

Capítulo 16

Métodos y estrategias para la orientación profesional

Guillermo Marcelo Pillajo Salcedo
Universidad Politécnica Salesiana, Carrera de Psicología
gpillajo@ups.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-9018-0409>

Introducción

En el presente trabajo se realiza una revisión y síntesis de los principales métodos y estrategias aplicados a la orientación profesional, especialmente en estudiantes universitarios. Sin embargo, con el fin de proporcionar otros puntos de referencia sobre este tema, sumamente relevante para estudiantes, docentes, orientadores y gestores educativos, se abordan otros aspectos como el concepto, objetivos y alcance de la orientación profesional, estrategias para una implementación efectiva, y los desafíos y tendencias futuras. Unos aspectos que deben ser tratados en conjunto ya que permiten obtener una visión integral de los resultados, problemas y potencialidades de una acertada orientación profesional. Su correcta aplicación contribuye, además, como un factor predictor de la culminación de un ciclo de estudios y de la búsqueda del ejercicio de la profesión adquirida. Como se puede deducir de lo indicado, se trata de un proceso de construcción del proyecto de vida profesional, donde se debe facilitar al estudiante la posibilidad de identificar los desafíos actuales y proponer soluciones innovadoras.

Sin duda alguna, el ciclo de estudios de una carrera universitaria elegida es el resultado de una decisión trascendental, que influye de manera significativa en el desarrollo personal y profesional de los individuos. La orientación profesional:

Se consideró por mucho tiempo como una actividad que se programaba para el período de la vida correspondiente a la elección de la profesión. Hoy se considera que la orientación profesional es un proceso permanente y que tiene lugar tanto en niños, adolescentes, jóvenes y también adultos. (Carpio Camacho y Guerra Rubio, 2007, p. 14)

En este contexto, la orientación profesional se erige como un proceso fundamental que acompaña a los estudiantes en la exploración de sus intereses, aptitudes y valores, facilitando una toma de decisiones informada y consciente.

Según indican Porras Enríquez *et al.* (2022), a partir de 1906 inician los primeros enfoques por lograr una adecuada orientación profesional. En este esfuerzo sobresalen países como Estados Unidos —con Pearson, padre de la orientación vocacional—, España, Rusia, Australia, Francia. Todos ellos se interesan por ofertar un servicio de orientación profesional a la población para la inserción de los mismos en la sociedad.

En referencia a este importante tema en Latinoamérica, González Bello (2008) indica que “la Orientación Profesional y los profesionales de la Orientación en América Latina han tenido una trayectoria, aunque corta, bastante significativa y trascendente en el desarrollo de nuestros pueblos” (p. 1), considerando que en 1931 se creó el Servicio Estatal de Orientación Profesional en Sao Paulo y en 1947 se fundó en Río de Janeiro el Instituto Nacional de Selección y Orientación Profesional. Países como Venezuela, México y Cuba han aportado valiosos estudios y conclusiones acerca de la orientación profesional y su impacto en la sociedad (Ruales Jiménez y Matos Columbié, 2024).

En el Ecuador, la orientación profesional y vocacional ha sido estudiada por varios autores, pero el organismo estatal que ha sentado bases sólidas al amparo de la ley, promulgada a este respecto desde 1967 a 2017, es el Ministerio de Educación (2015), que en el “Manual de orientación vocacional y profesional para los departamentos de consejería” deja claro:

La orientación vocacional y profesional (OVP) es un proceso dinámico, continuo y progresivo, que se lleva a cabo durante todas las etapas de formación del estudiantado. La OVP está armada con base en dos componentes: lo vocacional y lo profesional. El proyecto de vida es una construcción personal que tiene en cuenta las decisiones vocacionales y profesionales que tome una o un estudiante. (p. 7)

En la actualidad, considerando el contexto caracterizado por la globalización, la transformación digital y la rápida evolución del mercado laboral, así como por las demandas de profesionales flexibles, adaptables y con habilidades transversales, la orientación profesional se vuelve una herramienta indispensable para preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos de un mundo laboral cada vez más competitivo y cambiante. Sin embargo, de la clara relevancia que posee la orientación profesional en la educación superior, enfrenta diversos desafíos, entre los que podemos indicar:

- *Falta de recursos.* Muchas instituciones educativas carecen de los recursos necesarios para implementar programas integrales de orientación profesional, que sin duda alguna facilitarían posteriormente el accionar en este sentido.

- *Desconocimiento sobre el mundo laboral.* Los estudiantes suelen tener una visión limitada de las opciones profesionales y de las competencias demandadas por el mercado laboral. Es importante disponer de estudios y datos actualizados de las tendencias y demandas empresariales, así como del apareamiento de nuevas tecnologías y de los aspectos culturales de una sociedad, a fin de que los estudiantes puedan preparar su adecuada adaptación a estos espacios de trabajo, sin que esto implique una pérdida de identidad.
- *Ausencia de alineación entre las universidades y el sector productivo.* Es innegable que existe una brecha entre los programas académicos que ofertan las instituciones de educación superior y la identificación de las necesidades reales de las empresas, en materia de conocimientos y habilidades, que exigen sus respectivos giros de negocios, siendo este aspecto fundamental para poder direccionar el perfil profesional con el que deben egresar los nuevos profesionales.
- *Cambios constantes en el mercado laboral.* La rápida evolución del mercado laboral a causa de situaciones económicas y políticas, así como de tecnologías emergentes, que cambian el horizonte profesional sustancialmente. El desarrollo de la inteligencia artificial y la automatización de procesos productivos, dificulta la planificación y la adaptación a largo plazo de programas de orientación profesional. Ante lo indicado es menester agenciar acciones para abordar estas problemáticas, estas alternativas podrían considerar los siguientes aspectos.
- *Necesidad de integrar la orientación profesional en el currículo.* Considerando que la orientación profesional es de extrema relevancia no solo para asegurar una adecuada elección de una carrera profesional y consecuentemente para motivar en los estudiantes la culminación de sus estudios, así como para desarrollar una adecuada adaptación e inserción en el ámbito laboral, podrían incorporarse actividades de orientación en todas las etapas de la formación universitaria, fomentando la reflexión sobre el proyecto de vida profesional.
- *Fortalecimiento de las redes de colaboración.* Establecer alianzas entre universidades, empresas y organizaciones profesionales, mediante la implementación de herramientas tecnológicas para facilitar la transición de los estudiantes de la vida académico al mundo laboral.
- *Desarrollo de herramientas tecnológicas.* Emplear plataformas digitales y herramientas interactivas para brindar información actualizada sobre el mercado laboral, ofertas laborales, requisitos a cumplir, y otros datos que facilitar el proceso de orientación.
- *Desarrollo de competencias transversales.* Promover habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, creatividad, pensamiento analítico, etc., fundamentales para el éxito profesional.

En consideración de lo expuesto y como resultado de esta reflexión, vamos a revisar aspectos conceptuales y de análisis sobre los métodos y estrategias para la orientación profesional.

Concepto, objetivos y alcance de la orientación profesional

Según menciona Medina (2004), la orientación profesional es un proceso sistémico, por lo que su alcance es amplio en la vida académica de las personas, implica mucho más que una sencilla elección de una carrera universitaria, involucra efectuar el acompañamiento a los estudiantes en el diseño y estructuración de su proyecto de vida personal y profesional acorde a sus intereses, valores personales y metas. Santana y Vigueras (2019) definen a la orientación profesional como “un proceso también psicopedagógico que permite consolidar la elección de una carrera profesional en función del perfil de desarrollo vocacional y de la construcción de tareas específicas” (p. 12) y para validarlos es necesario la aplicación de test especializados en aptitudes.

Así, según Andrade Mejía *et al.* (2018), el proceso de orientación vocacional debe “incluir un diagnóstico previo de las motivaciones que llevaron al estudiante a seleccionar en primera instancia, una especialidad de bachillerato sobre las otras” (p. 385). Dichas motivaciones, sin duda, son componentes que inicialmente estructuran los perfiles de ingreso a la universidad, y a su vez, deben ser compatibles con el perfil de intereses vocacionales de la persona para elegir una carrera profesional. Sin embargo, precisamente en esta etapa es donde se carece de orientación y los estudiantes pueden elegir un programa académico universitario sin poseer todos los elementos de juicio necesario.

En resumen, la orientación profesional es un proceso educativo diseñado para ayudar a las personas a tomar decisiones informadas sobre su futuro laboral. Esto implica reconocer que la capacidad de elegir una carrera no es algo innato, sino que se desarrolla a través de la educación y el apoyo de la familia, la escuela y la comunidad. Para que este proceso sea efectivo, los orientadores deben tener una formación especializada en psicología y pedagogía, que les permita crear situaciones de aprendizaje que fomenten el desarrollo de la autonomía profesional (González Maura, 1999 citado en Carpio Camacho y Guerra Rubio, 2007).

En este contexto, los principales objetivos del proceso de orientación profesional son:

- *Fomentar el autoconocimiento.* Ayudando a los estudiantes a identificar sus fortalezas, debilidades, intereses, valores y habilidades, mediante la aplicación de herramientas como el FODA y autodiagnóstico personal, así como con el

desarrollo de principios, funciones y estrategias para proyectar una acción orientadora adecuada, “Todos esos elementos mencionados, son claves para llevar un proceso de transición del Bachillerato a la Universidad, más eficiente en el estudiante y direccionarlo a una elección más responsable y sólida” (Remón *et al.*, 2024, p. 2).

- *Proporcionar información sobre el mundo laboral.* Ofrecer información actualizada sobre las diferentes opciones profesionales, las competencias demandadas y las tendencias del mercado laboral local y foráneo.
- *Desarrollar habilidades para la toma de decisiones.* Fortalecer en los estudiantes la capacidad de análisis y toma de decisiones basadas en datos y apreciaciones objetivas del ecosistema laboral en el que se encuentran inmersos.
- *Facilitar el salto hacia el mundo laboral.* Mediante el acompañamiento de los estudiantes en la búsqueda de empleo, forma de presentación, preparación de hoja de vida, entrevistas de trabajo y particularmente en la adaptación al entorno laboral, cada vez más cambiante.

Además de lo acotado, dentro del alcance de la orientación profesional se debe considerar que existen dos tipos de orientación: una dirigida a las personas o individual —que persigue ubicar a los sujetos en las actividades profesionales que cuadren con sus inclinaciones, intereses y metas— y otra dirigida a las comunidades o colectiva —que se direcciona a conseguir que una población trabajadora de una zona geográfica en específico, se encasille dentro de la matriz productiva que se encuentre vigente— (Mira y López, 1965). Esto quiere decir que se trata de distribuir adecuadamente a las personas en los diversos nichos de oportunidades de trabajo presentes, a fin de que no falte ni abunde la mano de obra frente a una oferta laboral.

Para que la orientación colectiva tenga un buen resultado, es necesario que se dispongan de los datos del estado del mercado laboral, como ya se dijo, pues esto tiene como finalidad disponer de un número equitativo de profesionales para que a futuro no exista el malestar social derivado de las luchas competitivas y la desocupación forzada.

Por otro lado y como factor trascendente en el alcance, se debe tomar en cuenta que las actividades de orientación profesional son consideradas como un factor de calidad por los estudiantes al momento de evaluar a los centros de educación superior que los formaron. Esta opinión se debe a que instituciones formadoras calificadas deben dedicar parte de sus esfuerzos a la orientación profesional de sus estudiantes. Sin embargo, parece no existir una política universitaria a este respecto, a pesar que “la orientación en la universidad es considerada como un factor imprescindible para la mejora de la calidad de la enseñanza” (González López y Martín Izard, 2004, p. 300).

A este respecto, en el estudio realizado por González López y Martín Izard (2004) en la universidad de Salamanca, se demostró la importancia que dan los estudiantes a este aspecto, así como la falta de indicadores para la valoración de la calidad de ese centro de educación superior.

En resumen, partiendo de la definición sistémica de la orientación profesional y expuestos sus objetivos es fácil concluir que las universidades a fin de garantizar de alguna manera la correcta inserción laboral de sus graduados están en la necesidad de implementar programas de orientación los mismos que elevaran la calidad de los centros de estudios, considerando además que:

La organización de programas para recibir a los estudiantes de nuevo ingreso en las universidades, detectar sus dificultades y ayudarlos en la inserción al centro, no es una experiencia extendida en el mundo. Estas instituciones se han dedicado más a garantizar una acertada selección vocacional a través de diferentes vías, como los llamados servicios de carrera, muy difundidos en Europa actualmente. Ideas semejantes se aplican en escuelas de América Latina como México, Bolivia y Argentina; por ejemplo, el llamado Ciclo Básico Común de la Universidad de Buenos Aires o las experiencias preparatorias de las universidades bolivianas. (Porrás Enríquez *et al.*, 2022, p. 72)

Métodos y técnicas de orientación profesional

En este apartado se abordan los métodos y técnicas que nos ayudan a cumplir varios de los objetivos de la orientación profesional. Su aplicación es recomendable dentro de los procesos de orientación profesional que se implementan a lo largo de la vida de los estudiantes, ya que las mismas pueden adaptarse y responder adecuadamente a las necesidades del marco escolar, juventud no escolarizada o en situaciones de riesgo, estudiantes universitarios, empelados de los servicios públicos de información, centros de formación profesional, consultorías de formación, agrupaciones empresariales, editoriales, medios de comunicación, etc. Esto demuestra la importancia de dominar las técnicas y recursos que estén en concordancia a los objetivos de adscripción que los orientadores quieran lograr, en relación con los intereses y habilidades que permiten la profesionalización de la persona, comprendida como la transformación de un oficio u ocupación por algo que exija competencia laboral y contenidos formales, es decir, perfeccionar la forma de realizar una tarea concreta (Rodríguez, 2009).

Los modelos, métodos y técnicas de orientación profesional se dividen en dos grupos: aquellos dirigidos a la intervención y los dirigidos al diagnóstico.

Modelos y técnicas de la intervención orientadora

1. *Modelo DOTS de Law y Watts*. Dentro de los recursos de la intervención orientadora, este modelo obliga a la persona a enfocarse dentro de una secuencia de preguntas y al orientador a tomar parte en las respuestas, Watts definía esta secuencia en cuatro fases bien delimitadas que implican responder a los siguientes cuestionamientos:

- ¿Quién soy?, ¿Dónde estoy?, ¿Qué haré?, ¿Cómo lo haré?, lo práctico de la secuencia de preguntas asegura su implantación en cualquier edad y ámbito, siendo el orientador quien seleccionará las técnicas y escogerá los recursos idóneos para su aplicación. A continuación, una rápida descripción del alcance de cada uno de los cuestionamientos expuestos.
- ¿Quién soy? Incita a buscar respuestas sobre qué clase de persona quiere llegar a ser y de los atributos que posee para enfrentar los retos de la vida laboral y personal.
- ¿Dónde estoy? Le hará reflexionar sobre las características del mundo en que vive, las alternativas profesionales y laborales que le ofrece la sociedad y cuáles son las demandas y requisitos que exigen las ocupaciones de ese ecosistema.
- ¿Qué haré? Se centrará en las acciones que ejecutará, exige que las personas aprendan a decidir, conscientes de tomar decisiones en situaciones complejas bajo un orden y planificación.
- ¿Cómo lo haré? Obliga a la persona a enfrentarse a retos y definir estrategias, a pensar como transitar de una situación a otra, como resolver obstáculos sociales y empresariales que se enfrentara en momentos críticos de la vida de los sujetos (Sobrado y Nogueira, 2009)

En efecto, según Rodríguez (2009), la técnica indicada anteriormente es muy práctica y sencilla de aplicar, y se puede trabajar de manera individual o colectiva, mediante simulaciones laborales, en actividades lúdicas o gamificadas, así como insertando el tema en los contenidos curriculares de los centros educativos.

2. *Técnica de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)*. Una técnica a aplicar dentro de intervención orientadora es la “orientación profesional en línea”, que deberá basarse en una estructura tutorial sólida, muy bien preparada y desarrollada, creando espacios virtuales en donde el usuario mantenga la confianza, desarrolle su autoestima y potencie su capacidad auto instructiva y auto orientadora a través del estudio autónomo, organizado y provechoso, para su efectividad debe tomarse en cuenta el cumplimiento de los siguientes aspectos:

- *Informar*. Aspecto que se centra en proporciona información pronta y precisa sobre los temas que interesan a los estudiantes.

- *Motivar*. Estimula a mantener su esfuerzo, personalizando los contactos y evitando el aislamiento, impulsando los procesos de aprendizaje cooperativo.
- *Asesorar*. Resolviendo sus dudas y obstáculos, sustentando las intervenciones en datos actualizados de las tendencias del mercado laboral y las exigencias en los perfiles profesionales.
- *Orientar*. El objetivo es la toma de decisiones no solo en lo actitudinal sino en su desarrollo profesional.

Esta técnica, unificada con el modelo de Watts, deberá ayudar a las personas a reconocer sus necesidades, explorar todas las alternativas ocupacionales, ser conscientes de las oportunidades que le ofrece la sociedad laboral y contrastar y evaluar sus necesidades frente a las alternativas que le presentan las diversas ofertas laborales. Todo ello le hará desarrollar una habilidad esencial como es la toma de decisiones informadas (Sobrado y Nogueira, 2009).

Modelos y técnicas para el diagnóstico

El diagnóstico engloba un conjunto de tareas diversas, comprendiendo que el desarrollo profesional humano es un ámbito complejo con muchas dimensiones y matices que inciden y toman diferentes formas en cada persona y no deben desligarse de otras facetas del desarrollo vital. Su objetivo es el conocimiento como punto de partida para la transformación, recordando que “ingresar a la universidad puede ser visto por los estudiantes y sus personas cercanas como una gran oportunidad que el futuro puede traer beneficios profesionales y laborales” (Pérez Pulido y Gómez López, 2021, p. 12). El diagnóstico ayuda a tomar decisiones sobre la intervención orientadora. Aquí el orientador se limita a facilitar al estudiante la información y a ayudarlo en su proceso de reflexión, proporcionando estrategias de autoconocimiento, gestionando esta oportunidad para su futura relación con el mundo empresarial. Por ello se trata de un proceso de exploración que conduce a la elaboración de un proyecto de vida, porque cumple con la función de motivar, clarificar, proponer soluciones y proporcionar procedimientos mediante la aplicación de instrumentos estandarizados y no estandarizados (Padilla, 2009).

1. *Instrumentos estandarizados*. En esta categoría podemos encontrar cuestionarios y test, entre otros tipos de herramientas de evaluación que cumplen con los criterios de estandarización. Entre los principales formatos de cuestionarios tenemos los siguientes:

- *Inventarios de intereses*. Cuyo propósito es identificar y medir los patrones de intereses de una persona en diversas áreas (ocupacionales, actividades, temas).

- *Instrumentos para la evaluación del desarrollo vocacional y profesional.* Evaluar la etapa en la que se encuentra una persona en su proceso de desarrollo vocacional y profesional, identificando posibles dificultades o áreas que necesitan atención.
- *Pruebas para la evaluación de la toma de decisiones.* Analizar el estilo y las habilidades de una persona para tomar decisiones relacionadas con su carrera y futuro profesional.
- *Instrumentos para la evaluación de los valores personales y laborales.* Identificar y priorizar los valores que son importantes para una persona en su vida y, específicamente, en su entorno laboral.
- *Pruebas para la evaluación de ambientes, situaciones y problemas personales y profesionales.* Evaluar cómo percibe una persona diferentes ambientes laborales o situaciones profesionales, y cómo tiende a reaccionar o resolver problemas en estos contextos.
- *Instrumentos para la evaluación de competencias profesionales.* Identificar y medir las habilidades, conocimientos y actitudes que una persona posee y que son relevantes para el desempeño en diferentes profesiones o roles laborales.
- *Instrumentos complementarios al proceso de orientación profesional.* Proporcionar información adicional y relevante para el proceso de orientación, que puede no estar directamente relacionada con los intereses, habilidades o valores, pero que influye en las decisiones de carrera.
- *Test proyectivos.* Permite obtener la proyección de personalidad.
- *Test sensoriales y motores.* Miden la inteligencia por facultades sensoriales.
- *Escalas de inteligencia.* Permiten conocer la edad mental, la inteligencia y las aptitudes, por ejemplo: Test de Factor G de Catell y Escalas de Matrices Progresivas Raven. Test de aptitudes Diferenciales DAT, de Aptitudes Mentales Primarias PMA. Test de Aptitudes Básicas para la Informática (ABI), Batería para la Actividad Comercial (BAC), Batería de Conductores (BC), Batería de Operarios (BO), Batería de Subalternos (BS), Batería de Tareas Administrativas (BTA), Baterías de Test de Oficios.
- *Test colectivos.* Como su nombre lo indica son los instrumentos que se aplican a grupos de personas con el fin de medir algún factor común en esa población.
- *Test de personalidad.* Este tipo de instrumento mediante el análisis de datos personales genera un diagnóstica de personalidad (Ojer, 1965).

2. *Instrumentos no estandarizados.* Los instrumentos no estandarizados responden a técnicas menos rigurosas que los test, sin embargo, son sumamente útiles para la recolección de información. Entre los principales instrumentos no estandarizados tenemos los siguientes:

- *Técnica de rejilla de constructos personales (rejillas vocacionales)*. Permite que el propio sujeto genere su propia matriz de información, considerando los factores que para un sujeto son significativos para otro no tienen que serlo, a través de esta técnica se solicita que evoque un conjunto de profesiones y de valores asociadas al trabajo.
- *La historia de vida*. Comprender características en su historia personal y proyecto de vida, identificar y dar valor a los saberes que se han desarrollado por sus experiencias previas
- *El portafolios*. Es una carpeta en la que se recopila diversos documentos, una estrategia dinámica y versátil que proporciona la oportunidad de descubrir si la persona ha desarrollado o no las habilidades y competencias necesarias para tener éxito en el ámbito laboral o ha accedido a un determinado programa educativo, es decir que en un portafolios se recopila documentos que previamente se definieron y planificaron.
- *Entrevista*. Su propósito es mantener una interacción dinámica a través del lenguaje, intercambiando información para poder descubrir aptitudes, características o problemas individuales. Existen varias clases de entrevistas: por el número de sujetos: individual o colectiva; por la actitud del psicólogo: directiva o no directiva; por la forma: sistematizada o espontánea; por el valor predictivo: estandarizada o incontrolada; por la cantidad de veces que se aplica: simple o compuesta.

Se destaca que el uso conjunto de pruebas estandarizadas y estrategias abiertas cualitativas es necesario por su carácter complementario, ya que cada una aporta beneficios singulares y evalúa aspectos diversos del desarrollo profesional y vital. Además, se resalta la flexibilidad que tiene el profesional para emplear estas herramientas y el papel activo que otorgan al sujeto, observándose así su vinculación con la intervención orientadora. Sin embargo, el diagnóstico en orientación profesional no solo constata rasgos del individuo, sino que su eje vertebral es la resolución de conflictos en las transiciones vitales. Así, su objetivo final es fortalecer y potenciar a las personas mediante estrategias y competencias, para que logren enfrentar con éxito nuevos retos (Padilla, 2009).

Para finalizar el tratamiento de este subtema es importante señalar que la elección entre un instrumento estandarizado y no estandarizado dependerá del propósito de la evaluación, los recursos disponibles y la importancia de la objetividad y la comparabilidad de los resultados que se obtendrán.

Estrategias para una implementación efectiva de la orientación profesional

Luego de la aplicación de técnicas y métodos para realizar diagnósticos o intervención orientativa, es necesario abordar la implementación de estrategias dirigidas a facilitar la adecuada orientación profesional. Es imprescindible mantener una visión integral del problema, considerando las limitaciones que han sido manifestadas en el primer apartado, por lo que ahora se presentan varias estrategias, algunas de fondo, que se podrían aplicar para que el proceso de orientación profesional cumpla con los objetivos propios.

1. *Integración en el plan de estudios.* Incorporar actividades de orientación en todas las asignaturas y niveles educativos, pues tal como se señala en el Instructivo de Construcción de Proyecto de Vida (Ministerio de Educación, 2015), un aspecto técnico de la orientación “es desarrollar conductas profesionales que les prepare para la vida adulta, mediante una intervención continuada y técnica basada en los principios de prevención, desarrollo e intervención social con la implicación de los agentes educativos y socio profesionales” (p. 11). Sin duda alguna esta estrategia es estructural, lo que implica que la intervención de muchos actores, lo que toma tiempo y esfuerzo en tratar su implementación en los sistemas de educación secundaria y superior. Por lo que se podría optar por acciones de formación continua, para tratar la temática de manera oportuna y con la profundidad adecuada.

2. *Formación de orientadores.* Capacitar al personal docente y a los orientadores en las últimas tendencias y metodologías de orientación, a través de programas destinados a estimular el desarrollo de habilidades y adquisición de conocimientos, que les ayudarán a realizar orientaciones profesionales efectivas. Si bien en ciertos casos es necesario ser titulado en una especialidad afín —generalmente suele ser educación o psicología— en otros casos es una cuestión de vocación y compromiso, para que los estudiantes reciban el apoyo necesario en su proceso de orientación. Se debe entender que “los profesionales competentes saben que ciertos conocimientos, habilidades y cualidades personales son para hacer bien su trabajo” (Sobrado y Nogueira, 2009, p. 346). En este contexto, debemos priorizar también a las personas con habilidades especiales, por lo que los planes de desarrollo deberán basarse en competencias que además aborde aspectos inclusivos de orientación profesional.

3. *Creación de una cultura de orientación.* Fomentar una cultura institucional que valore la orientación profesional y la toma de decisiones informadas y conoedores. Esto es un proceso continuo que inicia en los centros educativos, continúa en el periodo de transición hacia la vida adulta profesional y finalmente pasa a ser permanente

durante la carrera profesional de la persona. Por ello, este proceso de orientación debe estar inmerso en una cultura social:

En virtud del enfoque histórico cultural, podemos entender cómo el sujeto llega a niveles superiores de autonomía funcional, es decir, a la autodeterminación, solo si el medio social crea las condiciones y situaciones que propicien la estimulación de una actuación independiente y autónoma, toda vez que esta se forma en la actividad. (González, 2003, p. 53)

4. *Evaluación y seguimiento.* Como un punto importante se debe señalar la importancia de implementar sistemas de evaluación para medir la efectividad de los programas de orientación, para realizar los ajustes cuando sea necesario. Se podría implementar también el seguimiento del nivel de desarrollo de habilidades mediante entrevistas, dinámica de grupos, evaluaciones, análisis de tareas y trabajo en equipo (Sobrado y Nogueira, 2009).

La integración de las estrategias expuestas en este apartado ratifica que un adecuado sistema de orientación vocacional y profesional incide positivamente en la toma de decisiones para la autodeterminación responsable de los sujetos sobre su carrera profesional. Como expresión de la interacción e integración de los procesos socioculturales, educativos, psicopedagógicos orientativos, formativos y tecnológicos, este debería ser un proceso continuo de ayuda, asesoría y acercamiento al sujeto, ya que:

La orientación profesional debe ser concebida como un proceso que se aplica a lo largo de la vida de la persona, comienza de las primeras edades y no culmina con el egreso del estudiante de un centro profesional, contrariamente se extiende hasta los primeros años de su vida profesional. (González, 2003, p. 55)

Este aspecto fortalece el desarrollo de las potencialidades cognitivas y motivacionales que le posibilitan al joven elegir o reforzar conscientemente el ejercicio de una profesión y comprometerse con la calidad de su formación. Aquí participan todos los agentes educativos en las acciones de orientación (docentes, psicólogos escolares, pedagogos, padres de familia, representantes de la comunidad), porque es un proceso con el individuo perteneciente a un grupo (escolar, institucional, comunitario) y no con el individuo aislado (atendido en un consultorio); además, ocurre a través de un proceso preventivo y no terapéutico (Santana y Viguera, 2019).

Desafíos y tendencias futuras de la orientación profesional

Las instituciones de educación superior, así como las unidades educativas secundarias, deben contar con estrategias educacionales que le ofrezcan al estudiante la oportunidad de asumir la responsabilidad de tomar conciencia sobre la carrera profesional

a elegir, según sus características, tendencias, habilidades e intereses propios, para que no desvíen su enfoque a soluciones pasajeras o prácticas casuales que perjudicarían su futuro profesional. Es evidente que el ingreso a la universidad para estudiar una carrera constituye un proceso sumamente complejo para los estudiantes. A la luz de la teoría de la acción racional, exige que el futuro profesional en la transición a la educación superior, valore oportunidades y limitaciones a partir de sus particularidades en las esferas personal, familiar, académica y social. Esto puede ocasionar que tomen diversas trayectorias y que, a partir de los consejos de sus familiares, de sus propias creencias respecto al costo académico, riesgo de rechazo y retorno económico de las carreras e instituciones, tomen una decisión poco acertada (Piñero, 2015).

La orientación profesional, entonces, enfrenta nuevos desafíos en un mundo laboral cada vez más dinámico y complejo. Si bien el ser humano desempeña otros roles, además del trabajador, se da relevancia al trabajo por ser un elemento muy importante en la vida, ya que contribuye en gran medida a darle sentido y significado a su existencia. Las implicaciones en la calidad de vida como: desempleo, subempleo, la telemática, avances tecnológicos, etc., inciden en la planificación de la orientación profesional futura, que en definitiva se concibe como “un proceso de ayuda e influencias pedagógicas, dirigido a ofrecer a los adolescentes y jóvenes una información general y especializada sobre las diferentes profesiones, vinculando las necesidades sociales con los intereses vocacionales de los sujetos” (Remón *et al.*, 2024, p. 1). Entre las tendencias futuras se destacan:

1. *Personalización de la orientación.* Con el fin de enfrentar los desafíos que se plantean en la actualidad, deben adaptarse los programas de orientación a las necesidades individuales de cada estudiante. El trabajo y la productividad en un mercado laboral competitivo y cambiante genera la necesidad de analizar los entornos con una perspectiva de ecología y calidad de vida, centrada en cada individuo, promoviendo la tomando conciencia y responsabilidad en las decisiones adquiridas por las personas.

El nuevo enfoque de la orientación exige de los orientadores planteamientos integradores que promuevan entre el alumnado la búsqueda de la realización personal, el ejercicio de la ciudadanía activa, la incorporación a la vida adulta y la capacitación para un aprendizaje permanente a lo largo de la vida. (Manzanares y Sanz, 2012, p. 155)

2. *Orientación a lo largo de toda la vida.* Como se ha puesto de manifiesto en estas páginas, la orientación se enfrenta al reto de responder a un planteamiento global: la necesidad de ejecutar acciones de orientación a lo largo de la vida de las personas para su adecuada orientación profesional. La intervención esperada se dirige a todo el alumnado, facilitando a cada uno la adquisición de las competencias que le permitan llegar lo más lejos posible en su formación integral y a desenvolverse como futuro

profesional y ciudadano. Condición esta que le obligará a formarse permanentemente, a tomar decisiones previstas o imprevistas sobre su situación profesional y vital, y a integrar el cambio como una característica propia de su época (Manzanares y Sanz, 2012). En este sentido, la tarea complementaria y constante del orientador consistirá en evaluar cualitativamente la percepción que los estudiantes tienen de las personas con las que se han relacionado, la influencia positiva o negativa (estereotipos, falsas creencias) que han ejercido, cómo dicha influencia encaja en el contexto cultural del individuo y la consistencia entre sus valores y su identidad (Corominas Rovira, 2006) para el desarrollo de su profesión.

3. *Integración de la inteligencia artificial.* La utilización de herramientas tecnológicas permite personalizar la orientación y ofrecer recomendaciones más precisas, posibilitando un abanico de recursos para nuevas realidades comunicativas y educativas. Estas herramientas desempeñan un papel importante en nuestra sociedad y en el mundo de la orientación profesional. Existen herramientas de *software* por medio de videojuegos que cautivan la emoción, basadas en diferentes experiencias que surgen al ver cómo aplicaciones y herramientas de entrenamiento cognitivo generan un perfil de habilidades y capacidades en una persona. Con estos resultados puede generarse un informe sobre sus capacidades para brindar una adecuada orientación profesional. Otro sistema desarrollado define dos tipos de perfiles: para usuarios y para empresas. Los usuarios pueden presentar pruebas de orientación vocacional dentro del sistema, donde, basados en su personalidad y conocimientos, se les asignará un perfil profesional. Adicionalmente, el *software* tiene una sección donde los usuarios pueden postular su hoja de vida para aplicar a futuros trabajos. En la sección para empresas se podrá ingresar parámetros de búsqueda para encontrar perfiles profesionales a contratar de usuarios que estén previamente registrados dentro del sistema (Ortiz y García, 2022).

4. *Desarrollo de marca profesional.* Las tendencias más novedosas en los mercados laborales, se dirige a la construcción de marcas personales profesionales, únicas y específicas, a mediante las cuales se puede obtener valor agregado al perfil profesional de egreso, frente al mercado de trabajo (Climent y Navarro, 2016). Se trata de la nueva realidad socioeconómica, en la que la persona construye una identidad profesional que pueda ser “altamente atractiva” en el mercado laboral y que, sobre todo, sea única y por tanto destacable del resto de candidatos. La orientación profesional deberá exigir a los orientadores desarrollen competencia para este fin. Finalmente debemos recordar que una marca personal es una combinación de atributos, transmitidos a través de un nombre o de un símbolo que influencia el pensamiento de un público determinado y crea valor para su propietario (Pérez Ortega, 2008), es decir, incorporar el concepto de ser emprendedor “en relación con lo planteado, la orientación profesional en pro

de la construcción de un proyecto de vida profesional emprendedor, se devela como contenido esencial de la formación del estudiante universitario” (Garbizo Flores *et al.*, 2024, p. 3).

A modo de conclusión

La orientación profesional es un proceso fundamental para el desarrollo de los estudiantes universitarios. A través de una adecuada implementación de métodos y estrategias, es posible ayudar a los estudiantes a tomar decisiones informadas sobre su futuro y a desarrollar las competencias necesarias para enfrentar los desafíos del mundo laboral actual. Todo el desarrollo científico y tecnológico puesto al servicio del bienestar del ser humano, debe ser del conocimiento inmediato de un orientador genuinamente interesado por hacer su trabajo lo más eficaz y eficiente posible.

En la actualidad, hay exigencias de buscar metodologías que permitan implementar técnicas de inteligencia artificial que contribuyan al sector educativo, especialmente a la gestión de la orientación profesional. Es imprescindible asumir los nuevos retos y tendencias del ecosistema laboral a fin de garantizar una adecuada inserción laboral, acción que recae directamente en el bienestar integral de los nuevos profesionales y eleva la calidad de las instituciones de educación superior.

Referencias bibliográficas

- Andrade Mejía, D., Valarezo Cueva, A. S., Torres Díaz, S. y Sizalima Cuenca, S. (2018). Orientación vocacional y elección de la carrera profesional en la Universidad Nacional de Loja. *Revista Uniandes Episteme*, 5(4), 372-387. <https://bit.ly/40dilPd>
- Carpio Camacho, A. y Guerra Rubio, L. M. (2007). La orientación profesional de los alumnos que ingresan a la educación superior. *Revista Brasileira de Orientación Profesional*, 8(2), 11-24. <https://bit.ly/44K9uWH>
- Climent, J. y Navarro, Y. (2016). Nuevos retos en la orientación profesional: de itinerarios personales de inserción a la construcción de marcas profesionales. *REOP*, 27(2), 126-133. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.27.num.2.2016.17148>
- Corominas Rovira, E. (2006). Nuevas perspectivas de la orientación profesional para responder a los cambios y necesidades de la sociedad de hoy. *Estudios sobre Educación*, 11, 91-110. <https://doi.org/10.15581/004.11.24328>
- Garbizo Flores, N., Ordaz Hernández, M. y Garbizo Flores, O. (2024). Estrategia educativa para potenciar el emprendimiento en estudiantes universitarios, desde la orientación profesional. *Revista Mendive*, 22(2). <https://bit.ly/4LYeQf>
- González Bello, J. (2008). La orientación profesional en América Latina: fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13). <https://bit.ly/4lo5HoP>

- González López, G. y Martín Izard, J. (2004). La orientación profesional en la universidad, un factor de calidad según los estudiantes. *REOP*, 15(2), 299-315. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.15.num.2.2004.11635>
- González, V. (2003). La orientación profesional desde la perspectiva histórico cultural del desarrollo humano. *Revista Cubana de Psicología*, 20(3), 260-267. <https://bit.ly/40diemL>
- Manzanares, A. y Sanz, C. (2012). Situación actual y desafíos de la orientación: repensando la orientación en el ámbito educativo. En A. Manzanares (ed.), *Temas educativos en el punto de mira* (pp. 119-155). WK Educación. <https://bit.ly/3TCxaqL>
- Medina, M. (2004). El enfoque sistémico constructivista: consideraciones sobre su aplicación en el contexto de la orientación profesional. *Universitas Psychologica*, 3(1), 99-107. <https://bit.ly/44qFO1P>
- Ministerio de Educación. (2015). *Manual de orientación vocacional y profesional para los departamentos de consejería*. <https://bit.ly/4lOkEjQ>
- Mira y López, E. (1965). *Manual de orientación profesional*. Kapelusz.
- Ojer, L. (1965). La entrevista, los test. En *Orientación profesional* (pp. 59-76). Kapelusz.
- Ortiz, J. D. y García, B. Y. (2022). *Aplicación Web integrada con inteligencia artificial para facilitar la selección de programas académicos de educación superior y la orientación profesional* [Tesis de pregrado, Tecnológico de Antioquia]. <https://bit.ly/40gdU6a>
- Padilla, M. (2009). El diagnóstico en orientación profesional: modalidades e instrumentos. En L. Sobrado y A. Cortés (coords.), *Orientación profesional: nuevos escenarios y perspectivas* (pp. 102-118). Biblioteca Nueva.
- Pérez Ortega, A. (2008). *Marca personal: cómo convertirse en la opción preferente*. ESIC.
- Pérez Pulido, I. y Gómez López, L. (2021). Estrategias para la elección de carrera y rutas de ingreso a la universidad. *Educación y Educadores*, 24(1), 9-29. <https://doi.org/10.5294/educ.2021.24.1.1>
- Piñero, M. (2015). Factores asociados a la selección de carrera: una aproximación desde la teoría de la acción racional. *CPU-e*, (20), 72-99. <https://bit.ly/3GlmPwv>
- Porras Enríquez, M. B., Mayorga Aldaz, E. C. y Morales Gómez de la Torre, M. (2022). La orientación vocacional y su influencia en las aspiraciones profesionales de los psicólogos en Ecuador. *Revista Conrado*, 18(98), 65-74. <https://bit.ly/4nFXDS9>
- Remón, D., Gómez, Y. y González, Y. (2024). La orientación profesional, una mirada desde el colegio de preparatoria de la Universidad Central Martha Abreu de Las Villas. *EduSol*, 25(1), 261-271. <https://bit.ly/40REXVx>
- Rodríguez, M. (2009). Técnicas y recursos de orientación profesional. En L. Sobrado y A. Cortés (coords.), *Orientación profesional: nuevos escenarios y perspectivas* (pp. 74-98). Biblioteca Nueva.
- Ruales Jiménez, Á. G. y Matos Columbié, Z. d. (2024). Orientación profesional vocacional integral en estudiantes de Naturopatía en los institutos superiores universitarios de Ecuador. *EduSol*, 24(86). <https://bit.ly/4nL3tl7>
- Santana, G. y Viguera, A. (2019). Hacia un sistema virtual de orientación vocacional. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(3). <https://bit.ly/4kAwTzK>
- Sobrado, L. y Nogueira, M. (2009). Rol y funciones de los servicios de orientación europea. En L. Sobrado y A. Cortés (coords.), *Orientación profesional: nuevos escenarios y perspectivas* (pp. 305-313). Biblioteca Nueva.