

Programa Director de promoción del desarrollo humano para estudiantes de Orientación

Judith Díaz Nava¹ y Marisela Árraga Barrios²

Resumen: El estudio estuvo dirigido a diseñar un Programa Director para los estudiantes de la mención Orientación que promueva su desarrollo personal, de acuerdo con el perfil de la carrera, enfatizando las competencias genéricas propias de la función orientadora y usando como sustento teórico el enfoque de competencias de Hay Group y los programas directores de LUZ. La investigación fue no experimental, de campo, transeccional, multivariable de rasgos; la población la conformaron 17 docentes y 110 estudiantes, por medio de un censo poblacional. Los datos se recogieron utilizando dos cuestionarios con preguntas abiertas, para estudiantes y profesores. Como resultado, los estudiantes manifiestan la necesidad de desarrollar competencias personales inherentes al rol del orientador, como: aceptación incondicional, comunicación, empatía, manejo de grupos y conflictos, autoconocimiento y motivación. Coincidiendo con los profesores en lo relacionado con autoconocimiento y motivación, los profesores opinaron que se debe reforzar el desarrollo socio-emocional de los estudiantes de la mención orientación. Para ello propusieron realizar actividades académicas tales como: convivencias talleres, Cine-Foros, charlas educativas y lecturas reflexivas, entre otras. Se concluye la pertinencia de crear un programa director que aborde el desarrollo socio-emocional de los estudiantes desde la transversalidad; siendo recomendable presentar la propuesta a los profesores formadores y elaborar el programa director "Promoción del desarrollo humano". Palabras Clave: Transversalidad, Competencias, Programa Director, Desarrollo Humano, Perfil del Orientador.

Abstract: This investigation was directed to design a program director for the students of the counselling mention that promotes its personal development, in agreement with the profile of the race, emphasizing the own generics competitions of counselor and using as theoretical sustenance the approach of competitions of Hay Group and the LUZ' directors programs. Investigation was nonexperimental, of field, transeccional, multi-variety of characteristics; the population is conformed for 17 professors and 110 students, by means of a population census. The data took shelter using two questionnaires with opened questions, for students and professors. Like result, the students show the necessity to develop inherent personal competitions to the rol of the counselor, like: acceptance unconditional, communication, tie, handling of groups and conflicts, self-knowledge, and motivation; agreeing with the professors in related to self-knowledge and motivation. The professors thought that he is due to reinforce, the partner-emotional development of the students. For it they proposed to make academic activities such as: coexistence factories, Cinema-Forum; to char them educative, reflective readings; among others. In order to conclude, it is inferred that it is pertinent to create a program director to approaches the partner-emotional development of the students from the transversalidad; being recommendable to present/display the proposal to the training professors and to elaborate the program director "Promotion of the human development. Key words: Transversalidad, Competitions, Program Director, Human Development, Profile of the Counselor

Sumário: O estudo foi projetar um diretor do Programa para os alunos da palavra orientação para promover o desenvolvimento pessoal, de acordo com o perfil da raça, enfatizando competências genéricas específicas para a tarefa de orientar e utilizando como base teórica da abordagem da competência Hay Group e diretores do programa LUZ. A pesquisa foi não-campo experimental, transaccional, traços multivariada, a população formou 17 professores e 110 estudantes, através de um recenseamento da população. Os dados foram coletados por meio de dois questionários com perguntas abertas para alunos e professores. Como resultado, os alunos manifestaram a necessidade de desenvolver habilidades pessoais inerentes ao papel de conselheiro, como aceitação incondicional, comunicação, empatia, gestão de grupo e conflitos, auto-conhecimento e motivação; Coincidindo com os professores que se refere ao auto-conhecimento e motivação. Os professores sentiram que deve reforçar o desenvolvimento sócio-emocional dos alunos na orientação de referência. Esta proposta de atividades acadêmicas, como workshops de encontros, o Cine-Fórum, palestras educativas, leituras, reflexo, entre outros. Concluímos que a relevância de se ter um diretor de programa para resolver o desenvolvimento sócio-emocional dos alunos numa perspectiva integrada, sendo recomendada a apresentação da proposta de formadores e professores desenvolverem o diretor do programa "Promoção do desenvolvimento humano. Palavras-chave: Transversalidade, Perícias, Diretor do Programa de Desenvolvimento Humano perfil do Oriente.

INTRODUCCIÓN

Considerando que el diseño curricular vigente de la Escuela de Educación de la Universidad del Zulia (Diseño Curricular, 1995) define el perfil del orientador como: un educador que se especializa en la asesoría y consulta psicosocial; cuyo propósito es generar el desarrollo de potencialidades del individuo en cualquier campo de acción y guiarlo en su proceso de adaptación psicosocial ante los

cambios evolutivos y eventos imprevistos, dentro de un contexto socio-histórico particular; en tal sentido, se requiere que el orientador en formación (estudiante de orientación) desarrolle ciertas características o competencias genéricas inherentes a la profesión que le permitan incorporarse oportuna y efectivamente al campo laboral, cumpliendo con los roles y funciones específicos de su profesión.

1. Licenciada en Educación, Mención Ciencias Pedagógicas, Área Orientación. Magíster en Recursos Humanos Universidad de Zulia. Facultad de Humanidades y Educación. Departamento de Psicología. Personal Docente y de Investigación. PPI. Área de investigación: Ciencias Humanas y Sociales. Línea de investigación: Psicología y Educación. jbdiaz20@yahoo.es. Urb. Juana de Ávila. Teléfonos: 7596243, 0414/6037374. (Autora para la correspondencia).

2. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad de Zulia, Venezuela. Correo: mariarraga@cantv.net.

Algunas de estas competencias que debe poseer, de acuerdo al diseño curricular de la carrera, son: Estabilidad emocional, flexibilidad, autoaceptación, confianza en sí mismo, tendencia a ser líder, capacidad para dar y recibir (feed back), compromiso ético y moral; entre otros. Sin embargo, este diseño cuenta con un número reducido de unidades curriculares específicas que trabajan en forma directa y sistemática cada una de estas competencias.

Es por ello que se parte del supuesto de que para garantizar tanto el desarrollo sistémico e integral del estudiante de orientación como el desarrollo sistemático de estas competencias, es necesario incorporar al plan de formación de la Licenciatura en Educación Mención Orientación, a través de la transversalidad, un programa director el cual se considera, según Roldán y otros (1996), como un elemento de la planificación curricular dentro de la modalidad de planificación matricial cuyo cometido es consustanciar la articulación horizontal y vertical de conocimientos y competencias consideradas como esenciales para el logro de profesionales integrales, comprometidos con el desarrollo y la soberanía nacional; que tenga como propósito promover en los estudiantes el desarrollo de la conciencia de sí mismos para asumir con responsabilidad su proceso de desarrollo personal y con ello el desarrollo de las competencias genéricas antes mencionadas; en pro de su comunidad, sociedad, nación y del universo mismo; tomando como punto de partida el perfil de la profesión, que en esencia es el de ayudar a otros.

La promoción del desarrollo humano en los estudiantes de Orientación es de vital importancia considerando las exigencias de la profesión y de su perfil, el cual está orientado a generar el desarrollo humano o de potencialidades de las otras personas (Diseño curricular, 1995). Para lograrlo, es necesario que este profesional durante su formación vaya desarrollando, a su vez, una serie de características personales llamadas competencias genéricas relacionadas con su desarrollo personal; que hasta ahora no han sido contempladas en el diseño curricular de manera explícita.

Por esta razón se realizó la presente investigación, cuya finalidad fue identificar cuáles son esas competencias relacionadas con el desarrollo humano (competencias genéricas) que el estudiante de orientación requiere desarrollar, cuáles son los requerimientos relacionados con la transversalidad, y sobre estos resultados diseñar un Programa Director para los estudiantes de la mención Orientación que promueva su desarrollo personal, de acuerdo con el perfil profesional de la carrera. Durante el estudio, se indagó acerca de cuáles programas directores se están implementando en la Mención Orientación

y en cuáles de estos programas o de las unidades curriculares que la conforman se trabajan objetivos que promuevan el desarrollo de las competencias genéricas inherentes al perfil de la profesión; con la finalidad de diagnosticar los requerimientos presentes en lo referente a transversalidad y programas directores para el desarrollo personal, según el Diseño Curricular.

CONTEXTO TEÓRICO

El estudio estuvo sustentado en el Enfoque de Competencias planteado por Hay Group (1996) y los perfiles de los programas directores (Roldán, 1996) que se desarrollan en la Universidad del Zulia.

Se entiende por competencia la característica subyacente en una persona que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo, (Hay Group, 1996).

Las competencias pueden dividirse en genéricas y en técnicas; según Hay Group (1996), las genéricas son las asociadas con la personalidad (logro, influencia, eficacia personal, solución de problemas, gestión de personas) y las técnicas son las asociadas con el conocimiento de una determinada área, ambas pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conocimientos, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimientos o capacidades cognoscitivas o de conducta: cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y pueda demostrar la diferencia de una manera significativa entre los trabajadores caracterizados por un desempeño excelente de los adecuados o entre los trabajadores eficaces e ineficaces.

En el Diseño curricular vigente de la Escuela de Educación, Mención Orientación (2005), se encuentran señaladas las principales competencias tanto técnicas como genéricas que el orientador debe desarrollar para realizar su trabajo de forma eficiente y efectiva, a través de la formación que el mismo currículo de ofrece. Estas competencias son:

COMPETENCIAS TÉCNICAS DEL ORIENTADOR

1. Habilidad para aplicar la teoría en la atención individual y grupal.
2. Diagnosticar las características de los sistemas humanos en los contextos educativo, organizacional, asistencial, jurídico- penal y comunitario.
3. Diseñar, ejecutar y evaluar programas dirigidos a desarrollar el potencial de los sistemas humanos en las distintas áreas y contextos.
4. Generar investigaciones sobre aspectos relacionados con las áreas de acción del orientador.

COMPETENCIAS GENÉRICAS DEL ORIENTADOR

Respecto a las competencias genéricas, algunas de las que se plantean son las siguientes:

1. Rasgos de Personalidad: En esta categoría se encuentran:

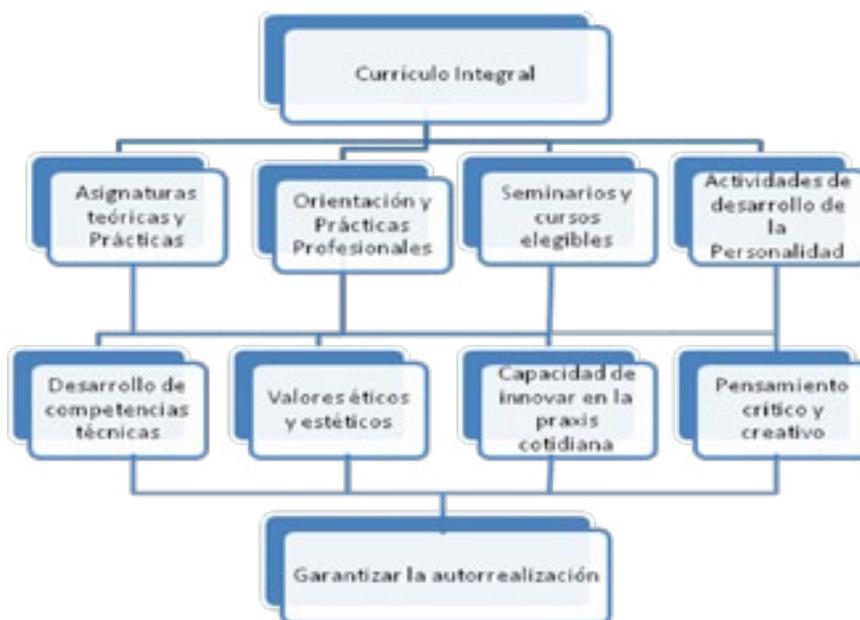
Estabilidad Emocional: Manifestación de conductas emocionales en función a la situación del medio ambiente en consonancia con las normas y patrones establecidos (Diseño Curricular 1995).

Flexibilidad: Capacidad de ver las situaciones desde diferentes puntos de vista o perspectivas.

Tolerancia a la ambigüedad: Capacidad para comprender puntos de vista opuestos.

Sociabilidad: Capacidad para relacionarse y establecer una buena comunicación con los otros.

currículo integral; de acuerdo a planteamientos como el de la UNESCO (1995), sobre Políticas para el cambio y el desarrollo de la Educación Superior. Quedando definido éste, según Perozo (1990:12; citado por Roldán y otros, 1996), como el “conjunto de: a) actividades de desarrollo de la personalidad; b) materias teóricas-prácticas; c) orientación y prácticas profesionales; d) seminarios, cursos especiales elegibles, actividades de investigación administrados en una escuela específica”. En este sentido, el propósito general del currículo integral es formar profesionales capaces de enfrentarse a la actualización de la ciencia y de incorporar sus avances al trabajo cotidiano; para lo cual es necesario desarrollar la capacidad creativa, así como la conciencia crítica y autocrítica mediante la utilización de un pensamiento lógico no dogmático. Igualmente, promueve la incorporación de los valores éticos, estéticos y morales con el objetivo de la autorrealización del ser, pudiendo así



Comunicación: Según Hay Group (1996), es la capacidad de un individuo de expresar sus ideas y pensamientos.

2. **Desarrollo de valores:** incluye la consolidación de valores sociales tales como: servicio a los demás, altruismo, interés por los problemas sociales y promoción social. También se refiere a la consolidación de valores morales tales como: respeto a la vida, confidencialidad y desarrollo social. Esta competencia ha sido denominada posteriormente como compromiso ético.

3. **Liderazgo:** Según Hay Group (1996), es la capacidad de desempeñar el rol de líder de un grupo o equipo.

En lo que a programas directores se refiere, es pertinente acotar que a partir de 1995, LUZ implementa el modelo de

avocarse a un trabajo responsable con su comunidad, tal como se ilustra en el gráfico.

Estas acciones conducirán a la formación de un individuo plenamente desarrollado con una autoestima adecuada, visión de globalidad y actitud ecuánime frente a los problemas situacionales, gracias a la manifestación de su individualidad lograda a través del desarrollo y pleno ejercicio de sus potencialidades y capacidades (Morillo y Bravo, 1998). Su puesta en marcha implica el trabajo con la transversalidad, denominada por estos autores como la inclusión en el currículo de lo que se ha nombrado temas, ejes o enseñanzas transversales, los cuales poseen una vertiente cognitiva y una vertiente de índole afectiva que conjuga conocimientos e información con el mundo de

valores, las decisiones, los sentimientos y actitudes, entre otros; que tienen como característica particular el manejo de contenidos a lo largo de todo el proceso de formación profesional que conllevan al estudiante a su desarrollo integral.

En la transversalidad, nos encontramos con lo que se ha llamado Programas Directores. Según Roldán y otros (1996), el programa director es un elemento de la planificación curricular dentro de la modalidad de planificación matricial cuyo cometido es consustanciar la articulación horizontal y vertical de conocimientos y competencias consideradas como esenciales para el logro de profesionales integrales, comprometidos con el desarrollo y la soberanía nacional. Esta articulación se centra en la inclusión de los objetivos del programa director en las diferentes disciplinas de cada carrera, con responsabilidad de formar o aplicar los conocimientos y competencias que secuencialmente se señalan en el Programa Director. Su énfasis es la articulación vertical, por tanto es instrumento de control de diseño y no de la ejecución curricular.

Bajo esta óptica, en la universidad del Zulia se han generado hasta ahora programas directores, para las siguientes dimensiones de formación: investigación, computación, lenguaje, idiomas extranjeros, ambiente y ética, entre otros.

En esta descripción se hace notorio que ninguno de estos programas está directamente relacionado con las competencias genéricas que requiere desarrollar el orientador de acuerdo a su perfil profesional; de allí nace la inquietud que originó el presente estudio.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

El objetivo general de la investigación fue diseñar un Programa Director para los estudiantes de la mención Orientación que promueva su desarrollo personal, de acuerdo con el perfil profesional de la carrera. Para alcanzarlo se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- a) Diagnosticar los requerimientos de la población involucrada, en lo referente a transversalidad y programas directores.
- b) Identificar las competencias que se requieren desarrollar en los estudiantes con el Programa Director, de acuerdo al perfil del orientador.
- c) Identificar las áreas curriculares en las que se desarrollarán las competencias relacionadas con el perfil del orientador.
- d) Elaborar el plan estratégico para implementar el programa director, de acuerdo a los requerimientos diagnosticados y a las competencias que requieren desarrollar los estudiantes de orientación.

METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo descriptiva, no experimental, de campo, transeccional, multivariable de rasgos. Descriptiva, ya que, según Salkind (1999), permite reseñar las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio. Además, agrega el autor, presenta como función principal la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y la descripción detallada de las partes, categorías, o clases de dicho objeto.

La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos utilizados para la interpretación de datos fueron dos cuestionarios de diez (10) preguntas abiertas dirigido a los estudiantes y profesores.

La población involucrada en el estudio estuvo constituida por 17 docentes universitarios del Departamento de Psicología y del Centro de Orientación de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia; que trabajan en la formación de los futuros profesionales de la Orientación; además de los estudiantes de la mención Orientación que cursaron estudios en el período I de 2004, ubicados en los semestres III, V, VII, IX y X; cuyo número total fue de 110 estudiantes.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para lograr el primer objetivo, "Diagnosticar los requerimientos de la población involucrada, en lo referente a transversalidad y programas directores", se preguntó a los estudiantes: ¿Cuáles competencias genéricas relacionadas con el perfil del orientador considera usted que ha podido desarrollar a través de los programas directores implementados en las asignaturas específicas de la mención? Y ¿Cuáles competencias relacionadas con el perfil del orientador considera que no ha podido desarrollar o no han sido promocionadas a través de los programas directores implementados en las asignaturas específicas de la mención?; Las respuestas obtenidas con mayor frecuencia se ilustran en la tabla I.

Para lograr el segundo objetivo, además de las competencias que los estudiantes no han desarrollado, que se ilustran en las tablas I y II, se preguntó a los estudiantes: ¿Qué aspectos de su formación como Licenciados (as) en Educación Mención Orientación consideran que se deben reforzar; las respuestas se presentan en la tabla III.

Cuando se preguntó a los profesores sobre los aspectos generales en la formación del Licenciado en Educación, Mención Orientación, que deben ser reforzados, respondieron lo siguiente: Aspectos personales (socio-emocionales): motivación hacia los estudios, organización del tiempo y orientación vocacional, Desarrollo socio-emocional: Colocar como requisito la realización de un número de horas determinado en asesoría psicológicas

individuales y grupos o encuentros para el crecimiento personal, manejo de emociones y la estima. Volcar la mirada hacia el cultivo de la propia afectividad y emocionalidad de los estudiantes.

Tabla I

Competencias relacionadas con el perfil del orientador

CATEGORÍAS	SUB-CATEGORÍAS	INDICADORES	FRECUENCIA (SUJETOS) Competencias desarrolladas	FRECUENCIA (SUJETOS) Competencias no desarrolladas	
Estabilidad Emocional	Motivación	Trabajar con entusiasmo	02	05	
	Autoaceptación	Aceptarse a sí mismo	04	01	
	Autovaloración	Apreciarse a sí mismo	02	00	
	Autocontrol	Equilibrio		02	03
		Flexibilidad		03	07
Confianza en sí mismo			02	00	
Liderazgo	Trabajo en Equipo	Cooperación	02	00	
		Cohesión	00	06	
	Proactividad	Toma la iniciativa	00	00	
Comunicación	Feedback	Dar y recibir retroalimentación	06	04	
	Escucha activa	Empatía	10	04	
		Saber escuchar	02	01	
	Asertividad	Aceptación de los otros	06	07	
		Expresarse adecuadamente	04	01	
Compromiso Ético	Desarrollo de Valores	Solidaridad	05	00	
		Tolerancia	05	02	
	Profesionalismo	Respeto por los demás	06	02	
		Confidencialidad	02	02	

Autoría: Propia

En cuanto a los profesores, se les preguntó qué programas directores implementan en sus asignaturas y cuáles son las competencias que los estudiantes logran y no logran desarrollar, de acuerdo al perfil profesional. Las respuestas ofrecidas se presentan en la tabla número II.

Para lograr el segundo objetivo, además de las competencias que los estudiantes no han desarrollado, que se ilustran en las tablas I y II, se preguntó a los estudiantes: Qué aspectos de su formación como Licenciados (as) en Educación Mención Orientación consideran que se deben reforzar; las respuestas se presentan en la tabla III.

Cuando se preguntó a los profesores sobre los aspectos generales en la formación del Licenciado en Educación, Mención Orientación, que deben ser reforzados, respondieron lo siguiente: Aspectos personales (socio-emocionales): motivación hacia los estudios, organización del tiempo y orientación vocacional, Desarrollo socio-emocional: Colocar como requisito la realización de un número de horas determinado en asesoría psicológicas individuales y grupos o encuentros para el crecimiento personal, manejo de emociones y la estima.

Tabla II

Programas Directores implementados en la carrera con sus respectivas competencias

Asignatura	Programa Director	Competencia que desarrolla	Competencia por desarrollar
Entrevista en Orientación	Actitudinal Investigación	a) Conducción efectiva de entrevista en Orientación	b) Actitud para conducir entrevistas complejas y técnicas para entrevistar
Orientación P. I	Actitudinal Investigación	b) Conducción de casos de acuerdo con su casuístico	c) Producir casos documentados
Orientación P. II	Actitudinal	No contestó	• Producir casos documentados
Orientación en Familia	Actitudinal	d) Empatía, Solidaridad y Responsabilidad	e) Ética
Enfoque Cognitivo	De investigación	• Diseño de programas y servicios usando correctamente el idioma	• Correcta ortografía de términos asociados al enfoque
	De lenguaje	• Diseño de programas y servicios usando correctamente el idioma	• Correcta ortografía de términos asociados al enfoque
Asesoramiento Grupal	De investigación	• Abordaje de nuevos contextos acerca de la realidad para ofertar programas y servicios	• Respetar terminología del autor • Diferenciar citas textuales de paráfrasis
	De lenguaje	• Diseño de programas y servicios usando correctamente el idioma.	• Correcta ortografía de términos asociados al enfoque
Desarrollo de Sistemas Humanos	De investigación	1. Diagnóstico de situaciones a mejorar 1. Redacción de informes técnicos • Aplicación de teorías para el trabajo grupal	• Uso de los enfoques epistemológicos y metodológicos

Autoría: Propia

Tabla III

Aspectos a reforzar en la formación de Orientadores

COMPETENCIAS DESARROLLADAS CATEGORÍAS	SUB-CATEGORÍAS	INDICADORES	FRECUENCIA (SUJETOS)	
Estabilidad Emocional	Motivación	Trabajar con entusiasmo	08	
	Autoaceptación	Aceptarse a sí mismo	09	
	Autovaloración	Apreciarse a sí mismo	00	
	Autocontrol	Equilibrio		03
		Flexibilidad		00
		Confianza en sí mismo		00
Liderazgo	Trabajo en Equipo	Cooperación	07	
		Cohesión	08	
	Proactividad	Toma la iniciativa	00	
Comunicación	Feedback	Dar y recibir retroalimentación	01	
		Escucha activa	Empatía	10
	Asertividad	Saber escuchar	00	
		Aceptación de los otros	11	
		Expresarse adecuadamente	00	
Compromiso Ético	Desarrollo de Valores	Solidaridad	00	
		Tolerancia	00	
	Profesionalismo	Respeto por los demás	00	
		Confidencialidad	00	
Ninguna			01	
No contestó			21	

Autoría: Propia

También mencionaron: Ortografía, redacción, léxico y dicción. Manejo de casos, aplicación a la realidad venezolana. Programa director actitudinal y de investigación. Valores éticos y estéticos de la profesión. Apertura por parte de los formadores (profesores) hacia la aceptación de un “multiuniverso” y no un universo.

Los estudiantes, en cuanto a las competencias inherentes al rol del orientador que deben reforzarse, ofrecieron estas respuestas:

Con respecto a la categoría de estabilidad emocional mencionaron los indicadores trabajar con entusiasmo, aceptarse a sí mismo y equilibrio; en la categoría de liderazgo indicaron cooperación y cohesión; y en la categoría de comunicación mencionaron empatía, dar y recibir retroalimentación y aceptación de los otros.

En cuanto al tercer objetivo del estudio: Identificar las áreas curriculares en las que se desarrollarán las competencias requeridas por los estudiantes, de acuerdo con el perfil del orientador, los estudiantes respondieron que esto puede lograrse: Realizando actividades de desarrollo personal; Participando en convivencias; Facilitando talleres para la comunidad; Practicando Rol Play; A través del Ensayo y Error; A través de Cine – Foros; Visitando Centros de Orientación en otras Instituciones; Realizando más Prácticas Profesionales y Trabajos de Campo; A través de Lecturas Reflexivas en las clases, de la Dinámica de grupo, de Foros, Charlas, Congresos, y Vivencias en talleres de Crecimiento Personal.

Los profesores respondieron que las competencias, relacionadas con el aspecto personal que requieren desarrollar los profesionales de la orientación, pueden trabajarse a través de un Programa director, donde se enfatice el área personal: estabilidad emocional, comunicación, liderazgo y compromiso ético. Proponiendo establecer como requisito para el egreso la realización de un número de horas determinado en asesorías psicológicas individuales y/o grupales o encuentros para el crecimiento personal.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

a) Referente al primer objetivo: Diagnosticar los requerimientos de la población involucrada, en lo referente a transversalidad y programas directores, se desprende de los resultados que los estudiantes requieren desarrollar competencias como comunicación, liderazgo, estabilidad emocional y compromiso ético, entre otras; las cuales están enmarcadas en los programas directores descritos teóricamente en esta investigación; los cuales sirven como sustento para la elaboración del programa director de

desarrollo humano.

b) En cuanto al siguiente objetivo, donde se busca identificar las competencias que se requieren desarrollar en los estudiantes con el programa director, de acuerdo al perfil del orientador y según las encuestas realizadas a los participantes del estudio, las competencias más resaltantes que se requieren desarrollar, por la frecuencia con que se produjeron, son: Con respecto a la categoría de estabilidad emocional mencionaron los indicadores trabajar con entusiasmo, aceptarse a sí mismo y equilibrio; en la categoría de liderazgo indicaron cooperación y cohesión; y en la categoría de comunicación mencionaron empatía, dar y recibir retroalimentación y aceptación de los otros; lo que indica que los objetivos y las estrategias didácticas deben girar en torno a generar: habilidades sobre el manejo de grupo, de los procesos educativos con niños, con grupos familiares y la capacidad de aceptación incondicional del ser humano.

Lo que significa que los estudiantes de Orientación requieren desarrollar competencias personales que lo ayuden en su rol profesional.

De igual manera, dichos planteamientos se relacionan estrechamente con el diseño curricular del perfil del Licenciado en Educación. Área: Orientación, ya que en el mismo se plantean algunas características personales que debe desarrollar el orientador como: estabilidad emocional, entre otras, y los conocimientos teóricos-prácticos que tendría que asimilar el educando.

c) Respecto al tercer objetivo, sobre Identificar en qué áreas curriculares se desarrollarán las competencias relacionadas con el perfil del orientador, se puede inferir que es en las áreas de Formación Profesional Específica y en Prácticas profesionales, en trabajo conjunto con las demás asignaturas que se dictan en la mención. Cabe destacar que la idea es incorporar estas competencias en forma transversal durante toda la carrera.

d) Estos resultados constituyeron lineamientos para elaborar el plan estratégico para implementar el programa director (presentado a continuación), de acuerdo a los requerimientos diagnosticados y a las competencias que requieren desarrollar los estudiantes de orientación.

PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

Programa Director “Promoción del Desarrollo Humano”

Tipo de Programa Director: Específicos de la profesión.

Carrera: Licenciado en Educación. Mención: Orientación. Departamento de Psicología. Escuela de Educación. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia.

Población: Estudiantes de la Mención de Orientación, del

primero al décimo semestre.

Objetivo General: Incrementar el crecimiento personal de los estudiantes de Orientación.

Se consideró sólo a los estudiantes para la estructuración del programa director, ya que la visión inicial del estudio fue indagar las posibles vías educacionales para lograr su desarrollo personal y por ende integral, aspecto vital para la formación del orientador.

Para dicha propuesta es importante considerar el desarrollo humano que, según Roldán y otros (1996), es una serie de cambios que suscitan en el individuo tanto a nivel personal y cognitivo a partir de una experiencia de aprendizaje.

Etapas del Programa Director del Desarrollo Humano

Fase 1. Identificación de Competencias

Al momento de iniciar el semestre (en todas las áreas curriculares) el docente debe hacer el diagnóstico a sus estudiantes para así determinar cuales son las competencias personales no desarrolladas; dicha exploración se realiza por medio de encuestas. Luego de establecer las competencias se continúa con el plan de acción donde se esboza la manera didáctica de intervención en clase.

Dicha planificación se debe hacer en paralelo con las clases destinadas a cubrir el contenido programático de la asignatura en cuestión, es decir, al igual que se desarrollan sesiones para la teoría-práctica, se deben dedicar algunas clases o tiempo de ellas para trabajar con las competencias diagnosticadas en la fase inicial que van en pro del desarrollo humano del estudiante.

Fase 2. Plan de acción de las competencias

Tabla IV Plan de acción

COMPETENCIAS DESARROLLADAS CATEGORÍAS	SUB-CATEGORÍAS	INDICADORES	Estrategias	Recursos	Evaluación
Estabilidad Emocional	Motivación	Trabajar con entusiasmo	Asesoramiento grupal	Facilitador Participantes. Salón, marcadores, pupitres, láminas papel bond.	Registro observacional, registro anecdótico, Escala de estimación, lista de cotejo
	Autoaceptación	Aceptarse a sí mismo			
	Autovaloración	Apreciarse a sí mismo			
	Autocontrol	Equilibrio			
Confianza en sí mismo					
Liderazgo	Trabajo en Equipo	Cooperación	Conferencia Foro		
		Cohesión			
	Proactividad	Toma la iniciativa			
Comunicación	Feedback	Dar y recibir retroalimentación	Grupo de crecimiento		
	Escucha activa	Empatía			
		Saber escuchar			
	Asertividad	Aceptación de los otros			
Expresarse adecuadamente					
Compromiso Ético	Desarrollo de Valores	Solidaridad	Talleres Invitados Especiales		
		Tolerancia			
	Profesionalismo	Respeto por los demás			
		Confidencialidad			

Autoría: Propia

Fase 3. Evaluación y Seguimiento

Al finalizar el semestre se debe evaluar de la misma manera que el estudiante domina los conocimientos manejados en la materia, el desarrollo de las competencias personales requeridas por la población estudiantil. Dicha evaluación se realiza por medio de los instrumentos de evaluación enunciados en el plan de acción. Posteriormente, se elabora un informe detallado para ver las competencias desarrolladas y no desarrolladas por los educandos.

El informe debe ser entregado al Departamento de Psicología, para ser discutido por los otros profesores y determinar así la evolución de los estudiantes cada semestre no sólo a nivel cognitivo sino a nivel personal; alcanzando una educación integral. Planteando posteriormente una diversidad de estrategias complementarias como: charlas, video-foros, entrevistas personales, entre otras; que ayuden a darle continuidad al programa director en acción, y por ende a cerrar la brecha de las competencias genéricas requeridas en el perfil de la carrera de la Mención de Orientación.

Es importante destacar que para realizar el plan de acción de la propuesta se tomaron algunas competencias no desarrolladas por la población estudiantil entrevistada; ya que las mismas no son estáticas, y por lo tanto no se debe generalizar, lo que indica que cada grupo posee requerimientos diferentes.

La intencionalidad de ésta propuesta es generar un modelo por medio del cual se logre de una manera práctica y accesible hacer un diagnóstico y evaluación de las competencias personales que debe ir desarrollando el educando a lo largo de su vida universitaria. Debido a que la educación en Venezuela es de carácter integral, por lo tanto es necesario y justificable el desarrollo humano como profesional y ciudadano.

EL SEGUIMIENTO SE REALIZARÁ DESDE LAS DIMENSIONES:

Operacional: Basada en el logro de los objetivos propuestos, el tiempo de realización, el impacto en la organización, el costo económico.

El seguimiento operacional permitirá constatar el cumplimiento de actividades, tareas y metas, la ejecución de la programación en el tiempo establecido, el seguimiento funcional apunta a la marcha de los recursos financieros y de la organización.

Funcional: relacionado con la capacidad organizacional de llevar adelante la propuesta.

La evaluación de la propuesta será efectuada desde diferentes puntos de vista y desde diferentes instancias.

Económico: dando importancia a la utilización de los recursos.

Institucional: su impacto en la organización, qué se ha obtenido, qué hace falta, qué objetivos se han cumplido, qué población ha intervenido.

Los resultados obtenidos permitirán hacer una revisión profunda sobre el plan de formación, para así mejorarlo paulatinamente y cumplir de esa manera con los objetivos previstos, extendiéndolo en otras dependencias de la Universidad. Lo cual se gestionará por medio de los Consejos de Escuela, Comisiones de curriculum, mecanismos gubernamentales dentro de la institución que faciliten las líneas de acción a seguir para la respectiva evaluación.

FACTIBILIDAD Y RECURSOS:

La factibilidad de la propuesta viene dada por la presencia del potencial humano (estudiantes universitarios); dispuestos a la formación en nuevas áreas del saber para mejorar así y por ende generar un desarrollo organizacional.

A su vez esta institución (Universidad del Zulia) servirá de apoyo financiero, de recursos humanos y tecnológicos para el logro de la presente propuesta.

Recursos Humanos: Facilitadores (profesores del Departamento de Psicología de la Universidad del Zulia) y alumnos de la Mención de Orientación.

Recursos Técnicos: Aulas de clases, material fotocopiado, equipos: retroproyector, videobeam, computadora, pupitres, material de papelería, entre otros.

Financieros: Viáticos, uso de equipos, pago de instructores, refrigerios, cursos.

Institucionales: Universidad del Zulia.

CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo: a) Diagnosticar los requerimientos de la población involucrada, en lo referente a la transversalidad y programas directores; se pudo concluir que los estudiantes requieren desarrollar competencias como manejo de un lenguaje adecuado, conservación del ambiente, comunicación con los demás, desenvolvimiento como docente, entre otras; las cuales están enmarcadas en los programas descritos teóricamente en esta investigación.

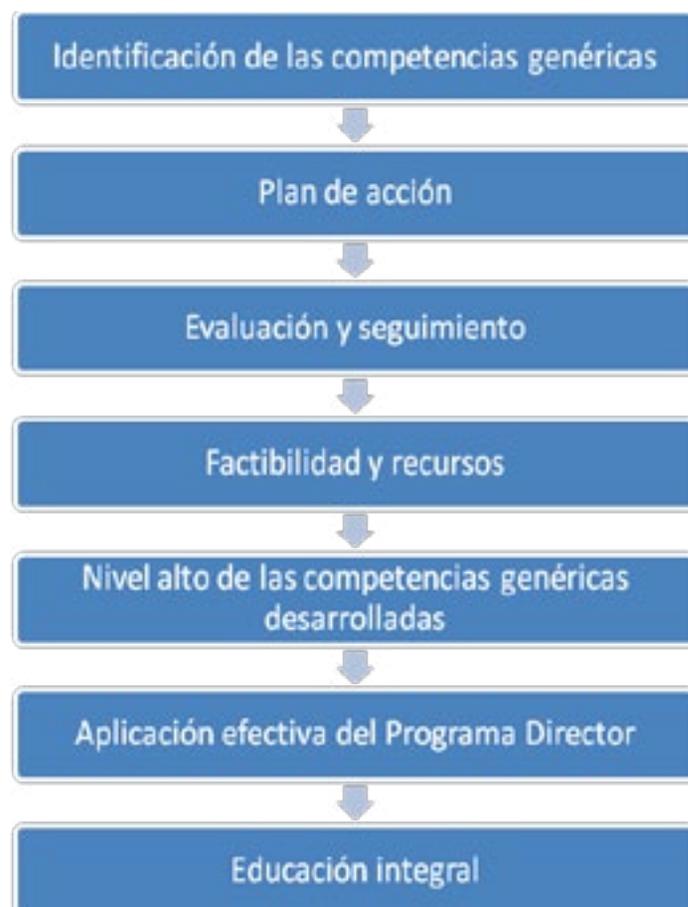
Con respecto al objetivo: b) Determinar las competencias que se requieren desarrollar en los estudiantes con el programa director, de acuerdo al perfil del orientador. Los estudiantes manifestaron la necesidad de desarrollar algunas competencias personales inherentes al rol de orientador, como: empatía, motivación, manejo de grupo, aceptación del otro, entre otras; por otra parte algunas de las actividades académicas que los estudiantes piensan que pueden ayudar a desarrollar las competencias relacionadas con el perfil del orientador son: charlas educativas,

actividades de desarrollo personal, atención de casos, cine-foro, entre otras. Por su parte los profesores opinaron que se deben reforzar en los estudiantes ciertas competencias, inherentes al rol profesional, durante su formación, como el desarrollo socio-emocional, manejo de casos, valores éticos y estéticos de la profesión, entre otras.

Con respecto al objetivo: c) Identificar en qué áreas curriculares se desarrollarán las competencias relacionadas con el perfil del orientador, se adquirirán en las áreas Formación Profesional Específica y en Prácticas profesionales.

Con respecto al objetivo: d) Elaborar el Plan estratégico para implementar el programa director. De acuerdo a los requerimientos diagnosticados y a las competencias que requieren desarrollar los estudiantes de orientación, se pudo determinar que por medio de una propuesta en la cual se detecten las competencias genéricas, (ya que no se pueden declarar por ser diferente en cada grupo) y luego se mida el desarrollo de las mismas con un plan de seguimiento, se logre implantar el programa director.

Propuesta



Fuente: Díaz y Árraga (2006).

RECOMENDACIONES

- Diseñar talleres de formación para los orientadores en ejercicio, profesores del Departamento de Psicología y Centro de Orientación de la Facultad de Humanidades y Educación de la Universidad del Zulia, donde se pretenda presentar la propuesta del Programa Director y su viabilidad.
- Evaluar permanentemente por medio de jornadas evaluativas a los orientadores en ejercicio, profesores y estudiantes de la Mención Orientación con respecto a la aplicación del Programa Director Desarrollo Humano.
- Informar permanentemente a los profesores y estudiantes de la Mención Orientación sobre los resultados arrojados de la aplicación del Programa Director Desarrollo Humano.
- Diagnosticar permanentemente los requerimientos de los estudiantes de la Mención Orientación en cuanto al Programa Director Desarrollo Humano.
- Diseñar talleres de formación docente para los orientadores en ejercicio, profesores de la Universidad del Zulia, donde se pretenda presentar y expandir la propuesta del Programa Director y su aplicación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bravo, E. y otros, (1996). *Programa director: Educación ambiental*. Comisión: "Inserción de la dimensión ambiental en el currículo integral de LUZ.". Maracaibo: Universidad del Zulia, Rectorado.
- Bruzual y otros, (1995). *Programa director de lenguaje*. Maracaibo: Universidad del Zulia
Vicerrectorado Académico, Sección de Planificación y Desarrollo del Currículo.
- Cabral y otros, (1994). *Programa director de computación*. Maracaibo: Universidad del Zulia, Facultad Experimental de Ciencias, División de Programas Especiales, Licenciatura en Computación.
- Díaz, J. y Márquez, J., (2003). "Los programas directores en el marco de la transversalidad." *Revista Encuentro Educativo*. 10. (2), 118-127
- Díaz, J. y Márquez, J. (2005). "Formación del recurso humano por competencias." *Revista Sapiens*. 6. (1), 85-106
- Diseño Curricular de la Escuela de Educación de la Facultad de Humanidades y Educación de LUZ, (1995). Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Finol y otros, (1994). *Lineamientos para el programa director de investigación*. Maracaibo Universidad del Zulia, Vicerrectorado Académico, Sección de Planificación y Desarrollo del Currículo.
- Hay Group, (1996). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Madrid: Ediciones Deusto.
- Hurtado, J., (1998). *Metodología de la Investigación Holística*. Barcelona: Editorial Fundacite. Sypal.
- Morillo, A. y Bravo, E., (1998). *Los programas directores en el marco de la transversalidad curricular*. Maracaibo: Universidad del Zulia, Vicerrectorado Académico, Sección de Planificación y Desarrollo del Currículo.
- Roldán y otros, (1996). *Programas directores: Una nueva estrategia metodológica para la integralidad curricular*. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Salkind, N., (1999). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- UNESCO, (1995). *Documento políticas para el cambio y el desarrollo de la educación superior de la UNESCO*.



Suscríbase a la Revista Mexicana de Orientación Educativa

Fotocopie o recorte este Talón de Suscripción y envíelo por correo normal a nuestro Departamento de Suscripciones: Calle Corregidora N° 26, Colonia Campestre A. Obregón, México D.F., C.P.- 01040, teléfono 5566-5409; e informe del depósito correspondiente a nombre de Centro de Investigación y Formación para la Docencia y Orientación Educativa, Banco HSBC, Número de Cuenta: 4029613213, Sucursal 0039, en la ciudad de México (CLABE: 021180040296132133); o envíe un correo electrónico que incluya el archivo escaneado a: suscripciones@remo.ws.

Nombre: _____ Dirección: _____

_____ Código Postal: _____ Tel/Fax: _____

Correo Electrónico: _____ Vigencia.- Un Año, desde el número _____

Precio.- En México correo normal: \$ 120.00; correo certificado: \$ 180.00. Revista Semestral