orientación
 - Ejemplos prácticos

Nota: Por favor complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

Felicitaciones por completar la actividad. A través de este ejercicio, ha podido aplicar los conceptos clave sobre los principios, reflexionando sobre su importancia en distintos contextos. Es fundamental que siga fortaleciendo su capacidad de análisis y aplicación, ya que estos conocimientos serán esenciales en su futura práctica profesional.

¡Felicitaciones!

Ha concluido con éxito el estudio de esta semana





Semana 3

Unidad 1. Principios, contextos y dimensiones de intervención en orientación a lo largo de la vida.

Estimado estudiante, esta semana exploraremos los principales enfoques teóricos en el campo de la orientación profesional. Estas teorías constituyen fundamentos esenciales para la práctica orientadora. Le invitamos y no olvide revisar cada uno de estos enfoques, los cuales analizaremos en las semanas 3 y 4.

1.3 Principales enfoques teóricos en orientación profesional y personal. (Parte I)

Las teorías del desarrollo de la carrera constituyen la base teórica de la orientación profesional y personal, ya que explican los fenómenos relacionados con dicho desarrollo y ofrecen marcos conceptuales para la intervención. Estos enfoques han evolucionado según las tendencias y preocupaciones de cada época (Álvarez González, 1995, 2009).

1.3.1 Enfoque de rasgos y factores.

Este enfoque fue desarrollado por Parsons (1909) y otros autores, sostiene que la orientación profesional debe basarse en la correspondencia entre los rasgos individuales y los requisitos de una ocupación. Sus cuatro supuestos clave establecieron que cada persona y cada profesión tienen características medibles, que es posible hacerlas coincidir y que una mejor adecuación genera mayor satisfacción laboral (Álvarez González, 2009).



Supuestos básicos:



1. Los rasgos individuales son medibles.
2. Cada profesión tiene requisitos específicos.
3. Es posible ajustar los rasgos personales a los requisitos ocupacionales.
4. Un mejor ajuste genera mayor satisfacción laboral.

Para lograrlo, se empleaban pruebas psicométricas, con un enfoque directivo en el que el orientador tomaba un papel central.

Aunque influyente, este modelo ha sido criticado por su rigidez y por considerar la orientación como un evento único, sin abordar el desarrollo profesional a lo largo de la vida. Sin embargo, su legado sigue presente en la evaluación psicométrica y en la búsqueda de compatibilidad entre habilidades y empleos (Álvarez González, 2009).

1.3.2 Enfoque psicodinámico

Este enfoque se encuentra basado en el psicoanálisis, considera que la elección vocacional tiene su origen en procesos inconscientes formados en la infancia. Autores como Brill (1949) y el Grupo de Michigan en los años sesenta destacaron la influencia de factores personales, especialmente la motivación y la satisfacción de necesidades. En esta perspectiva, el trabajo y la conducta vocacional son formas de sublimación de los impulsos infantiles para alcanzar el bienestar (Álvarez González, 1995).

A. Roe y M. Siegelman, influenciados por Maslow y el psicoanálisis, enfatizaron el impacto de las experiencias infantiles en el desarrollo vocacional. Factores como la afectividad familiar, la relación con los padres y el clima emocional del hogar determinan dos grandes orientaciones profesionales: aquellas centradas en el trato con personas y aquellas



enfocadas en el manejo de datos y objetos. Así, la elección vocacional responde a la satisfacción de necesidades emocionales y psicológicas (Rodríguez Moreno, 1998).

1.3.3 Enfoque tipológico de Holland.

Este enfoque amplía el modelo de rasgos y factores al explicar la elección vocacional como la interacción entre la personalidad del individuo y su entorno. Según esta teoría, existen seis tipos de personalidad:

Figura 6

Tipos de personalidades



Nota. Arévalo, V., 2025.

Los cuales se corresponden con seis tipos de ambientes laborales. Las personas buscan entornos que les permitan desarrollar sus habilidades, expresar sus valores y afrontar sus desafíos (Álvarez González, 1995).

La elección profesional es una proyección de la personalidad, y su estabilidad depende del grado de congruencia entre el tipo de personalidad y el ambiente ocupacional elegido. Este enfoque ha sido clave en la elaboración de instrumentos para evaluar preferencias vocacionales y en la creación de

programas de orientación. No obstante, una de sus limitaciones es que concibe la toma de decisiones vocacionales como un evento puntual, sin considerar su evolución a lo largo del tiempo (Álvarez González, 2009).



Ahora que hemos explorado los distintos enfoques de orientación vocacional, le invito a aplicar estos conocimientos a un caso real. A través del análisis del caso de Mariana, tendrá la oportunidad de reflexionar sobre cómo los diferentes modelos de orientación pueden ayudar a una persona en la toma de decisiones sobre su futuro profesional.

Es importante que realice este ejercicio con una mirada crítica y reflexiva, considerando no solo los aspectos teóricos de cada enfoque, sino también el impacto emocional, social y personal en el proceso de elección vocacional. Recuerde que cada perspectiva ofrece herramientas valiosas para comprender las necesidades y preocupaciones de Mariana, por lo que su análisis debe integrar estos elementos de manera equilibrada.

¡Adelante! Es momento de poner en práctica lo aprendido.



Actividad de aprendizaje recomendada

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación:

Análisis de casos y aplicación de los enfoques de orientación vocacional

Procedimiento:

1. Analice el caso de Mariana aplicando los tres enfoques de orientación vocacional:
2. Desde el enfoque de rasgos y factores: ¿Cómo se podría ayudar a Mariana a encontrar una carrera compatible con sus habilidades e intereses? ¿Qué herramientas psicométricas podrían utilizarse para definir su elección vocacional?

3. Desde el enfoque psicodinámico: ¿Cómo influyen sus experiencias de la infancia y la relación con sus padres en su toma de decisiones? ¿Qué necesidades o motivaciones internas podrían afectar su elección?
4. Desde el enfoque tipológico de Holland: ¿Qué tipo de personalidad podría tener Mariana según esta teoría? ¿En qué ambientes laborales podrían sentirse más realizados?
5. Elabora un informe en el que desarrolla cada uno de los enfoques aplicados al caso y concluye con una propuesta sobre cómo orientar a Mariana en su elección vocacional.

Caso de análisis:

Mariana es una joven de 18 años que está por finalizar la secundaria y se siente indecisa sobre qué carrera universitaria elegir. Desde pequeña ha disfrutado de actividades creativas como la pintura y la escritura, pero también siente una gran admiración por su madre, quien es médica, lo que la ha llevado a considerar una carrera en el área de la salud. Sin embargo, Mariana experimenta ansiedad al pensar en la presión académica y en la responsabilidad que implica ejercer la medicina.

En su infancia, Mariana creció en un ambiente familiar estructurado, donde sus padres fomentaron el esfuerzo y la disciplina. Su relación con ellos ha sido positiva, aunque siente que su madre siempre ha tenido altas expectativas sobre su futuro profesional. Su padre, en cambio, le ha transmitido la importancia de elegir una profesión que realmente la haga feliz.

Mariana realizó recientemente una prueba de orientación vocacional basada en intereses y habilidades. Los resultados indicaron que sus fortalezas están en la creatividad, la expresión artística y la comunicación, pero también tiene habilidades analíticas y un sentido de responsabilidad que podrían ser útiles en una carrera científica o en el área de la salud.



A pesar de la información obtenida, Mariana sigue sintiéndose insegura sobre qué camino tomar. Le preocupa decepcionar a su madre si elige una carrera artística, pero también teme no sentirse completamente realizada en un entorno altamente estructurado como el de la medicina.

Nota: Por favor complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

Los desafíos continúan, y su compromiso con esta asignatura le permitirá explorar los distintos contextos de intervención en orientación profesional. Este conocimiento será clave para el desarrollo de las competencias previstas en el curso, consolidando su formación en esta área.

¡Excelente trabajo en el análisis del caso de Mariana! A través de esta actividad, ha podido aplicar los enfoques de orientación vocacional y reflexionar sobre su impacto en la toma de decisiones. Es fundamental reconocer que cada persona enfrenta dilemas únicos en su elección profesional, y como futuros psicopedagogos, es clave considerar tanto los factores personales como contextuales en el proceso de orientación.

¡Bien hecho!

Has finalizado satisfactoriamente el estudio de esta semana.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 4

Unidad 1. Principios, contextos y dimensiones de intervención en orientación a lo largo de la vida.

Esta semana continuaremos con la revisión de la segunda parte de los principales enfoques teóricos en orientación profesional y personal, abordando el modelo teórico de la toma de decisiones y el enfoque



sociofenomenológico de Super. Estos enfoques nos ofrecerán herramientas adicionales para enriquecer nuestras intervenciones en el proceso de orientación.

1.3 Principales enfoques teóricos en orientación profesional y personal. (Parte I)

1.3.4 Modelos teóricos de la toma de decisiones.

Varios enfoques, como el de la expectativa/valencia de Vroom, la teoría de la autoeficacia de Bandura y el modelo de aprendizaje social de Krumboltz, entre otros, han influido en la comprensión de la toma de decisiones vocacionales. En particular, Krumboltz (1979, 1996) destaca que las conductas, intereses y valores se modifican continuamente a través de experiencias de aprendizaje. En la figura 7 se puede identificar su modelo DECIDES en cual propone un proceso de toma de decisiones siete fases.



Figura 7
Modelo DECIDES



Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* [ilustración], por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](#), CC BY 4.0.

El proceso de toma de decisiones como se pudo observar implica identificar el problema, aclarar valores, explorar alternativas y prever resultados. Luego, se eliminan opciones inviables, se establece un plan de acción y finalmente se implementa la decisión.

1.3.5 Enfoque socio fenomenológico de Super

El enfoque sociofenomenológico de Donald E. Super considera el desarrollo de la carrera como un proceso continuo y evolutivo, influenciado por el autoconcepto y los factores ambientales. A diferencia de otros enfoques, no ve la elección vocacional como un evento puntual, sino como una serie de decisiones a lo largo de la vida, determinadas por las experiencias personales y los roles asumidos en diferentes etapas.

Super identificó cinco etapas en el desarrollo de la carrera:

1. Crecimiento
2. Exploración
3. Establecimiento
4. Sostenimiento
5. Declive.

En cada una, las personas enfrentan tareas específicas y redefinen su identidad ocupacional. Además, introdujo el concepto de madurez para la carrera, enfatizando que la capacidad para tomar decisiones vocacionales evoluciona con el tiempo y puede evaluarse en distintas fases del desarrollo.

Su teoría destaca que la elección profesional es un reflejo del autoconcepto, moldeado por experiencias de aprendizaje, modelos de rol y oportunidades socioculturales. Las decisiones vocacionales son el resultado de la interacción entre factores personales y situacionales, adaptándose a lo largo de la vida.



1.3.6 Enfoque socio-cognitivo de Lent, Brown y Hackett

El enfoque sociocognitivo de Lent, Brown y Hackett (1994, 1996) destaca el papel de la autoeficacia y la expectativa de resultados en la formación de los intereses y elecciones profesionales. Según esta perspectiva, las personas desarrollan inclinaciones hacia aquellas actividades en las que se perciben competentes y creen que pueden obtener resultados favorables.

Este modelo reconoce que las decisiones vocacionales no dependen solo de factores individuales, sino también de influencias contextuales y culturales. Las oportunidades del entorno, los mensajes recibidos del sistema de apoyo y las limitaciones socioculturales condicionan las elecciones profesionales, determinando las opciones que una persona considera viables.



Esta semana, se profundizó en dos enfoques clave en la orientación profesional: el modelo teórico de la toma de decisiones y el enfoque sociofenomenológico de Super. Estos modelos no solo proporcionan un marco para entender cómo las personas toman decisiones vocacionales, sino que también ofrecen herramientas valiosas para enriquecer las intervenciones en el proceso de orientación.

Es fundamental que comprenda cómo estos enfoques abordan las elecciones profesionales a lo largo de la vida, reconociendo la influencia del autoconcepto, las experiencias y los factores socio-culturales. Se le invita a realizar la actividad recomendada para reflexionar sobre estos temas importantes.



Actividad de aprendizaje recomendada

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación:

Comparación de enfoques en la toma de decisiones vocacionales



Procedimiento:

1. Basándose en los modelos teóricos de la toma de decisiones, el enfoque sociofenomenológico de Super y el enfoque sociocognitivo de Lent, Brown y Hackett, identifique los principales aspectos de cada teoría.
2. Diseñe un cuadro comparativo en el que se diferencian los tres enfoques en relación con los siguientes aspectos clave:
 - Concepto central (cómo cada enfoque entiende la toma de decisiones vocacionales).
 - Factores determinantes (qué elementos influyen en la elección profesional según cada enfoque).
 - Proceso de toma de decisiones (cómo se desarrolla la elección vocacional en cada modelo).

Nota: Por favor complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

Este ejercicio fortalecerá su capacidad de análisis y síntesis, habilidades fundamentales en el campo de la orientación vocacional. Además, le ayudará a comprender cómo estas perspectivas pueden aplicarse en la práctica profesional para guiar este proceso.

¡Gran trabajo!

Has concluido el estudio de esta semana con éxito.





Semana 5

Unidad 1. Principios, contextos y dimensiones de intervención en orientación a lo largo de la vida.

La orientación a lo largo de la vida es fundamental para el desarrollo personal y profesional, ayudando a las personas a tomar decisiones y adaptarse a los cambios. Esta semana, exploraremos cómo la orientación personal, laboral y profesional se integran para guiar el crecimiento vocacional. Le animo a adentrarse en este interesante tema, clave para acompañar el desarrollo profesional de manera efectiva.

1.4 Delimitación conceptual de la orientación profesional y personal

A continuación, se presenta una aproximación a algunos de los conceptos clave que se manejan dentro del ámbito de la orientación profesional y personal. Es importante señalar que, en ocasiones, el uso de estos términos no es completamente riguroso, lo que puede generar confusiones o interpretaciones erróneas. Reflexionar sobre estos conceptos nos permitirá profundizar en los distintos matices y contenidos de esta disciplina, enriqueciendo nuestra comprensión y facilitando la aplicación adecuada de los mismos en contextos profesionales.

1.4.1 Orientación profesional y orientación personal

La orientación profesional y personal es un proceso continuo que acompaña a las personas a lo largo de su vida, ayudándolas a afrontar transiciones, resolver situaciones y desarrollar su identidad. La carrera, entendida como la secuencia de roles y ocupaciones de una persona, abarca tanto experiencias laborales como académicas y personales. En este sentido, la orientación no solo busca la integración en el mundo del trabajo, sino también el bienestar y



la satisfacción personal. En la siguiente infografía lo invito a revisar algunos de los conceptos más utilizados y escuchados en el tema de orientación profesional y personal.

[Conceptos de orientación profesional y personal](#)

Uno de los pilares fundamentales de la orientación es el autoconocimiento, ya que permite a la persona identificar sus valores, creencias, personalidad, autoestima y competencias, en la figura 8 vamos a identificar los pros y los contras de este proceso.



Figura 8
Los pro y contra del autoconocimiento.



Nota. Adaptado de *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers* [Ilustración], por Caplan, G., 1964, en Cardona Martín-Moreno, 2017, Revista Del Consejo General De La Psicología De España, CC BY 4.0.

El autoconocimiento como se puede observar en la figura 8 tiene beneficios como la identificación de valores, el fortalecimiento de la autoestima y el desarrollo de competencias, pero también implica desafíos como el riesgo de sobre análisis y la posible resistencia al cambio.

La orientación profesional y personal se basa en varios principios esenciales. En primer lugar, se concibe como un proceso continuo y como un derecho universal al que todas las personas deben acceder. Su objetivo es facilitar la

planificación de la carrera, promoviendo proyectos viables y satisfactorios. Además, la intervención tiene un carácter preventivo, aunque también puede ser remedial en situaciones específicas.

El rol del orientador es clave en este proceso. Su función es actuar como guía y mediador, proporcionando información, herramientas y experiencias de aprendizaje que ayuden a la persona a desarrollar sus propias estrategias y competencias para la gestión del cambio.

1.4.2 Orientación laboral y orientación profesional

La distinción entre orientación laboral y orientación profesional radica en el significado de los términos "laboral" y "profesional". La orientación laboral se enfoca en el empleo y está relacionada con aspectos jurídicos, económicos y sociales del trabajo. Su objetivo principal es brindar ayuda en la búsqueda, mantenimiento o cambio de empleo.

Por otro lado, la orientación profesional no solo considera el empleo, sino que también abarca el desarrollo y planificación de la carrera. Este enfoque incluye el crecimiento profesional y personal, la planificación a largo plazo y la autorrealización.

En el uso cotidiano, ambos términos suelen utilizarse indistintamente para referirse a la orientación vinculada al trabajo. Sin embargo, cuando el proceso de ayuda trasciende la simple búsqueda de empleo y se centra en el desarrollo integral de la carrera, el término más adecuado es orientación profesional (Sánchez, 2004).



1.4.3 Orientación vocacional, Orientación profesional y Orientación para la carrera

La distinción entre orientación vocacional y orientación profesional está vinculada al concepto de trabajo. Según Pereira (1996), lo vocacional se relaciona con tareas laborales, sean remuneradas o no, mientras que lo profesional implica una ocupación que requiere cualificación y es remunerada. En algunos casos, la vocación y la profesión pueden coincidir.

Desde una perspectiva teórica, la orientación vocacional se vincula con el desarrollo de la personalidad y la autorrealización a través de una vida profesional (Castaño, 1983). Por otro lado, la orientación profesional ha sido utilizada más en teorías basadas en rasgos y factores, mientras que el término vocacional es más común en teorías sobre el desarrollo de la carrera.

A continuación, la Tabla 1 presenta de manera clara las diferencias y similitudes entre la Orientación Vocacional, la Orientación Profesional y la Orientación para la Carrera.



Tabla 1

Cuadro Comparativo de la Orientación Vocacional, Profesional y para la Carrera.

Concepto	Definición	Enfoque Principal	Relación con el Trabajo	Referencias
Orientación Vocacional	Proceso relacionado con la maduración de la personalidad y el desarrollo de la vocación del individuo.	Desarrollo de la identidad y la autorrealización a través del trabajo.	Se vincula con cualquier actividad laboral, remunerada o no.	Castañó (1983) menciona que está ligada a la capacidad del individuo para alcanzar su autorrealización mediante su vida profesional.
Orientación Profesional	Ayuda en la inserción y desarrollo en una profesión remunerada que requiere cierta cualificación.	Elección, desarrollo y planificación de una profesión.	Se enfoca en el ámbito laboral y en la cualificación necesaria para desempeñar una profesión.	Pereira (1996) menciona que este término es el más utilizado en España y en documentos legislativos.
Orientación para la Carrera	Perspectiva más amplia que abarca tanto la dimensión profesional como la personal.	Desarrollo de la carrera considerando tanto el ámbito profesional como la vida en general.	Relacionada con la planificación y evolución del trabajo a lo largo de la vida.	Pereira (1996) sugiere que este término es más preciso al integrar los conceptos de carrera y trabajo.

Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* (p.41), por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](#).



Como se observa en la tabla 1, la orientación vocacional, profesional y para la carrera abordan diferentes aspectos del desarrollo laboral y personal, desde la autorrealización hasta la planificación de una profesión y la integración de la vida laboral con la personal. Cada enfoque tiene un impacto significativo en cómo los individuos eligen y evolucionan en sus trayectorias profesionales, destacando la importancia de una orientación integral a lo largo de la vida.

La orientación profesional y personal es un proceso clave para el desarrollo de una trayectoria satisfactoria. A lo largo de esta semana, se han explorado diversos conceptos fundamentales que permiten comprender mejor este proceso y su impacto en la vida de las personas. Para afianzar estos conocimientos, se le invita a analizar las diferencias y similitudes entre los enfoques de orientación vocacional, profesional y para la carrera. A través de esta actividad propuesta, se podrá reflexionar sobre cómo estos enfoques influyen en la toma de decisiones y en la planificación de la vida.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Es momento de aplicar su conocimiento a través de las actividades que se han planteado a continuación:

1. Estimado estudiante realice una línea de tiempo siguiendo las siguientes instrucciones.

Procedimiento:

1. Elabore una línea de tiempo personal, identificando momentos clave en su vida en los que ha tomado decisiones relacionadas con su formación académica y profesional.
2. En cada punto de la línea de tiempo, indique si la decisión estuvo influenciada por la Orientación Vocacional, Profesional o para la Carrera.
3. Puede agregar notas sobre cómo estas decisiones han impactado su camino actual.



2. Observe y analice el video titulado [Orientación laboral y orientación profesional](#)

Procedimiento:

1. Realice una reflexión en torno a dos preguntas: ¿Qué labor realiza un orientador laboral? ¿Cuáles son los beneficios que puede recibir una persona en una asesoría laboral?
2. Revise el siguiente documento sobre [Las teorías de referencia en Orientación vocacional](#) para expandir sus conceptos.

Nota: Por favor complete las actividades en un cuaderno o documento Word.

Excelente trabajo al reflexionar sobre las diferencias y similitudes entre los enfoques de orientación vocacional, profesional y para la carrera. Esta actividad ha sido clave para profundizar en cómo cada enfoque contribuye al desarrollo integral de las personas en su trayectoria profesional y personal. Recuerde que comprender estos conceptos no solo es útil para aplicar en la práctica, sino también para acompañar de manera más efectiva el proceso de toma de decisiones vocacionales en el futuro. ¡Siga adelante con el mismo compromiso y reflexión!

3. A continuación, encontrará una autoevaluación que le ayudará a evaluar su nivel de conocimiento sobre los temas abordados en la Unidad 1. Recuerde comparar sus respuestas con el solucionario ubicado al final de la guía didáctica.





Autoevaluación 1

De acuerdo con la información analizada, lea comprensivamente cada uno de los ítems y elija la respuesta correcta.

1. ¿Quién es considerado el fundador de la orientación profesional y en qué año publicó su obra clave?

- a. John Holland en 1959
- b. Frank Parsons en 1909
- c. Donald Super en 1970

2. Responda Verdadero o falso según corresponda:

¿Durante los años 50 y 60 la orientación vocacional incorporó una perspectiva más dinámica y continua del desarrollo profesional?

Verdadero

Falso

3. Responda Verdadero o falso según corresponda:

¿El principio de intervención social o ecológica en la orientación profesional enfatiza que la orientación debe considerar el contexto social y promover cambios en el entorno?

Verdadero

Falso

4. Responda Verdadero o falso según corresponda

¿El principio de prevención en la orientación tiene como objetivo anticipar situaciones negativas y evitar la manifestación de problemas?

Verdadero



Falso

5. ¿Cuál es el propósito principal del principio de prevención en la orientación?
- a. Brindar apoyo solo cuando la persona ya enfrenta dificultades.
 - b. Anticiparse a situaciones negativas y evitar la manifestación de problemas.
 - c. Enfocar la orientación únicamente en problemas individuales sin considerar el contexto.
6. Según el enfoque de rasgos y factores desarrollado por Parsons (1909), la orientación profesional se basa en:
- a. La exploración de los procesos inconscientes en la elección vocacional.
 - b. La correspondencia entre los rasgos individuales y los requisitos de una ocupación.
 - c. La influencia del contexto sociocultural en las decisiones profesionales.
7. En el enfoque tipológico de Holland, ¿qué factor es clave en la elección vocacional?
- a. La congruencia entre la personalidad del individuo y el ambiente laboral.
 - b. La interpretación de los sueños y deseos reprimidos de la infancia.
 - c. La presión social y las expectativas familiares sobre la carrera.
8. ¿Qué aspecto es clave en el enfoque sociocognitivo de Lent, Brown y Hackett?
- a. La autoeficacia y la expectativa de resultados en la elección profesional.
 - b. La coincidencia exacta entre los rasgos individuales y los requisitos del empleo.



c. La influencia determinante de la genética en la toma de decisiones vocacionales.

9. Según el enfoque sociofenomenológico de Super, el desarrollo de la carrera es:

- a. Un evento único determinado por la elección vocacional inicial.
- b. Un proceso continuo y evolutivo influenciado por el autoconcepto y el entorno.
- c. Un resultado exclusivo de las habilidades innatas y la inteligencia de la persona.

10. ¿Cuál es la principal diferencia entre orientación laboral y orientación profesional?

- a. La orientación laboral se enfoca solo en el empleo, mientras que la orientación profesional incluye el desarrollo de la carrera.
- b. La orientación laboral y la orientación profesional son exactamente lo mismo.
- c. La orientación profesional solo ayuda a encontrar trabajo, mientras que la orientación laboral guía el crecimiento personal.

[Ir al solucionario](#)

¡Otro paso adelante!

Terminó el estudio de esta semana con éxito. ¡Sigue con buen ritmo!



Resultado de aprendizaje 2:

Conoce y colabora en la aplicación de estrategias y programas de intervención en la orientación para las transiciones y para la empleabilidad.

Estimado estudiante, para alcanzar el resultado de aprendizaje, exploraremos diversas estrategias de exploración y diagnóstico que le permitirán comprender mejor el desarrollo profesional y personal. A lo largo de este proceso, abordamos dimensiones clave de intervención, como la autoexploración, el conocimiento del entorno formativo y socioprofesional, la toma de decisiones y la planificación y gestión de la carrera.

A través de ejercicios prácticos, estudios de caso y actividades reflexivas, podrá analizar las habilidades necesarias para brindar una orientación efectiva, además la posibilidad de explorar alternativas disponibles y desarrollar estrategias que permitan gestionar la carrera de manera efectiva.

Para lograr un aprendizaje significativo, es fundamental revisar la guía y analizar cada dimensión de intervención, desarrollar las actividades propuestas, mantener una comunicación periódica con su tutor y consultar regularmente los anuncios en el Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA). Estas acciones garantizarán una conexión constante con los recursos disponibles y facilitarán la aplicación efectiva de los principios de intervención en la planificación profesional y personal.

¡Un nuevo desafío le espera! Prepárese para aprender sobre las estrategias de exploración y diagnóstico y su importancia en el camino profesional.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.





Semana 6

¡Bienvenido a una nueva semana de estudio! En esta ocasión, exploraremos las dimensiones de intervención para el desarrollo profesional y personal, fundamentales para una planificación efectiva del futuro. A través de la autoexploración, se logrará identificar las habilidades, intereses y valores; con el conocimiento del entorno formativo y socio profesional, comprenderá las oportunidades y desafíos del mundo laboral; mediante la toma de decisiones, desarrollará estrategias para elegir el mejor camino según los objetivos establecidos, y con la planificación y gestión de la carrera, aprenderá a construir un proyecto vital y profesional sólido. Estos temas le brindarán herramientas clave para una trayectoria profesional consciente y exitosa. ¡Es momento de seguir avanzando en su crecimiento profesional!

Unidad 2. Estrategias de exploración y diagnóstico.

Las estrategias de exploración y diagnóstico son esenciales para identificar oportunidades y tomar decisiones informadas sobre el desarrollo profesional. A través de su aplicación, se puede analizar el perfil, comprender el entorno y planificar el futuro con mayor claridad, alineando los objetivos personales y laborales de manera estratégica.

2.1 Dimensiones de intervención para el desarrollo profesional y personal.

Diversos autores han propuesto distintos enfoques sobre los contenidos y dimensiones de la orientación para el desarrollo profesional y personal. Entre ellos destacan los trabajos de: Álvarez González y Bisquerra Alzina (2012), Rodríguez Espinar (1993), Rodríguez Moreno (1992, 1998), Romero Rodríguez (1999, 2000), Sánchez García (2003, 2004) y Sobrado (1999).

La mayoría de estas propuestas coinciden en la existencia de tres grandes núcleos fundamentales: el autoconocimiento, el conocimiento del mundo laboral y la habilidad para la toma de decisiones. Además, en los últimos años se ha otorgado mayor importancia a la planificación y desarrollo del proyecto



vital y profesional, considerando que estas dimensiones no funcionan de manera aislada, sino que interactúan y se retroalimentan constantemente, favoreciendo un desarrollo integral del individuo como se observa en la figura 9.

Figura 9
Elementos que integran el desarrollo integral.



Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* [ilustración], por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](#), CC BY 4.0.

Como se pudo observar, el desarrollo integral se logra a través del autoconocimiento, el conocimiento del mundo laboral, la toma de decisiones y la planificación de proyectos de vida, permitiendo un crecimiento personal y profesional.

2.1.1 Autoexploración

El autoconocimiento es una dimensión fundamental en la orientación, ya que permite a las personas tomar decisiones de carrera informadas. Implica identificar habilidades, valores, intereses y competencias personales y profesionales, facilitando la construcción de un proyecto de vida acorde a sus aspiraciones.

La intervención en este ámbito tiene un carácter preventivo y requiere el uso de técnicas de evaluación y diagnóstico para ayudar a los individuos a comprender su potencial y guiar su proceso de toma de decisiones. Dado que aspectos como intereses, motivaciones y habilidades evolucionan con el tiempo, el autoconocimiento es un proceso dinámico que debe actualizarse constantemente.

2.1.2 Conocimiento del entorno formativo y socio-profesional

El conocimiento del entorno es un pilar esencial en la orientación profesional, ya que complementa el autoconocimiento y facilita la toma de decisiones informadas. Permite analizar oportunidades laborales, requisitos del mercado, mecanismos de promoción y recursos para la búsqueda de empleo o autoempleo, ayudando a afrontar transiciones como el acceso al primer trabajo o la reorientación profesional.

El papel del orientador es clave para guiar este proceso, fomentando competencias exploratorias, especialmente en el uso de TIC, y promoviendo una interpretación crítica de la información disponible. Con una comprensión clara del entorno, las personas pueden identificar estrategias efectivas para alcanzar sus objetivos profesionales.

2.1.3 Toma de decisiones

La toma de decisiones se basa en estrategias que pueden aprenderse y entrenarse, por lo que constituye un objetivo central en programas de orientación y desarrollo cognitivo, como "aprender a pensar" y "aprender a



aprender". En la mayoría de estos programas, la toma de decisiones se aborda a través de métodos heurísticos, utilizando diversas situaciones y supuestos para su entrenamiento.

En el ámbito de la carrera profesional, la toma de decisiones implica la comparación e integración de dos tipos de información:

- a. La obtenida a través de la autoexploración, que incluye el análisis del propio potencial personal y profesional,
- b. La exploración del entorno, que abarca el estudio del mercado laboral, los perfiles profesionales y las ofertas formativas disponibles.

La calidad de la información utilizada influye directamente en la precisión y adecuación de la decisión. Por ello, es esencial que las personas sepan analizarla, aprovecharla e integrarla en su proyecto de vida y desarrollo profesional. En la Figura 10 se presentan algunos aspectos clave a considerar para una toma de decisiones profesional fundamentada.



Figura 10

¿Cómo se deben tomar las decisiones profesionales?



Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* [ilustración], por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](#), CC BY 4.0.

Como pudo observar, la toma de decisiones profesionales implica cuatro aspectos clave: la autoexploración para identificar el potencial personal, la exploración del entorno para conocer el mercado laboral y educativo, la calidad de la información utilizada y el apoyo de orientación.

Dentro del ámbito laboral y académico, las decisiones suelen estar relacionadas con la elección de itinerarios formativos, la inserción en el mercado de trabajo, el desarrollo profesional y la creación de proyectos de autoempleo. Es importante definir metas a corto, mediano y largo plazo, así como establecer estrategias para alcanzarlas. En este contexto, los servicios y programas de orientación han desarrollado estrategias específicas para guiar a distintos colectivos en la toma de decisiones informadas y ajustadas a sus expectativas y oportunidades.

2.1.4 Planificación y gestión de la carrera: el proyecto vital y profesional

La planificación y gestión de la carrera constituyen el eje central en el que confluyen y adquieren sentido las distintas dimensiones de la orientación. Estas dimensiones favorecen la planificación de acciones personales que permiten a cada individuo construir su proyecto vital y profesional.

Según Isus (1995), el concepto de proyecto introduce un enfoque holístico en la orientación, caracterizándose por su intencionalidad y anticipación al futuro, lo que exige una implicación activa por parte de la persona. Además, el proyecto profesional debe ser dinámico y flexible, adaptándose a los cambios que surjan en el transcurso de la carrera (Sánchez García, 2004). En este sentido, no implica objetivos fijos, sino una interacción constante entre lo proyectado y la realidad (Corominas e Isus, 1998).

El desarrollo de un proyecto vital permite fortalecer las competencias de gestión de la carrera, fundamentales para el éxito profesional. Estas competencias tienen un valor instrumental y se desarrollan a lo largo de la vida, adaptándose a las circunstancias y necesidades individuales, en la figura 11 se muestran las tres competencias principales según Sánchez García (2012):



Figura 11

Competencias principales para el desarrollo de un proyecto vital.



Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* [ilustración], por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](https://www.scribd.com/document/401111111/Orientacion-para-el-desarrollo-profesional), CC BY 4.0.

Cómo se pudo observar en la figura, las competencias principales para el desarrollo profesional incluyen la gestión personal, enfocada en habilidades socioemocionales, el aprendizaje y la exploración de la carrera para la toma de decisiones, y la empleabilidad, que abarca conocimientos y actitudes para la inserción y permanencia en el empleo.

Si bien en algunos países la orientación en la planificación de la carrera se ha centrado en el ámbito universitario (Gallego, 1999; Rodríguez Moreno y Gallego, 1999), diversos estudios sugieren la importancia de implementarla en etapas previas ya lo largo de la vida adulta (Boutinet, 1993; Romero, 2000; Guichard, 2003, 2007; Suárez Ortega, 2004, 2008).



Este enfoque integral de la planificación profesional no solo facilita el desarrollo de una carrera alineada con los objetivos personales, sino que también promueve la adaptabilidad y la autonomía en la toma de decisiones.

Es fundamental que explore cada una de las dimensiones de intervención para su desarrollo personal y profesional. A través de la autoexploración, el conocimiento del entorno formativo y laboral, y la toma de decisiones fundamentadas, podrá construir un proyecto de vida sólida y adaptado a sus aspiraciones. Le invitamos a reflexionar sobre estas dimensiones y realizar las actividades propuestas, que no solo enriquecerán su comprensión teórica, sino que también le permitirán aplicar estos conceptos a su propio proceso de desarrollo profesional. ¡Aproveche esta oportunidad!



Actividad de aprendizaje recomendada

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación:

Estimado estudiante la siguiente actividad ha sido diseñada con el objetivo de fortalecer tus conocimientos sobre el proyecto Vital y Profesional.

Procedimiento:

1. Elabore una lista de valores personales y analice cómo estos influyen en su visión de futuro.
2. Identifique sus metas profesionales a corto, mediano y largo plazo, asegurándose de que estén alineadas con sus valores.
3. Elabora una lista de sus principales habilidades y fortalezas.
4. Investigue las tendencias del mercado laboral y relacione sus habilidades con las oportunidades actuales y futuras.
5. Redacte un documento en el que integre sus valores, metas, habilidades y estrategias para alcanzar sus objetivos profesionales.
6. Establezca acciones concretas y plazos realistas para cada meta.
7. Incluya una autoevaluación final en la que reflexione sobre los retos y oportunidades en su desarrollo profesional.

Nota: Por favor complete las actividades en un cuaderno o documento Word.



Esta actividad fomentará el desarrollo de competencias en autoconocimiento, toma de decisiones y planificación de la carrera, promoviendo un enfoque dinámico y flexible en el crecimiento profesional. Además, brindará la experiencia necesaria para orientar y guiar eficazmente a futuros pacientes en el ámbito de la orientación vocacional y profesional.

¡Felicitaciones!

Ha concluido con éxito el estudio de esta semana 6

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 7

Estimado estudiante, le invitamos a revisar el contenido de esta semana, donde exploraremos el diagnóstico en la orientación profesional y personal a través de estrategias abiertas no estandarizadas. En esta sección, descubrirán herramientas clave como las historias de vida, las tarjetas vocacionales y los portafolios, que les permitirán comprender mejor sus intereses, habilidades y aspiraciones. Estos recursos no solo enriquecerán su formación, sino que también fortalecerán su proceso de toma de decisiones, acercándolos cada día más a sus metas profesionales. ¡No se pierdan esta oportunidad de crecimiento y aprendizaje!

Unidad 2. Estrategias de exploración y diagnóstico.

2.2 El diagnóstico en la orientación profesional y personal

El proceso de diagnóstico en la orientación profesional es un componente esencial para la toma de decisiones en la intervención psicopedagógica. No se trata simplemente de recopilar información, sino de generar una comprensión profunda del individuo, sus capacidades, intereses y contexto, permitiendo así un acompañamiento eficaz en la definición de su proyecto de vida (Sánchez García, 2004).



¿Cuáles son las funciones del Diagnóstico en Orientación Profesional?

El diagnóstico en la orientación profesional cumple diversas funciones clave. Según Sobrado (2002), estas funciones incluyen:

- Motivar a los orientadores y orientados a reflexionar sobre aspectos psicopedagógicos relevantes.
- Clarificar la naturaleza de los problemas vocacionales o profesionales.
- Sugerir posibles soluciones o alternativas.
- Proporcionar herramientas para comparar opciones y tomar decisiones informadas.
- Evaluar la efectividad de las soluciones adoptadas.

Además, Donoso y Figuera (2007) sostienen que el proceso de diagnóstico debe ser en sí mismo una intervención, promoviendo la reflexión y el autoconocimiento del individuo sobre su situación y posibilidades futuras.

Para la recopilación de información diagnóstica, existen dos enfoques principales:

▪ Instrumentos Estandarizados

Estos incluyen tests psicométricos y cuestionarios que permiten obtener datos objetivos y cuantificables. Suelen proporcionar puntuaciones comparables con normativas establecidas, facilitando la toma de decisiones basadas en evidencias (Whinston & Rahardja, 2005). Sin embargo, su aplicación ha sido criticada por su rigidez y posible sesgo en la interpretación de resultados (Sobrado, 2002).

▪ Estrategias Cualitativas

Las estrategias cualitativas, como historias de vida, entrevistas en profundidad y rejillas profesionales, permiten una comprensión más holística del individuo (Donoso & Figuera, 2007). Estas herramientas facilitan la reflexión del orientado sobre su trayectoria y expectativas, promoviendo una intervención



más significativa y personalizada. En la figura 12 se pueden identificar algunas de las principales características de los instrumentos estandarizados y las estrategias cualitativas.

Figura 12
Principales características de los instrumentos estandarizados y las estrategias cualitativas

¿Qué enfoque utilizar para la recopilación de información diagnóstica?



Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* [ilustración], por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](#), CC BY 4.0.

Como se observa en la figura 12, los instrumentos estandarizados permiten obtener datos cuantificables y objetivos, aunque pueden ser rígidos o sesgados. En cambio, las estrategias cualitativas brindan una comprensión holística y una intervención más personalizada. La elección entre ambos métodos depende del enfoque y los objetivos del análisis.

Dado que tanto los instrumentos estandarizados como las estrategias cualitativas tienen ventajas y limitaciones, los expertos sugieren una aproximación mixta. La combinación de ambos enfoques permite compensar debilidades y enriquecer el proceso de orientación (Anaya, 2003). En este sentido, Marí (2007) enfatiza que el diagnóstico debe ser flexible y adaptado a cada contexto y persona.

2.3 Estrategias de exploración abiertas no estandarizadas

Las estrategias de exploración abiertas y no estandarizadas han ganado relevancia en la orientación debido a la influencia del enfoque constructivista, el cual enfatiza la subjetividad y el autoconocimiento en el diagnóstico (Corominas, 2006). En este modelo, el orientador facilita herramientas para que la persona explore su identidad y relación con el mundo laboral, promoviendo la construcción de un proyecto de vida (Dupiol, 1996).

Estas estrategias incluyen técnicas como el estudio de casos, entrevistas en profundidad, observación, autoinformes y estrategias grupales (Padilla, 2009). Particularmente, las estrategias narrativas, como la historia de vida, el genograma y los portafolios, destacan por permitir a la persona reflexionar sobre sus experiencias y generar nuevas oportunidades. Además, métodos como las tarjetas vocacionales ofrecen alternativas más flexibles a los inventarios tradicionales de intereses. En conjunto, estas herramientas buscan un diagnóstico integral que fomente el desarrollo personal y profesional. A continuación, exploraremos algunas de las estrategias más relevantes en el ámbito de la orientación.



2.3.1 Historias de vida.

La historia de vida es una estrategia clave en la orientación, ya que permite comprender el desarrollo personal de un individuo y su impacto en su proyecto de vida. A través de este enfoque, se identifican experiencias significativas que han influido en su identidad, sus decisiones y su manera de afrontar el mundo.

Este método es especialmente útil en el trabajo con personas adultas, ya que les permite reconstruir su trayectoria vital, reflexionar sobre sus logros y aprendizajes, y reconocer sus competencias. A diferencia de otras técnicas más objetivas, la historia de vida valora la dimensión personal, emocional y familiar, lo que puede ser crucial en procesos de cambio o transición, especialmente cuando hay una pérdida de autoestima.

Sin embargo, su aplicación implica ciertos desafíos. Elaborar una historia de vida requiere tiempo y compromiso, pues implica un proceso de autoexploración profunda. Además, es fundamental que el orientador guíe adecuadamente al individuo, garantizando la confidencialidad de la información y proporcionando pautas para estructurar la narrativa. A continuación, identificará las diversas formas de construir una historia de vida:

- **Cronológica:** Siguiendo un orden temporal (infancia, adolescencia, vida adulta).
- **Temática:** Basada en eventos significativos (primer trabajo, maternidad/paternidad, momentos de crisis).
- **Extensa o reducida:** Puede abarcar un análisis profundo o una versión breve en pocas sesiones.

El orientador debe ayudar a la persona a identificar los hitos clave de su vida, ya sean eventos planificados (graduación, matrimonio, primer empleo) o situaciones inesperadas (enfermedad, duelo, migración). Estos marcadores permiten comprender el impacto de cada experiencia y su contribución al crecimiento personal. A continuación, un ejemplo de aplicación de esta estrategia.





María, de 45 años, ha decidido cambiar de carrera tras 20 años en la misma empresa. Su orientador le propone construir su historia de vida para reflexionar sobre los momentos que la han marcado. Al escribir sobre su infancia, recuerda cómo su madre la inspiró a ayudar a los demás. En su etapa laboral, identifica que lo que más disfrutaba era la formación de nuevos empleados. A través de este análisis, María descubre que su verdadera vocación está en la enseñanza y decide prepararse para convertirse en docente.

Este ejemplo muestra cómo la historia de vida permite a una persona comprender su trayectoria, fortalecer su identidad y tomar decisiones informadas para su futuro.

2.3.2 Tarjetas vocacionales

Los inventarios de intereses profesionales han sido ampliamente utilizados en procesos de orientación, especialmente en el ámbito vocacional. Se trata de herramientas estandarizadas que permiten medir el grado de afinidad de una persona con determinadas profesiones, facilitando así la toma de decisiones sobre su futuro laboral (Padilla, 2001).

Como alternativa a estos inventarios, las tarjetas vocacionales representan un método más dinámico y participativo. A diferencia de otros enfoques, esta técnica sitúa al individuo en el centro del proceso, permitiéndole explorar activamente sus propios intereses.

Procedimiento de aplicación

El uso de tarjetas vocacionales es sencillo y adaptable a diferentes contextos. El proceso consta de los siguientes pasos:

- **Elaboración de tarjetas:** Se crea un listado con entre 60 y 100 actividades profesionales resumidas en frases cortas, como "cuidar plantas y flores" o "trabajar con datos numéricos". Luego, cada actividad se transcribe en una tarjeta de aproximadamente 10 x 6 cm.



- **Presentación de la actividad:** Se introduce la dinámica explicando su propósito: clarificar las preferencias y pensamientos sobre el futuro profesional.
- **Clasificación de tarjetas:** El participante debe dividir las tarjetas en tres grupos:
 - Actividades que le gustan o elegiría.
 - Actividades que le desagradan o nunca elegiría.
 - Actividades que le resultan indiferentes.
- **Refinamiento de opciones:** Se eliminan las tarjetas clasificadas como "indiferentes" y se analizan las agrupadas como "atractivas" y "rechazadas" para identificar patrones y características comunes.
- **Reflexión y toma de decisiones:** Se selecciona una única actividad preferida y una menos deseada. Luego, se discuten los motivos de estas elecciones para fomentar la autorreflexión.
- **Exploración adicional:** Se invita al participante a investigar las profesiones relacionadas con su actividad favorita, analizando su campo de aplicación y requisitos formativos.

A continuación, un ejemplo de aplicación de esta estrategia.



Ana, una estudiante de secundaria, participa en una sesión de orientación utilizando tarjetas vocacionales. Tras dividir las tarjetas, observa que la mayoría de las actividades que eligen pertenecen al área artística y creativa, como "diseñar interiores", "crear contenido digital" y "trabajar en producción audiovisual".

El orientador le pregunta por qué seleccionó esas opciones, y Ana responde que siempre ha disfrutado del dibujo y la edición de videos. A partir de este ejercicio, Ana decide investigar más sobre carreras en diseño gráfico y producción multimedia, aclarando así su camino profesional.



El uso de tarjetas vocacionales no solo ayuda a definir intereses ocupacionales, sino que también permite reflexionar sobre valores y motivaciones personales. Aplicable de manera individual o grupal, esta técnica fomenta la autoexploración y la toma de decisiones informadas sobre el futuro laboral (Álvarez Rojo, 1997).

2.3.3 Portafolios

El portafolios profesional es una estrategia dinámica y versátil que permite a una persona evaluar si ha desarrollado las habilidades y competencias necesarias para insertarse en el mundo laboral o acceder a un programa educativo. Su aplicación exige la participación del sujeto en su proceso de evaluación, lo que lo convierte en una herramienta clave para la orientación vocacional (Arráiz et al., 2007).

En esencia, los portafolios son un dossier o carpeta en la que se recopilan documentos diversos. Se diferencia de los tests tradicionales porque favorece la implicación del sujeto en su desarrollo, permitiendo que reflexione sobre sus intereses, logros y metas (Ibarra & Sánchez Rojas, 1999).

Los portafolios se enmarcan en un proceso de orientación más amplio, en el cual la persona recopila información relevante sobre sí misma. No existe un criterio único sobre qué documentos deben incluirse; Sin embargo, algunos de los más utilizados son:

- Resultados de pruebas estandarizadas (intereses, valores, aptitudes, personalidad).
- Historia académica y experiencias educativas.
- Ejemplos de trabajos realizados y evidencias de aprendizaje.
- Cartas de recomendación.
- Reflexiones personales sobre el desarrollo profesional.



Según Rodríguez Espinar (1997), la variedad y flexibilidad son elementos esenciales del portafolios. No obstante, para que cumpla su propósito, es fundamental definir previamente los objetivos de su elaboración (Benoit & Yang, 1996). Si esto no se hace, los portafolios pueden convertirse en una simple acumulación de documentos sin sentido.

Paulson et al. (1991) destacan que un portafolios bien estructurado permite:

1. Llevar un seguimiento del progreso académico y profesional.
2. Reflejar explícita o implícitamente los propósitos y metas personales.
3. Facilitar la autoevaluación y la toma de decisiones sobre el futuro profesional.

El portafolios no es un producto estático, sino que puede actualizarse a lo largo del tiempo, permitiendo que la persona incorpore nuevos aprendizajes y experiencias profesionales. En este sentido, se convierte en una herramienta de aprendizaje continuo (Ross, 1996).

Un ejemplo de portafolios diseñados específicamente para adultos es el Plan de Acción para los Proyectos Vitales y Profesionales, desarrollado por Haché, Redekopp y Jarvis (2006). Esta propuesta ayuda a planificar la vida profesional mediante la recopilación de información sobre valores, habilidades y aspiraciones. Se estructura en cuatro secciones:

1. ¿Cómo soy?
2. Exploración del mundo profesional.
3. Toma de decisiones
4. Planificación y acción

Al finalizar cada sesión, la persona elabora un resumen de lo aprendido y puede seguir actualizando sus portafolios a lo largo de su vida.

En el siguiente video podrá revisar un ejemplo de aplicación de esta estrategia, para facilitar su comprensión del contenido.

[El portafolio](#)



Los portafolios vocacionales no solo facilitan información sobre los logros de una persona, sino que también reflejan el proceso de aprendizaje y desarrollo profesional. Su verdadero valor radica en que no es un fin en sí mismo, sino un medio para la autoevaluación y planificación del futuro (Ibarra, 1997).

Los portafolios vocacionales no solo facilitan información sobre los logros de una persona, sino que también reflejan el proceso de aprendizaje y desarrollo profesional. Su verdadero valor radica en que no es un fin en sí mismo, sino un medio para la autoevaluación y planificación del futuro (Ibarra, 1997).

Es fundamental reflexionar sobre nuestra trayectoria y desarrollo personal, ya que cada experiencia aporta al crecimiento profesional. Para ello, se le invita a realizar las actividades recomendadas, como redactar su historia de vida, lo que le permitirá identificar los momentos clave que han influido en su camino académico y vocacional. Además, al crear las tarjetas vocacionales, podrás analizar sus intereses y valores profesionales, lo que le ayudará a comprender mejor sus motivaciones. Finalmente, al organizar un portafolio digital, el estudiante podrá visualizar sus fortalezas, áreas de mejora y metas, trazando un plan claro para su futuro. Este proceso será clave para su evolución profesional en psicopedagogía.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Es momento de aplicar su conocimiento a través de las actividades que se han planteado a continuación:

1. Exploración vocacional a través de estrategias abiertas



Procedimiento:

1. Historia de vida:

- Redacte un breve relato (entre 300 y 500 palabras) sobre su trayectoria hasta el momento, considerando:
 - Momentos clave que han influido en su desarrollo personal y académico.
 - Factores que han determinado sus elecciones vocacionales.
 - Retos y aprendizajes significativos.
 - Reflexione sobre la evolución de sus intereses y metas a lo largo del tiempo.

2. Tarjetas vocacionales:

- Cree una lista de al menos 20 actividades profesionales que le llamen la atención. Pueden estar relacionados con la psicopedagogía o con otras áreas de interés.
- Clasifique las actividades en tres categorías:
 - Me interesa / Me gustaría realizar
 - No me interesaría / No elegiría
 - Indiferente
- Analice sus elecciones y responda a las preguntas:
 - ¿Qué patrones identificas en las actividades que te atraen?
 - ¿Cómo se relacionan con tu historia de vida y experiencias previas?
 - ¿Cuáles son los valores que estas actividades reflejan?

3. Portafolios:

- Organice un portafolio digital con los siguientes elementos:
 - Perfil personal y profesional: Breve descripción sobre usted y sus aspiraciones.



- Fortalezas y áreas de mejora: Lista de habilidades y competencias que considera desarrolladas y aquellas que desea fortalecer.
- Plan de acción: Define tres objetivos a corto, mediano y largo plazo para su desarrollo profesional.
- Evidencias de aprendizaje y experiencia: Documentos, certificados o ejemplos de trabajos realizados que considera relevantes para su crecimiento en la psicopedagogía.

Nota: Por favor complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

2. A continuación, encontrará una autoevaluación que le ayudará a evaluar su nivel de conocimiento sobre los temas abordados en la Unidad 2. Recuerde comparar sus respuestas con el solucionario ubicado al final de la guía didáctica.



Autoevaluación 2

De acuerdo con la información analizada, lea comprensivamente cada uno de los ítems y elija la respuesta correcta.

1. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones refleja con mayor precisión la importancia del autoconocimiento en la orientación profesional?
 - a. Permite elegir una profesión basada únicamente en las oportunidades del mercado laboral.
 - b. Facilitar la toma de decisiones informadas al identificar habilidades, valores e intereses personales.
 - c. Se basa en la comparación de las aspiraciones personales con las expectativas familiares.
 - d. Se desarrolla solo en la etapa universitaria y no requiere actualización constante
2. ¿El enfoque de la orientación profesional, el conocimiento del entorno socioprofesional es un pilar esencial porque facilita la toma de



decisiones informadas al analizar oportunidades laborales y requisitos del mercado?

Verdadero

Falso

3. ¿Cuál de los siguientes elementos es fundamental en la toma de decisiones en el ámbito profesional?
 - a. Basarse únicamente en consejos de expertos en la materia.
 - b. Integrar información obtenida tanto de la autoexploración como de la exploración del entorno.
 - c. Priorizar exclusivamente la estabilidad económica al momento de elegir una carrera.
 - d. Evitar considerar nuevas oportunidades después de haber tomado una decisión.
4. ¿Qué característica define mejor el concepto de planificación y gestión de la carrera según Isus (1995)?
 - a. Es un proceso estático que se desarrolla únicamente en la educación superior.
 - b. Se basa en la anticipación y requiere una implicación activa de la persona.
 - c. Se enfoca exclusivamente en la elección de un primer empleo estable.
 - d. Depende en gran medida de la influencia externa y no de la motivación personal.
5. ¿Por qué la orientación profesional debe considerarse un proceso continuo a lo largo de la vida?
 - a. Porque las decisiones tomadas en la juventud no siempre se mantienen a lo largo del tiempo.
 - b. Porque una vez elegida una carrera, no se requiere más orientación.



- c. Porque solo es útil en la educación secundaria y universitaria.
- d. Porque las estrategias de orientación no evolucionan con los cambios sociales y tecnológicos.

6. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe mejor el propósito del diagnóstico en la orientación profesional según Sobrado (2002)?
- a. Recopilar información cuantificable para comparar con normativas establecidas.
 - b. Motivar a los orientadores y orientados a reflexionar sobre aspectos psicopedagógicos relevantes.
 - c. Aplicar únicamente instrumentos estandarizados para obtener datos objetivos.
 - d. Evitar la reflexión personal para mantener la objetividad del proceso.
7. ¿Cuál de los siguientes enfoques para la recopilación de información diagnóstica se caracteriza por ser más flexible y promover una comprensión holística del individuo?
- a. Instrumentos estandarizados.
 - b. Estrategias cualitativas.
 - c. Tests psicométricos.
 - d. Cuestionarios cerrados.
8. ¿Cuál de las siguientes técnicas de exploración abierta es especialmente útil para personas adultas que buscan reconstruir su trayectoria vital y reflexionar sobre sus logros y aprendizajes?
- a. Tarjetas vocacionales.
 - b. Portafolios profesionales.
 - c. Historias de vida.
 - d. Inventarios de intereses.



9. En el proceso de aplicación de las tarjetas vocacionales, ¿cuál es el primer paso que debe seguir el orientador?
- a. Clasificar las tarjetas en tres grupos: actividades que gustan, desagradan o son indiferentes.
 - b. Elaborar un listado de actividades profesionales resumidas en frases cortas.
 - c. Presentar la dinámica explicando su propósito.
 - d. Invitar al participante a investigar las profesiones relacionadas con su actividad favorita.
10. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre los portafolios profesionales es correcta según Rodríguez Espinar (1997)?
- a. Los portafolios deben ser estáticos y no actualizarse una vez finalizados.
 - b. La variedad y flexibilidad son elementos esenciales en la elaboración de un portafolios.
 - c. Los portafolios deben incluir únicamente resultados de pruebas estandarizadas.
 - d. El portafolios no permite la autoevaluación ni la toma de decisiones sobre el futuro profesional.

[Ir al solucionario](#)

¡Otro logro alcanzado!

Culmina una semana de esfuerzo y aprendizaje. ¡Continúe con la misma energía!



Resultado de aprendizaje 1 y 2:

- Conoce e interpreta los principios, contextos y dimensiones de intervención en orientación a lo largo de la vida.
- Conoce y colabora en la aplicación de estrategias y programas de intervención en la orientación para las transiciones y para la empleabilidad.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 8

Actividades finales del bimestre.

Estimado estudiante, en esta semana, llevaremos a cabo una revisión integral de todos los contenidos trabajados durante el primer bimestre. Esta actividad le permitirá reforzar los conocimientos adquiridos, identificar los conceptos clave y consolidar su aprendizaje.

Para ello, le invito a completar las siguientes actividades, donde podrá organizar la información de manera estructurada y reflexionar sobre los temas abordados. Asegúrese de utilizar sus apuntes, materiales de estudio y cualquier otro recurso disponible para desarrollar respuestas completas y fundamentadas.

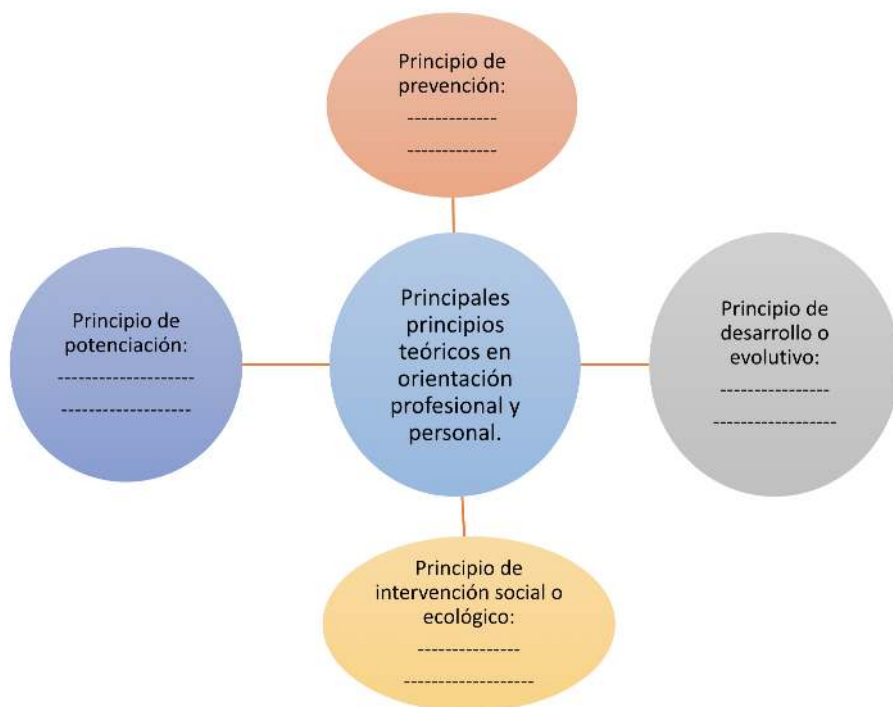
¡Aproveche esta oportunidad para afianzar su comprensión y fortalecer su proceso de aprendizaje!



Actividades de aprendizaje recomendadas

1. Describa los principales principios teóricos en orientación profesional y personal.





Nota: Arévalo, V., 2025.

2. Complete el cuadro comparativo en base a los principales enfoques teóricos en orientación profesional y personal

Principales enfoques teóricos en orientación profesional y personal

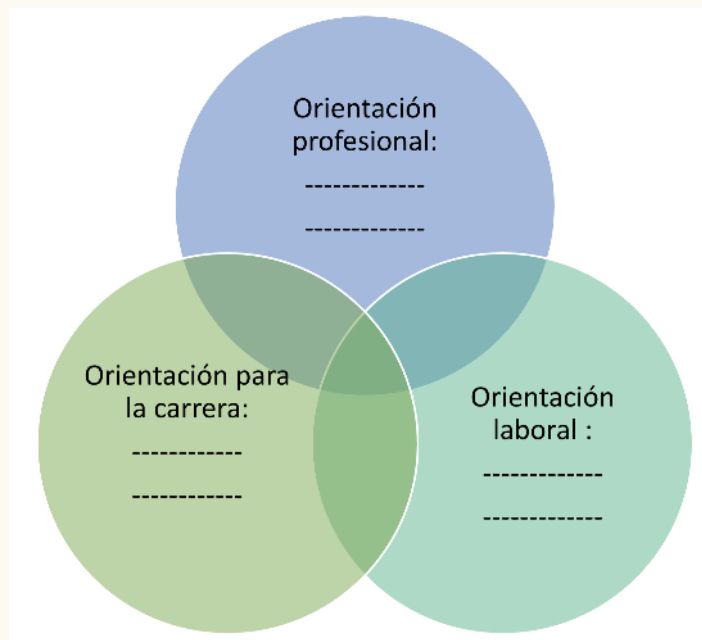


Principales enfoques teóricos en orientación profesional y personal

Enfoque de rasgos y factores:	Enfoque psicodinámico:	Enfoque tipológico de Holland:	Modelos teóricos de la toma de decisiones:	Enfoque socio fenomenológico de Super:
-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----
-----	-----	-----	-----	-----


Nota: Arévalo, V., 2025.

3. Establezca un concepto claro de: orientación profesional, laboral y para la carrera.



Nota: Arévalo, V., 2025.

4. Las dimensiones de intervención para el desarrollo profesional y personal son 4, desarrolle un concepto claro de cada una de ellas.



Autoexploración	• ----- • -----
Conocimiento del entorno formativo y socio-profesional	• ----- • -----
Toma de decisiones	• ----- • -----
Planificación y gestión de la carrera: el proyecto vital y profesional	• ----- • -----

Nota: Arévalo, V., 2025.

- Revise sus apuntes y resúmenes sobre cada uno de los temas trabajados, prestando especial atención a los aspectos más relevantes.
- Analice y estudie las ideas clave que ha identificado en sus anotaciones personales.

Procedimiento:

- Subraye las ideas principales y destaque los conceptos fundamentales.
- Tome notas sobre los aspectos que considera más importantes para su comprensión.
- Elabore gráficos o tablas que le ayudarán a visualizar y organizar las características esenciales de cada contenido.

¡Felicidades, estimado estudiante!





Ha alcanzado la meta propuesta y ha culminado con éxito el Primer Bimestre. Recuerde que el espacio con su docente está disponible para aclarar cualquier duda que pueda surgir. Si lo considera necesario, revise nuevamente aquellos temas en los que desea fortalecer su aprendizaje.

Con este repaso de los contenidos abordados está preparado para recibir su evaluación del primer bimestre.





Segundo bimestre

Resultado de aprendizaje 2:

Conoce y colabora en la aplicación de estrategias y programas de intervención en la orientación para las transiciones y para la empleabilidad

Para alcanzar el resultado de aprendizaje, es fundamental comprender y participar activamente en la implementación de estrategias y programas de intervención orientados a facilitar las transiciones educativas, laborales y el desarrollo de la empleabilidad. Esto implica colaborar en procesos de orientación que permitan a las personas afrontar cambios y tomar decisiones informadas para su futuro profesional.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.



Semana 9

En esta semana, nos adentraremos en las técnicas esenciales para la búsqueda de empleo, un aspecto fundamental en la orientación profesional. Exploraremos el proceso de selección de personal, las estrategias para participar en procesos de selección y la elaboración de herramientas clave como el CV y la carta de presentación. Estos contenidos no solo brindan herramientas prácticas para acompañar a las personas en su inserción laboral, sino que también refuerzan las competencias necesarias para guiar a otros en la construcción de su proyecto profesional. A través de estos aprendizajes, fortaleceremos nuestra capacidad como profesionales para facilitar transiciones efectivas y significativas en el ámbito laboral.



Unidad 3. Orientación para las transiciones y la empleabilidad.

Esta unidad se desarrollará durante las semanas 9, 10 y 11 y se abordarán técnicas clave para la búsqueda de empleo, como la elaboración de CV y carta de presentación, estrategias para procesos de selección y el uso de redes personales y profesionales. También se trabajarán técnicas específicas, como la preparación para entrevistas, pruebas psicotécnicas y el fomento del autoempleo. Estos contenidos fortalecen los principios de la orientación a lo largo de la vida, promoviendo el desarrollo integral y la autonomía en las transiciones profesionales.

3.1 Técnicas básicas para la búsqueda de empleo.

En la actualidad, encontrar un empleo requiere más que solo enviar currículums. Existen diversas estrategias y técnicas que permiten a las personas buscar trabajo de manera más efectiva, aprovechando los mecanismos del mercado laboral para aumentar sus posibilidades de éxito (García, 2020). Este proceso no solo implica conocer las oportunidades disponibles, sino también organizarse adecuadamente y desarrollar habilidades clave como la comunicación y la gestión de información.

Buscar empleo puede considerarse un trabajo en sí mismo, ya que requiere planificación, esfuerzo y constancia. A pesar de que no existe una relación laboral en esta etapa, los candidatos deben demostrar competencias profesionales como la organización y la toma de decisiones (Rodríguez & Pérez, 2019). Además, la motivación juega un papel fundamental, ya que muchas de las acciones de búsqueda dependen directamente del esfuerzo individual, aunque pueden contar con el apoyo de programas de orientación laboral.

Es importante tener en cuenta ciertos aspectos clave al momento de buscar empleo:

- **Diferencias individuales:** Cada persona que busca empleo tiene características únicas en cuanto a formación, experiencia y habilidades, lo



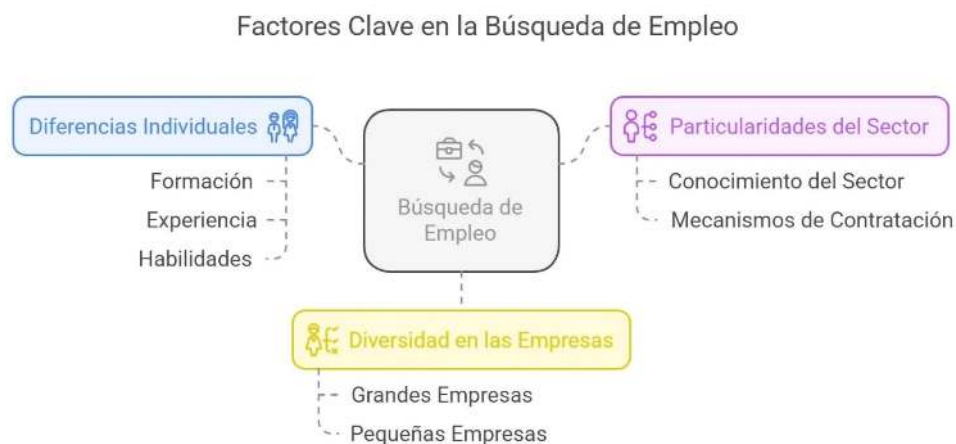
que influye en su nivel de empleabilidad y en la forma en que afronta el proceso de búsqueda (López, 2021).

- **Particularidades del sector:** Cada área de trabajo tiene procesos de selección distintos. Es fundamental conocer cómo funcionan los mecanismos de contratación en el sector al que se desea ingresar (Martínez, 2022).
- **Diversidad en las empresas:** No todas las empresas aplican los mismos métodos de selección. Algunas cuentan con departamentos de recursos humanos especializados, mientras que otras, especialmente las pequeñas, pueden realizar procesos más informales (Fernández, 2018).

En la figura 13 se pueden identificar algunos factores clave en la búsqueda de empleo:

Figura 13

Factores clave en la búsqueda de empleo



Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* [ilustración], por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](#), CC BY 4.0.

Como se observa en la figura 13, la búsqueda de empleo está influenciada por tres factores clave: las diferencias individuales (formación, experiencia y habilidades), las particularidades del sector (conocimiento del sector y

mecanismos de contratación) y la diversidad en las empresas (grandes y pequeñas empresas). Estos elementos determinan las oportunidades y procesos para acceder al mercado laboral.

Dado que las circunstancias varían entre personas y sectores, las estrategias de orientación laboral deben adaptarse a cada caso particular. Un enfoque personalizado permite a los candidatos mejorar sus habilidades y aumentar sus oportunidades en el mercado laboral (Sánchez & Ramírez, 2023). La clave es conocer las propias fortalezas y cómo alinearlas con las exigencias de las empresas para lograr una inserción exitosa en el mundo del trabajo.

3.1.2 La selección del personal

El proceso de selección de personal es una etapa clave en la transición hacia el empleo. Es fundamental conocer cómo funcionan estos procesos, qué estrategias utilizan los empleadores y cuáles son las prácticas más comunes en el reclutamiento de trabajadores (Huteau, 2007). Aunque cada empresa puede aplicar métodos diferentes, existen ciertas estrategias generales que suelen repetirse en la mayoría de los casos.

El reclutamiento de personal puede realizarse de dos formas:

1. De manera interna, a través del departamento de recursos humanos de la empresa,
2. Externamente, con la ayuda de agencias especializadas en recursos humanos, como empresas de trabajo temporal o consultoras de selección (Gómez, 2019).

Antes de iniciar este proceso, se lleva a cabo un análisis del puesto de trabajo, donde se define el perfil ideal del candidato en términos de funciones, competencias, experiencia y características personales deseables.



Entre las cualidades más buscadas por los empleadores en los candidatos se encuentran la responsabilidad, la actitud positiva, la polivalencia, la capacidad de adaptación y la flexibilidad (Martínez, 2021). Dependiendo del tamaño de la empresa y el nivel del puesto a cubrir, el proceso de selección puede incluir distintas etapas, en la siguiente infografía revise las más comunes:

[Etapas del proceso de selección más común en las empresas](#)

3.1.3 Plan de búsqueda y estrategias para entrar en procesos de selección. (Parte 1)

El plan de búsqueda de empleo debe ser considerado como una parte esencial del proyecto profesional de una persona. Su planificación debe estar alineada con sus objetivos laborales y personales, permitiendo una estrategia clara para alcanzar un empleo adecuado (Sánchez, 2004). Este plan integra distintos elementos y estrategias que facilitan la inserción en el mercado laboral.

Si una persona inicia su plan de búsqueda como parte de su desarrollo profesional, ya habrá avanzado significativamente en el conocimiento de su potencial y en la comprensión del entorno socioeducativo y laboral. El autoconocimiento es clave en este proceso, ya que permite valorar las propias habilidades y competencias, fortaleciendo la autoestima y la confianza en uno mismo, independientemente de la situación del mercado laboral (Martínez, 2018).

Además, conocer la situación del sector al que se desea acceder y las reglas del mercado laboral ayuda a comprender mejor las oportunidades y limitaciones existentes (López & Ramírez, 2019).

Para que un plan de búsqueda sea efectivo, es necesario planificar los siguientes aspectos:

1. **Objetivos inmediatos:** Definir los puestos de interés, las condiciones laborales aceptables y el conocimiento del sector donde se desea trabajar (Fernández, 2020).

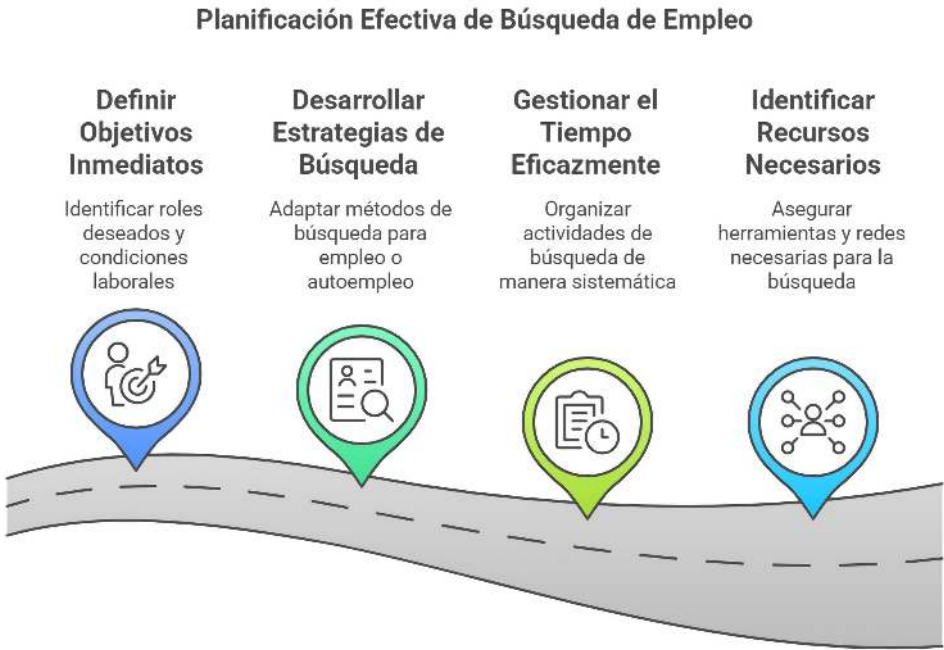


2. **Estrategias de búsqueda:** Adaptar las acciones según se busque empleo asalariado o autoempleo. La estrategia variará dependiendo del sector productivo, la cantidad de ofertas disponibles y los recursos disponibles (Gómez, 2021).
3. **Gestión del tiempo:** Organizar la búsqueda de empleo como una actividad sistemática y constante, estableciendo una agenda que distribuya adecuadamente las tareas y horarios (Martínez, 2018).
4. **Recursos a emplear:** Considerar factores como la red de contactos, vestimenta adecuada para entrevistas, recursos económicos (transporte, conexión a internet, telefonía) y herramientas técnicas (ordenador, impresora, carpetas, etc.) (Sánchez, 2004).

En la figura 14, se presentan de manera más clara y objetiva los pasos para hacer que un plan de búsqueda de empleo sea más efectivo.



Figura 14
Elementos Clave del Plan de Búsqueda



Nota. Adaptado de *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers* [Ilustración], por Caplan, G., 1964, en Cardona Martín-Moreno, 2017, Revista Del Consejo General De La Psicología De España, CC BY

Como se observa en la figura 14, el proceso de búsqueda de empleo requiere definir objetivos inmediatos, desarrollar estrategias adecuadas, gestionar el tiempo de forma eficaz e identificar los recursos necesarios. Estos pasos permiten una búsqueda estructurada y eficiente, facilitando la inserción laboral.

La búsqueda de empleo requiere dedicación, esfuerzo y, en muchos casos, una inversión económica adicional. Para algunas personas, esto puede representar un obstáculo significativo. Por esta razón, los programas de orientación laboral

ayudan a gestionar estas dificultades, fomentando la motivación, la actitud positiva y la autoconfianza, así como entrenando a los candidatos en técnicas específicas para la búsqueda de empleo (López & Ramírez, 2019).

3.1.3.1 Elaboración del CV

El CV es un documento que recopila de manera estructurada la información académica, profesional y personal relevante para un puesto de trabajo. Su diseño debe ser claro y adaptado a los estándares del sector al que se aplica (González, 2018).

En la siguiente infografía se muestra los elementos que un currículum debe incluir para que sea efectivo:

[Elementos de un currículum efectivo](#)

Existen diversos tipos de currículum vitae (CV), cada uno con características específicas que se adaptan a diferentes perfiles y necesidades a continuación en la tabla 2 se puede identificar algunos:

Tabla 2
Tipos de currículum vitae (CV)

Tipos De Currículum Vitae		Características Específicas
Cronológico directo		Presenta la experiencia en orden desde el empleo más antiguo hasta el más reciente.
Cronológico inverso		Ordena la información desde el empleo más reciente hasta el más antiguo (el más recomendado).
Funcional o temático		Destaca habilidades y logros, sin enfocarse en el orden cronológico.
Modelo europeo (Europass)	Modelo europeo	Estructura estandarizada en Europa, útil para aplicar a empleos internacionales.

Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* (p.41), por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](#).



Como se observa en la tabla 2, los diferentes tipos de currículum, como el cronológico directo, inverso, funcional y el modelo europeo, ofrecen diversas formas de presentar la experiencia y habilidades profesionales. Cada formato tiene características específicas que se adaptan a distintas necesidades y contextos laborales.

Con el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), han surgido nuevas modalidades en la presentación del CV:

- **Vídeo-CV:** Una presentación audiovisual en la que el candidato expone sus competencias de manera dinámica.
- **Infografía-CV:** Resume la información en un diseño visual atractivo, destacando elementos clave mediante gráficos.
- **Presentación en diapositivas:** Estructura el CV en un formato dinámico, con enlaces y elementos multimedia.
- **Marca personal en redes sociales:** Construcción de una identidad profesional en plataformas como LinkedIn o portafolios digitales (Pérez & Ramírez, 2020).

3.1.3.2 La Carta de Presentación

La carta de presentación complementa el CV y permite al candidato destacar sus motivaciones y fortalezas para un puesto específico. Aunque algunos obstáculos la leen en una segunda fase del proceso de selección, sigue siendo un elemento clave para causar una impresión positiva (Martínez, 2019).

La estructura de la carta de presentación debe ser clara, concisa y profesional, asegurando que capte la atención del empleador. Se compone de varias secciones fundamentales:

- **Encabezado:** Datos del destinatario, fecha y saludo formal.
- **Introducción:** Presentación breve y motivo del contacto.
- **Cuerpo central:** Explicación de la idoneidad del candidato para el puesto, destacando experiencias o habilidades clave.
- **Cierre:** Expresión de interés en una entrevista y despedida cordial.



A continuación, se presentan algunas claves para la elaboración de un currículum vitae (CV) y una carta de presentación eficaz:

- Personalizar el CV y la carta de presentación según la oferta laboral y la empresa.
- Evitar errores ortográficos o de formato, ya que pueden afectar la imagen profesional.
- Utilizar palabras claves relevantes para el sector, facilitando la identificación del perfil por parte de los reclutadores.
- Ser honesto y preciso en la información presentada.

El CV y la carta de presentación son herramientas esenciales en la búsqueda de empleo. Su correcta elaboración permite transmitir de manera efectiva las competencias y logros de un candidato, facilitando el acceso a oportunidades laborales. Adaptar ambos documentos a cada oferta y cuidar su presentación puede marcar la diferencia en un proceso de selección (Fernández, 2021).

Encontrar empleo va más allá de enviar currículums; requiere planificación, estrategia y habilidades específicas. En la actividad que encontrará a continuación, se explorarán técnicas clave para una búsqueda de empleo efectiva, considerando factores como la organización, el conocimiento del sector y la preparación para los procesos de selección. Le invito a reflexionar sobre su propio perfil profesional y aplicar estrategias que potencien sus oportunidades en el mercado laboral.



Actividad de aprendizaje recomendada

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación:

Simulación de un proceso de búsqueda de empleo.



Procedimiento:

1. Busque una oferta de empleo real en un portal de empleo o en redes profesionales.
2. Diseñe un currículum adaptado a la oferta, seleccionando el formato más adecuado.
3. Escriba una carta breve y personalizada para la empresa y puesto elegido.
4. Analice si su CV y carta resaltan sus habilidades y competencias clave para el puesto.

Nota: Por favor complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

Esta actividad le permitirá practicar herramientas esenciales para la inserción laboral, mejorar su presentación profesional y fortalecer su formación, lo que le permitirá guiar a sus futuros pacientes.

¡Bien hecho! Ha completado con éxito el estudio de esta semana.

¡Siga adelante!

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 10

Unidad 3. Orientación para las transiciones y la empleabilidad.

3.1 Técnicas básicas para la búsqueda de empleo.

3.1.3 Plan de búsqueda y estrategias para entrar en procesos de selección. (Parte 1)

El éxito en la búsqueda de empleo no solo depende de un buen CV y una carta de presentación, sino también de estrategias efectivas como llevar un registro de búsqueda de empleo, que permite organizar postulaciones y hacer seguimiento a oportunidades. Además, construir y aprovechar una red de



relaciones personales y profesionales facilita el acceso a información y recomendaciones clave. Finalmente, una auto presentación clara y segura en entrevistas o eventos laborales ayuda a destacar habilidades y generar una impresión positiva, aspectos esenciales para la inserción en el mercado laboral y la futura orientación a pacientes en su desarrollo profesional.

3.1.3.3. Registros de búsqueda de empleo.

Para encontrar empleo de manera eficiente, es fundamental llevar un registro organizado de todas las acciones realizadas en el proceso de búsqueda. Una agenda de búsqueda permite planificar, dar seguimiento y optimizar el tiempo, lo que facilita el acceso a oportunidades laborales y mejora la gestión de contactos profesionales (Martínez, 2020).

Este registro puede incluir información clave como:

- Citas programadas
- Comunicaciones realizadas (por correo electrónico, teléfono o en persona)
- Nombres de personas contactadas
- Versiones del CV enviadas y empresas en las que se ha postulado

Tener acceso a estos datos ayuda a recordar detalles importantes si una empresa se comunica tiempo después.

Cada persona puede personalizar su sistema de agenda según su estilo y preferencias, ya sea en una libreta física, una agenda digital o herramientas en línea. Lo importante es que sea fácil de actualizar y consultar cuando sea necesario (Pérez, 2019). Además, existen diversas plantillas y guías en Internet que pueden facilitar la creación de un registro efectivo.

A continuación, se presenta un ejemplo de cómo crear un registro de búsqueda de empleo. La Tabla 3 muestra una agenda semanal, la Tabla 4 incluye un registro de contactos y la Tabla 5 detalla el seguimiento de las ofertas postuladas.



Nombre del candidato: (Su Nombre)
Fecha de inicio de búsqueda: (Fecha)



Tabla 3
Planificación semanal

Fecha	Empresa	Puesto	Medio de contacto	Estado de la postulación	Seguimiento
05/02/2025	Empresa X	Analista de Datos	Envió de CV por correo	En proceso de selección	Esperando respuesta
07/02/2025	Empresa Y	Coordinador Proyectos	de Aplicación en portal web	CV recibido	Contactar en una semana
10/02/2025	Empresa Z	Consultor Educativo	Entrevista telefónica	Segunda fase del proceso	Preparar entrevista final

Nota. Arévalo, V., 2025.

Como se observa en la tabla 3, el seguimiento de las postulaciones laborales incluye detalles como la fecha de aplicación, el medio de contacto y el estado actual del proceso. Este registro permite organizar y monitorear el progreso de cada candidatura, desde la recepción del CV hasta las fases avanzadas como las entrevistas. Mantener un seguimiento estructurado facilita la preparación y el contacto oportuno con las empresas.



Tabla 4
Registro de contactos

Nombre contacto	del Empresa	Cargo	Medio comunicación	de Fecha contacto	de Notas
Laura Martínez	Empresa X	Jefa de Recursos Humanos	Correo electrónico	06/02/2025	Posible entrevista la próxima semana
Carlos Rojas	Empresa Y	Coordinador Selección	Llamada telefónica	08/02/2025	En espera de respuesta
Ana Pérez	Empresa Z	Directora de Talento	Videollamada	10/02/2025	Entrevista final programada

Nota. Arévalo, V., 2025.

Como se observa en la tabla 4, el seguimiento de contactos clave en diferentes empresas incluye detalles como el nombre del contacto, el medio de comunicación utilizado y la fecha del último contacto. Este registro permite mantener un control efectivo de las interacciones y prepararse para futuras entrevistas o seguimientos. Las notas adicionales proporcionan información relevante para el próximo contacto, como la programación de entrevistas o la espera de respuestas.



Tabla 5
Seguimiento de ofertas postuladas

Nombre de la empresa	Notas
Empresa X	Envié mi CV el 05/02/2025 y me contactaron para entrevista telefónica. Posible entrevista la próxima semana.
Empresa Y	Aplicación enviada el 07/02/2025. Revisar portal de empleo en una semana para ver actualización de estado.
Empresa Z	Entrevista telefónica realizada el 10/02/2025. Preparar presentación para la siguiente fase.

Nota. Arévalo, V., 2025.

Como se observa en la tabla 5, el seguimiento de las postulaciones a diferentes empresas incluye detalles clave como fechas de envío de CV, contactos para entrevistas y próximos pasos en el proceso de selección. Este registro permite organizar y preparar adecuadamente cada fase, desde la aplicación inicial hasta las entrevistas subsiguientes. Mantener un control detallado facilita la gestión eficiente de las oportunidades laborales y la preparación para futuras interacciones.



3.1.3.4 Red de relaciones personales y profesionales.

El desarrollo de una red de relaciones personales y profesionales, conocida como capital social, desempeña un papel fundamental en la búsqueda de empleo y el crecimiento profesional. A través de estas conexiones, una persona puede acceder a información valiosa, obtener recomendaciones y aprovechar oportunidades que de otro modo podrían no estar disponibles (Dehter, 2010). Este capital social se construye con base en los vínculos que una persona establece con familiares, amigos, colegas y otros contactos dentro y fuera de su entorno laboral y académico.

El capital social se define como el conjunto de relaciones personales e institucionales que facilitan la consecución de objetivos personales y profesionales (Dehter, 2010). Estas relaciones pueden ser directas o indirectas, y su solidez depende de la frecuencia y calidad de la interacción. Algunas conexiones pueden ser duraderas, mientras que otras pueden establecerse en momentos específicos de la vida.



La clave radica en la capacidad de gestionar estas relaciones de manera estratégica para favorecer el desarrollo personal y profesional.

Para aprovechar al máximo la red de relaciones, es fundamental realizar un análisis detallado de su estructura. Este proceso incluye los siguientes pasos:

1. **Identificación de los vínculos existentes:** Consiste en listar todas las personas con las que se mantiene contacto y evaluar la naturaleza de estos lazos.
2. **Clasificación de los grupos:** Se deben agrupar los contactos según la función que desempeñan en la red social y profesional (familia, amigos, compañeros de trabajo, profesores, etc.).
3. **Ubicación estratégica de los contactos:** Se trata de analizar cuáles de estos contactos pueden ser clave para la búsqueda de empleo u otros objetivos.



4. **Detección de debilidades y carencias:** Es importante identificar vacíos en la red de relaciones que puedan dificultar el acceso a oportunidades laborales y profesionales.

Una vez analizada la red de relaciones, es necesario tomar acciones para fortalecerla y ampliarla. Algunas estrategias incluyen:

- Participar en eventos académicos y profesionales para conocer nuevas personas y establecer vínculos.
- Mantener el contacto con antiguos compañeros de estudio o trabajo.
- Utilizar plataformas digitales como LinkedIn para conectar con profesionales del área de interés.
- Demostrar interés genuino por las necesidades y proyectos de los contactos para fomentar relaciones de confianza.

Para aprovechar de manera efectiva el capital social, es fundamental desarrollar habilidades de comunicación que permitan establecer y fortalecer relaciones de manera asertiva. Algunas estrategias incluyen:

- **Planificación de la comunicación:** Definir cuándo y cómo contactar a las personas clave dentro de la red.
- **Uso adecuado del lenguaje:** Adaptar el mensaje según el contexto y la persona con la que se interactúa.
- **Escucha activa y empatía:** Comprender las necesidades y expectativas de los contactos para fortalecer la relación.

Las acciones de orientación profesional deben fomentar la exploración y el crecimiento de la red de relaciones. Al hacerlo, se ayuda a las personas a superar barreras personales y aprovechar de manera efectiva su capital social en la búsqueda de oportunidades.

La Tabla 6 proporciona un ejemplo de cómo establecer y gestionar una red de relaciones personales y profesionales.



Tabla 6
Red de relaciones personales y profesionales

Nombre del Contacto	Tipo de Relación (Familiar, Amigo, Compañero, etc.)	Ámbito (Personal/ Profesional)	Frecuencia de Contacto (Alta/Media/Baja)	Apoyo o Recurso que Puede Brindar
Laura Martínez	Compañera de universidad	Profesional	Alta	Referencias laborales y de orientación en entrevistas
Carlos Rojas	Mentor laboral	Profesional	Alta	Contactos en empresas del sector
José Ramírez	Exjefe	Profesional	Baja	Carta de recomendación y oportunidades de networking

Nota. Arévalo, V., 2025.

Como se observa en la tabla 6, el registro de contactos clave incluye información sobre el tipo de relación, el ámbito en el que se desarrolla y la frecuencia de contacto. Este seguimiento permite identificar los recursos y apoyos que cada contacto puede brindar, como referencias laborales, contactos en empresas y cartas de recomendación. Mantener una red de contactos bien organizada facilita el acceso a oportunidades profesionales y el fortalecimiento de la red de networking.

3.1.3.5 Auto presentación o Autocandidatura.



La autocandidatura, también conocida como autopresentación, es una estrategia proactiva utilizada para acceder a procesos de selección laboral. A diferencia de otras formas de postulación, este método no depende de una oferta de empleo existente, sino que implica que la persona interesada tome la iniciativa de contactar directamente con una empresa u organización de su interés (Martínez et al., 2020). Esta estrategia consiste en enviar el currículum vitae (CV) y una carta de presentación, ya sea en formato escrito o digital, con el objetivo de que la empresa guarde la información del postulante y la considere en futuras vacantes (González & Pérez, 2021).

Para aplicar la autocandidatura de manera efectiva, es fundamental realizar una selección previa de aquellas empresas que se alinean con los intereses y objetivos profesionales del candidato. Algunos criterios por considerar incluyen:

- El sector productivo
- El tamaño de la empresa
- La importancia de la empresa
- La ubicación (física o virtual)
- Tipo de empleo que podría ofrecer

Una vez identificadas las empresas de interés, es recomendable utilizar distintos medios de contacto, como plataformas en línea, correos electrónicos, llamadas telefónicas, envíos postales o visitas presenciales. Lo ideal es combinar varias de estas opciones para aumentar las posibilidades de ser notado por la organización (López, 2022).

Aunque la empresa no esté realizando un proceso de selección en el momento de la postulación, la estrategia de la autocandidatura permite que el candidato esté en una posición ventajosa cuando surja una vacante acorde a su perfil (Gómez & Torres, 2020). Además, este proceso puede complementarse con la creación y mantenimiento de redes de contacto tanto personales como profesionales. De esta manera, la organización y el seguimiento de las acciones dentro de la agenda de búsqueda de empleo resultan clave para maximizar las oportunidades laborales (Sánchez, 2018).



Desde la orientación profesional, es esencial fomentar la autoconfianza y la seguridad en sí mismo del candidato para que tome la iniciativa y persevere en su proceso de búsqueda. Desarrollar habilidades de comunicación efectiva y mejorar la capacidad de presentación personal también contribuyen al éxito de esta estrategia (Fernández & Castro, 2017).



Para optimizar el proceso de búsqueda de empleo, es esencial llevar un registro detallado y organizado de cada acción realizada. Este seguimiento no solo permite recordar detalles clave de las postulaciones, sino que también facilita la planificación estratégica para futuras oportunidades. A través de la actividad recomendada, usted podrá estructurar un registro eficaz que ayude a gestionar contactos, monitorear el estado de las aplicaciones y mejorar el acceso a nuevas oportunidades laborales. ¡Es momento de poner en práctica esta herramienta fundamental!



Actividad de aprendizaje recomendada

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación:

Registros de Búsqueda de Empleo, Red de Relaciones y Auto Presentación.

Procedimiento:

1. **Registro de Búsqueda de Empleo:** Elabore un cuadro con tres oportunidades laborales de interés en su campo profesional.
2. Incluya información relevante, nombre del puesto, institución, requisitos y canales de postulación.
3. **Red de Relaciones Personales y Profesionales:** Identifique cinco contactos claves que puedan apoyar su desarrollo profesional (ejemplo: docentes, colegas, supervisores o asociaciones).



4. Escriba una breve estrategia de cómo fortalecer su vínculo con ellos (ejemplo: solicitar mentoría, participar en eventos profesionales).
5. **Auto Presentación:** Redacte un párrafo breve (máximo 5 líneas) para presentarse profesionalmente en entrevistas o reuniones de networking, destacando su formación, experiencia y habilidades clave.

Nota: Por favor complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

Sugerencia: Practicar su auto presentación en voz alta o grabarse para evaluar su claridad y seguridad.

Esta actividad le permitirá desarrollar habilidades esenciales para su inserción y crecimiento en el ámbito laboral, fortaleciendo su capacidad de búsqueda y gestión de oportunidades profesionales. Al construir una red de relaciones estratégicas y perfeccionar su presentación automática, mejorará su confianza y proyección en entornos laborales. A futuro, esta experiencia no solo le facilitará su propio desarrollo, sino que también le brindará herramientas prácticas para guiar a sus pacientes en procesos de orientación vocacional y acompañamiento en la construcción.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 11

En esta semana, se abordarán estrategias clave para afrontar con éxito el proceso de selección laboral. Se explorará la entrevista de trabajo, brindando herramientas para una comunicación efectiva y el manejo de preguntas clave. Además, se trabajará en el entrenamiento en pruebas psicotécnicas, con el fin de familiarizarse con su estructura y mejorar el desempeño en estas evaluaciones. Finalmente, se analizarán las oportunidades del autoempleo y el emprendimiento, ofreciendo pautas para desarrollar proyectos personales y potenciar la autonomía profesional.



Unidad 3. Orientación para las transiciones y la empleabilidad.

3.3 Técnicas específicas aplicables en el momento de la selección.

Tras superar la primera fase de un proceso de selección, los candidatos deben enfrentar pruebas adicionales para evaluar su idoneidad. Las más utilizadas son la entrevista de selección y las pruebas psicométricas, que permiten a los reclutadores analizar sus competencias y ajustar al perfil del puesto.

3.3.1 Entrevista de trabajo

La entrevista de trabajo es una etapa clave en el proceso de selección, donde el entrevistador evalúa a los candidatos a través de una conversación estructurada que permite conocer sus habilidades, actitudes y compatibilidad con el puesto ofertado (Chiavenato, 2019). Para el candidato, representa una oportunidad para demostrar sus competencias, destacar su experiencia y persuadir al empleador sobre su idoneidad para el cargo (Robbins & Judge, 2020).

Existen distintos tipos de entrevistas en la tabla 7 se puede identificar los criterios y los tipos de entrevistas:



Tabla 7
Tipos de Entrevistas de Trabajo

Criterio	Tipos	Descripción
Según Modalidad	Individual	Un solo candidato es entrevistado por uno o más reclutadores.
	Grupal	Varios candidatos son entrevistados al mismo tiempo, permitiendo evaluar habilidades de interacción y liderazgo.
Según Estructura	Estructurada	Preguntas previamente definidas, con poca flexibilidad en las respuestas.
	Abierta	Conversación libre sin guion, el entrevistador adapta las preguntas sobre la marcha.
	Mixta	Combina preguntas estructuradas con un espacio para respuestas abiertas.
Según contenido	Formal	Se centra en la trayectoria del candidato, su experiencia y habilidades.
	De tensión	Diseñada para evaluar la reacción del postulante ante situaciones difíciles o estresantes.

Nota. Arévalo, V., 2025.

Como se observa en la tabla 7, las entrevistas pueden clasificarse según su modalidad, estructura y contenido, lo que permite adaptar el proceso de selección a diferentes necesidades y objetivos. Las entrevistas individuales y grupales evalúan habilidades específicas, mientras que las estructuradas, abiertas y mixtas ofrecen diversos enfoques en la formulación de preguntas. Además, las entrevistas formales y de tensión permiten analizar tanto la experiencia del candidato como su capacidad para manejar situaciones estresantes.



Dado que la entrevista es un factor determinante en la selección, es crucial que los candidatos se preparen adecuadamente. Para ello, es recomendable:

- Anticiparse a las posibles preguntas
- Conocer la empresa
- Conocer el puesto al que se postula
- Practicar la comunicación verbal y no verbal
- Cuidar la imagen personal

En muchos casos, el proceso consta de dos entrevistas: una inicial de preselección, donde se analizan aspectos generales como la motivación y la personalidad, y una segunda entrevista más técnica, donde se evalúan conocimientos específicos del puesto (Mondy & Martocchio, 2021).

Para mejorar el desempeño en una entrevista, los programas de orientación laboral suelen incluir talleres prácticos, así como estrategias para manejar el lenguaje corporal, responder preguntas difíciles y reforzar la confianza del candidato (Noe et al., 2020). Llevar un registro de las entrevistas realizadas y sus resultados también facilita la organización del proceso de búsqueda de empleo.



El éxito en una entrevista depende tanto de la preparación como de la actitud con la que se enfrenta.

3.3.2 Entrenamiento en pruebas.

En muchos procesos de selección de personal, se aplican pruebas psicométricas para evaluar habilidades, competencias y rasgos personales de los candidatos. Estas pruebas generalmente se utilizan en una fase intermedia del proceso, es decir, solo los aspirantes que han superado una primera etapa pueden acceder a ellas. Su aplicación y análisis requieren la intervención de profesionales especializados en psicometría y evaluación laboral (Padilla, 2001).



Las pruebas psicométricas pueden clasificarse en diferentes categorías, dependiendo de lo que se desea evaluar:

1. **Pruebas de inteligencia y aptitudes:** Evalúan capacidades cognitivas como razonamiento lógico, memoria, atención, habilidades numéricas y verbales, percepción y orientación espacial. Estas pruebas permiten conocer el nivel de competencia del candidato en tareas específicas relacionadas con el puesto de trabajo.
2. **Evaluaciones de personalidad:** Se utilizan para analizar características psicológicas como estabilidad emocional, autocontrol, autoestima, sociabilidad, manejo del estrés, impulsividad y capacidad de liderazgo. En algunos casos, se complementan con estudios grafológicos, es decir, análisis de la escritura del candidato para obtener información adicional sobre su personalidad (Padilla, 2001).
3. **Pruebas profesionales específicas:** Se enfocan en las destrezas y conocimientos técnicos requeridos para el puesto. Pueden incluir pruebas de comprensión de instrucciones complejas, habilidades informáticas, evaluación de la coordinación visomotora o manual, así como simulaciones de desempeño para valorar competencias en situaciones reales de trabajo. También existen baterías de pruebas específicas para ciertos oficios, como conductores, operarios o administrativos.

Desde una perspectiva orientadora, es importante que los aspirantes se familiaricen con estas pruebas antes de enfrentarlas en un proceso de selección.



La preparación previa ayuda a reducir el nivel de ansiedad.

3.3.3 Autoempleo y emprendimiento.

El autoempleo se define como la generación de un puesto de trabajo propio a través de una actividad profesional o empresarial gestionada directamente por la persona emprendedora. Esta opción representa una alternativa viable para



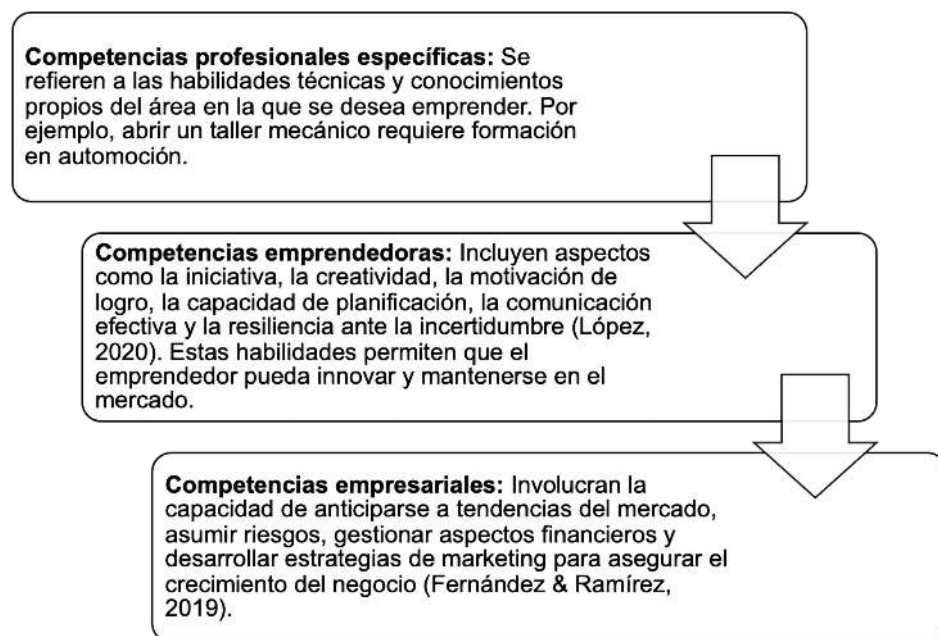
quienes enfrentan dificultades en la inserción laboral tradicional, como personas desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad o con antecedentes penales. También es una vía para aquellos que tienen una idea de negocio y motivación para emprender (González, 2022).

A menudo, el rechazo inicial al autoempleo proviene del desconocimiento sobre sus modalidades o del temor a la falta de financiamiento. Sin embargo, la información adecuada sobre los tipos de empresas, los trámites necesarios y los costos asociados puede ayudar a considerar esta alternativa como una opción factible y estructurada (Martínez & Pérez, 2021).

Para llevar a cabo un proyecto de autoempleo con éxito, es necesario desarrollar tres tipos de competencias fundamentales, estas se detallan en la figura 15:

Figura 15

Competencias Claves para el Autoempleo



Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* [ilustración], por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](#), CC BY 4.0.

Como se observa en la figura 15 las competencias para el emprendimiento incluyen conocimientos técnicos específicos, habilidades emprendedoras como la creatividad y resiliencia, y competencias empresariales para la gestión y crecimiento del negocio.

Al igual que la búsqueda de empleo, un proyecto de autoempleo debe estar alineado con el plan de vida y desarrollo profesional de la persona. Para ello, es importante recibir asesoramiento personalizado que permita evaluar la viabilidad del negocio, analizar el mercado y definir un plan estratégico adecuado. Este proceso implica:

- Conocer los requerimientos del autoempleo y sus diferentes modalidades.
- Evaluar la motivación y competencias emprendedoras.
- Elaborar un plan de negocio, que contemple costos, recursos humanos, riesgos y estrategias comerciales (Sánchez, 2018).

Existen numerosos programas de formación y asesoramiento para emprendedores, los cuales brindan herramientas prácticas para el desarrollo del negocio. Las acciones de orientación para el empleo suelen incluir talleres de autoempleo, los cuales permiten a los participantes fortalecer sus competencias y prepararse para los desafíos del emprendimiento (Ruiz, 2021).

El autoempleo no solo es una alternativa de trabajo, sino una estrategia de desarrollo profesional que requiere preparación y planificación.



La clave del éxito radica en la formación, el asesoramiento y la capacidad de adaptación del emprendedor a los cambios del entorno laboral.

Antes de adentrarse en la actividad recomendada, es fundamental comprender que el proceso de selección va más allá de la simple postulación a un puesto. En esta etapa, los candidatos enfrentan evaluaciones específicas, como entrevistas y pruebas psicométricas, diseñadas para medir sus competencias



y su ajuste al perfil requerido. Participar en esta actividad le permitirá reflexionar sobre las técnicas utilizadas en estos procesos, facilitando una mejor preparación para afrontar con éxito futuros desafíos laborales.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Es momento de aplicar su conocimiento a través de las actividades que se han planteado a continuación:

1. Explorando Posibilidades de Emprendimiento.

Procedimiento:

- Antes de realizar la actividad, es importante reconocer que el emprendimiento requiere un conjunto de competencias que van más allá de una idea de negocio. Este test permitirá identificar fortalezas y áreas de mejora en habilidades emprendedoras, brindando una orientación sobre la preparación necesaria para iniciar un proyecto propio.
- Ingrese al siguiente enlace y realice el [Test de Evaluación de Emprendedores](#).
- Analice sus resultados e identifique sus principales fortalezas y áreas de mejora en la relación.

Esta actividad permitirá desarrollar habilidades clave para la inserción laboral y la autonomía profesional.

2. A continuación, encontrará una autoevaluación que le ayudará a evaluar su nivel de conocimiento sobre los temas abordados en la Unidad 3. Recuerde comparar sus respuestas con el solucionario ubicado al final de la guía didáctica.





Autoevaluación 3

De acuerdo con la información analizada, lea comprensivamente cada uno de los ítems y elija la respuesta correcta.

1. ¿Cuál es uno de los principales beneficios de contar con un plan de búsqueda de empleo estructurado?

- a. Reducir el tiempo que se dedica a la búsqueda de empleo.
- b. Asegurar una contratación inmediata.
- c. Alinear los objetivos laborales con estrategias efectivas.
- d. Evitar la necesidad de actualizar el currículum.

2. ¿Qué diferencia clave existe entre el reclutamiento interno y el reclutamiento externo en las empresas?

- a. El reclutamiento interno se realiza sin necesidad de entrevistas.
- b. El reclutamiento externo implica la contratación de personal sin experiencia.
- c. El reclutamiento interno aprovecha el talento ya existente en la empresa.
- d. El reclutamiento externo solo es utilizado por grandes empresas.

3. ¿Cuál es una estrategia clave para mejorar la empleabilidad de un candidato?

- a. Confiar en la suerte y postularse a cualquier oferta laboral.
- b. Adaptar el currículum y la carta de presentación a cada oferta.
- c. Evitar la capacitación adicional para no retrasar la búsqueda de empleo.
- d. Enviar el mismo CV a todas las empresas sin modificaciones.

4. Responda verdadero o falso según corresponda:

¿El autoconocimiento en la búsqueda de empleo facilita la identificación de habilidades y fortalezas personales?



Verdadero

Falso

5. Responda verdadero o falso según corresponda:

¿El llevar un registro organizado de la búsqueda de empleo permite tener acceso a información clave para el seguimiento de oportunidades?

Verdadero

Falso

6. ¿Cuál de las siguientes estrategias ayuda a fortalecer una red de relaciones personales y profesionales?

- a. Evitar el contacto con antiguos compañeros de trabajo.
- b. Asistir a eventos académicos y profesionales.
- c. Dependar únicamente de plataformas digitales para hacer contactos.
- d. No compartir información profesional con otros colegas.

7. ¿Qué aspecto es clave para que una estrategia de autocandidatura sea efectiva?:

- a. Enviar el currículum sin investigar la empresa.
- b. Contactar a la empresa solo una vez.
- c. Seleccionar previamente empresas alineadas con los objetivos profesionales.
- d. Esperar a que la empresa publique una vacante antes de postularse.

8. ¿Qué tipo de entrevista permite evaluar la reacción del candidato ante situaciones de alta presión o estrés?

- a. Entrevista mixta
- b. Entrevista de tensión



- c. Entrevista formal
- d. Entrevista grupal

9. ¿En el proceso de selección, ¿qué tipo de pruebas se utilizan para evaluar características psicológicas como estabilidad emocional y capacidad de liderazgo?

- a. Pruebas de inteligencia y aptitudes
- b. Pruebas psicométricas profesionales
- c. Evaluaciones de personalidad
- d. Simulaciones de desempeño

10. Según el enfoque de orientación para el empleo, ¿cuál es un factor clave para el éxito en la búsqueda de trabajo o en el autoempleo?

- a. Tener una amplia red de contactos profesionales
- b. La preparación y planificación previa
- c. Enfocarse solo en las oportunidades laborales tradicionales
- d. Evitar la capacitación para aprender nuevas habilidades

[Ir al solucionario](#)

¡Felicidades!

Ha finalizado el estudio de esta semana. ¡Siga aprendiendo y avanzando!



Resultado de aprendizaje 3:

Colabora en el acompañamiento y orientación del individuo en su autoconocimiento, en la progresiva definición y ajuste de un proyecto de vida y en la toma de decisiones.

Estimado estudiante, para alcanzar el resultado de aprendizaje, exploraremos diversas estrategias de acompañamiento y orientación que le permitirán guiar a los individuos en su proceso de autoconocimiento, en la definición y ajuste progresivo de su proyecto de vida, y en la toma de decisiones. Durante este recorrido, abordaremos aspectos clave como la exploración de intereses y habilidades, el análisis del entorno sociolaboral, la planificación de metas y el desarrollo de estrategias para la toma de decisiones informadas.

A través de ejercicios prácticos, estudios de caso y actividades reflexivas, podrá analizar cómo acompañar a las personas en la construcción de su trayectoria personal y profesional, brindándoles herramientas para gestionar su desarrollo de manera autónoma y efectiva.

¡Un nuevo desafío le espera! Prepárese para profundizar en estrategias que le permitirán orientar y acompañar a las personas en la construcción de su proyecto de vida.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas

Recuerde revisar de manera paralela los contenidos con las actividades de aprendizaje recomendadas y actividades de aprendizaje evaluadas.



Semana 12

En el proceso de orientación laboral, es fundamental contar con herramientas que faciliten el autoconocimiento y la toma de decisiones profesionales. Esta semana exploraremos tres estrategias clave: la entrevista aplicada en la orientación laboral, utilizada para identificar intereses, habilidades y aspiraciones de los individuos; la dinámica de grupos, que permite evaluar la



interacción social, el liderazgo y la capacidad de trabajo en equipo; y la tutoría , un proceso de acompañamiento que brinda apoyo y guía en el desarrollo profesional. El dominio de estas técnicas le permitirá ofrecer una orientación más efectiva y adaptada a las necesidades de cada persona.

Unidad 4. Asesoramiento colaborativo para acompañar al individuo en los procesos de orientación a lo largo de la vida.

A lo largo de la vida, las personas enfrentan transiciones que requieren orientación y apoyo para la toma de decisiones. En esta unidad, se analizarán estrategias de asesoramiento colaborativo que involucran a diversos actores, como orientadores, docentes y familias, para ofrecer un acompañamiento integral. A través de enfoques y herramientas específicas, se promoverá una intervención efectiva que facilitará el desarrollo personal y profesional en distintas etapas del ciclo vital.

4.1 La entrevista aplicada en la orientación laboral

La entrevista es una herramienta clave en la orientación profesional y personal, utilizada para recopilar información antes de una intervención, para trabajar directamente con la persona orientada (Vázquez Librero, 2003) o para evaluar situaciones ocurridas. Esta técnica es ampliamente aplicada en el modelo de *counseling*, pero también se usa en diferentes enfoques y estrategias dentro de la orientación.

La entrevista es un tipo de conversación en la que dos o más personas interactúan mediante comunicación verbal y no verbal con un propósito previamente definido (Padilla Carmona, 2002). En el ámbito de la orientación profesional y personal, su finalidad principal es acompañar a la persona en la evaluación de sus necesidades y en la toma de decisiones.



Según Álvarez González (2009), el objetivo primordial de la entrevista es brindar a la persona información sobre sí misma y su entorno, facilitando su toma de decisiones vocacionales en el corto plazo y ayudándola a definir su proyecto de vida y carrera a largo plazo. Dependiendo del grado de estructuración, las entrevistas pueden ser:

- **Estructuradas:** con preguntas fijas y respuestas predefinidas.
- **Semi-estructuradas:** con preguntas guía que permiten flexibilidad.
- **Abiertas o en profundidad:** donde el entrevistado tiene mayor libertad para expresarse.

Para analizar situaciones o problemas, se recomiendan las entrevistas semiestructuradas o abiertas, ya que permiten explorar temáticas de manera flexible y adaptada a cada caso (Alonso, 1999).

El proceso de la entrevista consta de tres momentos fundamentales:

- **Preparación de la entrevista:**

Antes de realizar una entrevista, es fundamental planificar las preguntas adecuadas. Si se formulan preguntas cerradas, se podrá obtener información específica, pero se limitará la expresión del entrevistado (Alonso, 1999). Por ello, es recomendable utilizar preguntas abiertas, que permitan explorar la experiencia y percepción del sujeto sin influir en sus respuestas. Es crucial que el entrevistador respete el proceso de análisis del entrevistado y fomente un ambiente de confianza.

- **Desarrollo de la entrevista:**

Durante la entrevista, la comunicación es clave. El orientador debe generar un clima de confianza que facilite la exploración y el análisis del entrevistado sobre sus alternativas profesionales y personales. Según la metodología aplicada, el rol del orientador puede ser más directivo o flexible, permitiendo que la persona explore distintas opciones a su propio ritmo.



Para lograr un proceso efectivo, el orientador debe dominar ciertas estrategias comunicativas fundamentales:

- **Escucha activa:** Mostrar interés genuino y responder de manera empática.
- **Reformulación:** Devolver al entrevistado sus ideas con claridad, validando su experiencia.
- **Confrontación:** Ayudar a la persona a identificar contradicciones entre pensamientos, emociones y acciones.
- **Comprobaciones cruzadas:** Verificar la información formulando preguntas de distintas maneras o contrastándola con otras fuentes.



El orientador debe evitar emitir juicios y centrarse en comprender la perspectiva del entrevistado, promoviendo su reflexión y participación.

◦ Cierre de la entrevista

El cierre de la entrevista es un momento crucial, ya que permite organizar la información obtenida y definir los siguientes pasos. En algunos casos, podría ser necesario programar un nuevo encuentro para profundizar en ciertos aspectos. Al finalizar, el entrevistado debe quedar con inquietudes que le motiven a seguir reflexionando sobre su situación y alternativas.

Una vez concluido el proceso de entrevistas, el orientador analiza la información recogida y colabora con la persona en la planificación de un plan de acción, explorando distintas opciones y apoyando la toma de decisiones (Padilla, 2002).

4.2 La dinámica de grupos

En todo grupo se da un proceso de socialización que permite el aprendizaje y el desarrollo personal. Ser parte de un grupo tiene muchas ventajas: ayuda a reforzar conductas positivas, ofrece nuevas oportunidades y aporta confianza para superar dificultades. En los grupos, las personas aprenden unas de otras y fortalecen su identidad personal y social. En este sentido, Canto (2000)



define la dinámica de grupos como el conjunto de técnicas utilizadas en grupos con diferentes objetivos, como la educación, la terapia o el apoyo psicológico.

Una de las principales características de estas técnicas es su versatilidad, ya que pueden aplicarse en distintos contextos y con diferentes propósitos, en la tabla 8 se puede revisar algunas de las características principales de la dinámica en grupos.

Tabla 8
Características principales de la dinámica de grupos.

Característica	Descripción
Socialización	Facilita la interacción y el aprendizaje mutuo.
Versatilidad	Se adapta a distintos contextos y objetivos.
Fortalecimiento	Ayuda a reforzar conductas positivas y la identidad personal.
Cooperación	Promueve la colaboración y el trabajo en equipo.
Resolución de conflictos	Permite abordar y solucionar problemas grupales.
Desarrollo personal	Fomenta el crecimiento individual dentro del grupo.

Nota. Adaptado de Orientación para el desarrollo profesional (p. 41), por García, 2021, UNED.

Como se observa en la tabla 8, las dinámicas grupales ofrecen múltiples beneficios, como la socialización, la versatilidad y el fortalecimiento de conductas positivas. Estas actividades promueven la cooperación y la resolución de conflictos, facilitando un ambiente de trabajo colaborativo. Además, fomentan el desarrollo personal y el crecimiento individual dentro del contexto grupal.





Por ejemplo, las dinámicas grupales pueden usarse para evaluar necesidades individuales y grupales, promover el autoconocimiento personal o del grupo antes de emprender proyectos, desarrollar habilidades sociales y comunicativas, o incluso resolver conflictos.

Núñez y Loscertales (1996) afirman que las técnicas grupales tienen tres grandes beneficios:

1. favorecen el desarrollo personal y grupal
2. mejoran la productividad en tareas
3. aumentan la satisfacción de los participantes.

Además, Vázquez Librero (2003) señala que estas técnicas ayudan a desarrollar un sentimiento de pertenencia, fomentan formas de pensamiento participativo, promueven la cooperación y la creatividad, generan confianza y reducen temores, y mejoran las relaciones interpersonales, contribuyendo al desarrollo social.

Si el grupo es abierto y funciona de manera democrática, se crean relaciones sinceras y respetuosas que benefician el crecimiento personal y social. Sin embargo, cada grupo tiene su propia dinámica, por lo que es clave que la persona que facilita las actividades grupales conozca bien el grupo con el que trabaja: cómo está formado, qué roles existen dentro de él y cómo se relacionan sus integrantes. De esta manera, podrá generar un ambiente cooperativo en el que se respeten las necesidades de todos.

Las dinámicas de grupo en orientación y tutoría pueden adaptarse a cada situación y tipo de grupo. Existen dinámicas para conocerse a uno mismo y a los demás, para explorar una profesión o el entorno social y laboral, para fomentar la cohesión grupal y la toma de decisiones, o para resolver conflictos.



4.3 La tutoría

La tutoría es un proceso clave en la educación, ya que busca acompañar a los estudiantes en su desarrollo académico y personal. Se trata de un conjunto de acciones organizadas con el fin de orientar y ayudar a los estudiantes a adaptarse y mejorar sus proyectos de vida y profesionales. Para que esta labor sea efectiva, el tutor/a debe contar con habilidades y competencias específicas que le permitan guiar a los estudiantes en sus necesidades individuales (Sánchez García et al., 2009).

La tutoría se define como "una situación de aprendizaje en la que un tutor es el encargado de orientar a los estudiantes de un curso o asignatura, entendiéndose su labor como una actividad planificada y sistemática que va más allá de su papel como docente" (Sánchez García et al., 2009, p. 48).

En el ámbito educativo, la LOGSE (1990) estableció la figura del tutor/a como un profesional con un rol orientador, trabajando en conjunto con los departamentos de orientación para desarrollar el Plan de Acción Tutorial. Actualmente, la tutoría es una práctica común en la educación reglada y también en el ámbito universitario, donde se pueden identificar dos tipos principales:

1. **Tutoría curricular:** Se enfoca en la asistencia académica en una materia o asignatura. Se desarrolla en horas de tutoría docente, de manera presencial o virtual, y puede ser individual o grupal.
2. **Tutoría integral o de orientación:** Acompaña al estudiante en su desarrollo personal y académico. En el nivel universitario, esta tutoría se ofrece a través de unidades de orientación, atención al estudiante, inserción profesional y prácticas en empresas (Sánchez García et al., 2009).

Para que la tutoría sea efectiva, es fundamental que la orientación forme parte del currículo de manera continua y no sea una acción aislada. Además, el tutor/a no solo responde dudas académicas, sino también orienta en cuestiones vocacionales y personales que impactan el rendimiento del estudiante.



El tutor/a desempeña funciones de información, acompañamiento y apoyo, por lo que requiere una serie de competencias específicas. Según Gallego (1997), su perfil se compone de cinco dimensiones, estas dimensiones las puede revisar en la siguiente infografía:

[Perfil y Competencias del tutor](#)

La tutoría es una herramienta esencial en el proceso educativo, ya que permite guiar y acompañar a los estudiantes en su desarrollo académico y personal.

La entrevista en la orientación laboral es una herramienta esencial para guiar a las personas en su toma de decisiones vocacionales y profesionales. A través de esta técnica, se exploran necesidades, expectativas y alternativas, facilitando un acompañamiento efectivo en su trayectoria. En la siguiente actividad recomendada le invito a reflexionar sobre la importancia de una entrevista bien estructurada y a aplicar estrategias clave para su desarrollo. Es una oportunidad para fortalecer habilidades comunicativas y de análisis en el proceso de orientación.



Actividad de aprendizaje recomendada

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación:

La Entrevista en la Orientación Laboral

Procedimiento:

1. Lea sobre la entrevista en la orientación laboral, sus tipos y objetivos y reflexione sobre su importancia en el acompañamiento de personas que buscan empleo o desean cambiar de trayectoria profesional.
2. Elabore una guía de entrevista con al menos cinco preguntas clave para orientar a un/a usuario/a en la búsqueda de empleo. Considere preguntas sobre intereses, habilidades, experiencias previas y expectativas laborales.



3. Pida a un familiar o amigo/a que actúe como entrevistado/a y realice la entrevista aplicando técnicas de comunicación efectiva (escucha activa, empatía y preguntas abiertas).
4. Escriba un breve análisis sobre la experiencia. ¿Qué dificultades encontró? ¿Cómo podría mejorar su técnica? ¿Qué elementos considera esenciales en una entrevista de orientación laboral?

Nota: Por favor complete las actividades en un cuaderno o documento Word.

La entrevista en la orientación laboral no solo permite recopilar información, sino también acompañar y guiar a la persona en su toma de decisiones. Reflexione sobre el proceso realizado esto le ayudará a identificar aciertos y aspectos a mejorar, fortaleciendo así las habilidades comunicativas y de análisis. Aplicar estos aprendizajes en futuras entrevistas permitirá brindar una orientación más efectiva y significativa.

¡Gran trabajo!

Ha alcanzado un nuevo logro en su proceso de aprendizaje.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 13

Esta semana abordaremos la mentoría, el coaching y la técnica DAFO, herramientas clave para el desarrollo profesional. La mentoría y el coaching facilitan el aprendizaje y la toma de decisiones, mientras que la técnica DAFO permite analizar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para una mejor planificación. Estos temas les ayudarán a potenciar su crecimiento y orientar a otros en su desarrollo académico y laboral.



Unidad 4. Asesoramiento colaborativo para acompañar al individuo en los procesos de orientación a lo largo de la vida.

4.4 La mentoría

La mentoría es un proceso de orientación en el que una persona con mayor experiencia (mentor/a) acompaña y guía a otra con menos experiencia (mentorizado/a o mentee) para fortalecer sus habilidades, conocimientos y confianza en un determinado ámbito. Originalmente aplicada en entornos empresariales, la mentoría ha sido incorporada en el contexto educativo, especialmente en la educación universitaria, donde se emplea para apoyar a los estudiantes en su desarrollo académico y profesional (Rísquez, 2006).

Según Single y Muller (1999) y Rísquez (2005), la mentoría es "una relación establecida entre un individuo que actúa como 'senior' (mentor/a) y otro con menos experiencia (mentorizado/a), con el objetivo de facilitar y desarrollar habilidades, conocimientos, confianza y socialización, aumentando así sus posibilidades de éxito" (citado en Sánchez García, 2009, p. 48). Esta relación es formal, planificada y con objetivos educativos concretos.

En diversos países, la mentoría se ha implementado en universidades a través de proyectos como el Proyecto SIMUS y el Proyecto Mentor, basados en el Proyecto REMUC (Oliveros et al., 2003-2004). Además, se han desarrollado iniciativas como la Red de Mentoría (Sánchez Ávila, 2009) y experiencias en universidades como la Rovira y Virgili (Montserrat & Rísquez, 2006) y la Universidad de Salamanca (Cieza García). Estas acciones han estado orientadas principalmente a apoyar a los/as estudiantes que inician su carrera universitaria, aunque existen esfuerzos por extender la mentoría a un enfoque integral que abarque el desarrollo profesional a lo largo de la vida.

El proceso de mentoría suele desarrollarse en tres etapas principales:

1. **Establecimiento del vínculo:** En esta fase inicial, se generan las primeras interacciones entre mentor/a y mentorizado/a, basadas en la confianza, la admiración y la construcción de una relación de apoyo.



2. **Desarrollo del proceso:** Se profundiza en la relación, permitiendo que el mentor/a conozca las necesidades, fortalezas y áreas de mejora del mentorizado/a. Durante este periodo, se brinda acompañamiento y asesoramiento.
3. **Fase de autonomía:** A medida que el mentorizado/a adquiere más confianza y habilidades, la orientación del mentor/a se reduce gradualmente, promoviendo la independencia y la toma de decisiones.

La mentoría es una herramienta clave para el desarrollo académico y profesional, ya que facilita la adaptación al entorno universitario, mejora la empleabilidad y fomenta la autonomía en la toma de decisiones. A través de este proceso, los/as estudiantes pueden aprender de la experiencia de profesionales y fortalecer su preparación para el futuro.

4.5 El coaching.

El coaching es una estrategia efectiva que se ha aplicado con éxito en distintos ámbitos como el personal, empresarial y deportivo. Actualmente, también se usa en la orientación académica y profesional, con el objetivo de ayudar a las personas a desarrollar su potencial y alcanzar sus metas (Dilts, 2012).

El coaching es un proceso de acompañamiento en el que una persona o un grupo recibe ayuda para mejorar su desempeño y superar dificultades personales o profesionales. A lo largo del tiempo, el coaching ha evolucionado: antes se enfocaba en mejorar una conducta específica, pero hoy busca fortalecer la identidad, los valores y ayudar a las personas a lograr sus sueños y objetivos (Dilts, 2012). Esta estrategia se ha convertido en una herramienta útil en la orientación educativa, ya que permite a los estudiantes desarrollar confianza en sí mismos y establecer planes de acción para alcanzar sus metas (Masía, 2012).



El coaching en la educación implica tres aspectos fundamentales (Harrold, 2007):

1. El orientador (coach) debe creer en las capacidades del estudiante (coachee), motivándolo y respetando sus aspiraciones.
2. El estudiante debe fortalecer su autoestima y confianza, lo que también hará que otros confíen en él.
3. El estudiante debe definir su propio plan de acción para alcanzar sus metas, contando con el apoyo del orientador.

El coaching educativo ofrece estrategias que pueden aplicarse de forma individual o grupal para ayudar a los estudiantes en su desarrollo personal, académico y profesional (Malagón, 2011):

- En el plano personal, fomenta la reflexión sobre los valores y creencias, ayudando a mejorar la adaptación al entorno y el respeto por los demás.
- En el plano académico, ofrece herramientas para resolver problemas, mejorar la creatividad y la responsabilidad en el estudio.
- En el plano profesional, ayuda a definir intereses laborales, aumenta la confianza para afrontar retos y motiva a cumplir los objetivos deseados.

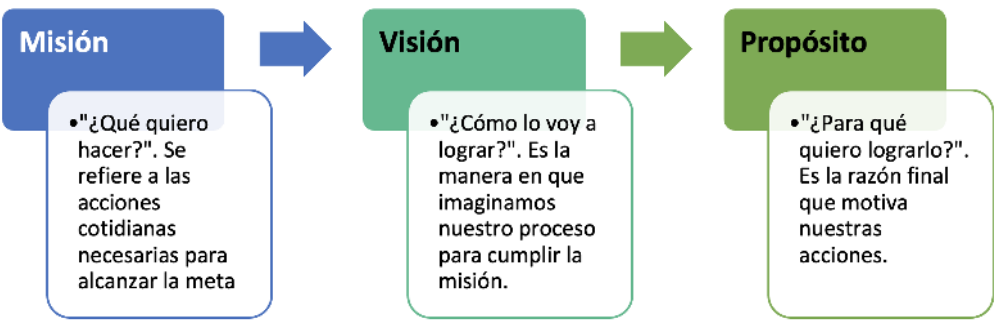
¿Cómo se Aplica el Coaching?

El proceso de coaching involucra dos roles principales: el coach (orientador) y el coachee (estudiante o persona guiada). Según Masía (2012), el primer paso en el coaching es que el coachee defina una meta clara y sepa dónde quiere llegar en el futuro.

Para ello, es clave considerar tres elementos fundamentales, lo invito a revisar los elementos plasmados en la siguiente figura:



Figura 16
Elementos fundamentales del Coaching



Nota. Adaptado de Orientación para el desarrollo profesional por García, 2021, UNED.

Las preguntas juegan un papel clave en el coaching, ya que permiten al coach obtener información relevante del coachee. Estas deben ser abiertas para fomentar la reflexión y la responsabilidad. Además, deben guiarse desde una perspectiva general hasta el detalle, para que el coachee se mantenga enfocado en sus objetivos.

En la Tabla 9 se pueden observar las principales diferencias entre la tutoría y el coaching.



Tabla 9
Tutoría vs. Coaching

Característica	Tutoría	Coaching
Objetivo principal	Apoyar en el aprendizaje académico.	Desarrollar el potencial y la autoconfianza.
Rol del orientador	Explica y guía en contenidos específicos.	Motiva y desafía al estudiante a encontrar sus propias respuestas.
Enfoque	Directivo, basado en la enseñanza.	No directivo, basado en preguntas y reflexión.
Duración	Puede ser a corto o largo plazo según el tema académico.	Generalmente es un proceso continuo y de largo plazo.
Participación del estudiante	Recibe explicaciones y apoyo en contenidos.	Es protagonista del proceso y toma decisiones activas.

Nota. Arévalo, V., 2025.

Como se observa en la tabla 9, la tutoría y el coaching difieren en su objetivo principal, enfoque y participación del estudiante. Mientras la tutoría se centra en el apoyo académico con un enfoque directivo, el coaching busca desarrollar el potencial y la autoconfianza mediante un enfoque no directivo y reflexivo. Ambos métodos varían en duración y en el nivel de participación del estudiante, siendo el coaching un proceso más continuo y protagonizado por el estudiante.

4.6 La técnica DAFO

Cuando una persona ha definido su meta y comienza a planificar los pasos necesarios para alcanzarla, es fundamental evaluar su situación actual. Para ello, se utiliza el análisis DAFO, una herramienta que permite identificar debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en relación con un objetivo



determinado (Boston Consulting Group, 1960). Esta metodología es ampliamente utilizada en el coaching para ayudar a los individuos a reflexionar sobre su contexto personal y profesional.

El análisis DAFO se divide en dos elementos internos y dos externos, los cuales se detallan en la Tabla 10.

Tabla 10
Análisis de la técnica DAFO

Elementos	Descripción	Ejemplos
Internas	Debilidades Aspectos personales que pueden dificultar el logro de la meta.	Falta de confianza, poca experiencia, dificultades en la gestión del tiempo.
	Fortalezas Habilidades y recursos personales que ayudan a alcanzar el objetivo.	Disciplina, creatividad, buenas relaciones interpersonales, capacidad de aprendizaje.
Externas	Amenazas Factores externos que pueden dificultar el progreso.	Alta competencia, crisis económica, barreras de acceso a oportunidades.
	Oportunidades Factores externos	Acceso a becas o formación especializada, tendencias favorables en el mercado laboral, apoyo de instituciones educativas.

Nota. Arévalo, V., 2025.

La tabla 10 muestra que el análisis de debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades permite identificar tanto los factores internos como externos que influyen en el logro de metas. Las debilidades y amenazas, como la falta de experiencia o la alta competencia, pueden representar desafíos, mientras que las fortalezas y oportunidades, como la creatividad y el acceso a becas, ofrecen recursos para superarlos. Este enfoque integral facilita la planificación



de estrategias efectivas para alcanzar los objetivos propuestos.

Una vez que se ha realizado el análisis DAFO, se pueden diseñar estrategias para:

- Potenciar las fortalezas
- Reducir las debilidades
- Aprovechar las oportunidades
- Minimizar los efectos de las amenazas.

Con base en esta información, el coachee puede elaborar un plan de acción que lo acerque a sus objetivos de manera estructurada y realista.

En este proceso, el coach actúa como un facilitador que brinda herramientas para que la persona pueda superar dificultades y avanzar en su crecimiento personal y profesional.

Dentro de la relación de ayuda existen distintos estilos de interacción, que pueden variar desde enfoques más directivos y autoritarios hasta estrategias más empáticas y participativas. Un estilo empático y facilitador es el más recomendado en coaching, ya que permite al coachee sentirse comprendido y motivado para tomar sus propias decisiones (Soba, 2012).

En el coaching educativo, el coach debe ser una persona abierta, empática y coherente, mostrando honestidad en su acompañamiento. Su rol no es dar respuestas, sino guiar al estudiante para que descubra sus propias soluciones, promoviendo su autonomía y fortaleciendo sus competencias emocionales y relacionales (Soba, 2012).

En el camino del aprendizaje, contar con el apoyo de una persona con experiencia puede marcar la diferencia en el desarrollo académico y profesional. La mentoría brinda la oportunidad de fortalecer habilidades, adquirir nuevos conocimientos y aumentar la confianza en el proceso formativo. Para profundizar en este tema y reflexionar sobre su importancia, le invito a realizar la siguiente actividad recomendada.





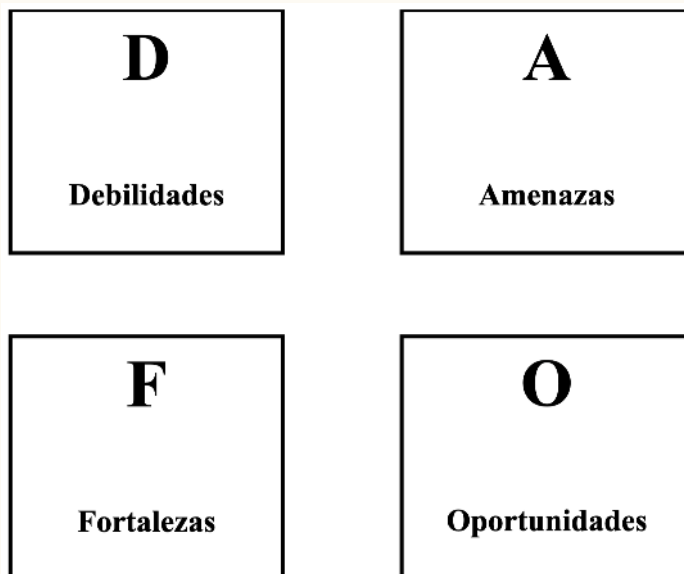
Actividad de aprendizaje recomendada

Continuemos con el aprendizaje mediante su participación en la actividad que se describe a continuación:

Aplicación de la Técnica DAFO

Procedimiento:

1. Reflexione sobre un objetivo personal, académico o profesional que desee alcanzar.
2. Elabore un cuadro dividiendo en cuatro secciones:



Nota: Arévalo, V., 2025.

- **Debilidades:** Identifique aspectos personales que podrían dificultar el logro de su meta.
- **Amenazas:** Considere factores externos que podrían representar un obstáculo.
- **Fortalezas:** Enumere las habilidades y recursos con los que cuenta para alcanzar su objetivo.



- **Oportunidades:** Señale elementos externos que pueden ayudarle a lograr su meta.

3. Reflexione sobre los resultados y plantee estrategias para minimizar sus debilidades y amenazas, potenciando sus fortalezas y aprovechando las oportunidades.
4. Esboce un conjunto de pasos concretos basados en el análisis DAFO para avanzar en la consecución de su meta.

Nota: Por favor complete la actividad en un cuaderno o documento Word.

Este ejercicio te permitirá familiarizarte con la técnica y aplicarla en tu ejercicio profesional para orientar a otras personas en la planificación de sus objetivos.

¡Lo logró!

Terminó el estudio de esta semana. ¡Siga con ese entusiasmo!

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 14

Esta semana abordaremos la mentoría, el coaching y la técnica DAFO, herramientas clave para el desarrollo profesional. La mentoría y el coaching facilitan el aprendizaje y la toma de decisiones, mientras que la técnica DAFO permite analizar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para una mejor planificación. Estos temas les ayudarán a potenciar su crecimiento y orientar a otros en su desarrollo académico y laboral.

Unidad 4. Asesoramiento colaborativo para acompañar al individuo en los procesos de orientación a lo largo de la vida.

Esta semana exploraremos un tema clave en el mundo actual: las aplicaciones tecnológicas de la información y la comunicación (TIC) en la orientación laboral. En un entorno donde la tecnología avanza constantemente, es



fundamental comprender cómo las TIC pueden potenciar el trabajo de los profesionales en orientación, así como sus ventajas y desafíos. También analizaremos las competencias digitales que todo orientador debe desarrollar para ofrecer un acompañamiento eficaz. Te invitamos a revisar estos contenidos con entusiasmo, ya que te permitirán fortalecer tus habilidades y prepararte mejor para los retos del mundo laboral moderno.

4.7 Aplicaciones tecnológicas de la información y la comunicación en la orientación laboral.

En la actualidad, es imposible imaginar una sociedad sin las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), ya que han cambiado la forma en que vivimos y nos relacionamos. Conceptos como globalización y sociedad del conocimiento muestran su importancia en nuestra vida cotidiana (Baelo, 2011).

La revolución tecnológica y la expansión del capitalismo han generado un mundo interconectado, donde la información circula rápidamente. Este cambio social es tan importante como el paso de la sociedad agrícola a la industrial, pues ha dado lugar a una nueva era conocida como sociedad de la información o sociedad en red (Baelo, 2011).

4.7.1 Ventajas y desventajas del uso de las TICS.

En la actualidad, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han convertido en herramientas clave en diferentes ámbitos, incluida la orientación educativa y profesional. Su integración ofrece importantes ventajas, aunque también plantea ciertos desafíos que deben considerarse (Cabero, 2019).





El uso de las TIC en la orientación permite mejorar la comunicación entre orientadores y estudiantes, tanto en tiempo real como de forma diferida, lo que facilita el acceso a la información (Area, 2018). Además, brinda flexibilidad, ya que los procesos de orientación pueden adaptarse a las necesidades individuales, permitiendo una atención más personalizada (Cabero, 2019).

Otra ventaja es la optimización del tiempo de los orientadores, quienes pueden enfocarse en aspectos clave del proceso en lugar de tareas repetitivas. Asimismo, las TIC fomentan la autonomía del usuario, permitiendo que tome decisiones informadas sobre su futuro académico y laboral. Por último, facilitan la formación y colaboración entre profesionales, promoviendo el aprendizaje continuo (García-Valcárcel & Tejedor, 2017).

A pesar de sus beneficios, la incorporación de las TIC también presenta desafíos. Uno de ellos es la falta de alfabetización digital, que puede dificultar el acceso a ciertos recursos y generar exclusión digital (Cabero, 2019). Además, la comunicación virtual puede hacer que se pierdan elementos importantes de la interacción personal, lo que podría afectar la calidad del proceso de orientación (Area, 2018).

Otro reto es la evaluación de los materiales digitales. Es fundamental que los orientadores analicen la calidad y relevancia de los recursos utilizados, ya que no todos cumplen con estándares adecuados para el aprendizaje (García-Valcárcel & Tejedor, 2017).

Lo invito a revisar la siguiente infografía donde usted podrá verificar cuales son las principales ventajas y desventajas del uso de las TICS en el ejercicio del ámbito laboral.

[Ventajas y desventajas del uso de las TICS](#)



4.7.2 Competencias TIC de los profesionales en orientación.

En la actualidad, el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se ha convertido en un factor clave en diversos ámbitos profesionales, y la orientación no es la excepción. Los orientadores deben desarrollar competencias digitales que les permitan mejorar sus prácticas y adaptarse a las nuevas demandas de la sociedad. Las TIC pueden potenciar el acceso a los servicios de orientación, optimizar los procesos de asesoramiento y favorecer la innovación en la prestación de servicios (Akkök, 2010).

La incorporación de las TIC ha permitido que la orientación se diversifique y trascienda los métodos tradicionales. Cogoi (2002, 2005) destaca que estas tecnologías han mejorado la calidad de los servicios de orientación al facilitar la personalización y la adaptabilidad a las necesidades específicas de cada usuario. Además, han impulsado el desarrollo de nuevas modalidades de orientación, como la e-Orientación, la orientación a distancia o la orientación virtual (Cogoi, 2005; Sobrado & Ceinos, 2009).

Según Sobrado (2006), las TIC han generado un nuevo paradigma en la orientación profesional, basado en tres pilares fundamentales:

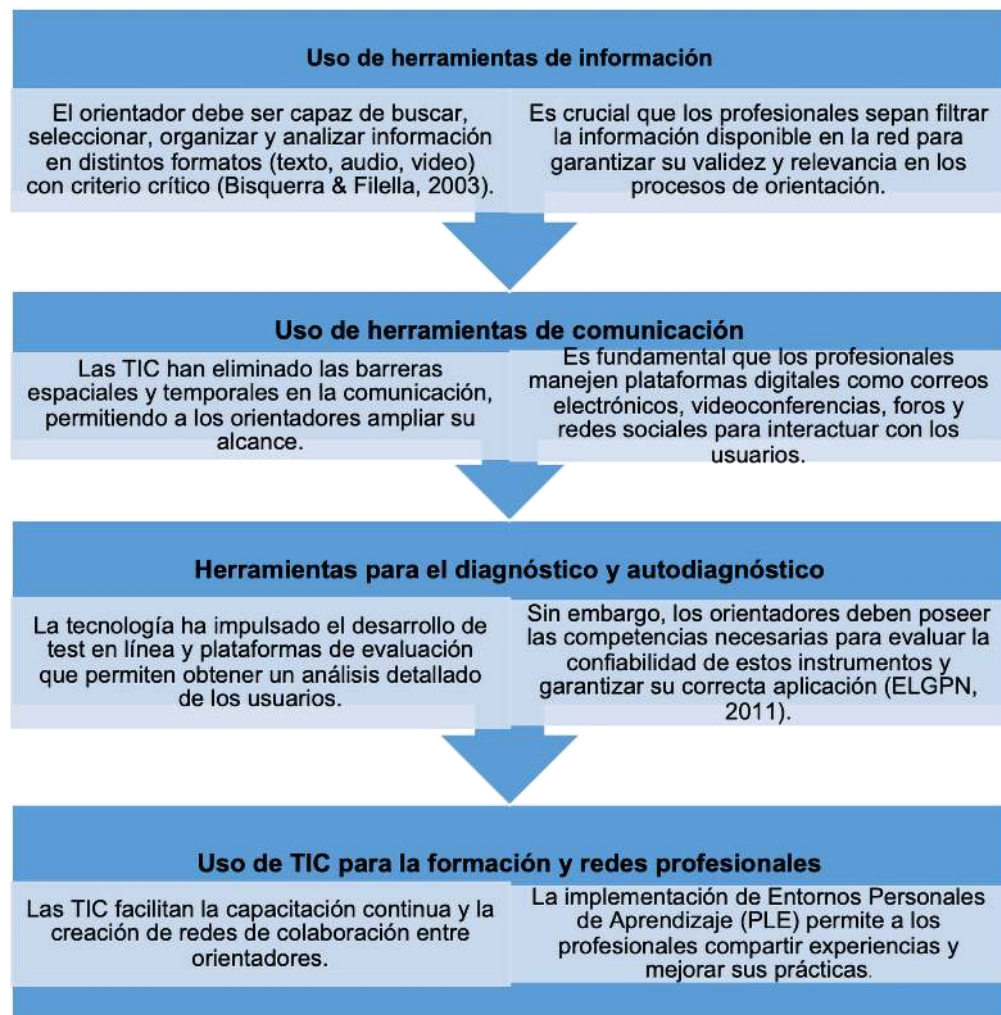
- **Análisis del contexto tecnológico:** Evaluación de las necesidades y demandas de los usuarios en relación con la tecnología.
- **Uso de TIC como fuente de información y reflexión:** Acceso a recursos que faciliten el aprendizaje y la toma de decisiones.
- **Desarrollo de sistemas personalizados de orientación:** Implementación de estrategias adaptadas al autoconocimiento y la autoestima de los usuarios.

Para que los orientadores aprovechen al máximo las TIC, es fundamental que desarrollen habilidades específicas en diversas áreas. En la figura 17 se presentan estas competencias, permitiendo identificar los aspectos clave en los que deben formarse y fortalecer sus capacidades.



Figura 17

Habilidades clave en el uso de TIC para la orientación profesional



Nota. Adaptado de *Orientación para el desarrollo profesional* [ilustración], por Sánchez, M., et al., 2017, UNED, [scribd](#), CC BY 4.0.

A pesar de sus ventajas, la incorporación de las TIC en la orientación presenta desafíos significativos, como la necesidad de formación especializada y la garantía de calidad en los servicios digitales. Como señala Pantoja (2004), la

orientación debe mantener su propósito principal: brindar respuestas efectivas a las necesidades de los usuarios, ya sea en la elección de un itinerario formativo, la adaptación al mercado laboral o el desarrollo personal.

Antes de iniciar la actividad, le invito a reflexionar sobre el impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la orientación laboral. En un mundo cada vez más digitalizado, es esencial comprender cómo estas herramientas pueden facilitar la toma de decisiones profesionales, optimizar la orientación y, al mismo tiempo, identificar sus limitaciones. A través de esta actividad, usted explorará las principales ventajas y desafíos de las TIC en este ámbito, permitiendo una visión crítica y fundamentada sobre su aplicación.



Actividades de aprendizaje recomendadas

Es momento de aplicar su conocimiento a través de las actividades que se han planteado a continuación:

1. Aplicación de TIC en la orientación laboral

Procedimiento:

- Identifique dos herramientas TIC que podrían ser útiles en la orientación laboral (por ejemplo, plataformas de videoconferencias, test en línea, foros profesionales).
- Enumere al menos tres ventajas y tres desventajas del uso de estas herramientas en el proceso de orientación.
- Describa cómo el desarrollo de competencias TIC puede mejorar su desempeño como futuro orientador, considerando el acceso a la información, la comunicación con los usuarios y la personalización del acompañamiento.
- Diseñe un breve plan de acción para integrar una herramienta TIC en un proceso de orientación laboral, especificando su propósito y forma de aplicación.



2. Estimado estudiante, es momento de aplicar sus conocimientos desarrollando la siguiente actividad, que está planteada con el objetivo de afianzar sus conocimientos en los puntos abordados.

Procedimiento:

- Observe el siguiente video "[Herramientas digitales para la orientación laboral en remoto](#)", este video le mostrará una visión clara sobre cómo las TIC han transformado los procesos de orientación, facilitando la comunicación, el acceso a información y la personalización del acompañamiento. Se destacan diversas plataformas y recursos digitales que optimizan la gestión del proceso de orientación, permitiendo una mayor interacción y seguimiento individualizado. Además, se resalta la importancia de la alfabetización digital tanto para orientadores como para usuarios, asegurando un uso efectivo de estas herramientas. La reflexión clave es cómo integrar estas tecnologías de manera estratégica para potenciar la orientación profesional sin perder la calidad del acompañamiento.
- Subraye las ideas principales del tema de estudio.
- Revise estrategias para elaborar un mapa mental.
- Elabore un mapa mental sobre cuáles son los principios fundamentales de intervención.

Nota: Por favor complete las actividades en un cuaderno o documento Word.

3. Finalmente, Estimado estudiante, para evaluar los aprendizajes adquiridos sobre esta temática, le invito a desarrollar la autoevaluación que a continuación se presenta.



Autoevaluación 4

De acuerdo con la información analizada, lea comprensivamente cada uno de los ítems y elija la respuesta correcta.

1. Responda verdadero o falso según corresponda:



¿El objetivo principal de la entrevista en la orientación profesional y personal es brindar información sobre sí mismo y su entorno para la toma de decisiones?

Verdadero

Falso

2. Responda verdadero o falso según corresponda:

¿La entrevista más recomendable para analizar situaciones o problemas en orientación profesional es la semi-estructurada?

Verdadero

Falso

3. ¿Cuál de las siguientes NO es una característica de la dinámica de grupos?

- a. Favorece la socialización.
- b. Promueve el desarrollo personal.
- c. Genera desconfianza entre los participantes.
- d. Facilitar la resolución de conflictos.

4. ¿Cuál es la diferencia entre tutoría curricular y tutoría integral o de orientación?

- a. La tutoría curricular se enfoca en la asistencia académica, mientras que la tutoría integral abarca el desarrollo personal y profesional.
- b. La tutoría integral solo se da en la educación básica.
- c. Ambas tutorías son idénticas y cumplen la misma función.
- d. La tutoría curricular es exclusiva para la orientación vocacional.



5. ¿Cuál es el propósito principal del coaching en el ámbito educativo?
- a. Mejorar el rendimiento académico mediante la enseñanza de contenidos.
 - b. Desarrollar el potencial y la autoconfianza del estudiante.
 - c. Sustituir la tutoría académica en la educación universitaria.
 - d. Establecer un control estricto sobre el desempeño del estudiante.
6. En el análisis DAFO, ¿qué elemento pertenece a los factores internos de una persona?
- a. Oportunidades.
 - b. Amenazas.
 - c. Debilidades.
 - d. Riesgos.
7. ¿Qué distingue a la mentoría del coaching?
- a. La mentoría es una relación planificada en la que un mentor experimentado guía a un mentee, mientras que el coaching se centra en que el coachee descubra sus propias respuestas.
 - b. El coaching es un proceso basado en la enseñanza de contenidos, mientras que la mentoría busca el desarrollo personal.
 - c. En la mentoría, el mentee es quien dirige el proceso, mientras que en el coaching el coach toma todas las decisiones.
 - d. Ambos procesos son idénticos y no presentan diferencias significativas.
8. ¿Cuál de las siguientes NO es una ventaja del uso de las TIC en la orientación laboral?
- a. Mejora la comunicación entre orientadores y estudiantes.
 - b. Permite una atención más personalizada.
 - c. Reducir completamente la necesidad de la interacción personal en la orientación.
 - d. Optimiza el tiempo de los orientadores.



9. ¿Cuál es uno de los desafíos más importantes del uso de las TIC en la orientación laboral?

- a. La reducción de costos en los servicios de orientación.
- b. La falta de alfabetización digital en algunos usuarios.
- c. La mejora en la personalización de la orientación.
- d. La eliminación de las barreras geográficas.

10. Según Sobrado (2006), ¿cuáles son los tres pilares fundamentales del nuevo paradigma en la orientación profesional con TIC?

- a. Uso de las TIC como fuente de información, análisis del contexto tecnológico y desarrollo de sistemas personalizados de orientación.
- b. Digitalización total de los servicios, eliminación del papel y automatización del proceso de orientación.
- c. Formación en software de gestión, implementación de plataformas de aprendizaje automatizadas y reducción del contacto humano en la orientación.

[Ir al solucionario](#)

¡Gran trabajo!

Ha alcanzado un nuevo logro en tu proceso de aprendizaje



Resultado de aprendizaje 2 y 3:

- Conoce y colabora en la aplicación de estrategias y programas de intervención en la orientación para las transiciones y para la empleabilidad
- Colabora en el acompañamiento y orientación del individuo en su autoconocimiento, en la progresiva definición y ajuste de un proyecto de vida y en la toma de decisiones.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 15

Actividades finales bimestre

Le invitamos a realizar un repaso de los contenidos desarrollados en la Unidad 3, donde exploramos técnicas clave para la búsqueda de empleo, la selección de personal y las estrategias para ingresar con éxito en procesos de selección. En este recorrido, podrá reforzar conocimientos sobre la elaboración del currículum y la carta de presentación, el uso de redes de contacto, la autoproyección en entrevistas laborales y el entrenamiento en pruebas psicotécnicas. Además, revisaremos el autoempleo y el emprendimiento como alternativas para la inserción laboral. ¡Dedique este espacio para consolidar su aprendizaje y prepararse de manera efectiva para su futuro profesional a través de las siguientes actividades!



Actividades de aprendizaje recomendadas

1. Elaboración de un cuadro comparativo sobre estrategias de búsqueda de empleo



Procedimiento:

- Revise los contenidos relacionados con el plan de búsqueda de empleo y las estrategias para ingresar en procesos de selección.
- En un cuadro comparativo, identifique y diferencie las ventajas y desventajas de cada estrategia (por ejemplo, búsqueda en portales de empleo, redes de contacto, ferias laborales, autoempleo).
- Analice cuál de estas estrategias se adapta mejor a distintos perfiles profesionales o sectores laborales.

2. Esquema mental sobre el proceso de selección de personal

Procedimiento:

- Realice un esquema mental que represente de forma visual las etapas del proceso de selección de personal, incluyendo la elaboración del CV, la carta de presentación, el uso de redes de contacto y la autoproyección en entrevistas.
- Destaque en su esquema los aspectos clave de cada fase, como la importancia de un CV bien estructurado, la relevancia de una buena auto presentación y los factores evaluados en una entrevista de trabajo.
- Use colores o símbolos para resaltar los elementos más importantes y ayudar a memorizar el proceso.

Nota: Por favor complete las actividades en un cuaderno o documento Word.

3. Simulación de entrevista de trabajo

Procedimiento:

- Elija una oferta de empleo ficticia o real y prepárese como si fuera a postularse a ese puesto.
- Formule respuestas a preguntas comunes en entrevistas laborales, como presentación personal, experiencia profesional y motivaciones para el cargo.



- Practique sus respuestas en voz alta, prestando atención a la claridad, seguridad y coherencia del discurso. Si es posible, realice la simulación frente a un espejo o con un compañero para recibir retroalimentación.

Contenidos, recursos y actividades de aprendizaje recomendadas



Semana 16

Actividades finales bimestre

Le invitamos a repasar los contenidos desarrollados en la Unidad 4, donde exploramos herramientas clave para la orientación laboral. En esta sección, revisamos la importancia de la entrevista en este ámbito, así como el impacto de la dinámica de grupos, la tutoría, la mentoría y el coaching en el desarrollo profesional. Además, abordamos la técnica DAFO como estrategia de análisis y planificación, y exploramos el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la orientación, evaluando sus ventajas, desventajas y las competencias digitales necesarias para los profesionales del área. Este repaso le permitirá reforzar conocimientos esenciales y aplicarlos en su ejercicio profesional. Ahora le invito a realizar las siguientes actividades.



Actividades de aprendizaje recomendadas

1. Esquema mental sobre técnicas de orientación laboral

Procedimiento:

- Realice un esquema mental en el que represente las técnicas abordadas en la Unidad 4: entrevista, dinámica de grupos, tutoría, mentoría, coaching y técnica DAFO.
- En cada técnica, identifique su propósito, ventajas y contexto de aplicación.



- Use colores o símbolos para diferenciar cada técnica y destacar sus aspectos clave.
- Repase el esquema y reflexione sobre cómo podría aplicar cada técnica en situaciones reales de orientación laboral.

2. Cuadro comparativo sobre tutoría, mentoría y coaching

Procedimiento:

Complete el cuadro comparativo con tres columnas, donde analices las diferencias y similitudes entre la tutoría, la mentoría y el coaching, incluya aspectos como el objetivo principal, el rol del profesional, el nivel de relación con la persona orientada y los contextos en los que se aplican.

Tutoría	Mentoría	Coaching

Nota: Arévalo, V., 2025.

3. Análisis DAFO aplicado a la orientación laboral

Procedimiento:

1. Aplique la técnica DAFO a un caso hipotético de un profesional en búsqueda de empleo o cambio de carrera.
2. Identifique sus fortalezas (habilidades, experiencia), debilidades (áreas de mejora), oportunidades (tendencias del mercado, redes de contacto) y amenazas (competencia, cambios en la industria).



3. Reflexione sobre cómo este análisis puede ayudar en la toma de decisiones y en la planificación de estrategias para mejorar la empleabilidad.

Nota: Por favor complete las actividades en un cuaderno o documento Word.





4. Autoevaluaciones

Autoevaluación 1

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	b	Frank Parsons es reconocido como el fundador de la orientación profesional. En 1909 publicó <i>Eligiendo una vocación</i> , donde planteó la teoría de rasgos y factores, que sentó las bases para la selección laboral a través de la psicometría y la psicología diferencial.
2	Verdadero	Es importante reconocer que, en esas décadas, la orientación vocacional pasó de ser un proceso estático a uno más flexible y centrado en el desarrollo continuo del individuo.
3	Verdadero	El principio de intervención social o ecológica resalta la necesidad de una intervención que no se limita a las características individuales, sino que también tenga en cuenta el entorno social y las condiciones que influyen en el proceso de orientación.
4	Verdadero	Este principio busca prevenir los problemas en lugar de simplemente abordarlos una vez que ya han ocurrido, permitiendo a los individuos enfrentar situaciones difíciles con mayor preparación.
5	b	Es el objetivo principal del principio de prevención en la orientación, que se centra en la proactividad en la identificación de riesgos
6	b	El enfoque de rasgos y factores, desarrollado por Parsons (1909), establece que la orientación profesional debe basarse en la coincidencia entre las características individuales y las exigencias de una ocupación. Este modelo, aunque influyente, ha sido criticado por su rigidez y por no considerar el desarrollo profesional a lo largo de la vida.
7	a	El enfoque tipológico de Holland sostiene que la elección vocacional es el resultado de la interacción entre la personalidad del individuo y el ambiente laboral. Según esta teoría, existen seis tipos de personalidad (realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional), cada uno asociado a entornos específicos de trabajo. Cuando hay una alta congruencia entre la personalidad y el ambiente ocupacional, se incrementa la satisfacción y estabilidad en la carrera. Esta teoría ha sido clave en la elaboración de herramientas para la orientación profesional.



Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
8	a	El enfoque sociocognitivo resalta que las personas eligen su trayectoria profesional en función de su autoeficacia (creencia en su propia capacidad) y la expectativa de obtener resultados positivos. Además, considere la influencia del entorno y las oportunidades disponibles en el proceso de toma de decisiones.
9	b	El enfoque de Super considera la carrera como un proceso en constante evolución, donde las decisiones vocacionales no son eventos puntuales, sino una serie de elecciones a lo largo de la vida. Factores como el autoconcepto, las experiencias de aprendizaje y el contexto sociocultural influyen en este desarrollo.
10	a	La orientación laboral se centra en la búsqueda, mantenimiento o cambio de empleo, considerando aspectos económicos, jurídicos y sociales del trabajo. En cambio, la orientación profesional abarca el desarrollo integral de la carrera, incluyendo la planificación a largo plazo, el crecimiento personal y la autorrealización.
Ir a la autoevaluación		



Autoevaluación 2

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	b	El autoconocimiento es clave para tomar decisiones acertadas en la trayectoria profesional, ya que implica la identificación de habilidades, valores e intereses personales. Además, es un proceso dinámico que debe actualizarse constantemente
2	Verdadero	El enfoque de la orientación profesional resalta la importancia de comprender el contexto socioprofesional, ya que esto ayuda a tomar decisiones bien fundamentadas y adaptadas a las demandas del entorno laboral y educativo.
3	b	Tomar decisiones profesionales acertadas requiere integrar información del autoconocimiento (habilidades, valores, intereses) con el análisis del entorno laboral (tendencias del mercado, oportunidades y requisitos profesionales).
4	b	Según Isus (1995), la planificación de la carrera es un proceso dinámico que implica anticipación, flexibilidad y una participación activa en la construcción del proyecto vital y profesional.
5	a	Las circunstancias personales y laborales cambian con el tiempo, por lo que la orientación profesional debe ser un proceso continuo que permita ajustar el proyecto de vida y profesional a nuevas oportunidades y desafíos.
6	b	El diagnóstico en la orientación profesional no solo busca recopilar información, sino también fomentar la reflexión sobre aspectos psicopedagógicos relevantes, lo que permite un acompañamiento más efectivo en la definición del proyecto de vida del individuo.
7	b	Las estrategias cualitativas, como las historias de vida y las entrevistas en profundidad, permiten una comprensión más holística y personalizada del individuo, a diferencia de los instrumentos estandarizados, que pueden ser más rígidos y menos adaptables al contexto personal.
8	c	La historia de vida es una técnica que permite a las personas adultas reconstruir su trayectoria vital, reflexionar sobre sus experiencias significativas y reconocer sus competencias, lo que es especialmente útil en procesos de cambio o transición.
9	b	El primer paso en el uso de tarjetas vocacionales es la elaboración de un listado de actividades profesionales, que luego se transcriben en tarjetas. Este paso es fundamental para poder llevar a cabo la dinámica de clasificación y reflexión posterior.



Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
10	b	Según Rodríguez Espinar (1997), los portafolios deben ser variados y flexibles, permitiendo la recopilación de diferentes tipos de documentos y reflexiones personales. Además, son herramientas dinámicas que pueden actualizarse a lo largo del tiempo, facilitando la autoevaluación y la planificación del futuro profesional.

[Ir a la autoevaluación](#)



Autoevaluación 2

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	c	Un plan de búsqueda de empleo bien estructurado permite al candidato alinear sus objetivos profesionales con estrategias eficaces, aumentando sus posibilidades de éxito en el mercado laboral.
2	c	El reclutamiento interno permite a las empresas cubrir vacantes con empleados que ya forman parte de la organización, optimizando el talento interno y reduciendo los costos de selección.
3	b	Personalizar el currículum y la carta de presentación según cada oferta laboral permite resaltar las competencias más relevantes y aumentar las posibilidades de ser seleccionado.
4	Verdadero	El autoconocimiento facilita el proceso de búsqueda de empleo al ayudar a la persona a comprender sus capacidades y cómo estas pueden alinearse con las ofertas laborales disponibles. Esto no solo optimiza la búsqueda, sino que también fortalece la confianza en el proceso.
5	Verdadero	Un registro organizado ayuda a mantener un control claro sobre las oportunidades de empleo, lo que permite realizar un seguimiento efectivo y asegurarse de no perder ninguna oportunidad importante.
6	b	Participar en eventos académicos y profesionales permite conocer nuevas personas y establecer conexiones valiosas que pueden facilitar oportunidades laborales en el futuro.
7	c	La autocandidatura es más efectiva cuando el candidato investiga y elige empresas que coincidan con sus intereses y habilidades, aumentando la posibilidad de ser considerado en futuras vacantes.
8	b	La entrevista de tensión está diseñada específicamente para evaluar cómo reacciona el candidato ante situaciones difíciles o estresantes, permitiendo a los reclutadores analizar su capacidad de manejo del estrés y toma de decisiones bajo presión.
9	c	Las evaluaciones de personalidad están diseñadas para analizar rasgos psicológicos como estabilidad emocional, sociabilidad, manejo del estrés y liderazgo, aspectos clave en la adecuación de un candidato a un puesto de trabajo.



Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
10	b	Tanto en la búsqueda de empleo como en el autoempleo, la preparación y planificación previa son fundamentales para aumentar las probabilidades de éxito. Esto incluye conocer el mercado laboral, desarrollar las competencias necesarias y recibir asesoramiento adecuado.
Ir a la autoevaluación		



Autoevaluación 4

Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
1	Verdadero	La entrevista en la orientación tiene como finalidad proporcionar al entrevistado la oportunidad de reflexionar sobre sus capacidades, intereses y entorno para hacer una toma de decisiones más consciente y adecuada, sin centrarse únicamente en evaluar sus competencias académicas o diagnosticar problemas psicológicos.
2	Verdadero	Las entrevistas semi-estructuradas son efectivas en orientación porque proporcionan la estructura necesaria para cubrir temas clave, pero también ofrecen espacio para que el entrevistado se exprese con más libertad, lo que permite profundizar en aspectos importantes relacionados con su desarrollo profesional.
3	c	Las dinámicas grupales fomentan la confianza, el trabajo en equipo y la interacción positiva entre los miembros del grupo. Su propósito es fortalecer la cooperación y las relaciones interpersonales, no generar desconfianza (Núñez y Loscertales, 1996).
4	a	La tutoría curricular se centra en el apoyo académico en una materia o asignatura, mientras que la tutoría integral o de orientación busca acompañar al estudiante en su desarrollo personal y académico, abordando temas vocacionales y profesionales (Sánchez García et al., 2009).
5	b	El coaching en la educación busca desarrollar el potencial del estudiante, fortaleciendo su autoconfianza y ayudándolo a definir planes de acción para alcanzar sus metas personales, académicas y profesionales (Masía, 2012).
6	c	Las debilidades son aspectos personales que pueden dificultar el logro de una meta, como la falta de experiencia o la gestión ineficaz del tiempo. Estos forman parte de los factores internos en el análisis DAFO (Boston Consulting Group, 1960).
7	a	La mentoría implica una relación formal en la que un mentor con experiencia guía al mentorizado en su desarrollo, mientras que el coaching se basa en la autoexploración del coachee, sin que el coach imponga respuestas (Sánchez García, 2009).
8	c	Si bien las TIC facilitan la comunicación y optimizan el tiempo de los orientadores, no pueden sustituir por completo la interacción personal, ya que la orientación también requiere contacto humano para un acompañamiento efectivo (Area, 2018).



Pregunta	Respuesta	Retroalimentación
9	b	Uno de los principales desafíos de las TIC en la orientación es la brecha digital. No todas las personas tienen acceso o conocimientos suficientes para utilizar herramientas tecnológicas de manera efectiva, lo que puede generar exclusión digital (Cabero, 2019).
10	a	Según Sobrado (2006), el nuevo paradigma en la orientación profesional basada en TIC se fundamenta en tres pilares clave: el análisis del contexto tecnológico, el uso de las TIC como fuente de información y reflexión, y el desarrollo de sistemas personalizados de orientación. Estos elementos permiten adaptar los servicios de orientación a las necesidades de cada usuario, fomentando la toma de decisiones informadas y la autonomía en el proceso de desarrollo profesional.
Ir a la autoevaluación		





5. Glosario

Acompañamiento: Proceso de apoyo y guía brindado a una persona en su desarrollo personal, educativo o profesional, con el objetivo de facilitar su toma de decisiones y promover su autonomía.

Alfabetización digital: Conjunto de competencias necesarias para utilizar herramientas tecnológicas de manera efectiva, crítica y segura en distintos ámbitos de la vida.

Autocandidatura (autopresentación): Estrategia mediante la cual una persona se presenta de forma voluntaria a una organización o institución, destacando sus habilidades y experiencia sin haber respondido a una oferta específica.

Autoconcepto/Autoimagen: Percepción que una persona tiene de sí misma, basada en sus experiencias, valoraciones y la interpretación de la retroalimentación recibida del entorno.

Autoempleo: Modalidad de trabajo en la que una persona crea su propia fuente de ingresos a través de una actividad productiva independiente, como el emprendimiento o el trabajo freelance.

Autoestima: Evaluación subjetiva que una persona hace de su propio valor y capacidades, influyendo en su bienestar emocional y desempeño en distintos ámbitos.

Brecha digital: Diferencia en el acceso, uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación entre distintos grupos sociales, económicos o geográficos.

Carrera: Trayectoria de formación y desarrollo profesional que una persona elige y construye a lo largo de su vida, considerando factores personales, sociales y laborales.

Coaching: Proceso de acompañamiento personalizado orientado al desarrollo de habilidades, resolución de problemas y consecución de objetivos personales o profesionales.

Currículum vitae (CV): Documento que sintetiza la formación, experiencia laboral y habilidades de una persona con el propósito de postularse a oportunidades de empleo o educación.

Dinámica de grupos: Conjunto de técnicas y procesos que facilitan la interacción, la comunicación y el aprendizaje dentro de un grupo con fines educativos, terapéuticos o laborales.

Empleabilidad: Conjunto de competencias, actitudes y conocimientos que favorecen la capacidad de una persona para obtener y mantener un empleo acorde a sus expectativas y contexto.

Entrevista: Encuentro estructurado entre dos o más personas con el propósito de intercambiar información sobre un tema específico.

Entrevista de trabajo (o de selección): Conversación formal entre un empleador y un candidato, en la que se evalúan las competencias, experiencia y motivaciones del aspirante a un puesto laboral.

Estilo vital: Forma en que una persona organiza su vida en función de sus valores, intereses y objetivos personales y profesionales.

Identidad: Conjunto de características, creencias y valores que definen a una persona y le permiten reconocerse y diferenciarse de los demás.

Mentoría: Relación de aprendizaje entre una persona con experiencia (mentor) y otra en proceso de desarrollo (mentee), con el objetivo de guiar y potenciar su crecimiento personal o profesional.

Orientación laboral: Proceso de asesoramiento y apoyo para la toma de decisiones relacionadas con la inserción y desarrollo en el mundo del trabajo.



Orientación para la carrera: Conjunto de estrategias y recursos dirigidos a ayudar a las personas en la planificación y gestión de su trayectoria formativa y profesional.

Orientación profesional: Proceso de ayuda para la elección de una ocupación o campo laboral acorde a las habilidades, intereses y valores de la persona.

Orientación vocacional: Asesoramiento y exploración personal destinada a identificar las áreas de interés y talento de una persona para su desarrollo académico y profesional.

Proyecto profesional: Plan de acción que una persona elabora para alcanzar sus metas laborales, considerando sus habilidades, valores y oportunidades del entorno.

Proyecto vital y profesional: Integración de objetivos personales y laborales en un plan de vida coherente y significativo para la persona.

Relación de ayuda: Interacción basada en la empatía y la comunicación, en la que un profesional asiste a una persona en su desarrollo y bienestar.

Resiliencia: Capacidad de una persona para adaptarse y superar situaciones adversas, aprendiendo y fortaleciendo su crecimiento personal.

Tutoría: Proceso de acompañamiento y apoyo, generalmente en contextos educativos, dirigido a orientar y fortalecer el aprendizaje y el desarrollo personal de los estudiantes.

Web 2.0: Conjunto de herramientas y plataformas digitales que permiten la creación, intercambio y colaboración de contenido por parte de los usuarios, como redes sociales, blogs y wikis.





6. Referencias bibliográficas

- Allés, M. (2018). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Ediciones Granica.
- Álvarez Rojo, V. (1997). *Propuesta de material complementario para las tarjetas vocacionales*
- Arráiz, G., Sabirón, F., & Arráiz, M. (2007). *Evaluación del aprendizaje mediante portafolios: Una propuesta metodológica*.
- Benoit, R., y Yang, S. (1996). *Evaluación de portafolios en la orientación profesional: una estrategia para el aprendizaje permanente*.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Fernández, L. (2018). *Estrategias para la inserción laboral: Guía práctica para la búsqueda de empleo*. Editorial Empleo.
- Fernández, L. (2020). *Estrategias de selección de personal en el siglo XXI*. Editorial Gestión Laboral.
- Fernández, L. (2021). *Técnicas avanzadas de búsqueda de empleo*. Ediciones Profesionales.
- Fernández, M., & Castro, J. (2017). *Estrategias de inserción laboral en el siglo XXI*. Editorial Universitaria.
- Fernández, M., & Ramírez, J. (2019). *Gestión empresarial y emprendimiento*. Ediciones Empresariales.
- García, M. (2020). *El mercado laboral y sus desafíos: Guía para nuevos profesionales*. Ediciones Trabajo.



- Gómez, A., & Ramírez, L. (2021). *Estrategias para la inserción laboral efectiva*. Editorial Empleo.
- Gómez, R. (2019). *Reclutamiento y selección: Métodos y herramientas*. Ediciones Recursos Humanos.
- Gómez, R., & Torres, L. (2020). *Redes profesionales y acceso al empleo: Guía práctica para la búsqueda de trabajo*. Ediciones Laborales.
- González, A., & Pérez, C. (2021). *Nuevas tendencias en la selección de personal*. Ediciones Empresariales.
- González, P. (2018). *Elaboración efectiva del currículum vitae*. Editorial Empleo.
- González, R. (2022). *El autoempleo como alternativa laboral*. Innovación Editorial.
- Haché, L., Redekopp, D. y Jarvis, P. (2006). *Plan de acción para la planificación de la vida y la carrera*.
- Huteau, M. (2007). *Psicología del reclutamiento y la selección de personal*. Ediciones Trabajo.
- Ibarra, L., & Sánchez Rojas, J. (1999). *Autoorientación y autodirección en el proceso vocacional*.
- López, A., & Ramírez, S. (2018). *Gestión del talento humano: Enfoques y estrategias*. Editorial Progreso.
- López, D. (2022). *Gestión de la búsqueda de empleo: Técnicas y herramientas*. Ediciones Profesionales.
- López, R. (2021). *Empleabilidad y desarrollo profesional en el siglo XXI*. Editorial Progreso.
- López, S. (2020). *Emprendimiento y desarrollo de negocios*. Pearson.



- López, S. (2022). *Estrategias digitales para la búsqueda de empleo*. Ediciones Virtuales.
- Martínez, J. (2021). *Competencias laborales y mercado de trabajo: Un enfoque actual*. Publicaciones Laborales.
- Martínez, J. (2022). *Claves para el éxito en la búsqueda de empleo*. Publicaciones Laborales.
- Martínez, P. (2020). *Organización y planificación en la búsqueda de empleo*. Editorial Desarrollo Laboral.
- Martínez, P., & Pérez, L. (2021). *Estrategias para el autoempleo: Creación y gestión de empresas*. McGraw-Hill.
- Martínez, P., et al. (2020). *El mercado laboral y las técnicas de inserción profesional*. Editorial Global.
- Martínez, R. (2019). *Estrategias para destacar en procesos de selección*. Ediciones Recursos Humanos.
- Mondy, R. y Martocchio, J. (2021). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
- Noe, RA, Hollenbeck, JR, Gerhart, B. y Wright, PM (2020). *Fundamentos de la gestión de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Padilla, J. (2001). *Estrategias de orientación vocacional en la práctica educativa*.
- Paulson, FL, Paulson, PR, y Meyer, CA (1991). *¿Qué hace que un portafolio sea un portafolio? Liderazgo Educativo*, 48(5), 60-63.
- Pérez, C. (2019). *Cómo mejorar la búsqueda de empleo: Métodos y consejos prácticos*. Ediciones Actualidad.
- Pérez, M., & Ramírez, C. (2020). *Tendencias digitales en la búsqueda de empleo*. Innovación Editorial.



- Robbins, SP, y Judge, TA (2020). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Rodríguez Espinar, S. (1997). *Evaluación y orientación profesional: Estrategias y herramientas para el desarrollo laboral*.
- Rodríguez, P., & Pérez, S. (2019). *Competencias profesionales en la inserción laboral*. Ediciones Recursos Humanos.
- Ross, SM (1996). *Desarrollo de portafolios para la planificación y transición de carrera*
- Ruiz, J., & Fernández, T. (2019). *Factores clave en la empleabilidad juvenil*. Publicaciones Académicas.
- Ruiz, T. (2021). *Formación para emprendedores: Recursos y herramientas para el éxito*. Ediciones Laborales.
- Sánchez, A., & Ramírez, C. (2023). *Orientación profesional y estrategias de empleo: Un enfoque práctico*. Editorial Futuro.
- Sánchez, D. (2018). *Networking y desarrollo profesional*. Editorial Conexión.
- Sánchez, D. (2018). *Planificación y gestión de pequeñas empresas*. Editorial Conexión.
- Sánchez, J. (2004). *Manual de inserción laboral*. Editorial Laboral.
- Werther, WB y Davis, K. (2018). *Gestión de personal y recursos humanos*. McGraw-Hill.

