



## **La universidad como espacio de intervención en orientación profesional: una experiencia en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)**

### **The University as a Space for Intervention in Professional Orientation: one experience at the Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)**

**Patricia Navarrete Talavera  
Daniel Peralta Kuan**

#### **Resumen**

El presente artículo constituye una reflexión acerca de la universidad como un espacio de intervención en la orientación vocacional y profesional. Ha sido realizada a la luz de los trabajos y la discusión teórica actual, tomando como referencia la experiencia desarrollada por la [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas](http://www.upc.edu.pe/)<sup>1</sup>. La orientación profesional es una continuación de la orientación vocacional que tradicionalmente se circunscribe al momento de elección de la carrera. En la actualidad dada la acelerada generación de conocimientos y las demandas de capacitación continua, la orientación cobra un papel primordial en la formación profesional de los estudiantes y, por lo tanto, en el sistema universitario que los alberga. Se hace necesaria entonces la elaboración de nuevas propuestas de trabajo que contemplen conjuntamente el modelo educativo, la labor de los docentes, los servicios de bolsa de trabajo y el [Área de Orientación](#).

**Palabras clave:** desarrollo vocacional, orientación profesional, orientación vocacional, universidad, competencias, talento.

#### **Abstract**

The present article constitutes a reflection about the University as a space for intervention in vocational and professional orientation, taking into account the work presently done as well as the actual theoretical discussions and taking as a reference the experiences that are being developed at the Peruvian University of Applied Sciences nowadays. Professional orientation is conceived as the meaning and importance that the vocational development of a person has, understanding that this does not necessarily corresponds to one moment in your life, but that it develops in a permanent manner during your entire life cycle. Given that, in the world that we live in, the generation of knowledge and the demands for training are continuous, orientation takes a primordial role in the professional formation of the students and thus, in the University's system that shelters us too. Therefore, it becomes necessary to generate new job offers that contemplate jointly: the educational model, the professors' job, the services of the jobs that are available and the Orientation Area.

**Key Words:** vocational development, professional orientation, vocational orientation, university, capabilities or competences, talent.

---

<sup>1</sup> (<http://www.upc.edu.pe/>)

## Introducción

En el presente artículo realizamos un análisis de la orientación profesional como un proceso del ciclo vital, determinado por influencias multifactoriales, entre las que el contexto universitario juega un papel primordial. Basándonos en el modelo de Super (1957), uno de los teóricos más importantes del tema, consideramos que el desarrollo vocacional no se reduce al momento de la elección profesional ni termina con la graduación del estudiante universitario, más bien, este se extiende a lo largo de la vida, lo que demanda desarrollar competencias que se adapten permanentemente a las exigencias del entorno laboral así como nuevas propuestas de intervención desde el ámbito universitario. (Gordon, 2006) Esto invita a reflexionar sobre el sistema de orientación profesional de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

En la primera parte de este artículo, deseamos rescatar el valor de los conceptos psicológicos de la identidad y el autoconcepto como aspectos centrales para la comprensión del desarrollo vocacional del individuo, destacando a este como un proceso dinámico en constante interacción con el entorno. Para ello presentamos algunos testimonios de estudiantes que participaron en el programa de orientación vocacional implementado por el [Área de Orientación](#)<sup>2</sup> de la UPC en el periodo 2007-01; en este pudo observarse un manifiesto nivel de confusión, sobre todo entre los alumnos de los primeros años de carrera. Como referente teórico hemos empleado el modelo de John Holland, que posee un sistema de interpretación de datos sumamente rico y claro sobre el particular. (Holland, 1973)

En la segunda parte, nos detenemos a analizar la importancia de los diversos contextos que conforman un sistema de influencia en el que el individuo es el eje central. El influjo de los mismos, con mayor o menor fuerza según los diferentes niveles, es permanente en la persona, por lo que planteamos un modelo en el que se aprecie claramente la interacción de los distintos factores presentes en el proceso de elección profesional.

Seguidamente, nos concentramos en analizar el papel de la universidad como un espacio de intervención clave en la orientación profesional de los estudiantes, haciendo referencia a la experiencia de la UPC. Planteamos una propuesta que contemple a la institución universitaria como ente promotor del desarrollo profesional de sus estudiantes a través de la implementación de su modelo educativo, de la labor de sus docentes y del trabajo coordinado de departamentos estratégicos como la [Oficina de Oportunidades Laborales](#)<sup>3</sup> y el Área de Orientación. Posteriormente haremos referencia

---

<sup>2</sup> ([http://www.upc.edu.pe/0/modulos/JER/JER\\_Interna.aspx?ARE=0&PFL=4&JER=152](http://www.upc.edu.pe/0/modulos/JER/JER_Interna.aspx?ARE=0&PFL=4&JER=152))

<sup>3</sup> ([http://www.upc.edu.pe/0/modulos/JER/JER\\_Interna.aspx?ARE=0&PFL=0&JER=2414](http://www.upc.edu.pe/0/modulos/JER/JER_Interna.aspx?ARE=0&PFL=0&JER=2414))

a la iniciativa de este último departamento de desarrollar el Programa de Orientación Vocacional y Profesional, realizado en el año 2007, finalmente, abordaremos algunos puntos de reflexión sobre el tema.

## **El individuo como centro del desarrollo vocacional y profesional**

El desarrollo vocacional y/o profesional es una dimensión central de la identidad de las personas. Podemos comprender esta identidad como una construcción psicológica del individuo: subjetiva, consistente, coherente y continua, a pesar de los cambios internos y externos que enfrenta en la vida y que implica como requisito indispensable, el reconocimiento de su singularidad: gustos, capacidades, intereses, etc. Es decir, la formación de un autoconcepto (Tapia Balladares, 2001)

El logro de la identidad es una tarea evolutiva, una construcción permanente que acompaña a la vida. Erikson plantea que a través de su desarrollo la persona atraviesa una serie de estados con características particulares, siendo la adolescencia la etapa en la que surge la mayor crisis de identidad. Esta tarea constituye un reto para cada persona, ya que debe definirse como individuo, descubriendo aquello que lo diferencia de los demás (Erikson, 1968).

Super, al referirse al aspecto evolutivo del desarrollo vocacional, plantea que la elección de una carrera está fundamentada en el autoconcepto, este comprende aquellas ideas y creencias que el sujeto tiene sobre sí mismo. A medida de que el individuo madura, se inicia un proceso de diferenciación, es decir, toma conciencia de las diferencias que existen entre él y otros, determinando esto, de forma progresiva, las elecciones que realice. Este proceso de diferenciación se acompaña de otro de identificación, en este último las personas toman como referencia determinados modelos de desempeño (que suelen ser, en principio, los paternos), dirigiéndose progresivamente hacia otros entornos profesionales más específicos (Super, 1957)

## **La elección: producto de un proceso evolutivo permanente**

Diversos autores han planteado que el desarrollo vocacional es un proceso de madurez que atraviesa diversas etapas, estas se encuentran marcadas por su progresivo acercamiento a la realidad. Ginzberg define tres etapas de desarrollo vocacional: de fantasía, tentativo y realista. La primera está asociada a la niñez, careciendo por lo tanto de realismo en la elección. La segunda etapa es tentativa, pues implica la presencia de cuestionamientos de niños y/o adolescentes sobre las actividades que gustan hacer.

Finalmente, la última fase asume la consideración de la realidad como elemento primordial en la elección (Ginzberg y otros, 1951).

La etapa realista a su vez contempla tres subetapas, empezando por la fase de exploración: en ella el joven comienza a pensar en el modo de implementar sus elecciones, habiendo integrado gustos y capacidades en contraste con sus valores. Posteriormente, ingresa a una fase de cristalización en la que se pone a prueba la elección obteniendo gratificaciones, rechazos o cuestionamientos. La tercera etapa se denomina de “especificación”; en este periodo se escoge una especialidad profesional. Ginzberg sostiene que la última etapa suele presentarse a los 15 años de edad.

Super complementa el trabajo realizado por Ginzberg: plantea que los ciclos vitales de las personas implican diversas tareas vocacionales en diferentes épocas de su vida, estudiando dichas tareas a partir de la aparición de una preferencia profesional. Según Super, la primera fase es la **cristalización** (14 a 18 años), en la que el joven piensa cuál es el trabajo más apropiado para él partiendo de una conciencia de sus recursos personales. Lo relevante de esta etapa es que formula una preferencia medianamente consistente, manejando alguna información sobre la opción pensada. La segunda fase de **especificación** (18-21 años) implica un avance de la etapa previa, pues existe una mayor conciencia de la necesidad de definirse profesionalmente, así como del uso de recursos para lograrlo. El individuo evoluciona luego a la fase de **implementación** (21 a 24 años), en la que realiza acciones concretas para ejecutar su plan de desarrollo, planeando, actuando y obteniendo una experiencia práctica en el ámbito profesional. Más adelante, accede a la fase de **estabilización** (25 a 35 años), en la que se prioriza la búsqueda y permanencia en un trabajo estable, apareciendo, en términos generales, una aceptación del estatus que se ha obtenido. En este momento, las personas buscan, además del establecimiento, el empleo de su talento en determinado campo laboral. Se espera que el individuo cambie de posición en esta fase, mas no de carrera profesional. Finalmente, el autor bosqueja la etapa de **consolidación** (35 años a más), en la que las personas se dedican a avanzar en la línea trazada y disfrutar de las satisfacciones que ello les puede generar. Sin embargo hay que tener en cuenta que los cambios en la economía mundial y el mercado de trabajo afectan los rangos de edad en el que se dan estas etapas.

A partir de estos planteamientos, puede afirmarse que el desarrollo vocacional es un proceso evolutivo y dinámico de la vida, en el que está implicada la formación de un autoconcepto. Este a su vez debe partir del reconocimiento de las propias competencias, talentos, fortalezas y debilidades, así como de diferenciaciones e identificaciones progresivas con modelos profesionales del entorno y de la experimentación con la

realidad. En tal sentido la exploración y la experimentación se tornan indispensables para producir la reflexión, el discernimiento y la ansiada “madurez vocacional”.

Siendo la evolución vocacional un proceso individual y progresivo de adquisición de madurez para ejecutar una elección trascendente es necesario indicar que difiere de acuerdo a cada persona. Rodríguez Moreno afirma que la edad no es un criterio suficiente para asumir que ya se haya adquirido la capacidad de decidir, pues argumenta que dicha habilidad depende de las influencias y la orientación que el joven haya recibido en el transcurso de su desarrollo (Rodríguez Moreno, 2003)

Los jóvenes que ingresan a la universidad, aproximadamente entre los 16 y 17 años, eligen una carrera en base a diferentes motivos y creencias. Las ideas sobre la profesión que optan corresponden a imágenes mentales construidas en su interacción con el entorno y guiadas por su comportamiento vocacional. Si estos jóvenes han atravesado con éxito las fases evolutivas previamente explicadas es posible que se encuentren preparados y que su elección corresponda con una preferencia consistente. Con el tiempo, se observará en ellos una satisfacción permanente respecto a la decisión tomada.

De otro lado es posible que el proceso de madurez en algunos jóvenes se mantenga en curso, por lo que aún permanecerán en una etapa de tanteo o cristalización que requerirá de un proceso especializado de orientación vocacional y profesional.

Como ejemplo de lo mencionado pueden revisarse algunos casos reales de alumnos que solicitan ayuda para aclarar su orientación profesional. Por ejemplo, un alumno de 16 años que cursaba el segundo ciclo de una carrera de Ingeniería (periodo 2007-01), afrontaba un serio periodo de duda vocacional: deseaba trasladarse a otra carrera, como Alta Cocina o Comunicaciones, pues aseguraba conocer “poco” sobre su carrera. Al preguntársele por qué había elegido la carrera de Ingeniería de Sistemas, respondió que *“me parecía una carrera referida únicamente a la computación, y no pensé tener otros problemas más complicados en ella”*.

En este caso, el primer elemento evidente fue la discrepancia entre sus opciones de carrera, lo que Holland llamaría “grado de diferenciación”, y el nivel de consistencia y coherencia de de las mismas. El mismo Holland considera en su sistema de evaluación al indicador de diferenciación como reflejo de una persona confundida y poco predecible en su elección vocacional, es decir, sin una tendencia profesional clara. Un segundo elemento de análisis es el nivel de información del estudiante que, en este caso, denotaba la ausencia de un proceso de exploración interna y externa: esto se manifiesta en los argumentos vagos que emplean los estudiantes que solicitan orientación vocacional. El contenido de la respuesta evidencia una distorsión de la imagen de la

carrera, la cual se basa en una experiencia inmediata, con escasos elementos informativos que faciliten una apreciación realista. En este caso, podría suponerse que el estudiante se encontraba en una fase de tanteo, por lo que sólo lograría la madurez vocacional una vez que emprendiera un proceso de exploración y descubrimiento personal que contrastara con la oferta de su contexto profesional.

Conforme evolucionan los jóvenes, sus dudas tienden a enfocarse en aspectos más específicos, propios de una etapa de tanteo. Una alumna de 20 años (en el periodo 2007-01) deseaba realizar el traslado de una carrera administrativa, vinculada a los recursos humanos, a la de Psicología, afirmando conocer “bastante” su carrera. Señalaba haber pensado en esta opción porque *“siempre quise estudiar una carrera para trabajar con personas, como Psicología, y también en empresas. Pensé que esta carrera se orientaría más a ello. Pero pone mayor énfasis en lo administrativo, así que prefiero considerar la primera opción”*.

En este último ejemplo pudo observarse una mayor claridad en las preferencias, lo que Holland llamaría “un grado más alto de consistencia”, que ocurre cuando las elecciones de la persona se concentran en ciertas áreas de interés, relacionadas entre sí, al modelo hexagonal de seis campos<sup>4</sup>. En este caso, la carrera de Psicología y la carrera administrativa tenían elementos comunes, lo que generaba la duda en la estudiante. Lo importante fue que ella tenía suficiente conciencia de lo que le ocurría. Se podría inferir, suponiendo que la alumna estuviera bien informada, que se encontraba en la fase de cristalización de su opción profesional, lista para poner a prueba en un contexto realista, su adecuación a la nueva carrera elegida.

La poca información respecto a las profesiones es también un elemento esencial de análisis. Ello se manifestó en el caso de una alumna de 17 años de la carrera de Derecho que mostraba cierta inclinación por la Ingeniería Civil, argumentando su preferencia por el diseño y las actividades manuales. Sin embargo, sus padres no deseaban este cambio de carrera. Ella afirmó haber elegido esta opción “porque considero que los abogados tienen prestigio y ganan dinero”. Al parecer la estudiante no había iniciado el proceso de exploración de carreras, por lo que su elección se había basado en creencias difusas. Es posible que la influencia del entorno haya limitado su búsqueda de opciones. Lo interesante fue que estando en cuarto ciclo de la carrera de Derecho hubiera podido ya contrastar con la realidad sus verdaderos intereses y aptitudes lo que, aparentemente, le había generado un cuestionamiento profesional, desembocando en un pedido de orientación especializada.

<sup>4</sup> El modelo hexagonal de John Holland (1973) contempla seis áreas de personalidad correspondientes a seis tipos de ambiente: social, investigador, emprendedor, realista, artístico y convencional. Al tratarse de un modelo hexagonal, algunas áreas tienen una relación más cercana o distante.

Definitivamente, es posible afirmar que la elección vocacional puede o no seguir un proceso lineal e invariado. En algunas ocasiones puede ser un camino que implique retrocesos y avances. Gordon en su libro “Career advising” sostiene que el proceso de elegir y mantener una profesión abarca toda la vida, y que la universidad es únicamente una decisión entre una serie larga de transiciones y elecciones profesionales. (Gordon, 2006) Por ello, la perspectiva de “lifelong learning” expresa claramente este sentido evolutivo, aseverando que una persona nunca deja de aprender ni de buscar el desarrollo de nuevas competencias para hacer frente a la realidad cambiante.

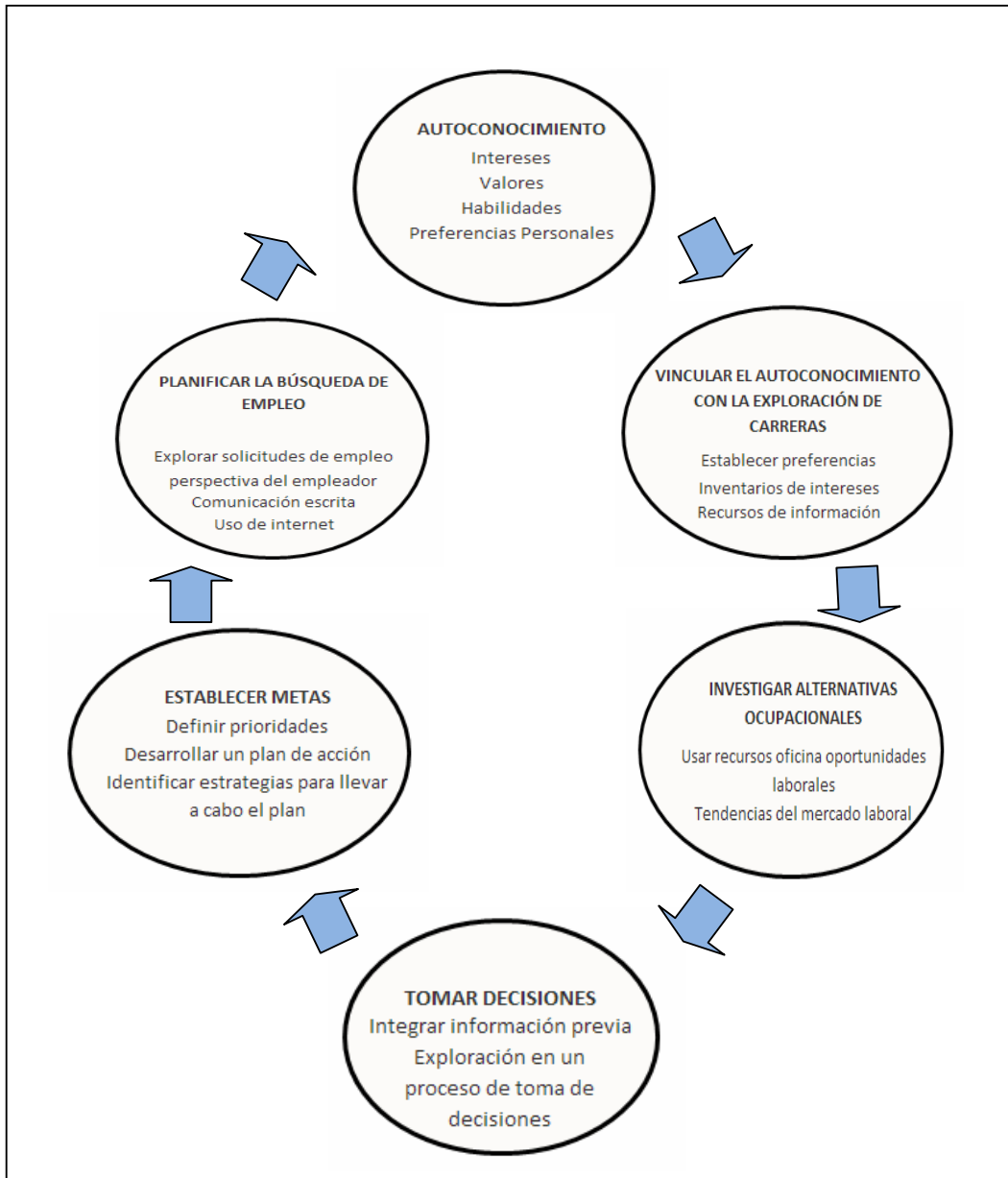
Este contexto dinámico y variable se relaciona con los diferentes entornos influyentes en las elecciones de un individuo. Estos son diversos: pueden ir desde el ámbito más cercano (la familia), pasando por la educación formal y/o los factores socio-laborales y económicos que engloban a todos los elementos en juego.

Al tener el proceso de orientación profesional un carácter evolutivo, que va desde el autoconocimiento hasta la exploración de las opciones laborales, es lógico que, al elegir una profesión, se susciten nuevas oportunidades de aprendizaje que desarrollen nuevas habilidades. Es por ello que el proceso de autoconocimiento se reinicia continuamente, haciendo que la persona busque nuevas alternativas para desarrollar su especialidad. Si nos proyectamos hacia el futuro comprenderemos que este proceso permitiría que un trabajador se mantenga vinculado al mercado laboral, dado que las tecnologías y la economía se encuentran en un proceso de cambio continuo, requiriendo el desarrollo de nuevas competencias y conocimientos.

Además, debemos acotar que los puestos de trabajo en muchas empresas son multifuncionales, por lo que el profesional debe poseer competencias distintas para su óptimo desempeño laboral. Siguiendo esta línea, podemos encontrar, por ejemplo, a ingenieros con capacidades administrativas, nociones de informática y/o habilidades de comunicador. Por ello, Caballero considera que “la empleabilidad es sinónimo de planificación de la propia carrera”: para mantenerse “empleable”, un individuo debe desarrollar diferentes habilidades y actitudes (Caballero, 2005).

A continuación, se hace referencia al ciclo de desarrollo de la carrera según un gráfico presentado por la UNESCO en el *Handbook on Career Counseling* del año 2002. En este se muestra como el desarrollo vocacional se repite continuamente conforme se adquieren nuevas experiencias que contribuyen al desarrollo de las habilidades, los conocimientos y al descubrimiento progresivo del sentido de la propia vida desde la profesión.

**Figura 1**  
Ciclo de Desarrollo de la Carrera (UNESCO)



Fuente: UNESCO. 2002. Handbook on Career Counseling. París: UNESCO.

Un factor importante a considerar en este proceso es la oferta laboral restringida, teniéndose en cuenta la cantidad de jóvenes que estudian una profesión. Como señalan Yamada y Cárdenas, “en las últimas décadas, el número de profesionales que ingresa cada año al mercado laboral peruano se ha multiplicado 65 veces (...) las tasas de crecimiento de la oferta laboral profesional solo crecieron en un 10%” (Yamada y Cárdenas 2007: 53). El mercado laboral resulta muy competitivo, por lo que se exige a

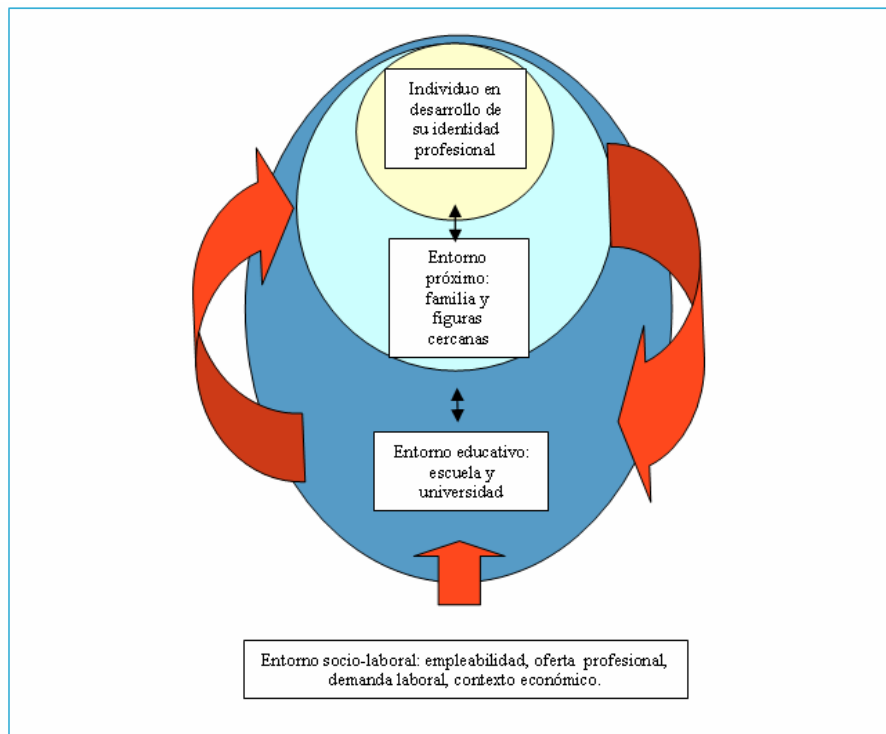


los jóvenes un mayor nivel de preparación para ingresar en él. Además, es necesario considerar que la ciencia y la tecnología se desarrollan aceleradamente; por lo tanto, para mantenerse vigentes en el mercado, los futuros profesionales, al igual que los que ya lo son, tienen que actualizar sus conocimientos y desarrollar habilidades de forma continua.

Según Rita y Scranton (2001), las competencias que deben desarrollar los estudiantes para la conducción su propia elección vocacional son básicamente cuatro: a) conocer sus características personales: intereses, aptitudes y valores; b) conocer el mundo laboral, identificando destrezas y conocimientos requeridos para las ocupaciones; c) planificar y tomar decisiones explorando un rango de profesiones que reflejen sus intereses y aptitudes; d) ser competentes en el hallazgo y la conservación de un empleo. Este último aspecto corresponde a las competencias desarrolladas en la carrera universitaria formal, implicando la adquisición de destrezas específicas de búsqueda de trabajo, de presentación en las entrevistas laborales y de desempeño en períodos de prueba.

El siguiente gráfico sintetiza, desde un enfoque evolutivo y sistémico, los factores que afectan el desarrollo profesional en el cual el individuo es el eje principal.

**Figura 2.** Sistema de Influencia Profesional (perspectiva del Desarrollo Humano)



Patricia Navarrete y Daniel Peralta (2007)

## **El papel del entorno universitario en la orientación profesional: el contexto UPC**

Los factores que intervienen en la promoción del desarrollo profesional de las personas no se reducen a la escuela, incluyen más bien, todos los procesos educativos: universidades, empresas, centros de instrucción para adultos, etc. La educación profesional universitaria abarca un periodo temporal que va desde el ingreso del estudiante a la institución, hasta su inserción en el mercado laboral (Rodríguez Moreno, 2003)

La universidad, siendo responsable de formar profesionales y ciudadanos íntegros, debe acompañar el proceso de orientación vocacional y aprendizaje permanente a través de su modelo educativo prestando soporte al desarrollo profesional de sus estudiantes. En relación a este propósito un modelo educativo de la institución debe cumplir, por lo menos, con los siguientes objetivos:

- a) Proponer perfiles profesionales vigentes que permitan que el nuevo profesional responda a las demandas del mercado laboral y de la sociedad.
- b) Potenciar el desarrollo humano del estudiante para convertirlo en gestor de su propio desarrollo, pudiendo mantenerse actualizado y “competitivo” al concluir su carrera.

Actualmente se apuesta por el paradigma de la educación basada en competencias, este permite que los nuevos profesionales sepan desarrollar lo que la sociedad les demanda en el plano laboral. Sin embargo, esto no es posible de forma absoluta ya que cada vez aparecen más puestos de trabajo que requieren de mayores destrezas, conocimientos y sobre todo de aplicaciones interdisciplinarias. Frente a esta situación se hace necesario que la educación sea un proceso continuo pues, en un periodo de 4 ó 5 años (que es lo que comprende una carrera profesional), es difícil que una formación responda completamente a las competencias imprescindibles para conservar con éxito un puesto de trabajo. Frente a esta problemática, Mario Díaz, PhD de la Universidad de Londres, propone pensar en currículos flexibles que brinden a los nuevos profesionales la oportunidad de recibir una formación interdisciplinaria y realista<sup>5</sup>.

El segundo objetivo mencionado trasciende el hecho de que un diseño de carrera se base solo en competencias “enumeradas” delimitadas por un perfil profesional, por el hecho de que no es posible que alumnos con características particulares alcancen el mismo

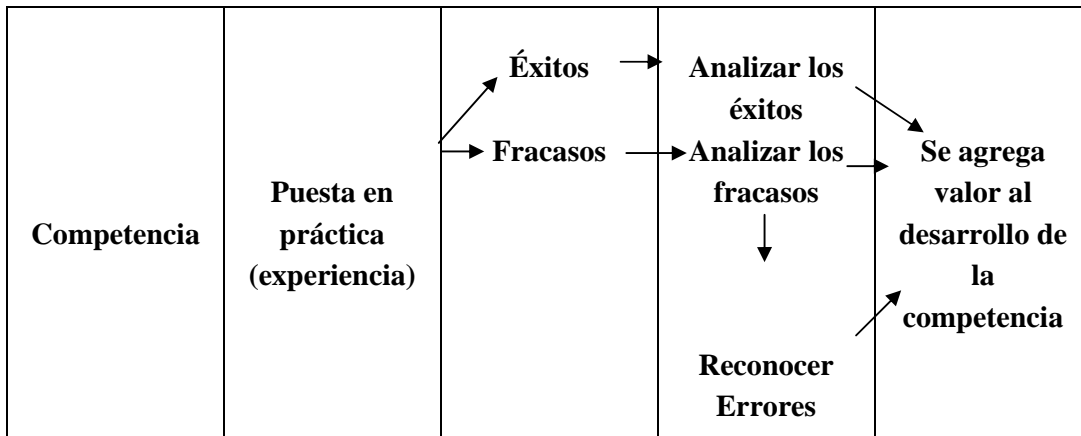
---

<sup>5</sup> Mario Diaz brindó una conferencia magistral en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, en el mes de noviembre del 2007.

nivel de competencia en todas sus dimensiones, sino que se darán matices de acuerdo a la personalidad y estilo personal de cada uno, y por lo tanto hay que estimular sus preferencias y talentos. En ese sentido es importante que el sistema educativo brinde el soporte necesario para que alumnos con distintas condiciones, al egresar de la universidad, se ubiquen en el mercado laboral y progresen desde su propia particularidad.

En su libro “Desarrollo del Talento Humano”, Martha Alles grafica el proceso de desarrollo de las competencias<sup>6</sup>:

**Figura 3.** Proceso de desarrollo de competencias



Fuente: Martha Alles. 2005. Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. Buenos Aires: Gránica.

Según su planteamiento la práctica y el análisis de los éxitos y fracasos son indispensables para el desarrollo de la competencia, por lo que la asesoría del docente experto es necesaria. En tal sentido el educador de un modelo basado en competencias debe convertirse en un facilitador del proceso de aprendizaje, ayudando a los alumnos, desde su propia experiencia a ser profesionales competentes. Ello implica la transmisión no solo de conocimientos teóricos sino también la realización de actitudes y valores propios de la profesión.

El profesor experto no solo constituye un modelo de identificación influyente en la identidad profesional del alumno, sino que se convierte en el principal facilitador para su desarrollo; a través de él, puede reconocer una dimensión más realista de su futuro laboral. Es labor del docente ayudar al estudiante a discernir cuál puede ser la ruta profesional que más le convenga profundizar, procurando que concilie con sus intereses personales, sus valores y su perfil personal.

<sup>6</sup> Cfr. Alles 2005: 82

Además de la orientación que pueda brindar el profesor, el sistema educativo debe ofrecer oportunidades pre-profesionales para que el joven vaya adquiriendo información sobre las condiciones reales de su carrera. Si bien en la universidad, a través de numerosos cursos, los estudiantes adquieren primeras experiencias de carrera, es poco usual que se organicen más allá del aprendizaje de un curso. No tiene sentido que las competencias se desarrollen solo por aprobar una materia, es necesario, desde la perspectiva pedagógica, que los alumnos adquieran conciencia de que corresponden a un plan de desarrollo de la formación profesional. Es importante, por lo tanto, que el modelo educativo de una universidad facilite que el alumno reconozca su potencial profesional, así como que el docente sea conciente del talento y las motivaciones de sus estudiantes, encauzándolos hacia oportunidades pre-profesionales adecuadas para su desarrollo.

La UPC cuenta con un [modelo educativo](#)<sup>7</sup> basado en competencias, trabajando perfiles profesionales y generales que incluyen siete competencias básicas y transversales a la currícula: ciudadanía, pensamiento crítico, sentido ético, orientación al logro, espíritu empresarial, creatividad y comunicación. Esto contribuye a que sus egresados posean una formación integral, no siendo solo expertos en una “lista de competencias”. Para asegurar esta formación se trabaja con un modelo pedagógico que aplica una metodología activa y participativa: en cada curso, en mayor o menor grado, se fomenta el desarrollo de las siete competencias generales. El modelo promueve la formación de alumnos líderes, capaces de definir un plan de estratégico de carrera y de emplear herramientas que evalúen su desarrollo personal. Podemos afirmar por ende que, además de impulsar el desarrollo de competencias, la UPC también busca estimular los talentos y el potencial humano de sus estudiantes.

En la UPC también se amplía el espectro formativo de los estudiantes mediante menciones propias ofrecidas por las carreras, de modo tal que alumnos de diversas facultades puedan acceder a ellas. Asimismo cuenta con dobles titulaciones gracias al convenio con la red de universidades [“Laureate Internacional Universities”](#)<sup>8</sup>, así como estudios de postgrado en diversas especialidades. Esta oferta permite desarrollar el indispensable “aprendizaje continuo”.

La orientación profesional en las universidades debe contemplar una gama de servicios de soporte que apoyen a los individuos en la toma de decisiones educativas, formativas y ocupacionales. Dichos servicios deben permitir el reconocimiento de sus habilidades,

<sup>7</sup> ([http://www.upc.edu.pe/0/modulos/JER/JER\\_Interna.aspx?ARE=0&PFL=4&JER=146](http://www.upc.edu.pe/0/modulos/JER/JER_Interna.aspx?ARE=0&PFL=4&JER=146))

<sup>8</sup> (<http://www.laureate.net/>)

así como orientar su desarrollo mediante el conocimiento de las tendencias laborales y los perfiles profesionales solicitados por las empresas. De este modo, podrán ofrecer a sus alumnos estrategias en materia ocupacional.

Como parte de estos servicios es indispensable contar con orientadores profesionales, quienes deben ayudar a las personas a descubrir estrategias para el desarrollo de su proyecto de vida, es decir, su visión y misión personal y profesional. El orientador de carrera debe contribuir a que el aprendiz permanente reconozca sus cualidades y alternativas.

Una de las funciones de la universidad es ayudar al alumno a identificar los distintos perfiles profesionales que se ofrecen en el mercado laboral. Para tal propósito resulta pertinente que los docentes que asuman el rol de orientadores se mantengan vinculados al ejercicio profesional, de esta forma serán ellos mismos quienes hagan conocer a sus estudiantes lo que se está requiriendo en las empresas. Para ello pueden realizar mesas redondas, grupos de discusión, invitaciones a especialistas o visitas a empresas, así como implicar a sus alumnos con algunos procesos de sus propias actividades profesionales.

Para brindar una adecuada orientación profesional también es importante que la Oficina de Oportunidades Laborales difunda entre los alumnos, coordinando con las autoridades de sus carreras, el perfil laboral que solicitan las empresas. Asimismo deben indicarles qué cursos de la carrera les permiten especializarse en las competencias necesarias para acceder a estos puestos de trabajo. El trabajo de esta área resulta sumamente importante, ya que contacta al estudiante con el mundo laboral, brindando también información sobre el mercado y otras herramientas de posicionamiento profesional.

Otra fuente de soporte son los departamentos de orientación de las universidades. Rodríguez Moreno afirma que, siendo un espacio de transición caracterizado por el cambio, la universidad tiene importantes efectos en el desarrollo social, personal y emocional de los estudiantes. Por ello, su presencia en este entorno se hace indispensable (Rodríguez Moreno, 2003).

Considerando los fundamentos anteriores, la UPC, desde el Área de Orientación del [Departamento de Calidad Educativa](#)<sup>9</sup>, realiza un programa de orientación vocacional y profesional para aquellos alumnos que requieren asesoría y soporte en cualquier etapa de su carrera. Esta intervención se compone de un conjunto de experiencias (evaluaciones vocacionales, talleres de desarrollo personal y académico, coordinación

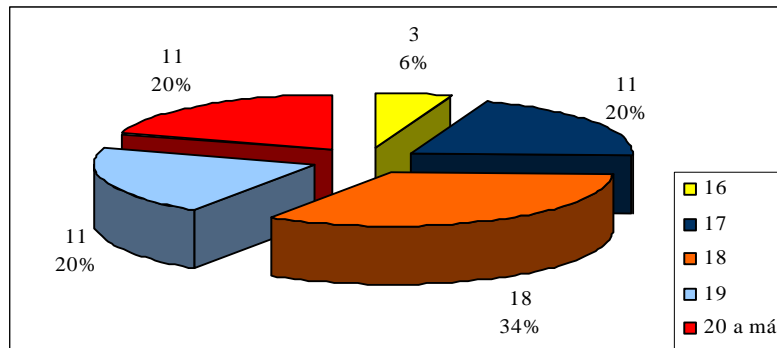
---

<sup>9</sup> ([http://www.upc.edu.pe/0/modulos/JER/JER\\_Interna.aspx?ARE=0&PFL=4&JER=149](http://www.upc.edu.pe/0/modulos/JER/JER_Interna.aspx?ARE=0&PFL=4&JER=149))

con asesorías de carrera), procurando un acercamiento directo y proactivo a las necesidades de su población universitaria.

La planificación del programa sigue los lineamientos del modelo educativo de la UPC, cuya misión es formar “líderes íntegros” en las siete competencias ya mencionadas. Busca responder a las necesidades de alumnos, especialmente en una eventual re-elección de carrera, circunstancia que puede aparecer, sobre todo, en los primeros ciclos académicos. La mayoría de alumnos atendidos por el programa se encuentran entre el primer y el tercer ciclo de carrera, contando con una edad promedio de 18 años, según los indicadores del año 2007.

**Figura 4.** Frecuencias de Edad de los Solicitantes del Programa de Orientación Vocacional del Área de Orientación de la UPC. Periodo 2007-01



Los objetivos que se persiguen están relacionados al desarrollo del autoconocimiento de los estudiantes, al análisis de las oportunidades de carrera y a la reflexión personal previa a la elección; se les brinda soporte para clarificar sus opciones, procurando, principalmente, promover la capacidad de tomar decisiones.

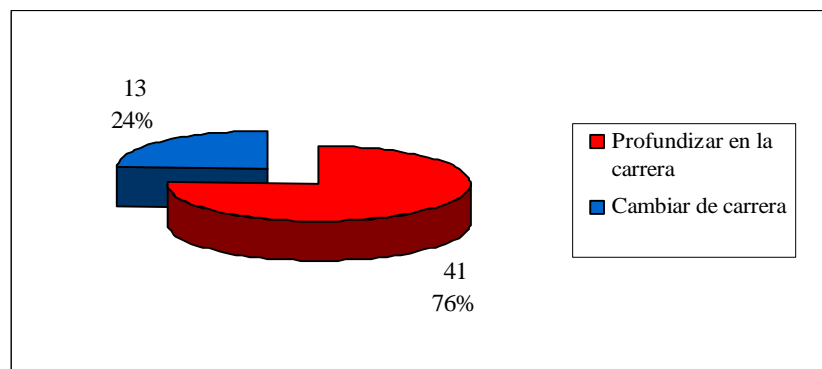
La metodología aplicada comprende dos fases de trabajo: la primera de recojo de información acerca del estudiante mediante la evaluación de sus intereses y aptitudes. En esta etapa se aplican dos instrumentos estandarizados, una encuesta y un autoreporte de habilidades y destrezas.

Los instrumentos aplicados arrojan algunas tendencias profesionales del estudiante: el nivel de confusión o certeza respecto a su elección, los factores relevantes de su decisión, su autoconcepto y su nivel de autoconocimiento. Esta primera tarea permite acercarnos al mundo del alumno, adquiriendo una pauta para iniciar el proceso de orientación. Tomando en cuenta los indicadores de 2007, en un 76% de los casos se recomienda al alumno un proceso de profundización y búsqueda de información, mientras que solo en un 24% se encuentra un perfil más consistente, que permite una

elección casi determinada. Algunos casos encontrados fueron anteriormente citados como muestras de las diferencias individuales en el desarrollo vocacional.

La segunda fase del trabajo orientador consiste en el análisis y reflexión de los resultados. En esta etapa se trabaja con grupos pequeños de alumnos en una modalidad de taller, desarrollando ejercicios y dinámicas cuyo objetivo es aclarar su elección. En esta instancia se incluye el desarrollo de fichas de visualización de futuro y toma de decisiones que los alumnos resuelven bajo la supervisión de los profesionales del Área. Simultáneamente, se ofrece un taller de definición y clarificación de metas para facilitar la competencia de proyección a futuro, enseñándole al alumno a delimitar y formular sus propias metas, así como a planificar su realización en diferentes plazos.

**Figura 5.** Recomendación dada a 54 solicitantes del Programa de Orientación Vocacional del Área de Orientación en el ciclo 2007-01



Una estrategia fundamental del programa es el trabajo coordinado con los asesores de cada una de las carreras. Los asesores son profesores expertos que orientan a los estudiantes en diversos rubros académico-administrativos, ofreciendo orientación pertinente respecto a temas de la carrera. Por ello, manejan información y perfiles de los alumnos: los conocimientos que requieren, la malla curricular, las competencias que desarrollan en los cursos, las rutas de carrera, las especialidades, y los potenciales campos laborales. La UPC cuenta actualmente con 21 asesores que cubren la totalidad de carreras profesionales.

En el ciclo 2007-1, 883<sup>10</sup> alumnos (lo que representa cerca del 12% de la población universitaria de Pregrado de la UPC) se beneficiaron con la implementación de este programa.

<sup>10</sup> La cifra de 883 alumnos fue proyectada en función a 522 estudiantes (de 7253) atendidos por trece asesores durante el ciclo 2007-1.

En cierto modo, el asesor de carrera debe asumir el rol de “mentor” para el estudiante. La figura del *mentoring* es el “acto de proveer guía, sabiduría, conocimiento y soporte” para que un estudiante “protegido” se beneficie y desarrolle sus propias competencias. Según el Centro de Excelencia para la Enseñanza Eberly de la Universidad de Carnegie Mellon<sup>11</sup>, entre las funciones del *mentoring* se encuentran las siguientes: a) la instrucción del estudiante en ciertas habilidades intelectuales; b) la discusión de temas de investigación; c) el apoyo en la definición de objetivos de carrera realistas; d) la retroinformación sobre su progreso; y e) la recomendación de oportunidades laborales que potencien y pongan en práctica sus competencias. Para que el asesor asuma estas funciones, se necesita una mayor presencia de esta figura en la carrera, que le permita convertirse en referente para los alumnos. Con ella, el estudiante no solo contará con la asesoría profesional, sino también con las redes institucionales adecuadas para desempeñar la labor de orientación con efectividad. El asesor debería constituirse en un personaje importante en la carrera, identificable por los alumnos, y con los suficientes conocimientos y destrezas para canalizar sus demandas.

El Área de Orientación cuenta con un perfil de competencias del asesor de carrera y promueve su desarrollo, capacitándolo en las herramientas que necesita para cumplir su labor: se le instruye sobre la problemática vocacional de los adolescentes y jóvenes y se le brinda material informativo. Asimismo, se analizan con él algunos casos y se revisan constantemente las estrategias de orientación utilizadas. A los alumnos que culminan la primera parte del programa vocacional y que ya poseen una elección tentativa, se les suele programar una entrevista con el asesor. Tras realizarla, el estudiante cuenta con un mayor acercamiento a su opción profesional, contrastándola con el trabajo personal realizado durante el programa.

Es importante que el asesor no solo sea un referente para los estudiantes confundidos que buscan ayuda, sino un modelo profesional que pueda orientar a cualquier alumno en cualquier circunstancia. Su manejo de las competencias laborales, de la currícula, del modelo educativo, y de otras herramientas de orientación le permitirá desempeñar este rol de forma idónea, sobre todo si cuenta con el apoyo incondicional y permanente de su carrera, del Área de Orientación y de otras instancias de la universidad.

El programa es de orientación vocacional y profesional es permanentemente evaluado y perfeccionado gracias a las reuniones periódicas del Área de Orientación, así como de charlas con los asesores de las carreras. La evaluación se ejecuta a partir de dos niveles. El primero es de validez interna; es decir, se encuentra referido a la consistencia del

<sup>11</sup> Carnegie Mellon University, (<http://www.cmu.edu/teaching/resources/MentoringFaculty/MentoringGuideJuniorFaculty.pdf>)



programa y su capacidad de responder a las demandas de los alumnos usuarios. El segundo nivel, por su parte, concierne a una estimación de la satisfacción de los estudiantes que han participado en el programa. En el ciclo 2007-01 el puntaje promedio de satisfacción, obtenido a través de encuestas, fue de 4/5, indicador equivalente a la categoría “bueno” en los rubros de organización, desarrollo y facilitación del programa. Los resultados obtenidos fueron positivos y alentadores, pero también indicaron la necesidad de trabajar más por la adaptación del programa a las necesidades específicas del alumno que requiere orientación.

### **Reflexiones Finales**

1. La elección profesional es un proceso del ciclo vital y no se restringe a una sola etapa de la vida. El camino vocacional está conformado por múltiples elecciones que determinan el perfil profesional de las personas. Dichas decisiones son permanentemente influidas por contextos sociolaborales variables, que requieren ser tomados en cuenta para guiar la orientación profesional de individuo.
2. El papel del mercado laboral es sumamente influyente en la medida que determina el tipo de profesional que la universidad debe formar: un egresado competente, con una vocación sólida hacia su carrera, y con la suficiente capacidad para desarrollarse y mantenerse “empleable”.
3. La formación continua es una necesidad ante estos tiempos de cambio, competitividad y exigencia, por lo que debe concebirse a la formación profesional más allá del período universitario. Debe ser apreciada como un aprendizaje permanente a lo largo de la vida.
4. En la universidad, la orientación profesional debe ser una prioridad institucional que contemple, desde su modelo educativo y pedagógico, la participación coordinada del equipo docente, los asesores de las carreras y los departamentos estratégicos (como la Oficina de Oportunidades Laborales y el Área de Orientación). Es necesario unificar esfuerzos para lograr mejores resultados con los estudiantes.
5. Los programas de orientación profesional deben renovarse permanentemente para adaptarse a la cambiante realidad educativa, así como a la necesidad de los estudiantes universitarios que presentan una identidad vocacional difusa.
6. La universidad debe jugar un rol determinante en la orientación del alumno, facilitando la clarificación y el encauce de sus metas profesionales y debe fomentar el descubrimiento de talentos y habilidades, al igual que el desarrollo de competencias y la preparación previa a la inserción laboral.

## Bibliografía

ALLES, Martha

2005 Desarrollo del talento humano basado en competencias.  
Buenos Aires: Gránica.

CABALLERO, María Ángeles

2005 Claves de la orientación profesional.  
Madrid: CCS.

ERIKSON, Eric

1968 Identity: Youth and Crisis.  
NewYork: Norton

GINZBERG, Eli, GINSBURG, Sol, AXELRAD, Sidney y HERMA, John

1951 Occupational Choice: an Approach to a General Theory.  
Nueva York: Columbia University Press.

GORDON, Virginia

2006 Career Advising.  
USA: National Academic Advising Association.

HOLLAND, John

1973 Making Vocational Choices: a Theory of Vocational Personalities and Work  
Environments. Florida: Psychological Assesment Resources Inc. Third Edition.

CARNAGIE MELLON UNIVERSITY

2003 A Guide for Junior Faculty Their Mentors & Colleagues.

Eberly Center for Teaching Excellence.

(consulta 1 de diciembre del 2007)

(<http://www.cmu.edu/teaching/resources/MentoringFaculty/MentoringGuideJuniorFaculty.pdf>)

OSIPOW, Samuel

1976 Teorías sobre la elección de carreras. 2da. ed.  
México: Trillas.

RITA, Emilio y SCRANTON, Brenda

2001 Counseling Faculty Handbook.

New York: Bronx Community College of the City University of New York.

RODRÍGUEZ, María Luisa

2003 Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional.

Bilbao: Desclee de Brouwer.

SUPER, Donald

1957 The Psychology of Careers.

Nueva York: Harper and Row.

SWEENEY, Barry

2003 How Mentoring is the Critical "Bridge" for Successful Development.

(consulta: 1 de diciembre del 2007)

(<http://www.mentoring-association.org/Bridge.html>)

TAPIA, Napoleón

2001 Psicología del desarrollo en el estudio de la identidad y la subjetivación en la  
adolescencia. pp. 9-18

En: Ciencias Sociales. 1, 94. Universidad de Costa Rica.

UNESCO

2002 Handbook on Career Counseling.

Paris: UNESCO.

YAMADA, Gustavo y CÁRDENAS, María

2007 Educación Superior en el Perú: Rentabilidad incierta y poco conocida. En:  
Economía y Sociedad 63. CIES, abril 2007 (consulta 12 de diciembre).

(<http://cies.org.pe/files/ES/Bol63/06-YAMADA.pdf>)

**Para citar este documento, puede utilizar la siguiente referencia:**

NAVARRETE, Patricia y PERALTA, Daniel (2007). "La universidad como espacio de intervención en orientación profesional: una experiencia en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)" [artículo en línea]. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria (RIDU) Año 3 -Nº2-Diciembre 2007*. [Fecha de consulta: dd/mm/aa]. <[http://beta.upc.edu.pe/calidadeducativa/ridu/2007/ridu4\\_2PNDP.pdf](http://beta.upc.edu.pe/calidadeducativa/ridu/2007/ridu4_2PNDP.pdf)>

---

**Patricia Navarrete Talavera**

[pnavarr@upc.edu.pe](mailto:pnavarr@upc.edu.pe)

Doctoranda en “Comprensión de texto y discurso: procesos cognitivos y aplicaciones instruccionales” por la Universidad de Salamanca. Licenciada en Psicología por la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Jefa del Área de Orientación de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)

**Daniel Peralta Kuan**

[dperalta@upc.edu.pe](mailto:dperalta@upc.edu.pe)

Magister en “Programas de Intervención Psicológica en Contextos Educativos” por la Universidad Complutense de Madrid. Licenciado en Psicología por la Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH).

Asistente del Área de Investigación del Departamento de Calidad Educativa de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)