



CONSEJERÍA PARA NEGOCIOS Y EMPRESAS

Tutorial
Sesión 2

M en C Rogelio Velasco Salazar

NOMBRE DE LA ASIGNATURA O UNIDAD DE APRENDIZAJE

CONSEJERÍA PARA NEGOCIOS Y EMPRESAS

CLAVE DE LA ASIGNATURA

CBI-00

OBJETIVO(S) GENERAL(ES) DE LA ASIGNATURA:

Al final del curso, los alumnos analizarán los elementos de la comunicación y explicarán los principios básicos de este curso.

Sesión 2**2. LA CARRERA DE CONSEJERIA**

- 2.1. Introducción a la carrera de consejería
- 2.2. Consejería y Orientación
- 2.3. Aspectos metodológicos
- 2.4. Pruebas e inventarios
- 2.5. Técnica e información básica

OBJETIVO:

Al final de la sesión el alumno tendrá un amplio panorama de lo que es y en que consiste la carrera de consejería y orientación así como los aspectos metodológicos que conlleva las pruebas e inventarios que se realizan y las principales técnicas e información básica requerida.

2. CARRERA DE CONSEJERIA

2.1. Introducción a la carrera de consejería¹

La **Consejería Profesional** es una ciencia y arte que integra conocimientos del campo de la teología, psicología, sociología, antropología, medicina, educación y ética con la intención de asistir al ser humano en su proceso de crecimiento y despliegue integral. La integración de estas ciencias permite a los profesionales de la consejería usar un abordaje multidimensional a fin de atender las necesidades físicas, espirituales, emocionales y sociales de los consultantes. Esta sanidad integral ocurre gracias a muchos factores que interactúan pero tiene como centro la calidez y afecto de la relación empática entre los profesionales de la consejería y los consultantes. Las estrategias de ayuda y de intervención se nutren de la resiliencia, fortaleza y sentido de esperanza de los consultantes y a partir de allí en mutua colaboración se divisan planes de cambio para una vida más plena y un bienestar total más satisfactorio.

Asimismo es una estrategia de ayuda que parte de la premisa que todo ser humano pertenece a una familia, a una comunidad, a una sociedad y a una cultura universal donde los intercambios e interacciones son de naturaleza mutua y recíproca. Los profesionales de la consejería familiar abordan a los consultantes teniendo en mente al organismo vivo o biosistema a los cuales pertenecen y al establecer la relación terapéutica de manera activa y conjunta se usan estrategias de ayuda integral que conduzcan al bienestar personal y familiar. Las familias, así, como los demás seres vivos experimentan desarrollos evolutivos los cuales son altamente influidos por factores biológicos, ambientales y culturales y que dependiendo del tipo de influencia éstos pueden estimular al crecimiento o al estancamiento. La Consejería Familiar intenta asistir a las personas y a las familias en la identificación de los factores que estén sofocando o deteniendo su crecimiento y desarrollo integral y en colaboración se buscan estrategias de cambio que promuevan una vida familiar más plena y abundante.

La especificidad de la Consejería Profesional se puede resumir en tres dimensiones las cuales se abordan teniendo en mente primero las fortalezas y el contexto sociocultural y ecológico del ser humano:

1. Prevención de problemas personales y relacionales debilitantes.
2. Promoción del crecimiento personal y social desde una perspectiva holística.
3. Resolver y remediar los problemas de origen cognitivo, emocional, social y espiritual que puedan estar impidiendo el florecimiento y despliegue del bienestar integral de la persona y de su comunidad.

¹Reardon, R .; Lentz, Janet; Sampson, J .; Peterson, Gary (2000). Desarrollo de carrera y planificación. Un enfoque integral. Wadsworth, Brooks / Cole.

2. CARRERA DE CONSEJERIA

La Consejería Profesional como un esfuerzo transdisciplinario de estudio y acción cuyo objetivo es la comprensión integral de las potencialidades y sistemas eco-relacionales de las personas y comunidades a fin de promover el desarrollo integral. La Consejería Profesional se nutre de todos los aportes de las ciencias humanas, pero no es asimilable a ninguna de éstas, en tanto cada una de ellas posee específicas áreas de competencias que toman aspectos parciales de esta propuesta. Esta disciplina se fundamenta en el saber que el ser humano, como tal, y como todo organismo vivo, cuando encuentra condiciones adecuadas para su crecimiento, lo ejecuta en el sentido de la realización y proyección de sus potencialidades inherentes.

Frank Parson de elección de la vocación (1909) fue quizá la primera gran obra que se ocupa de la orientación profesional. Si bien hasta la década de 1970 un enfoque fuertemente normativo era característico de las teorías (por ejemplo, de Donald E. Súper enfoques tiempo de vida) y la práctica de la orientación profesional (por ejemplo, el concepto de juego), los nuevos modelos tienen su punto de partida en las necesidades individuales y transferibles habilidades de los clientes, mientras que la gestión de las pausas biográficas y discontinuidades. Desarrollo de la carrera ya no es visto como un proceso lineal. Más consideración se encuentra ahora en no lineal, el azar y las influencias imprevistas

2.2. Consejería y Orientación

La Orientación Profesional es un enfoque global de los individuos bajo todos los aspectos de su vida personal, profesional y la vida social; consiste en proporcionar información, asesoramiento y orientación servicios con el fin de apoyar a cada persona - en cualquier etapa de su vida - en el desarrollo de su propia carrera a través de la toma de decisiones en lo que respecta a la educación, el trabajo y la vida comunitaria.

Las políticas en el ámbito del aprendizaje permanente reafirman la importancia esencial de los servicios de información, asesoramiento y orientación en el proceso de "facilitar el acceso a la educación permanente y la oferta de formación "y de apoyo a la entrada positiva de la vida social y profesional de los jóvenes y adultos. En este sentido es necesario crear una cultura abierta diálogo y comprensible transparencia que resulta en una ganancia práctica tanto para los clientes como a los empleadores. Al mismo tiempo, estos servicios deben ser proporcionados insistentemente para que cualquier persona pueda tenerla oportunidad de aprender y formarse a lo largo de su vida y beneficiarse de la igualdad de oportunidades en el trabajo (se debe dar atención especial a los grupos amenazados por factores sociales y de limitado), estimular la cohesión social,

2. CARRERA DE CONSEJERIA

fomentar la iniciativa privada y ayudar a la mejora del estilo de vida de los beneficiarios.

Los asesores que trabajan en la información, instituciones de asesoramiento y orientación harán deben facilitar el acceso a sus servicios a sus clientes tanto como sea posible, deben trabajar en estrecha cooperación con los empleadores y la comunidad, tratando de que sus servicios estén al día, conectado a las necesidades de los clientes, a sus sistemas de intereses, y a la dinámica del desarrollo social y económico local, regional, nacional y del país en cuestión.

Los consejeros de carrera deben ser capaces de:

•*Identificar fácilmente los métodos y las técnicas más apropiadas para combinar intereses, sistemas de aptitud, rasgos de personalidad, etc tanto de los clientes involucrados como del personal que requiere trabajar.

*Facilitar la toma de decisiones de los candidatos con respecto a su carrera, sugerir vías alternativas ocupacionales, apoyar la creación de un plan de desarrollo de la carrera individual, ayudarles a entender el mundo del trabajo y las relaciones sociales y económicas.

*Identificar las cualidades y los límites de la orientación profesional y instrumentos de orientación.

*Actuar con profesionalidad, ética y analizar cualitativamente los exámenes y las evaluaciones y las interpretaciones requeridas por las situaciones particulares de asesoramiento

En la elección de los instrumentos, las siguientes consideraciones prácticas son de alguna importancia:

- Adaptar el instrumento a la categoría de los clientes que solicitan asesoramiento servicios y a la especificidad de sus problemas;
- Dominar a detalle todos los aspectos técnicos y metodológicos necesarios para la administración de los instrumentos, calificación e interpretación de los resultados;
- Estar familiarizado con el entorno social, cultural y económico de los clientes, así como con otras características relativas a su género, como su educación, y lugar de residencia.
- Conocer el contexto en que se desarrolló el instrumento destinado a ser utilizado antes de decidir respecto a su aplicabilidad;
- La comprensión de la estructura general, la amabilidad de procedimiento, apoyo estadístico, la disponibilidad de las normas y escalas de puntuación;
- El grado en que el instrumento ofrece la información que necesita el clientes en su desarrollo profesional.

2. CARRERA DE CONSEJERIA

Las principales preguntas que los consejeros deben hacer con respecto a la adaptación y utilización de las pruebas son las siguientes:

- ¿Con qué propósito se desarrollaron las pruebas? ¿Qué es lo que pretenden medir?
- ¿Cuáles son los grupos objetivo para los que se recomiendan ?
- ¿Qué tipo de artículos / tareas no emplean la prueba para la evaluación?
- ¿La prueba viene con un manual de administración y respuestas?
- ¿La prueba incluye normas y escalas de puntuación para la evaluación de los resultados?
- ¿Es la prueba fácil de usar y la interpretación de los resultados comprensible y transparente para los beneficiarios?
- ¿Hay datos sobre su fiabilidad y validez de la prueba?
- ¿Existen disposiciones de derechos de autor? ¿Cuáles son los costos?
- ¿Quiénes son los autores de la prueba?

Otra categoría de problemas está relacionada con la sistematización metodológica, la categorización, la taxonomía de los modelos y las técnicas utilizadas en la práctica de la orientación profesional. Se sabe que muy diversos objetivos, podrían aplicarse al proceso.

Es importante recordar que en su actividad diaria los consejeros desarrollan su propio estilo de trabajo basado en sus preferencias con respecto a los métodos y técnicas;

Por otro lado, utilizan ciertos métodos y técnicas adecuadas, según su experiencia, a las categorías de clientes y a las categorías de los problemas planteados.

En general, las fuentes de información utilizadas en la orientación profesional son:

- Editoriales especializadas que comercializan la investigación psicológica herramientas;
- Publicaciones (revistas, libros, otras fuentes en Internet);
- Copias de los originales en las universidades
- Compra directa de la fuente de los derechos de uso libre (a través de profesional organizaciones, bibliotecas, consejeros de pares);
- Compra de los instrumentos de referencia y los derechos de traducción, adaptación, re-muestreo y uso (por institutos y universidades) con su propia financiación o a través de diversos proyectos y programas;
- Elaboración de instrumentos originales en el plano nacional como resultado de la investigación actividad realizada en institutos y universidades

2. CARRERA DE CONSEJERIA

2.3. Aspectos metodológicos²

El dominio de la orientación profesional ha echado mano de diferentes métodos de evaluación y técnicas. Actualmente la mayoría son cuestionarios e inventarios de intereses, preferencias, aptitudes, actitudes y valores. Por ejemplo en los albores de la orientación educativa y profesional se puede identificar una fase psicométrica, seguida de una fase educativa, y una fase contemporánea relacionada con la gestión de la información cognitiva y el procesamiento, teniendo un concepto holístico.

En la orientación profesional identificamos métodos útiles entre los tests, cuestionarios o inventarios relativos a:

- Aptitudes (intelectual, verbal, numérico, razonamiento, velocidad de reacción, especiales talentos, etc);
- Personalidad;
- Intereses y necesidades especiales;
 - Valores y actitudes;
- Evaluación de adquisiciones académicas (habilidades y métodos de aprendizaje);
- Relaciones interpersonales;
- imagen de sí mismo;
- La toma de decisiones;
- Desarrollo profesional (formación para la toma de decisiones);
- Categorías especiales de población.

Las pruebas son un medio de medición / evaluación objetiva y sistemática de ciertos elementos de comportamiento (en cualquiera de las áreas: aptitudes, personalidad, actitudes, conocimientos) de individuos, sobre la base de sus respuestas a ciertas tareas relacionadas con el trabajo. Estas secuencias fijas de características personales investigados se consideran relevantes para la definición e identificación los aspectos respectivos en sujetos humanos. Inventarios estandarizados son también los medios de medición de segmentos de comportamiento, en el que el respuestas del sujeto no son juzgadas como correctas o incorrectas, pero en comparación con los de otros individuos capturados para ser una norma del grupo.

2.4. Pruebas e inventarios

La linformación técnica básica, adjunta a cualquier examen psicológico de calidad se refiere a:

²Herr, E. L .; Cramer, S. H. (1996). La orientación profesional y asesoramiento a través de la vida útil: Enfoques sistemáticos. (5^a ed.). Nueva York: Harper Collins.

2. CARRERA DE CONSEJERIA

*Fiabilidad: la falta de errores de medición en la evaluación psicológica, evalúa la consistencia interna de la prueba y la estabilidad en el tiempo de las puntuaciones obtenida cuando se vuelve a aplicar la prueba; el coeficiente de fiabilidad (que en la mayoría de pruebas de calidad oscila entre 0,80-0,90) se estima a través de:

*La consistencia interna del instrumento, como resultado de una estadística de cálculo de la correlación y evaluación para ser consideradas en todas las tareas / artículos de la prueba a demostrar para medir la misma variable psicológica;

*El chequeo también se puede realizar mediante la aplicación de mitades de prueba y del cálculo de los coeficientes de correlación de las puntuaciones de las dos mitades de la prueba,

*Las pruebas de repetición se pueden aplicar después de un cierto intervalo y deben contener el mismo número de elementos y un grado similar de dificultad,

Validez: Es la cualidad más importante de una prueba y se refiere a la adaptación de la contenido de la prueba para el problema bajo investigación (en otras palabras, es el poder responder afirmativamente a la siguiente pregunta: ¿la prueba verdaderamente mide lo que se dice estar midiendo?).

Hay tres categorías principales de pruebas de validez:

a)Validez de contenido: se refiere a la proporción de elementos en la prueba que son significativos y relevantes para cubrir el objetivo de la medición psicológica (los casos más frecuentes son las pruebas escolares),

b)Validez de criterio: Se refiere a proporcionar una prueba / predicción con respecto a la existencia de una relación entre los resultados de la prueba y una cierta tipo de comportamiento, tomado como criterio (por ejemplo: si vamos a evaluar rendimiento en el trabajo, que debe incluir en la prueba correspondiente a los artículos que se asegurará de que están evaluando con precisión los aspectos que definen el criterio respectivo); dos tipos de validez de criterio son identificado en ese caso: predictiva y concurrente, en función de la relación temporal entre los resultados de la prueba y la confirmación en realidad de las mediciones realizadas.

c) La validez de constructo se refiere al grado en que una prueba a través de su artículos que mide un determinado rasgo psicológico que queremos evaluar (el constructo / concepto refleja en este caso la puesta en marcha de un marco psicológico teórico basado en que la prueba se desarrolló).

2. CARRERA DE CONSEJERIA

La siguiente tabla sintetiza los tipos de validez, su propósito y el procedimientos para determinar los coeficientes respectivos:

| Tipo de validez | | Propósito | Procedimiento |
|-----------------|---------------|---|--|
| Contenido | | Para establecer si los puntajes ofrecen una evaluación correcta de rendimiento en un conjunto de tareas | Comparación lógica de elementos para ser evaluados |
| Criterio | Predictivo | Para establecer el potencial de las partituras para anticipar el futuro rendimiento | Aplicar el inventario, haciendo uso de los resultados a anticipar el rendimiento futuro, volver a probar y comparar predicciones con los nuevos resultados |
| Construir | Concurrente | Para establecer si las puntuaciones permiten una estimación de la corriente de rendimiento | La aplicación de inventario y la obtención de medida directa de rendimiento objetivo, haciendo una comparación |
| | Convergente | Para verificar si las escalas (de las pruebas, inventarios) están vinculadas a otra u otros similares con el mismo fundamento teórico | Evalúa el grado en el que las escalas están correlacionadas con otros similares con respecto al enfoque teórico |
| | Discriminante | Para verificar si las escalas (de las pruebas, inventarios) son diferentes de otros u otras similares en diferentes teorías | Evalúan el grado en el que las escalas están correlacionadas con los similares de diferentes enfoque teórico |

2. CARRERA DE CONSEJERIA

*Objetividad: se refiere a que la calidad de la prueba que permite obtener resultados similares con diferentes operadores (pruebas relativamente "inmunes" a la subjetividad de la puntuación-marcador son preguntas de opción múltiple, como verdadero / falso o respuestas pre-formulado);

· El valor práctico de la prueba se refiere a su adecuación en todos los días

Una vez que las personas que se someten a pruebas psicológicas, inventarios, cuestionarios, etc, el consejero realiza la evaluación con el fin de averiguar lo que puede hacer y proponer (debido a sus cualidades personales innatas o aprendizaje previo) y a lo que les gustaría hacer (intereses, motivaciones, actitudes). La relación entre estos aspectos de la personalidad del individuo es un asunto diferente: ambos componentes son, recíprocos.

*Cada uno de estos tipos de examen es importante y útil - en diversas situaciones para apoyar a un individuo en el proceso de auto-conocimiento, la información, el asesoramiento y la orientación

· **El Examen predictivo** anticipará el potencial educación para la formación y el trabajo, la movilidad profesional, en la escala de las posiciones sociales o posibles actuaciones que se podrían alcanzar.

Hasta ese momento se podrán responder las siguientes preguntas:

¿Qué puedo lograr en el futuro? ¿Vale la pena invertir en esto?
¿Qué actividad me traerá el éxito?, etc.

***El Examen discriminativo** aspirará a considerar cualidades y rendimiento en relación con determinados intereses, valores y preferencias para ciertas ocupaciones y la compatibilidad con ciertos entornos de trabajo. las siguientes preguntas serán contestadas:

¿Estoy adaptada a esta ocupación? ¿Es este trabajo el medio ambiente es adecuado para mí? Puedo adaptarme y voy a ser eficiente en esta ocupación?

Ambos tipos de examen presentados anteriormente ofrecen respuestas a los clientes acerca del "Contenido de la elección"

El examen realizado para el monitoreo ofrece información acerca de la formación de mercados con el fin de tomar decisiones con respecto a las ocupaciones, sobre la madurez para iniciar un proyecto personal de desarrollo de la carrera, sobre la calidad de las decisiones y opiniones sobre el trabajo.

Se trata de convertir la elección ocupacional en un proceso.

2. CARRERA DE CONSEJERIA

Y finalmente el examen para las intervenciones de evaluación se refiere a la medición del nivel alcanzado para el logro de los objetivos de asesoramiento y orientación profesional.

2.5. Técnica e información básica

Los consejeros deben ser conscientes de la responsabilidad cuando tratan con personas que les requieren sus servicios (con todas sus características) y las ofertas actuales en la educación, la formación y el trabajo.

Los consejeros deben tener un conocimiento profundo de:

- Los métodos, técnicas e instrumentos para la evaluación de ciertas características y las características individuales de los clientes, tales como: aptitudes, personalidad, intereses y valores en el ámbito profesional, los conocimientos adquiridos en la escuela y el trabajo y su experiencia.

Aprendizaje personal y estilos de toma de decisiones, la auto-imagen, aficiones, madurez de las opciones de carrera, ambientes de trabajo, roles sociales, etc .

- Condiciones particulares de diversos entornos de trabajo: tareas, normas, calendario, requisitos de calidad, si el trabajo implica principalmente física o mental esfuerzo;

- Características potenciales de los clientes: entornos sociales y culturales, la vida condiciones, condición de género, los estereotipos sobre los puestos de trabajo y sociales, tipos de discapacidad y los fondos accesibles para la educación / formación.

- El uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) para la evaluación con miras a la orientación profesional.

- Aplicar procedimientos de evaluación establecidos por los autores de los instrumentos de evaluación.

- Anotar e interpretar los resultados de la evaluación, así como la formulación de conclusiones por lo que pueda ser comprendida por los clientes.

- Elegir los instrumentos y técnicas adecuadas a los problemas y especial situación de cualquier cliente con el fin de realizar una evaluación realista en un contexto y con un resultado productivo.

Es útil mencionar en este punto que el proceso de presentación de los resultados a las pruebas / inventarios / cuestionarios / pruebas de conocimientos, etc. dadas a los clientes en general, deben ir a través de los siguientes pasos:

- Desarrollo de una relación consejero-cliente basado en la confianza, la cooperación, interés por los problemas de este último y resolverlos en común;

- La identificación de posibles factores perturbadores en la evaluación y la dificultad de la prueba en sí (el lenguaje, tipos de tareas, marcado, etc.).

2. CARRERA DE CONSEJERIA

Teniendo en cuenta el propósito de la evaluación y los tipos de elementos que requiere una respuesta;

*Especificar la importancia de los procesos psicológicos investigados, clarificar los conceptos utilizados: intereses, aptitudes, valores, etc .

*Pedir a los clientes a dar sus opiniones sobre las tareas, las emociones experimentadas, las expectativas planteadas por la evaluación

· Explicar el valor de la propia actuación de los clientes (comparándolo contra el rendimiento obtenido en otros contextos de evaluación, en contra de ciertas normas / estándares, la importancia de omisiones y errores, corregir y marcado, en su caso), etc

· Iniciar un plan de desarrollo profesional en cooperación con el cliente.

De acuerdo con el propósito de actividades de asesoramiento, los métodos se clasifican generalmente de la siguiente manera:

· Métodos para recopilar información **sobre el cliente**: examen psicológico, cuestionario, la observación, la entrevista, la anamnesis, la autobiografía, auto-caracterización, registro escolar, grupos de enfoque, encuestas de opinión, el conocimiento prueba de evaluación, el análisis de los datos biográficos, análisis de la actividad productos, análisis FODA, cartera, etc.

· Los **métodos de comunicación**: conversación, juegos de rol, simulación, ejercicio, narración, juego pedagógico,

· **Métodos de información a la clientela**: los materiales utilizados para difundir información entre y para los clientes (folletos, guías, otros productos de medios de comunicación), los perfiles profesionales, conferencias, lectura personal, películas de presentación, comentando en la radio o programas de televisión.

· Los **métodos de la investigación del mercado de trabajo**: ejercicios para desarrollar la búsqueda de empleo habilidades, simulando situaciones de trabajo, visitas de orientación, observación de trabajo, las TIC en seguimiento de trabajos, ferias educativas, ferias de empleo, mini-etapas en las empresas, las encuestas a identificar las necesidades, estudios de casos.

· **Métodos de marketing personal y gestión de la información**: escribir un CV y una carta de intención, se sienta en una entrevista de trabajo.

2. CARRERA DE CONSEJERIA

· Los **métodos de planificación de la carrera y el desarrollo**: un plan de acción, proyecto personal, ponderar las distintas opciones, clarificación de valores, encuesta competencia.

Fuentes de Información

a) Libros

| No | Tipo | Título | Autor | Editorial | Año |
|----|-------|--|--|-------------------------------|------|
| 1 | Libro | Desarrollo de carrera y planificación. Un enfoque integral | Lentz, Janet; Sampson, J .; Peterson, Gary | Wadsworth, Brooks / Cole | 2000 |
| 2 | Libro | La orientación profesional y asesoramiento a través de la vida útil: Enfoques sistemáticos | Herr, E. L .; Cramer, S. H. | Nueva York: Harper Collins | 1996 |