



CONSEJERÍA PARA NEGOCIOS Y EMPRESAS

Tutorial
Sesión 4

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 4**4. CLARIFICACIÓN DE VALORES**

- 4.1 Historia de la clarificación de valores
- 4.2 Opciones de Carrera
- 4.3 Valores de la Consejería
- 4.4 Valores en literatura
- 4.5 Técnicas de clarificación

OBJETIVO:

Al término de la sesión el alumno comprenderá como los valores representan la base sobre la que una persona construye una existencia personal satisfactoria y la relevancia que tienen en la actividad de consejería.

4. CLARIFICACIÓN DE VALORES

4.1 Historia de la clarificación de valores¹

Los valores representan la base sobre la que una persona construye una existencia personal satisfactoria. Los valores se cristalizaron a través de modelos sociales y experiencias personales. El concepto de valor se utiliza en diversos campos con diferente significado. En la sociología y la antropología, culturas pertenecientes a las edades, zonas geográficas o generaciones se describen a menudo por medio de los valores dominantes.

En la filosofía de la cultura, el estudio de los valores se ha desarrollado en la axiología, una disciplina independiente se centra en el hombre como un ser creativo. En relación con el ser humano actividades, los valores se clasifican en: económica, política, artística, moral. En psicología el acento recae sobre la variabilidad de los valores dentro de los grupos y sobre esta base la explicación de las diferencias de comportamiento que se intente. Los valores son principios rectores de la vida y las personas buscan profesiones de acuerdo con sus valores, personalidad e intereses. Así que van a apreciar ciertos aspectos del trabajo y prefieren algunas profesiones a otros. Satisfacción en el trabajo se asocia con el acuerdo entre el personal y profesional valores.

En la educación, los valores reflejan modelos culturales en la sociedad. La cultura clásica promovió la idea de la personalidad armoniosa mediante la integración de los valores de la bondad, la belleza, veracidad, la santidad, el honor. La cultura moderna insistió en una compleja y eficiente la personalidad y los valores fundamentales de la legalidad, la libertad, la igualdad, la solidaridad. Postmodern cultura pone personalidad creativa más importante, haciendo hincapié en la innovación personal y autonomía.

En la orientación profesional, los valores se analizaron en relación con otros factores determinantes de la preferencia profesional (intereses, aptitudes, rasgos de personalidad, etc), cuya aclaración prepara y apoya la toma de decisiones. La preferencia por determinadas ocupaciones o profesiones están relacionadas con el sistema de valores de uno. Una vez que se han aclarado los propios valores, hay menos indecisión sobre el futuro y una mayor participación en el desarrollo de un identidad profesional.

Riffault (1993) presenta los resultados de una investigación llevada a cabo en la década de 1980 con el fin de identificar las principales tendencias en la familia, el trabajo, la religión, la política y los cambios observables en el sistema europeo de valores. En cuanto al trabajo, se consideraron los siguientes: material de condiciones, salario, ambiente, horario de trabajo favorable, sino también elementos de personal éxito, el grado de iniciativa y responsabilidad.

¹Brown, D .; Brooks, L. (2007). *Técnicas de Orientación Profesional*. Allyn & Bacon.

4. CLARIFICACIÓN DE VALORES

En Rumania, Chelcea (1994) presenta una investigación realizada en 1994 que tuvo como objetivo identificar los valores profesionales de Estudiantes universitarios rumanos, durante la transición a la economía de mercado. El profesional valores de inventario (Super) se utilizó en una muestra indicativa (602 estudiantes de Bucarest universidades). En la jerarquía de los valores profesionales de los primeros puestos fueron: una profesión que debería permitir vivir el estilo de vida deseado, en un ambiente de trabajo agradable, y con ventajas económicas. El estudio revela que los estudiantes se relacionen con trabajos por externa motivación y los factores internos son menos importantes. Los resultados de la investigación pueden ser se explica teniendo en cuenta el contexto social tras el cambio de régimen político en 1989.

El Instituto de Sondeo de Opinión rumano - IRSOP llevó a cabo en 2005 un estudio sobre los valores, en un muestra nacional representativa de la población adulta. En esta ocasión una personalidad el perfil de los rumanos y los europeos fue elaborado sobre la base de los siguientes características: tolerancia / empatía, la auto-consideración, la capacidad cognitiva, la asertividad, moralidad, eficacia, moderno / tradicional. El estudio puso de relieve la medida en que ciertos valores, respeten los derechos y principios sociales en Rumanía, y en el líder posiciones que se enfrentan: el pluralismo, los derechos de las minorías, la igualdad entre hombres y mujeres. en Además, el análisis del estudio de la persistencia en la mentalidad rumano de ciertos valores tales como: la corrupción, la anomia, el modelo de familia conservadora, étnica y estereotipos sexuales, la xenofobia, la alienación, la intolerancia. antecedentes teóricos

4.2 Opciones de Carrera²

Las teorías de la elección de carrera consideran una profesión productiva y estable cuando:

- Se elige libremente;
- Fue seleccionado de muchas alternativas posibles;
- Es de acuerdo con las capacidades de la persona, sus intereses y valores;
- Se beneficia del apoyo de personas significativas en la vida del cliente.

En la teoría de la elección vocacional, Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, Helma sostienen que los factores importantes en la elección de una carrera son: el entorno de vida, el nivel de educación, valores individuales, rasgos de personalidad. Los autores llaman la atención sobre el hecho de que cada uno Tipo de actividad profesional se encuentra en valores que pueden ser aceptadas o no, pueden satisfacer o no.

²Planta, P. (1998). Valores Laborales y Asesoramiento. En: Revista Internacional de la Educación y la orientación profesional, no. 61

4. CLARIFICACIÓN DE VALORES

La elección de una profesión está influenciada por la calidad de las selecciones realizadas en relación con los valores de varias carreras. Super (1996) incluye en su teoría sobre la génesis de las opciones profesionales y preferencias dos dimensiones fundamentales: el desarrollo de por vida y de articulación de los roles sociales. de las ideas relevantes para nuestro tema nos mencionan:

- Las personas difieren en lo que respecta a las aptitudes, necesidades, valores, intereses, personalidad rasgos y la propia imagen;
- Un individuo puede practicar varias profesiones y implícitamente varias personas con características diferentes pueden ejercer la misma profesión;
- Utilizando uno de los recursos propios y capacidades al máximo, de acuerdo a valores personales produce satisfacción en el trabajo.

Planta propone una perspectiva etnológica sobre los valores profesionales y sus implicaciones para asesoramiento. Una investigación realizada en Dinamarca pone en evidencia tres sistemas de valores, correspondiente a las siguientes tipologías

- El consejero de Carrera afirma:

"El trabajo es mi vida, mi forma de expresión",

"Yo estudio todo el tiempo, el estudio permanente de mí"

"Espero que la inspiración y el desarrollo personal de mi trabajo",

"Estoy tratando de combinar el ocio y el trabajo"

El Asalariado dice:

"La vida no es sólo trabajo, es ocio, así",

"El trabajo no ocupa todo mi tiempo",

"El trabajo y el ocio son dos aspectos diferentes".

El empresario declara:

"Yo soy mi propio jefe",

"Yo puedo organizar mi tiempo",

"Tomo cursos de vez en cuando",

4. CLARIFICACIÓN DE VALORES

"Yo trabajo en varios proyectos al mismo tiempo"

El análisis de los tres puntos de vista pone en evidencia su concepto de:

- Trabajo - desarrollo personal, trabajo o tarea;
- Tiempo libre - combinado con el trabajo, totalmente independiente, o en alternancia;
- Aprendizaje permanente - visto como un proceso de crecimiento personal o una simple herramienta.

Cada perspectiva incluye elementos positivos: la pasión por el trabajo en caso de la arribista, equilibrio en el caso del asalariado, la flexibilidad para el empresario, sino también diferentes reacciones ante el desempleo. El arribista se sentirá perdido, el asalariado el que pierda su o sus ingresos y las relaciones sociales, y el empresario comenzarán una empresa o compañía. Todos estos factores tienen un impacto en la orientación y destino aspectos tales como:

- La actividad del consejero es influenciar su sistema de valores y la forma que se reflejan en la práctica diaria o en el empleo de los métodos y instrumentos que ayudan a los clientes a estar al tanto de sus propios valores;
- El entorno competitivo de la economía de mercado donde los valores de la carrera centrada en y los empresarios están especialmente favorecidos, mientras que la presión está puesta sobre los valores de los asalariados;

- Los cambios importantes en la vida pueden determinar los cambios o ajustes en valores profesionales; un consejero juega un papel importante en el apoyo a un cliente para aclarar ciertas contradicciones en el sistema de personal y valores profesionales;

- Conjuntos de valores complementarios, donde cada uno tiene algo que ofrecer, y un consejero puede ayudar al cliente a encontrar un equilibrio entre las tres perspectivas.

Los valores son creencias fundamentales o las motivaciones que guían las actividades humanas. En su obra "El asesoramiento y Valores" analiza valores por comparación con las necesidades, propósitos, creencias, actitudes, preferencias. Los valores son fuerzas motivacionales, criterios sobre la base de los cuales se establecen objetivos. Se componen de: conocimiento, aprobación, selección. Peterson afirma que los valores son "hipotéticas construcciones", representan la "deseable", en el sentido de lo que "debe hacer" o lo que es un persona percibe que lo que hay que hacer en determinadas circunstancias. Numerosas definiciones se centran en la relación entre los valores y la personalidad o poner de relieve el vínculo entre los valores y la sociedad:

- "Valores, intereses y actitudes son importantes dimensiones de la personalidad orgánicamente interrelacionados"

- "Preferencia individual como socializado, valores incluyen afectivo, cognitivo y elementos conativas, revelando el potencial de acción de los individuos humanos, grupos y comunidades".

4. CLARIFICACIÓN DE VALORES

- El sistema de valores de un individuo es una "una espiral de factores múltiples o de comportamiento que influencia modela y domina la capacidad de toma de decisiones.
- "No existen valores de manera aislada, sino que se estructuran en orden, complejo y sistemas contradictorios y dinámicos que reflejan las condiciones sociales
- Los valores son "estados y formas de acción, que considere conveniente y dejando al descubierto una papel esencial en la orientación de las acciones humanas, el establecimiento de objetivos y metas, estrategias, métodos y caminos de acción.

Los valores se describen haciendo referencia a las normas y comportamientos

Los estándares son los intentos de las comunidades y grupos humanos para establecer normas que deben garantizar el mantenimiento y expresan los valores. Los comportamientos son maneras de la interacción, de acuerdo con ciertas normas, y con el fin de conservar los valores

Una categoría separada está representada por valores profesionales, que se define como un "subsistema dentro el sistema axiológico que se refiere a aspectos concretos de la actividad profesional, más o menos deseado".

Raths, Harmin, Simon han propuesto los criterios que los valores deben cumplir:

- Elección - libre, entre las alternativas, en un análisis cuidadoso de cada opción;
 - Estimación, evaluación - sosteniendo cuidadosamente a, encontrando satisfacción en la elección y la voluntad de declarar públicamente los propios valores;
 - Acción - transposición a un modelo de comportamiento mediante el ejercicio de la elección varias veces en la vida. De acuerdo con la capacidad para determinar el comportamiento, los valores pueden ser operativos, con un alto probabilidad de generar conducta manifiesta y deliberada, con una baja probabilidad de ser convertido en reacciones manifiestas
- Guichard y Huteau hacen la distinción entre los valores generales que corresponden a los fines de la existencia y los valores específicos, apuntando a cada campo en particular. Para suscribirse a ciertos valores significa que una elección se ha hecho en relación con objetivos y comportamientos preferible y superior a los demás. Los valores, los intereses y las necesidades se refieren a diferentes aspectos de la motivación.

Los valores son más generales, abstractos, y fundamentales en comparación con

4. CLARIFICACIÓN DE VALORES

los intereses. Los valores se establecen más tarde, en la adolescencia, mientras que las necesidades son estados de tensión. Los intereses pueden manifestarse a través de la elección de valor, en la medida en que las preferencias por situaciones o actividades particulares son medios para alcanzar ciertos fines. el complejo relación entre los valores y los intereses se puede ilustrar con este ejemplo: altruista valores pueden ser satisfechas en la profesión médica, por el cuidado de personas enfermas en un hospitalaria (el tipo social, de la teoría de Holanda) o como gerente de un banco (el emprendedor tipo). Harmin y Kirschenbaum propusieron una " pirámide de valores", que incluye los siguientes niveles:

- Nivel de información: datos, información, habilidades;
- Nivel de aplicación: hechos, la información y el aprendizaje de la forma de aplicarlos en diversas situaciones;
- Nivel de los valores: el uso de hechos en la vida de uno mismo y la comprensión de lo que significaría para él / ella.

4.3 Valores de la Consejería

Los valores en las técnicas de clarificación tienen un gran potencial de asesoramiento en grupos numerosos

Los valores en las técnicas de clarificación se utilizan para informar a los clientes y desarrollar su comunicación y habilidades de relación interpersonal. Los ejercicios utilizados en grupos de clientes facilitan el autoconocimiento y apoyan los comportamientos adecuados de los clientes. de en particular la eficiencia son las técnicas que permiten a los clientes a comparar, analizar, y llevar argumentos a favor de sus propios valores, intereses y comportamientos, a pesar de las reglas que se les impone en cualquier momento por otros. Gibson y Mitchell (1981) encuentran similitudes entre el proceso de clarificación de valores y las etapas de la consejería: Valores Consejería aclaración

1. Familiarización: Es la creación de un ambiente de confianza, aceptación y comunicación abierta. que se establece una relación de apoyo que debe facilitar la comunicación por los clientes de y las razones para la búsqueda de asesoramiento
2. Desarrollo de la auto-imagen, Identificación y exploración de las preocupaciones de los clientes
3. Conciencia de los valores individuales. conciencia y examen de las opciones para los clientes.
4. Ayudar a las personas a elegir entre alternativas y afirmar libremente sus

4. CLARIFICACIÓN DE VALORES

valores, haber sopesado las consecuencias. La toma de decisiones por parte de los clientes, en tener las alternativas de cada opción.

5. Apoyo a los individuos en el establecimiento de objetivos y acciones de acuerdo con sus valores. Aplicación de la decisión: los objetivos se establecen y los clientes pasan a la acción.

4.4 Valores en literatura

A continuación, se revisan los valores de la literatura.

Rokeach (1973) distingue una serie de valores "fundamentales", la designación de personal objetivos (por ejemplo, "llevar una vida tranquila") o los objetivos sociales como (por ejemplo, la igualdad, la libertad), y Valores "instrumentales", vinculados al conjunto de comportamientos que tienen un positivo connotación moral demostrar ciertas cualidades (la ambición, la honestidad, la responsabilidad). Perron (1981) escribió sobre cinco categorías: el estado (el deseo de admiración, una adecuada posición, las ganancias sustanciales), realización (el deseo de realizar actividades creativas que permita el clima de auto-expresión), (el deseo de tener un mercado organizado y agradable medio ambiente), de riesgo (el deseo de competencia y situaciones impredecibles), la libertad (el deseo de independencia).

Schwartz (1992), siguiendo Rokeach, desarrollo una lista de 56 valores que se pueden agrupar en 10 categorías y organizados en base a un modelo circular. Por un lado nos encontramos con el valores que se refieren a superar uno mismo (bondad, universalidad), que están en la oposición con los valores que se refieren a la autoafirmación (energía, confianza en sí mismo). Por otro lado están los valores de orientación de cambio (la autonomía, la estimulación, el hedonismo), en oposición con la valores de continuidad (el conformismo, la seguridad, la tradición). Super (1991) crea el Inventario de Valores profesionales, compuesto por 15 categorías:

- Altruismo ("la posibilidad de contribuir al bien de los demás");
- Valores estéticos ("manifestado en las actividades que permite la realización de estética objetos y contribuir a embellecer el mundo en que vivimos ");
- Estimulación intelectual ("se asocia con profesiones permitiendo reflexiones autónomas y el aprendizaje permanente ");
- El éxito profesional ("refleja el reconocimiento de una profesión que da la satisfacción de un trabajo bien hecho ");
- La independencia (en el caso de profesiones que permiten a una persona a trabajar "después de un plan personal y en su propio ritmo ");

4. CLARIFICACIÓN DE VALORES

- Prestigio (en profesiones "dar importancia a aquellos que las realizan y ganarse el respeto de los otros ");
- Llevar a otros (en profesiones "que permite la posibilidad de la planificación y organizar el trabajo de los demás ");
- Ventajas económicas ("reflejan la orientación hacia el bien pagado en profesiones ");
- Seguridad profesional (en el caso de profesiones en las que "una persona está segura de aferrarse a un puesto de trabajo ");
- Ambiente de trabajo ("se refiere a las condiciones de trabajo satisfactorias");
- Las relaciones con los superiores ("trabajo supervisado por un jefe justo con los que uno se lleva bien ");
- Las relaciones con los colegas ("actividad que ofrece la oportunidad de una buena relaciones sociales con los compañeros ");
- Estilo de vida ("se asocia con profesiones en las que los empleados pueden" organizar su vida que como les gusta ");
- Variedad (en el caso de las actividades "con diversas operaciones");
- Creatividad (asociado a las profesiones que implican "haciendo cosas nuevas o productos ").

Sagiv (1997, apud Guichard y Huteau, 1997) propusieron la correlación de intereses, de acuerdo con Holanda y la teoría de los valores de Schwartz. Por ejemplo, artístico y intereses intelectuales se asocian de forma positiva con la universalidad, que reagrupa valores como: el cuidado del medio ambiente, la belleza, la tolerancia, la justicia, la igualdad, la paz, y de una manera negativa con el conformismo. Además, el autor establece correlaciones positivas entre los intereses sociales y la bondad. Intereses convencionales son positivamente relacionados con la seguridad y el conformismo, mientras que negativamente con la universalidad, la autonomía, y la estimulación.

4.5 Técnicas de clarificación³

Cuando una persona utiliza adecuadamente las técnicas de clarificación de valores, las probabilidades de transposición de los conflictos o discrepancias en la decisión positiva se incrementan y la vida se convierte en más satisfactoria para la persona y constructiva desde un punto de vista social. Brown y Brooks (1991) establecen una serie de etapas en el esclarecimiento de valores de un cliente con el apoyo del consejero:

³ Zamfir, C .; Vlasceanu, L. (1998). Dictionar de Sociología. Bucuresti, Editura Babel

4. CLARIFICACIÓN DE VALORES

- Conciencia sobre la importancia de los valores en la toma de decisiones, la motivación y la satisfacción relacionada con el trabajo;
- Utilizar valores formales e informales
- Hacer una lista de los valores;
 - Revisar las discrepancias que tuvieran lugar en el caso de valores contradictorios;
- Analizar las implicaciones de los valores en las opciones profesionales o cambios en la vida del cliente.
 - *La lista de valores se comparará con los intereses, aptitudes, habilidades y roles en la la vida del cliente.

En caso de que surja cualquier contradicción, que se discutirán con el consejero para identificar las medidas de conciliación adecuados. Por ejemplo, en caso de que el cliente está buscando un trabajo, el consejero propondrá alternativas de trabajo que puede ser compatible con el cliente de valores. Kinnier y Krumboltz (1986, apud Brown y Brooks, 1991) formuló la siguiente pasos en el proceso de clarificación de valores:

- La identificación por parte del cliente de los valores que subyace en cada elección y apreciando el propósito de la vida ("mi vida se dirigirá en esta dirección si sólo

- La identificación de dificultades similares en el pasado y la forma en que se enfrentaron ("Ha actuado de esta manera en el pasado porque ...");
- Consultar con amigos sobre la situación y los valores implicados ("si yo fuera usted, yo tendría que ... ");
- Análizar las opciones, con el argumento de ellos ("Sé lo que piensas, pero por favor tener en cuenta ... ");
- Dar tiempo para la reflexión ("Tengo que separarme de esto y reflexionar ... ");
- Tomar una decisión en base a la estimación de los valores personales ("tengo analizado la situación desde todos los ángulos. Mis valores son ... así que deciden ... ").Valores técnicas de clarificación se utilizan tanto en el asesoramiento individual y grupal. Hay son ejercicios, que realizan de forma individual o junto con el consejero puede determinar comportamiento adecuado por parte del cliente. En el asesoramiento individual los siguientes son de especial importancia:
 - Establecer y mantener la relación con el cliente;
 - Identificar y explorar las consecuencias de las opciones;
- La toma de decisiones por parte del cliente;
- El reconocimiento de la importancia de ser pro-activo con las decisiones

4. CLARIFICACIÓN DE VALORES

Las técnicas de clarificación de valores son especialmente útiles en el caso de:

- Estudiantes de más edad (adolescentes), que son apoyados por el consejero de la toma de decisiones y el establecimiento de proyectos profesionales / personales realistas, el análisis de la interacción entre factores de personalidad (valores, aspiraciones, intereses, cualidades personales, competencias, aptitudes) y ambientales factores (expectativas de la familia, las opiniones de los docentes, culturales, contexto económico y social);
- Los jóvenes y adultos, en busca de un trabajo que puede estar de acuerdo con valores, personalidad e intereses. Las listas obtenidos a partir profesional Valores intereses serán discutidos y en comparación con los intereses, aptitudes, habilidades y roles en la vida del cliente.

Ejemplos, casos prácticos, ejercicios

Ejercicio Valores reflexión

Elija de la lista a continuación tres aspectos que considera más importante para su futuro actividad profesional. Traiga argumentos.

1. Seguridad en el trabajo
2. hacer las cosas
3. viajes profesionales
4. trabajar al aire libre
5. Numerosas relaciones interpersonales
6. formación continua
7. otros líderes
8. Tomar riesgos
9. Actividades variadas
10. trabajo en espacios confinados (oficinas, talleres)
11. horas de trabajo compatibles con la vida familiar 1
- 12 La concepción, organización y planificación de actividades
13. Iniciativa
14. oportunidades de promoción
15. trabajo sedentario, horas fijas
- 16 Toma placer en el trabajo
17. Ser independiente
18. Hacer un montón de dinero

4. CLARIFICACIÓN DE VALORES

Evaluación del Método

Ventajas:

- Valores técnicas de clarificación favorecen el autoconocimiento;
- Permitir el máximo aprovechamiento del gran potencial de toma de decisiones, y una suave adaptación a los requisitos de la vida diaria;
- Contribuir a la elaboración de proyectos personales y profesionales;
- Ayudar a identificar las razones de insatisfacción profesional;
- Determinar las causas de la baja autoestima, la motivación y el conflicto de rol (por ejemplo, entre profesión y la familia);
- Valores técnicas de clarificación se perciben como menos amenazante que métodos tradicionales (exámenes estandarizados);
- Los clientes responden y se involucran de manera espontánea en la clarificación de valores ejercicios.

Desventajas:

- Valores informales instrumentos de clarificación no siempre proporcionara información relevante;
- La identificación con la ayuda de la consejera cierta correlación entre el los valores de los clientes, intereses y aptitudes y los requisitos de seguro profesiones lleva mucho trabajo y tiempo.

Fuentes de Información

a) Libros

No	Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
1	Libro	Técnicas de Orientación Profesional	Brown, D .; Brooks, L	Allyn & Bacon	2007
2	Libro	Diccionario de Sociología. Bucuresti	Zamfir, C .; Vlasceanu, L	Babel	1998
3	Revista	Valores Laborales y Asesoramiento	Planta, P.	Revista Internacional de la Educación y la orientación profesional, no. 61	1998