

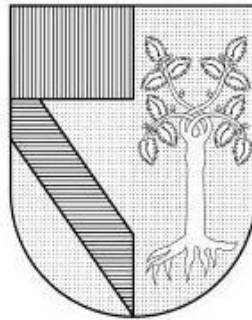
# UNIVERSIDAD PANAMERICANA

---

---

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE PEDAGOGÍA



PROPUESTA DE PLANEACIÓN DEL MODELO EDUCATIVO DE UNA  
CONSULTORÍA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL

## DESARROLLO DE PROYECTO

QUE PRESENTA

**MÓNICA ALEJANDRA ANDRADE SÁNCHEZ**

PARA OBTENER EL GRADO DE:

**ESPECIALISTA EN DIRECCIÓN DE  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

**Directora del programa:** Dra. María del Carmen García Higuera  
**Asesora:** Dra. Sara Elvira de Jesús Galbán Lozano

## DEDICATORIAS

A ti papá por enseñarme el valor del trabajo, la constancia y por heredarme el amor al estudio.

A ti mamá por ser siempre mi más grande ejemplo de vida, mi mejor amiga y mayor orgullo desde niña. Por enseñarme a ser una gran madre.

A ti amor por ser mi perfecto compañero de vida, mi amigo, mi amante y el mejor padre que pude querer para nuestros hijos.

A ti Leonardo por ser mi más grande motor de vida, mi alegría, mi orgullo y por hacerme sentir un amor incondicional y eterno.

A ti José Armando por ser el mejor hermano mayor que puedo tener, mi cómplice y compañero de juegos y travesuras.

A ti Marveya Villalobos por nunca dejar de creer en mí y por permitirme conocer a un excelente ser humano en todos los sentidos.

	4
<u>INTRODUCCIÓN</u>	
<u>CAPÍTULO I. LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL</u>	6
<u>I.1 La elección de carrera</u>	6
<u>I.2 La orientación vocacional en México</u>	7
<u>I.2.1 Educación media superior</u>	8
<u>I.2.2 Educación secundaria</u>	10
<u>I.3 Los programas de orientación vocacional</u>	13
<u>I.4 Desde cuándo comenzar</u>	15
<u>CAPÍTULO II. MODELO EDUCATIVO</u>	17
<u>II.1 Sobre la planeación</u>	17
<u>II.2 Sobre la estrategia</u>	19
<u>II.3 Juntando conceptos: planeación estratégica</u>	20
<u>II.4 Modelo educativo</u>	21
<u>II.4.1 Educación personalizada</u>	22
<u>II.4.1.1 Principios de la educación personalizada</u>	26
<u>II.4.1.2 Objetivos de la educación personalizada</u>	27
<u>II.4.2 Coaching</u>	28
<u>II.4.2.1 Competencias que se buscarán en el modelo de coaching</u>	29
<u>CAPÍTULO III MODELO EDUCATIVO DE LA CONSULTORÍA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL</u>	32
<u>III.1 Filosofía Institucional</u>	32
<u>III.2 Target</u>	33
<u>III.3 FODA</u>	34
<u>III.4. Estructura administrativa</u>	36
<u>III.5 Reglamento de la consultoría de orientación vocacional</u>	43
<u>III.6 Políticas de la consultoría de orientación vocacional</u>	48
<u>III.7 Plan de marketing</u>	49
<u>CONSIDERACIONES FINALES</u>	53
<u>FUENTES DE CONSULTA</u>	54

## INTRODUCCIÓN

Al iniciar la etapa de adolescencia, los jóvenes viven una total incertidumbre acerca de los cambios físicos, psicológicos y sociales; además de eso cuando inician la adolescencia intermedia necesitan elegir a qué se quieren dedicar toda su vida. Lo anterior es un panorama que se vive día con día, y lo cual no debería presentar una situación más compleja de lo que es; pero en México no existen programas de orientación vocacional que apoyen al joven a tomar una decisión integral y como consecuencia muchas veces ésta es precipitada, basados en muy poca información tanto de su ambiente económico, político y social como del personal, siendo el último el más importante.

El joven al no descubrir cuáles son sus talentos, interés y aptitudes puede ser influenciado por los medios de comunicación, por su familia, sus amigos o incluso dejarse guiar por los estándares de éxito que impone la sociedad; el problema radica en que probablemente le costará más trabajo descubrir cuál es su verdadera pasión, e incluso no lo descubre hasta muy tarde; lo que puede provocar elegir una carrera que no le satisfaga totalmente, o la cual no vaya acorde a sus aptitudes, intereses y talentos.

Por los motivos anteriores, este trabajo tiene como objetivo presentar la planeación estratégica del modelo educativo de una consultoría de orientación vocacional, respondiendo a la pregunta de investigación: ¿cuál es la planeación estratégica del modelo educativo de una consultoría de orientación vocacional?

Para responder a la pregunta de investigación se abordan tres capítulos; el primer capítulo “Orientación Vocacional” describe el contexto en el que se encuentra el joven en cuanto a la orientación vocacional, desde los factores que influyen para elegir una carrera hasta la descripción de cómo se encuentra abordada la orientación vocacional en el Sistema Educativo Mexicano.

El segundo capítulo “Modelo educativo” define los principales conceptos de la pregunta de investigación, planeación y el modelo educativo con el que se pretende trabajar, con la finalidad de aclarar qué es lo que se propone en este proyecto.

El tercer capítulo “Planeación estratégica del modelo educativo de una consultoría de orientación vocacional” es la propuesta del modelo educativo describiendo desde la filosofía institucional, la estructura organizacional, el FODA hasta el marketing educativo

## **CAPÍTULO I. LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL**

En el presente capítulo se abordará el contexto en el que se encuentra la orientación vocacional, enfatizando su importancia y cómo se encuentra diseñado y ejecutado en el Sistema Educativo Mexicano, con la finalidad de contextualizar el modelo educativo de la Consultoría de Orientación Vocacional que se pretende diseñar.

### **I.1. La elección de carrera**

La elección de carrera es una de las decisiones más importantes que necesitan tomar los estudiantes de Preparatoria pues, en la mayoría de los casos, de esto depende el rumbo que le den a su vida personal y profesional.

... una elección adecuada de una carrera o licenciatura es un aspecto muy importante en la vida de los estudiantes, ya que tal elección ejerce una gran influencia en sus vidas futuras (Betz & Hackett, 1995). La elección de una carrera proporciona una identidad para los estudiantes (Canto, 2000).

Lo evidente es que acertar en la elección de carrera representa una decisión sumamente difícil, especialmente en una etapa relativamente temprana del desarrollo humano: “los estudiantes deben enfrentar dicha elección ante la existencia de una amplia oferta educativa, entre mitos creados en torno al éxito de ciertas carreras y en un ambiente de inseguridad y falta de información” (Rodríguez, 2002).

Muchos adolescentes desafortunadamente no se orientan con respecto al futuro y rara vez piensan acerca de cómo sus carreras podrían evolucionar (Creed & Patton, 2003).

Los adolescentes están más comprometidos en explorar la realidad que los rodea pero parecen estar especialmente preocupados por el aquí y el ahora, negándose a pensar acerca de las consecuencias que tendrán en el futuro (Ferrari & Soresi, 2012).

Peetsma, Hascher, van der Veen y Roede (2005) enfatizan que los adolescentes se enfocan más en su desarrollo personal y en lo que hacen en sus tiempos de ocio que en las opciones escolares y de carrera profesional que tienen. Lackland y De Lisi (2001) señalan que el sistema de valores de los estudiantes funciona mejor como predictor de la selección del *major*, que las expectativas de éxito. Quienes hacen hincapié en la utilidad monetaria de la carrera, tenían mayores probabilidades de optar por el estudio de las ciencias. “Otros factores que influyen son las preferencias académicas, expectativas sobre el mercado laboral, los

efectos de la experiencia escolar y aspectos sobre su preparación académica no detectados por los exámenes” (Turner & Bowen, 1999).

También, la autoeficacia o creencias de las personas acerca de sus capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento y las expectativas de resultados, creencias personales acerca de los resultados posibles como consecuencias de los esfuerzos comportamentales, actúan como codeterminantes de los intereses vocacionales. “Los intereses promueven metas de elección vocacional las cuales aumentan la probabilidad de una acción de elección determinada” (Cupani & Pérez, 2006). La familia también tiene efecto en la decisión de carrera. Hamamer y Hamurlu (2005) encontraron que el nivel de indecisión en la elección de carrera de los estudiantes que sus padres tenían una actitud positiva era más baja que aquellos con padres con actitudes negativas en cuanto a ayudar a sus hijos en el desarrollo de su carrera.

Sin embargo, aunque se han realizado varios estudios generales acerca de este tema, es relevante reconocer que los factores que influyen al elegir una carrera están sujetos al contexto de cada estudiante; un estudiante de Preparatoria que vive en Acapulco, Guerrero, tiene diferentes intereses personales y profesionales que un estudiante de Preparatoria que vive en la Ciudad de México, como nos hace referencia el siguiente autor.

Las personas tienen expectativas cuando deciden sobre su vida escolar; sin embargo, en distintos estratos sociales se consideran diversos aspectos al tomar las decisiones y las expectativas tiene diferentes grados de racionalidad. La posición que las personas ocupan en la sociedad las lleva a tener diversas perspectivas, distintos valores, habilidades sociales y acceso a la información, así como diferentes capacidades para interpretarla. “La racionalidad detrás de las decisiones necesariamente está acodada por los aspectos no racionales y que, además, lo que es razonablemente conveniente para una persona no lo es para otra ubicada en distinto nicho social” (Gamboa & Marín, 2009).

## **I.2. La orientación vocacional en México**

En México, existen muy pocas instituciones educativas que le dan importancia a la orientación vocacional, hay datos estadísticos alarmantes que muestran la

incertidumbre por la que pasan los jóvenes mexicanos:

- En México 7 de cada 10 jóvenes manifiestan dudas sobre la elección de su carrera profesional y se estima que 3 de cada 10 estudiantes cambian su licenciatura en su primer año de universidad debido a una equivocada elección, lo que demuestra que la orientación vocacional es una necesidad real y palpable en nuestro país.
- Tres de cada diez jóvenes mexicanos eligen una profesión que no va de acuerdo con sus intereses, aptitudes o gustos, de acuerdo con datos del Instituto de Investigación en Psicología Clínica y Social (IIPCS).
- En México 35% de los profesionistas no está satisfecho con la profesión que eligió (...), en los setenta y ochenta se daba muy poca importancia a los exámenes de orientación profesional.
- El 52% de quienes trabajan en un campo diferente al de sus estudios se desempeña en el área de ventas. Esto se debe principalmente a que es un campo que no necesita de estudios o conocimientos específicos, muchos profesionales o técnicos que tienen necesidad de trabajar y no encuentran algo afín terminan siendo parte de un equipo de ventas y aplazando o eliminando su desarrollo de carrera.
- Del 37% de mexicanos que se desempeña profesionalmente en su área de estudio, 14% lo hace en mercadotecnia, 3% en comunicaciones y 2% en trabajo social.
- El 63% de los profesionales mexicanos trabaja en un área diferente a la carrera que estudió, y debido a la falta de oportunidades debe emplearse en campos que ofrezcan plazas, aunque no se relacionen con su experiencia (Moreno, 2009).

Los servicios educativos muestran limitaciones para retener a una población importante de los estudiantes (600 mil abandonan sus estudios cada año), tarea que recae en muchos casos en las áreas de orientación o tutoría de los planteles o subsistemas, donde es una demanda el servicio de apoyo a los estudiantes en su proceso de elección de estudios, profesión u ocupación, explicó el maestro Fernando Alberto Mora Soto, quien participó en los foros de consulta, región uno,

celebrados el pasado 10 de febrero en la ciudad de Chihuahua:

La falta de orientación vocacional es una problemática educativa y social arraigada en México desde hace muchas décadas, la experiencia en las áreas de orientación muestra que los jóvenes no están decidiendo optar por una determinada carrera porque está o no muy poblada, sino porque sus amigos se van por cierta opción, o porque imaginan que tal o cual carrera deja mucho dinero.

Otro problema presente, es que los jóvenes ignoran sus posibilidades y piensan que no hay opciones académicas además de las tradicionalmente conocidas, lo cual los remite a la creencia de que no existe espacio suficiente en los planteles de educación media superior y superior, o peor aún, no alcanzan a ver opción alguna si después de haber decidido seguir estudiando no son admitidos(as) en el plantel de su elección.

Uno de los factores que hacen que el alumno(a) cambie de opinión cuando ha iniciado sus estudios de bachillerato o de educación superior es enterarse que va a trabajar en un lugar diferente al que imaginó, por tanto, es necesario que se les dé a conocer el campo laboral y no sólo quedarse con las ideas que se tienen sobre las carreras.

Las causas del por qué se registran los sucesos anteriores pueden ser diversas, sin embargo, es importante resaltar el papel que está jugando el Sistema Educativo Mexicano en apoyar a los jóvenes para que elijan una carrera que vaya de acuerdo a sus capacidades e intereses personales y profesionales, así como prepararlos para enfrentar las diversas demandas que tendrán en su vida personal, profesional y social.

### **I.2.1. Educación media superior**

La Subsecretaría de Educación Media Superior, lanzó en julio del 2010 el Portal Web de Orientación Vocacional, con la finalidad de apoyar a los jóvenes que ingresan, estudian o están por concluir la educación media superior a través del uso de herramientas interactivas como son: sistemas de búsqueda que muestran la oferta educativa de este nivel (Bachillerato General, Bachillerato Tecnológico, Profesional Técnico, Capacitación para el Trabajo y carreras profesionales).

Las herramientas principales que ofrece este portal son las siguientes: test vocacional para ingresar al bachillerato, qué bachillerato elegir y por qué, todo sobre el examen de ingreso a bachillerato, test vocacional para ingresar a la educación superior, información de las carreras existentes en México, en qué universidades están y la calidad de las mismas, cuáles son las ofertas de trabajo, el nivel promedio de ingreso; las becas que ofrece el gobierno para estudiar el nivel superior, programas como “Construye t” para trabajar las emociones,

“Capacítate” para adquirir competencias laborales, “Yo no abandono” manuales de apoyo para disminuir la deserción en el nivel medio superior, testimoniales en video de jóvenes que comparten sus experiencias educativas y cómo estas transformaron su vida, entre otros.

El programa anterior se ocupa de dos tareas principales en cuestión de orientación profesional: el diagnóstico y la información profesional. Estas actividades son suficientes para cubrir las necesidades de los estudiantes en tales aspectos académicos y profesionales.

Ante esta situación, es importante la integración de la orientación vocacional como parte de un proceso formativo, más que como un evento puntual de su formación académica terminal; de tal modo que, llegado el momento, el estudiante posea tanto la información y la madurez suficiente para decidir autónomamente sobre su situación académica como la capacidad de planificar mejor su vida estudiantil y profesional futura (Fernández, 1993).

### **I.2.2. Educación secundaria**

La educación secundaria en México, se ofrecen tutorías cuyo propósito es:

Brindar a los alumnos un acompañamiento en su integración a la dinámica de la escuela secundaria, promover en los adolescentes la reflexión en torno a su proceso académico para la mejora continua, que valoren que el trabajo colaborativo es un medio para la formación y el desarrollo personal y del grupo, a fin de coadyuvar en la conformación de un proyecto de vida, que les permita convivir y desenvolverse en la sociedad (SEP, 2012).

Las funciones generales de los tutores son:

- Integración entre los alumnos y la dinámica de la escuela.
- Seguimiento del proceso académico de los alumnos.
- Convivencia en el aula y en la escuela.
- Orientación hacia un proyecto de vida.

En el apartado de orientación hacia un proyecto de vida se busca que el tutor propicie el autoconocimiento y el desarrollo de la capacidad de elección y decisión de los alumnos, mediante la reflexión sobre el compromiso requerido para la elaboración de un proyecto de vida que oriente sus acciones en lo personal, académico, profesional o en alguna actividad productiva durante su vida.

En este apartado se explica que el proyecto de vida se construye por medio de un proceso de análisis, reflexión, decisión y acción con base en las aptitudes de la persona, lo cual sugiere trabajarse desde primero de secundaria. Ya sea a través del reconocimiento, valoración y fortalecimiento de sus potencialidades,

motivaciones, intereses.

Enfatiza la importancia de ayudar en la consolidación de la identidad de los adolescentes, por medio del respeto y valoración que los hace reconocerse como miembros de diferentes grupos sociales, al establecer lazos afectivos y de pertenencia, elementos que repercuten en la conformación de adolescentes con autonomía y a la vez proactivos.

Así el tutor necesita hacer un bosquejo de posibles escenarios profesionales y laborales, a partir del diagnóstico de capacidades e intereses personales y profesionales del alumno, para que éste inicie la búsqueda de información más precisa sobre aquellas áreas por las que siente interés o agrado. En el documento oficial de educación secundaria se enfatiza la importancia del que el tutor sea especialista en orientación vocacional.

Por otra parte, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) publicó en 2014 el artículo “Implementación del espacio curricular de Tutoría en la educación secundaria”. Se describen los lineamientos generales sobre los cuales las instituciones requieren basarse en la incorporación de tutorías.

En el apartado “Criterios básicos: dar Tutoría sólo a un grupo y ser docente de asignatura” se especifican, como el título lo refiere, como criterios deseables que un docente de la escuela se haga cargo de un solo grupo de tutoría y que imparta una asignatura a ese grupo.

Según el estudio realizado por el INEE, la mitad de las secundarias generales, técnicas y privadas (49%) sigue estrechamente la recomendación de los Lineamientos y todos sus tutores atienden sólo a un grupo de Tutoría. Por el contrario, en 28% de las escuelas, más de la mitad de los tutores lo son de más de un grupo, por lo que se puede decir que, en esas secundarias, la práctica común es no apegarse a la recomendación de los Lineamientos.

Se tiene que 67% dice trabajar con sólo un grupo de Tutoría, mientras que el resto lo hace con más de uno. Asignarle a un tutor más de un grupo de Tutoría se relaciona, en algunos casos, con la posibilidad de justificar las horas de descarga que tienen los docentes, por lo que los criterios educativos quedan en segundo plano.

10% de los tutores son también orientadores educativos y que 74% de ellos trabaja con dos o más grupos de Tutoría; en contraste con sólo 29% de los tutores que no son orientadores. De acuerdo con los Lineamientos, los orientadores educativos no son elegibles.

Ante la inexistencia de recomendaciones para vincular las funciones de tutor y asesor, los directivos resuelven la situación de la siguiente manera:

La primera, suprime la figura del asesor y da al tutor ambas funciones, incluyendo las actividades que no son propias de la Tutoría. En esta modalidad pueden existir auxiliares del asesor-tutor, con el propósito de aliviar la carga administrativa vinculada a la entrega de calificaciones.

Los datos indican que dos terceras partes de los tutores emplean al menos una sesión por bimestre para realizar actividades propias del asesor, tales como organizar con el grupo eventos cívicos, deportivos o culturales, mientras que la quinta parte de ellos utiliza incluso tres sesiones o más por bimestre (casi la mitad de las sesiones). Esto quiere decir que esa proporción de los tutores puede estar desarrollando, además, las funciones de asesor y empleando para ello algunas sesiones del espacio curricular.

Los tutores al realizar tantas funciones en las escuelas secundarias, es difícil suponer que se dediquen a cada niño a su proyecto de vida. Al poner un ejemplo, imaginemos que un tutor se encargue de un grupo de 40 niños, el tiempo no le alcanza para realizar todas las funciones que se le especifican y además darle seguimiento a los jóvenes para identificar sus capacidades e intereses personales y profesionales; y encaminarlos en su proceso formativo de orientación vocacional. Ahora si el tutor es encargado de dos grupos o más, como se hace referencia que sucede en algunas escuelas es realmente imposible.

En el artículo de educación básica, en el cual se especifica la tutoría se sugiere que el tutor sea especialista en orientación vocacional, sin embargo en el artículo del INEE especifica que nada más que sea un docente que imparta alguna asignatura del grupo que se le es asignado, lo cual no está cumpliendo con los requerimientos de la SEP; sin embargo también es difícil concebir que todos los tutores sean especialistas en orientación vocacional, siendo que en México

actualmente existe la Maestría en Orientación Vocacional en Baja California Sur y Nuevo León, así como la especialidad en Tamaulipas; la Maestría en Orientación Educativa se encuentra en más planteles, pero hace referencia parcial con respecto a la orientación vocacional.

Las ofertas del sector educativo mexicano no cumplen con las demandas de la sociedad, no se puede exigir algo que no se da, y la orientación vocacional se puede decir que en nuestro país está en “pañales”.

### **I.3. Los programas de orientación vocacional**

Hasta hoy, la mayor parte de los programas de orientación vocacional son poco confiables y no se sustentan en investigaciones que orienten sobre las necesidades que se deben atender; en la mayoría de las instituciones de educación media superior sólo se presentan test de orientación vocacional y ferias de universidades para ayudar a los jóvenes en la elección de carrera. Esto limita la posibilidad de establecer líneas de acción al respecto. “Además, es difícil acceder a los resultados de evaluación que se han hecho de tales programas –cuando se han realizado– y la mayoría carece de una justificación teórico–metodológica sobre las modificaciones o cambios realizados” (González, 2002).

Los resultados de la orientación educativa se perciben como limitados, con una desvinculación absoluta de una base empírica de datos o ausencia de modelos lógicos que delimiten y establezcan prioridades o líneas de acción en ese sentido. “La tendencia es centrar las propuestas en el aspecto profesional, dejando de lado los modelos que proponen una orientación personal, académica y profesional como si se tratasen de cuestiones diferentes” (Cabrera, García y Hernández, 1999).

Martínez (1996) plantea que tal proceso de formación tiene mucho que ver con la propuesta educativa que lo orienta, y destaca la necesidad de que ésta se enfoque a la formación integral de los estudiantes: estimulación de aspectos cognoscitivos, emocionales, físicos, sociales y culturales que los prepare para desempeñarse con éxito en determinada profesión, campo o actividad.

Refiriendo a lo anterior, Pelletier, Bujold y Noiseaux, desarrollaron un modelo de activación del desarrollo vocacional, el cual se basa en tres principios (Citado por

Martín, 1996):

1. La activación del desarrollo vocacional, se apoya en experiencias a ser vividas. Una situación la siente el sujeto como experiencia intensa cuando se ve implicado en la misma y la experimenta, cuando sólo le llega como una información externa.
2. La activación del desarrollo implica experiencias a ser tratadas cognitivamente. La activación del desarrollo vocacional que realiza el sujeto se relaciona con distintos procesos cognitivos de adaptación y otros mecanismos de ésta índole.
3. La activación del desarrollo vocacional implica experiencias que deben ser integradas lógicamente y psicológicamente.

Así dentro de este modelo se habla de cuatro etapas:

1. **Exploración:** consiste en obtener información del contexto que rodea al sujeto en relación a la vida profesional a sabiendas de que no se trata de una tarea fácil, pero sí importante desde el punto de vista educativo.
2. **Cristalización:** después de que el sujeto ha obtenido información en la etapa anterior, a veces experimenta una fuerte confusión e indecisión. La base de la cristalización, radica en la dificultad de realizar elecciones adecuadas sólo a partir del conocimiento de las ocupaciones y profesiones; es necesario inferir la significación de los resultados y el rendimiento escolar tienen en la elección. Además de identificar las actividades para las que el estudiante manifiesta un mayor interés o motivación.
3. **Especificación:** consiste en convertir una preferencia provisional en una decisión más específica y duradera; en esta decisión ha de integrar toda la información obtenida en las etapas anteriores.
4. **Realización:** Aunque el estudiante haya hecho su elección, conviene planificar y prever las etapas de la decisión y comprobar su certeza; también es importante anticipar las dificultades y proteger la decisión del alumno.

Para que el proceso de orientación vocacional sea efectivo se requiere de un diagnóstico, planeación, implementación y evaluación de los proyectos, así como

del seguimiento de metodologías con sustentos teóricos y prácticos, no sólo se trata de acercar un cúmulo de información; los adolescentes, por una parte se encuentran confundidos por los cambios físicos, psicológicos, emocionales y sociales que sufren y por otra, por las decisiones que tan temprana edad necesitan tomar y que no se les apoya de una forma efectiva en el momento y tiempo adecuado.

#### **I.4. Desde cuándo comenzar**

Otra cuestión a considerar es el por qué esperar que los alumnos se preparen para la elección de carrera hasta el ingreso a la educación media superior, e incluso en algunos casos se comienzan a “preparar” en los últimos dos semestres de bachillerato.

Al considerar a la elección de carrera como un proceso formativo, es necesario reformularnos la pregunta desde cuándo los jóvenes tienen que prepararse para tomar una decisión madura, considerando que desde la infancia, la persona se va descubriendo y se van formando los intereses personales y profesionales, aunque en algunos casos sea de manera inconsciente.

Según Aguirre (1994) en su libro *Psicología de la Adolescencia* hay momentos concretos en la adolescencia sobre los cuales se pueden ir trabajando aspectos de la orientación vocacional:

- En adolescencia inicial (10-14 años) el joven necesita ir adquiriendo conciencia del mundo laboral y de su función en la sociedad.
- En la adolescencia media (14-18 años), necesita adquirir técnicas del mundo laboral como búsqueda de trabajo, confección del currículum, preparación para la entrevista de trabajo.
- En la adolescencia tardía (18-25 años) elegir de forma oportuna una carrera.

Durante la adolescencia temprana y media es necesario trabajar con el estudiante el autoconocimiento, que sean capaces de describir sus propias capacidades, su rendimiento, sus motivaciones e intereses, su inteligencia y aptitudes, su personalidad. A partir de lo anterior, “el alumno es capaz de comenzar a ver sus posibilidades reales que le ofrece el mundo académico y profesional, para que

descubra su propia vocación, y tome una decisión libre y acorde con sus características y las del entorno.” (Aguirre, 1994)

La familia es un factor esencial en la elección de carrera, requieren colaborar y participar en el proceso de orientación, siendo debidamente informados de la realidad educativa y laboral existente para aconsejar y apoyar a sus hijos, siempre y cuando no haya interferencia en la libre elección de los mismos.

La escuela, debe prestar a sus alumnos un verdadero servicio de orientación y asesoramiento permanente, preparándolos para la diversidad y movilidad de empleos e informándoles sobre el seguimiento de nuevas tecnologías, la demanda laboral, lo cual le permitirá adaptarse a las nuevas formas de empleo o a las ya existentes. Se han de buscar estrategias que posibiliten el paso de la escuela al trabajo, pues existe, actualmente un gran desfase entre el mundo educativo y laboral (Aguirre, 1994).

Como se sabe no existe alguna obligatoriedad en la ley para que las instituciones educativas proporcionen estudios formales de orientación vocacional, y como se menciona anteriormente si los llegan a proporcionar, son programas incompletos que se proporcionan hasta la educación media superior.

Distintos teóricos de la orientación como Strang (1984) defienden que la orientación escolar, personal y profesional constituye un aspecto integral de la educación integral del alumno. Proponen que en cada materia o área de trabajo, ya sea en Educación Primaria o Educación Secundaria, se puede contribuir al desarrollo de los objetivos orientadores. Siempre que la ocasión lo favorezca se han de proporcionar oportunidades para descubrir aptitudes vocacionales (Martín, 1996).

Reuchlin (1972) en su libro “La orientación escolar y profesional” defiende que la orientación vocacional ha de iniciarse en el mismo momento en que se inicia la escolaridad del alumno (Citado por Martín, 1996).

Así, la educación que se pretende conseguir en las escuelas tiene una vertiente importante: la orientativa, cuyo fin es desarrollar al estudiante como persona integrando las competencias necesarias que lo ayuden a mejorar en todos sus aspectos, pero a la vez ser un ciudadano productivo. Dentro de esta última se incluye la orientación vocacional.

## CAPÍTULO II. MODELO EDUCATIVO

En este capítulo se explicarán los conceptos referentes al planteamiento del problema: planeación estratégica, pasos para elaborar un modelo educativo y la descripción de los ejes sobre el cual actuará el modelo educativo: educación personalizada y coaching de vida; con la finalidad de entender el sentido del presente trabajo.

### II.1. Sobre la planeación

La planeación es el diseño de una serie de estrategias que conducen al cumplimiento del objetivo u objetivos establecidos en un inicio. Toda planeación consta de distintas etapas o fases de toma de decisiones. Es frecuente que la planificación se inicie con la identificación de un problema y continúe con el análisis de las diferentes opciones disponibles. Normalmente se escoge la opción que resulte más efectiva para solucionar el problema o alcanzar los objetivos.

Así, al planear se requiere un conocimiento mínimo de la problemática específica a resolver. Además, para definir los objetivos y conseguir su logro es fundamental una investigación del entorno sobre el que se planeará.

Es así que la primera responsabilidad será identificar las necesidades y los recursos con los que se cuenta, para determinar los objetivos y la metodología más adecuada a cada situación en concreto.

Todo ello permitirá conocer en qué aspecto se va a centrar, qué contenidos requiere y cuáles son las características esenciales de la planeación. Para lograr esa identificación se necesita capacidad de observación, recabar datos y discutir las expectativas de los objetivos.

Existen diversos **tipos de planeación**, aplicadas a cualquier tipo de institución:

**Estratégica.** Se refiere a los altos directivos para establecer planes generales de la institución o empresa, analizando factores internos y externos y su repercusión en los objetivos de la misma. Normalmente son de mediano y largo plazo. “La planeación estratégica en la empresa es una función que intenta maximizar en el largo plazo los beneficios de los recursos disponibles, se requiere definir con claridad, misiones, objetivos y metas más allá del ciclo presupuestal” (Carrión, 2007). Sus características principales son:

- Es el punto de partida para los demás planes específicos.
- Ejecutada por altos directivos.
- Es un marco de referencia para toda la organización.
- Se maneja información fundamentalmente externa.
- Cubre amplios periodos.
- No es tan detallada.
- Busca la efectividad.

**Táctica.** Parte del objetivo de lograr el plan estratégico. Se refiere a los asuntos pertenecientes a cada una de las principales áreas de actividad de las empresas o instituciones y al uso más efectivo de los recursos que se quieren aplicar para el logro de los objetivos específicos. Sus características principales son:

- Se basa en la planeación estratégica.
- Ejecutada por niveles medios de la organización.
- Se maneja información tanto interna como externa.
- Área específica de la institución.
- Mediano y corto plazo.
- Busca la efectividad y eficiencia

La diferencia principal con la planeación estratégica es el tiempo en el cual se quiere cumplir el objetivo; entre más lejano sea el cumplimiento del mismo se refiere a planeación estratégica, entre más corto a planeación táctica; además la planeación estratégica impacta en toda la organización y la planeación táctica sólo en algunas áreas.

**Operacional.** Se realiza con base en la planeación táctica. Se refiere a la asignación previa de las tareas específicas que deben realizar las personas en cada una de sus unidades de operaciones. Sus características principales son:

- Se basa en la planeación estratégica y táctica.
- Ejecutada por niveles de menor rango jerárquico.
- Actividades programables.
- Se establecen procedimientos y reglas definidas con precisión.
- Corto plazo.
- Busca la eficiencia.

Hasta aquí se ha hablado sobre la planeación, ahora se hará énfasis en la conceptualización sobre estrategia con la finalidad de constituir más adelante el significado de la planeación estratégica.

## **II.2. Sobre la estrategia**

En el libro del Arte de la Guerra, Sun Tzu enfatiza sobre la importancia de la estrategia para el Estado, convirtiéndose en una cuestión de vida o muerte, en un camino que conduce ya sea a la sobrevivencia o a la muerte.

Para Sun Tzu una buena estrategia dependerá de cinco factores esenciales:

1. **El camino.** Inducir a que todo el pueblo y los dirigentes tengan el mismo objetivo.
2. **El clima.** Las estaciones del año.
3. **El terreno.** Considerar la distancia, facilidad o dificultad de desplazamiento, dimensiones y seguridad.
4. **El líder o autoridad.** Quien debe ser inteligente, honrado, humano, valorado y severo.
5. **La disciplina.** En cuanto a la organización, cadena de mando y logística.

De los cinco factores anteriores dependerá la victoria o la derrota.

La palabra estrategia proviene del término griego *strategós* que significa dirigir un ejército. Analógicamente las organizaciones son ejércitos que luchan por su sobrevivencia en el mercado, buscando la continuidad por medio de ventajas competitivas que aseguren la fidelidad del cliente.

La estrategia militar aportó nuevos enfoques en el campo empresarial, y el básico es la distinción entre estrategia y táctica. La estrategia militar se relaciona con la creación de un plan global para establecer una posición favorable mediante el despliegue de una serie de recursos; la táctica es un plan concreto para llevar a cabo una acción específica. Una buena táctica permite ganar batallas; una buena estrategia facilita ganar la guerra (Martín del Campo, 1999).

Andrews afirma que la estrategia es el patrón de los principales objetivos, propósitos o metas y las políticas y planes esenciales para lograrlos, establecidos de forma que definan en qué clase de negocio de la empresa está, o quiere estar, y qué clase de empresa es o quiere ser... la estrategia tiene que ver con los objetivos a conseguir y los planes para llegar a ellos. Así la estrategia también se relaciona con el tiempo de cumplimiento y asignación de los recursos.

### II.3. Juntando conceptos: planeación estratégica

Al hablar en conjunto de la planeación estratégica, es importante comentar que ésta debe partir de la filosofía institucional dentro de la que se encuentra la misión que muestra la esencia de la organización.

Cada planeación estratégica requiere respetar los principios desarrollados en la misión. Cuando se conoce la ventaja competitiva de la empresa o institución frente a los diferentes competidores, se decide lo que se hará, frente a dicha posición. La estrategia que va seguir puede ser para:

- **Reforzar.** Análisis del soporte para obtener los resultados que se desean, el grado de diferenciación del producto o servicio, el costo y el margen deseado.
- **Sostener.** Enfocada a los negocios con ventaja competitiva fuerte, lo que se quiere es mantenerse en la posición actual, lo cual puede significar crecimiento y más demanda de recursos.
- **Debilitar.** Definición de cuál negocio es necesario debilitar, sabiendo que la organización no cuenta con recursos ilimitados.

Algunos otros elementos a considerar en la planeación estratégica son:

- **Mercado.** Participación, oferta-demanda. ¿Cuál es la tendencia de mis clientes y en general del mercado actualmente?
- **Líneas de productos o servicios**
- **Operación.** Es necesario racionalizar, efficientar, integrar y entregar un servicio o producto de calidad
- **Tecnología.** Técnicas utilizadas actualmente, cuáles se necesitan desarrollar o actualizar y qué innovaciones son necesarias hacer.
- **Administrativa-organizacional.** Se refiere a la adecuación de estructuras, distribución de responsabilidades, eficiencia de funciones, reducción de recursos, retiro ordenado

Las organizaciones requieren de un análisis tanto externo como interno para que el diseño de su planeación estratégica sea efectiva y eficiente. Los siguientes pasos para realizar una planeación estratégica enfatizan lo anterior:

1. Identificar la misión, objetivos y estrategias actuales de la organización.

2. Analizar el ambiente (factor externo): aspectos políticos, económicos y sociales.
3. Identificar oportunidades y amenazas. Clasificar las influencias positivas y negativas que el contexto está brindando a la organización, para que a partir de ahí se tomen acciones que aumenten las oportunidades y disminuyan las amenazas.
4. Analizar recursos de la organización. Es importante diferenciar qué recursos están ayudando al crecimiento de la organización y cuáles están siendo un obstáculo.
5. Identificar fortalezas y debilidades. Establecer planes de acción para aumentar las fortalezas apoyándose de las oportunidades del entorno y disminuir las debilidades.
6. Revalorar misiones y objetivos de la organización.
7. Formular estrategias.

La planeación estratégica no sólo se basa en la misión sino también en la visión de la organización que “es la dirección que se le proporciona a la organización en un largo plazo, se va construyendo y mejorando conforme pase el tiempo y según la situación del mercado” (Martín del Campo, 1999).

Los objetivos de una organización son la unión de la misión y visión de una forma específica, son las metas a las cuales la empresa debe llegar. Estos objetivos requieren ser conocidos por todas las personas que contribuyen en la empresa para que todos vayan alineados en el mismo camino.

#### **II.4. Modelo educativo**

Un modelo educativo consiste en la síntesis o recopilación de diversas teorías pedagógicas y psicológicas que orientan a una institución educativa en el diseño e implementación del plan y programas de estudio y en la sistematización de la enseñanza y el aprendizaje.

El modelo educativo dependerá directamente de lo que la organización desea brindar, prácticamente su diseño y realización dependerá de la misión que se quiera lograr.

Es indispensable para cualquier organización educativa que su modelo esté “impreso” en cada uno de los colaboradores que lo transmitirán, pues esto generará mejores aprendizajes y logro de objetivos institucionales.

A continuación se presentan las bases en las que se sustentará el modelo educativo de la Consultoría de Orientación Vocacional: la educación personalizada y el *coaching* de vida.

#### **II.4.1. Educación personalizada**

Cada persona es única desde el momento en el que nace, las experiencias que la van conformando definen su carácter, y con su temperamento forman su personalidad. Este proceso en el que se desarrolla la personalidad permite a la persona reconocer qué es lo que le gusta hacer, qué es lo que no le gusta hacer, para qué es bueno y para qué no tanto, qué tipo de habilidades le gustaría aprender y en general hacia dónde le interesaría dirigirse en su vida.

Aunque parece un análisis sencillo, los diferentes contextos en los que se desarrolla la persona lo vuelve difícil:

- Un ambiente familiar perfeccionista, violento o laxo.
- Las demandas del mercado que confunden las necesidades de los consumidores e idealiza y transforma el concepto de éxito y felicidad.
- La alta tasa de desempleo que existe en nuestro país, que en ocasiones, no permite que la persona elija lo que gusta y quiera hacer sino aquello que es mejor para su supervivencia y la de su familia.
- La deficiente calidad educativa que existe en el sistema educativo nacional; muchas veces no se le da al alumno las herramientas para que haga su proyecto de vida, al no tener docentes que inspiren a ir más allá de lo que se ve y contar con materias de orientación vocacional incompletas que no permiten ver al estudiante todo lo que necesita para elegir sabiamente una carrera.

Aunque el contexto parezca similar a todos, cada persona desarrolla diferentes experiencias que lo hacen ser único en este mundo, por lo mismo al momento de brindarle un programa integral de orientación vocacional tiene que ser desde su historia de vida, analizando su pasado, presente y futuro.

La educación es el proceso permanente de perfeccionamiento de las facultades superiores del hombre, cuyos objetivos principales son la autonomía y felicidad.

La autonomía es la capacidad para que la persona se autorregule, se de las pautas de su comportamiento sin influencia externa, regula su conducta por normas que surgen de la misma persona. El ser autónomo es quien decide conscientemente qué reglas van a guiar su comportamiento.

Tener autonomía es tener la voluntad de hacer lo que uno cree que se debe hacer, significa analizar y considerar lo que en verdad se debe hacer. Siendo responsables al momento de actuar.

La autonomía significa reconocer mis habilidades para lograr mi supervivencia y a la vez ser capaz de buscar mi propia felicidad, sin olvidarme que todos los actos que realice recaen en otra persona, es la capacidad de dar y a la vez recibir; pues la autonomía no es un acto que se da individualmente sino con la ayuda de los demás. Un ejemplo de esto es desde el momento en que se está en el vientre de la madre, dependemos de otro ser para sobrevivir, y esto puede durar hasta los 15, 18 o incluso 30 años, ahora con la adolescencia tardía.

Al tener en cuenta a los demás hay una apertura al aprendizaje del propio individuo, de su par y en general de la sociedad, bien lo dice Víctor García Hoz en su libro “Educación personalizada”:

...la educación puede ser entendida como un proceso de asimilación cultural y moral, y al mismo tiempo como un proceso de separación individual...Se puede llamar proceso de asimilación, porque en virtud de educación, las generaciones adultas actúan sobre las generaciones jóvenes, los educadores actúan sobre los educandos y al hacerlo así aspiran a que el ser humano en evolución se incorpore plenamente al mundo de los adultos, llegue a identificarse con ellos y a participar en sus bienes culturales, así como a adaptarse a las formas sociales predominantes en una comunidad (García Hoz, 1981:15).

Con esta interacción el individuo aprende el lenguaje, las normas de comportamiento, las ideas científicas, las concepciones religiosas, en general el cómo se viven dentro de una comunidad.

Aunque parezca que con esto la persona se educa y forma idénticamente a las personas que lo rodean, él mismo se va desarrollando de forma distinta, al ser, por naturaleza, único e irrepetible; “se intenta que el sujeto vaya desarrollando y haciendo efectivas sus propias posibilidades, que vaya disminuyendo o

neutralizando sus propias limitaciones, y que vaya descubriendo los tipos de actividad y relaciones más acordes con sus propias características” (García Hoz, 1981: 16).

“La educación personalizada responde al intento de estimular a un sujeto para que vaya perfeccionando su capacidad de dirigir su propia vida o, dicho de otro modo, desarrollar su capacidad de hacer efectiva la libertad personal, participando, con sus características peculiares, en la vida comunitaria” (García Hoz, 1981:16-17).

El Doctor José M. Valero en su libro “Educación personalizada” presenta el siguiente concepto:

Es un movimiento abierto a todas las transformaciones y a todas las adaptaciones, pero con un objetivo principal: La educación plena o integral del hombre. Pretende preparar al hombre para que pueda asumir todas las responsabilidades de su proceso creativo...La educación personalizada exige del educador un cambio de mentalidad, una valoración nueva, una adaptación, un ejercicio de observación al que no se estaba habituado, un espíritu de crítica, un conocimiento psicológico del alumno y un acercamiento al alumno individual, concreto, como persona, no como colectividad (Valero, 2000: 21).

“El más profundo significado de la educación personalizada se halla no en ser una forma o método nuevo de enseñanza más eficaz, sino en convertir el trabajo de aprendizaje en un elemento de formación personal a través de la elección de trabajos y la aceptación de responsabilidades por parte del escolar mismo” (García Hoz, 1981: 22).

En el artículo “Una nueva aproximación al concepto de educación personalizada y su relación con las TIC” realizan una tabla acerca de las diferentes concepciones de la educación personalizada a través del tiempo:

<b>Autor</b>	<b>Año</b>	<b>País</b>	<b>Aportación Principal</b>
Clarapèrede, Edouard	(1873-1940)	Suiza	Promueve la elección libre de actividades para mejorar el crecimiento intelectual, social y moral, y desarrollar plenamente la personalidad del discente.
Parkhurst, Helen	(1886-1973)	Wisconsin (EE.UU)	Considera el aprendizaje del alumno como un proceso individual, respetando la actividad personal del niño.
Washburne,	(1889-	Chicago	Es pionero en la enseñanza individualizada y educación

Carleton W.	1968)		personalizada. Introduce actividades creativas, actividades en grupo, foros abiertos, y valora las dimensiones emocional y social del alumno.
Keller, Fred S.	(1889-1996)	EEUU	Desarrolla un Sistema de Instrucción Personalizada (SIP), cada estudiante avanza a su propio ritmo, siendo apoyado por un guía asesor que aclara dudas, refuerza contenidos y orienta sobre formas de estudio.
Faure, Pierre	(1904 - 1988)	Francia	Ofrece una visión de pedagogía personalista pero a la vez comunitaria, aportando unas estrategias educativas.
García Hoz, V.	(1911-1998)	España	Utiliza el término Persona y da una especial relevancia al papel activo del alumno en su formación y a los Estilos cognitivos y de aprendizaje. Promueve el uso de la tecnología educativa y de la tecnología informática.
Peters, R.S.	1945	Argentina	Objetivos para un educador: ser un guía para desarrollar en el alumno su propio conocimiento personal, psicológico y moral, y favorecer el desarrollo de sus virtudes para incorporarse en la sociedad.
Daura, Florencia Teresta	1979	Argentina	Los docentes universitarios tienen que utilizar unas estrategias didácticas personalizadas; y los estudiantes tienen que desarrollar un aprendizaje autorregulado.

Todas las conceptualizaciones apuntan a los siguientes puntos característicos: el alumno es dueño de su propio aprendizaje y el docente es un guía que se adapta a las necesidades del alumno.

Realizando una propia definición la educación personalizada es el proceso de interacción entre el educador y educando que busca el perfeccionamiento de las capacidades del educando a través de estrategias que permitan que el educando sea dueño de su aprendizaje, que indique la pauta de cómo se dará el proceso, para que el educador sólo sea un guía de apoyo a los objetivos que quiera lograr el educador.

#### **II.4.1.1. Principios de la educación personalizada**

Vásquez, en su libro “Educación personalizada, una propuesta para América Latina” propone tres principios básicos, basados en los aspectos fundamentales de la educación personalizada que propone García Hoz (singularidad, autonomía y apertura):

1. La **singularidad** de la persona. La persona como ser digno desde el momento en el que existe.
2. La **socialización** de la persona y su preparación para la vida.
3. La **libertad y autonomía**. Las oportunidades que se le brindan para poder escoger, desde su experiencia y expresión personal, así como su descubrimiento.

El Dr. José M. Valero describe cinco principios:

1. La **actividad**. El estudiante como actor principal de las actividades. El educador como un facilitador de las actividades.
2. La **individualización**. “Educar es procurar un encuentro personal, buscar caminos de relación profunda, relación de persona a persona” (Valero, 2000: 23) Ningún estudiante es igual a otro, es necesario crear un ambiente que permite enfocarse en las capacidades e intereses de cada estudiante para que pueda desarrollarse de una manera integral.
3. **Sociabilidad**. Brindar estrategias que permitan al estudiante a “aprender a convivir”, que sea capaz de ver más allá de sus ojos y sienta empatía por los demás: apertura a los otros, disponibilidad, diálogo, consulta libre a los

compañeros, respeto a los demás, interés y atención a los acontecimientos de los otros, uso del material en común.

4. La **libertad**. El estudiante necesita ser libre para elegir qué es lo mejor para él, ejerciendo su plena voluntad sin ataduras; cuando se le “educa” de forma impositiva está llamado al fracaso. Por tanto se necesita buscar: libertad de iniciativa, libertad en la prioridad de elección de trabajo, el propio alumno es quien determina el nivel de profundización de cada una de las materias, libertad en el uso del material y opción de situarse en el puesto que prefiera.
5. La **creatividad**. Crear ambientes de aprendizajes en el que permitan al educador pensar, imaginar, crear, innovar; ir detrás de sus ideas originales y hacerlas realidad.

#### **II.4.1.2. Objetivos de la educación personalizada**

Según Víctor García Hoz, el objetivo de la educación personalizada es “la capacidad de un sujeto para formular y realizar su proyecto personal de vida”

La formulación y realización de un proyecto de vida significa poder integrar las distintas dimensiones del hombre hacia un mismo fin que permita perfeccionar sus facultades pero a la vez hacerlo un hombre autónomo y feliz, viendo por el bien suyo y el de los demás.

**Perfeccionar sus facultades** significa potenciar aquellas que lo hagan llegar su fin, a realizar ese proyecto de vida, como bien menciona Carlos Vásquez, no se pueden referir a desarrollar todas las facultades porque se estaría hablando de una contradicción, sino de las facultades específicas que quiera la persona para llegar a ese fin último que busca.

**Viendo por el bien suyo y el de los demás implica** que actúe con responsabilidad, teniendo comportamientos éticos que lo llevarán a la trascendencia personal, la habilidad de salir de uno mismo para imprimirse en el otro.

La realidad es que al hablar de educación implícitamente se abordan los cambios y movimientos positivos que permitan a la persona ir mejorando a su ritmo pero también mejorar el entorno en el que se encuentra.

#### **II.4.2. Coaching**

En los últimos años el término “*coaching*” ha tomado un lugar muy relevante en el mundo profesional y laboral, desde *coaching* ejecutivo, *coaching* ontológico, *coaching* sistémico, *coaching* de vida, *coaching* profesional entre otros.

El enfoque principal del *coaching* radica en centrarse en las experiencias y perspectivas de la persona, poniéndolo desde ese enfoque, el *coaching* es una extensión de la educación personalizada, pues busca los mismos principios; Sin embargo el Coaching profundiza de una manera diferente pues su principal herramienta son las preguntas.

Para definir y diferenciar el *coaching* de la educación personalizada a continuación se presentan algunos conceptos.

Según la Federación Internacional de *Coaching*, el *coaching* “consiste en una relación continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el proceso de *coaching*, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida” (ICF).

Bisquerra en su artículo “Coaching: Un reto para los orientadores” conceptualiza al **coaching** como: “...un tipo de asesoramiento que tiene como objetivo promover el establecimiento y la aclaración de metas, el desarrollo de competencias personales y profesionales hasta el nivel óptimo, ayudar a superar bloqueos mentales y emocionales y ayudar a llegar a ser lo mejor que uno puede ser. El *coaching* tiene mucho que ver con el *counseling* y por tanto con la orientación” (Bisquerra, 2008: 163).

Enfocado al ámbito profesional una definición es “El *coaching* en ambientes profesionales es un proceso de acompañamiento a una persona o a un grupo de personas en el trabajo con el objetivo de la optimización del potencial de los individuos” (Ángel, 2006: 15).

La escuela de Harvard Business también da su definición del *coaching* en el ámbito profesional de la siguiente forma: “Es un proceso interactivo mediante el cual jefes y supervisores tratan de solucionar problemas de rendimiento o desarrollar la capacidad de los empleados. El proceso se basa en la colaboración

y está formado por tres componentes: ayuda técnica, apoyo personal y reto individual” (Harvard Business Essentials, 2005: 2).

Existen muchas definiciones de *coaching* dependiendo el ámbito en el que se quiera aplicar y el enfoque que se le quiera dar, pero su esencia radica en reconocer a la persona como un ser singular, siendo la única que tiene las respuestas de cómo quiere que sea su vida y dependiendo de eso qué habilidades necesita desarrollar para llegar a su camino trazado.

Para el *coaching* la persona tiene que tomar sus propias decisiones, otra persona no puede decirle qué hacer, pues necesitaría haber vivido absolutamente todo lo que la persona que pide ayuda vivió y eso es imposible; entonces el coach se convierte en un guía que buscará las preguntas y estrategias adaptadas al *coachee*<sup>1</sup>.

En el *coaching* no se dice lo que uno debe hacer; pero se ayuda al interesado (*coachee*) a que lo descubra por sí mismo y ponga en funcionamiento los recursos necesarios para lograrlo, siempre desde su responsabilidad. Se da información sobre el comportamiento del *coachee* para que este pueda mejorar sus competencias (retroalimentación correctiva). Por ejemplo, si el *coachee* ha llegado a la convicción de que debe desarrollar sus competencias de comunicación interpersonal, el *coach* le puede proporcionar *feedback* positivo: “Tu contacto ocular ha sido demasiado breve. Debes aumentarlo. Practica mirando directamente a la otra persona cuando éstas hablando” (Bisquerra, 2008: 164).

#### **II.4.2.1. Competencias que se buscarán en el modelo de *coaching***

Ante el fuerte auge del coaching, comenzaron a nacer muchos *coaches* de la nada. La Federación Internacional de *Coaching* (ICF) implementó un modelo que diera estructura y fiabilidad al Coaching, enunciando once competencias que cada coach necesita desarrollar para lograr un coaching efectivo. La Consultoría de Orientación Vocacional buscará desarrollar las mismas competencias para que los orientados reciban un servicio de calidad que les ayude a tomar la mejor decisión.

- 1. Adherirse al código ético y a los estándares profesionales del *coaching*.** Los *coaches* profesionales aspiran comportarse de un modo tal que honren a la profesión de *coaching*, sean respetuosos con los diferentes enfoques del *coaching* y reconozcan estar sometidos a la legislación y a las normas aplicables.

---

<sup>1</sup> *Coachee* hace referencia al cliente del *coach*.

2. **Establecer el acuerdo del *coaching*.** Comprende lo que es requerido en la específica interacción del coaching y llega a acuerdos con el futuro y nuevo cliente acerca del proceso y la relación del coaching. Inicialmente establece las “reglas del compromiso”. Establece el acuerdo para la sesión presente. ¿Qué es lo que quiere trabajar hoy el cliente? ¿Qué hará que los próximos 30 minutos valgan la pena? Establece el enfoque.
3. **Establecer confianza e intimidad con el cliente.** Capacidad de crear un entorno seguro y de apoyo que genere confianza y respeto mutuo durante todo el proceso. Establecer una base sólida para la colaboración inicial con el cliente. Establecer expectativas para una relación abierta y honesta. Demostrar integridad, confidencialidad, respeto y apoyo. Sostener al cliente en una incondicional positiva consideración.
4. **Presencia del *coach*.** Capacidad de ser plenamente consciente y de crear una relación espontánea con el cliente utilizando un estilo abierto, flexible y seguro. Está presente y demuestra una actitud flexible durante el proceso de *coaching* adaptándose a cada momento. Usa su propia intuición, confía en su conocimiento, sigue su instinto, usa su humor.
5. **Escucha activa.** Capacidad de centrarse completamente en lo que dice y lo que no dice el cliente, de comprender el significado de sus palabras en su contexto y de ayudar al cliente a expresarse. Escuchar sin el programa distinguir entre las palabras, tonos de voz y lenguaje corporal. Nivel 2 y nivel 3 de Escucha. Entiende la esencia de la comunicación del cliente, ayuda al cliente a ganar claridad y perspectiva en vez de estar comprometido en la historia.
6. **Preguntas poderosas.** Capacidad de hacer preguntas que revelan la información necesaria para obtener el máximo beneficio para la relación de coaching y para el cliente. Preguntas directas y claras que guíen a una nueva visión y muevan hacia delante al cliente. Preguntas finales abiertas, usando qué y cómo, que son claras, directas y sucintas.
7. **Comunicarse directamente.** Comunica efectivamente durante la sesión de coaching, y usa lenguaje que tiene un gran impacto positivo en el

cliente. Es claro, articulado y directo en las preguntas, observaciones y retroalimentación. Nota el lenguaje y el impacto en el cliente. Usa lenguaje que apoya y respeta al cliente. Aprovecha su lenguaje/intereses para metáforas y analogías de aprendizaje.

8. **Crear conciencia.** Integrar y evaluar diversas fuentes de información, y hacer interpretaciones que ayuden al cliente a crear conciencia; y de ese modo lograr resultados previamente establecidos. Ir más allá de la meta inmediata. Comprometerse en la exploración para descubrir, la perspectiva, el aprendizaje y el crecimiento con el cliente. Identificar y conocer fortalezas. Reconocer congruencia entre lo que se dijo y lo que está hecho.
9. **Diseñar acciones.** Capacidad de crear oportunidades de aprendizaje continuo con el cliente durante el *coaching*, el trabajo y la vida. Trabajar con el cliente para diseñar acciones o actividades externas de la sesión de *coaching*, continuando explorando, incrementando conciencia y aprendiendo y caminando hacia la meta deseada. El *coach* inicialmente podrá ceder su campo de trabajo con el cambio de roles entre *coach*/cliente, diseñando acciones de apoyo para el logro de metas del cliente, el aprendizaje y el ritmo deseado.
10. **Planificar y establecer metas.** Capacidad de desarrollar y mantener un plan eficaz de coaching con el cliente. Crea un plan (*Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-Bound*) con resultados específicos, medibles, atractivos, realistas y con objetivos temporales.

Con la planeación estratégica del modelo educativo basado en la educación personalizada y el *coaching*, el proceso integral de orientación vocacional cumplirá con los objetivos aspirados y con la filosofía institucional de la consultoría vocacional.

### **CAPÍTULO III. MODELO EDUCATIVO DE LA CONSULTORÍA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL**

El presente capítulo presenta la propuesta de la planeación estratégica del modelo educativo de la consultoría de Orientación Vocacional, basado en los ejes centrales: educación personalizada y coaching.

Se describirá el diseño del centro educativo, en el cual se podrá ver el enfoque de los ejes anteriores y la adaptación que se le está haciendo al contexto.

#### **III.1. Filosofía institucional**

**Objetivo.** Una consultoría de orientación vocacional en Tula de Allende, Hidalgo dirigida a jóvenes de entre 13-20 años de edad que deseen ser guiados en la elección de carrera. Lo que busca VERTICEH es dar una orientación integral, en la cual el joven o la joven tenga herramientas suficientes para tomar una decisión informada acerca de lo que quiere estudiar.

**Misión.** Apoyar a los jóvenes en la elección de carrera, ayudándolos a descubrir sus talentos, habilidades, intereses personales y profesionales, así como las demandas del entorno, con la finalidad de que tomen una decisión informada acerca de sus necesidades y las del entorno.

**Visión.** Ser una consultoría de orientación vocacional de prestigio en México; buscando nexos con universidades de excelencia académica tanto privadas como públicas, que permita dentro de 3 años tener como mínimo a 100 orientados por año.

#### **Valores**

**Honestidad.** Tanto los alumnos como el personal buscarán guiar sus acciones con honestidad que permita trabajar para lograr la misión, visión y valores de la institución.

**Respeto.** Se buscará un ambiente de respeto, desde la forma en que se comportan el personal y el orientado, así como el código de vestimenta.

**Amor.** La consultoría no solo guiará al adolescente en la elección para su éxito profesional, sino también realizará acciones para ayudarlo a que tenga un proyecto de vida personal, que le permita lograr el éxito integral, partiendo del amor a sí mismo, a los demás y a la sociedad.

**Solidaridad.** La institución generará un ambiente de colaboración que permita el trabajo en conjunto para buscar la plenitud del personal y los alumnos.

### **III.2. Target**

#### **Perfil de ingreso**

- Tiene la intención de continuar sus estudios a nivel superior.
- Se encuentra confundido con respecto a la elección de carrera y/o universidad.
- Quiere reforzar su decisión.
- Quiere ser orientado para elegir la carrera que más le convenga tanto en el aspecto profesional como personal.
- Requiere definir su proyecto de vida para saber hacia dónde se dirige.

#### **Perfil de egreso**

- Conoce y potencia sus talentos, habilidades, intereses personales y profesionales, así como sus áreas de oportunidad.
- Analiza la tendencia de la demanda del mercado.
- Conoce y analiza el perfil de ingreso, egreso, el plan de estudios y el campo laboral de la carrera a elegir.
- Conoce las mejores escuelas de educación superior para estudiar según la carrera elegida.
- Está consciente de cómo ayudar a generar una sociedad de mejora con la carrera que eligió.
- Tiene un proyecto de vida definido.
- Tiene la capacidad de elegir la carrera adecuada según todos los puntos anteriores.

#### **Nivel de servicio y nivel socioeconómico**

Este servicio está dirigido para personas de clase media y clase alta. Sin embargo, se otorgará una beca por periodo para aquellos jóvenes que no tengan los recursos necesarios para pagar este servicio.

#### **Servicios a ofrecer**

- Aplicación de pruebas psicométricas.

- Impartición de talleres.
- Información sobre todo tipo de carrera y su campo laboral.
- Pláticas con expertos en *coaching* de vida.
- Eventos y conferencias de egresados.
- Realización de tu proyecto de vida.

### **Ventaja competitiva**

- Plan integral intensivo de 6 meses: 2 días a la semana, de 3 horas por día.
- Plan integral intensivo de 12 meses: 1 día a la semana, de 3 horas por día.
- Oportunidad de elegir servicios por separado, según lo que el joven necesite.
- Orientación con *coaches* certificados con una plataforma en línea. El joven puede tomar la asesoría desde la comodidad de su casa.

**Tipo de educación que se impartirá en ese centro.** No tiene ninguna validez oficial. Sólo se les dará a los orientados al finalizar un diploma de reconocimiento.

## **III. 3. FODA**

### **Fortalezas**

- Misión, visión y valores.
- Proceso de reclutamiento y selección de personal basado en competencias, buscando el mejor talento que ayude a cumplir con la filosofía institucional.
- Pruebas psicométricas validadas.
- Visita a universidades.
- Conferencias con egresados de las carreras.
- Pláticas con expertos en *coaching* de vida.
- Realización del proyecto de vida.
- Plan que se adapte a las necesidades del alumno.
- Mejora continua, gracias a la evaluación continua.
- Propuesta curricular que busca la formación integral de todos los agentes educativos.
- Capacitación constante.

### **Debilidades**

- Al ser un centro educativo nuevo, casi nadie lo conocerá.
- Al inicio la organización y planeación serían piloto lo que puede traer consecuencias negativas. .
- El plan de financiamiento.

### **Oportunidades**

- En Tula de Allende, Hidalgo el promedio de las personas es de clase media alta.
- Muchos jóvenes no saben qué estudiar, y al ingresar a una carrera suelen cambiar en el primer o segundo semestre.
- Existen concursos de financiamiento para proyectos educativos.
- Preocupación de los padres y jóvenes por escoger la carrera adecuada.

### **Amenazas**

- Poca información acerca de la importancia de la orientación vocacional en el municipio.
- Bajo prestigio de la orientación vocacional por la mala calidad de las instituciones de educación media superior.
- Baja calidad en el municipio, por tanto sería difícil encontrar a profesionistas que concuerden con el perfil de puestos ideal.

### **FODA cruzado**

#### **Oportunidades y Fortalezas**

- En Tula de Allende Hidalgo, el promedio de las personas son de clase media. (Oportunidad) por tanto es posible que la mayoría acceda al servicio y se nos permita invertir en recursos y actualizaciones (Fortaleza).
- Preocupación por escoger la carrera adecuada tanto en los padres como en los jóvenes a los que se orientarán (Oportunidad). Muchos jóvenes no saben qué estudiar, y al ingresar a una carrera suelen cambiar en el primero o segundo semestre (Oportunidad) Los que están adentro del centro educativo son apasionados de la educación por tanto pueden ayudar a estos jóvenes a saber hacia dónde ir. (Fortaleza)

- Existen concursos de financiamiento para proyectos educativos (Oportunidad) por tanto es posible realizar el centro y seguir las misiones, visiones y objetivos del centro (Fortaleza)

#### **Oportunidades y debilidades**

- Muchos jóvenes no saben qué estudiar, y al ingresar a una carrera suelen cambiar en el primero o segundo semestre (Oportunidad). Ésta puede contrarrestar a la siguiente debilidad: al ser un centro educativo nuevo, casi nadie lo conocería.

#### **Amenazas y Fortalezas**

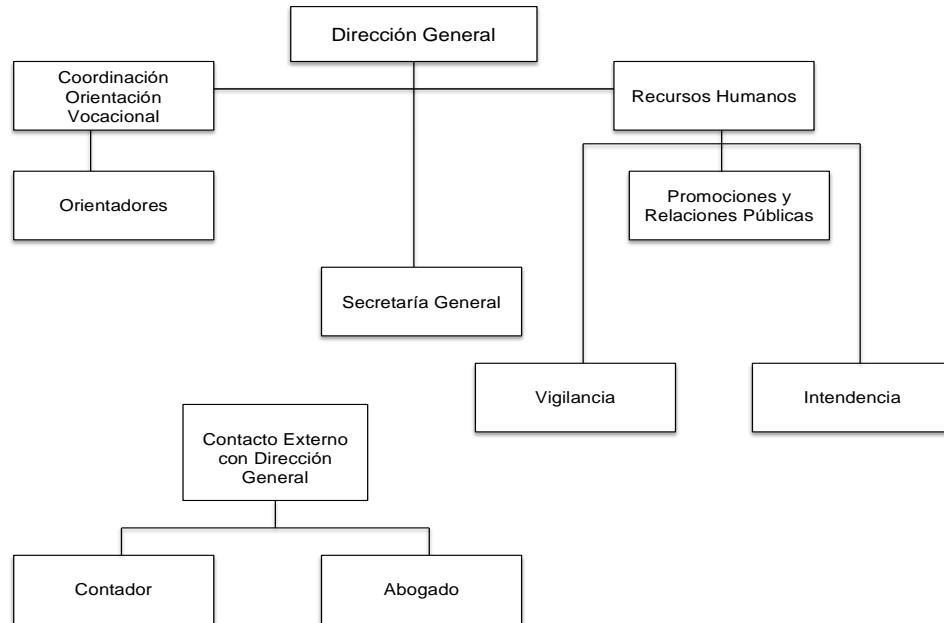
- Bajo prestigio de la orientación vocacional por la enseñanza de mala calidad que se dan en las escuelas (Amenaza) y poca información acerca de la importancia de la orientación vocacional (Amenaza) por tanto puede afectar que mucha gente no conozca o sepa la importancia del centro y no se pueda cumplir la misión, visión e ideario (Fortaleza)
- Baja calidad educativa en el municipio de Tula de Allende, Hidalgo, por tanto sería difícil encontrar a profesionistas de la educación que concuerde con los perfiles de puesto ideales (Amenaza) puede verse afectado el proceso de reclutamiento y selección del personal, basado en competencias acorde al modelo de Targeted Selection (Fortaleza) además encontrar apasionados en la educación y orientación (Fortaleza).

#### **Amenazas y Debilidades**

- Baja calidad educativa en el municipio de Tula de Allende, Hidalgo, por tanto sería difícil encontrar a profesionistas de la educación que concuerde con los perfiles de puesto ideales (Amenaza) puede influir de manera negativa en la siguiente debilidad: Al ser un centro educativo nuevo, casi nadie lo conocería.

### **III.4. Estructura administrativa**

#### **Organigrama**



### **Perfiles de puesto**

A continuación se muestran tres ejemplos de cómo será el formato y la descripción.

## Descripción de puesto

### Información general del puesto

Puesto:	Coordinación de Orientación Vocacional
Área/Departamento:	Orientación Vocacional
Puesto al que reporta:	Dirección General

### Misión del puesto

Coordinar y supervisar las actividades realizadas en el departamento de orientación vocacional con la finalidad de mantener un ambiente de trabajo óptimo que impulse el desarrollo integral tanto de los miembros de la institución como de los clientes, asegurando calidad en el servicio.

### Funciones

1. Supervisar que cada uno de los miembros del departamento de orientación vocacional realice las funciones adecuadas de manera óptima.
2. Coordinar de manera efectiva cada una de las actividades realizadas de dicha Institución.
3. Crear y fomentar un ambiente óptimo y cálido, que mejore las relaciones de la Institución y lleve a una buena comunicación.
4. Evaluar los proyectos llevados a cabo en el Departamento de orientación vocacional.
5. Resolver problemas de cualquier índole con la finalidad de crear mejores condiciones dentro del Departamento de orientación vocacional.

### Número de subordinados

Directos: 3	Orientadores
-------------	--------------

### Nivel de escolaridad requerida

Licenciatura
--------------

### Área o especialidad

Psicología
Pedagogía
Ciencias de la educación
Counselling
Coaching

## Conocimientos específicos

Capacitación y gestión de recursos humanos
Orientación vocacional
Aplicación y evaluación de pruebas psicométricas
Planeación estratégica

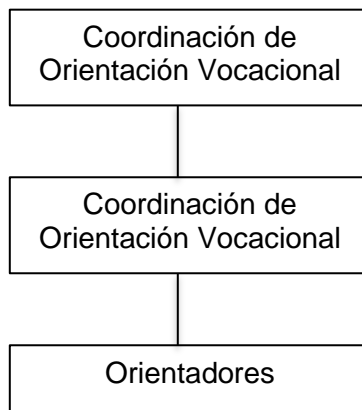
## Competencias específicas

Liderazgo
Comunicación efectiva
Trabajo en equipo
Flexibilidad
Tolerancia
Creatividad

## Experiencia

4 años activo como gerente o director de algún centro educativo.

## Lugar en el organigrama



## Descripción de puesto

### Información general del puesto

Puesto:	Promoción y Relaciones Públicas
Área/Departamento:	Recursos Humanos
Puesto al que reporta:	Recursos Humanos

### Misión del puesto

Coordinar y supervisar las actividades realizadas en el departamento de promoción y relaciones públicas con la finalidad de mantener y crear un ambiente de trabajo propicio, para poder incrementar la matrícula del centro.

### Funciones

1. Supervisar el trabajo de todos los miembros del departamento de promoción.
2. Promover las relaciones con preparatorias públicas y privadas.
3. Coordinar y organizar eventos con la finalidad de promover el centro.
4. Buscar patrocinadores y medios de financiamientos.
5. Apoyar al área de Recursos Humanos en el proceso de atracción, selección e integración de talento.

### Número de subordinados

Directos:	0
Indirectos:	0

### Nivel de escolaridad requerida

Licenciatura

### Área o especialidad

Mercadotecnia
Diseño gráfico
Comunicación
Publicidad
Comercio

### Conocimientos específicos

Manejo de programación de diseño
Mercadotecnia

## Competencias específicas

Creatividad
Comunicación efectiva
Sensibilidad
Apertura
Comunicación Verbal
Resolución de problemas

## Experiencia

4 años activo en un puesto gerencial o de dirección en el área de publicidad.

## Lugar en el organigrama



## Descripción de puesto

### Información general del puesto

Puesto:	Recursos Humanos
Área/Departamento:	Recursos Humanos
Puesto al que reporta:	Dirección General

### Misión del puesto

Definir e implementar la estrategia de talento en el Centro Educativo de acuerdo a las políticas y normas de la organización con la finalidad de garantizar que se cuente con las personas y habilidades para lograr los objetivos.

### Funciones:

1. Definir la estrategia en el Centro para garantizar que la organización cuente con talento y habilidades con la finalidad de lograr los objetivos institucionales.
2. Facilitar el proceso de definición y seguimiento a las tácticas de atracción, selección, compensación, desarrollo y servicios al personal
3. Proveer y asesorar de información al consejo de dirección en el tema de talento para la toma de decisiones de la organización con el objetivo de que en cada decisión tomada se consideren las implicaciones actuales y del futuro.

### Número de subordinados

Directos: 3	1 Promoción y Relaciones Públicas 1 Intendencia 1 Vigilancia
Indirectos:	0

### Nivel de escolaridad requerida

Licenciatura

### Área o especialidad

Administración
Ingeniería
Pedagogía
Psicología
Filosofía

### Conocimientos específicos

Planeación estratégica
Planes de desarrollo y carrera
Finanzas y Compensaciones

Prácticas de desempeño
------------------------

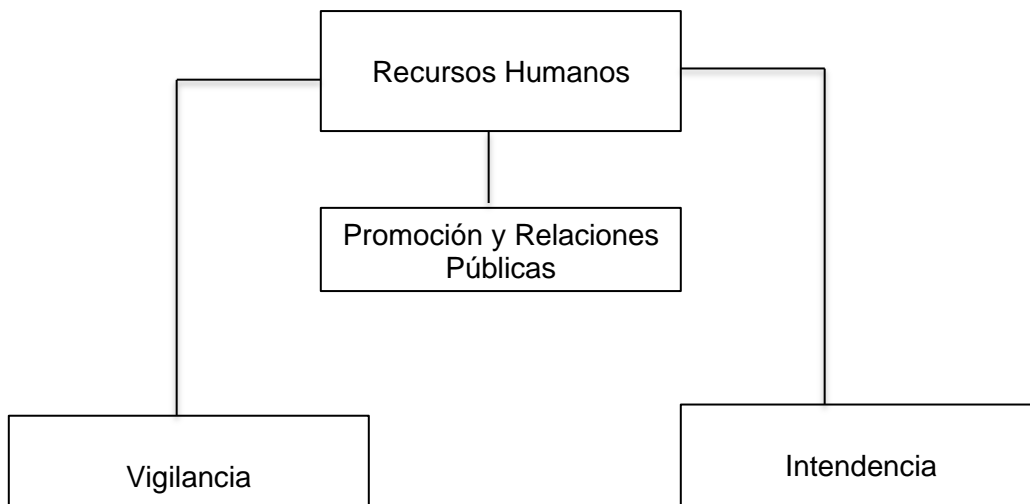
### Competencias específicas

Negociación
Visión
Liderazgo
Análisis
Ventas
Administración de Proyectos

### Experiencia

4 años en Recursos Humanos y en Dirección de equipos de trabajo

### Lugar en el organigrama



### III.5. Reglamento de la consultoría de orientación vocacional

1. Este reglamento será la base principal para la realización de las actividades de la Consultoría.
2. Todo el personal, tanto académico como administrativo, guiará sus acciones y toma de decisiones acorde a los principios (misión, visión e ideario) de la Consultoría.
3. La Consultoría basa sus orientaciones en su misión, visión y valores:

#### 3.1 Misión

Apoyar a los jóvenes en la elección de carrera, ayudándolos a descubrir sus talentos, habilidades, intereses personales y

profesionales, así como las demandas del entorno, con la finalidad de que tomen una decisión informada acerca de sus necesidades y las del entorno.

### 3.2 Visión

Ser una consultoría de orientación vocacional de prestigio en México; buscando nexos con universidades de excelencia académica tanto privadas como públicas, que permita dentro de 3 años tener como mínimo a 100 orientados por año.

### 3.3 Valores

Honestidad

Respeto

Amor

Solidaridad

4. La planeación estratégica del programa de Orientación lo hará la Dirección General y la Coordinación de Orientación Vocacional, las modificaciones necesarias se harán acorde a las evaluaciones externas e internas del personal y de los orientados, así como de las exigencias del mercado.
5. La contratación del personal debe estar autorizado por la Dirección General
6. El departamento de Recursos Humanos se encargará del proceso de reclutamiento y selección, vigilando que el personal contratado vaya acorde a la misión, visión y valores de la Consultoría.
7. Atendiendo a las características que la Consultoría se ha planteado, el perfil del Director General, Coordinador de Orientación Vocacional, Orientador, Recursos Humanos, Promoción y Relaciones Públicas deben atender a los siguientes requisitos de admisión:
  - 7.1 Poseer como mínimo el título y la cédula profesional acorde al área en el que se desempeñarán
  - 7.2 Sólida formación en su área profesional.
  - 7.3 Amplio sentido de responsabilidad y solidaridad para lograr que los orientados reciban una formación basada en virtudes, y en futuro sean profesionales con sentido de servicio a la sociedad.

- 7.4 El Director General, Coordinador de Orientación Vocacional y Orientadores deberán tener experiencia en aplicación de pruebas psicométricas, orientación y docencia.
8. El Director General contratará de forma externa al Abogado y Contador; y sólo se les contactará de manera eventual. Estos se encargarán de los temas fiscales y jurídicos.
  9. La Secretaria General deberá tener carrera técnica, y será contratada siempre que sea afín a los principios de la Consultoría
  10. La aplicación de las pruebas psicométricas son realizadas sólo por el personal autorizado: los orientadores, el coordinador de orientación vocacional y el director general.
  11. El Director General, Coordinador y Orientadores deberán contar con la formación necesaria para la realización de las pruebas psicométricas y las orientaciones, esto quiere decir que además de tener su cédula profesional tendrán actualizaciones constantes en el tema.
  12. El Director General, el Coordinador y los Orientadores tienen la obligación de tener el expediente de su orientado y también de estarlo actualizarlo constantemente según el avance del programa.
  13. El Director General, el Coordinador y los Orientadores tendrán cada uno un máximo de 6 orientados.
  14. Las sesiones de orientación se podrán realizar con máximo 3 orientados.
  15. El máximo de orientados será de 30, divididos en grupos de 15. Este apartado se puede modificar acorde a la demanda de la Consultoría, si se aumenta el número de orientados se necesitará de más personal; pero en un inicio se contemplarán estas cifras.
  16. Los orientados y padres de familia tendrán que firmar un formato para obtener consentimiento informado y conducir a la aplicación de pruebas psicométricas. Por tanto la aplicación de dichas pruebas será aplicado, si sólo si, el formato está firmado por los padres de familia, orientados y personal autorizado.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE LAS  
PRUEBAS PSICOMÉTRICAS**

Yo \_\_\_\_\_, voluntariamente acepto actuar como participante en las pruebas psicométricas conducidas por \_\_\_\_\_. Es importante mencionar que cuento con la autorización de mis padres/tutores \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, quienes también estarán de acuerdo con la siguiente información que se describe.

He recibido una explicación clara y completa sobre el carácter general y los propósitos de las pruebas y de las razones específicas por las que se me aplican. También he sido informado de los tipos de pruebas y demás procedimientos que se aplicarán, así como de la manera en que se utilizarán los resultados.

Me doy cuenta de que quizá no le sea posible al examinador aclararme todos los aspectos del examen mientras éste no haya terminado. También entiendo que puedo poner fin a mi participación en el examen en cualquier momento y sin represalias. Además comprendo que se me informará de los resultados y que éstos no serán entregados a nadie más sin mi autorización.

Nombre y firma del orientado \_\_\_\_\_

Nombre y firma de los padres/tutores \_\_\_\_\_

Nombre y firma de quien aplica las pruebas \_\_\_\_\_

Nombre y firma del Coordinador de Orientación

Vocacional \_\_\_\_\_

17. Para ingresar a la Consultoría se requiere:

- 17.1 Estar cursando la educación secundaria, nivel medio superior o haber terminado el nivel medio superior.
- 17.2 Llenar la solicitud de inscripción.
- 17.3 Estar inscrito y haber pagado la primer mensualidad para poder comenzar el programa.

18. Los orientados tienen derecho según el servicio que contraten.
19. Los orientados tienen la obligación de:
  - 19.1 Cumplir con el presente Reglamento
  - 19.2 Pagar en los primeros cinco días de cada mes, de lo contrario se le comenzará a cobrar intereses y en dado caso de no pagar se le dará de baja.
  - 19.3 Pasar por todas las etapas asignadas en el programa, así como cumplir con las actividades de las mismas. Esto quiere decir que no se pueden saltar etapas del proceso, en caso de haber elegido el plan integral
  - 19.4 Respetar y acatar las disposiciones de las autoridades de la Consultoría, conduciéndose en las instalaciones y fuera de ellas con apertura y de manera respetuosa hacia las personas.
20. Si el orientado desea darse de baja tendrá que avisar por escrito a la Dirección General presentando las causas y solicitando su expediente.
21. Se le dará de baja al alumno por:
  - 21.1 No cumplir con el 80% de asistencia en todo el semestre, al adquirir el plan integral intensivo.
  - 21.2 Por medidas disciplinarias que afecten al personal, orientados o a la Consultoría en general.
  - 21.3 No cumplir con las cuotas acordadas.
22. No habrá reprobados, pues la finalidad de las evaluaciones es el diagnóstico de los talentos y habilidades de los orientados.
23. El encargado de realizar los convenios institucionales será el de Promoción y Relaciones Públicas; así como deberá contar con la autorización de la Dirección General.
24. Los convenios serán realizados con instituciones de educación media superior y superior, con la finalidad de dar a conocer la Consultoría y que los orientados tengan una amplia variedad de opciones a elegir.
25. Después de terminar el proceso de orientación, se les ofrecerá el servicio de seguimiento en el proceso de admisión de la Universidad que eligieron.

26. Aquellos que aceptan seguir con el proceso de admisión a la Universidad se les cobrará una cuota diferente al proceso de orientación.
27. El proceso de admisión se dará acorde a la Universidad que vaya a entrar el orientado, por tanto también dependerá de ello el tiempo dedicado y la cuota a cobrar.
28. La Consultoría estará regida por la Ley Federal del Trabajo.
29. La Consultoría de Orientación Vocacional no tiene valor curricular.
30. Se realizarán juntas periódicas cada dos semanas, en donde se reunirá todo el personal de Consultoría.
31. Se aplicará una evaluación de desempeño al personal.
32. El vigilante deberá estar a la puerta de las instalaciones de la Consultoría siempre que esté operando y sólo dejará entrar a personal autorizado.

### **III.6. Políticas de la consultoría de orientación vocacional VERTICEH**

1. El personal se debe presentar puntualmente a la jornada laboral.
2. El orientado se debe presentar puntualmente a las sesiones.
3. El código de vestimenta es formal para el personal de la Consultoría.
4. Siempre se debe buscar un ambiente de respeto, desde en la forma de comportarse del personal y el orientado como en su forma de vestir.
5. De preferencia se buscará que Dirección General, Orientadores y Coordinación estén a cargo de Pedagogos.
6. Los padres serán responsables de los pagos puntuales sobre las mensualidades.
7. Si alguno del personal u orientado presenta una enfermedad contagiosa no deberá presentarse a su jornada laboral o sesiones de orientación hasta que se encuentre totalmente restablecido.
8. Los padres de familia deberán informar a la Consultoría de cambios en la dirección, números de teléfono, cambios de trabajo, información de urgencia o cualquier otro cambio en la situación en la familia.
9. El Centro Educativo está en la obligación legal de informar o denunciar sobre cualquier sospecha de negligencia, maltrato físico, emocional o sexual de cualquier orientado.

10. Los empleados que laboran tendrán la posibilidad de ascender el puesto de acuerdo con su eficiencia y antigüedad.
11. Van a existir procesos de contratación y evaluación del personal.
12. Se les dará capacitación constante al personal cada vez que el director lo crea necesario acorde a las evaluaciones.
13. Se hará remodelación y mantenimiento de las instalaciones de la Consultoría.
14. Se hará revisión de las planeaciones estratégicas del Centro.
15. Habrá comunicación interna: juntas, acuerdos y reuniones.

### **Constitución de la Institución. Constitución Jurídica y Fiscal.**

Se establece como Sociedad Civil porque presta servicios profesionales, además un conjunto de personas físicas (dos socios) se unen para crear una persona moral para lograr un fin común y generar utilidades pero sin la realización de actos comerciales.

Jurídicamente estará regida por la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto a lo Fiscal, se está considerando el Impuesto sobre la renta y el IVA, esto viene más explícito en el plan de financiamiento.

### **III.7. Plan de *marketing***

La debilidad principal con la que se tiene que trabajar es que al ser una institución nueva, nadie la conocerá. Las tres grandes estrategias para trabajar con esa debilidad son:

- Diseño de logo en el periodo mayo-junio 2015.
- Diseño de una página Web en el periodo mayo-junio 2015.
- Realizar pláticas en 70% de las escuelas de nivel medio superior de Tula de Allende, Hidalgo para dar a conocer la Consultoría, en el periodo agosto-diciembre 2015.

## Diseño del logo



Se nombró VERTICEH, porque la persona es la única que puede conectar los puntos de su vida que lo dirija a la felicidad, y la H al final representa el Sentido Humano que buscará la Consultoría.

Se buscó que el logo representara simpleza y fortaleza.

Se escogió el color verde porque éste crea un sentimiento de confort y relajación, de calma y paz interior, que dirige al equilibrio interior; estando en sintonía con la misión de VERTICEH

*Diseño de la página web*

[www.monycandrade.wix.com/verticeh](http://www.monycandrade.wix.com/verticeh)



Lo que se busca en la página web es que a primera instancia el joven se sienta identificado con algunas de las frases que se muestra en la página de inicio; para que quiera saber más acerca del servicio.

PRUEBAS PSICOMÉTRICAS

TALLERES

VISITA A UNIVERSIDADES

INFORMACIÓN SOBRE TODO TIPO DE CARRERA Y SU CAMPO LABORAL

PLÁTICAS CON EXPERTOS EN ORIENTACIÓN VOCACIONAL

EVENTOS Y CONFERENCIAS CON EGRESADOS

REALIZACIÓN DE TU PROYECTO DE VIDA

Ten el coraje para hacer lo que te dicen TU CORAZÓN Y TU INTERIOR  
Ellos ya saben de algún modo en qué quieres convertirte realmente.  
Todo lo demás es secundario.  
*(Steve Jobs)*

Inmediatamente al entrar podrán ver los servicios que ofrecemos, seguido de una frase que se cambiará diariamente. Si le dan clic a cada uno de los servicios los dirigirá a la descripción de los mismos.



**¡Infórmate!**

Existen más de **1500 carreras** en México divididas en **12 grandes grupos** (INEGI, 2005)

---

**¡Conócete!**

**30%** de los jóvenes mexicanos eligen una profesión que no va de acuerdo con sus intereses, aptitudes o gustos (IIPCS, 2009)

Se pondrán datos duros para el joven o la joven sepa cómo es el contexto actual de la elección de carrera.

✖ Crea un sitio WIX

¡VISITA UNIVERSIDADES!

CONOCE MÁS DE ESTE CAMPUS

**¡Atrévete!**

Conoce nuestro  
**Programa de Orientación Vocacional**  
y comienza a dejar tu huella

Leer más

CONOCE MÁS DE ESTE CAMPUS

¡ACOMPÁÑANOS!

UNIVERSIDAD PANAMERICANA (Campus Ciudad de México)

20 DE AGOSTO DE 2015  
11:00AM

REGÍSTRATE

CONOCE MÁS DE ESTE CAMPUS

¡ACOMPÁÑANOS!

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE MÉXICO (Campus Estado de México)

27 DE AGOSTO DE 2015  
11:00 AM

REGÍSTRATE



También verán las visitas que se harán en el mes presente por si quieren registrarse en alguna, así como la invitación a que conozcan el programa de orientación vocacional.

En los otros apartados de la página web se encontrarán, la misión, visión y valores de la consultoría; el equipo de trabajo, para finalizar con el registro y la ubicación de la consultoría.

### **Investigación de mercado**

Se realizarán encuestas electrónicas continuamente a estudiantes que estén cursando la educación secundaria, el nivel medio superior, el nivel superior y egresados, con la finalidad de identificar:

- Quiénes pueden ser los posibles clientes.
- Qué es lo que ofrecen las instituciones de educación media superior.
- Cómo es la forma de toma de decisiones de los jóvenes.

## **CONSIDERACIONES FINALES**

Los jóvenes, actualmente, tienen mucho bombardeo de información, lo que los confunde aún más acerca de la elección de carrera. Con una adecuado diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación de los procesos de la consultoría se logrará apoyar a los jóvenes a decidir sabiamente.

En ningún momento la consultoría buscará elegirle la carrera al orientado, sino brindarle las herramientas para que él sólo descubra para lo que es bueno y hacia dónde se necesita dirigir.

Hacerle entender al orientado, que él es el único que puede elegir y formar su camino.

La elección de carrera profesional es de suma importancia, esta decisión ejerce gran influencia en la vida futura de las personas, es por ello que a través de esta consultoría se pretende proporcionar un servicio de orientación por medio del cual las personas vayan descubriendo y construyendo su vocación a través de entrevistas, tests psicométricos, difusión de información acerca de carreras, universidades, campo de acción laboral, visita a universidades, plática con egresados y expertos en la materia.

Asimismo, se busca incidir positivamente en la sociedad, por medio de la formación sólida de profesionales comprometidos con su vocación y con la sociedad, satisfechos con su desarrollo académico y profesional a través del cual sean capaces de potenciar sus cualidades, superar sus limitaciones e irradiarlo en la sociedad.

## FUENTES DE CONSULTA

1. Aguirre Baztán, A. (1994). *Psicología de la adolescencia Marcombo. Ilustrada*, 352.
2. Betz, N. & Hackett, G. (1995). "The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men". *Journal of Counseling Psychology*, 28(4), 399-410.
3. Canto, J. (2000). "Certeza en la elección de Carrera y preferencia vocacional". *Educación y Ciencia Nueva Época*, 7(21), 43-27.
4. Creed, P. A., & Patton, W. (2003). "Differences in career attitude and career knowlegde for high school students with and without paid work experience". *International Jordan for Educational and Vocational Guidance*, 3, 21-33.
5. Cupani, M., & Pérez, E.R., (2006). "Metas de elección de carrera: contribución de los intereses vocacionales, la autoeficacia y los rasgos de personalidad". *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 23(1), 81-100. [consultado el 28 de marzo de 2015] <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18023105>.
6. Fernández, J. (1993). "Orientación profesional y currículum de secundaria: la educación socio-laboral y profesional de los jóvenes", *España: Aljibe*.
7. Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2012). "Evaluation of an Intervention to Foster Time Perspective and Career Decidedness in a Group of Italian Adolescents." *Career Development Quarterly*, 60(1), 82-96. [consultado el 28 de marzo de 2015] <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=dba4946c-a2ae-4ac3-915a-4ad0c6253fb5%40sessionmgr10&hid=12>
8. Gamboa, J. & Marín, R. (2009). "Género y carrera: el gusto por el área académica como elemento en la elección de una licenciatura". *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(1). [consultado el 30 de marzo de 2015] <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15511137008>
9. González, L. (2002). "El desempeño académico universitario: variables psicológicas", *México: Editorial UniSon*.

10. Hamamer, Z., & Hamurlu, M.K. (2005). "Relationship between level of knowledge and attitudes of parents about helping their children for career development and career indecisión of their children". *Inönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6, 55-69.
11. Lackland, A. C. & De Lisi, R. (2001). "Students' choices of college majors that are gender tradional and no traditional", *Jornal of College Student Development*, 42, 39-48
12. Lujambio Irazaba, Alonso (2011). "Lineamientos para la formación y atención de los adolescentes 2011. Guía para el maestro. Tutorías". *Secretaría de Educación Pública*. 165. [consultado el 2 de abril de 2015] [http://www.curriculobasica.sep.gob.mx/pdf/secundaria/tutoria/sec\\_tutoria2011.pdf](http://www.curriculobasica.sep.gob.mx/pdf/secundaria/tutoria/sec_tutoria2011.pdf)
13. Martín Moreno, María José (1996). "Sistema experto de Orientación Vocacional Profesional". Tesis doctoral. *Psicología Evolutiva y de la Educación*. Madrid. 209. [consultado el 2 de abril de 2015] <http://biblioteca.ucm.es/tesis/19972000/S/4/S4016401.pdf>
14. Martínez, M. (1996). "Comportamiento humano: nuevos métodos de investigación", *México: Trillas*.
15. Moreno, Tania M. (2009). El 30% de mexicanos equivoca su carrera. *CNN Expansión 22 de julio*. México. [consultado el 2 de abril de 2015] <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2009/07/21/el-30-de-mexicanos-equivoca-su-carrera>
16. Moreno, Tania M. (2009). El 63% no trabaja de lo que estudió. *CNN Expansión. 17 de julio México*. [consultado el 2 de abril de 2015] <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2009/07/16/el-63-no-trabaja-en-lo-que-estudio>
17. Peetsma, T. T. D., Hascher, T., van der Veen, I., & Roede E. (2005). "Relation between adolescents' self-evalutaions, time perspectives, motivation for school and their achievement in different countries and at different ages". *European Journal of Psychology of Education*, 20, 209-225.

18. Rodríguez, J. (2002). "Buscando un destino: la elección de Carrera profesional. Situación y perspectivas". *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 7, 215-220.
19. Rojas, Héctor (2014). Indispensable reforzar orientación vocacional en Educación Media Superior. *Educación Futura*. 14 de febrero. [consultado el 2 de abril de 2015] <http://www.educacionfutura.org/indispensable-reforzar-orientacion-vocacional-en-educacion-media-superior/>
20. Subsecretaría de Educación Básica. "Tutoría". *Secretaría de Educación Pública*. [consultado el 2 de abril de 2015] <http://www.curriculobasica.sep.gob.mx/index.php/sec-tuto-gral>
21. Turner, S. E. & Bowen, W. G. (1999). "Choice of major: The changing (unchanging) gender gap". *Industrial & Labor Relations Review*, 52, 289-313.
22. Universidad de las Américas Puebla (2011). En México 7 de cada 10 jóvenes tienen dudas para elegir carrera. *UDLAP*. 18 de Mayo. [consultado el 2 de abril de 2015] <http://blog.udlap.mx/blog/2011/05/enmexico7decada10jovenestienendudasparaelegircarrera-academicoudlap/>