

# Técnicas para la orientación desde el enfoque del desarrollo de la carrera

---

Soledad Romero Rodríguez

*Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias de la Educación. C/ Camilo José Cela, s/n. 41005-Sevilla. Tfno.: 954557037. Email: sromero@us.es  
Recibido: Noviembre de 2007. Aceptado: Diciembre de 2007.  
Biblid (0214-137X (2008) 24: 55-75).*

## **Resumen**

En este artículo se presentan algunas de las técnicas y procedimientos que se pueden utilizar en procesos de orientación laboral y profesional que se planteen desde la perspectiva del desarrollo de la carrera.

**Palabras claves:** Desarrollo de la carrera, orientación profesional, técnicas de orientación.

## **Summary**

This article presents some of the techniques and procedures that can be used in processes and professional guidance arising from the perspective of career development.

**Keywords:** Career development, career guidance, technical guidance.

**Résumé:**

Dans cet article sont présentées plusieurs techniques et méthodes à utiliser dans des processus d'orientation professionnelle, considérées depuis l'optique du développement de la carrière professionnelle.

**Mots-clé:** Développement de la carrière professionnelle, orientation professionnelle, techniques d'orientation.

## *1.- Algunas técnicas de activación de las tareas de desarrollo vocacional*

La selección y/o el diseño de técnicas para el desarrollo de la intervención orientadora profesional va a depender del enfoque teórico en el que se sitúe el/la orientador/a. En este artículo se van a presentar algunas de las técnicas y procedimientos que serían coherentes con la orientación para el desarrollo de la carrera, es decir, con una perspectiva procesual, educativa, evolutiva, humanística de la orientación profesional.

Desde esta perspectiva se concibe que el desarrollo de la carrera se lleva a cabo a través de cuatro fases, cuya relación no es lineal sino recurrente:

- A través de la tarea de exploración se van a recoger, a vivir, a experimentar todas aquellas informaciones, situaciones, sentimientos que permitirán construir la imagen más ajustada sobre sí mismo/a, sobre el entorno y sobre la relación entre ambos.
- La tarea de cristalización supone un proceso a través del cual la persona construye su propia identidad profesional y elabora sus preferencias por determinados campos profesionales y por las formas/estilos de desarrollo profesional.
- El aspecto esencial de la tarea de especificación es el contraste entre:
  - o *Deseabilidad* (criterio interno), constituida por la escala de valores del individuo y sus intenciones de cambio;
  - o *Probabilidad* (criterio externo), o posibilidades de acción, dependientes de la situación sociolaboral.
- El proceso de planificación de la acción a emprender una vez adoptada una decisión forma parte de la tarea de realización.

En el cuadro siguiente se han clasificado los procedimientos y técnicas más utilizados en orientación profesional en función de las tareas del desarrollo vocacional. Se han señalado en negrilla las técnicas que se comentan más abajo.

Exploración	Cristalización	Especificación	Realización
<p>Divergencia: cuestiones, explicaciones, mejoras posibles a una situación. Trabajo sobre los <b>sueños</b>.</p> <p>Bisociación: búsqueda de analogías entre objetos o situaciones aparentemente diferentes. (ej.: <b>fotolenguaje</b>)</p> <p>Procedimientos de recogida de información: visitas, charlas, análisis de documentos, ruedas de prensa, encuestas.</p> <p>Valoración crítica de resultados de <b>tests y pruebas estandarizadas</b>.</p>	<p>Equivalencia: Abstracción de los rasgos comunes a diferentes objetos o situaciones</p> <p>Constancia: detección de elementos que permanecen constantes (ej.: determinación de hitos de la historia de vida).</p> <p>Reducción: organización de la información en clases o subclases para que los datos queden reducidos a temas fundamentales</p>	<p>Comparación simple: jerarquización de aspectos o situaciones.</p> <p>Comparación compleja: jerarquización y ponderación de los criterios de valoración y definición de los mismos (ej.: <b>tarjetas vocacionales; rejillas de constructos personales</b>)</p> <p>Comparación antagónica: resolución de la disonancia existente entre juicios contradictorios.</p>	<p>Extensión lógica: previsión de consecuencias de un hecho.</p> <p>Extensión práctica: elaboración de aplicaciones, soluciones de un problema (ej: casos de búsqueda de empleo).</p> <p>Extensión secuencial: elaboración de planes, determinación de fases (ej: planificación para buscar empleo o crear una empresa, <b>elaboración de proyectos</b>)..</p>
<p>◆ <b>Historia de vida</b></p> <p>◆ <b>Balance de competencias</b></p> <p>◆ <b>Dinámicas de grupo</b></p> <p>◆ <b>Entrevista de acompañamiento o de orientación</b></p> <p>◆ <b>Diario narrativo</b></p>			

◆ Los *sueños* tienen sentido en el proceso de orientación profesional por cuanto son la expresión del proyecto deseado por la persona que se orienta. Deben ser utilizados como una fuente de información, como un punto de partida para el proceso de orientación a seguir: a partir de la expresión de los sueños por parte de la persona que se orienta el/la orientador/a debe ayudar a aquél/aquella a tomar conciencia de sus aspiraciones y de los determinismos que pesan sobre su proyecto; a partir de aquí se puede facilitar la consideración de que existe un margen de libertad

en el proceso de construcción del proyecto profesional y de que todo no está predeterminado.

La *técnica de la fantasía guiada* propuesta por Spokane y Hawks (1990) sería un ejemplo de utilización de los sueños como punto de partida del proceso de construcción de proyectos profesionales.

◊ El **trabajo de proyectos** consiste en que las personas destinatarias de la intervención elaboren un plan para investigar un tema de su interés. Será tanto más eficaz, cuanto mayor sea la participación del grupo en su diseño. Es muy importante su elaboración en grupo ya que, así, se facilita el aprendizaje del respeto al trabajo de las demás personas, la adquisición de responsabilidad en la realización de una tarea, etc. Para plantearlos es preciso que el/la profesional reflexione previamente acerca de las siguientes cuestiones: ¿qué proyectos pueden resultar de interés para las personas que se orientan?, ¿es accesible la información que necesitan?, ¿cómo debe organizarse el grupo?.

Los proyectos se pueden utilizar como un procedimiento útil y activo para la búsqueda, análisis e integración de información profesional. La información sobre la que trabajar debe responder a una serie de criterios como los que siguen (Sánchez García, 2004): ha de ser segura y fiable, verificable, actualizada, suficiente, ajustada a las necesidades de la persona orientada.

El trabajo por proyectos, facilita el desarrollo de dos tipos de capacidades que deben estar presentes en el dominio de la competencia: *saber integrar* y *saber transferir*. Los proyectos suponen una simulación efectiva que acerca a las condiciones reales de trabajo en: a) la asunción de roles; b) la integración de conocimientos desde su instrumentalidad y funcionalidad y c) la transferencia de los conceptos aprendidos. Este analista insiste de nuevo en el carácter motivacional de esta forma de trabajo, lo cual es de bastante interés especialmente en las acciones dirigidas a colectivos se encuentran en riesgo de exclusión o que ya se sienten excluidos (fracaso escolar, desempleo...).

Por tanto, el proyecto tiene una importante funcionalidad como procedimiento de ayuda al desarrollo de la autoestima, de la competencia y de la acción.

◊ La **historia de vida** es considerada como un procedimiento de información, concienciación, facilitador de la construcción de proyectos vitales. La historia de vida se nos presenta como un procedimiento no sólo

de diagnóstico, sino esencialmente, de formación experiencial y existencial. Es un proceso en el que se establece una relación entre el pasado, el presente y el futuro, aspecto esencial en la construcción de proyectos profesionales y vitales<sup>1</sup>.

Elaborar la historia de vida implica realizar una interpretación subjetiva de los hechos pasados, al objeto de poder detectar elementos e hitos que permitan gestionar el propio futuro profesional.

La utilización de la historia de vida en orientación profesional permite que la persona orientada sea considerada como un sujeto capaz de dar sentido a su propia vida y de modificar los aspectos que dificultan el desarrollo de su proyecto profesional y vital. Al/a la profesional le permite situarse en un tipo de relación más igualitaria –reflexionar en interacción-, crear una situación de co-aprendizaje –la escucha facilita la explicitación de representaciones- y desarrollar comportamientos positivos que faciliten la elaboración de proyectos. Se trata de un proceso, a la vez autobiográfico y dialéctico, cuando es socializado, el cual contribuye a esclarecer el futuro, comprender el presente y dirigir la propia vida.

Asimismo, ayuda al reconocimiento de los aprendizajes realizados y a la construcción de los portafolios de competencias.

La aplicación de la historia de vida como procedimiento de orientación se desarrolla en varias fases:

- Narración escrita de la historia de vida.
- Verbalización de la historia de vida en pequeños grupos, en los que se atenderá a las siguientes normas:
  - Compromiso de confidencialidad.
  - No interrupción mientras se narra la historia.
  - Escucha activa. Se anotarán los aspectos que más llamen la atención.
  - Formulación de preguntas, no valorativas, por parte de los miembros de grupo, una vez verbalizada la historia de vida. La

---

<sup>1</sup> Para un análisis más profundo de la utilización de las historias de vida en orientación profesional se puede consultar el monográfico dedicado a este tema por la revista *L'orientation scolaire et professionnelle*, 24, 3 (1995). También ha sido tratada en bastantes trabajos publicados en las revistas *Education Permanente* y *Cahiers Pédagogiques*.

finalidad de las cuestiones es aclarar dudas o compartir aspectos comunes.

- Análisis de la historia de vida: extracción de los hitos más significativos.
- Puesta en común de los hitos extraídos y debate que facilitará la toma de conciencia crítica de los aspectos que facilitan y dificultan el desarrollo del propio proyecto profesional y vital.
- Elaboración/toma de decisiones respecto a las acciones a llevar a cabo para “reconducir” la propia vida.

Es necesario que el/la propio orientador u orientadora hayan realizado previamente su propia historia de vida y que adopte una actitud humanista, empática y de escucha durante el proceso de orientación.

◊ El **balance de competencias** está en una fase de auge total en el ámbito de la formación y orientación profesionales desde que se ha desarrollado un concepto de profesionalidad basado en el desarrollo de la competencia –en el sentido expuesto en el capítulo segundo–.

El balance de competencias es definido por Aubret, Aubret y Damiani (1990), como *“un proceso personal, que requiere de una mediación social, de identificación de las potencialidades personales y profesionales que pueden ser utilizadas en la elaboración y la realización de proyectos de inserción social y profesional”* (p. 13).

Rodríguez Moreno (2006) incide en la marcada dimensión proyectual que tiene el balance de competencias.

La finalidad del balance de competencias, es por tanto, el desarrollo profesional y la facilitación de la inserción y/o la reinserción laboral. Como consecuencia de ello, es un instrumento de orientación y de formación que implica actividades de evaluación de potencialidades individuales (competencias) así como una orientación hacia una formación cualificante o hacia el empleo. Los balances de competencias han ido evolucionando desde una utilización centrado en una finalidad evaluativa y certificadora hacia una función de ayuda al desarrollo personal y profesional y la construcción de proyectos.

El balance de competencias puede ser utilizado en diferentes campos de la orientación profesional, como los que se recogen a continuación:

- Facilita la reflexión, desde el propio momento de inicio del balance (*¿para qué lo hago?*)
- Ayuda a la revisión del pasado en base a los relatos autobiográficos, la revisión del curriculum.
- Supone la elaboración de un inventario de aprendizajes y competencias.
- Sirve para dar una organización y estructura a las competencias, metas, intereses, para construir el proyecto profesional.
- Ayuda a la negociación, ofrecimiento en los procesos selectivos<sup>2</sup>.

#### **Campos de aplicación del balance de competencias**

- ▶ Formación de personas jóvenes: determinación de proyectos profesionales e itinerarios de formación, prácticas e inserción.
- ▶ Personas demandantes de empleo: elaboración de itinerarios de inserción y reinserción, preparación para afrontar entrevistas de trabajo
- ▶ Ámbito empresarial: itinerarios de formación continua, planes de carrera y sucesión, negociación colectiva.
- ▶ A nivel geográfico: facilitación de la transparencia de la competencia y de las cualificaciones entre diferentes Estados.

En síntesis, el balance de competencias sirve para evaluar la propia competencia y presentarla ante los demás y para valorar las propias necesidades formativas.

El *proceso* de elaboración del balance de competencias implica diferentes *fases* (Aubret, Aubret y Daminai, 1990; Joras, 1995)<sup>3</sup>:

- Acogida, preparación, motivación y formalización de un contrato.
- Investigación/recogida de información para la autoevaluación de:
  - Conocimientos generales
  - Competencias
  - Aptitudes

---

<sup>2</sup> Es ilustrativo en este sentido el título del artículo elaborado por Aubret (1991) en relación al balance de competencias: *"Reconocerse para hacerse reconocer"*.

<sup>3</sup> Se puede consultar una ejemplificación práctica muy clara en la obra de Alberici, A. y Serreri, P. (2005). *Competencias y formación en la edad adulta. El balance de competencias*. Barcelona: Laertes.

- Experiencia profesional y para-profesional
- Motivaciones e intereses.
- Síntesis de los resultados: puntos fuertes y débiles y elaboración de proyectos profesionales, personales y de formación. Ayuda a la concreción de los proyectos en planes de actuación.
- Seguimiento de los planes.

Para la elaboración del balance de competencias se pueden utilizar diferentes *técnicas*, como las entrevistas, las observaciones en el centro de trabajo o durante la formación, las dinámicas de grupos, los tests – pruebas conativas e inventarios de intereses-, la historia de vida. Para facilitar su ejecución se están diseñando programas informáticos, como el del CIREM (Elvira, 1998).

La concreción material del balance de competencias se recoge en el *portafolio, carpeta o carnet de competencias*, que es un recurso documental (caja, archivador, álbum...) en el que se presentan de manera ordenada y sistemática todos los registros personales que se van elaborando conforme se realiza el balance.

Por lo que respecta a los *contenidos* a considerar en el portafolio

**Contenidos del portafolio de competencias profesionales:**

- ▶ Presentación: breve historia personal, filosofía de trabajo, creencias personales sobre el trabajo, la profesión...
- ▶ Competencias (Puntos fuertes y aspectos a mejorar), teniendo en cuenta:
  - ▶ Formación formal, no formal.
  - ▶ Trabajos realizados: empleos remunerados, prácticas, trabajo no remunerado –voluntariado, por ejemplo.
  - ▶ Actividades, realizaciones personales que han aportado algún tipo de formación y desarrollo personal y profesional.
- ▶ Objetivos y proyectos de futuro

de competencias, se suelen tener en cuenta los siguientes:

◊ La técnica de *fotolenguaje*, creada por Baptiste y Belisle, es un procedimiento que facilita la comunicación de la propia experiencia y son utilizadas en diferentes ámbitos de la orientación y la formación<sup>4</sup>.

El proceso consiste en la elección de una o varias fotografías ofrecidas por el/la orientador/a en base a una consigna. En la segunda fase del proceso cada participante presenta al resto las fotografías seleccionadas y explica el motivo por el que la ha elegido. Se debe insistir en el hecho de que las intervenciones se deben realizar en relación a la fotografía, y no a la persona que la presenta, ya que esto es lo que confiere un carácter mediador a la fotografía entre el sujeto y el grupo.

La técnica favorece un juego de identificación de carácter afectivo entre la persona y la fotografía y entre los miembros del grupo, así como la imaginación, la creatividad y la tolerancia –diferentes formas de interpretar una misma realidad-.

◊ Sobre las *técnicas de dinamización de grupos* se podrían escribir muchas páginas. Sin embargo, dado el carácter de este trabajo, me limitaré a resaltar algunas de sus aportaciones al proceso de orientación profesional.

<b>Producción de la tarea</b>	<b>Relaciones interpersonales</b>
<p>El grupo tiene un efecto estimulante e incita a cada participante a enriquecer sus resultados individuales.</p> <p>Es el lugar de estimulación y confrontación.</p> <p>Las informaciones sobre sí mismo/a y sobre el entorno son más numerosas y fiables.</p> <p>Aporta diferentes enfoques y percepciones de una misma realidad.</p> <p>Permite desarrollar valores y habilidades sociales (competencias) fundamentales: autovaloración, diálogo, cooperación, trabajo en</p>	<p>Supone el reconocimiento del y por parte de la otra persona.</p> <p>El grupo sólo tiene sentido si responde a los intereses de cada persona y hay posibilidades de expresión y progresión en el proceso individual de desarrollo profesional.</p> <p>No son el centro de interés, sino un soporte, por lo que se deben alternar actividades individuales y grupales.</p>

---

<sup>4</sup> Algunos dossiers de fotolenguaje llevan títulos como los siguientes: "formación y desarrollo personal", "trabajo", "mujeres y devenir", "de la elección personal a la elección profesional".

equipo, negociación. Potencia la autoconfianza a través de la superación de miedos y resistencias, el apoyo mutuo, el dinamismo. Tiene un efecto multiplicador de la intervención.	
--	--

Lo primero que habría que señalar que el grupo es un importante *soporte* del proceso de orientación profesional, por cuanto:

- Actúa como lugar de interacción en el que el sujeto se siente escuchado.
- Favorece una construcción colectiva del conocimiento.
- Sirve, a la vez, como fuente de motivación y de información.

La dinámica grupal facilita, a la vez, la producción de la propia tarea orientadora y las relaciones grupales, como se recoge en el siguiente cuadro:

◇ La *entrevista* es la técnica “estrella” del modelo de intervención individualizada, si bien no se debe circunscribir sólo a dicho modelo. Dentro de un proceso más comprensivo la entrevista puede jugar un importante papel especialmente en las primeras fases del proceso de orientación –acercamiento, detección de necesidades, formulación de un contrato, establecimiento de la relación empática orientador/a orientado/a-, así como en las fases de concreción y valoración del proyecto profesional construido por el individuo y del plan para llevarlo a cabo, o bien en las etapas de seguimiento del plan.

Arnaiz e Isús (1995) han señalado algunos de los aspectos esenciales que se deben tener en cuenta a la hora de desarrollar una entrevista de orientación:

- El lenguaje –verbal, no verbal-, que debe posibilitar el intercambio de conocimientos y la información sobre actitudes.
- Las actitudes que permiten crear un clima de confianza.
- El contexto de la entrevista –espacio y tiempo-.

En el contexto específico de la orientación profesional desde una perspectiva experiencial y educativa, Moreau y Trouphème (1990) han señalado algunas de las dificultades que pueden aparecer durante el desarrollo de la entrevista:

- Dificultad de la persona que se orienta para tomar conciencia de su problema en relación a la toma de decisiones y la construcción de su proyecto. Ante esta situación, se deben facilitar situaciones que permitan a la persona proyectar sus propias dificultades en la situación planteada y a tomar conciencia de ellas por sí misma y a su propio ritmo. El papel del/de la profesional será facilitar las situaciones sobre las que proyectarse y ayudar a trasladarlas a la propia realidad.
- Facilitar la motivación a través de:
  - el ofrecimiento de situaciones a analizar que tengan un nivel adecuado.
  - facilitar la confianza en sí mismo/a.
  - expresar la satisfacción por la producción realizada por la persona que se orienta.
- Ante la resistencia al cambio se debe actuar creando un clima de confianza y presentando las situaciones de forma progresiva y asimilable.

La entrevista de acompañamiento o de orientación se puede desarrollar siguiendo las siguientes fases (Álvarez González, 1998):

- Primera fase. Inicio y estructuración de la relación orientadora:
  - Establecimiento de una adecuada relación.
  - Reconocimiento por parte del sujeto de que tiene un problema.
- Segunda fase. Exploración de sí mismo:
  - Descripción de situaciones y experiencias propias.
- Tercera fase. Aceptación de sí mismo.
- Cuarta fase. Conclusión, planes y seguimiento.

◊ Los **registros narrativos** (incidentes críticos, diarios...) serán útiles a lo largo de todo el proceso de orientación, como elemento de recogida de las experiencias, vivencias, sensaciones y percepciones relacionadas con el propio desarrollo de la carrera, ejercicio profesional, situación de desempleo...en el cada día. La selección del tipo de procedimiento a utilizar dependerá del tipo de personas destinatarias de la intervención y de sus posibilidades de mayor o menor implicación en el desarrollo del mismo.

El diario narrativo se configura como un instrumento útil no sólo para el diagnóstico, sino también como herramienta de formación, por cuanto, a partir de su análisis y la puesta en común del mismo, permite tomar conciencia crítica de la propia situación personal y de la realidad y buscar alternativas a las mismas.

## 2.- *La utilización de las Nuevas Tecnologías en el proceso de orientación profesional*

En relación a la utilización de las NTIC en orientación profesional habría que diferenciar entre lo que es: a) el uso de la informática en orientación y b) la aplicación de la telemática.

Por lo que respecta al **uso de los ordenadores** en el proceso de orientación profesional habría que considerar diferentes niveles de utilización, que han ido parejos a la propia evolución de la informática. Así, se puede contemplar, desde un uso centrado sólo en el procesamiento de información, las aplicaciones estadísticas o la corrección de pruebas psicológicas computerizadas, hacia la utilización de sistemas de información y, posteriormente, de sistemas más comprensivos de orientación propiamente dicha. Hoy día, aún se pueden observar diferentes niveles de utilización un función de un menor o mayor aprovechamiento de las posibilidades que ofrece la informática y de los conocimientos y la información de que disponga el/ la profesional correspondiente.

Es importante resaltar la diferencia existente entre los *sistemas de información profesional asistidos por ordenador* y los *sistemas integrados de orientación*, ya que, independientemente del uso que se les de –se pueden utilizar conjuntamente dentro de un cotinuum-, en sí mismos reflejan diferentes enfoques de la orientación –centrada en la información o en el individuo-.

Los **sistemas de información** enfatizan la búsqueda de ficheros que contienen información relacionada con oportunidades profesionales, educativas y sociales. Asimismo, pueden analizar información introducida por la persona usuaria y elaborar las correspondencias entre oportunidades de elección y características de los usuarios.

Los **sistemas de orientación** aprovechan las posibilidades de interactividad de la informática y en sus versiones más integradas y comprensivas, se organiza la información de acuerdo con los criterios

elegidos por los usuarios y las usuarias. Los sistemas integrados permiten a la persona usuaria:

- Autoevaluarse en diferentes áreas (intereses, aptitudes, valores...)
- Recoger información adaptada a sus intereses y expectativas acerca de las posibilidades profesionales, educativas y sociales.
- Aprender el proceso de toma de decisiones.

El software de orientación profesional se puede clasificar como se recoge en el cuadro siguiente:

Categoría	Subcategorías
Auto-conciencia: conocimiento de sí mismo/a	- Autoevaluación: inventarios, cuestiones abiertas ( <i>open-ended</i> ), test psicométricos, inventarios de orientación empresarial.
Ajuste: relación entre el conocimiento de sí mismo/a y las oportunidades profesionales o educativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación individuo-oportunidades académicas</li> <li>- Relación individuo-ocupaciones</li> <li>- Relación individuo-licencias de estudio</li> <li>- Relación individuo-actividades de ocio y tiempo libre</li> </ul>
Exploración de oportunidades: sistemas de información sobre opciones profesionales, académicas y sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información sobre el trabajo: ocupaciones, empleadores, licencias de trabajo, búsqueda de empleo, formación o experiencia en el lugar de trabajo, voluntariado, sistemas de análisis de puestos de trabajo, autoempleo</li> <li>- Información sobre el mercado de trabajo</li> <li>- Información sobre oportunidades educativas: cursos, instituciones, reconocimiento de cualificaciones</li> <li>- Información transnacional: condiciones y oportunidades de trabajo en el extranjero</li> </ul>
Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorización de intereses: ítems predeterminados o ayuda a elaboración de categorías.</li> <li>- Análisis del propio proceso de toma de decisiones</li> <li>- Juegos de aprendizaje de la toma de decisiones</li> <li>- Valoración del realismo en decisiones simuladas</li> </ul>
Aplicación de las decisiones	- Planificación de la acción.

---

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Entrenamiento en la búsqueda de empleo</li><li>- Aplicación de técnicas de búsqueda de empleo</li><li>- Información sobre subvenciones y financiación de actividades.</li><li>- Autoempleo</li></ul>
--	--

Sistemas de menús: en base a las necesidades de la persona usuaria orientan hacia otros programas.	
Sistemas de ayuda/formación del orientador	- Materiales, ejemplos, recomendaciones para desarrollar módulos de orientación ocupacional (Ej. Programa <i>Orienta</i> - Junta de Andalucía).

A esta clasificación habría que añadir los **sistemas de aprendizaje integrados o maxi-sistemas**, que conjugan todas o gran parte de las categorías presentadas de forma integrada. Entre estos programas habría que destacar los siguientes<sup>5</sup>:

---

<sup>5</sup> Un listado muy completo de recursos informáticos se puede encontrar en Marco Taverner (1995). Esta autora recoge en tablas una gran variedad de recursos, teniendo en cuenta la finalidad que persigue (información vs. asesoramiento), los contenidos trabajados, la disponibilidad comercial y las teorías en las que se fundamentan. Este listado puede ser completado con la relación de sistemas informáticos españoles analizados por Álvarez González, 1998. Para tener información actualizada se puede visitar también la página web del *Center for the study of Technology in Counseling and Career Development*: <http://www.fsu.edu/career/techcntr/>

**Sistemas de aprendizaje integrados**

- DISCOVER (EE.UU.)
- CHOICES (Canadá)
- SIGI (EE.UU.)
- MICROSKILLS (EE.UU.)
- PROSPECT- Higher Education (Reino Unido)
- CAREER BUILDER (Reino Unido)
- TRAJECT (Holanda-antiguo I-SEE)
- PROJECTOS (Portugal)
- SIOP (España- adaptación del CHOICES)
- SAVI-2000 (España- versión informatizada del SAV de Rivas y cols.)

Los programas de orientación asistidos por ordenador se han visto enriquecidos en los últimos años por la aplicación de los *sistemas hipermidia*, los cuales, además de la combinación del ordenador y el videodisco, permiten la utilización de estructuras de información no lineales ni secuenciales, gracias al uso del hipertexto. Esta forma de organización de la información permite un mayor protagonismo a la persona usuaria y se acerca más a los procesos reales de toma de decisiones. Aunque aún existen pocos programas de este tipo, se pueden encontrar ya algunos elaborados por la empresa *Career Soft* británica; en Portugal se está realizando la prueba piloto del programa *Projectos* (Taveira Silva y Noguer Gelma, 1999). En la Universidad de Sevilla, bajo la dirección del profesor Álvarez Rojo se ha diseñado el programa *Magallanes* de orientación para el estudiantado universitario en el que se incluye un módulo sobre la construcción del proyecto profesional<sup>6</sup>.

Las *ventajas e inconvenientes* de la utilización de los sistemas informatizados de información y orientación profesionales se recogen en el siguiente cuadro:

Ventajas	Inconvenientes
<ul style="list-style-type: none"> <li>↻ Fomenta el compromiso personal de la persona que se orienta respecto a su propio proceso</li> <li>↻ Acerca la orientación profesional a posibles grupos destinatarios muy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↻ Escasa consideración de los aspectos afectivos del proceso de orientación.</li> <li>↻ Refuerzan la idea de que el procesamiento de la información es la única exigencia del proceso de toma de</li> </ul>

<sup>6</sup> El programa está dirigido al alumnado que inicia los estudios universitarios. Hasta el momento se ha diseñado, bajo los auspicios del CIDE, el primer módulo del programa dirigido a la facilitación del proceso de autoanálisis de los factores que inciden en aprendizaje y la adaptación a la vida universitaria.

<p>diversos si se instalan en instituciones y organismos cercanos al público.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>⊕ Permite una mejor comprensión del proceso de planificación de la carrera y de cada uno de los elementos que lo componen.</li><li>⊕ Motiva y facilita el desarrollo de la conducta exploratoria.</li><li>⊕ Si se aplica en sesiones de grupo puede favorecer el intercambio de experiencias, ideas, percepciones...</li><li>⊕ Se adapta a las necesidades específicas de cada usuario/a (puede repetir, por ejemplo, cuantas veces sea necesario una misma información; siguen una ruta elegida por la propia persona que lo utiliza).</li><li>⊕ La información puede estar menos sujeta a juicios de valor</li><li>⊕ Facilita la administración de pruebas.</li><li>⊕ Contribuye a la definición del proceso de orientación</li><li>⊕ Facilita la coordinación entre diferentes servicios.</li><li>⊕ Permite el registro de las rutas seguidas por las personas usuarias, facilitando la investigación.</li></ul>	<p>decisiones.</p> <p>⊕ Se puede enfatizar la experiencia verbal y, si acaso, la imaginativa, desdénando la comportamental.</p>
---	---

El análisis de los inconvenientes del uso de los sistemas informáticos, más que motivar su desconsideración, lo que hacen es reforzar la idea de que deben ser utilizados **como un recurso más** del proceso de acción orientadora, en el que seguirá siendo de especial importancia la relación personal (orientador/a-orientando/a; grupo). Por tanto, no pueden sustituir la figura del/de la orientador/a, quien deberá jugar un importante papel en sus funciones de acompañamiento afectivo, de individualización del proceso de orientación –los sistemas se elaboran para una persona “media”- y de planificación de la acción orientadora. Entre las **condiciones** que deben darse para un adecuado uso de los sistemas de orientación e información asistidos por ordenador, Gati (1994) destaca las que se recogen a continuación:

- 1.- Hay que tener en cuenta que toda la información profesional –incluida la que proviene directamente del/de la orientador/a- puede estar sujeta a una selección no intencional.
- 2.- Necesidad de hacer explícitas tanto las aspiraciones como los compromisos.
- 3.- Necesidad de ofrecer toda la información, pero sólo la relevante.
- 4.- Necesidad de evaluar la calidad del proceso de orientación.
- 5.- Los/as profesionales de la orientación deben contribuir a un buen uso de los sistemas informáticos a través de las siguientes acciones:
  - Crítica constructiva de los sistemas existentes.
  - Participación en la selección de los sistemas que va a utilizar el/la destinatario/a.
  - Diseñar procesos diagnósticos para determinar quién debe utilizar los sistemas, cómo, cuándo y cuál.
  - Tutorizar personalmente los diálogos entre los/as usuarios/as y el sistema.
  - Discutir con el/la usuario/a, integrando e interpretando la información procedente del sistema y, por tanto, haciendo ésta más significativa para el/la usuario/a.
  - Valorar críticamente las teorías en las que están basados.

Estos requisitos llevan a una condición que se debe considerar como general: la necesidad de *planificar* y *evaluar* el uso de los sistemas informáticos como parte de un proceso más amplio e integral de la orientación profesional, donde el protagonismo lo tiene la persona destinataria y el/la orientador/a debe realizar su función de acompañamiento y de experto/a en el proceso.

La *telemática*, entendida como el conjunto de equipos y herramientas que se utilizan para el intercambio de información y la realización de procesos entre equipos informáticos distantes a través de una red de comunicaciones, ha venido a abrir nuevas vías y oportunidades para el desarrollo de la orientación profesional.

*Internet* permite tener acceso rápido a información académica y profesional procedente de cualquier parte del mundo, a la vez que facilita

una comunicación veloz y de calidad a través del *correo electrónico* y los *enlaces con videos interactivos*.

El principal problema que presenta la utilización de estas herramientas está en que, debido a la gran cantidad de información que se puede manejar, lo importante no es ya tanto tenerla, como saber localizarla y gestionarla. Como señalan Sebastián y Sánchez (2000), la búsqueda de información no es un fin en sí mismo y debe llevar a aparejada su comprensión y su análisis. En definitiva, aprender a tomar decisiones respecto a la información requerida y el uso que se le puede dar. Por otro lado, será tarea del/de la orientador/a ayudar a diferenciar las informaciones que tienen una garantía de calidad de las que no las poseen.

Existen diversos tipos de sitios web que son de utilidad en orientación profesional (Malik y Sánchez, 2003):

- Espacios y utilidades para el cliente o usuario que, o bien quedan integrados dentro de organizaciones públicas o privadas que tienen objetivos más amplios y que ofrecen desde breves informaciones que enlazan hasta otros sitios web hasta sistemas que permiten el contacto usuario/a-orientador/a; o bien son sitios web específicamente dedicados al desarrollo profesional o al empleo y que ofrecen desde informaciones concretas (cómo hacer un currículum) hasta servicios de orientación en red.
- Espacios y utilidades para el/la profesional de la orientación que aportan informaciones y recursos para utilizar en la práctica y el ejercicio profesional o para desarrollar la propia carrera profesional.

Teniendo precaución en este sentido, las herramientas telemáticas *facilitan el proceso de orientación profesional en cuatro ámbitos* (Taveira Silva y Nogueira Gelma, 1999:24):

### **Aplicaciones de la telemática en el proceso de orientación profesional**

1.- **Búsqueda de información** por parte del/de la profesional y de la persona orientada:

- Instituciones.
- Empresas
- Profesionales
- Bases de datos
- Equipos de trabajo e investigación
- Información puntual y específica.

2.- **Difusión de servicios, materiales, actividades**

- Lo que hacemos
- Cómo lo hacemos
- A quién se dirige
- Experiencias y proyectos

3.- **Actualización**

- Legislación
- Cursos, seminarios, jornadas...
- Publicaciones periódicas, novedades editoriales
- Tendencias y líneas de actuación e investigación

4.- **Comunicación**

- Entre profesionales
- Intercambio de experiencias y materiales
- Entre profesionales y personas orientadas
- Personas orientadas entre sí.

El uso de Internet en los procesos de orientación profesional abre, además, nuevas responsabilidades y campos de actuación de los/as orientadores/as. Estos/as profesionales deberán ir entrando en el “mercado” a través de su participación en el asesoramiento y diseño de páginas web que tengan alguna finalidad orientadora. Por otra parte, deben seguir ejerciendo su función de acompañamiento de las personas usuarias de estos recursos.

De nuevo se debe recordar, además, que el acceso a las herramientas telemáticas debe facilitarse a todas las personas, para que éstas no se conviertan en un nuevo elemento de exclusión social. Su función ha de ser la contraria, aprovechando las posibilidades que ofrece de llevar la información con rapidez a cualquier usuario/a.

## Referencias

- Alberici, A. y Serreri, P. (2005). *Competencias y formación en la edad adulta*. Barcelona: Alertes.
- Álvarez González, M. (1998). “Modelos de intervención en orientación profesional”. En L. Sobrado Fernández (Ed.), *Orientación e inserción profesional*. (pp. 91-128). Barcelona: Estel.
- Aubret, j. (1991). “Rédiger un portefeuille de compétences : se reconnaître poru se faire reconnaître ». *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 20, págs 89-97.
- Aubret, J., Aubret, F., & Damiani, C. (1990). *Les bilans personnels et professionnels. Guide méthodologique*. Paris: INETOP-EAP.
- Arnáiz, P.; Isús, S. (1995). *La tutoría, organización y tareas*. Barcelona: Graó.
- Eckenschwiller, M.C. (1990). *Mieux se connaitre pour trouver un emploi*. Paris: Les Editions d'Organisation.
- Elvira, C. (1998). “Balance de competencias. Una metodología para la evaluación de la profesionalidad.” *Herramientas*, 10-15.
- Joras, M. (1995). *Le bilan de compétences*. Paris: PUF.
- Moreau, A., & Truphème, M. (1990). *L'entretien professionnel de l'accompagnement*. Paris: Les Éditions d'organisation.
- Rodríguez Moreno, M.L. (2006). *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales*. Barcelona: Laertes.
- Sebastián, A.; Sánchez, M.F. (2000). *El mercado de trabajo y el acceso al mundo laboral. Una perspectiva desde la orientación profesional*. Barcelona: Estel.
- Sánchez García, M.F. (2004). *Orientación laboral para la diversidad y el cambio*. Madrid: Sánchez y Torres.
- Spokane, A.R.; Hawks, B.K. (1990). “Annual Review: Career practice and theory, 1989”. *The Career Development Quarterly*, 39, págs. 98-108.
- Taveira, M.d.C., & Nogueira Gelma, M. (1999). “Nuevas Tecnologías”. En Fundació Bosh y Gimpera (Ed.), *Material para el curso de Postgrado sobre Servicios de Orientación para la inserción profesional*. Barcelona: Les Heures.