

The background features a complex, abstract geometric pattern. It consists of various overlapping shapes, including rectangles, triangles, and polygons, in two shades of green and one shade of yellow. The shapes are arranged in a way that creates a sense of depth and movement, with some elements appearing to be layered on top of others. The overall effect is modern and dynamic.

**Conceptos y
herramientas para
aportar a la orientación
vocacional ocupacional
de los jóvenes.**

Conceptos y herramientas para aportar a la orientación vocacional ocupacional de los jóvenes.

Lic. Aldo Mosca De Mori
Lic. Carina Santiviago

Colaboraron activamente en la producción de este material los docentes del equipo del Programa de Respaldo al Aprendizaje de la Comisión Sectorial de Enseñanza de la Universidad de la República:

Asist. Lic. Alejandra Arias.

Asist. Lic. Alejandro Bouzó.

Ay. Lic. Florencia Capurro.

Ay. Lic. Fabiana De León.

Ay. Lic. Vanessa Lujambio.

Ay. Lic. Sofía Ramos.

Ay. Lic. Virginia Rubio.

Ay. Lic. Gastón Méndez (Becario del Centro de Información de la Universidad de la República).

Desde el año 2006 el Instituto Nacional de la Juventud del Ministerio de Desarrollo Social y el Servicio de Orientación Vocacional Ocupacional de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, vienen realizando acciones en conjunto con los adolescentes y jóvenes de nuestro país, en el marco de un acuerdo entre ambas instituciones, con el objetivo de aportar a los procesos de elección vocacional ocupacional de los mismos.

En el año 2007 se integra un tercer actor, el Programa de Apoyo y Seguimiento a las Generaciones de Ingreso a la Universidad (actualmente Programa de Respaldo al Aprendizaje) de la Comisión Sectorial de Enseñanza, que fortalece aún más la alianza original, trabajando en pos de la educación - derecho humano inherente – como un eje vertebrador de proyectos sostenibles de nuestros jóvenes a lo largo de sus vidas.

En este marco, construimos este material que tiene por objetivo aportar algunas opciones para trabajar el amplio y complejo campo del Proyecto de vida y sus componentes vocacionales y ocupacionales. Su complejidad, se vincula con múltiples aspectos que hacen entre otros a los límites disciplinares, a la posición teórica desde donde se interviene y a los dispositivos adecuados para el logro de los objetivos.

En ese sentido, es importante tener claro que abordar la construcción de Proyectos de vida desde la orientación, no es patrimonio de una disciplina sino que es intrínsecamente interdisciplinar y multidisciplinar. Siguiendo a Bourdieu, la entendemos como un “campo”, definido como un conjunto de practicas específicas en el que actúan teorías, modos de comprender y hacer vinculados a áreas disciplinares diversas (psicología, pedagogía, sociología, etc). Cada mirada pondrá el énfasis en sus aspectos particulares sin desconocer y sustituir a otros, dándole sentido y valor en sí mismo, al tiempo que aportarán y enriquecerán a otros posibles encares.

Consideramos que las elecciones vocacionales es necesario ir construyéndolas con antelación al momento mismo de tener que decidir, sabemos que esto no ocurre. En la mayoría de los casos, los jóvenes se ven presionados por personas o instituciones y principalmente por nuestro sistema educativo, que los enfrenta al tiempo de elegir, sin reparar en si están o no preparados, ni si es su tiempo interno, lo cual genera situaciones de mucha ansiedad. Por eso se hace imprescindible sostener y acompañar el proceso de elección, aportando según el vínculo, la inscripción y el rol desde diversos ángulos, no para realizar elecciones “correctas”, sino para que sean tomadas con la mayor responsabilidad y autonomía posible.

Nuestro trabajo tanto en Montevideo como en el interior nos ha llevado a encontrarnos con muchos actores que desde diferentes roles y desempeños colaboran positivamente, en forma explícita o implícita, en la orientación de los jóvenes.

Nos proponemos con este material brindar una serie de herramientas y conceptos psicológicos, que posibiliten aportar sobre la temática vocacional a “formadores” de diferentes perfiles disciplinares, que interactúan con jóvenes y les preocupa impulsar la construcción de sus proyectos de vida.

Mas allá de la demanda explícita respecto al tema, estos jóvenes por acción u omisión, van a terminar tomando decisiones que determinaran quienes serán y que harán en el futuro, parte de nuestra tarea (y con nuestra nos referimos a todo el universo de actores que trabajamos en este campo), será colaborar para que estas decisiones sean resueltas de la mejor forma posible.

Haremos hincapié principalmente en los aspectos informativos y grupales del trabajo de orientación, sabiendo que es sólo uno de los recortes posibles.

Los conceptos y técnicas desarrolladas en los apartados, tienen como objetivo principal facilitar, promover la discusión, el análisis y la reflexión, sobre el tema, en forma colectiva o individual, en cualquier marco institucional o no, que albergue grupos de jóvenes. No son recetas ni soluciones, simplemente disparadores que aportan a la reflexión y el análisis de la vocación, a la espera de que sean motivadores para continuar formándose.

A todos los actores que desde su inserción han colaborado, nuestros agradecimientos.

A la Prof. Adj. Ps. Ana María Rodríguez, pionera en la formación universitaria en orientación vocacional, con quien compartimos muchos años de formación y trabajo en equipo.

Al INJU- MIDES, el trabajo conjunto en todos estos años ha posibilitado que la OVO hoy sea una realidad instalada a nivel nacional, en particular nuestro reconocimiento y agradecimiento al Dr. Ricardo Amorín cuyo aporte ha sido esencial.

Nuestro agradecimiento también, al Sr Gonzalo Arias y la Lic. TS Rina Piana, particularmente en todo lo relativo a la creación y desarrollo de las Expo Educa.

No debemos dejar de mencionar, a la Lic. Ximena López que a lo largo de muchos años participó y colaboró activamente en nuestro Servicio, primero como estudiante y luego como docente.

Y a todos aquellos docentes, estudiantes, educadores y operadores sociales que directa o indirectamente aportaron y aportan para que la construcción de proyectos de vida sustentables sea una posibilidad para todos los uruguayos.

Carina Santiviago

Coord. SOVO y PROGRESA.

Universidad de la República

En agosto de 2010 se da inicio al año Internacional de la Juventud, lo que supone asumir los desafíos sociales existentes. Es allí, en la sinergia de las intervenciones que se fortalecen los logros, en la retroalimentación intergeneracional y social.

Esta celebración no constituye un momento puntal, sino mojones que adquieren sentido en una línea de trabajo que se viene y continúa desarrollando desde el Ministerio de Desarrollo Social desde una mirada integral y estratégica.

Este momento de oportunidad para los y las jóvenes y las políticas de juventud, nos desafía en términos de planificación, articulación y coordinación interinstitucional, para ello el proceso de elaboración de las Bases Hacia un Plan Nacional de Juventudes y el actual diseño de un Plan Nacional de Juventudes, pretenden ser esfuerzos en ese sentido.

En el presente año, desde el Instituto Nacional de la Juventud-Ministerio de Desarrollo Social y el Servicio de Orientación Vocacional de la Universidad de la República comenzamos a generar instancias de formación para promotores locales en orientación vocacional. Instancias sucesivas y de constante retroalimentación: capacitaciones, momentos de encuentro con diversos saberes, de búsqueda de estrategias, de encuentro de instituciones y las personas que conforman dichas instituciones y se ponen en diálogo.

Partimos de la base que los encuentros son fundamentales para tejer redes, es decir, para producir coordinaciones eficaces. Las instituciones, y las personas que las encarnan deben contar con un espacio de encuentro, que potencien y “den cuerpo” a los lineamientos de trabajo conjunto.

Proponemos entonces instancias de lectura, reflexión, diseño y ejecución.

Apostamos a un saber local-territorial que aporte a cimentar nuevas capacidades locales, un saber que se agencia en la academia y el territorio, en el punto de intersección y bifurcación.

El desafío es generar capacidad instalada en la localidad fortaleciendo los recursos existentes en territorio, para que los referentes que trabajan con jóvenes (docentes, talleristas, educadores, psicólogos, trabajadores sociales, etc) puedan contar con herramientas concretas para orientar particularmente en lo referido a la oferta educativa, requisitos y posibilidades reales de inserción.

Esta iniciativa se inscribe en el fortalecimiento de la descentralización, que ya no se limita a generar desde las capacidades centrales talleres donde vamos, desarrollamos el taller y nos retiramos; sino que pretendemos instalar recursos locales que funcionen como referencia, facilitando el acceso a dichos recursos que ahora serán más cercanos, permitiendo un acompañamiento y seguimiento más eficaz en los procesos de las y los jóvenes.

Esperamos que esta iniciativa constituya un aporte significativo para el trabajo que cotidianamente realizan desde cada localidad, centros educativos y espacios comunitarios. Buen trabajo!

Matías Rodríguez
Director
INJU - MIDES

INDICE

I. Palabras preliminares	5
II. Material de soporte para promotores locales	7
III. De qué hablamos cuando hablamos de orientación, vocación y ocupación	11
IV. Algunos aspectos básicos	17
a. El rol del coordinador	
b. El lugar de la información vocacional – ocupacional	
c. Respecto al lugar donde se desarrolle la intervención y el tipo de demanda	
c. 1. Espacios estructurados	
c. 2. Espacios no estructurados	
c. 2. 1. Los espacios materiales	
c. 2. 2. Jornadas, Fuentes Vivas.	
V. El o los encuentros con grupos	27
VI. El Taller	31
a. Etimología.	
b. Aproximación al concepto de taller.	
c. Bases para su desarrollo.	
d. El encuadre	
e. La coordinación.	
VII. Técnicas	37
a. Caldeamiento.	
b. Técnicas basadas en la discusión grupal.	
b. 1. Debate dirigido.	
b. 2. Foro.	
b. 3. Juicio al estudio.	
b. 4. Phillips 66.	
b. 5. Torbellino de ideas.	
b. 6. Role Playing.	
c. El acróstico.	
d. Narrativas: El trabajo con historias	
e. El árbol	
f. La balanza vocacional	
g. Visión de futuro	
h. Dramatizaciones sobre la situación de elegir	
i. Frases incompletas	
j. Mi recorrido	
k. Elección vocacional	
l. La silueta	
m. Sobre los alambres	
n. La foto	

o. Valija de viaje	
p. Técnicas y dispositivos para trabajar la información	
p. 1. Fuentes vivas de la información	
p. 2. Mapa informativo	
p. 3. Entrevista a quien admiras	
p. 4. ¿Qué conocemos de....?	
p. 5. Investigando sobre carreras	
p. 6. Dispositivos	
p. 6. 1. Dispositivo “Tutorías entre pares”	
p. 6. 2. Dispositivo “La previa”	
VIII. Juegos adaptados para el trabajo en O.V.O.	73
a. El acertijo	
b. Twister vocacional	
c. Al límite	
d. El espejo	
IX. Bibliografía	81
X. Anexos	87
a. Anexo N° 1: Materiales para trabajar con jóvenes	
b. Anexo N° 2: Glosario	
c. Anexo N° 3: Datos cuantitativos respecto a los jóvenes uruguayos	
d. Anexo N° 4: Recursos gratuitos para jóvenes a nivel nacional	

**De qué hablamos cuando
hablamos de orientación,
vocación y ocupación**

No pretendemos dar una definición de vocación, ni de orientación, sino simplemente acercarnos a aspectos esenciales de los conceptos ya que van a condicionar nuestra visión, nuestra metodología y nuestras estrategias de intervención.

¿Qué entendemos por orientar?

“La orientación es un vínculo conversacional en el que una persona recibe apoyo para poder encontrar alternativas y tomar decisiones, de manera consciente voluntaria y comprometida”¹.

Esta definición extraída de la Guía confeccionada por el Programa Nacional de Salud Adolescente, plantea ideas que atraviesan a cualquier orientación en general y no necesariamente referida a la orientación vocacional como la pensamos desde la psicología. No obstante nos parece apropiado utilizarla, ya que este material está destinado a personas con diferentes formaciones.

Tomemos las palabras clave:

“Vínculo”, para orientar es necesario establecer vínculos positivos que permitan procesos de reflexión y análisis. Para establecer un vínculo con estas características se hacen necesarias determinadas condiciones de confianza, empatía, respeto y escucha.

“Apoyo”, es brindar sostén. Consideramos que en los momentos en que hay que tomar decisiones, de cualquier tipo que sean, traen aparejado un monto importante de ansiedad. En el caso de la vocación se ve particularmente reforzado, ya que elegir qué se va a hacer en el futuro, tiene un peso importante en la vida de las personas y genera presiones en los ámbitos de referencia (familia, instituciones, etc.). En términos generales, estas elecciones se deben realizar en edades cronológicas y personales que se encuentran atravesadas por otros factores que no necesariamente operan en esta dirección. Elegir implica tomar una opción y dejar otras y esto conlleva diversos temores, a equivocarse, a defraudar a la familia, a uno mismo....cuanto más apoyo, mejor.

“Consciente”, en este marco lo podemos equiparar a responsable, elegir después de haber transitado por las etapas necesarias, elegir después de darse el tiempo suficiente, elegir después de estar informado, elegir como resultado del análisis y la reflexionar.

“Voluntaria”, lo pensamos vinculado a los mandatos que operan en forma consciente o inconsciente a la hora de definir la vocación, por la voluntad de uno mismo y no por la de otros factores que puedan estar influyendo.

“Comprometida” solo con los deseos y expectativas propias, o sea elegir en forma autónoma.

Orientar es acompañar, sostener y promover mejores condiciones para que uno o varios sujetos puedan elegir opciones para su futuro vocacional ocupacional.

¿Cómo?

Promoviendo mayor conocimiento sobre sí mismo y el medio en el que se maneja. Vincularse con los recursos y deseos personales, mas allá de cualquier determinante contextual, es un paso imprescindible para poder decidir. Conocer el medio en el que se está inserto, aporta elementos a veces definitorios, a veces condicionantes en las elecciones. Articular lo personal con los recursos y posibilidades del entorno, promueve elecciones sustentables.

Aportando información actualizada, como se desarrolla en párrafos posteriores, la información es el insumo básico en cualquier decisión.

A través de dispositivos móviles, flexibles y adaptables a distintas personas grupos y circunstancias. Móviles en oposición a sedentarios, (Rodríguez Nebot, 2004) se puede orientar en muchos escenarios y no siempre hay que esperar a que los sujetos vengan a orientarse, se puede ir a orientar. Flexibles, consideramos que la orientación si bien tiene momentos de mayor intensidad como lo son todas las transiciones, es necesaria a lo largo de toda la vida. La flexibilidad y la adaptación, refieren al hecho de poder trabajar con edades y etapas diferentes pero también con realidades socioculturales muy distintas, que obligan a una necesaria reorganización de los dispositivos tradicionalmente utilizados.

¿Qué entendemos por vocación?

La vocación tiene su origen en la religión, en la palabra *vocatio* que significa ser llamado, mas concretamente ser llamado por dios para alguna misión especial, en general de carácter religioso. Si bien hoy estamos muy lejos de este origen es interesante ver como aún persiste en el lenguaje, cuantas veces escuchamos “tal carrera no me llama”. Destacamos que en esta definición “el llamado” es de afuera, externo completamente al sujeto.

Posteriormente el concepto de vocación aparece muy ligado al de destino, como algo que se trae, de lo cual a pesar de que el sujeto quiera no va a poder librarse. Como algo fijo e inmutable, inherente al individuo. La vocación está y es única, es necesario “descubrirla”, para ello se recurre a algo externo, a un experto, a los tests, o al mercado como soluciones al enigma.

Nosotros pensamos la vocación como una construcción permanente, como un constante juego dialéctico entre la subjetividad y el contexto. Comienza a formarse en los primeros años de vida y conforme con los diferentes modelos identificatorios y espacios de socialización, va tomando distintos nombres que en un momento determinado podrán o no constituirse en una carrera u oficio, en aquello a lo cual nos queremos dedicar.

Es una construcción que no tiene fin, donde participan varios factores vinculados a una dimensión inconsciente, que es posible trabajar solo desde la psicología. Pero no es la única. Intervienen también otros aspectos:

- Aspectos subjetivos como los intereses, las aptitudes, los gustos, la autopercepción.
- Aspectos interpersonales como la influencia de los ideales, los referentes y la familia.
- Aspectos sociales relacionados con la valoración y el lugar que nuestra sociedad asigna a las diferentes carreras y oficios y las posibilidades laborales, entre otros.

La vocación es el camino del deseo, un camino que construimos en función a un recorrido vital, cuyo eje pasa también por el ensayo y el error y no solo por una intuición certera, hacemos camino al andar.

¿Qué entendemos por ocupación?

Nos remitimos al origen etimológico del término “ocupar”, el cual, según la Real Academia Española, puede hacer acepción a una variedad muy amplia de significados, entre los que destacamos el siguiente: “Obtener, gozar un empleo, dignidad, mayorazgo, etc.”

Podemos entonces, continuar abordando, otros términos concernientes a este, llegamos así a la definición de ocupacional como adjetivo: “Perteneiente o relativo a la ocupación laboral”, definido así por la Real Academia Española.

La (OIT)² define ocupacional como: “Agrupación de cargos con características semejantes. Está constituido por puestos cuyas tareas presentan una gran similitud”.

“Es un aspecto importante del trabajo que introduciría el concepto de rol. La ocupación haría referencia a la actividad que realiza una persona para obtener una fuente de ingresos y que determina su posición social, su rol social identificable y con significado tanto para el ocupante de ese rol como para las demás personas que interactúan con él”. Hall (1986).

Entendemos lo ocupacional como “el correlato práctico de la vida cotidiana, esto incluye el estudio, lo laboral, el tiempo libre, lo familiar, lo social, etc. Siempre pensando desde la acción concreta, aquellas actividades que hacemos todos los días, en definitiva, cómo y en qué ocupamos nuestro tiempo de vida”³.

Nos parece pertinente esbozar algunos conceptos que comúnmente se utilizan como sinónimos de ocupación, cuando en realidad tienen aspectos diferenciales, como por ejemplo “trabajo” y “empleo”.

El trabajo siempre será un ejercicio “metabólico” entre el hombre y el medio y por eso, el hombre realiza en el mundo su trascendencia y se realiza en sí mismo por las mismas vías, se conforma en la medida en que transforma al universo, se confirma en la medida en que se ejerce.

² Organización Internacional del Trabajo.

³ Mosca, A. (2003) “Los nombres del futuro”. En VI Jornadas de Psicología Universitaria. Facultad de Psicología. Universidad de la República.

El empleo “es una relación que vincula el trabajo de una persona con una organización dentro de un marco institucional y jurídico, que está definido independientemente de aquella, y que se constituyo antes de su ingreso en la empresa.....Se puede trabajar y no tener empleo, como es el caso de una madre de familia que no percibe remuneración por las tareas domesticas que realiza. Es también el caso del trabajo voluntario. (...) Estos tipos de trabajo se hacen sin remuneración monetaria”⁴.

¿Qué es el trabajo?

El concepto de trabajo toma la forma dominante y excluye a cualquier otra. Definir trabajo se muestra como una tarea ardua exactamente gracias a su omnipresencia, porque el trabajo siempre estuvo donde cualquier sociedad humana está.

Comenzaremos por lo que el trabajo *no es*.

- No es mercancía. La forma de mercancía es la forma universal que el trabajo adquirió cuando el capitalismo se hizo universal, lo cual implica el carácter histórico por excelencia, ¿cómo podría ser definido sin recurrir a la historia?
- No es empleo. Nunca lo fue y cada vez menos lo será. El trabajo no puede ser confundido con el empleo. Siendo definido este último como: relación contractual, no importando lo que se hace, sino que esté articulado en un contrato. Implica un vínculo formal, en el cual, lo remunerativo adquiere un valor fundamental.
- “Trabajo es una relación de doble transformación entre el hombre y la naturaleza, generadora de significado”, de forma mas sintética. “El trabajo es el acto de transmitir significado a la naturaleza”.
- El trabajo es fundamental en la construcción de identidad. Podemos decir que es una actividad orientada a lograr o producir algo en torno a la cual organizamos nuestro proyecto de vida

⁴ Ídem 2.

Algunos aspectos básicos

Para intervenir en orientación vocacional ocupacional, se deben contemplar algunos ítems:

- a. El rol del coordinador.
- b. El lugar de la información vocacional.
- c. Características del lugar de la intervención y la demanda.

a. El rol del coordinador:

El rol del coordinador tiene que ser acorde a sus particularidades y estilo personal, así como al lugar donde se desarrolla la intervención y las características del grupo en el que se interviene.

Nuestra experiencia y el campo en que desarrollamos nuestro trabajo, nos señala que el coordinador debe estar siempre atento a que su actitud sea la de promover la reflexión, generar preguntas dirigidas, principalmente a cuestionar supuestos que desde la implicancia personal, puedan darse por verdades incuestionables y transformarlas en instrumentos de análisis y trabajo.

Es especialmente relevante, que se encuentre informado y actualizado respecto a las ofertas que existen en nuestro medio o mejor dicho, dado que todo es inabarcable, que conozca mecanismos eficientes de acceso a la misma.

Asimismo, es importante tener en cuenta tanto la formación específica, como el estilo personal a la hora de diseñar la propuesta de trabajo que se va a desarrollar. Con este último, hacemos referencia a que cada uno trabaje desde sus fortalezas e identificando sus propias debilidades, sin intentar repetir estilos de otro. Hay que saber también que el estilo personal se va construyendo y que parte importante de esa construcción, tiene que ver con el desarrollo práctico, o sea con la experiencia. De acuerdo al perfil se optará por técnicas que prioricen aspectos lúdicos, reflexivos o escritos.

Existen con relación al rol, algunos riesgos que todo aquel que desempeñe esta tarea debe tener presente, pensarlo y repensarlo constantemente:

Tener en cuenta que todos tenemos mitos y prejuicios propios, con relación tanto al tema vocacional, así como hacia las diferentes carreras y oficios, que es necesario visualizar para que no tiñan la intervención.

Uno de los riesgos mas frecuentes, es caer en el consejo, en la direccionalidad, es imprescindible manejarse desde una postura ética que, como dice R. Bohoslavsky (1984)⁵

“...la ética surge del hecho de considerar al hombre sujeto de elecciones. Consideraremos que la elección del futuro es algo que le pertenece, y que ningún profesional por capacitado que esté, tiene derecho a expropiar”.

⁵ Bohoslavsky, R (1984).Orientación vocacional. Estrategia clínica. Nueva Visión. Bs. As. Argentina.

El joven la mayoría de las veces ubica al orientador en el lugar del saber, espera que éste le diga quién es y qué es lo que será, hay que entender qué se pide y desde dónde se pide, si es que el sujeto quiere madurar y emprender la marcha hacia el futuro, o si nos está colocando en lugares de arcaicas representaciones de las figuras parentales que todo lo resuelven, y que no quieren que se separen de su lado.

Es por ello que no debe darse respuesta automática a la demanda manifiesta, dado que al satisfacerla, lejos de ayudar al otro a crecer y a elegir, seguiríamos encubriéndolo; envolviendo al joven en la incomparable seducción del paternalismo, y por tanto en la omnipotencia del técnico.

En caso de trabajar con jóvenes que conocemos a priori, debemos cuidarnos de la percepción que nosotros tenemos de ellos. Es fácil dejarse llevar por “lo veo para tal o cual actividad”.

Por último es importante discernir las particularidades de la orientación, en caso de que exista superposición de roles. Por ejemplo, que sea un docente del grupo el que desarrolle alguna propuesta de taller relacionado a la temática vocacional. Es imprescindible discriminar las especificidades y alcances de cada una de las tareas, lo cual debe explicitarse en la consigna inicial.

Apoyamos, sostenemos y brindamos herramientas que aporten a que sea el sujeto mismo, el que tome las decisiones en forma autónoma y responsable. Procuramos mejorar las condiciones para la elección, en cuanto a promover un mayor conocimiento de sí y del medio.

b. El lugar de la información vocacional – ocupacional:

La información sobre las posibilidades educativas y ocupacionales, es fundamental para tomar cualquier decisión respecto al futuro vocacional. Es la materia prima para pensar y decidir sobre las diferentes opciones de futuro. Parece evidente que sin información no se puede elegir, lo que es claro también, es que la información es necesaria, es la etapa básica por la que se debe transitar, pero no es suficiente en un proceso de elección vocacional.

Esta afirmación nos lleva de lleno al problema de la información, que tiene que ver con la accesibilidad por un lado y con lo metodológico por otro.

A simple vista nos enfrentamos a una gran paradoja ya que desde muchas posiciones científicas, se define a la sociedad actual como la sociedad de las tecnologías de información y comunicación. Consideramos que las nuevas tecnologías son un importante avance con relación a la comunicación y la información. No obstante, sabemos que los dispositivos relacionados a ellas, son en términos globales patrimonio de pocos. Por lo tanto la información, no es siempre democrática, y esa falta de democracia es, como en muchos otros aspectos de la vida en detrimento de los sectores más desfavorecidos que por su condición de tal, tienen menos acceso a las mismas. Promover la accesibilidad de la información es una tarea prioritaria para cualquier orientador, trabajarla de forma pertinente también. Es un derecho para el pleno desarrollo de las personas.

La información entonces debe ser accesible y actualizada, pero con eso no basta. Consideramos que “trabajar” la información no es “transmitirla”, sino que lo que debemos hacer es promover la búsqueda y el interés. Generar la inquietud como para que sea el sujeto mismo quien, desde una posición activa, realice la pregunta sobre tal o cual carrera. Instalar y construir la necesidad y el deseo de saber, de lo contrario existe el riesgo de que no haya la menor receptividad y cualquier esfuerzo sea en vano.

Cuando hablamos de información vocacional hacemos referencia a dos componentes básicos. Por un lado, los datos duros, años de duración, lugar de estudio, materias, rol, etc. Por otro, al vínculo entre éstos y la subjetividad de cada quien, siempre existe una idea previa, cierto imaginario sobre la carrera u oficio. Este imaginario se construye, entre otros aspectos, a partir de diferentes referentes y modelos identificatorios, reales o fantaseados, que pasan por la vida de cada uno y generan tanto idealizaciones como rechazos hacia algunas opciones vocacionales, pero basadas no siempre en la realidad. De no ser trabajado en forma adecuada condiciona tanto la búsqueda de la información como la elección vocacional.

Gadamer (1992)⁶ nos señala que la interpretación de la información la hace un sujeto concreto en un contexto particular, desde su historia personal y desde estructuras previas de comprensión:

“El sujeto de la comprensión no parte pues de cero, ni se enfrenta al proceso de comprensión a partir de una tabla rasa, sino que tiene detrás suyo toda la historia”.

Bohoslavsky (1984)⁷, en referencia al proceso de información, explica que en general los jóvenes tienen “déficit” o “distorsiones” que se deben no solo a la falta de información, sino a otros factores entre los que menciona:

- Factores intrapersonales. La edad particular por la que atraviesan, factores afectivos propios de esta etapa de la vida⁸.
- Interpersonales, referido principalmente a la identificación con otros significativos, referentes, modelos etc.
- Transpersonales o culturales, vinculado a la valoración de la sociedad por tales o cuales profesiones u oficios (status, poder, saber, etc.).

Es importante entonces vincular el conocimiento previo (mitos, prejuicios, conceptos distorsionados o no) con la información a trabajar y de ahí producir un nuevo conocimiento, que incluya la información real y la opinión personal.

Así como existen mitos respecto a las diferentes opciones también los hay en relación a la información, muchas veces los jóvenes o sus familias, e incluso operadores que trabajan con ellos desde otras perspectivas, creen que basta con tener una guía completa y actual, para poder ayudar a decidir y elegir.

Es necesario indagar y analizar algunos elementos que conforman los mitos sobre las carreras.

⁶ Gadamer, H.G. (1992). Verdad y método. Editorial Sígueme. Salamanca.

⁷ Ídem. 5

⁸ Hace referencia fundamentalmente a los adolescentes y sus vínculos con el mundo adulto.

Entre los mas frecuentes encontramos: carreras difíciles en oposición a fáciles, masculinas versus femeninas, redituables económicamente o “no es posible vivir de ella”, entre muchos otros. De la confrontación y análisis de las informaciones se espera elaborar una visión más certera de las mismas.

El coordinador deberá promover la búsqueda de nueva información por parte del joven, propiciando una actitud activa, no solo apuntando a instalar y construir preguntas, sino acompañando, sosteniendo al joven, en la ansiedad que esta búsqueda genera.

Haciendo referencia al párrafo anterior, puede considerarse pertinente introducir el concepto “zona de desarrollo próximo”, de Vigostky (1989)⁹, quien afirmaba que el desarrollo de la inteligencia, de las funciones psicológicas superiores (como son el lenguaje, la atención, la percepción, el pensamiento, la memoria, etc.) y el desarrollo mental, se van produciendo en el intercambio con Otros. La guía de los adultos o colaboración de “pares más capacitados”- propicia una zona que permite el despliegue del desarrollo potencial del los sujetos, en este caso adolescentes y jóvenes. La colaboración y el apoyo de Otros son determinantes. Es necesario recordar que no existe limitantes o déficit biológicos en el desarrollo neuropsicológico de las personas. Nacemos con la posibilidad de desarrollar al mismo, sin importar el sector social al que representemos. Es la situación de pobreza, la escasez de oportunidades y de estímulos, así como el trauma acumulativo que la pobreza conlleva, la que ponen en riesgo el desarrollo integral de las personas. En tal sentido, el contexto socio – cultural y la interacción con los Otros, juegan un papel importante en el desarrollo de las personas. La información y la participación cobran una importancia significativa. De esta manera, lo que hoy se realizó con asistencia de un sujeto más experto en el dominio en juego, en un futuro podrá realizarse con autonomía.

Otro punto que es importante aclarar, es que hablamos de “proceso de información” ya que no se realiza en un solo acto, sino que requiere de tiempo, para la apertura, para procesarla y para aprehenderla. En términos generales podemos decir, que la experiencia nos lleva a sostener que el proceso de información, deberá ser gradual y progresivo. Lo ideal es que tenga “forma de embudo”, es decir, comenzando con lo más general, para poco a poco, ir acercándose a dos o tres nombres cuando no a uno. La mayoría de las veces se presentan varias opciones que a medida que las vamos trabajando, se reducen en número y se incrementa en la profundidad de la información. La progresividad refiere también a la pertinencia sobre qué informar y en qué momento, gran cantidad de información en un momento inadecuado no va a ser aprehendida por quien la recibe, incluso puede provocar el efecto contrario generando rechazo a lo recibido.

Tanto el contenido como la profundidad de la información están relacionados también con los participantes y su situación. Por ejemplo:

El cómo manejar la información, debería como decíamos en párrafos anteriores, respetar el criterio del embudo. Este transita por tres etapas consecutivas:

1. La información amplia y general referida principalmente a los datos duros

⁹ Vygotsky, L (1989). El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Editorial Crítica. Grupo editorial Grijalbo. Barcelona.

- y más generales: agrupados por área, por recursos locales, por institución u otros. Centrado en datos básicos como años de duración de la carrera, lugar donde se estudia, título que se expide, título intermedio si lo tiene. En esta etapa el insumo fundamental son las guías.
2. La información específica y más profunda que incluye: requisitos de ingreso, currícula en detalle, materias y modos de abordaje, roles, posibles inserciones laborales, etc. En esta etapa es importante la comparación con otras propuestas seleccionadas, si es que se optó por más de una. Es necesario, además de las guías, acceder a las páginas web y recabar materiales específicos y actualizados realizados por las instituciones en juego.
 3. La personal, tomar contacto con estudiantes o personas que ejerzan la ocupación elegida. El contacto puede ser a través de un encuentro, vía mail o teléfono. Incluye también la visita a los lugares de estudio. En este caso el coordinador puede aportar el acceso a informantes calificados y promover que el joven diseñe preguntas para el encuentro y posterior análisis conjunto.

Para el proceso de información es fundamental contar con materiales gráficos, páginas web, “fuentes vivas” y apelar a la creatividad de los coordinadores para trabajar con estos insumos.

En síntesis, los objetivos del proceso de información, pueden resumirse en:

- Aportar elementos para mejorar las condiciones en las que se elige.
- Diferenciar ideas previas, fantasías y prejuicios de los componentes “reales” de la información.
- Estimular preguntas más que transmitir respuestas de forma de promover una búsqueda activa.
- Estimular la incorporación de nueva información que aporte en la producción de un nuevo conocimiento.
- Trabajar las ansiedades que provoca el proceso de información.

c- Respecto al lugar donde se desarrolle la intervención y el tipo de demanda:

El primer elemento a tomar en cuenta, es que es posible trabajar la temática en diferentes ámbitos, que el lugar se construye con el grupo.

Desde nuestra experiencia podemos diferenciar básicamente dos espacios.

c. 1. Espacio Estructurado.

Se caracterizan fundamentalmente por tener un encuadre “fijo”, un lugar, un tiempo y un grupo determinado.

Hacemos referencia a aquellos espacios donde existe a priori de nuestra intervención un grupo formado, que en algún momento y proveniente de alguna demanda, se nos solicita trabajar con él, este tema. También puede ocurrir, que el grupo se forme por aquellos integrantes que estén interesados en la temática.

En el primer caso podemos poner como ejemplo un grupo clase al que concurrimos como invitados, un grupo aula de alguna institución educativa o un grupo de jóvenes, con los cuales se este trabajando otro tipo de actividad (deportiva, recreativa o temática) y en algún momento surja la inquietud sobre la elección vocacional.

En el segundo caso se realiza una propuesta a la institución o grupo para trabajar en un taller o jornada de orientación vocacional.

Los espacios estructurados, se caracterizan por tener un lugar predeterminado y en general un tiempo de duración del encuentro, aspectos a los cuales deberemos adaptar nuestra intervención.

Para definir nuestra estrategia, es necesario tener claro de donde proviene esta “inquietud”, quien o quienes están involucrados en la demanda. Si esta parte de los propios jóvenes integrantes del grupo, es una **demanda directa**, quiere decir que hay una necesidad respecto al tema, lo cual implica al menos cierto grado de interés y atención para el trabajo.

Ocurre frecuentemente que la demanda puede provenir de otros actores cercanos al grupo de jóvenes: por ejemplo las familias o en el caso de las instituciones educativas, el director, los adscriptos o docentes. En este caso hablamos de una **demanda indirecta** vehiculizada por terceros, lo que puede significar que los jóvenes no tengan interés en abordarla.

Las estrategias son diferentes, en el último caso debemos realizar un trabajo previo para despertar entusiasmo e inquietud para trabajar el tema, logrando instalar la pregunta.

En los espacios estructurados, se trabaja en general en modalidad de taller. El mismo es concebido como una modalidad de abordaje grupal, que jerarquiza sobretudo la interacción y producción de sus integrantes. Se interviene desde los saberes y recursos de todos los participantes, promoviendo la explicitación de los mismos en relación a la temática abordada.

En esta misma dirección, consideramos que el trabajo en grupo de pares es especialmente óptimo para la temática. Permite el intercambio de miradas opiniones y reflexiones. El compartir con otros que pasan por experiencias similares, oficia como antídoto contra la ansiedad y la angustia que genera encontrarse en situación de elegir, sin saber qué hacer.

Si bien los talleres son esencialmente colectivos, nos parece pertinente incluir algunas instancias de reflexión o elaboración personal o en pequeños grupos, que facilite el insight, el contacto con los aspectos personales, con la experiencia propia y con el momento actual de elección, contemplando la personalidad y características de cada integrante.

Algunas de las técnicas que exponemos mas adelante, así lo posibilitan.

c. 2. Espacio no estructurado

El siguiente concepto hace referencia a aquellos espacios que se encuentran en el “entre”, en los inter-espacios, que en general no están delimitados por paredes de un salón, como por ejemplo los pasillos, la instancia de los recreos, la puerta del liceo, la cantina, la esquina, etc.

Son escenarios conformados a partir de la sola presencia de los jóvenes. Espacios privilegiados que permiten un vínculo particular entre quienes circulan, no mediatizado por los roles, ni por la autoridad. En general habilitan a diálogos de mayor horizontalidad y posibilitan vínculos diferentes a los del aula. Son espacios que también desarrollan y construyen subjetividad. Sumamente ricos para trabajar la información vocacional en forma masiva, fundamentalmente a través de dos estrategias: los espacios materiales y las fuentes vivas.

Es importante señalar que sólo es posible su desarrollo, en caso de que exista respaldo y compromiso institucional. En todos los casos, es interesante apostar a las redes locales, tanto que abarquen a las familias de los jóvenes como a otras fuerzas vivas del barrio o de la localidad (comerciantes, pequeñas empresas, instituciones sanitarias, profesionales de la zona, etc) lo cual amplía el objetivo central de brindar información hacia la construcción de redes sociales, en torno al futuro de los jóvenes.

c. 2. 1. Los espacios materiales

Buscan brindar información sobre las carreras u oficios de forma que sea accesible al conjunto de jóvenes de una institución y que logre captar la atención de todos sus integrantes.

Los espacios materiales en este sentido son complementarios de las guías o carteleras informativas. Buscan despertar el interés a través de propuestas tridimensionales, artísticas, plásticas o vivenciales, que capten la atención.

Nuestra experiencia nos indica que colocar carteleras con información, aunque se pongan en lugares de pasaje y se pueda ir renovándolas periódicamente, no despierta demasiado interés. A veces se logra captarlo, pero sólo al principio, cuando recién son colocadas. Poco a poco las empiezan a incorporar como parte del paisaje regular y por tanto dejan de acercarse a las mismas.

Proponemos buscar nuevas formas que nos permitan cumplir con los objetivos. Es necesario como decíamos anteriormente trabajar en equipos, de docentes, educadores, talleristas y jóvenes, que cada uno desde sus habilidades o saber disciplinar, aporte a la construcción del mismo. Cuando se logra involucrar a los jóvenes los resultados son mejores, en algunos casos se propone como olimpiadas y en otros como competencia. Qué grupo realiza la mejor instalación vocacional, tomando criterios como por ejemplo: la creatividad, la claridad de la transmisión del contenido y el nivel de receptividad, entre otros.

A modo de ejemplo, algunas propuestas que hemos desarrollado:

En una de las oportunidades, se coloca en el patio central de un liceo, estructuras de pvc y lona negra que simulaban un laberinto, el que a medida que los jóvenes ingresantes iban atravesando, de acuerdo a las pistas que le brindaban otros jóvenes estudiantes más avanzados de la misma institución, iban informándolos de las opciones de bachillerato sobre las que tenían interés.

En otra ocasión, con el docente de plástica construimos un muñeco de espuma plast simulando una persona, al que todas las semanas una clase se comprometía a colocarle un atuendo característico de una profesión u oficio sobre el que se quiere informar, acompañado de los accesorios correspondientes y cartelera. Así, el maniquí transitó las diversas profesiones y oficios: mecánico, peluquera, médico, entre otros.

Si se cuenta con recursos, provenientes de APAL, o donaciones de alguna institución se realizan juegos multitudinarios al estilo Twister, rayuela o ruleta acompañado de tarjetas con preguntas, el equipo que consiga primero la información gana.

Otras opciones que instrumentamos fueron títeres, un juego con una brújula gigante, una carpa gitana, todos cumplían con los objetivos planteados inicialmente.

Al estilo representación:

Una especie de bola de cristal y alumnos disfrazados de brujas, con escoba incluida, bajo un gran cartel que dice: “No podemos adivinar tu futuro, pero Sí ayudarte a construirlo”. Y tener guías e información básica.

Con el docente de música se prepararon pequeños jingles para cantar en un recreo que tuvieran como tema lo vocacional.

c. 2. 2. Jornadas - Fuentes Vivas

Parten del concepto de Fuentes Vivas promovido por Graciela Canessa (1994). Toma de la historia, el concepto de fuente, como ir al origen de algo que se quiere saber y lo cruza con el testimonio, las fuentes testimoniales en este caso orales. De esta forma quienes relatan la información no son guías o materiales, sino las personas mismas, que eligieron tal o cual carrera u oficio y van a dar cuenta de diferentes aspectos de ese proceso.

Las Fuentes Vivas, tienen diversas formas de operativización que pueden involucrar tanto a grupos pequeños como jornadas masivas. En grupos pequeños, se puede organizar una mesa, un panel, con personas que tengan las carreras u oficios sobre las que los jóvenes están interesados. Las jornadas masivas pueden involucrar una o más instituciones y organizarse por áreas de conocimiento, con mesas simultáneas, charlas centrales, etc.

En ambos casos nos parece importante destacar cuatro aspectos:

1. Involucrar a los jóvenes “destinatarios” de la información en la búsqueda de los representantes de oficios o profesiones, de tal forma que sean también protagonistas del proceso, promoviendo una actitud activa al involucrarse en la búsqueda. Que sean ellos mismos los que aporten posibles invitados, a través de conocidos personales o que se organicen para reclutarlos. Por ejemplo, que concurran a solicitar una entrevista con el director de un hospital, le expliquen la propuesta y le pidan nombres de profesionales a los cuales contactar. Que se organicen para tener un cronograma y un criterio de invitación, por áreas, por familias de oficios, por horarios y una pauta que regule mínimamente el relato de los invitados.
2. Apostar a los recursos locales o barriales, es decir invitar a que den su relato tanto a familiares de los jóvenes como a los vecinos. Realizarlo de esta forma, brinda otras posibilidades además de la de informar; permite que se generen vínculos más allá de la intervención en particular, que queden contactados para continuar preguntando a través de correos electrónicos, teléfonos o el conocimiento de la persona en su ámbito laboral. Puede generar también interés en el tema por parte de los invitados, e incluso posibilita que los mismos vean a los jóvenes, desde otra perspectiva que no siempre es la habitual.
3. Siempre debemos de tener en cuenta que la información no puede ser presentada de una manera objetiva, debemos ser conscientes que no podemos librarnos de nuestros sistemas de valores. Cuando se relata o se escucha una información, se lo hace desde la propia subjetividad, sobredeterminados por la coyuntura socio-cultural en la que nos encontramos. Esto puede ser un aspecto de análisis, en conjunto con los jóvenes.
4. Por último consideramos que el mejor momento para este tipo de actividad es como cierre del proceso de información, cualesquiera que hayan sido sus características. Las preguntas e inquietudes y el provecho que se pueda sacar al invitado siempre es mejor, después de haberse familiarizado con algunos datos duros como los años de duración, dónde se estudia, el perfil y las características del trabajo. Es interesante promover que los jóvenes preparen con antelación, las preguntas e inquietudes que les gustaría compartir con el o los invitados.

**El o los encuentros con
grupos**

Si indagamos en la etimología de la palabra grupo, el vocablo francés grupo proviene del italiano groppo o gruppo, término técnico de las bellas artes, que designa a varios individuos, pintados o esculpidos, formando un tema.

En un primer momento el sentido del italiano Gruppo antes de convertirse en “reunión” hacía alusión al “nudo”¹⁰. Los lingüistas lo han relacionado con el antiguo provenzal grop nudo, y presumen deriva del germano occidental kruppa = masa redondeada, con forma circular.

Anzieu (2007)¹⁰, entiende que la etimología proporciona dos ideas que han estado presente a lo largo de la reflexión sobre los grupos y son el concepto de nudo y el de círculo. El concepto de círculo hace referencia a las formas de distribución que las personas adoptan generalmente en las reuniones grupales, es decir, a la distribución en el espacio. Esta forma circular hace pensar en una posición equidistante de todos los miembros y a su vez, en la creación de un espacio contorneado por ellos. Mientras que el concepto nudo, pone de relieve el grado de cohesión del entramado vincular que se despliega en los procesos grupales.

Siguiendo a Pichón Rivière (1985)¹¹ entendemos que todo conjunto de personas ligadas entre sí por constantes de tiempo y espacio y articuladas por su mutua representación interna configura una situación grupal. Dicha situación, estará sustentada por una red de motivaciones y en ella, interaccionarán entre sí por medio de mecanismos de asunción y adjudicación de roles. Es en este proceso, donde deberá surgir el reconocimiento de sí y del otro, en el diálogo e intercambio permanente. Necesariamente, para aprender a pensar, el individuo necesita del otro, sea con su presencia, su discurso, su diálogo, u otras formas de expresión posibles.

Cuando hablamos de grupo hacemos referencia a una red interconectada, a un conjunto articulado a través del cual circulan fantasías, percepciones, opiniones, afectos y roles que determinan el proceso.

Los grupos pueden tener diversos efectos en sus integrantes, no es una suma de miembros, es una estructura que emerge de la interacción de los individuos y que induce cambios en estos. En este sentido, podemos afirmar que el comportamiento de un individuo en grupo, está siempre determinado por la estructura de la situación presente.

Retomando el trabajo con los grupos, como mencionamos en el ítem anterior, nuestra intervención puede ser tanto con un grupo que esté previamente constituido, donde el coordinador sea el factor “nuevo”, o con un grupo que se constituye a tales efectos.

En el primer caso el coordinador deberá legitimarse, presentarse y pautar algunos acuerdos básicos de funcionamiento. Por ejemplo, los objetivos centrales, la duración del encuentro, las posibles responsabilidades, formas de evaluación, así como un espacio para sugerencias o modificaciones propuestas por los participantes.

En el segundo, además de la presentación y las pautas que regirán el encuentro, quizás sea necesario promover alguna técnica de integración, que facilite el conocimiento de los partici-

¹⁰ Anzieu, D; Martin J.- Y (2007) La dinámica de los grupos pequeños. Biblioteca Nueva.España.

¹¹ Pichón Rivière, E (1985) El proceso grupal. Nueva Visión Buenos Aires.

pantes y que genere una confianza básica entre ellos, que les permita trabajar cómodamente.

En todos los grupos apuntamos como objetivo explícito o implícito promover la participación de los integrantes, impulsar una actitud activa, respetando las características personales, los roles y los objetivos manifiestos. Las estrategias del coordinador deberán ir en esta dirección.

Tres momentos por los que atraviesa un grupo:

- Pretarea

En esta etapa el coordinador debe comenzar a plantear la temática, o las propuestas a discutir con su equipo.

Se trata de encontrar el punto de coincidencia entre lo que deseamos llevar a cabo y el o los deseos expresados por los participantes. Es el momento de analizar los miedos o ansiedades que el tema y la situación nueva generan, el vínculo que comienza a establecerse entre los participantes y entre ellos y las propuestas.

Cuando los participantes ya tienen una historia previa compartida, por ejemplo que compartan un espacio de trabajo, de formación, etc., es necesario estar atentos a las adjudicaciones y asunciones de roles. Si el grupo no tiene historia, no se ha vinculado anteriormente, es tiempo de presentaciones que generen acercamientos.

A medida que el grupo, en el cual se interviene, comienza a sentir pertenencia y pertinencia de la tarea, es cuando debe observarse lo relacionado a los roles adjudicados y asumidos por los participantes (saboteador, portavoz y “chivo emisario”). Si estos se dan de modo funcional y rotativo, se está en presencia de un grupo que tiende al crecimiento.

- Realización o tarea

En esta etapa se requiere un grado de esfuerzo y de constancia en la búsqueda de realizaciones, momento en el cual, el coordinador y los participantes mantienen un nivel de apertura y disponibilidad hacia el campo de lo creativo, hacia el cambio. La comunicación entre los participantes, se hace más fluida, y es el momento en el que decaen las técnicas defensivas, dando paso a la creación.

A partir de la tarea se opera. En la interacción entre los participantes y entre éstos y el tema o tarea que los convoca, no dejan de surgir conflictos, resistencias, etc., y frente a esto, las intervenciones del coordinador y aún de los mismos participantes, deberán promover la explicitación de lo que acontece.

- Conclusión y nuevos proyectos

Se reflexiona sobre ese algo en lo que se trabajó, y se conceptualizan logros y descubrimientos.

Este momento permite el mirar hacia atrás, dando pasaje a la crítica, identificando aciertos y errores. En esta etapa, los miembros del grupo se plantean nuevos proyectos, otras propuestas de aprendizaje, los reencuentros. Se anticipa y se trabaja sobre la separación y el duelo por la pérdida del grupo, de ese tiempo espacio vivido, por haber o no haber logrado alcanzar la satisfacción esperada.

El taller

Consideramos pertinente realizar una aproximación al concepto de taller ya que es uno de nuestros dispositivos de intervención privilegiado.

Hablar de taller, implica siempre un desafío, que conduce a un trabajo en el que se prioriza la búsqueda del vínculo, el saber popular y lo cotidiano como punto de partida del saber científico, lo que lleva a descubrir el desarrollo del potencial creativo del hombre.

a. Etimología

La palabra taller proviene del francés “atelier”, y significa estudio, obrador, obraje, oficina. También define una escuela o seminario de ciencias donde asisten los estudiantes.¹² Nace en la Edad Media, época en la cual los gremios de artesanos pasaron a ocupar el lugar, de los mercaderes. Esta organización de trabajadores continuó hasta el siglo XIX.

El lenguaje cotidiano habla de “atelier” para designar el lugar de trabajo o el estudio de pintores, ceramistas, escultores y otros artistas.

b. Aproximación al concepto de taller.

El taller puede definirse como una modalidad de enseñanza aprendizaje, como tiempo y espacio para la vivencia, la reflexión y la conceptualización, como síntesis del pensar, el sentir y el hacer. Como “el lugar” para la participación, el aprendizaje, el autoaprendizaje y la autonomía a través del interjuego de los participantes.

El taller es un dispositivo de intervención especialmente apto para el abordaje de múltiples temáticas, en escenarios diversos y con poblaciones variadas. Es apropiado para desarrollarse en un aula, un salón, o en espacios no estructurados. Pero hay que tener presente que no toda actividad desarrollada en grupo es un taller, ya que este tiene sus particularidades, las que se expondrán a continuación.

Se apoya en el principio de aprendizaje formulado por Froebel (1826):

“Aprender una cosa viéndola y haciéndola es algo mucho mas formador, cultivador y vigorizante que aprender simplemente por comunicación verbal de ideas.”

Esta propuesta de aprendizaje tiene por objetivos reducir la separación entre lo que es la teoría y la practica, muchas veces presentadas casi como saberes aislados. Es una apuesta a la producción grupal, al proceso desarrollado por el mismo, donde no existe un sujeto que sabe y otros que escuchan, sino que desde cada singularidad, con su saber y experiencia, se realiza la producción. Dicha producción esta en el marco del trabajo colectivo, lo que implica crear y recrear constantemente los contenidos en oposición a la transmisión de los mismos. Es necesario trabajar en base a preguntas, a la problematización de los contenidos para desde allí producir un nuevo conocimiento.

¹² M. Moliner (1983) Diccionario de uso del español. Editorial Grades. Madrid.

El taller tiene como supuesto esencial la participación activa de sus integrantes, donde cada uno sea protagonista del proceso y aporte a la construcción del grupo y su tarea. La participación activa, se enseña y aprende a través de una experiencia realizada conjuntamente, en el que todos están implicados. La participación es un proceso de aprendizaje, que se aprende- valga la redundancia- en la practica, participando.

Es un dispositivo en el que se privilegia la vivencia, la experiencia y la producción. Se parte del conocimiento previo, de las dudas y expectativas, propias de cada integrante y el saber circula entre los mismos sin estar limitado por jerarquías. Lo central entonces es la experiencia reflexiva el intercambio de ideas, la aproximación a la realidad y la producción de un nuevo acercamiento o relacionamiento consigo mismo y el contexto, lo que trae implícito cambios.

Es privilegiado para desarrollar procesos de ovo por las características anteriormente mencionadas que están en consonancia con nuestra conceptualización teórica acerca de la vocación. Es precisamente en el marco de un taller, dónde podemos trabajar la vocación como resultado de un intercambio dialéctico entre la subjetividad y el contexto. La vocación o mejor dicho el o los nombres de los objetos vocacionales, son a construir por cada integrante y en el intercambio entre ellos, la información y el coordinador. Promueve mejores condiciones para decidir ya que entre otras cosas el compartir con otros experiencias similares tiene efectos tranquilizadores que permiten realizar el proceso sin tanta ansiedad o angustia y por tanto dar paso a procesos reflexivos positivos.

Trabajar con esta metodología nos permite articular la experiencia previa de cada integrante con la concepción teórica de la vocación desde la que nos situamos, con los afectos, y las fantasías para desde allí desarrollar el proceso.

c. Bases para su desarrollo.

Hay que prever la organización interna, el cómo, cuándo y de qué manera se podrá operar. Ninguna metodología de intervención que se interese por ser eficaz y operativa, debe dejar de considerar la situación y circunstancias concretas en que se aplica. De allí que es importante tomar en cuenta ciertos aspectos:

El espacio.

El ámbito ideal para la realización de un taller es un lugar destinado especialmente para ello, en lo posible en forma permanente durante todo el proceso. Deberá contar con el espacio suficiente, como para que el número total de integrantes se encuentre cómodo realizando cualquier tipo de tarea, es decir, que posibilite el movimiento pero que también contemple espacios suficientes para cada uno de los integrantes. La iluminación, la temperatura, la comodidad de las sillas y las mesas, el aislamiento sonoro, son aspectos que aportan al proceso de trabajo. Este podría constituir el espacio ideal que en general, en nuestra realidad no existe. Es lo que cada uno espera como lugar apropiado para trabajar, pero no debe constituirse en obstáculo para poder hacerlo. Realizar un taller en otras condiciones también es posible,

aunque diferente, desde la referencia “ideal” es necesario tener la suficiente plasticidad para habitar la realidad que se nos presenta. Se pueden construir otras alternativas que posibiliten el desarrollo del proceso y que tengan como uno de sus analizadores las condiciones físicas en las que se despliega el trabajo¹³.

El tiempo.

En cuanto al tiempo cabe aclarar algunas consideraciones a tener en cuenta, tanto en lo referido a la extensión de cada encuentro de trabajo, como a la duración del proceso en total.

De acuerdo a la particularidad del mismo se realiza la planificación y se organizan los objetivos. Una jornada para trabajar la temática vocacional tiene objetivos y metodologías particulares que la diferencian de, por ejemplo, un proceso de ocho talleres.

Por otra parte el tiempo de duración de cada instancia enmarca lo que pretendemos realizar allí y marca también tiempos subjetivos para el despliegue del trabajo.

La composición del grupo.

La situación que resulta más tranquilizadora para el coordinador es aquella que nos permite conocer con anterioridad al desarrollo del proceso las características del grupo: ¿Qué son? ¿Quiénes son? ¿En qué condiciones se encuentran?

En este caso ocurre lo mismo que con el espacio físico, conocer con anterioridad es mejor, pero muchas veces no es posible o surgen imprevistos que cambian el número de participantes. Esto no debe ser un obstáculo para desarrollar igualmente el trabajo. Se requieren dos condiciones:

- Tener siempre más de una propuesta que contemple diversos grupos, grandes o chicos, homogéneos o heterogéneos así como diferentes espacios.
- Plasticidad del coordinador, capacidad de manejarse en situaciones imprevistas apostando también a promover la creatividad de los integrantes del grupo en la búsqueda de posibles soluciones.

Es adecuado analizar el número mínimo y máximo de participantes conveniente para realizar el proyecto, de acuerdo con el tipo de propuesta, el espacio y los materiales disponibles.

d. El encuadre.

Si bien los puntos a, b y c, forman parte de el encuadre, nos referiremos al encuadre propiamente de trabajo en el taller. Es necesario establecer un acuerdo formal o “contrato”, que defina el marco que regulará la tarea, el tiempo y espacio a utilizar. El mismo, al comienzo, podrá ser revisado, reajustado en la medida que sea necesario para el cumplimiento de los objetivos planteados. Otro aspecto importante, es consignar si los grupos permanecerán abiertos

¹³ M. Moliner (1983) Diccionario de uso del español. Editorial Gades. Madrid.

o cerrados, si los integrantes pueden darle continuidad al proceso del taller, en relación a las posibilidades de asistir ó no a más de un encuentro.

Si en el momento de realizar la convocatoria, para hacer el taller, no se explicitó la existencia de requisitos formales (inscripción, asistencia, promoción, evaluación), debe aclararse al establecer el encuadre.

El encuadre sienta las bases para la pertenencia y la pertinencia.

La actividad podrá incluir momentos de acción y vivencia, de reflexión y conceptualización, alternativamente durante cada una de las reuniones. La duración de cada encuentro dependerá de las características del grupo, de la propuesta y de las posibilidades que ofrezca el contexto.

e. La coordinación

Previo a definir el rol de coordinador, es necesario diferenciar coordinación grupal, de liderazgo y autoridad.

El líder influye sobre los demás, por encima de lo que es influido por ellos.

“Si hay un líder en el grupo este debe ser la tarea (Pichón- Rivière.) Esta propuesta será original en la medida en que se transfiera el análisis de la persona a la tarea, colocando a esta como causa fundamental y razón de ser del grupo”¹⁴

“Llamamos tarea al factor por el cual el grupo se ha reunido para apropiarse de él y luego accionar con él. En otras palabras, tarea es el tema, ocupación o título que hace converger sobre él, todo el funcionar de la reunión.... Una vez establecida la tarea, el grupo se ubica en un presente continuo, (tiempo vivido), en el cual va adquiriendo significado lo pensado y lo sentido en él.”¹⁵

El coordinador es un facilitador de la comunicación y el aprendizaje, participa con el grupo en la producción de nuevos conocimientos como resultado del trabajo con la información, las vivencias, las reflexiones e interpretaciones que allí se despliegan. Es importante para desarrollar una buena coordinación la capacidad de diálogo, de apertura y de escucha activa, en oposición a actitudes dogmáticas o pasivas.

El coordinador deberá promover el vínculo entre los integrantes y con la tarea, facilitar la expresión y discusión de los mismos.

La tarea en sí, se basa en la realización de una lectura de los emergentes grupales (qué se dice, de qué se habla, cómo se hace lo que se hace, qué no se dice ni se hace). Intenta desocultar lo que desean ó no, lo que saben y lo que esperan, discrimina los momentos de incomunicación de los silencios, los bullicios de momentos de producción, etc. Esta atento y respeta los tiempos grupales.

¹⁴ Santoyo S. (1981) Algunas reflexiones sobre la coordinación en los grupos de aprendizaje. En Revista de perfiles educativos Número 11 México. Pp.13

¹⁵ Bauleo, A. (1969) El Grupo Operativo. Cuadernos de Psicología concreta. Numero1 Pp. 47

El rol se vuelve activo cuando señala al grupo lo que está ocurriendo, cuando explicita lo que los participantes por estar viviendo el momento no pueden percibir, cuando realiza señalamientos e impresiones que operan hacia nuevas formas de pensar. El coordinador, esté o no acompañado de un observador, observa, registra y da cuenta al grupo de cómo se acercan y abordan la tarea. No enjuicia, sólo realimenta el trabajo desde sus señalamientos y devoluciones. No capitaliza ni el poder ni la información, se aleja conscientemente del lugar del “supuesto saber”. Facilita la exploración de sí mismo y su relación con la temática con el objetivo de generar nuevos enlaces entre lo vivencial lo afectivo y lo conceptual que derive en la construcción de nuevas preguntas y/o respuestas.

En el caso de los procesos de orientación vocacional es relevante además, una sólida formación en la especificidad, momentos de co-visión con otro u otros profesionales sobre el proceso y el análisis de la implicancia personal. Se opera desde el convencimiento de que el otro es un sujeto activo y que solo desde su historia pasada y presente, con el aporte del grupo y la coordinación podrá desarrollar una elección autónoma y responsable.

Otra tarea del coordinador es elegir las técnicas apropiadas, se hace absolutamente necesario para que las potencialidades del trabajo en grupo, se hagan realidad. Hablamos de “técnicas grupales” y no de “dinámicas de grupos”, porque mientras la técnica de dinámica de grupos, tiene por objetivo ayudar al conocimiento de los procesos y fenómenos psicosociales que se producen en el interior del grupo, con el fin de abordar y resolver los problemas internos, las técnicas grupales, son un conjunto de medios y procedimientos que, utilizados en situación de grupo, atienden simultáneamente a la productividad grupal y a la gratificación.

El sentido de las técnicas tiene que ver con el marco de trabajo y los objetivos. Por ejemplo, el collage puede en determinados procesos ser una técnica fundamentalmente proyectiva y en otros ser utilizada para promover la comunicación o la integración grupal, así como para levantar emergentes sobre determinado tema. El sentido de la técnica entonces depende de la oportunidad de su aplicación.

Posteriormente presentaremos diferentes propuestas de talleres que ejemplifican las posibilidades descriptas.

Técnicas

Consideramos necesario desarrollar los conceptos de técnica y de dinámica de grupos.

Entendemos que para comprender el trabajo con los grupos, se hace pertinente distinguir las diferencias entre el cuerpo de conocimientos básicos y la tecnología que del mismo se deriva.

Kurt Lewin (1890-1947), psicólogo alemán emigrado a los Estados Unidos, fue el primero en utilizar la expresión **dinámica de grupos**, para referirse a ciertos fenómenos que tienen lugar en la vida de un grupo.

La dinámica de grupo “refiere a las fuerzas que actúan en cada grupo a lo largo de su existencia y que lo hacen comportarse en la forma en que se comporta”¹⁶.

Con este concepto, se designan las fuerzas desplegadas por el grupo, las cuales ejercen una influencia tanto hacia adentro como hacia afuera del mismo, constituyendo el aspecto dinámico del grupo: movimiento, acción, cambio, interacción, reacción, transformación, etc.

Adentrémonos ahora en la definición de **técnica**:

Etimológicamente el término técnica ha tenido sus vicisitudes históricas y sus múltiples cambios de significación a lo largo de la historia. Según Ferrater Mora (1994), “técnica” viene de la palabra Griega llamada Tecne, el término hace referencia a una manera de hacer algo, cualquier tipo de procedimiento destinado a producir algo. Paulatinamente va adquiriendo el significado de habilidad o especialidad para hacer, comenzando a surgir la idea de un procedimiento reglado, descriptible, repetible, que cumple ciertas normas de actuación.

Al referirnos a las técnicas grupales, estamos haciendo referencia al cómo del trabajo grupal, es decir, tanto al instrumental desarrollado por el conocimiento, como a la habilidad requerida para poner en práctica un cierto instrumental.

Como cualquier otro método, las técnicas tendrán siempre el valor de ser “vivificadas” por el espíritu creador de quien las maneje; su eficacia dependerá en alto grado de su habilidad personal, de su buen sentido de la oportunidad, de su capacidad creadora e imaginativa para adecuar en cada caso, las normas a las circunstancias y conveniencias del momento (aquí y ahora grupal).

Debemos tener en cuenta que las técnicas son simplemente herramientas, no solucionan ni resuelven por sí mismas. Existen imaginarios respecto a las mismas, como aquello que nos puede dar la solución para trabajar con tal o cual grupo determinados temas, como aquello que puede aportar a que los participantes “presten atención”, que puede promover la producción grupal, etc.

Cabe advertir sobre el riesgo de considerar el uso de una técnica por si sola para obtener el éxito deseado, éstas tendrán siempre el valor que sepan transmitirle las personas que la utilizan.

- Cómo elegir la técnica adecuada:

No hay técnicas privilegiadas sino que todas están en función de los objetivos y la tarea. Para seleccionar la técnica más conveniente, habrá que tomar en consideración los siguientes factores:

- Según los objetivos que se persigan.

Las técnicas grupales varían en su estructura de acuerdo a los objetivos que pretenden alcanzar. Hay técnicas que promueven el intercambio de ideas y opiniones, otras, que favorecen el aprendizaje de conocimientos, que facilitan la comprensión vivencial de situaciones, que promueven la participación total y que tratan de desarrollar el pensamiento creador, y la capacidad de análisis.

- Según el tamaño del grupo.

El comportamiento del grupo depende en gran medida de su tamaño. En los grupos pequeños (15 – 20 personas), se da una mayor cohesión e interacción. En los grupos grandes (+ de 20 personas), la interacción de los participantes puede verse comprometida, lo que exige una mayor capacidad y experiencia por parte del coordinador.

- Según el ambiente físico y el tiempo:

Cuando elegimos una técnica debemos tener en cuenta las posibilidades reales del local y de tiempo. Ciertas técnicas requieren de un espacio amplio que permita la actuación de un grupo numeroso, o el trabajo simultáneo de varios grupos pequeños.

- Según las características de los miembros.

Los grupos varían de acuerdo a las características de sus miembros: edades, nivel de instrucción, intereses, expectativas, predisposición, experiencias, etc.

a. Caldeamiento

A continuación, haremos referencia al concepto de caldeamiento, el cual es entendido como una instancia previa y necesaria a la realización de cualquier actividad grupal, prepara el ambiente para el trabajo a realizar, genera los climas, anima y despierta expectativas.

Por ambiente nos referimos no sólo al espacio físico, al orden y organización dentro del mismo, a la distribución de los participantes, los cuerpos, sino también a las subjetividades, a los diferentes momentos del encuentro.

En “Adolescencia con derecho a participar”¹⁷ lo que sus autores nos proponen para motivar determinados climas y promover cambios en el estado colectivo, generar situaciones diferentes

¹⁷ UNICEF (2004): “Adolescencia con derecho a participar”. Uruguay

que los despojen de sus resistencias y defensas, como por ejemplo:

- Usar colores, imágenes o sonidos distintos a los de siempre.
- Disponer el ambiente de otra forma, cambiar bancos, oscurecer el ambiente.
- Variar la forma de ingreso, por ternas, individual, etc.
- Proponer traer un material u objeto personal, que luego puede ser utilizado en alguna técnica.

El caldeamiento que se elige tiene que estar vinculado directamente a la temática. La generación de un clima, debe estar en consonancia con los objetivos planteados y el momento del grupo. Es necesario también, tener en cuenta la temporalidad del trabajo, es decir si es solo un encuentro o contamos con varios.

En el segundo caso, en los procesos con un mismo grupo, este puede variar en intensidad, tiempo y tipo según vaya transcurriendo.

Podemos distinguir dos grandes formas: el caldeamiento verbal y el caldeamiento físico o la combinación de ambos.

El caldeamiento verbal jerarquiza el diálogo como elemento principal. Es a través de este, que el coordinador va a ir generando un ambiente de trabajo. El mismo no necesariamente debe estar organizado en relación directa con el contenido del taller, sino que puede nutrirse de los más diversos temas, cuyo material puede surgir de las particularidades de los participantes.

El coordinador, debe estar atento a elementos que puedan ser compartidos por el colectivo y desde ahí promover el intercambio intra grupo, de tal forma de ir generando un espíritu común. De la misma manera debe prestar especial atención, a las particularidades de los integrantes, a sus estilos y formas, cuidando no herir sensibilidades. Esto implica ir despacio en el manejo y contenido de los diálogos. Tomando como supuesto, que el tiempo de acomodación de los integrantes del grupo no es homogéneo, sino que es disímil y progresivo, el coordinador debe registrar las posturas de los integrantes, ya que puede generar un efecto de repliegue y una reacción contraria a la esperada. No hay que olvidar que el objetivo principal del caldeamiento, es lograr un aquí y ahora de los integrantes del grupo desde sus singularidades, la grupalidad de las singularidades.

El caldeamiento físico jerarquiza el uso del cuerpo como elemento principal. A diferencia de lo verbal, el uso del cuerpo no es lo esperado en determinados eventos. Por lo tanto se debe ser muy cuidadoso con este recurso ya que es proclive a generar resistencias o desbordes, que hay que ser capaz de canalizar positivamente. Es muy movilizante, por lo tanto es bueno ir de a poco, observando atentamente la reacción de los participantes. Viendo como adhieren a la propuesta, estimulando lentamente la participación de todos los integrantes, recordando que no todos responden de la misma manera y al mismo tiempo. En este entendido, es conveniente proponer el movimiento y el contacto en forma progresiva. Por ejemplo se le puede pedir al grupo que camine en forma desorganizada en un pequeño espacio, que lo hagan cómoda-

mente, sin miedo, sabiendo que va a haber contacto entre ellos, también se puede promover el contacto pidiendo que rocen sus manos, etc. Esto hasta que se vaya logrando un clima de comodidad y de confianza. Es importante estar atento a las diversas reacciones, que muchas veces se producen por la situación de ansiedad que esto despierta, como risas desmedidas, o comentarios en voz alta ridiculizando la acción. En estos casos el coordinador, debe tranquilizar al grupo y proponer silencio. Este tipo de reacciones son esperables y remiten rápidamente, cuando el coordinador interviene.

b. Técnicas basadas en la discusión grupal.

Comúnmente se conocen como intercambio de ideas, tienen algunas pautas a seguir.

Si bien cada una de estas técnicas tiene objetivos particulares, las basadas en la discusión grupal cumplen con algunos objetivos comunes, buscando promover la participación del grupo en relación a una temática dada y aportar información sobre la misma.

La tarea del coordinador será estimular la participación, la comunicación y el intercambio.

b. 1. Debate dirigido.

Consiste simplemente en la participación ordenada y pautada de todos los integrantes del grupo, en relación a un tema central, con la ayuda activa y estimulante de un coordinador.

Es una técnica de fácil y provechosa aplicación, donde se genera un intercambio informal de ideas e información sobre la temática planteada.

Es importante tener en cuenta que la temática a debatir debe ser cuestionable, pasible de diversos enfoques o interpretaciones, de lo contrario se generaría solamente respuestas formales.

Objetivos:

- Permitir y promover la participación activa de los miembros del grupo.
- Conocer las opiniones del grupo en un tiempo breve, en relación al problema en cuestión

Desarrollo:

El coordinador estipula la consigna, el tiempo de uso de la palabra y a través de algunas intervenciones promueve la participación. Si bien no interviene en el debate del tema, su función es la de conducir, guiar y estimular el mismo. Puede haber un secretario, que lleve la lista de oradores y vaya resumiendo posibles acuerdos o conclusiones a las que arriba el grupo.

b. 2. Foro.

El nombre foro remite a las grandes asambleas romanas. Aquí tienen la oportunidad de participar todos los presentes en una reunión, organizada para tratar o debatir un tema o problema determinado.

Generalmente suele utilizarse a continuación de una actividad de interés general observada en un grupo: proyección de una película, representación teatral, conferencia, etc. También puede constituir la parte final de un role playing y otras técnicas grupales.

Objetivos:

- Promover la libre expresión de ideas y opiniones, de todos los integrantes de un grupo.
- Incrementar la información de los participantes a través de aportes múltiples.
- Desarrollar la participación.

Desarrollo:

El coordinador estipula la consigna, el tiempo de uso de la palabra y a través de algunas intervenciones, promueve la participación. No interviene en el debate del tema, su función es la de conducir, guiar y estimular el mismo. Puede haber un secretario, que lleve la lista de oradores y vaya resumiendo posibles acuerdos o conclusiones a las que arriba el grupo.

b. 3. Juicio al estudio.

El mismo puede definirse como un espacio de debate, en el cual en particular, la presencia de insumos materiales no es un determinante para su desarrollo, ya que puede efectuarse eficazmente sin los mismos.

Como punto fundamental a destacar, es la definición y distribución de los roles de los participantes. Hay que definir quienes ofician como defensores, acusadores, moderador y juez del debate.

Objetivo:

- Promover la reflexión grupal respecto a la importancia de la inclusión del estudio en el proyecto de vida.

Por ejemplo puede plantearse el siguiente tópico: “Importancia de la continuidad de los estudios, una vez finalizado el liceo”.

Se puede desarrollar tanto en instituciones educativas (aula, patios, etc.) como en espacios que así lo habiliten, espacios no estructurados o como campamentos.

El número de participantes puede oscilar entre 30 y 40, distribuidos en dos equipos.

Desarrollo:

El coordinador debe brindar al grupo la información sobre los roles que pueden desempeñar, y aclarar cantidad de integrantes que se necesitan para cada uno de éstos. Por ejemplo, se necesitan: defensores, acusadores, un moderador, un juez. Los defensores son quienes presentan argumentos en defensa del tópico planteado, por otro lado, se encuentran los acusadores, quienes deben presentar sus argumentos en oposición al mismo.

Quien represente el rol del moderador, es quien determina y controla el tiempo de exposición de ambos (defensores y acusadores), habitualmente se maneja que cada equipo exponga durante 5 minutos, una vez que termina, presenta sus argumentos el opuesto y así sucesivamente.

Finalmente, el juez, es quien determina el fallo final, sancionando a favor de unos u otros, presentando aquellos argumentos que lo llevaron a esa conclusión.

En este juego es fundamental marcar físicamente el lugar de los participantes, es recomendable que acusadores y defensores se sienten frente a frente, en caso de que se realice en el aula, el escritorio del docente puede officiar como el lugar del juez y del moderador.

Si se realiza en espacios no estructurados como un campamento o un patio, los participantes pueden sentarse en el piso, pero siempre manteniendo la ubicación, de acuerdo al rol que desarrollen.

En caso de contar con accesorios, se recomienda que los jueces vistan togas, pelucas, martillo y estén en un atril. El moderador debe contar con un cronómetro o reloj.

b. 4. Phillips 66

Esta técnica proporciona un tiempo para que participen todos los integrantes de un grupo y provee el blanco, para la discusión por medio de una pregunta específica cuidadosamente preparada. Es un procedimiento flexible, que puede ser aplicado en diversas circunstancias y con diversos propósitos.

Objetivos:

- Permitir y promover la participación activa de los miembros del grupo.
- Obtener las opiniones del grupo en un tiempo breve, en relación al problema en cuestión.

Desarrollo:

Se plantea la temática general a todo el grupo. Esta puede ser prevista con anticipación o surgir dentro del desarrollo de la reunión grupal.

El coordinador plantea la subdivisión en subgrupos de seis personas, que discutirán el tema

durante seis minutos. A su vez cada subgrupo debe designar un coordinador. Este deberá promover el debate y ser el último en hablar, exponiendo su opinión y lo que resume de lo trabajado.

Se pasa a plenario donde cada coordinador expone lo surgido en su subgrupo, realizando un intercambio.

b. 5. Torbellino de ideas. (BrainsTorming)

Al igual que la técnica de visión de futuro, que se trata más adelante, consiste en desarrollar y ejercitar la imaginación creadora, fuente de innovaciones, descubrimientos o nuevas soluciones.

Entendemos por imaginación creadora, a la capacidad de establecer nuevas relaciones entre hechos, o integrarlos de una manera distinta.

Esta técnica parte del supuesto básico de que dejamos a las personas actuar en un clima totalmente informal y con absoluta libertad, para expresar lo que se les ocurra, sea razonable o extravagante, real o imaginario, existe la posibilidad de que, entre la variedad de ideas imposibles o disparatadas se pueda construir conceptos, percepciones u opiniones relevantes para el grupo.

Objetivos:

- Crear un clima informal despreocupado y sin críticas. Libre de tensiones.
- Estimular el libre vuelo de la imaginación, hasta cierto punto “irracional”.
- Desarrollar la capacidad para la elaboración de ideas originales.
- Promover la búsqueda de soluciones distintas.

Desarrollo

Previo a dejar interactuar a los integrantes del grupo libremente se debe definir la temática. El grupo debe conocer el tema sobre el cual se va a trabajar, con el fin de informarse y pensar sobre él.

El coordinador deberá tomar todas y cada una de las ideas expresadas sin censuras, críticas o cuestionamientos. No se discute la factibilidad de las ideas, debe evitarse todo tipo de manifestación que coarte o inhiba la espontaneidad. Surgen así conceptos, ideas, fantasías que estarán en estrecha vinculación con el tema y otros que no tanto. Ambos son importantes de relevar.

Finalizado el plazo previsto para la lluvia de ideas, se pasa a considerar, ahora con sentido crítico, la viabilidad o practicidad de las propuestas. Esta parte consiste en la discusión de todas las ideas surgidas y buscar posibles asociaciones, semejanzas, diferencias, causalidades etc. Finaliza con una síntesis y de ser posible conclusiones.

b. 6. Role - Playing.

Se trata de escenificar una conflictiva o situación determinada, por parte de algunos de los integrantes del grupo. Dos o más personas representan una situación de la vida real asumiendo los roles del caso, con la finalidad de que pueda ser mejor comprendida y tratada por el grupo.

Objetivos:

- Despertar el interés motivando la participación espontánea del grupo.
- Promover la reflexión respecto a la vivencia que el grupo tiene de la temática trabajada.

Desarrollo:

En principio se define la situación claramente y se pasa a describir todos los factores que hay en juego en la misma. El problema o situación, puede ser previsto de antemano o surgir en un momento dado de la reunión grupal.

Los miembros aportan los datos para describir y enriquecer la escena a representar, imaginando la situación, el momento, la conducta de los personajes, etc. Esto ayudará al encuadre de la escena, y servirá como material para que los intérpretes improvisen. El grupo elige a los intérpretes, estos podrán reunirse unos minutos para pensar cómo desarrollar la escena propuesta y los roles de cada uno.

Una vez completada esta etapa, los intérpretes dan comienzo y desarrollan la escena. El desarrollo de la acción no debe ser interferido, por el resto del grupo. El mismo mantendrá una atmósfera propicia, siguiendo la acción con interés y participando en ella emocionalmente.

La última etapa consiste en el intercambio de percepciones, cómo se sintieron los actores, los espectadores, qué piensan y opinan sobre la situación interpretada, etc.

c. El Acróstico

Acróstico proviene de la composición poética en donde las letras iniciales, medias o finales de los versos forman un vocablo o una frase. El poeta escribía verticalmente a través del encuentro de los versos con el significante, que al mismo tiempo organizaba el significado de los mismos. Los versos pretenden transmitir la idea que sobre la cuestión tiene el autor, hay una clara intención de comunicar y de opinar.

Es con ese sentido que proponemos significantes para que se permita la comunicación y la opinión sobre cuestiones que se relacionen con los objetivos planteados a investigar o reflexionar. Estas palabras o frases llaves, las escribimos en forma vertical y luego se pide al grupo que inserte una palabra o frase en cada una de las letras, de tal modo que éstas puedan quedar

ubicadas en cualquier parte de la palabra llave.

Se pretende que la palabra o frase llave propuesta originalmente, actúe como disparador de asociaciones, que encuentren en la palabra inserta en cada una de sus letras un correlato escrito de las mismas. Para que esto ocurra, es muy importante el trabajo previo a la aplicación de la técnica. Hay que recordar que la misma pretende actuar como dinamizador, facilitador de la comunicación y la opinión que sobre los diferentes puntos tienen los participantes; no tiene un valor en sí misma fuera del contexto en el que se desarrolla.

Por eso es importante generar un clima que posibilite la participación activa de los integrantes del grupo, dentro de una propuesta de trabajo que debe ser transmitida en forma clara en sus objetivos.

El acróstico es una técnica muy usada en el campo de la psicología con objetivos e interpretaciones propias de la disciplina. Lo que vamos a proponer es una adaptación de la misma como técnica posible de ser trabajada por diversos operadores sociales, docentes, educadores, en forma individual o grupal.

Es una técnica especialmente apta para utilizar en los comienzos del trabajo grupal:

1. Puede oficiar como una suerte de caldeamiento, para la interacción e integración de los participantes. Sea que se aplique en pequeños grupos como en uno único y grande.
2. Es lo suficientemente estructurada como para no generar ni rechazo ni repliegue entre los integrantes, no compromete fuertes exposiciones ya que cada uno participa simplemente a través de la escritura de una palabra.
3. Es posible también utilizarla en el marco de una clase curricular, cómo forma de relevar el conocimiento previo sobre un tema, o en caso de previa lectura del mismo, la producción del concepto.
4. Permite a quién oficie de coordinador tener una idea de las características del grupo:

Participativo, colaborador, competitivo. Si se organizan o no para el trabajo colectivo. Así como visualizar algunos roles, el o los liderazgos, los tímidos, los graciosos etc. Este primer panorama es importante porque es el insumo para delinear la estrategia para siguientes encuentros.

Objetivos:

El acróstico busca promover y explicitar opiniones, percepciones y valoraciones sobre el tema objetivo del encuentro. Lo que estructura las diferentes valoraciones son las palabras llave o disparadores que enmarcan al resto en sus significaciones, sea por que hacen referencia directa o porque no. En este sentido importa la capacidad del coordinador para ir seleccionando los emergentes más significativos del universo presentado, sabiendo que el mismo representa al

grupo. Cada uno de los integrantes debe sentirse parte de la producción.

Una vez que están todas las palabras comienza el trabajo con ellas. Es importante no “tenerle miedo” a las palabras y poder tomarlas como herramienta de trabajo. Se vinculan, se asocian, se forman categorías complementarias, opuestas, para ir poco a poco seleccionando los principales conceptos, percepciones u opiniones del grupo sobre el tema objetivo.

El coordinador debe estimular al grupo de tal forma que este vaya construyendo frases y oraciones surgidas del conjunto. Para esto puede el mismo ir proponiendo algunas, como forma de promover que el grupo continúe. La elección debe ir en la dirección de los objetivos planteados lo que requiere que el coordinador vaya marcando la dirección y el sentido de lo propuesto.

Puede ocurrir que algunas palabras queden como desajustadas tanto de la consigna como de las palabras claves, en ese caso una posibilidad es invitar a quien la escribió a que le de sentido o al grupo en general a ver como la integra dentro del tema en juego.

Por eso es importante que la consigna quede bien clara. Cuando esto es así sea cual sea la palabra en juego en algún lado, a través de alguna cadena de significantes, encaja con el sentido general.

Materiales: (Acepta diversas opciones)

- Un pizarrón, unas cartulinas o papelógrafos en caso de ser realizado al grupo como unidad.
- Varias cartulinas o papelógrafos si se va a realizar en pequeños grupos.

Consigna:

Hay que elegir tres palabras que por algún motivo, reflejen la temática sobre la que vamos a trabajar. A las que se debería llegar por acción directa del caldeamiento.

También puede ser el coordinador el que defina tres palabras que surjan como emergentes del caldeamiento o que considere pertinente trabajar con tal grupo en particular.

Una vez definidas las palabras llave se despliega la consigna:

“Déjense llevar por todo aquello que les sugieran las palabras, que consideren que tengan que ver o no con el tema...”

Desarrollo:

En caso de trabajar al grupo como una unidad, cada uno de los integrantes va a pasar al pizarrón a escribir una palabra. Es muy importante promover la participación de todos, de modo

que todos se sientan protagonistas de lo que se va a trabajar, se sientan parte del resultado de lo que queda escrito. La producción refleja al grupo.

Una vez completado, se lee la palabra llave y todas las que la misma suscito, se observa con detenimiento lo plasmado y se buscan diferentes sentidos que puedan estar sugeridos en el conjunto de las palabras o que formen una frase. Para ello es posible leerlas con la continuidad que se presentan o alterar el orden de forma de crear nuevas frases, nuevos significados. Armar categorías con dos o tres palabras por parecido o diferencia, se puede combinar con otras de las palabras llaves.

En este sentido importa la capacidad del coordinador para ir seleccionando los emergentes más significativos del universo presentado, sabiendo que el mismo representa al grupo. Es importante no “tenerle miedo” a las palabras y poder tomarlas como herramienta de trabajo. Se vinculan, se asociación se forman parejas, tríos, complementarios, opuestos, para ir poco a poco seleccionando los principales conceptos, percepciones u opiniones del grupo sobre el tema objetivo.

La tarea del coordinador es proponer y promover diversos sentidos en relación a la temática buscada.

Es posible también invitar a los participantes, una vez finalizada la escritura que expliciten el porqué de tal o cual palabra en la búsqueda también de sentidos a trabajar. Es posible realizarlo tanto con palabras que representen el tema como con aquellas que a primera vista no tengan demasiada relación con el mismo.

Asimismo, es interesante trabajar las palabras a través del armado, por parte del grupo de frases o párrafos que incluyan las expuestas en el acróstico.

Si se trabaja en pequeños grupos el desarrollo es similar que en el caso anterior, generando luego una instancia en donde se exponen todas las producciones en forma de plenario. Muchas veces esto enriquece las posibilidades del tema ya que aparecen diferentes miradas respecto al mismo.

Cierre:

El cierre del acróstico es levantar y problematizar los aspectos mas relevantes surgidos en el trabajo conjunto. Puede ser, si así lo posibilita la producción grupal, realizar una suerte de cierre con los ejes que surgieron y que abren posibilidades para continuar analizando.

En caso de haberse trabajado en pequeños grupos cada uno de ellos después de debatir sobre las palabras del acróstico debe organizarse para transmitir al resto del grupo lo trabajado. Puede ser en el mismo taller o en el siguiente.

d. Narrativas – El trabajo con historias

La historia, en términos generales es una técnica que habilita a profundizar ciertas temáticas propuestas por el coordinador. Puede utilizarse como una única técnica o como complemento de otras, por ejemplo luego de un acróstico, camino de la vida u otros.

Es posible de ser desarrollada en forma individual o grupal. En este último caso, su aplicación podrá ser tanto en subgrupos como individualmente.

El objetivo es profundizar sobre diversos aspectos, ejes o conceptos que hayan surgido en los primeros encuentros, o como punto de partida de alguna técnica introductoria.

Cuando trabajamos sobre lo vocacional, la construcción de historias lleva a los integrantes del grupo, a proyectarse sobre diversas situaciones que se vinculan con el tema. El tipo de proyección, depende de las características del grupo o de la persona, así como de los disparadores para construir la historia. Nos podemos encontrar con historias esencialmente fantásticas, protagonizadas por personajes imaginarios poco reales, o con el contrario, historias protagonizadas por los propios participantes.

En cualquiera de sus presentaciones, la elaboración de historias aporta elementos que el coordinador tendrá que poner en juego a través de preguntas o señalamientos. Se pueden pedir relatos, historias, noticias o historietas, o explicitar estas posibilidades y que el grupo elija la que mejor le parece.

La *consigna* admite diversas posibilidades en lo que hace al contenido, ya que se encuentra en íntima relación con la situación por la que atraviesen los integrantes del grupo y el proceso que se viene desarrollando con el mismo, debiendo ser el coordinador quien la determina. Ésta debe incluir la nominación del/los protagonistas, así como los tiempos a utilizarse, a modo de ejemplo:

“Relatar una historia de uno o varios personajes que se encuentren.... La misma puede incluir pasado, presente y futuro”.

Como complemento a la consigna, se podrán incluir otros aspectos vinculados a la situación en la que se encuentra/n el/los personaje/s, como ser:

- decidiendo sus opciones vocacionales.
- en situación de elegir.
- pensando en su futuro.
- por ingresar a una nueva institución.

En caso de ser utilizada a continuación de otra técnica, la consigna haría alusión a la utilización de elementos trabajados en la misma:

“Relatar una historia en forma de.... de uno o varios personajes que se encuentren en tal situación, utilizando por lo menos dos o tres elementos de la técnica anterior”

En el caso de los acrósticos, se propone utilizar palabras del mismo para el armado de la historia, en el del camino de la vida y del árbol, tomar algunas imágenes o elementos de los mismos.

Si las historias son producidas en pequeños grupos, al momento de realizar la puesta en común de las mismas, el coordinador podrá sugerir a los grupos cómo transmitir las historias:

- En forma narrada.
- A través de alguna forma plástica.
- En forma de dramatización a través de una escena representativa.
- A través de una canción, poema, etc.

El cierre en este caso, consiste en el debate de todo el grupo sobre los ejes más significativos.

La duración siempre se encuentra condicionada y relacionada a la cantidad y características de los integrantes del grupo, pero podemos hablar de entre cuarenta minutos y una hora.

Los materiales para la primer parte de esta técnica consisten en hoja y lápiz. Para colectivizar la producción de pequeños grupos, el coordinador deberá de prever posibles materiales acordes a las formas de transmisión que plantee.

Otra variante posible la constituyen las historias desarrolladas mediante cuentos por relevos. En este caso, se les propone a los participantes dividirse en subgrupos. Una vez realizada esta acción, se sientan en círculo, y elaboran un cuento por relevos. Cada participante dice una frase del relato, y el siguiente continúa tomando en cuenta lo que se haya dicho hasta que interviene. Una persona va escribiendo la narración, hasta que la consideren finalizada.

En la puesta en común, cada grupo lee su producción. El coordinador deberá abordar las reflexiones que surgen del relato, llevando al grupo a pensar y debatir sobre cuáles son las problemáticas del protagonista, y cómo las enfrenta.

e. El Árbol

Esta técnica propone que cada participante, a través del dibujo de un árbol realizado en forma individual, intente plasmar en el mismo cuáles han sido hasta el momento, los pasos, las elecciones, las decisiones y aquellas experiencias por las que han transitado, en relación a la temática vocacional-ocupacional.

Tiene como objetivo promover que cada participante identifique cuáles han sido hasta el momento sus itinerarios educativos, ocupacionales, y su proyección en relación a ambos.

Para dar comienzo a la tarea, el coordinador invita a los jóvenes a compartir en el grupo, a través de un diálogo, sus aspiraciones en relación al futuro, cómo se imaginan en algunos años, etc. Se puede desplegar a través de ejemplos de situaciones de los propios jóvenes, centrándose en aquellos aspectos que conectan y conduzcan en determinadas direcciones.

Luego se distribuyen los materiales (papelógrafos, marcadores ó lápices de colores, goma) y se da la siguiente consigna: “Dibuja un árbol que represente el itinerario de tu vida con las actividades realizadas y los proyectos a futuro...”

Cada árbol deberá tener: Raíces, Tronco, Ramas, Frutos y Brotes Nuevos

- En las **Raíces** escribí: aquellas cosas que aprendiste en forma natural pero que forman parte de lo que sabes y podrían constituir una “suerte de oficio, hobby o carrera” (el tiempo que jugaste algún deporte, habilidades con las plantas, cuando ayudabas a un familiar a realizar una tarea, interés por algún área de conocimiento en particular, etc.)
- En el **Tronco**: todo lo que aprendiste en espacios de formación. (Aprendizajes formales, cursos particulares, talleres, actividades recreativas, trabajos desempeñados anteriormente).
- En las **Ramas**: lo que estás haciendo hoy y lo que piensas hacer a corto plazo para alcanzar metas personales: los cursos, las posibles orientaciones, cursos complementarios, distintas actividades, algún trabajo, etc.
- En los **Frutos**: aquellas metas a mediano plazo que quieres alcanzar. Lo que puedas visualizar hoy de tu futuro.
- En los **Brotes nuevos**: lo que todavía debes seguir pensando, “lo que falta por decidir.”

Una vez que todos hayan finalizado su producción, el coordinador los invita a compartir sus “árboles”, centrando en el intercambio, los aportes que consideran les ha brindado dicha tarea.

Compartir los árboles de los otros integrantes del grupo, les muestra cómo todos llegan a esta instancia habiendo recorrido diversos caminos, que muchas veces distan de propios y en otras ocasiones se asemejan o se encuentran. Les brinda a su vez, la posibilidad de colectivizar y pensar en conjunto en relación al futuro que cada uno proyecta.

El desarrollo de esta técnica requiere que el coordinador trabaje las resistencias iniciales que los jóvenes tienen frente al hecho de “dibujarse”, y enfatizar que no se calificará dicha producción, como “linda” o “fea”, “bien” o “mal” lo importante es que “cada uno dibuje como le salga”.

f. La balanza vocacional¹⁸

Esta técnica tiene como objetivo que los participantes tomen contacto con los elementos tanto personales como del medio que inciden en la construcción de su proceso de elección vocacional, a través de una balanza que contempla algunos de estos factores.

Se puede realizar con grupos numerosos, distribuidos en subgrupos. Su duración se estima en una hora aproximadamente.

¹⁸ Técnica desarrollada por el Lic. A. Bouzó y Lic.M. Merli.

En relación a los materiales, se requiere para su aplicación, la hoja de trabajo personal: La balanza y frases incompletas.

El desarrollo consta de cuatro momentos:

Primer momento: Se distribuye a cada participante una lista con frases incompletas que hacen referencia a diferentes ámbitos de la vida. Deberán completarla de manera individual, en función de las influencias que consideran que estos ámbitos ejercen o ejercieron en la construcción de su vocación.

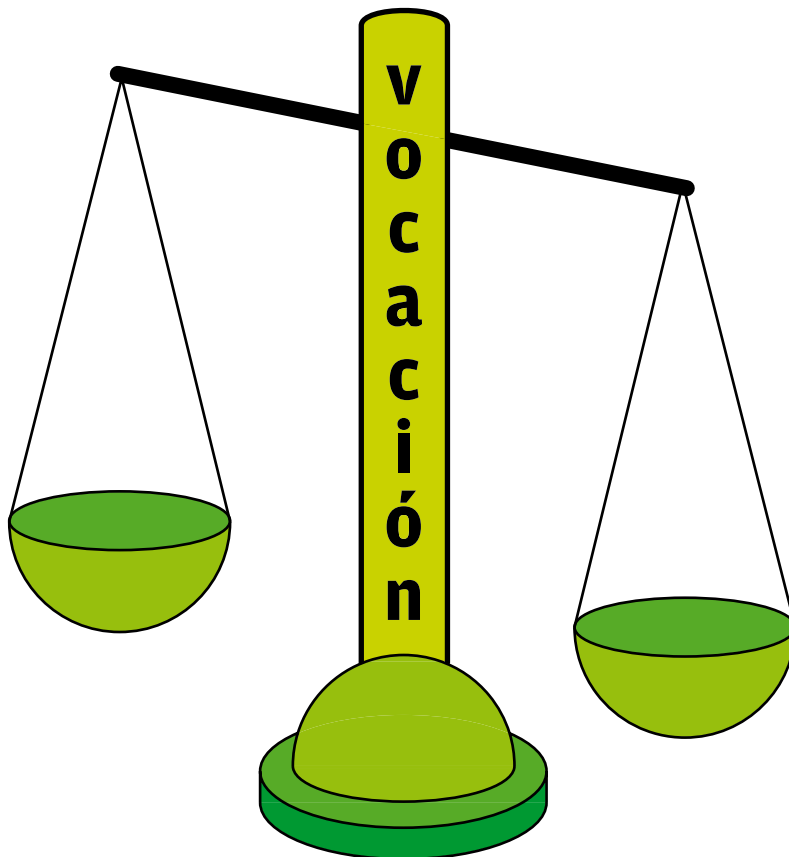
Segundo momento: Según la influencia que estas situaciones tienen para él, las colocará en los platos de la “Balanza Vocacional”

Tercer momento: Se comparte lo trabajado en pequeños grupos, discutiendo con los compañeros e intentando elaborar una balanza que los identifique a todos.

Cuarto momento: Puesta en común.

A continuación se adjunta el formato de Balanza y de frases incompletas, propuestos para el desarrollo de la presente técnica.

LA BALANZA VOCACIONAL



QUÉ COSAS INFLUYEN:

De mi familia

De lo que quiero

Desde lo económico

De mis amigos.

De mis profesores

De la realidad en que vivimos

De mis sueños.

De las posibilidades laborales

De mis capacidades

g - Visión de futuro¹⁹

Esta técnica prospectiva, propone indagar algunas fantasías con respecto al futuro vocacional – ocupacional, promoviendo el fantaseo de los participantes acerca de los elementos que conforman la identidad vocacional y las preferencias laborales, como si fuese un “ensueño diurno”.

Posibilita imaginar un futuro de manera tal que queden en evidencia alguna de las situaciones más deseadas, así como las más temidas.

Objetivos:

- Explorar aspectos de la identidad en términos ocupacionales, especialmente la imagen de sí mismo proyectada al futuro.
- Analizar temores, preferencias y defensas ante los cambios.

Para el desarrollo de esta técnica se requiere como materiales: hoja y lápiz.

Previo a la realización de ésta técnica, es fundamental generar una suerte de relajación, que favorezca una actitud introspectiva, el mirar “hacia adentro”. El coordinador deberá invitar a los participantes a sentarse cómodamente, cerrar los ojos, hablando en voz suave y pausada.

La consigna es la siguiente: “Ahora se van a trasladar en el tiempo hacia el futuro. Cada uno

¹⁹ Técnica desarrollada por Lic. S. Gelvan

se va a imaginar dentro de 10 años trabajando en algo. Dónde se encuentran..., cómo es el lugar..., qué actividades están realizando..., están solos o hay otras personas..., cómo se sienten, etc.”

El coordinador deberá guiar la escena fantaseada, favoreciendo la visualización de detalles y elementos concretos. Para ellos, es fundamental permitir un tiempo suficiente para desarrollar la escena fantaseada.

Luego que termine esta primera fase, se les solicita a los integrantes, que escriban en una hoja, todo aquello que imaginaron.

Otras variantes en relación al desarrollo de esta técnica pueden ser:

- *“Trata de imaginarte por un momento una escena de tu futuro dentro de... años”*. Una vez que se ha realizado el ejercicio de visualización, puede pedírseles que lo dibujen y relaten la imagen representada.
- *“Los invitamos a imaginarse que dos de ustedes se encuentran casualmente en la calle, dentro de 10 años, no se han visto desde entonces, se reconocen y empiezan a charlar”*. Luego se les pide que redacten o dramaticen la escena visualizada.

En todos los casos, a continuación se realiza un intercambio a nivel grupal de las producciones, y cada uno comenta cómo ve lo que el otro ha explicitado, quien puede ampliar o rectificar la apreciación que recibe de su compañero, mientras el coordinador interviene para promover la participación de todo el grupo y evitar situaciones “negativas” en la dinámica grupal.

El tiempo en el que habrán de proyectarse puede variar de acuerdo a la edad de los participantes y al proceso grupal. En el trabajo con adolescentes puede resultar útil trabajar la “visión a futuro a 10 años”, ya que es un tiempo suficiente para que se proyecten culminando sus estudios secundarios y terciarios.

h-Dramatizaciones sobre la situación de elegir

Esta técnica tiene como objetivo reflexionar en forma grupal sobre cómo elegimos y por qué nos cuesta elegir. Requiere como paso previo, el desarrollo de alguna técnica de caldeamiento que permita el abordaje de las dramatizaciones por parte de los integrantes. Puede ser desarrollada como técnica en sí misma o como continuación de otra, como ser: acróstico, historias, etc.

El desarrollo consiste en proponer a los participantes pensar y dramatizar una situación en donde aparezca la dificultad de elegir.

La consigna es la siguiente: *“Les proponemos armar una escena que contenga uno o más personajes que se enfrenta/n a la situación de elección”*

Es importante apuntar a que los jóvenes no sólo puedan pensar la escena, sino también el diálogo que se establece en la misma.

El coordinador deberá ser quien lleva adelante el caldeamiento previo y luego durante el desarrollo de las dramatizaciones, estimulará el intercambio tanto entre los subgrupos como dentro de los mismos, así como la producción de dramatizaciones creativas y su posterior reflexión.

i - Frases incompletas²⁰

Esta técnica tiene como objetivo explorar e indagar múltiples aspectos de la identidad vocacional, tales como: los valores predominantes, el nivel de dependencia del proyecto familiar, las actitudes frente a la elección, los valores del grupo de pares, los vínculos que establecen con el mundo adulto y con el sistema educativo, la propia valoración respecto a sus capacidades en general y su capacidad de decisión en particular, los temores predominantes frente al futuro, la propia capacidad de insight frente a sus limitaciones, entre otros.

La consigna es la siguiente: *“Completa estas frases incompletas con lo primero que se te ocurra”*.

Cuando la aplicamos en forma individual en el trabajo con grupos, podemos pedir a los integrantes que no pongan su nombre a las hojas, lo que posibilitará que una vez completadas puedan ser redistribuidas entre los distintos integrantes, fomentando así un mayor intercambio y una lectura cruzada de las mismas. Esto favorece la posibilidad de “adivinar” quién las ha completado y permite trabajar la “mutua representación interna”, que el grupo tiene de cada uno de los participantes.

Es importante tomar en cuenta aquellas frases que no se completan, pues generalmente permiten percibir algunos puntos que pueden resultar conflictivos en áreas específicas. Muchos adolescentes no pueden completar frases como “siempre quise.....pero nunca lo podré hacer...”, porque exigen en cierta manera aceptar las propias limitaciones.

El protocolo que se distribuye es el siguiente y contiene 20 frases incompletas.

1.Siempre me gustó -----

2.Pienso que cuando sea mayor -----

3.En el liceo siempre -----

4. Mis padres quieren que yo -----

5. Los muchachos de mi edad prefieren -----

6. Cuando yo era chico/a -----

7. Lo más importante en la vida es -----

8. Las/os chicas/os de mi edad prefieren -----

9. En esta sociedad vale más la pena -----
que -----
10. Los profesores piensan que yo -----

11. Mi capacidad -----

12. Cuando dudo entre dos cosas -----

13. El mayor cambio en mi vida fue -----

14. Si fuera -----
podría -----
15. Siempre quise -----
pero nunca lo podré hacer -----
16. Mi familia -----

17. El recuerdo más -----

18. Mis compañeros creen que yo -----

19.Estoy seguro/a de que -----

20.Los adultos -----

21.Yo -----

j - Mi recorrido²¹

Esta técnica se encuentra dirigida a aquellos participantes que ya hayan realizado algún tipo de elección vocacional.

Tiene como objetivo realizar una revisión por parte de los participantes del camino recorrido-transitado, y problematizar las fantasías y expectativas respecto a una posible nueva elección.

Se puede realizar tanto en grupos pequeños como numerosos, mediante el trabajo en subgrupos.

Respecto a la duración, oscila entre 40 minutos y una hora. Los materiales requeridos para su aplicación son: lápiz, hoja “Mi Recorrido” para trabajar en forma personal e historietas para el trabajo en subgrupos.

El desarrollo consta de cuatro momentos:

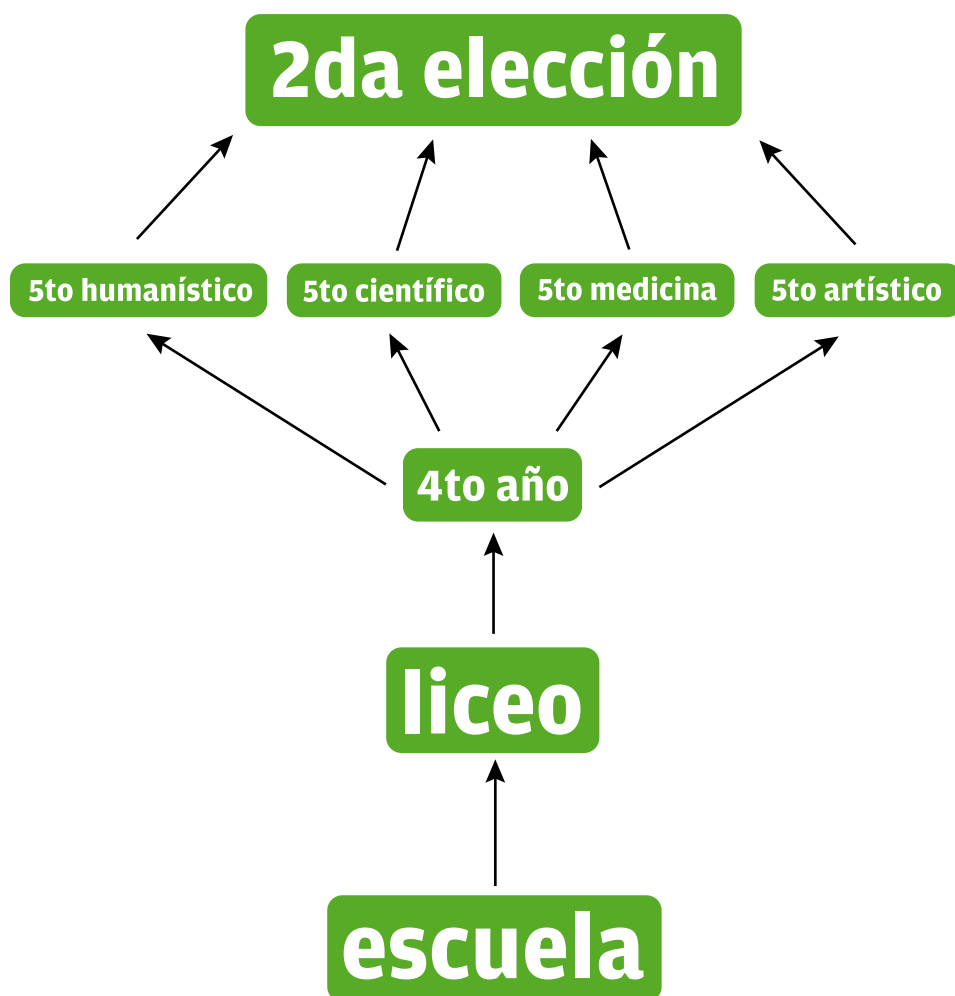
Primer momento: Cada joven recibe la hoja de “Mi Recorrido”, la cual completará de forma individual basándose en sus experiencias y expectativas personales.

Segundo momento: Se trabajará en pequeños grupos (puede ser divididos por la orientación) compartiendo el recorrido personal y profundizando en el tema de las expectativas, teniendo presente la segunda elección.

Tercer momento: Lo trabajado en el segundo momento se explicitará a través de la construcción de una tira de historietas (Mafalda por ejemplo) donde reflejarán las conclusiones de lo trabajado.

Cuarto momento: Puesta en común y manejo de la información.

A continuación, presentamos la propuesta con el formato a utilizar para el recorrido.



k. Elección vocacional²²

Esta técnica permite que, a través de un juego conocido, el/los participante/s pueda/n tomar contacto y problematizar algunos de los factores que inciden en la elección vocacional. En forma indirecta, se trabajará con la situación de elección, al seleccionar los factores que mayor influencia tienen en él/ellos.

Puede ser utilizada para el trabajo con grupos tanto pequeños como numerosos.

Los materiales requeridos para su aplicación, consisten en:

- Tarjetas con frases alusivas a los factores que influyen en el proceso de elección vocacional.
- Hoja personal: "Mis factores".

Si estudiás un oficio no se valora tanto como carrera universitaria.	Después que logre trabajar veré que sigo.	Me gustan tantas cosas que me cuesta mucho decidirme por algún área concreta.	Lo que a mí me gustaría estudiar, en este país no tiene futuro, creo que lo voy a desechar.	Para mí es más importante estudiar una carrera universitaria que un curso técnico.
Aunque no me interesa nada, voy a estudiar algo para que nadie me este diciendo que no sé aprovechar las oportunidades.	Voy a ir a la universidad para que mi familia se sienta orgullosa de mí.	Voy a estudiar porque es necesario para ser reconocido en la vida.	Todos opinan sobre lo que tengo que hacer y eso me desorienta.	Voy a seguir el oficio que a mí me gusta, aunque mi familia no lo apruebe.

Todos me dicen que con mi capacidad tengo que seguir una carrera universitaria.	Quisiera trabajar y estudiar a la vez, pero no sé qué.	Estudiar lo que me gusta es mi verdadera vocación y no importa lo que me digan.	Quiero estudiar algo, que cuando trabaje me permita estar en contacto directo con la gente.	Voy a estudiar algo que pueda volcar en las actividades que realiza mi familia.
Prefiero estudiar algo que me guste, aunque no me de mucho dinero.	Voy a estudiar en la universidad, porque me dará prestigio económico.	Mis amigos, casi todos están pensando en la Universidad, a mí me da lo mismo, pero bueno, si todos van, tal vez los siga.	Han puesto muchas expectativas en mí y siento miedo de defraudarlos.	Aunque no me interesa nada, voy a estudiar algo para que nadie me este diciendo que no sé aprovechar las oportunidades.

Quisiera trabajar y estudiar a la vez, pero no sé qué. Quisiera trabajar y estudiar a la vez, pero no sé qué.	Prefiero estudiar algo que me guste, aunque no me de mucho dinero. Prefiero estudiar algo que me guste, aunque no me de mucho dinero.	Después que logre trabajar veré que sigo. Después que logre trabajar veré que sigo.	Voy a estudiar algo corto, porque no puedo bancar económicamente la carrera que a mí me gusta. Voy a estudiar algo corto, porque no puedo bancar económicamente la carrera que a mí me gusta.	Voy a elegir una carrera que me de dinero. Voy a elegir una carrera que me de dinero.
Voy a estudiar una carrera novedosa que tenga desarrollo en el futuro. Voy a estudiar una carrera novedosa que tenga desarrollo en el futuro.	Lo que me gustaría estudiar no sé si lo haré, porque en este país hay muchos trabajando de eso. Lo que me gustaría estudiar no sé si lo haré, porque en este país hay muchos trabajando de eso.	No creo tener capacidad para estudiar tanto, mejor hago un curso corto para poder conseguir trabajo. No creo tener capacidad para estudiar tanto, mejor hago un curso corto para poder conseguir trabajo.	Estoy dispuesto a estudiar una carrera aunque me digan que me voy a morir de hambre. Estoy dispuesto a estudiar una carrera aunque me digan que me voy a morir de hambre.	Quiero estudiar algo en lo que me destaque por lo bien que lo haga. Quiero estudiar algo en lo que me destaque por lo bien que lo haga.

Para que voy a estudiar una carrera universitaria si después trabajas en cualquier cosa. Para que voy a estudiar una carrera universitaria si después trabajas en cualquier cosa.	Si te preparas para una carrera técnica tal vez sea más fácil conseguir trabajo. Si te preparas para una carrera técnica tal vez sea más fácil conseguir trabajo.	Yo sólo voy a estudiar aquello que me asegure un trabajo. Yo sólo voy a estudiar aquello que me asegure un trabajo.	Voy a hacer lo que me gusta, porque si pienso en el trabajo, hoy por hoy ninguna profesión te lo asegura. Voy a hacer lo que me gusta, porque si pienso en el trabajo, hoy por hoy ninguna profesión te lo asegura.	Estudiar lo que me gusta es mi verdadera vocación y no importa lo que me digan. Estudiar lo que me gusta es mi verdadera vocación y no importa lo que me digan.
Si te preparas para una carrera técnica tal vez sea más fácil conseguir trabajo. Si te preparas para una carrera técnica tal vez sea más fácil conseguir trabajo.	Voy a elegir una carrera que me de dinero. Voy a elegir una carrera que me de dinero.	Estoy dispuesto a estudiar una carrera aunque me digan que me voy a morir de hambre. Estoy dispuesto a estudiar una carrera aunque me digan que me voy a morir de hambre.	Lo primero que pienso al elegir una profesión es el dinero que ésta me puede dar. Lo primero que pienso al elegir una profesión es el dinero que ésta me puede dar.	Lo que me gustaría estudiar no sé si lo haré, porque en este país hay muchos trabajando de eso. Lo que me gustaría estudiar no sé si lo haré, porque en este país hay muchos trabajando de eso.

Creo que prepararme para un oficio sería mejor, ya que lo puedo lograr en un tiempo más corto.	Estoy pensando en una carrera que aunque sea larga me de la posibilidad de obtener títulos intermedios.	No me importa tener que estudiar muchos años para trabajar en lo que me gusta.	Voy a estudiar algún curso que dure poco tiempo para empezar a trabajar.	La universidad no forma parte de mis proyectos, porque implica muchos años de estudio.
Nunca me fue demasiado bien en los estudios, por eso estoy pensando en algo que me lleve poco tiempo.	Todos me dicen que con mi capacidad tengo que seguir una carrera universitaria.	Me da miedo invertir esfuerzo en algo que no pueda terminar.	No podría estudiar algo que no me gusta.	No creo tener capacidad para estudiar tanto, mejor hago un curso corto para poder conseguir trabajo.

Para mí es importante dedicarme a algo en lo que tenga éxito.	Después de terminar el liceo voy a trabajar.	Siempre hubo una profesión que me gustó mucho y pese a todo voy a estudiar para eso.	Quiero hacer algo para enorgullecer a mi familia.	Quiero estudiar una carrera para la que no tenga el apoyo de mis padres.
Escribe un factor de influencia...	Escribe un factor de influencia...	Escribe un factor de influencia...	Escribe un factor de influencia...	Voy a estudiar algo que me permita vivir bien aunque no me guste tanto.



Respecto a la duración, la misma es de aproximadamente una hora, distribuida en dos momentos, el primero de 20 minutos y el segundo de 40 minutos.

Primer momento:

Se reparten cuatro tarjetas de factores a cada uno, se explica que en las cartas podrán encontrar frases que sugieren diferentes factores y/o situaciones que están influyendo en su elección. La tarea de cada participante deberá ser seleccionar las 4 tarjetas que tengan los factores que considera más lo influyen, para luego escribirlos en orden de importancia en la hoja personal “Mis factores”.

Así como en el conocido juego de cartas “el chanchito” los participantes se irán pasando las cartas de a una y en forma dinámica, descartando así aquellos factores con los cuales no se identifican tanto.

Cuando un participante logra seleccionar las 4 tarjetas que considera constituyen sus factores, llevará la mano al centro gritando “VOCACIÓN”, todos los demás deberán poner su mano sobre la de él, el último perderá un turno para la próxima vuelta de descarte. El jugador que completa sus cuatro factores personales se retira del juego para la siguiente ronda.

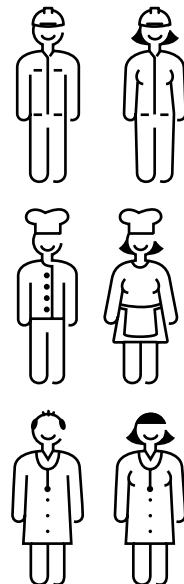
Otra variante consiste en que un jugador intente hacer perder un turno a otros participantes, llevando al centro la mano, pero gritando “ELECCIÓN”, en este caso quienes lleven su mano al centro de la mesa perderán un turno, si ninguno lo hace quien pierde el turno es el participante que grito “ELECCIÓN”.

Segundo momento:

Luego de que cada participante tiene completa la hoja “Mis factores”, se habilita la discusión y reflexión grupal de las situaciones a las que se alude. Es conveniente que si el grupo es muy numeroso, se divida para la discusión promoviendo la participación de todos.

A continuación se adjunta un listado de factores.

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____
- 6 _____



1 - La silueta.

Esta técnica tiene como objetivo fomentar el conocimiento, la integración y confianza de los participantes, así como promover la reflexión y problematización de las ideas, sentimientos y acciones de los participantes, en relación a sus proyectos de vida.

Puede ser aplicada en forma individual, grupal o subgrupal.

Los materiales requeridos para la misma son: fotocopias con la imagen a trabajar (silueta), lápiz, pizarra, papelógrafos.

Desarrollo:

- Cada participante recibe una fotocopia con una silueta humana que completará de acuerdo a la siguiente consigna:
“Pensando en tu proyecto de vida: escribe en la imagen a la altura de la cabeza, ideas de las que estés convencido. A la altura del corazón sentimientos. En las manos y en los pies, acciones que consideres necesarias realizar”
- Una vez realizada esta etapa, puede pedírsele a los participantes juntarse en pareja y proponerles la siguiente consigna:
“intercambia con tu compañero, las imágenes, para poder hacer preguntas y comentarios sobre lo que escribieron”.

En este intercambio suele ser pertinente invitar a buscar coincidencias en ideas, acciones y sentimientos.

En caso de ser un grupo numeroso, esta instancia puede realizarse sub grupalmente.

Se colectiviza la información y se ordena en la pizarra o papelógrafo.

Es fundamental que los jóvenes puedan intercambiar comentarios entre sí y realizarse preguntas. Puede pasar que en grupos más inhibidos, los jóvenes solamente intercambien imágenes, sin realizarse preguntas, en éste caso es recomendable que el coordinador los anime a preguntar y en caso de poco éxito, realizar él mismo, alguna pregunta para “romper el hielo”.

Las temáticas pueden estar restringidas a qué piensan, sienten, y hacen en torno a temas puntuales, a modo de ejemplo: su tiempo libre, su familia, el barrio o su centro de estudios.

m. Sobre los alambres

Esta técnica tiene como objetivos detectar intereses de los participantes en el marco de un proceso, y trabajar sobre algunos de los factores que inciden en la elección vocacional. Generar un espacio de discusión y reflexión en relación a temas que se han detectado como relevantes en encuentros anteriores, desarrollando diálogos y aportando información sobre las cuestiones a tratar.

Puede ser desarrollada tanto en forma individual como en subgrupos.

Los materiales consisten en: piola o lana, hojas, lápices e imágenes de jóvenes estudiando, viajando, trabajando, con la familia, con el grupo de pares, con la pareja, disfrutando del tiempo libre, etc. Es decir, todo tipo de imágenes que el coordinador considere que aportan al tema en cuestión. También pueden escribirse frases como “a mí me gusta... pero no me dejan”, “desearía...”, “mi familia cree...”, “yo pienso que...”, así como palabras sueltas.

Desarrollo:

- Se cuelgan las piolas o lanas, simulando un tendedero en el salón. A la vez se colocan las imágenes seleccionadas en el suelo. Consigna: “sin hablar, van a recorrer el salón y dejarse llevar por las imágenes y palabras que allí se encuentren, eligiendo aquellas que por algún motivo les llame la atención”
- Una vez finalizada la primera etapa, se les pide que cuelguen las imágenes elegidas en las piolas y se introduce la segunda consigna: “Recorran y registren lo que perciban a través de los sentidos, anoten qué les sugieren las imágenes y los distintos materiales colgados”

Una vez que todos han recorrido el salón y visualizado, el coordinador les pide que se reúnan en subgrupos para compartir lo escrito.

Luego, se realiza una puesta en común, donde se plantean interrogantes, a modo de ejemplo: qué les sugieren/sugirieron las imágenes, etc.

Nota: se les puede solicitar previamente los materiales a los propios participantes, en el encuentro anterior.

n. La Foto

Esta técnica tiene como objetivo lograr que los participantes puedan expresar cómo vivencian su proceso de elección vocacional, a través de una representación.

Permite visualizar algunos prejuicios y valores del entorno, de lo social, que influyen en las elecciones vocacionales. Posibilita detectar con mayor precisión posibles obstáculos que desde lo familiar- cultural se añade a la crisis vocacional personal, elementos necesarios a detectar para poder analizarlos y reflexionar en torno a ellos.

Para la realización de esta dinámica, los participantes deberán conformar al menos tres subgrupos, de manera de producir un intercambio más enriquecedor.

La consigna es la siguiente: “piensen en la construcción de una foto o estatua, para la cual utilizarán sus cuerpos. La foto debe reflejar el proceso de elección vocacional”.

Una vez que cada grupo haya representado su foto, se pasa a plenario, donde se trabajarán las vivencias del grupo respecto a la consigna y a lo surgido en las diversas producciones subgrupales.

o. Valija de Viaje

Esta puede ser una técnica muy útil para utilizar hacia el final de un proceso grupal, permitiendo el rescate y la valoración de los contenidos y las vivencias grupales, generadoras de nuevos aprendizajes. A su vez, permite trabajar desde la reflexión grupal sobre las elecciones.

Desarrollo:

- se conforman varios equipos. Cada uno, ante la finalización del encuentro o no, elige qué objeto desea llevarse, puede ser un elemento simbólico o cualidades que consideran les harán falta de aquí en más.

Consigna: *“Imaginemos que vamos a emprender un viaje, pero para esto, cada grupo va a pensar, qué considera necesario poner en la valija para el desarrollo de la travesía”.*

Luego se realiza una puesta en común, donde el rol del coordinador apuntará a trabajar con los participantes el porqué de cada elemento incluido en la valija.

p. Técnicas y dispositivos para trabajar la información vocacional ocupacional:

Para trabajar la información vocacional ocupacional debemos, como plantea Susana Cibeira²³, tener en cuenta tres aspectos fundamentales:

- La presencia o no de información, si hay o no y de qué tipo.

- La manera en la que los participantes se acercaron a ella.
- Las estrategias a implementar que posibiliten un acercamiento y apropiación crítica a la misma.

Partimos de la subjetividad de la información, en tanto no existe información objetiva, ya que siempre va a ser decodificada desde una singularidad que posee ciertas representaciones. Lo importante es poder explicitarlas, vencer resistencias a posibles cambios en nuestras representaciones, relacionados a la nueva información, y transformarlas en aportes positivos para futuras elecciones.

Algunas técnicas para trabajar la información vocacional ocupacional:

p. 1. Fuentes vivas de la información²⁴

p. 2. Mapa informativo

A partir de esta técnica, se propone la utilización de la guía informativa, realizando una cartografía de las posibles carreras u oficios.

Tiene como objetivo promover la visualización gráfica del lugar que ocupan en lo personal, ciertas carreras u oficios.

Desarrollo:

Se coloca en el centro de una cartulina o pizarra el nombre de la persona y en cada ángulo las siguientes inscripciones: cinco carreras que me gustan, cinco que no me gustan, cinco que me veo y cinco que no conozco.

Se distribuyen las guías y se les propone a los participantes que, solamente mirando el índice, construyan el mapa, a partir de los diversos ítems:

Cinco que no me gusten

- A través de este ítem, identificamos posibles aspectos negativos que hacen a la elección, pueden ser referidos:
- Al rol, por ejemplo: “no me gusta el tipo de trabajo”, “es muy de oficina...”
- A los referentes identificatorios: “conocí uno y tenía muy mala onda...”
- A la carrera propiamente dicha: “es muy larga....”
- A prejuicios: “de eso no podés vivir...”
- A las habilidades: “no me gusta, porque tenés que ser muy habilidoso manualmente...”

Cinco que no sepas lo que son.

Le permite al joven interiorizarse con la guía, registrando qué opciones tiene, promoviendo

²⁴ Cibeira, S. (2009) “Los jóvenes y la información. Estrategias de orientación a la salida de la escuela media.” En Jóvenes y saberes. Colección conjunciones. Noveduc. Buenos Aires.

la búsqueda de ocupaciones o carreras que de otra forma, ni se lo hubiera planteado, precisamente por desconocerlas.

Cinco que me gusten.

En este ítem podemos visualizar motivos de elección positivos, la otra cara de lo descrito para el ítem “que no me gusten”. Una de las fortalezas de este ítem es vincularlo con el siguiente:

Cinco en las que me veo.

A través de la comparación entre ambas podemos dotar a las carreras u oficios de criterio de realidad, o sea vincularlas con la subjetividad de cada uno.

Me puede gustar pero no me veo, por mis propias características personales o por las del contexto.

En todos los casos el orientador deberá preguntar por qué eligió esta, por qué no esta otra, por qué fue colocada bajo tal o cual inscripción e irá anotando al costado los principales elementos verbalizados.

Lo importante de esta dinámica, es estar atento a los movimientos que se producen a medida que se profundiza, por ejemplo:

Una carrera que aparece en no conozco, pasa a no me gusta, otra que no me gusta en realidad es que no me veo, y así con cada una.

El orientador marcará los movimientos a través de flechas. Una vez terminado, se re-mapea colocando a cada una en los nuevos lugares en los que se ubicó. Luego se procede a comparar ambos mapas, resaltando los aspectos más relevantes.

Los materiales requeridos son: Hoja o pizarrón y guía de información con la oferta educativa.

p. 3. Entrevista a quien admiras.

En esta técnica se les pide a los participantes que busquen a alguien de su entorno (amigo, vecino, familiar, etc.) por el que sientan cierta admiración en cuanto a su trayectoria profesional. Puede ser cualquier persona a la que tengan acceso y sea valorada por su trabajo.

Entre todo el grupo, se elaborará una lista de preguntas. Algunas ejemplos serían: *¿te gusta el trabajo que realizas?, ¿cuáles son las mayores satisfacciones de tu quehacer diario?, ¿qué obstáculos has ido encontrando a lo largo de tu recorrido profesional?, ¿en qué medida lo que estudiaste te ayudó o sirvió para realizar con eficacia tu trabajo?, ¿cómo supiste que era el trabajo de tu vida?, ¿qué cualidades personales ha de tener un profesional que se dedique a tu sector?, ¿qué estudios te han hecho falta para llegar a dónde estás?, ¿qué otras actividades profesionales podrías desempeñar relacionadas con la tuya?, etc.*

²⁴ Técnica desarrollada en el capítulo número IV apartado c.c3.

Una vez que se ha estructurado la entrevista, cada joven ha de grabar el encuentro para después transcribirlo y redactar las conclusiones o enseñanzas que considera ha obtenido. A continuación, en forma individual expondrán al grupo el perfil de cada trabajador entrevistado, dejando que el resto de compañeros planteen las dudas que hayan surgido con respecto a las distintas profesiones.

p. 4. ¿Qué conocemos de...?

Esta técnica tiene como objetivo conocer las distintas funciones y competencias de una serie variada de oficios y profesiones, así como evidenciar prejuicios, estereotipos y/o falsas creencias sobre los mismos.

Para el desarrollo, se introducen en una bolsa papeles doblados con nombres de las diferentes profesiones, y papeles con las actividades asignadas a ellas.

Se conforman subgrupos, quienes al azar deberán tomar un papel de la bolsa y tendrán que adivinar a qué profesión corresponde cada actividad, o qué tareas se asignan a cada profesión.

El coordinador deberá promover la reflexión y aportar información que permita al grupo esclarecer las posibles distorsiones de la información.

p. 5. Investigando sobre carreras.

Esta técnica está diseñada para ser utilizada hacia el final de un proceso en relación al trabajo de la información, una vez que los participantes se han planteado algunas actividades que puedan motivarles o interesarles.

Por intermedio de esta técnica, se busca profundizar en relación a qué estudios son necesarios realizar, para acceder a las ocupaciones previamente surgidas en el trabajo con el grupo. Se puede aplicar también en el marco de un proceso individual.

Se dividen en grupos de 3 con una función encomendada: recopilar información acerca de una carrera o estudio concreto. Para ello, cada equipo se encargará de ir a las facultades o centros de formación correspondientes y hacerse del plan de estudios para conocer las asignaturas, la duración de los cursos, los requisitos de ingreso, etc.

p. 6. Dispositivos

Previo al desarrollo de esta línea de intervención, consideramos necesario mencionar la definición de María Inés Masco²⁵, quien nos plantea que “dispositivo” proviene de latín dispositus y refiere a un mecanismo o artificio dispuesto para producir una acción, implica la disposición y organización para acometerla ubicando los lugares en orden y situación convenientes.

p. 6. 1. “Tutoría entre pares”

Cuando hablamos de tutorías entre pares, hacemos referencia al vínculo entre jóvenes que se encuentran estudiando. En términos generales, podemos definir al tutor como un guía, un apoyo, un orientador.

La tutoría entre pares es un proceso de aprendizaje promovido por estudiantes para estudiantes, donde el tutor por su cercanía etaria y por su condición de estudiante, se posiciona en un mismo canal de comunicación con su/s tutorado/s.

De acuerdo a las características de la propuesta puede tener diversos objetivos, entre ellos:

Promover un modelo de aprendizaje activo, basado en la cooperación y la solidaridad entre estudiantes, que los convierte en protagonistas de su propio proceso de formación.

Apuntar al logro de un mejor desempeño curricular tanto para el tutor como para el tutorado.

Contribuir a la inserción activa de los estudiantes en la institución educativa.

Promover modelos de identificación positivos y reales que potencien la validez del estudio y las posibilidades de realizarlo.

Promover un vínculo entre tutor y tutorado, donde en el encuentro se produce un aprendizaje bidireccional. Partimos de la premisa de que se aprende enseñando, que existe un aprendizaje adicional ayudando a aprender a otros.

Canalizar la vocación y formación de potenciales docentes a través de la figura del tutor.

Si bien existen diversos tipos de tutorías, como ser aquellas de corte académico o curricular, nuestra propuesta es la denominada “*tutoría de vida*”²⁵. La misma consiste en transmitir la experiencia por ejemplo de un estudiante de secundaria avanzado a otro que recién ingresa al liceo.

La “*tutoría de vida*” incluye trabajar con el otro sobre aquellos aspectos personales que influyen en la elección, los períodos de adaptación, los recursos personales con los que se cuenta, y los que se van adquiriendo para poder iniciar y transitar una nueva etapa.

Otro aspecto a abordar, se basa en la información acerca de los diferentes recursos institucionales con los que se cuenta, por ejemplo su funcionamiento, sus reglas explícitas o implícitas, las opciones curriculares o de otro tipo. Incluye también la promoción de los vínculos con otros integrantes del lugar, facilitando la inserción e integración a la institución.

En cuanto al rol del coordinador, pueden mencionarse varios aspectos, entre ellos:

²⁵ Masco, M. I. (2009): “La práctica en OVO. El dispositivo. Sus variaciones y usos.” En Jóvenes. Crisis y Saberes. Bs. As.

Coordinar con los diversos actores institucionales que estén implicados en la propuesta, apuntando a que habiliten y posibiliten el desarrollo de la misma.

Realización de convocatoria para ambas partes (tutor y tutorado) y difusión de la propuesta.

Acondicionar un espacio físico para el desarrollo de la tarea, el cual permita una buena comunicación entre ambos.

Acompañar el proceso en espacios de reflexión, donde los tutores puedan transmitir sus experiencias.

Realizar una evaluación continua, que se constituya como un insumo para futuras intervenciones.

p. 6. 2. “La Previa”

La Previa se constituye como un dispositivo de información, que se utiliza en la etapa anterior al momento en el cual se precipita la elección y decisión de los jóvenes, en relación a su futuro educativo. El mismo conjuga las “fuentes vivas”, la construcción de redes sociales y la participación activa de los jóvenes.

Como mencionamos anteriormente, las **fuentes vivas de la información** son personas que tienen determinadas profesiones u oficios, y asumen el rol de informar o más bien relatar su experiencia en esta área de la vida. En este caso en particular, lo importante es la transmisión de la experiencia como estudiante, no se requiere necesariamente haber egresado, sino estar inserto en el sistema educativo, promoviendo e incentivando la continuidad de los estudios, en diversas áreas de interés.

En la Universidad de la República, esta experiencia se lleva adelante a través de las tutorías entre pares, que en una de sus versiones puede oficiar como una modalidad de orientación, la cual consiste en organizar grupos de jóvenes que vayan a informar a otros que cursan años o niveles inferiores, sobre su experiencia actual. En particular “La Previa” en la Universidad, está dirigida a secundaria, concretamente a los sextos años.

En dichos encuentros, se realiza un intercambio de experiencias por parte de estudiantes universitarios agrupados según bachillerato, y estudiantes del liceo próximo a egresar y potencialmente ingresantes a la UdelAR. Es importante complementar con materiales informativos, preparados incluso por los propios jóvenes, como parte de lo que dejan al otro.

En el caso de la implementación de este dispositivo en el interior, se promueve que quienes transmitan su experiencia sean del lugar donde se desarrolla la experiencia. En algunos casos, esta actividad es coordinada y desarrollada en conjunto con residentes de los hogares estudiantiles en Montevideo.

Para llevar adelante este tipo de propuestas, es fundamental tener en cuenta que las **redes sociales** forman parte del dispositivo, en tanto que para poder desarrollarse es necesario que se logren conectar, visualizar, construir y reconstruir vínculos personales e institucionales.

Personales, porque los equipos de trabajo que se constituyen posibilitan el diálogo y la comunicación en forma personalizada.

Institucionales, porque los jóvenes “informantes” pertenecen en general a otra institución que los jóvenes a los que se va a informar. Esto lleva a coordinaciones y acuerdos de trabajo entre las mismas.

Consideramos que son variadas las fortalezas de este dispositivo:

Fomenta el protagonismo y la participación juvenil. La fortaleza de este dispositivo reside en la **participación activa**, en dos direcciones, por un lado, los jóvenes “informantes” claramente en un rol activo, que implica pensarse y organizar su itinerario para poder compartirlo. Esto trae implícito un aprendizaje, una reflexión sobre sí mismo y una apropiación de la forma en que se elige. Por otro lado, de los jóvenes que van a ser informados, quienes tienen también un papel, activo en tanto proponen posibles informantes, organizan las preguntas y trabajan posteriormente en la reflexión y el análisis de la experiencia.

Al ser una experiencia entre jóvenes, se genera un vínculo particular que hace a su proximidad etaria, entablándose un mismo lenguaje, intereses similares y el relato de una experiencia aún “fresca”.

El fuerte componente afectivo – vivencial.

Se construyen, reconstruyen y fortalecen redes vinculares.

Es una experiencia formativa, tanto para los que informan como para quienes son informados.

Por último, nos parece importante resaltar, como ya ha sido mencionado, que este dispositivo debido a su plasticidad, puede ser adaptado y aplicado en otras etapas de transición educativa, por ejemplo:

- Alumnos de liceo, visitan a los grupos de sexto año de escuela.
- Alumnos de bachillerato de secundaria o UTU, visitan a los que cursan tercero de Ciclo Básico.
- Estudiantes de la universidad o de la UTU visitan a los sextos de bachillerato.

El rol del orientador es fundamentalmente el de organizar el equipo, pautar el relato que se va a transmitir o las preguntas que se van a realizar, según el grupo del que se trate.



**Juegos adaptados para el
trabajo en O.V.O.**

Algunas de las técnicas son esencialmente lúdicas. Para la elaboración de las mismas, consideramos importante tomar como marco referencial la teoría desarrollada por Donald Winnicott²⁷, quien manifiesta que **el juego** es universal y promotor de salud.

Jugar es la capacidad que desarrolla libremente el área intermedia donde el adentro y el afuera se confunden en la experiencia vivencial. Es vivir creativa, saludable y enriquecedoramente consigo mismo y con el entorno. Significa recrearse, divertirse, genera ilusión y ofrecimiento.

El escenario del juego es el espacio potencial. El jugar y la experiencia cultural son experiencias vinculadas al pasado, al presente y al futuro que ocupan un espacio y un tiempo, y pasan del ser al hacer.

Los juegos operan como disparadores que, por un lado, habilitan a los participantes a formular preguntas en cuanto a la oferta educativa, y por otro brindan la información correspondiente.

En función de la experiencia desarrollada en los últimos quince años, hemos podido comprobar, la pertinencia de estas actividades lúdicas en nuestras intervenciones. Es un dispositivo complementario, a las formas tradicionales de trabajar la orientación vocacional ocupacional.

A continuación presentaremos algunas propuestas lúdicas: El Acertijo, Twister Vocacional, al Límite, el Espejo y Mi Vocación. Si bien cada una se desarrolla con una modalidad diferente, tienen un núcleo común y persiguen los mismos objetivos, que desglosamos a continuación:

Objetivo General:

- Promover la Inclusión de la educación en los proyectos de vida de niños y jóvenes.

Objetivos Específicos:

- Generar un espacio de reflexión sobre temas vinculados a la O.V.O.
- Promover la participación activa de los jóvenes, en relación a su proceso de formación.
- Brindar información sobre oferta educativa existente en nuestro país, tanto a nivel público como privado.

a-El Acertijo

Descripción:

Consta de una lona de 2 x 2 mts. (en caso de trabajar con ella a nivel de piso) ó lonas o cartulinas de 50 x 50 cms. (en caso de trabajar a nivel de mesa), con una impresión en colores, de

Juegos adaptados para el trabajo en O.V.O.

casilleros conteniendo diversas consignas (preguntas, adivinanzas, descubre-palabra, descríbalo con mímica, prendas). La disposición de los casilleros deberá a su vez incluir uno de que indique la “Salida” y la “Llegada”. A su vez, consta de dos dados y cinco fichas de colores por lona, y tarjetas con las consignas del juego.

Puede ser utilizado con niños o jóvenes, adaptando las consignas a la población objetivo, se pueden desarrollar tanto en instituciones educativas, como en espacios que así lo habiliten, menos estructurados, como patios, veredas, etc.

El número de participantes en caso de realizarlo a nivel de piso, puede oscilar entre 40 y 50 participantes. En el caso del juego de mesa, por lona, podrían participar entre 8 y 10 integrantes.

Reglas:

Cada equipo participante debe elegir un nombre o seudónimo que lo represente. Para dar comienzo al juego, se utiliza alguna técnica, para determinar qué equipo empieza, por ej.: piedra, papel o tijera; tirar una moneda, el equipo que obtenga mayor número al tirar el dado.

Pueden participar 5 equipos como máximo. Cada equipo elige una ficha de color que lo identifique. El que comienza tira el dado, un integrante del mismo, mueve la ficha del color que le corresponde a su equipo, avanza según el número que indique el dado.

El coordinador del juego, saca una tarjeta correspondiente al casillero donde queda posicionada la ficha (mímica, preguntas, descubre-palabra, adivinanzas, etc.) e indica la consigna al equipo, pudiendo participar cualquiera de los integrantes.²⁸

Si realizan correctamente la tarea indicada (pregunta, mímica, prenda, etc.), puede permanecer la ficha del equipo en el casillero.

Si no realizan correctamente la tarea, deben retroceder al casillero en el que estaban anteriormente.

Luego de realizar la tarea indicada, correcta o incorrectamente, ceden el turno al equipo siguiente.

Gana el juego aquel equipo cuya ficha termina primero en el casillero que indica “Llegada”.

Algunas de las consignas se realizan a través de:

Adivinanzas:

Ejemplo:

“Es aquel que realiza prótesis dentales, piezas dentarias y demás materiales de ortodoncia” (mecánico dental)

²⁸ Aclaración: en el caso de “descríbalo con mímica” y “descubre-palabra”, el coordinador muestra la tarjeta sólo a un integrante del equipo, el cual deberá lograr que su equipo descubra una palabra correspondiente a una profesión o oficio.

Preguntas:

Ejemplo:

¿Cuáles son los requisitos para ingresar a Segundo Ciclo?

- A. Tercero totalmente aprobado
- B. Tres materias de tercero aprobadas
- C. Tercero aprobado con máximo de tres previas

Describalo con mímica:

Ejemplos: mozo, carpintero, odontólogo, director de orquesta, etc.

Descubre-palabra:

Ejemplo:

Descubrir la palabra fotógrafo sin mencionar: fotografía, cámara, flash e imagen

Prendas:

Ejemplos:

Nombrar los países limítrofes del Uruguay, cantar el estribillo de una canción que conozcan, etc.

b-Twister Vocacional

Descripción:

Consta de una lona de 4 x 4 mts. Con la impresión de un diseño de twister, con figuras de colores (rojo, azul, amarillo, naranja, verde y violeta) o pintado en el piso. A su vez, un cubo, cada cara con un color determinado. Los colores del mismo se corresponden con las figuras de la lona y tarjetas con preguntas, con los mismos colores.

Se puede utilizar con niños o jóvenes, adaptando las consignas a la población objetivo, se pueden desarrollar tanto en instituciones educativas, como en espacios que así lo habiliten, espacios no estructurados, como patios, veredas, etc.

El número de participantes puede oscilar entre 40 y 50, distribuidos en dos o cuatro equipos.

Reglas:

Cada equipo participante debe elegir un nombre o seudónimo que lo represente. Para dar comienzo al juego, se utiliza alguna técnica para determinar qué equipo empieza, por ej.: piedra, papel o tijera, tirar una moneda.

Juegos adaptados para el trabajo en O.V.O.

El equipo que comienza tira el cubo. El coordinador designa una parte del cuerpo (pie derecho, codo izquierdo, etc.) e indica al equipo que un integrante del mismo, debe apoyar esa parte del cuerpo, sobre una figura del color que haya indicado el cubo.

El coordinador del juego, hace una pregunta de una tarjeta del color correspondiente, debiendo responder a la misma cualquiera de sus compañeros de equipo, menos quien esté sobre la lona. Si la respuesta es correcta, el integrante que se encuentra sobre la lona, libera aquella parte de su cuerpo que correspondía a dicha pregunta y vuelve a integrar el grupo. Si la respuesta es incorrecta, el integrante que se encuentra sobre la lona, deberá permanecer en la posición que se le había indicado, hasta el final del juego, sin poder responder a las preguntas formuladas a su equipo. Cuando sea nuevamente el turno del equipo, otro compañero debe pasar a la lona.

Aunque la respuesta sea correcta o incorrecta, se da paso al siguiente equipo, se repite el procedimiento (tirar el cubo, designar parte del cuerpo que debe apoyarse, responder preguntas) y así sucesivamente alternando los equipos.

Cuando el juego termina, habrá ganado aquel equipo que tenga menos participantes sobre la lona, es decir, el que tenga a lo largo del mismo la mayor cantidad de respuestas correctas.

Se pueden realizar preguntas abiertas o múltiple opción.

Algunas posibles temáticas exploradas a través de preguntas:

Ejemplos:

Un talabartero es alguien que se dedica a: a) talar árboles; b) trabajar con cuero; c) lavar telas ¿Dónde se estudia Licenciatura en Educación Física? (ISEF- Instituto Superior de Educación Física)

c-Al Límite

Descripción:

Este juego consta de: 1 tablero con casilleros, cartas (situaciones), tarjetas de respuestas (A, B, C, D), y fichas. Puede ser aplicado en población de niños o adolescentes, adaptando las consignas a la población objetivo y a la temática a desarrollar.

Se puede utilizar tanto en instituciones educativas (aula, patios, etc.) como en espacios menos estructurados que así lo habiliten, etc.

Este juego pretende cuestionar, reflexionar y compartir entre pares aquellas situaciones que suelen presentarse, en los jóvenes en aspectos relacionados a sus trayectorias educativas. Asimismo, a través de esta actividad se busca compartir en forma grupal, las distintas posibilidades de resolver las diferentes situaciones a las que se enfrentan los participantes.

Consiste en plantear una situación a un equipo de jugadores, quienes optan por una, y los otros equipos intentarán adivinar cuál de las cuatro opciones (A, B, C o D) de respuesta eligieron.

El número de participantes oscilará entre 30 y 40, distribuidos en equipos de 10 aproximadamente cada uno.

Reglas:

Se coloca el tablero en el espacio donde se decide desarrollar la actividad lúdica. Se reparte a cada grupo de jugadores una ficha y 4 tarjetas de respuesta conteniendo las letras A, B, C y D. Las cartas (con situaciones) se mezclan y se colocan en un montón manteniendo oculto el texto.

El primer equipo de jugadores toma una carta y uno de los integrantes del grupo lee en voz alta la situación que se plantea y cada una de las opciones de respuesta A, B, C y D. Luego, este equipo debe elegir una de las opciones. Cuando lo haya hecho, sin que los demás grupos lo vean, toma una de las tarjetas de respuesta, aquella que corresponda a su elección, la cual debe ser colocada boca abajo.

Paralelamente, los demás equipos intentan adivinar qué opción se ha elegido y colocan boca abajo la tarjeta que crean va a coincidir con la del primer equipo de jugadores.

Cuando todos los equipos hayan elegido su tarjeta, el primer equipo muestra la suya, y uno a uno los demás grupos harán lo mismo.

Si hay aciertos, el primer equipo avanza con la ficha sobre el tablero, primero una casilla y después tantas casillas como grupos hayan acertado su respuesta. Los equipos que hayan acertado la respuesta de su compañero avanzan una casilla.

En caso de que ningún equipo acierte la respuesta del primero, nadie puede avanzar por tablero.

Después de verificados los aciertos y de haber movido las fichas, el turno pasa al siguiente equipo.

El juego finaliza cuando uno de los equipos llega al final del recorrido (lo importante en este juego para ir adquiriendo más puntos, son las coincidencias entre las respuestas elegidas por los diferentes equipos).

El coordinador será quien lleve adelante la dinámica del juego, organizando los turnos y viendo las coincidencias por equipos. Será quien elabore a su vez las situaciones a presentar, según las características del grupo y lo que se pretende trabajar con el mismo.

Algunas posibles situaciones:

- Estoy en una clase numerosa, y me surge una duda respecto a lo que plantea el docente: a) levanto la mano aunque me da vergüenza y pregunto; b) pregunto al compañero de al lado; c) me quedo con la duda porque me da mucha vergüenza preguntar; d) me voy de la clase sin comprender lo enseñado e intento buscarlo en la bibliografía
- Me marcaron un examen hace un mes. Mañana sería el día de darlo y considero que no estudié lo suficiente: a) Decido no presentarme, no me gustaría tener notas bajas en la escolaridad; b) Me presento, quizás tenga suerte y me pregunten justo lo que más sé; c) Me presento, si me va mal una nota baja no me va afectar demasiado, d) Me doy de baja en la inscripción y lo preparo para el período siguiente.

d-El Espejo

Esta técnica permite trabajar la construcción de posibles estrategias en relación al proyecto de vida en los jóvenes privilegiando dos ejes: trabajo y estudio.

Se promueve que afloren inquietudes, interrogantes, opiniones de los participantes tomando como disparadores algunas situaciones propuestas, generando así un espacio de intercambio entre pares que posibilite reflexionar en torno a los ejes planteados.

Objetivo:

Generar un espacio de reflexión en torno al proyecto de vida, privilegiando los ejes: trabajo y estudio

Materiales:

- Lápices
- hojas de anotaciones
- tablero de juego
- dado
- una ficha de juego por integrante
- tarjetas de afirmación
- tarjetas de situaciones

Desarrollo:

Se trabaja en subgrupos de entre 6 y 9 integrantes aproximadamente.

Se inicia el juego una vez que están todos los materiales colocados sobre la mesa. Cada participante tira el dado y el que saca el puntaje más bajo inicia el juego.

Se va avanzando por casillero. Si cae en un casillero de afirmación o de situación, se saca la tarjeta correspondiente, se realiza la lectura de la misma en voz alta, y cada integrante deberá anotar su respuesta. A continuación todo el grupo expone su opinión y se llega a un consenso en cuanto al contenido. Se debe clasificar este contenido como verdadero, falso o dudoso.

Si la respuesta del integrante que sacó la tarjeta no coincide con la opinión de la mayoría del grupo, el participante debe retroceder hasta su tiro anterior.

Todos los participantes deben registrar en su hoja de anotaciones la respuesta que dio a la tarjeta y la respuesta que dio el grupo.

Si se cae en el casillero “X” debe realizarse una prenda.

Es importante que cada respuesta sea en base a lo que uno piensa o haría en la situación planteada.

El juego finaliza cuando todos los integrantes llegan a destino.

Una vez terminada la actividad, cada participante cuenta con sus respuestas personales y las del grupo en relación a las temáticas trabajadas. Luego de esto el coordinador podrá llevar esto a plenario a través de una puesta en común de lo trabajado.

Ejemplo de algunas afirmaciones:

1. Trabajar y estudiar es imposible, nunca te da tiempo para todo.
2. Tener estudios o no, da lo mismo, lo que sirve es la experiencia.
3. En una entrevista lo que importa es la pinta con la que vayas.
4. Si no tenés experiencia te contratan por unos meses y después te echan.
5. El liceo no sirve para nada, la posta es tener un oficio.
6. En una profesión siempre ganas más que en un oficio.
7. Si no tenés estudios estás muerto, es difícilísimo que te contraten.
8. Enviaste una carta con referencias laborales que no son ciertas y el empleador lo averigua. Perdiste un empleo.

Ejemplo de algunas situaciones:

1. Son un grupo de compañeros que trabajan en forma estable para una empresa que les paga a destajo y no les pagan aportes ni están en planilla. Hay muchas posibilidades de que despidan a algunos ¿Qué piensan hacer?
2. En mi nuevo trabajo me ofrecen cubrir una licencia y coincide que en ese mismo periodo tengo que estudiar para la primera prueba del año. ¿qué hago?
3. Me gustaría seguir estudiando y a su vez tendría que conseguir un empleo para poder ayudar en casa. ¿Cómo puedo resolver esta situación?

Bibliografía

- Aguilar, D.; Bustamante, V.; De León, F.; Santiviago, C. (2008): Guía de recursos territoriales. Zona N°1 y 2, ciudad de Montevideo. Material inédito.
- Aisenson, D. (1997): La Orientación vocacional: Proyectos de vida y adquisición de recursos personales y de trabajo. V Anuario Facultad de Psicología de la U.B.A. Buenos Aires
- - (1998): La orientación vocacional como dispositivo articulador entre la educación, la salud y el trabajo. Programa para la formación de orientadores. Investigaciones en Psicología. U.B.A. Número 3. Buenos Aires
- - (2002): Después de la Escuela, Transición, construcción de proyectos, trayectoria e identidad de los jóvenes. Bs. As: Eudeba.
- Amy, A. (1992) Introducción a la Epistemología para Psicólogos. Editorial Roca Viva. Montevideo
- Ander-Egg, E. (1991) El Taller, una alternativa para la renovación pedagógica. Editorial Magisterio del Río de la Plata. Argentina.
- Anzieu, D. (1978) El grupo y el inconsciente. Biblioteca Nueva. Madrid
- Bauleo, A. (1969) El Grupo Operativo. Cuadernos de Psicología concreta. Numero 1. Buenos Aires.
- Boado, M; Fernández, T. (2010): Trayectorias académicas y laborales de los jóvenes en Uruguay. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Bohoslavsky, R. (1974): Lo vocacional. Teoría, técnica e ideología. Nueva Visión. Buenos Aires.
- - (1977) Orientación vocacional. La estrategia clínica. Nueva Visión. Buenos Aires.
- Cambón, V., De León, D., Etchebehere, G., Fraga, S., Silva, P., Zeballos, Y. (2007) Educación Inicial: desafíos, perspectivas y acciones. Editorial Tradinco. Montevideo.
- Carbajal, M. (2003): Orientación vocacional Ocupacional. Educación y trabajo. Montevideo: Frontera.
- Cibeira, S. (2009): "Los jóvenes y la información. Estrategias de orientación a la salida de la escuela media." En Jóvenes y saberes. Colección conjunciones. Ed. Noveduc. Buenos Aires.
- Cirigliano, G; Villaverde, A (1997) Dinámica de Grupos y Educación. Editorial Lumen. Buenos Aires.

Bibliografía

- Dabas, E. (1988): Los contextos del aprendizaje. Bs. As.: Nueva Visión.
- - (1993): Redes sociales, familias y escuelas. Bs. As.: Paidós.
- - (1994): El lenguaje de los vínculos. Bs. As.: Paidós
- Elizalde, H.; Rodríguez, A. y otros (1990): Orientación vocacional, espacio de reflexión confrontación y creación. Montevideo: Roca Viva.
- - (2002): Creando proyectos en tiempos de incertidumbre. Desarrollos teóricos y técnicos en O.V.O. Montevideo: Psicolibros.
- Fernández, A. y otros. (1987) Temas Grupales por autores argentinos. Editorial Cinco. Argentina.
- - (2001) “La demanda por los grupos”. En El Campo Grupal Notas para una genealogía. Nueva Visión. Buenos Aires.
- Ferrater Mora, J. (1994): Diccionario de Filosofía. Editorial Ariel. Barcelona.
- Filloux, J.C (1962) Los Pequeños grupos. Editorial del Departamento de Pedagogía Universitaria. Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe.
- Gadamer, H.G. (1992) Verdad y método. Ed. Sígueme. Salamanca.
- Gavilán, M. (1996): Nuevas estrategias en orientación. Argentina: Red de Editoriales Universitarias.
- González Cuberes, M., T. (1991) El Taller de los Talleres: aportes al desarrollo de talleres educativos. Editorial Estrada. Buenos Aires.
- González Núñez, J.; Monroy, A; Silberstein, E (2004) Dinámica de grupos: técnicas y tácticas. Editorial Pax México. México.
- Ministerio de Salud Pública. (2009): Guías para el abordaje de la salud integral de los adolescentes en el primer nivel de atención. Tomo 1.
- Kaës, R. (1992) Apuntalamiento múltiple y estructuración del psiquismo. En Revista Psicología y Psicoterapia de grupo. Tomo XV. Buenos Aires.
- Kaës, R. (1996) El grupo y el trabajo del preconsciente en un mundo en crisis. En el analista en el campo vincular. Publicación A.A.P.P.G. Buenos Aires.
- Kaplún, G. (2008): ¿La Educación ya fue? Editorial Norman. Uruguay

- Knowles, M (1962) Introducción a la dinámica de Grupo. Editorial Letras. México
- Laplanche, J; Pontalis, J.B. (1971) Diccionario de Psicoanálisis. Editorial Labor. Barcelona.
- Masco, M. L. (2009): “La práctica en OVO. El dispositivo sus variaciones y usos”. En Jóvenes crisis y saberes. Buenos Aires
- Mettifogo D. y Sepúlveda R. (2004): La situación y el tratamiento de jóvenes infractores de ley en Chile. Cap. 1 Serie estudios CESC: Centro de Estudios en Seguridad Ciudadana. Santiago: Universidad de Chile.
- Moliner, M. (1983): Diccionario de uso del español. Editorial Grades. Madrid.
- Morin, E. (2008): Introducción al Pensamiento Complejo. Ed. Gedisa. Bs. As. Argentina.
- Mosca, A., Santiviago, C. (1999): Universidad, ¿representación forcluida?. En V Jornadas de Orientadores Vocacionales. (A.O.U.N.A.R.-D.O.V.I.E) Revista de divulgación. Noviembre. Montevideo.
- - (2000) “Espacio adolescente, ¿Puente sin barandas”? En IV Jornadas de Psicología Universitaria. Facultad de Psicología. Udelar. Montevideo
- - (1997): “Reciclaje vocacional en la desorientación ocupacional”. Trabajo presentado en las IV Jornadas de Orientadores Vocacionales. (A.O.U.N.A.R.-D.O.V.I.E.) Revista de divulgación.
- - (2001): “Co construyendo futuros” En VI Jornadas de Orientadores Vocacionales de Universidades Nacionales. I Jornadas de Orientadores del MERCOSUR. Montevideo: A.O.U.N.A.R.-D.O.V.I.E. Revista de divulgación.
- - (2003): “Nuevas estrategias en O.V.O. en las Instituciones Educativas”. En VI Jornadas de Psicología Universitaria. Montevideo: Facultad de Psicología. Udelar.
- Mosca, A (2003): “Demanda e Intervención: relaciones posibles En VI Jornadas de Psicología Universitaria. Facultad de Psicología. Udelar. Montevideo.
- - (2003): “Los nombres del futuro”. En VI Jornadas de Psicología Universitaria. Montevideo: Facultad de Psicología. Udelar.
- Müller, M (1997): Orientar para un mundo en transformación. Bonum. Buenos Aires.
- Pichón-Rivière, E. (1985): El proceso grupal. Nueva Visión. Buenos Aires.
- Pichón Rivière, J. Comp. (1988) Enrique Pichón Rivière. Diccionario de términos y conceptos de psicología y psicología social. Nueva Visión. Buenos Aires.

Bibliografía

- Rascovan, S. (2009): “Orientación Vocacional. Una perspectiva crítica”. Ed. Paidós. Bs As.
- Rodríguez Nebot, J. (2004) Clínica móvil. El Socioanálisis y la Red. Psicolibros. Montevideo.
- - (1998): “El Holograma Institucional”. En En la Frontera: Trabajos de Psicoanálisis y Socioanálisis. Montevideo: Multiplicidades.
- Rother Horstein (comp) (2006): Adolescencias trayectorias turbulentas. Bs. As.: Paidós
- Santiviago, C. (1995) “Orientarnos para orientar”. En II Jornadas de Psicología Universitaria. Facultad de Psicología. Udelar. Multiplicidades. Montevideo.
- (2003) “Los diferentes jóvenes y sus proyectos de vida”. En VI Jornadas de Psicología Universitaria. Facultad de Psicología. Udelar. Montevideo.
- - (1997): “Instrumentando deseos” En IV Jornadas de Psicología Universitaria. Facultad de Psicología. Udelar. Montevideo: Tack.
- - (2000): “Viviendo el proyecto”. En V Jornadas de Psicología Universitaria. Facultad de Psicología. Udelar. Montevideo: Multiplicidades.
- - (2003): “Prácticas en Orientación Vocacional”. En VI Jornadas de Psicología Universitaria. Montevideo: Facultad de Psicología. Udelar.
- Santiviago, C. Mosca A. (2008): Protocolo de Intervención en el marco de Programa de Apoyo a las Generaciones de Ingreso. Inédito.
- - (2009): Intervenciones en Espacios no estructurados. Inédito.
- - (2009): Un sólo concepto. Inédito.
- - (2009): Propuesta de formación a estudiantes tutores. Inédito.
- - (2009): Materiales de trabajo: Hacia una reconceptualización de la OVO. Trabajo inédito
- - (2009): Intervenciones provenientes de demandas institucionales. Trabajo inédito.
- - (2010): La llegada .Trabajo inédito.
- Santoyo, S. (1981): Algunas reflexiones sobre la coordinación en los grupos de aprendizaje. En Revista de perfiles educativos Número 11 México.
- Simini, F. y otros (2000): Sistema Informático del Adolescente. Con Historia de Salud Sexual

y Reproductiva. CLAP OPS/OMS Mvd. Uruguay.

- Vigotsky, L (1989): El desarrollo de los procesos psicológicos superiores. Editorial Crítica. Barcelona.

- Winnicott, D (1995) Realidad y juego. Gedisa. Barcelona

- Zito Lema, V. (1976) Conversaciones con Enrique Pichón Riviére sobre arte y locura. Editorial Cinco. Buenos Aires.

Recursos electrónicos:

<http://www.universia.edu.uy/>

<http://www.rae.es/rae.html>. Diccionario de la Real Academia Española. Vigésima segunda Edición.

Anexos

Anexo N° 1:

Materiales para trabajar con los jóvenes

Presentamos a continuación materiales que han sido elaborados para los jóvenes. Consideramos que puede ser valioso leerlo y trabajarlo conjuntamente con un coordinador, dado que cada uno de los puntos, habilita a la discusión y reflexión de diferentes “mitos”, que hemos relevado desde nuestras prácticas en el campo.

A su vez presentamos algunas herramientas útiles para aquellos jóvenes que quieran y/o necesiten buscar un empleo.

1.1. “CONSTRUIR TU VOCACIÓN”

La vocación se construye:

La vocación no es heredada ni determinada, se construye. En tal sentido, nuestra tarea se vincula con el ayudar a construirla. El material para construirla son todos tus recursos personales y sociales. Lo que ocurre muchas veces, es que uno mismo no conoce todos esos recursos. Nuestra tarea se vincula también a ayudarte a descubrirlos.

Algunos tienen ideas más claras de como se imaginan su vida en el futuro otros no, lo importante es saber que partamos de donde partamos el futuro es posible para todos.

Todos sabemos que nuestro proyecto de vida no solamente estará ligado a lo que seamos laboralmente o profesionalmente, sino que es algo más que eso.

¿Cómo se construye?:

La vida que queremos construir se relacionará con el desarrollo de diferentes áreas: con la conformación de una familia, con un estilo personal, con una forma de vincularse, con el desarrollo y realización de actividades que van más allá de lo profesional – laboral, pero que sin embargo, van a determinar qué tipo de profesionales seamos. Y cuando nos referimos a profesionales, no solo nos referimos a profesiones universitarias sino a todo el universo de profesiones u oficios que tienen que ver con el mundo del trabajo.

Los cambios de intereses:

Los diferentes momentos de nuestra vida están influenciados por intereses y obligaciones que vienen determinados por la cultura. Algunos de ellos, son propios de las distintas edades y en ese marco tienen un significado. Lo que nos interesa ahora y parece importante o decisivo, no necesariamente será lo que pensemos, afirmemos o nos interese más adelante. Esto es normal, simplemente cambiamos a lo largo de nuestra vida, cambiar para ser mejores y más felices, es sano. En este movimiento permanente y dialéctico es que vamos construyendo esto que llamamos vocación y futuro.

De lo que se trata entonces, es saber aprovechar las oportunidades que se nos presentan, así como poder evaluarlas y optar. Para que esto suceda, hay que tener todos los sentidos bien listos.

La decisión:

Pensar en qué voy a hacer y quién quiero ser en el futuro, no siempre es una tarea simple. Es una de las decisiones más importantes para una persona y se nos plantea en la adolescencia. Por lo que, esa situación tendrá que ver con muchas cosas, cómo quieres vivir, como te imaginas trabajando y en qué, etc. En otras palabras, quién quieres Ser.

Recién estás conociendo que es esto de vivir. Dudás, tenés preocupaciones, dedicas tiempo a pensamientos que surgen por momentos y simultáneamente aparecen otros en contra. Los intereses te cambian y todo sucede rápidamente. Esto genera ansiedad y a veces angustia. La vida se vive intensamente y se presenta con cosas nuevas y disfrutables. Entre la vorágine de sensaciones, pensamientos y vivencias, se tiene que elegir qué estudiar.

Los adultos próximos te hablan de vocación, de qué te gustaría ser, de decisiones a tomar pronto y por lo general, no tenés la respuesta o no lo sabes. Se siente la presión y eso confunde. Por momentos, no te sentís preparado para esta toma de decisión y dan ganas de mirar para otro lado para no tener que encarar. Sabemos que eso ocurre y que es un momento crítico. Sin embargo, también sabemos que te podemos ayudar.

1.2. “ALGUNOS CRITERIOS A TOMAR EN CUENTA CUANDO TENEMOS QUE PENSAR Y DECIDIR SOBRE EL O LOS CAMINOS FUTUROS”

Hay algunos criterios sobre la temática que estamos abordando, que nos parece importante analizar porque muchas veces si no reflexionamos sobre ellos, generan distorsiones:

- “La elección de una carrera u oficio es una decisión completamente personal”

Si bien es una decisión difícil porque combina lo más íntimo, lo más personal, con las diferentes posibilidades que nos presenta nuestro medio, tenemos que saber que no hay nadie mejor que uno mismo para resolver sobre qué es lo que queremos hacer en el futuro. Es una situación única e intransferible. Los otros pueden acompañar, apoyar y sostener el proceso, pero no decidir por vos. Los test pueden aportar pero no “descubrir” lo que te gusta.

- “No sé lo que quiero pero lo quiero ya”

Hay que elegir porque así se nos plantea desde el “afuera”, lo que significa que no necesariamente tiene que coincidir con nuestro tiempo interno, quizás no estamos preparados y esto nos genera ansiedad presión y muchas veces malestar. Lo importante es no elegir en base a estos sentimientos, no dejarse llevar por el malestar, sino buscar todo lo que nos pueda apor-

tar para saber qué es lo que queremos, pero no necesariamente es “ya”. Darle un nombre a la vocación es un proceso que lleva tiempo, no se resuelve de un día para otro. Tomarse el tiempo necesario, sin apresurarse es lo que garantiza una elección responsable.

- “Es frecuente no saber discriminar entre aquellas cosas que nos gustan y aquellas para las cuales tenemos aptitudes o en las que nos va bien”.

La aptitud es la habilidad para hacer algo. Quizás percibas que tienes aptitudes por ejemplo, para las actividades físicas, pero eso no significa necesariamente que quieras dedicarte a la educación física. O que te vaya muy bien en biología y no implica que quieras ser médico. La aptitud se desarrolla con la experiencia, el empeño y el entusiasmo. Si algo te interesa y no sabes si tienes aptitudes, vas a tener que probar. Si coincide el interés y la aptitud, la situación es más fácil de resolver.

- “Temo equivocarme”, “no quiero arrepentirme”.

Son sentimientos que están presentes en los momentos de elección, lo cual es muy entendible. Pero el significado que se le da resulta inmovilizante, aparece casi como algo imperdonable y no se toma en cuenta por un lado, que los caminos que se eligen rara vez son lineales. Que, como se puede ver en diferentes experiencias personales, para llegar a ser lo que se es hoy hubo que recorrer trayectos diferentes, trayectos que se necesitaban para hacer un descubrimiento personal. También es importante saber, que a veces no se trata de errores, sino de cambios provocados por el crecimiento, las experiencias, en fin por las vicisitudes de la vida y es necesario respetarlos. Por último, en nuestras sociedades el “error” tiene en general un significado negativo, pero, sin que sea un consuelo, es muy cierto que de los errores se aprende.

- “Estudiar y trabajar no se puede”.

Frases que se escuchan muchas veces y si bien es cierto que la combinación de ambas cosas resulta a veces compleja, no menos cierto es que por ejemplo, casi el 70 por ciento de los universitarios estudia y trabaja. Es una cifra contundente que nos muestra que si bien es difícil, se pueden hacer ambas cosas a la vez. En algunos casos implica demorar un poco más de lo previsto, pero es posible.

- “A veces tenés la impresión de que las carreras son muy largas”.

Pensás que un año más hace a la diferencia. Es muy relativo, si lo pensás solo como presente puede parecer mucho pero si los pensás con relación a una vida es bien diferente.

- Es importante también elegir en base a realidades y no lugares comunes que de tanto repetirse se transforman en verdades que todos creen.

Por ejemplo, para qué voy a estudiar medicina si después voy a trabajar de portero. Lugares comunes como este generan mucho daño en los momentos de elegir porque quedan rondan-

do en nuestra mente. En primer término, si hay algo cierto, no solo para Uruguay sino para el mundo, es que cuanto mayor nivel educativo mayores posibilidades de empleo. Segundo, es muy desmotivador escucharlo ya que estudiar, aunque nos guste, implica esfuerzos, de tiempo, de cabeza, económicos y si en realidad la inversión deriva en algo opuesto nos lleva a pensar en dejarla.

- “Elegir para “ser alguien” es algo que también está presente, en general asociado a un título universitario”.

Esto puede ser así para algunos, pero no para todos. Un joven puede sentir que su desarrollo personal y su felicidad pasan por obtener un título universitario y está muy bien como opción personal. Pero, para otros puede pasar por otras posibilidades educativas y eso no significa ser menos o no ser alguien.

- “Mi familia no puede financiarme” los costos de una carrera por tanto tiempo.

Esta es una realidad de muchos jóvenes uruguayos, tanto de Montevideo como del Interior. Es fundamental que puedas informarte sobre dos opciones:

1. Las nuevas posibilidades de estudio que se están desarrollando en las diferentes regiones del país, por parte de la Universidad, la UTU y Secundaria. Si bien es cierto de que estamos aún lejos de tener todas las ofertas, existen posibilidades de títulos y títulos intermedios, que te permitan, en caso de así quererlo, continuar tus estudios pero con mayores posibilidades de obtener un trabajo para facilitar el aspecto económico.
2. También sobre los apoyos que brinda el Fondo de Solidaridad, Bienestar Universitario, las Intendencias Departamentales e incluso algunos centros de estudiantes.

Para finalizar:

Sabemos que no existen recetas para dilucidar la dimensión vocacional, y sabemos de la gran variedad y creatividad de distintos operadores sociales que día a día realizan esfuerzos por apoyar a los jóvenes en la construcción de sus itinerarios futuros, esperamos que estas páginas sean un aporte.

Dada la importancia personal y social que tiene la construcción del futuro, la Universidad de la República y el INJU, tienen espacios de apoyo para instituciones o personas que deseen recibir orientación para el trabajo vocacional.

Asimismo, existen en Montevideo espacios donde poder derivar a los jóvenes, siendo todos ellos gratuitos y de libre acceso²⁹.

²⁹ Ver Anexo N° 3: Recursos para jóvenes gratuitos a nivel nacional.

1. 3. LA BÚSQUEDA DE EMPLEO...

La búsqueda laboral no es una tarea fácil, eso es algo que, todos aquellos que alguna vez tuvimos la necesidad de salir a la calle en busca de nuestro empleo, sabemos. Son muchas las cosas que debemos tener en cuenta, muchos recaudos que tomar, y muchos recursos que utilizar. Sin embargo, dentro de toda esta gama de actividades que generalmente se realizan en busca de la eficacia de la misma, hay muchos mitos que ponen en peligro nuestro objetivo. Algunos de ellos tienen que ver con nuestros Curriculum o cartas de presentación que utilizamos a la hora de conseguir ese tan ansiado empleo, y otros con nuestra manera de comportarnos ante distintas situaciones.

Por ejemplo, uno de los mitos más comunes es creer que en nuestro currículum vitae, deberíamos hablar de lo excelente que somos en todo. Esto no es verdad, aquellos encargados del departamento de Recursos Humanos que realizan la búsqueda de personal para una empresa, seguramente no busquen una persona que sea excelente y capaz en todas las áreas laborales. Su búsqueda se orienta a tareas específicas. Si en nuestro Curriculum Vitae ponemos que somos buenos en todas las tareas, posiblemente no crean en el. Lo importante es que nuestra hoja de vida hable de lo sólido de nuestro desempeño en dos o tres áreas, aunque necesitemos más de un CV.

La buena redacción de nuestro CV o carta de presentación, sabemos, es algo muy importante. Pero también es importante saber que no es cierto que entre más información tenga nuestro currículum, será mejor. Eso también es un mito. Hay que saber tomar buenas decisiones a la hora de poner nuestros antecedentes. No es un buen consejo escribir muchísima información, en muchos casos, innecesaria. Los mejores currículum son concisos, directos y específicos. A la hora de describir tus fortalezas y talentos, “menos es más”.

Continuando con los mitos a la hora de redactar nuestra carta de presentación, normalmente se cree que en la misma se debe incluir el anuncio sobre el puesto que estamos intentando conseguir, para mostrar que se está calificado. Realizar eso no es un indicador de ser el apto para un determinado puesto de trabajo, al contrario, solo da muestra de que podemos leer y teclear. El mejor criterio es abordar los elementos del anuncio en la carta de presentación, con ejemplos específicos de tu pasado.

Otro caso es el del mito que predica: “No se debe usar una sección de “resumen” en el currículum, es desperdicio de espacio.” A diferencia de lo que se cree, un resumen conciso, específico y adaptado a los requerimientos del puesto, es un elemento crucial en nuestro currículum. Con él podemos lograr mostrar nuestro criterio, habilidad de escritura y capacidad para determinar lo más destacado de nuestras experiencias

Toda esta serie de verdades “a medias” son las que conspiran en contra de nuestra búsqueda laboral. Debemos estar atentos, prestar mucha atención a las tareas que realizamos cuando buscamos empleo. Hacer caso a mitos como los que acabamos de desarrollar, posiblemente no nos ayudarán en nada, es más, seguramente retrocederemos en nuestra carrera por encontrarlo.

No son solamente mitos relacionados con la redacción de Curriculum o cartas de presentación los que existen. También solemos fallar en nuestra forma de comportarnos haciendo caso a falsas creencias.

Uno de los errores más grandes que podemos cometer es el de no respetar las indicaciones que figuran en los anuncios. Si el anuncio para un empleo dice, “no llamar”, no es verdad que hay que llamar de todos modos para mostrar que estamos realmente interesados. Lo único que conseguiremos con eso, es que nuestro Curriculum vaya a parar dentro de un cajón.

Es verdad que cuando estamos en plena búsqueda laboral, solemos acudir a todo tipo de opciones para conseguir una entrevista. Hablamos con el amigo del amigo, de nuestro amigo, y eso no está, para nada, mal. Sin embargo, no es buena idea la de pensar que una forma excelente de cultivar una red de contactos, es establecer comunicación con personas que trabajen en las compañías de nuestra elección y pedirles que lleven nuestro currículum a RRHH.

La única cadena de contactos válida es la de tus propios amigos, o amigos de tus amigos, molestar al resto de las personas, más aún si no las conocemos, no es una idea que nos ayudará en nuestra búsqueda laboral.

Otro lugar común es creer que cuando recibimos una llamada de Recursos Humanos y nos preguntan el salario que queremos, debemos cotizarnos por debajo de las expectativas para conseguir la entrevista. Esto también es erróneo, no es bueno en absoluto, cuando nos piden un estimado de lo que creemos que debemos ganar, debemos ser totalmente honestos para evitar futuros problemas. No sirve esperar a que pasen 3 o 4 entrevistas para, recién ahí, pedir lo que realmente queremos, eso no hará más que traernos problemas.

Un error más grosero que este, es el de pensar que si recibimos una llamada de RRHH tenemos que decir que no es buen momento para hablar, ya que eso demostrará que estamos solicitados. Si es una realidad que por algún inconveniente no podemos hablar, cualquiera fuera la razón, es correcto pedir que nos posterguen la llamada. Pero si en cambio podemos hacerlo, hagámoslo, hablemos con ellos y aprovechemos nuestra oportunidad.

Por último, el mito que dice: “El mercado laboral mejorará esta primavera, es mejor esperar a que llegue ese momento”. Esperar a que los niveles de desempleo disminuyan, para comenzar nuestra búsqueda es algo realmente peligroso. En primer lugar, porque nunca hay garantía de que las cosas mejoren, pero también porque a los jefes les costará entender la explicación de por qué no hemos estado trabajando en nuestra búsqueda laboral durante ese periodo.

Curriculum, algunos errores comunes:

El documento esencial al momento de buscar empleo es el curriculum, representa un resumen de las actividades laborales importantes que hemos desempeñado, las funciones y el nivel educativo que se haya alcanzado.

1. *El curriculum debe ser conciso, preciso y claro*; es muy común observar que se incluye una relación de los diez o veinte empleos en que se ha trabajado. Lo importante es indicar los tres o cuatro últimos empleos en un lapso de unos 5 años como máximo, no es necesario más puesto que se da el caso -y es común- que la empresa ya no exista más no pudiendo comprobarse que nosotros estuvimos en ella.
2. *Información de contacto*, este punto debe ser el más claro y preciso, los teléfonos deben estar en pleno uso y por supuesto hay que estar atento a ellos. Indicar el e-mail que realmente usamos y revisamos también es importante, ya que es probable que nos citen para una entrevista complementaria o un examen por este medio.
3. *Es importante tener en cuenta la secuencia cronológica de los acontecimientos*, tanto empleos como formación profesional y referencias se deben indicar en formato descendente del más reciente al más antiguo; por lo general interesa al entrevistador el último empleo y lo último realizado.

Anexamos tres posibles modelos de currículum.

La entrevista laboral

A continuación se brindan algunos ejemplos referentes a diversos ítems a ser explorados en una entrevista laboral.

Preguntas sobre motivación

Ejemplos:

- ¿Qué le aporta a usted este empleo que no aporte el anterior o actual?
- ¿Cómo es un clima laboral perfecto?
- ¿Qué metas inmediatas y a largo plazo se ha fijado?
- ¿Cuál es su aspiración salarial?

Preguntas sobre actividades o intereses actuales

Temas:

- Intereses y hobbies, tipo de vida y aspiraciones
- Nivel cultural

Ejemplos:

- ¿Qué lee de los periódicos?
- ¿Qué le gusta hacer en su tiempo libre?
- ¿Qué tipo de actividades sociales prefiere?

Preguntas sobre personalidad:

Temas:

- Capacidad y destrezas
- Carácter

Ejemplos:

- ¿Por qué le interesa este trabajo?
- Describa un momento en que actuó como líder y qué sucedió
- ¿Qué considera usted que pueda aportar a su trabajo?
- ¿Cómo ha sido hasta ahora su relación con sus compañeros de trabajo?
- ¿Cuál es su mayor cualidad y cuál su peor defecto?

Preguntas sobre sus estudios y formación

Temas:

- Estudios más recientes
- Especializaciones
- Preocupación hacia la formación
- Concordancia entre su vocación y el puesto que solicita

Ejemplos:

- ¿Cómo escogió su institución de estudios superiores y bajo qué parámetros?
- ¿Qué lo motivó a elegir esos estudios?
- ¿Cómo definió su especialidad?
- ¿Quién influyó más en usted a la hora de elegir su profesión?

Preguntas sobre experiencia profesional

Temas:

- Historial laboral
- Motivo del cambio
- Relaciones con los compañeros laborales
- Grado de autonomía, responsabilidad y poder de decisión

Ejemplos:

- ¿Cómo obtuvo sus anteriores empleos?
- ¿Cómo prefiere trabajar usted, individualmente o en grupo?
- ¿Qué es lo que considera un salario justo para una persona con su experiencia y formación?

Mitos sobre las entrevistas laborales

Si tiene una entrevista de trabajo, procure que fluya, que no sea un encuentro mecánico.

Con tantas listas de lo que se debe y no se debe hacer durante una entrevista, se han creado ciertos mitos que podrían perjudicar a los interesados en adquirir un nuevo empleo. Incluso, para muchos entrevistadores con experiencia todos estos trucos son ya conocidos y pueden crear un ambiente mecánico.

Un reclutador siempre busca en una entrevista validar la información del currículum de la persona y sobre todo que calce con el perfil buscado, por eso es importante no exagerar o no poner datos que no son reales en el resumen. Se recomienda demostrar seguridad y confianza, además se valoran la presentación personal y la puntualidad.

Cabe aclarar que el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos, las oportunidades de empleo que pretende llenar.

En la entrevista, se evalúa la estabilidad laboral, la iniciativa, creatividad, claridad de ideas, así como la expresión corporal, habilidad para responder las interrogantes planteadas de manera directa, precisa, sin perderse, o saltar a temas que nada o muy poco tienen que ver con la entrevista, además que haga preguntas de interés sobre el puesto.

Lo importante es poder ser uno mismo y por supuesto prepararse para la importante cita.

Mitos

Escribir lo bueno. Un buen entrevistador o reclutador busca datos concretos, es decir que sea puntual en cuanto a las gestiones realizadas y cómo estas dieron resultados, debe enlistar logros y proyectos alcanzados, no es la cantidad lo que cuenta sino la calidad.

Cuanta más información más interesante. Cuando envíe un currículum en respuesta a un anuncio, es recomendable enviar uno resumido con información clave, en caso de que sea citado a una entrevista puede llevar uno más extenso.

Llevar una lista de preguntas. Es cierto que siempre se debe estar preparado, eso incluye desarrollar preguntas, se dice que el mito es que usted debe esperar su turno para hablar, esperar a que quien lo entrevista le consulte si tiene alguna pregunta, se vuelve un interrogatorio en lugar de una conversación.

No mostrar debilidad. Todos tienen defectos, de hecho en la mayoría de las entrevistas piden que se nombre uno. Algunas veces se recomienda evitar esta pregunta con defectos positivos, pero debe tener presente que es un truco conocido por los reclutadores, ellos prefieren contratar a alguien honesto.

Decir todas las fortalezas. Más que hacer una lista de sus habilidades, se recomienda decir qué logró aplicándolas.

Las pruebas psicológicas en una entrevista laboral

Es común estar nervioso cuando nos enteramos que vamos a pasar por un test psicológico, como parte de una entrevista laboral. Sobre todo por todo lo que escuchamos de los amigos o por lo encontrado en la web. No obstante, muchas de las cosas que llegan a nuestros oídos, suelen estar erradas.

Mitos sobre las pruebas psicológicas

- Las pruebas proyectivas no son la panacea en la selección de trabajo, sólo tienen un 20% de validez de todo el proceso.
- No existe dibujo perfecto, cada puesto de trabajo tiene de preferencia un dibujo diferente.
- La evaluación psicológica laboral no es la misma que la evaluación psicológica clínica, en la primera vemos perfiles, en la segunda vemos estructuras psicológicas.
- Un solo trazo no determina algo específico, es decir: no dibujar la línea del suelo=inseguridad; pues así no funciona.
- Las pruebas psicológicas, sean proyectivas, psicométricas o psicotécnicas arrojan un posible perfil que es validado o negado en la entrevista, así que lo que más pesa en una selección de personal es la entrevista de trabajo
- Los mitos del piso, reloj, correa y dedos como “dibujo ganador” son sólo eso: mitos.
- Si pides una fórmula del dibujo perfecto será como un plagio, que no podrás sostener en una evaluación posterior.

Habitualmente las personas preguntan claves para responder un test y así asegurar su éxito en la evaluación. El estar condicionados por cierto tipo de respuestas que se deben dar, sólo los llevará a estar más tensos y menos conectados con lo que sucede en la evaluación. La mejor manera de enfrentar estas evaluaciones es equivalente a ir a tomarse una radiografía, es decir, sólo hay que ir y dejar que el profesional haga su trabajo. En donde sí se tiene que preparar es en lograr hacer una buena “venta” de sí mismo durante la entrevista, en término de sus motivaciones, aspiraciones, intereses, expectativas, experiencia relevante, conocimientos relacionados con el cargo en concurso, en definitiva en aquellas competencias que lo hacen ser un buen postulante.

³⁰ Simini F y otros (2000): “Sistema Informático del Adolescente”. Historia de Salud Sexual y Reproductiva. Introducción. CLAP OPS/OMS Mvd. Uruguay.

³¹ UNICEF (2004): Adolescencia con derecho a participar. Uruguay

Anexo N° 2:

Glosario

- **Adolescencia – Juventud:**

Es necesario tomar en cuenta el contexto histórico y cultural que produce y complejiza ambos conceptos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1979 definía al grupo adolescente como la franja etárea entre los 10 y 19 años, y como jóvenes al grupo comprendido entre 15 y 24 años. Adolescencia y juventud son dos momentos de la vida que confluyen e interactúan conjuntamente, y poseen tanto características en común, como algunas que las diferencian.

Ambas etapas, nos posicionan ante grandes transformaciones a nivel físico, psicológico, social y cultural. Sin embargo, no es lo mismo Ser adolescente o joven en nuestra contemporaneidad, que en otras épocas y/o lugares.

No se habla ya de juventud sino de juventudes, existiendo diversas formas de Ser adolescente y Ser joven, y las denominadas culturas juveniles, según autores como Margulis (2000) y Kaplún (2008). Esto sucede inclusive dentro de nuestra sociedad uruguaya actual, donde los Adolescentes y los Jóvenes poseen un lenguaje propio, sus propios medios de comunicación, formas peculiares de expresión, etc.

- **Adolescencia:**

Simini F y otros (2000) definen a la adolescencia como “una etapa de la vida en donde las personas completan su crecimiento y desarrollo físico, alcanzando la capacidad de reproducción, adquieren pensamiento abstracto y la autonomía emocional de las figuras paternas, desarrollando una nueva identidad; modifican las relaciones sociales y alcanzan la capacidad de intimar sexualmente; transforman la escala de valores por los que se evalúa a sí mismo y a los demás y se incorporan a la vida adulta a través de una inserción laboral que le facilita la autonomía económica y el logro de proyectos en la vida. En este proceso de búsqueda, el o la adolescente ensaya múltiples roles que por momentos son conflictivos, para alcanzar luego un nuevo equilibrio, sin que esto signifique siempre enfermedad o daño.”³⁰

Actualmente se considera a los adolescentes como seres humanos iguales a los demás, que por su momento particular tienen necesidades y subjetividades específicas. No se asume la adolescencia como preparación para la vida sino como la vida misma³¹

- **Coordinador:**

Es la persona que pone en acción determinadas estrategias, a través de diversas técnicas, para que un grupo desarrolle sus capacidades de forma participativa, con una tarea u objetivo que

³² Laplanche, J; Pontalis, J.B (1971) Diccionario de Psicoanálisis. Barcelona. Editorial Labor

los convoca. El coordinador debe ser un co-pensador, su función consiste en crear, mantener y fomentar la comunicación, a través de un desarrollo progresivo, donde coinciden didáctica, aprendizaje y operatividad.

La modalidad de coordinación de un grupo determinado, dependerá del estilo personal del coordinador, de la actividad que ese grupo tenga que desarrollar, así como también de los objetivos implícitos y explícitos de la institución.

- **Dispositivo:**

La noción de dispositivo puede ser considerada como un mecanismo, una herramienta, un artificio, en el que las partes se organizan y ordenan de determinado modo para el logro de un fin específico.

- **Encuadre:**

Es el conjunto de variables que componen a un encuentro o una intervención, lo cual permite definir un espacio de trabajo. En el mismo se establecen explícita o implícitamente, algunas variables como fijas, por ejemplo el tiempo, espacio, esquema referencial o marco teórico desde el cual operamos.

- **Estrategia o Planificación estratégica:**

Es un concepto desarrollado ampliamente en el trabajo comunitario, y apunta a que, al conjugarse aquello que teníamos planificado, con el escenario real y concreto donde haremos la intervención, en muchas ocasiones debe ser re-planificado, o re-evaluado como estrategia para ese grupo o sujeto, en ese momento en particular o, en algunos casos, modificado a la mitad o hacia el final del proceso.

- **Grupo:**

Pichón Riviére entiende que un grupo es un conjunto restringido de personas que, ligadas por constantes espacio temporales, articulados en su mutua representación interna, se propone en forma implícita y explícita una tarea que conforma su finalidad, interactuando a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles.

Necesariamente, para aprender a pensar, el individuo necesita del otro, sea con su presencia, su discurso, su diálogo, u otras formas de expresión posibles. Pensar, siempre es pensar en grupo.

- **Identificación:**

Es entendida como un “proceso psicológico mediante el cual un sujeto asimila, un aspecto, un atributo de otro y se transforma, total o parcialmente, sobre el modelo de éste. La persona se constituye y se diferencia mediante una serie de identificaciones”.³²

³³ Guillard, J.(2002) “Problemáticas sociales, modelizaciones teóricas y finalidades de la orientación” En Creando Proyectos en tiempos de incertidumbre. Psicolibros Waslala .Uruguay

Una sociedad, determina en un momento dado una cierta oferta identitaria, que cada miembro de la sociedad se representa a su manera. Esta oferta se simboliza en la mente bajo la forma de esquemas mentales, término propuesto por Minsky en 1975, de marcos cognitivos. Esta estructura consta de diversas casillas estructuradas, con relación a las principales características de los individuos que pertenecen a esta categoría que nuestra experiencia social nos lleva a concebir. Las características que el marco identitario toma en cuenta son rasgos físicos, psicológicos, comportamientos, presentación, etc.³³

- **Intervención:**

Está destinada a producir un cambio, no sólo sobre quién o qué se interviene, sino también en el interventor, quien se involucra en la situación. Ese cambio es entendido como la posible modificación en la función o en la forma del grupo o sujeto implicado.

- **Insight:**

El concepto fue introducido por analistas europeos y americanos para designar el momento privilegiado de toma de conciencia. El vocablo insight, designaría adecuadamente el objetivo del psicoanálisis de hacer consciente lo inconsciente.

- **Ocupacional - Ocupación:**

Lo ocupacional se define según la Real Academia Española como “Perteneciente o relativo a la ocupación laboral”. Tal como plantea Hall (1986), “es un aspecto importante del trabajo que introduciría el concepto de rol. La ocupación haría referencia a la actividad que realiza una persona para obtener una fuente de ingresos y que determina su posición social, su rol social identificable y con significado tanto para el ocupante de ese rol como para las demás personas que interactúan con él”.

- **Orientación:**

Es un proceso mediante el cual un referente brinda herramientas y acompaña a un otro/s en diferentes búsquedas. Se trata de un trabajo preventivo, cuyo objetivo es proveer los elementos necesarios para posibilitar la mejor situación de elección para cada sujeto.

- **Participación:**

Situación que implica una actitud activa del sujeto, con capacidad de ser transformado y transformador del medio en el cual está inmerso. Supone un proceso de aprendizaje bidireccional, existiendo diversas modalidades de participación, y el sujeto elige desde qué lugar hacerlo.

- **Proyecto:**

Del latín *proiectus*, el concepto de proyecto nombra al conjunto de actividades coordinadas

³⁴ Dabas, N.E. (1998): *Redes sociales, familias y escuela*. Paidós, Buenos Aires. pp. 29

e interrelacionadas que buscan cumplir con un objetivo específico. En este sentido, podría decirse que el proyecto de vida es una construcción continua en la vida de un sujeto. Implica poder visualizar y relacionar cuáles han sido hasta el momento, los pasos, las elecciones, las decisiones y aquellas experiencias del sujeto, y cómo éstas inciden en futuras elecciones, metas que se plantea a futuro.

- **Red:**

Elina Dabas plantea que “las redes han existido desde siempre, dentro de una realidad dinámica, cambiante. Esto implica que existen formas de relación, interacción, comunicación e intencionalidad, desarrolladas en el tiempo que, dependiendo de coyunturas y momentos históricos, asumen formas diferentes. Desde un corte arbitrario diremos que las redes preexisten a cualquier tipo de intervención (...). El punto clave de este modo de pensar el mundo es el de reflexionar permanentemente con otros; replantearnos nuestra propia red de relaciones para no padecer la paradoja de “querer trabajar en redes mientras vivimos aislados”³⁴

Este es un aspecto que potencia y transversaliza las diversas intervenciones, las produce y compone, la red está ahí donde se va a intervenir, preexiste, se construye y re-construye constantemente.

- **Rol**

Pichón Riviére lo define como “un modelo organizado de conducta, relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacciones ligado a expectativas propias y de los otros”. Se denomina rol al desempeño de una persona en una situación dada, es la manera en que una persona demuestra lo que se espera de su posición. El vínculo se conforma y configura en el interjuego de asunción y asignación de roles entre los sujetos.

- **Tarea:**

Es el proceso por el cual los integrantes de un grupo recorren un camino, superando el “aislamiento individualista”, cuestionando las certezas, pudiendo integrar los aportes de otros. Es un acto creativo y su riqueza radica en el proceso mismo, donde lo importante es la construcción de una nueva estructura vincular.

- **Técnica**

Es una herramienta que se utiliza para cumplir con los objetivos planteados al llevar a cabo una tarea o actividad en particular, oficiando como medio y no como un fin en sí misma. En este sentido, no sólo se encuentra en estrecha relación con el/los objetivo/s, sino también con el estilo y recursos personales del coordinador.

³⁵ Datos: INE; ENAJ y “Trayectorias Académicas y laborales de los jóvenes uruguayos: el panel PISA 2003-2007”

³⁶ <http://www.ine.gub.uy>

³⁷ Uruguay: jóvenes y adolescentes dicen. Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud 2008. Informe preliminar.

- **Vocación:**

Es un proceso de construcción personal, requiere un diálogo íntimo con uno mismo, e implica tomarse el tiempo necesario para realizarlo. Este diálogo lleva a la identificación de recursos personales, gustos, intereses, aquello que constituye y conforma las posibles vocaciones del sujeto y su correlato ocupacional.

ANEXO N° 3:

Algunos datos cuantitativos respecto a la educación de los jóvenes uruguayos³⁵

De acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística³⁶ (INE), correspondientes al año 2008, el Uruguay cuenta con más de 800 mil jóvenes insertos en el sistema educativo, distribuidos de la siguiente manera:

- Educación inicial: 109.654 (82.649 en el sector público y 27.005 en el privado)
- Educación primaria: 342.498 (entre sector público y privado)
- Educación secundaria: 262.241 (no se especifica si es el total entre pública y privada o solamente pública)
- Inscritos en UTU: 70.110
- Universidad (datos del 2007): 98.004
 - Universidad de la República: 81.774
 - Universidad Católica: 6.400
 - Universidad ORT: 6.118
 - Universidad de Montevideo: 1.956
 - Universidad de la Empresa: 1.756

Del análisis realizado en los datos obtenidos por la Encuesta Nacional de Adolescencia y Juventud³⁷ (ENAJ 2008) obtenemos que: entre los 12 y 14 años, un 43.8% de los varones y un 53.6% de las mujeres aprobó el nivel primario e ingresó al ciclo básico. Entre los 15 y 19 años superó el primer ciclo el 37.3% de los primeros y el 49.5% de las segundas. En el tramo de 20 a 24 años completó el segundo ciclo o está cursando educación superior el 32.9% de los varones y el 43% de las mujeres y entre los jóvenes de 25 a 29 años, un 30% de los hombres al menos terminó el segundo ciclo, frente a un 42.4% de las mujeres.

Si bien la asistencia al sistema educativo ha aumentado al 44.7% de los encuestados en el 2008, en relación a los valores que arrojaba la primer encuesta de juventud (30.6% de los entrevistados), la proporción de adolescentes y jóvenes que declararon no concurrir a ninguna modalidad de educación continúa siendo alta y se incrementa notoriamente entre un tramo de edad y el siguiente.

Este proceso de desafiliación educativa es más pronunciado entre los jóvenes que viven en el interior que entre los que residen en la capital: entre los 20 y 24 años continuaba estudiando

el 47% de los entrevistados en la capital y el 33.4% en el resto del país; entre los 25 y 29 años lo hacía el 27% de los primeros y el 10.5% de los segundos.

La ENAJ arroja datos importantes respecto a las dificultades de inclusión en la educación media, que experimentan muchos adolescentes y jóvenes uruguayos.

Si en el caso de primaria la repetición es un problema de larga data, que ha afectado a un cuarto de los adolescentes y jóvenes, la ENAJ confirma que la situación es aún más preocupante en la educación media ya que casi cuatro de cada diez entrevistados repitieron algún año en este ciclo.

Del total de los jóvenes de 20 a 29 años, terminó la escuela el 97.5% (aunque lo hizo con rezago más de uno de cada seis jóvenes), inició la educación media el 89.8% y finalizó dicho ciclo el 36.5%.

ANEXO N° 4

Recursos gratuitos para jóvenes a nivel nacional³⁸

1. En el marco del convenio del Servicio de Orientación Vocacional Ocupacional de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, y el Instituto Nacional de la Juventud – MIDES:

1. 1. Expo Educa

Constituye la mayor muestra de oferta educativa del país y recursos para los jóvenes, tanto a nivel público como privado. Se realiza desde el año 2007, teniendo diversos antecedentes en liceos de Montevideo y la Casa de la Juventud. La misma consta de stands interactivos, así como diversos talleres de Orientación Vocacional, Laboral, paneles con expositores, y diversas actividades culturales y artísticas, entre otras. Esta feria se realiza en Montevideo y a nivel regional en diversas localidades del interior, en coordinación con las Intendencias Municipales. Apoyan esta actividad el Consejo de Educación Secundaria, UTU, y el Ministerio de Educación y Cultura. Patrocinan: Fondo de Solidaridad y República AFAP, entre otros.

Informes:

CIJ- INJU. 0800 4658 / 2 408 1142, y CIU- UdelaR: 2 408 2566

1.2. Talleres de Orientación Vocacional Ocupacional

Se realizan en la Casa de la Juventud y son destinados a jóvenes entre 14 y 28 años, constan de cuatro encuentros semanales con una duración de una hora y media cada uno.

Informes: Centro de Información a la Juventud. Casa de la Juventud. INJU- MIDES. Dieciocho de Julio 1865 Tel.: 0800 4658 / 2 408 1142

³⁸ Datos extraídos de la “Guía de recursos territoriales” elaborada por Aguiar, D, Bustamante, V, De León, F y Santiviago, C.

1.3 Espacio de Orientación y Consulta

En este espacio se trabaja en forma individual o grupal, la duración la define quien consulta la idea es q el joven se pueda ir con definiciones claras sobre su proyecto. La coordinación se encuentra a cargo del Servicio de Orientación Vocacional Ocupacional.

Informes: Centro de Información a la Juventud. Casa de la Juventud. INJU- MIDES. Dieciocho de Julio 1865 Tel.: 0800 4658 / 2 408 1142

2. Becas Estudiantiles

2. 1. Servicio Central de Bienestar Universitario – UdeLaR

Dirección: José E. Rodó 1829

Teléfonos: 2 408 5865/ 2 4082476

Correo: difusion@bienestar.edu.uy

Web: www.bienestar.edu.uy

Servicios:

- Acceso a Servicio de comedores.
- Descuento en pasajes interdepartamentales. 10% que se agrega al otorgado por las empresas a los estudiantes.
- Beca de Boleto Urbano. Abonan el 50% del importe.
- Listado de alojamientos estudiantiles

2. 2. Fondo de Solidaridad

Dirección: Mercedes 1796

Teléfonos: 2 402 5284/ 2 400 1445/ 2 408 6556

Correo: becas@fondosolidaridad.org.uy

Web: www.fondosolidaridad.org.uy

3. Centros de Información

3. 1 CIU. Centro de Información Universitaria- UdeLaR

Dirección: 18 de julio 1824. Hall de Facultad de Derecho

Teléfono: 2 4001918 / 2 408 2566 / 2 408 9574

3. 2. Centro de Información - MEC

Dirección: Reconquista 535

Teléfono: 2 915 0103 /0203

Correo: centrodeinformacion@mec.gub.uy

3. 3 Instituto Nacional de la Juventud - INJU

Dirección: 18 de julio 1865 esq. E. Acevedo.

Teléfono: 2 408 1142 / 2 408 2828

4. Adicciones

4. 1. Departamento de prevención de adicciones del INAU

Dirección: Gral. Flores 3214

Teléfonos: 2 203 7195 / 2 203 0289

Equipo interdisciplinario. El departamento ofrece: control preventivo, atención de consultas, atención integral mediante derivaciones a instituciones con convenio con el INAU y atención conjunta con estas instituciones, seguimiento de casos. El equipo realiza actividades de prevención fuera del establecimiento tanto en Montevideo como en el interior a demanda. (Servicio gratuito).

4. 2. Junta Nacional de drogas

Dirección: Edificio Torre Ejecutiva (Plaza Independencia 710 Piso 10)

Teléfono: 2 150 3935

Web: www.infodrogas.gub.uy

4. 3. Centro Izcali (Ex Pedro Visca)

Dirección: Jackson 919

Teléfono: 2 410 5479

Correo : izcali@adinet.com.uy

Tratamiento residencial de adictos a sustancias psicoactivas. Convenio con MSP. Servicio mixto, parcialmente gratuito para usuarios de carné de asistencia y con cargo para usuarios de mutualistas y otros.

Equipo interdisciplinario. El Centro ofrece: Consulta, rehabilitación y tratamiento en modalidad de Comunidad Terapéutica y tratamientos ambulatorios incluyendo apoyo familiar, terapias de apoyo, seguimientos, etc. El equipo realiza actividades de prevención fuera del establecimiento a demanda. Posibilidades de internación tanto en el sector público como en el privado. No aceptan pacientes con graves patologías psiquiátricas y/o discapacidades físicas que les impidan cumplir con los programas establecidos.

4. 4. Policlínica de Fármacodependencia de la Facultad de Medicina. Cátedra de Toxicología

Dirección: Hospital de Clínicas, Piso 7

Teléfono: 1722 o 2 487 0300 las 24 hs.

Equipo interdisciplinario completo. La policlínica ofrece: Consulta con diagnóstico toxicológico, psiquiátrico, psicológico y social, rehabilitación y tratamiento en forma ambulatoria, grupo de padres, apoyo familiar y seguimiento social. Por estar inmerso en la Facultad de Medicina / Hospital de Clínicas ofrece seguimiento médico de los usuarios que no tienen cobertura sanitaria mutual. El equipo realiza tareas de prevención fuera del establecimiento, a demanda. Se aceptan todos los pacientes que en razón de su problemática no requieran internación ya que el servicio no cuenta con estas posibilidades aún. (Servicio gratuito)

4. 5. Policlínica de Farmacodependencia del Hospital Maciel

Dirección: 25 de Mayo 174.

Teléfono: 2 915 0467

Equipo interdisciplinario. Diagnóstico psiquiátrico, psicológico y social. La policlínica ofrece: Consulta, rehabilitación y tratamiento, Apoyo familiar, terapias de apoyo, seguimientos y educación. El equipo realiza actividades de prevención fuera del establecimiento, a demanda. Posibilidades limitadas de internación en sala compartida con salud mental. (Servicio gratuito).

4. 6. Proyecto Alter - Acciones | «EL ABROJO»

Dirección: Soriano 1153.

Teléfono: 2 903 0144 - 2 900 9123.

Correo: alteracciones@elabrojo.org.uy

4. 7. Portal Amarillo

Teléfono: 2 309 1020

Servicio: Atención y orientación a consumidores de drogas y a sus familias.

5. Capacitación

5. 1. PROJOVEN INEFOP/ MTTSS/ INJU/ MIDES

Dirección: 18 de Julio 1865 , Casa de la Juventud

Teléfono: 2 402 6000

Correo : projoven@projoven.gub.uy

Web: www.projoven.gub.uy

5. 2. PAOF Programa de fortalecimiento de las artes, artesanías y oficios del Uruguay

Dirección: Sarandí 472

Correo electrónico: Paof@internet.com.uy

Dirigido: a jóvenes de 17 a 29 años que hayan abandonado sus estudios.

5. 3. Gurises Unidos

Dirección: Carlos Roxlo. 1320.

Teléfonos: 2 400 3081 / 2 400 8572.

Correo: gurises@gurisesunidos.org.uy

Web: www.gurisesunidos.org.uy

Servicios: programas y curso de capacitación y pre - capacitación. Capacitación para la inserción en el mercado laboral. Promoción de micro emprendimientos sociolaborales.

5. 4. Centro de Capacitación y Producción | CECAP/MEC

Dirección: J. José Quesada 3671 esq. M. Uriarte de Herrera

Teléfonos: 2 203 6340 / 2 208 6040

Destinatarios: jóvenes de 15 a 20 años desertores del sistema educativo formal.

Servicios: carpintería, gastronomía, vestimenta, cuero, construcción, peluquería, jardinería, actividades transversales, plástica, percusión, cerámica y teatro.

5. 5. Asociación Civil “Vida y Educación”

Dirección: J.M. Blanes 879 entre Luis Piera y Lauro Muller

Teléfono: 2 412 6776

Correo vye@chasque.net; vyecapac@adinet.com.uy

6. Comisión de la Juventud | IMM

Dirección: Soriano 1432, Piso 2.

Teléfono: 1950 3110 / 2046

Correo: comjuv@adinet.com.uy

Servicios: Pasantías y capacitación laboral, centros juveniles, Movida Joven (murga, teatro, percusión). Cursos: básico de informática. Windows XP, Word, Excel.

7. Educación Terciaria

7. 1. Instituto Normal de Enseñanza Técnica (INET - UTU)

Dirección: Guatemala 1172

Teléfonos: 2 924 7066

7. 2. Instituto de Profesores Artigas (IPA)

Dirección: Avda. Libertador 2025

7. 3. Universidad de la República

FACULTAD DE AGRONOMÍA

Dirección: Avda. Garzón 780

Teléfono: 2 359 7191

Web: www.fagro.edu.uy

FACULTAD DE VETERINARIA

Dirección: Alberto Las places 1550

Teléfono: 2 622 6413 al 19

Web: www.fvet.edu.uy

INSTITUTO ESCUELA NACIONAL DE BELLAS ARTES

Dirección: José Martí 3314 / 18 de Julio 1772

Teléfono: 2 708 7606 / 2 708 0764 Fax: 2 707 3218

Web: www.enba.edu.uy

ESCUELA UNIVERSITARIA DE MÚSICA

Dirección: 18 de Julio 1772

Teléfono: 2 403 6440

Web: www.eumus.edu.uy

FACULTAD DE ARQUITECTURA

Dirección: Bulevar Artigas 1031

Teléfono: 2 400 1106 Fax: 2 400 6063

Web: www.farq.edu.uy

FACULTAD DE CIENCIAS

Dirección: Iguá 4225

Teléfono: 2 525 8618 al 22

Web: www.fcien.edu.uy

FACULTAD DE INGENIERÍA

Dirección: Julio Herrera y Reissig 565

Teléfono: 2 711 0698 / 2 711 0798 / 2 711 0898

Web: www.fing.edu.uy

FACULTAD DE QUÍMICA

Dirección: Avda. Gral. Flores

Teléfono: 2 924 1860

Web: www.fq.edu.uy

FACULTAD DE ENFERMERÍA

Dirección: Jaime Cibils 2810

Teléfono: 2 487 0050

Web: www.fenf.edu.uy

FACULTAD DE MEDICINA

Dirección: Avda. Gral. Flores 2125

Teléfono: 2 924 3414

Web: www.fmed.edu.uy

ESCUELA DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA

Dirección: Paysandú 843 / Hosp Clínicas Piso 13.

Teléfono: 2 900 8415

Web: www.enyd.hc.edu.uy

ESCUELA DE PARTERAS

Dirección: Bvar Artigas 1550

Teléfono: 2 708 7068

ESCUELA UNIVERSITARIA DE TECNOLOGÍA MÉDICA

Dirección: Hospital de Clínicas, Piso 3. Avda. Italia s/n

Teléfono: 2 487 1323

Web: www.eutm.fmed.edu.uy

FACULTAD DE ODONTOLOGÍA

Dirección: Las Heras 1925

Teléfono: 2 487 3048

Web: www.odon.edu.uy

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Dirección: Tristán Narvaja 1674

Teléfonos: 2 400 8555 / 2 408 2629 Fax: 2 400 8640

Web: www.psico.edu.uy

INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN FÍSICA

Dirección: Parque Batlle y Ordóñez s/n

Teléfono: 2 480 0102

Web: www.isef.edu.uy

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

Dirección: Constituyente 1502

Teléfono: 2 418 0938

Web: www.fcs.edu.uy

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRACIÓN

Dirección: Gonzalo Ramírez 1926

Teléfono: 2 411 8839 Fax: 2 419 8727

Correo: www.ccee.edu.uy

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Dirección: Gonzalo Ramírez 1926 Piso 1

Teléfono: 2 411 8839 int. 155 (Bedelía) 2 419 7310

Web: www.ccee.edu.uy/eda

LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

Dirección: José Leguizamón 3666

Teléfono: 2 628 9650

Web: www.liccom.edu.uy

ESCUELA UNIVERSITARIA DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS AFINES

Dirección: Emilio Frugoni 1427

Teléfonos: 2 401 0788 / 2 401 1423

Anexo: J. Rodó 1839 bis

Web: www.eubca.edu.uy

FACULTAD DE DERECHO

Dirección: 18 de julio 1824 / Colonia 1801 (Anexo)

Teléfono: 2 408 3311 / 2 408 5435 Fax: 2 400 2371

Teléfono: 2 409 5190

Web: <http://www.fder.edu.uy>

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Dirección: Magallanes 1577

Teléfono: 2 409 1104 / 06 Fax:

Web: www.fhuce.edu.uy

CENTRO UNIVERSITARIO DE PAYSANDÚ

Dirección: Florida 1051

Teléfono: 472 22291

CENTRO UNIVERSITARIO REGIONAL ESTE

Sede Maldonado

Dirección: Tribuna este del Campus Municipal de Maldonado. Calle Burnet esq. M. Chiossi

Teléfono: 42 247892

Sede Rocha

Dirección: Lavalleja esq. Artigas

Teléfono: 447 20 708

Sede Treinta y Tres

Dirección: Simón del Pino 1132

Teléfono: 445 21 187

REGIONAL NORTE. SALTO

Dirección: Rivera 1350. Salto

Teléfono: 473 34 816 / 20 412

Web: www.unorte.edu.uy

CENTRO UNIVERSITARIO DE RIVERA

Dirección: Sarandí 921.

Teléfono: 462 26313

CASA DE LA UNIVERSIDAD TACUAREMBÓ

Dirección: Joaquín Suárez 215

Teléfono: 463 23 911

Hogar Estudiantil	Dirección	Teléfono
I.M. Paysandú	José E. Rodó 1941	408 8772
I.M. Colonia	Jackson 1012	410 7987
I.M. Treinta y Tres	Jackson 936 c/ G Ramír	411 3939
I.M. Flores	Canelones 2211	401 7781
I.M. Lavalleja (M)	Martínez Trueba 1172	418 2584
" " Minas: Mixto	Ejido 1480 c/Mercedes	902 9545
Tacuarembó	Orestes Araújo 2071	408 5103
I.M. Paso de los Toros	Soriano 1270 /4	908 7270
I.M. Rivera	Durazno 1048	903 0392/ 9011708
I.M. Río Negro	Río Branco 1542/40	903 1338/908 0223
I.M. Artigas	F.Crespo 1713	400 1759/403 1791
I.M. San José	F.Crespo 1735	401 5723
I.M. Rocha	18 de Julio 2324	409 6145
I.M. ATSS	8 de Octubre 2555	487 5531
Durazno (M)	Yaguarón 2074	924 3627
" " (F)	Paraguay 1434 c/ Merc	901 0434
I.M. Cerro Largo	Garibaldi 2236	203 4427
Florida	Pozos del Rey 1378	924 7671
" "	Yaguarón 1897	
Club Florida	Rodó 2184 c/ Requena	4085366
Soriano (M)	Maldonado 1372	908 5181
" " (F)	Tacuarembó 1614	402 3790
Tocó Venir (Secr Juventud)	Isla de Flores 1680	410 4148
Montevideo	Soriano 1402 c/ S. Chile	1950 3109
AEBU	J. C Gómez 1259	917 0919
Club Banco República	Roque Graceras 756	712 4693
Conaprole	Gaboto 1464	400 9611
Fenapes	Uruguay 944	908 0001
Iglesia Evangélica Valdense	8 de Octubre 3041 bis	487 8467
Magisterio	Barrios Amorín 1520	402 5419
" Julio Castro	Marcelino Sosa 2077	929 0115
Policial	Paraguay 1615 c/ Galic	908 3089
Agronomía - Pilar AEA	Avda Garzón 780	3597191 int 191
Conventuales	Canelones 1198	901 4063
FFSP	Chaná 2060 c/ Blanes	400 7254
Res. Est. Montevideo	Lauro Müller 1994 c/Jack	419 2529
FUCVAM	Enrique Martínez 1515	204 3902
FUS Los Macachines	Pte Berro 2485	487 7185
Fondo Raúl Sendic	Agraciada 2335	924 0803

