

## Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:	AI – VASQUEZ MEDINA HENRY MANUEL - OFICIO N° 166-2022-OGGE-AS-
Fecha del Análisis:	22 /12/2022
Operador del Programa Informático:	SALAZAR CHAMBA SOFIA TERESA
Correo del Operador del Programa Informático:	ssalazar@unfv.edu.pe
Porcentaje:	1 %
Asesor:	GORQUI CASTIILLO GOMEZ
Título:	GESTIÓN DEL TALENTO, COMPETENCIA VOCACIONAL, FORMACIÓN DE ORIENTADORES VOCACIONALES Y GESTIÓN EMOCIONAL EN INSAN CONSULTORES S.A.C.
Enlace:	<a href="https://secure.arkund.com/old/view/147387983-282548-576949#q1bKLVayijal1VEqzkzPy0zLTE7MS05VsjLQMzAwNjOyMDa2tDAyM7e0tDCrBQA=">https://secure.arkund.com/old/view/147387983-282548-576949#q1bKLVayijal1VEqzkzPy0zLTE7MS05VsjLQMzAwNjOyMDa2tDAyM7e0tDCrBQA=</a>

Jefe de la Oficina de Grados y Gestión del Egresado:



MG. VILMA BARTOLA ZEGARRA MARTINEZ



## **FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

GESTIÓN DEL TALENTO, COMPETENCIA VOCACIONAL, FORMACIÓN DE  
ORIENTADORES VOCACIONALES Y GESTIÓN EMOCIONAL EN INSAN  
CONSULTORES S.A.C.

### **Línea de investigación:**

**Psicología de los procesos básicos y psicología educativa**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Psicología con mención en Psicología Clínica

### **Autor:**

Vásquez Medina, Henry Manuel

### **Asesor:**

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero  
(ORCID: 0000-0001-5748-6126)

### **Jurado:**

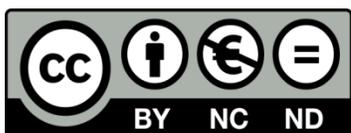
Figueroa Gonzales, Julio  
Henostroza Mota, Carmela  
Del Rosario Pacherras, Orlando

**Lima - Perú**

**2023**

**Referencia:**

Vásquez Medina, H. (2023). *Gestión del talento, competencia vocacional, formación de orientadores vocacionales y gestión emocional en INSAN Consultores S.A.C.* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/6656>



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**GESTIÓN DEL TALENTO, COMPETENCIA VOCACIONAL, FORMACIÓN DE  
ORIENTADORES VOCACIONALES Y GESTIÓN EMOCIONAL EN INSAN  
CONSULTORES S.A.C.**

**Línea de investigación:**

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

**Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología con  
mención en Psicología Clínica**

**Autor:**

Vásquez Medina, Henry Manuel

**Asesor:**

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

ORCID: 0000000157486126

**Jurado:**

Figueroa Gonzales, Julio

Henostroza Mota, Carmela

Del Rosario Pacherres, Orlando

**Lima – Perú**

**2023**

**Dedicatoria**

A Margarita, el amor de mi vida me enseñó

A nunca rendirme.

A mi hijo Leonardo por ser la razón de

Mi superación constante

## **Agradecimientos**

Este presente trabajo me da la oportunidad de expresar mi inconmensurable agradecimiento a aquellas personas que a lo largo de mi vida aportaron en mi desarrollo personal y profesional; para todos ellos van estas emotivas palabras.

Mi reconocimiento a Dios por regalarme una vida llena de aprendizajes y dichas que alimentan mi fe.

No puedo dejar de mencionar a mi familia, a mi hijo Leonardo, que es la fuente donde recargo mis energías y voluntad. A margarita, mi esposa, que decidió compartir su maravillosa existencia conmigo y darme la oportunidad de demostrarle, día a día, lo feliz que soy a su lado.

A mis padres, María y Juan, que han sido el mejor ejemplo de amor incondicional, su guía y orientación me han permitido ser una mejor persona y dedicarles mis mayores éxitos.

A cada uno de los profesionales y docentes que he tenido la oportunidad de conocer y aprender ellos, mi agradecimiento por su contribución en mi formación académica, profesional y personal.

Finalmente quiero agradecer al Lic. Cesar Ruiz Ortiz, director general de la institución INSAN Consultores, que me ha permitido desarrollarme en una de las áreas profesionales que mayor vocación me genera, el asesoramiento y orientación a adolescentes y jóvenes.

## Resumen

El Informe que se presenta es producto de la experiencia laboral que vengo desempeñando en el área de gestión del talento y la vocación en INSAN Consultores S.A.C. laborando en gestión del talento, competencia vocacional, formación de orientadores vocacionales y gestión emocional; la organización trabaja ofreciendo servicios académicos a estudiantes de los últimos años de educación secundaria, universitarios de los primeros años y con docentes que están relacionados con todas las carreras que existen en nuestro sistema educativo, teniendo como objetivo principal orientar a los estudiantes a elegir su carrera profesional así como y guiarlos en su desarrollo personal y profesional, a la vez que contribuyen a identificar y fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas; dicha formación se complementa con el cultivo de valores y respeto a las normas y a la formación como ciudadanos que les va a servir para su buena convivencia, comunicación para prevenir conflictos y así construir un buen clima emocional en los ambientes donde se desenvuelva, así como para estar preparados para hacer frente a los cambios sociales. El desarrollo de nuestros programas permite descubrir el talento que posee cada uno de los educandos para, a partir de ahí, identificar fortalezas y debilidades; todo esto debe ser tenido en cuenta en todos los momentos de su vida. De manera complementaria contribuimos identificar las competencias vocacionales para asumir las responsabilidades que más adelante deberán tener. De manera complementaria se trabaja con los profesores para que sepan orientar adecuadamente a los estudiantes.

*Palabras Clave:* Competencia vocacional, formación de orientadores, gestión del talento

### **Abstract**

The Report that is presented is the product of the work experience that I have been carrying out in the area of talent management and the vocation in INSAN Consultores S.A.C. working on talent management, vocational competence, training of vocational counselors and emotional management; The organization works offering academic services to students in their final years of secondary education, university students in their first years and with teachers who are related to all the careers that exist in our educational system, with the main objective of guiding students to choose their career. professional as well as and guide them in their personal and professional development, while contributing to identify and strengthen their skills, abilities and skills; This training is complemented by the cultivation of values and respect for the rules and training as citizens that will serve them for their good coexistence, communication to prevent conflicts and thus build a good emotional climate in the environments where they operate, as well as to be prepared to deal with social changes. The development of our programs allows us to discover the talent that each one of the students possesses to, from there, identify strengths and weaknesses; all this must be taken into account at all times of your life. In a complementary way, we contribute to identify the vocational competencies to assume the responsibilities that they will have to have later on. In a complementary way, we work with the teachers so that they know how to properly guide the students.

*Keywords:* Counselor training, talent management, vocational competence

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Índice	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Figuras	ix
I. Introducción	1
1.1 Trayectoria del autor	6
1.2 Descripción de la entidad	14
1.2.1 Razón social	14
1.2.2 Tipo de institución	14
1.2.3 Reseña histórica	14
1.2.4 Descripción de la organización	16
1.3 Organigrama de la organización	24
1.4 Áreas y funciones desempeñadas	24
1.4.1 Gestión del talento	25
1.4.2 Competencia vocacional	28
1.4.3 Formación de orientadores vocacionales	32

1.4.4	Gestión emocional	35
II.	Descripción de una actividad específica	38
2.1	INSAN Consultores	38
2.1.1	Gestión del talento	41
2.1.2	Competencia vocacional	44
2.1.3	Formación de orientadores	47
2.1.4	Gestión emocional	48
2.2	Ejecución de Programas	49
2.2.1	Programa: Gestión del talento	50
2.2.2	Programa: Competencia vocacional	53
2.2.3	Programa: Formación de orientadores	58
2.2.4	Programa: Gestión emocional	61
III.	Aportes a la institución	65
IV.	Conclusiones	68
V.	Recomendaciones	69
VI.	Referencias	70

## Índice de Tablas

1. Evaluación diagnóstica vocacional	43
2. Plataforma de orientación vocacional	45

## Lista de Figuras

1.	Modelo de gestión del talento aplicado a la orientación vocacional	23
2.	Organigrama de INSAN S.A.C.	24
3.	Dirección de programas que desarrolla INSAN	41

## I. Introducción

Muchísimas veces hemos escuchado decir que hemos tenido maestros que han influido en nuestras vidas, ya sea en la educación primaria, secundaria o superior; gracias a ellos hemos aprendido a amar lo que tenemos, nos han motivado a lo largo de nuestra formación que difícilmente olvidamos no solo sus enseñanzas sino también su ejemplo y manera de hacernos ver la vida. No es raro escuchar decir que cuando tengamos su edad quisiéramos ser como ellos, y si se presenta la oportunidad, ya profesionales, los buscamos y nos convertimos en sus discípulos, de ser aceptados empezamos a trabajar con pasión, empezar a vivir con intensidad, empezamos a disfrutar nuestro trabajo, aprendemos a ser críticos con nosotros mismos, nos sentimos cambiados y empezamos una nueva etapa, tal vez sin darnos cuenta, a formar nuevas generaciones, a asumir nuevas responsabilidades, a enseñar con el ejemplo para que nuestros discípulos nos lleguen a superar, cuando esto ocurre el maestro se siente feliz porque para que el discípulo pueda superarnos es preciso que el maestro sea bueno, caso contrario eso no ocurrirá; su huella será grande porque nos ha enseñado que siempre estaremos aprendiendo, sin importar la edad, pues nos ha enseñado a tener siempre curiosidad por las cosas que están a nuestro alrededor.

Sabemos que no es fácil ser un buen maestro. Un maestro debe tener vocación, actitud para llegar a sus cientos de estudiantes, ser empático, sensible, cultivo de valores. Si realmente queremos una sociedad mejor debemos empezar por la educación desde donde se estimula la creatividad, ilusión, imaginación, pero para esto es preciso escucharlos, saber que cada niño es

un universo en donde tenemos que descubrirlos, darles las herramientas para que sean niños y adultos felices. Nunca debemos olvidar que el producto que formamos será entregado a la sociedad, ahí van a estar los futuros profesionales, padres de familia, gerentes, gobernantes, respetuosos del medio ambiente. En todos los casos, el maestro deberá tener conocimientos básicos de la manera de saber gestionar su proceso de enseñanza porque se deben tener objetivos claros de lo que se quiere lograr, hacia dónde se quiere llegar, así estaremos evitando el desorden (Álvarez y Bizquerra, 2001).

Es así como INSAN Consultores S.A.C. está preocupada, trabajando con jóvenes en edad escolar, universitarios, y con profesionales de todas las carreras para guiarlos en su desarrollo personal y profesional con el objetivo de ayudarlos a identificar y potenciar sus competencias, habilidades y destrezas, para encaminarlos hacia la autorrealización; se propone rescatar la esencia de lo que es la educación: el maestro y el alumno, cuando se encuentra una relación académica, psicológica, espiritual, hacerlos sentir autónomos, respetar la libertad de pensamiento. A partir de aquí se empieza una bonita formación la misma que se combina con valores y aspectos éticos; esto se debe complementar con ambientes físicos adecuados para dar una enseñanza de calidad. A esto es preciso complementar el cultivo de la ética, recordemos que un profesional puede ver truncada su carrera por no ser ético; del mismo modo, se puede solidificarse por ser ético porque se diferencia de los demás, los hace responsables socialmente. En la medida que el maestro cultive la ética tendrá una buena imagen, sus enseñanza, palabras y recomendaciones a sus estudiantes serán poderosas. Se trata de ofrecer formación integral a todos los estudiantes.

De manera complementaria se presta importancia a la formación ciudadana porque forma parte de la socialización de las personas cuyo propósito es la formación en valores sociales como la responsabilidad para el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable y respetuosa; se forma para la convivencia y cómo desde la escuela se puede contribuir a la construcción de una nueva sociedad. Con esto vamos a contribuir a la salud mental de los estudiantes construyendo un ambiente de contención para el bienestar de los estudiantes, profesores y familia. Construyendo ambientes donde hay buena comunicación y mejores relaciones entre los profesores se fortalece la autoestima, autoconcepto, ser resilientes, así como prevenir conflictos, presencia de acoso escolar y la alteración del clima emocional dentro del aula. Como vemos, la educación tiene un rol fundamental en la salud mental (Ramos, 2010).

En INSAN Consultores es una organización especializada en gestión del talento, competencia vocacional y formación de orientadores vocacionales; asimismo, desarrollamos programas de intervención de diagnóstico vocacional, competencia vocacional, gestión emocional y coaching vocacional, que van a contribuir a ofrecer una educación integral para formar ciudadanos que tengan buena convivencia, socialmente responsables y que den importancia al cuidado del medio ambiente. Tenemos la convicción que la educación es la base sobre la que se construye nuestra sociedad, constituye un elemento clave para desarrollarnos como ciudadanos libres preparados para afrontar los retos tanto profesionales como personales que nos depara todos los días nuestra vida. También nos identificamos, y hacemos nuestra, la propuesta del Ministerio de Educación del Perú (2010), así como la política del Estado, consistente en promover una educación de calidad en todos los niveles.

En lo que respecta a la gestión del talento podemos decir que nos permite desarrollar habilidades y destrezas en la planificación, ejecución y evaluación de los principales procesos de las capacidades que tiene el ser humano; para esto es necesario, en primer lugar, planificar ese talento con el objetivo de desarrollar competencias en cada uno de los educandos; en segundo lugar, se busca la importancia brindar las facilidades para el desarrollo de los educandos; finalmente, se evaluará el desempeño y la forma cómo se aprendió y adquirieron los nuevos conocimientos. A través de nuestros programas contribuimos a descubrir el talento en cada uno de los educandos y a partir de ahí viene la noble tarea de desarrollarlo, para es preciso reconocer que cada uno de nosotros tiene fortalezas y debilidades para, a partir de ahí, cómo aprovecharlas para consolidarnos como seres humanos útiles a nuestra sociedad (Marina, 2010). En esta parte damos muchísima importancia a la capacidad de aprender, a adaptarnos constantemente a los cambios, para eso se debe tener talento. Debemos afirmar que el talento no es suficiente para triunfar, se debe preparar día a día para alcanzar la meta, es decir, se debe tener constancia, esfuerzo, dedicación, practica, conocimiento.

Sobre las competencias vocacionales, partimos de la afirmación que todo está en constante cambio, por tal motivo es preciso cultivar competencias educativas, las mismas que consisten en adquirir conocimientos, habilidades y actitudes para demostrar que estamos preparados para asumir ciertas responsabilidades. Decimos que una persona es competente cuando es capaz de hacer algo bien hecho, demostrarlo; para esto es necesario tener tres capacidades: primero, son los elementos cognitivos (teoría, información) que permite saber cómo se deben hacer las cosas. Segundo, se requieren habilidades, destrezas, para manejar todas las

herramientas que se deben usar para hacer las cosas bien. El tercer elemento son las actitudes, valores, hábitos que se manifiestan mientras se llevan a cabo ese trabajo. Si tenemos solo uno de estos tres elementos no se podrá hacer bien el trabajo. Por lo tanto, las competencias son la demostración de esas tres capacidades, si una persona es capaz de hacer algo debe demostrarlo. Es el profesor el que dice si algo está bien hecho, para lo cual debe tener sus criterios de calidad bien establecidos (Montenegro, 2003).

Sobre la formación de orientadores vocacionales, creemos que es importante instruir a los interesados en guiar a los estudiantes durante su formación, personal y profesional, en todos los niveles de su proceso educativo; desde aquí se va a permitir orientar al estudiante a encontrar la profesión que se ajusta a su perfil de personalidad, actitudes, aptitudes. Como vemos, esta labor no solo consiste en ayudar a la persona a elegir qué estudiar, sino que también les hace un acompañamiento a lo largo de su formación; sin embargo, este acompañamiento no significa que el orientador debe estar siempre al lado del tutelado, sino que éste vaya descubriendo lo que tiene y sea él quien debe tomar la decisión y llegue a ser una persona de éxito. En este proceso también se incluye a la familia porque a veces son los padres los que desean que sus hijos estudien determinada profesión a pesar de que los hijos no estén interesados. El orientador es un guía, no toma decisiones por los demás, cada uno es responsable de las decisiones que toma, es el estudiante el que decide, el orientador ayuda a descubrir habilidades que le van a ayudar a los estudiantes. Es así que en nuestra organización preparamos a los docentes, tutores, y quienes tengan interés en ser formadores, a que se preparen para ayudar a los educandos que lo necesiten a tomar decisiones (personales o profesionales) que los harán sentir realizados por el resto de su

vida. Si el orientador está bien preparado ayudará a que los educandos logren un óptimo grado de realización personal y profesional que les permita estar bien integrados a su entorno social y laboral (Bernardo, 2000).

## **1.1. Trayectoria del autor**

### **Datos personales**

DNI: 42037414  
Fecha de nacimiento: 05/08/1983  
Domicilio: Calle Diego Ferre 660, Dpto. 660 – Torre B. Santiago de Surco  
Correo Electrónico: [henryvasme@gmail.com](mailto:henryvasme@gmail.com)

### **Estudios superiores**

2018 – 2019 : Universidad Ricardo Palma. Especialización en Recursos Humanos  
2005-2013 : Universidad Nacional Federico Villarreal. Bachiller en Psicología.  
2014 - 2015 : Centro de idiomas de UNFV. Estudios a nivel básico del idioma portugués  
2014 : Goethe-Instituto Perú. Estudios a nivel básico del idioma alemán

### **Seminarios/conferencias/certificaciones**

2022: Jornada Internacional “Orientación Vocacional/Profesional y Socio-Ocupacional – Mas allá de la Psicometría”. Asociación de Orientadores Vocacionales del Perú y RELAPRO – Red Latinoamérica de Profesionales de la Orientación.  
2018: Curso de Psicofarmacología para Psicólogos, organizado por Psicotrec Centro de Terapia Racional Emotiva y Cognitiva Conductual, dado el 9 y 16 de noviembre.

- 2014: II Simposio de Conductismo. “Hacia una psicología científicamente más humana”, organizado por la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, dado el 11 y 12 de diciembre.
- 2014: I Jornada Internacional de Psicología Organizacional. XI Jornada de Psicología Organizacional “Suma Talento Organizacional”, organizado por la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, dado el 16 y 17 de diciembre del 2014
- 2011: Seminario – Taller: “TDAH En Niños Y Adolescentes: ¡Cómo Manejarlo!”, organizado por el Hospital Víctor Larco Herrera. Departamento de Psiquiatría de Niños y Adolescentes, dado el 26 de febrero.
- 2010: I Congreso Internacional y II Congreso Peruano de Técnicas Psicoterapéuticas, Consejo Directivo Regional I-Lima del Colegio de Psicólogos del Perú, dado del 26 al 29 de abril del 2010
- 2009: III Curso de Psicología Clínica “Nuevas Perspectivas de la Psicología Clínica En La Salud”, organizado por la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, dado los días 14, 15 y 16 de octubre.
- 2008: I Curso de Psicoterapia Pareja y Familia, organizado por la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, dado los días 11 y 12 de setiembre del 2008
- 2008: IV Jornada de Externa de Psicología: “La Psicología en la Promoción y Prevención de la Salud”, organizado por la Asociación de Psicólogos Hospital Hermilio Valdizán, dado el 24 y 25 de abril.

- 2008: XVI Jornada Científica – Curso Internacional “Trastornos de la Personalidad: Clínica y Existencialidad”, organizado por el Hospital Hermilio Valdizán, dado el 10 y 11 de abril.
- 2007: I Congreso Latinoamericano de Estudiantes de Psicología, organizado por la Universidad Nacional Federico Villarreal, dado del 22 al 25 de agosto.

### **Logros profesionales:**

- 2022: Colaboración con el Dr. Miguel Vallejos Flores en la recopilación y redacción del capítulo “Historia y evolución del tratamiento de adicciones en el Perú” del libro “La historia de la psicología: En Latinoamérica y su influencia europea”. I Congreso Internacional de Historia de la Psicología. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- 2021: Miembro de la Red latinoamericana de Profesionales de la Orientación (RELAPRO)
- 2021: Cofundador de la Asociación de Orientadores Vocacionales del Perú (ASOVPE)  
<https://web.facebook.com/asovpe>
- 2016 – 2018 Consultor en medios de comunicación (Canal IPE, Bhtv) sobre temas de bullying y estrés en adolescentes.
- 2012: Creador del blog sobre temática en adicciones con más de 6 mil visitas:  
<http://viciosenlasadicciones.blogspot.com/>

### **Prácticas Preprofesionales e Internado**

- Fecha: 2008 – 2009 (1 año)
- Institución: Hospital Víctor Larco Herrera

Área: Dpto. de niños y adolescentes  
Dirección: Dr. Luis Enrique Otoyá Camino  
Condición: Practicante libre

### **Funciones**

Implementación de labores de evaluación psicológica a adolescentes atendidos en consultorio externo y consejería sobre pautas de crianza a padres de niños y adolescentes atendidos en dicha institución.

Fecha: 2010 – 2011 (1 año)  
Institución: Casa de Reposo Cieneguilla  
Área: Rehabilitación en adicciones  
Asesor: Lic. Percy Grandez Pastor  
Condición: Internado

### **Funciones**

Realización de actividades de evaluación diagnóstica; elaboración e implementación de talleres sobre temáticas de adicción a sustancias psicoactivas y habilidades de afrontamiento. Realicé intervenciones monitoreadas a dependientes adolescentes en la modalidad régimen abierto.

Implemente sesiones de terapia grupal con pacientes institucionalizados.

### **Experiencia Profesional y laboral**

Fecha: 2019 - Actualidad  
Empresa: INSAN CONSULTORES S.A.C.  
RUC: 20601729947  
Dirección General: Lic. Cesar Ruiz Ortiz

Cargo: Orientador Vocacional

### **Funciones**

- Realización del diagnóstico vocacional a través de la herramienta psicométrica VP5 de autoría de la misma institución.
- Identificación de la vocación/talento del alumno mediante sesiones de asesoría vocacional de manera personalizada, tanto para el estudiante como para los padres/tutores del evaluado(a).
- Elaboración del perfil vocacional y entrega de un informe detallado acerca de las áreas evaluadas; así como, la identificación de 3 potenciales carreras profesionales que se ajusten a su perfil.
- Implementación de los talleres individuales/grupales sobre gestión de emociones para adolescentes, mediante 3 etapas: evaluación emocional, entrevista individual y sesiones de identificación y modulación emocional.

Fecha: 2014 - Actualidad

Empresa: Centro Psicológico Integral PSICONCERTA

RUC: 10421960289

Director: Lic. Eder Orihuela Manrique

Cargo: Orientador socioemocional y Vocacional

### **Funciones**

- Realización de talleres psicológicos (prevención del consumo de sustancias psicoactivas, adicción a redes sociales, manejo de estrés, detección de síntomas de ansiedad y depresión en adolescentes, entre otros) en instituciones educativas aliadas de Lima-Sur.

- Realización de plan anual del servicio de Orientación y consejería Psicológica para adolescentes.
- Diseño y elaboración del programa de orientación vocacional, profesional y socio-ocupacional “Think”
- Responsable del programa de prevención en adicción a las Tics “AdicTics”

Fecha: 2018 – 2019 (8 meses)

Institución: Universidad Peruana Cayetano Heredia

Área: Unidad de Investigación y Consorcio de Entrenamiento en Enfermedades Emergentes y Cambio Climático – EMERGE

Coordinador de Proyectos y Laboratorio Emerge: Dra. PHD. Meddly Leslye Santolalla Robles

Cargo: Controlador de calidad de cuestionarios de investigación

### **Funciones**

- Encargado de la digitación en la plataforma online Survey Monkey de los cuestionarios para el recojo de datos del proyecto de investigación sobre cisticercosis, desarrollado en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas del Perú.
- Control de calidad del vaciado de datos en la plataforma online Survey Monkey mediante la re-digitación y el uso del programa estadístico STATA para la verificación de estos.
- Presentación de los reportes de avance del proceso de recolección y digitación de los cuestionarios a los investigadores asignados a cada etapa del proceso de investigación.

Fecha: 2015 – 2018 (3 años)

Empresa: SPECTRUM – Programas de Desarrollo Educativo SAC.

RUC: 20380514584

Gerente General: Sr. Dueñas Chamorro William Nhen Kelly

Cargo: Coordinador del área Socioemocional y Vocacional

### **Funciones**

- Asesor en el diseño e implementación de los programas de orientación vocacional profesional “Decide” y el programa de habilidades socioemocionales “Lidera”.
- Ejecución y monitoreo de los talleres grupales del programa de orientación vocacional profesional “Decide” en las sedes de Surco, San Juan de Miraflores y la Molina
- Atención personalizada a estudiantes que accedían al servicio de orientación vocacional individual; aplicando los procesos de evaluación vocacional, exploración de proyecto de vida y planeamiento del desarrollo profesional
- Realización de alianzas estratégicas con instituciones educativas y organizaciones orientadas al sector educativo.

Fecha: abril 2014 – 2015 (2 años)

Empresa: Centro de Amistad Peruano Alemán - CAPA

RUC: 20380514584

Presidente: Mag. Kurt Noeding Koltermann

Cargo: Tutor de intercambio cultural estudiantil

### **Funciones**

- Participación en la elaboración del programa de choque cultural para los escolares peruanos inscritos en el proceso de intercambio cultural estudiantil Perú-Alemania
- Diseño e implementación del programa de habilidades socioemocionales para escolares peruanos inscritos en el proceso de intercambio cultural estudiantil Perú-Alemania

- Atención individual al escolar peruano inscrito al intercambio, mediante sesiones de adaptación, motivación, estrategias de estudio, apoyo emocional, entre otras.
- Acompañamiento y tutoría para los escolares peruanos de intercambio durante los 3 meses de estadía en Europa (Alemania y Francia), mediante el seguimiento telefónico, las visitas a las residencias de las familias alemanas de acogida, comunicación virtual con los escolares, entre otros.

Fecha: 2011 – 2015 (4 años)

Empresa: Casa de Reposo Cieneguilla

RUC: 20511780501

Director: Dr. Luis Enrique Otoyá Camino

Cargo: Consejero Terapéutico en Adicciones

### **Funciones**

- Aplicación y calificación de pruebas psicológicas a los pacientes ingresantes en la modalidad de internamiento breve y prolongado.
- Elaboración y actualización de las historias clínica de todos los pacientes institucionalizados en las 3 modalidades: breve, prolongado y de régimen abierto.
- Realización de intervenciones monitoreadas a adolescentes con dependencia sustancias psicoactivas en la modalidad de régimen abierto.
- Coordinación con los psicólogos responsables del centro de rehabilitación sobre los requerimientos individuales de cada paciente a fin de mantener una estadía adecuada que fortalezca su motivación al cambio y la adherencia al tratamiento.

- Organización y realización de los talleres grupales del mediodía, donde se abordaban temáticas con respecto al impacto negativo del consumo de sustancias psicoactivas, habilidades de afrontamiento y manejo de recaídas, así como el entrenamiento en estrategias cognitivo-conductuales para la regulación emocional y la gestión de la ira.

## **1.2. Descripción de la entidad**

**1.2.1. Razón Social:** INSAN Consultores S.A.C

**1.2.2. Tipo de Institución:** Sociedad Anónima Cerrada

La organización está ubicada en calle Las Heras No 343, Urbanización Olimpo, en el Distrito de Ate, departamento de Lima, entre Hermes y Separadora Industrial. Dirección General: Lic. Cesar Ruiz Ortiz. Website: [www.insanconsultores.com](http://www.insanconsultores.com). Correo electrónico: [cruiz@insanconsultores.com](mailto:cruiz@insanconsultores.com) Contacto: 951 514 379

### **1.2.3. Reseña Histórica**

Los inicios de INSAN Consultores S.A.C. parten de la experiencia profesional del psicólogo Cesar Ruiz, fundador y director, quien durante los años 2015-2016 tuvo la oportunidad de ejercer la docencia universitaria en los cursos de gestión del talento y diseño organizacional. Es en la práctica docente donde identifica que un importante número de estudiantes habían elegido su carrera profesional en base a variables muy alejadas de una verdadera vocación e incluso sin un análisis previo de sus talentos. Frente a esta problemática, se moviliza en él un genuino interés por cambiar dicha realidad e inicia una profunda exploración de los procesos de orientación vocacional que la psicología educativa brindaba; y así, poder tener una mejor comprensión para evaluar de qué manera, desde su conocimiento y experiencia profesional en

recursos humanos, podía generar aportes que empoderen aún más la orientación vocacional de los estudiantes en nuestro país.

Es así como en 2017 decide fundar INSAN Consultores, una de las primeras instituciones del país en desarrollar programas de orientación vocacional integrando los aportes de la psicología organizacional al campo psicoeducativo. La primera sede de la institución se ubicó en el distrito de Jesús María y con un equipo inicial de psicólogos y especialistas en gestión del talento se empezó a construir el enfoque y la estrategia de una innovadora y disruptiva forma de hacer orientación vocacional bajo un modelo de competencias. A partir de ese año, se despliega una importante etapa de investigación, implementación y consolidación de la institución, mediante alianzas estratégicas con centros educativos, universidades, empresas y familias que veían en la metodología de los programas de INSAN Consultores una propuesta más alineada al contexto educativo y laboral del país.

En el 2018 la institución se había posicionado como un referente en el campo de la orientación vocacional; sin embargo, ante la necesidad de continuar en una constante evolución y la ineludible vinculación que las tecnologías de la información y la comunicación (Tics) habían establecido en la vida de los estudiantes, se crea un sistema informatizado de evaluación vocacional denominado VP5. Dicha herramienta digital es elaborada mediante la sinergia de esfuerzos del equipo INSAN Consultores y especialistas en ingeniería estadística e informática.

Al siguiente año, 2019, debido al número de participantes en los diferentes programas implementados y el reconocimiento de los resultados, llevaron a considerar la creación de una nueva línea de involucramiento en el desarrollo vocacional: la formación de orientadores vocacionales bajo la metodología de competencias vocacionales.

En el 2020 a pesar de los efectos negativos que generó la pandemia, para INSAN Consultores esta difícil etapa fue asumida como una oportunidad de perfeccionar, con mayor motivación, los recursos digitales con los que contaba. Es así, como se construye la plataforma vocacional online en diagnóstico vocacional y de talento. Hoy en día, la institución es considerada pionera en la especialización de los servicios de orientación vocacional a nivel nacional y se mantiene en el objetivo de involucrarse activamente en el desarrollo de las personas, mediante la correcta identificación de sus talentos y el descubrimiento de su verdadera vocación. INSAN Consultores continuará con el propósito de generar cambios que impacten significativamente en el bienestar integral de la persona y sociedad.

#### ***1.2.4. Descripción de la Organización***

INSAN Consultores es una organización especializada en la vocación y gestión del talento. Trabajamos con estudiantes en edad escolar, jóvenes universitarios y profesionales de todas las carreras; evaluándolos, asesorándolos y guiándolos en su desarrollo profesional. Nuestro objetivo es ayudarlos a identificar y potenciar sus competencias, habilidades y destrezas, para encaminarlos hacia la autorrealización. La institución promueve un trabajo articulado en su equipo de especialistas, siendo sus pilares institucionales los que guían los pasos y las metas de

cada colaborador en INSAN. En la organización entendemos que conducir nuestras acciones y conductas deben ser regidas por principios éticos y profesionales que transmitan nuestra identidad. Contar con valores sólidos que avalen la misión y alimenten la visión, siempre buscando la coherencia entre el ser y el hacer. Nuestro trabajo está orientado a brindar soluciones efectivas e innovadoras con respaldo técnico y científico, realizando investigaciones de las diferentes variables que se relacionan con el desarrollo de la vocación y el talento. Hoy en día contamos con un alto nivel de satisfacción por parte de nuestros usuarios del servicio gracias a la precisión de los resultados y la permanente atención que le damos a cada etapa de nuestros procesos.

INSAN ha hecho un análisis de los tiempos actuales que nos ha tocado vivir, partiendo desde una perspectiva histórica, a la vez que nos proyectamos hacia el futuro. Ya los conocimientos son más dinámicos, están constantemente en revisión, todo es constantemente cuestionado, la sociedad es cada vez más compleja, más exigente; sin embargo, en la nuestra educación peruana aún seguimos, en parte, anclados en la formación de nuestros estudiantes. A partir de este análisis, de esta reflexión, proponemos elementos nuevos que permitan dar satisfacción a los auténticos pilares del conocimiento actual; es así como la búsqueda de información, el planteamiento de preguntas, la capacidad para que nuestros jóvenes encuentren respuestas, son parte de la pedagogía que necesitamos. Proponemos que aprender es más que la adquisición de conocimientos teóricos, supera a la memorización, sino que es “hacer”, y hacer las cosas bien hechas, que satisfagan a las personas a quienes damos nuestros servicios.

Partimos que el conocimiento del presente siglo no tiene como principal protagonista al docente en donde la información es transmitida directamente al estudiante, sino que es el resultado de un proceso de trabajo entre estudiantes y docentes, en ese proceso se busca información la misma que se elabora, se discute, se debate para obtener conclusiones. Es aquí donde el estudiante se convierte en protagonista, ya no se limita a la escucha, sino que se espera que participe activamente en procesos cognitivos de rango superior; el alumno busca y procesa la información para luego comprenderla, interpretarla y luego comentarla, pero no para quedarse ahí sino para que sirva como soporte para otras propuestas. Es así que nosotros proponemos que la labor del educador es crear la situación de aprendizaje que permita que los estudiantes puedan desarrollar su proyecto de aprendizaje, generándose el aprendizaje basado en problemas, que es una alternativa para los nuevos modos de pensamiento y de vida. Desde aquí, así como desde la forma de evaluar al estudiante, descubrimos que se generan más evidencias de aprendizaje que un procedimiento de enseñanza directa en donde el alumno solo escucha, a esto agregamos un hecho muy importante que supera la adquisición de conocimientos del estudiante, nos referimos al proceso de socialización porque con este tipo de aprendizaje hay mayor interacción entre todos los estudiantes (Consejo Nacional de Educación, 2007).

Desde aquí nos podemos preguntar ¿cuál será el protagonismo del docente con este tipo de educación? La respuesta es que el profesorado desarrolle sus propias competencias como son la planificación, la previsión, la negociación, el diálogo, búsqueda de talentos, gestionar el tiempo, acompañamiento, evaluación justa, reforzar el trabajo colaborativo, dirigir la

investigación. Los grandes beneficiados seremos todos, en especial la comunidad y todos los que más adelante recibirán servicios de quienes nosotros hemos formado (Díaz, 2015).

**A. Misión.** Proporcionar soluciones precisas e innovadoras en el área vocacional, profesional y ocupacional, mediante un especializado asesoramiento que garantice la alta competitividad de los futuros profesionales gracias a una correcta elección de carrera u ocupación. A su vez, potenciar en las personas la gestión de talento mediante estrategias de exploración, identificación y valorización de sus habilidades, capacidades y competencias.

**B. Visión.** Ser una institución líder, a nivel nacional y regional, en el desarrollo de la vocación y el talento de las personas; innovando en tecnología y metodologías avaladas por la experiencia y conocimiento de nuestros especialistas; así como, garantizando nuestros procesos y servicios mediante certificaciones y permanentes controles de calidad. Como líderes en el área vocacional, apuntamos a brindar aportes significativos para el cumplimiento de los retos y desafíos que la educación y el desarrollo de las personas demanda.

**C. Valores.** Nuestros valores institucionales son:

**Calidad:** El reconocimiento y los premios otorgados por las diferentes municipalidades e instituciones educativas ratifican la calidad de nuestros servicios y la experticia de los especialistas de INSAN. Esta distinción es resultado del esfuerzo, ininterrumpido, por buscar la excelencia en el área de la asesoría vocacional y profesional.

**Compromiso:** Nuestra vocación de servicio nos ha comprometido en cada proceso que hemos llevado a cabo con cada estudiante, asegurándonos de lograr el convencimiento y convicción del alumno al momento de elegir una carrera profesional.

**Desarrollo:** Nuestro esfuerzo y dedicación tiene como principal meta el desarrollo humano, y el descubrimiento vocacional es un aspecto clave en el desarrollo integral de las personas. Descubrir y desarrollar nuestro propósito de nos permite alcanzar éxito profesional, personal, social económico y espiritual.

**Investigación:** Nuestro equipo asume como principal misión ejecutar permanentes estudios de investigación que permitan actualizar los conocimientos acerca de la realidad vocacional y del talento, con la finalidad de implementar nuevas estrategias y herramientas de evaluación e intervención.

**Responsabilidad Social:** Cada año nuestra institución INSAN Consultores, como parte de su compromiso social con el desarrollo vocacional, efectúa actividades gratuitas en diferentes instituciones públicas del país. Somos conscientes que el cambio y el desarrollo de un país depende, en gran medida, de la calidad de profesionales y trabajadores que este país tenga. Buscamos aportar desde nuestro espacio de intervención hacia una mejor calidad educativa y profesional.

**Tecnología:** Es evidente que la revolución tecnológica nos ha llevado a una nueva era del conocimiento y los procesos de orientación vocacional no están exentos de ello. Por ello, hemos formado un equipo multidisciplinario de especialistas en donde también contamos con ingenieros que nos brindan el soporte tecnológico a nuestros programas vocacionales y del talento.

**D. Pilares institucionales.** Nuestra organización está orientada a la modernidad, donde es el estudiante el protagonista, ha creído conveniente tener los siguientes pilares, que la hacen responsable de dar formación de calidad, y que está de acuerdo con las propuestas de la modernidad, partiendo desde nuestra realidad para ayudar a transformarla.

**Integración:** Los servicios de INSAN Consultores están basados en la integración de metodologías aplicadas en la psicología organizacional y en la psicología educativa. Basamos técnicas utilizadas en la gestión del talento en las organizaciones y la hemos aterrizado en los procesos de orientación vocacional.

**Innovación:** Nuestro equipo multidisciplinario viene realizando distintas investigaciones que sirven para dar soluciones innovadoras a los requerimientos de los procesos de orientación vocacional. Diseñamos y desarrollamos nuestras herramientas tecnológicas necesarias para el diagnóstico de nuestros alumnos.

**Precisión:** El 95% de nuestros alumnos muestran convicción en la toma de decisión, así también el 87% de alumnos evaluados y asesorados se mantiene la carrera elegida con altos niveles de desempeño en sus estudios superiores. Los niveles de satisfacción por parte de alumnos y padres se mantienen sobre el 90%.

**E. Metodología.** INSAN Consultores viene utilizando la siguiente metodología:  
Aplica en la orientación vocacional y elección de carrera se fundamenta en la gestión del talento. Desde nuestra perspectiva el talento se configura mediante 3 componentes básicos; en el primero se ubica la dimensión de los gustos y preferencias, el segundo referido a las habilidades, destrezas y competencias, ocupando la tercera dimensión las ocupaciones, funciones y/o trabajos.

Cuando nos referimos al primer componente, hablamos de los gustos y preferencias que el estudiante tiene frente a todas las carreras de educación superior que existen en el mercado. Para el caso de la segunda dimensión relacionamos las habilidades, destrezas y competencias que posee el orientado, también frente a las carreras que ofrece el sector educativo de nivel superior o que el estudiante desea postular. Por último, en la tercera dimensión está comprendido el mundo laboral; es decir, cómo se proyecta el alumno hacia las ocupaciones y posibles lugares de trabajo. El Modelo desarrollado busca establecer la articulación que se genera entre la combinación por pares de las dimensiones, resultando en 3 subdimensiones que pretenden establecer los beneficios y/o ventajas que produciría elegir una carrera bajo el proceso de elección vocacional-profesional desde la gestión del talento, las mismas que son:

**Pasión:** Al elegir una carrera profesional que acople las preferencias del estudiante con sus competencias más destacadas, le permitirán diferenciarse como un profesional altamente competitivo ya que la constante capacitación y especialización que requerirá desarrollar tendrá como principal incentivo su pasión por la carrera de elección.

**Productividad:** Al elegir una carrera profesional que articule las competencias del estudiante con las ocupaciones/actividades que decida emprender, darán como resultado un profesional con niveles sobresalientes de eficacia y eficiencia ya sea trabajando para una empresa o gestionando su propio negocio.

**Creatividad:** Al elegir una carrera profesional que enlace las preferencias del estudiante con las ocupaciones/actividades que mayor motivación le generen será capaz de “llevar al límite” su capacidad inventiva y los medios que requiera para la innovación permanente.

**Figura 1**

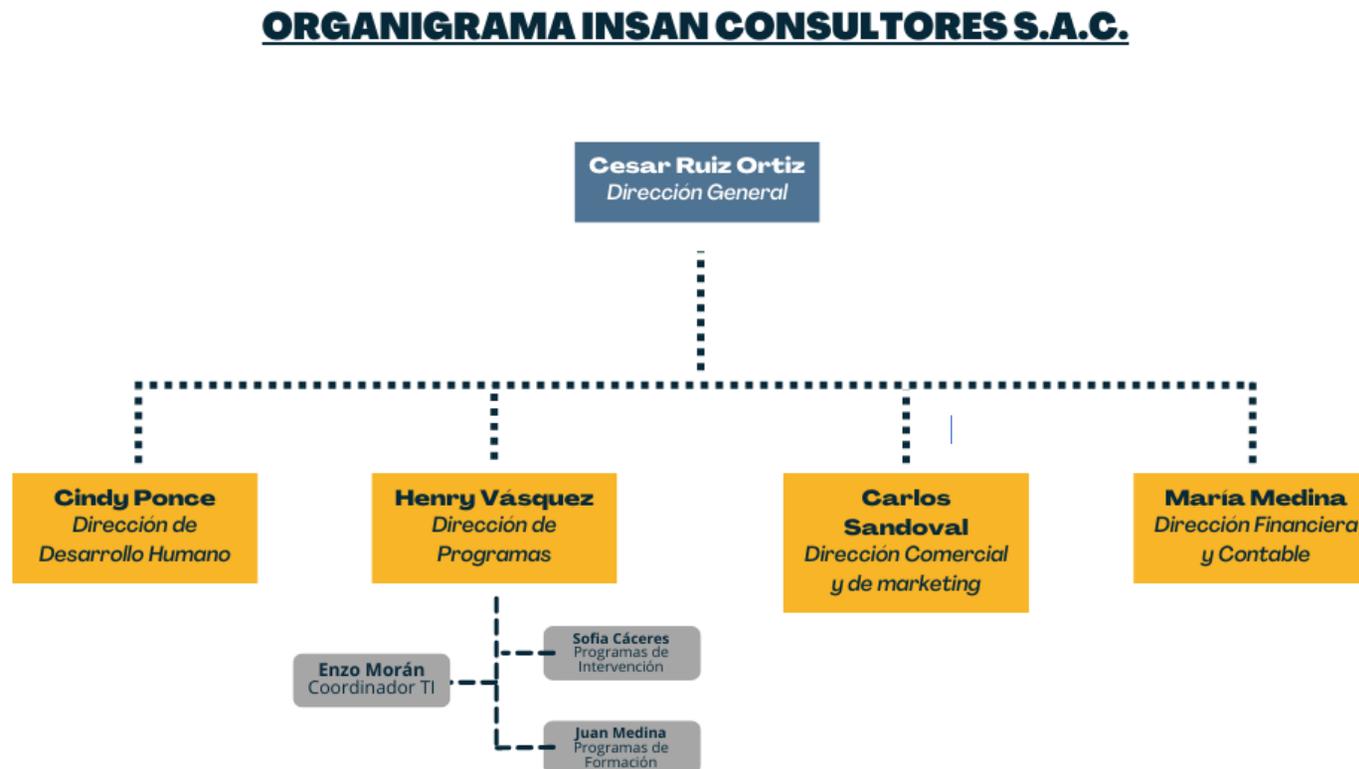
*Modelo de gestión del talento aplicado a la orientación vocacional*



### 1.3. Organigrama de la organización

Figura 2

Organigrama de INSAN Consultores S.A.C.



## **1.4. Áreas y funciones desempeñadas**

### ***1.4.1. Gestión del talento***

En el sistema educativo, desde hace muchos años, se ha pensado que todos los niños y jóvenes deben aprender lo mismo, así está diseñado nuestro sistema, de tal manera que el docente ha venido actuando como un informador y el alumno como un receptor. Nuestra propuesta consiste en que educar para que cada uno de los docentes contribuya a descubrir el talento de sus discípulos para que identifiquen sus fortalezas y se sientan felices, que hagan las cosas con pasión, de manera magistral, podemos tener muchos talentos pero uno es el que prima, el que nos hace diferentes; es responsabilidad de quienes se dedican a la educación no solo a ayudar a descubrir el talento sino a contribuir con su desarrollo para hacer las cosas bien, para que las personas salgan de la rutina. Por lo tanto, gestionar el talento es contribuir a que una persona se desempeñe eficientemente siendo cada día mejor porque es parte de la identidad del ser humano, forma parte de la esencia de lo que es cada persona; por eso es importante descubrirlo para que nuestros estudiantes se sientan realizados, se sentirán valiosos.

Vallejo (2016) reporta que para descubrir el talento es importante que el formador, o tutor, estén preparados porque sin planificación y conocimiento para observar lo que cada sujeto tiene va a ser difícil que se alcancen los objetivos. Considera que junto a esto se debe acompañar que los estudiantes estén tengan una formación integral para que cada uno descubra sus competencias para ser una persona de éxito, y feliz, en todos sus momentos. El hecho que una persona haya adquirido una o más profesiones no significa que se sea exitoso porque tal vez se ha visto obligado a estudiarlas, se trata de que cada uno haga lo que le gusta, que ponga toda su

entrega, de esa manera se sentirá útil, será una persona que está estimulando a todos los que están cerca a ella para lograr los objetivos que ha propuesto. El autor da importancia al componente emocional porque son importantes en la toma de decisiones, nos permiten avanzar a través del esfuerzo y resolver problemas, tomar decisiones eficaces y adaptarnos al entorno.

Goleman (2010) reporta que es importante recibir una educación emocional para ser competentes, nos permite canalizar nuestra energía de manera adecuada para mejorar la creatividad, el pensamiento divergente, la curiosidad, intereses. Agrega que la mejor forma de aprender está decidida a cambiar, aquí es importante el desaprender de las cosas que nos sobran, para esto es importante que los maestros estén cuestionando continuamente a sus estudiantes para que sus discípulos estén dispuestos a cambiar. El maestro deberá inculcar en sus estudiantes que sean capaces de auto conocerse, así como automotivarse; esto es importante para conseguir los objetivos.

En los servicios que ofrecemos a nuestros grupos de interés diferenciamos entre la gestión del talento para instituciones públicas y para las privadas, pero cada una tiene su propia realidad, es así como antes de ofrecer nuestros servicios hacemos una evaluación de los servicios que ofrecen, qué es lo que tienen y qué desean alcanzar, cuáles son los problemas principales que tienen, sus fortalezas y amenazas, visión, misión, identificación de los líderes su capital humano. Cada institución a la que servimos deberá saber la importancia que entre todos debe haber un trabajo colaborativo que permita cumplir los objetivos; cómo resuelven sus conflictos porque se deben buscar soluciones sin buscar culpables; cómo reaccionan ante situaciones inesperadas y

cómo las solucionan; cuál es el clima organizacional que está dentro de la organización. Como vemos, para gestionar el talento es necesario conocer la institución educativa desde dentro.

En INSAN, pretendemos inculcar a cada una de las organizaciones que la gestión del talento educativo debe estar centrada en el cultivo de valores para que cuando el estudiante egrese pueda liderar el lugar donde se encuentre y a partir de ahí ser un agente de cambio, las capacitamos y les hacemos notar sus fortalezas y debilidades para que refuercen las primeras y ayudarles a solucionar las segundas; para esto es preciso que conozcan cómo se gestiona el talento de sus estudiantes, para esto es importante que cada institución empiece por la planificación de la marcha de su organización y así tenga los objetivos claros para mirar al futuro (Majad, 2016).

La unidad encargada de la gestión del talento humano tiene las siguientes funciones:

1. Orientación. Consiste en preparar a las personas que laboran en una organización para que conozcan el puesto, se vayan adaptando, así como a conocer a sus compañeros y con todo el personal donde va a trabajar, de esta manera se les irá incorporando y enseñando la manera cómo está organizada su institución.
2. Motivación. Consiste en que los trabajadores tengan compromiso con la organización, cabe indicar que si los trabajadores están bien motivados trabajarán con tranquilidad y dedicación, dando siempre lo mejor que tengan y se esforzarán para que su centro laboral esté entre los primeros.

3. **Retribución.** Cada uno de los buenos avances y aportes de los trabajadores pero que sean producto de la creatividad y de la innovación deberá ser estimulado para reforzar los aportes que los inspira a ser productivos, está relacionada con la motivación, pero la diferencia está en que la retribución se motiva la creatividad.
4. **Aprendizaje.** Se les inculca que es preciso hacer el cambio constante, para esto es preciso tener la voluntad de hacerlo, para eso es preciso invertir muchas horas para lograrlo; la consecuencia de todo esto es el conocimiento u a partir de ahí se aprenderán habilidades.
5. **Experiencia.** Se logra a través de la práctica constante que nos lleva al cambio, a tener siempre algo nuevo. A veces se cree que la experiencia la dan los años, lo cual es verdad, pero esa experiencia no significa repetir lo mismo a través de los años sino a buscar algo diferente para superarse.
6. **Creatividad.** Consiste en ver la realidad de una manera diferente, para esto se necesita perseverancia, pasión, hacer las cosas con entusiasmo. A partir de aquí el trabajo se hace en equipo, no de manera individual.

#### ***1.4.2. Competencia vocacional***

Tobón et al. (2019) dicen que una competencia es el conocimiento y actitudes que permiten demostrar las capacidades en situaciones concretas y contextos específicos. Dentro de las competencias tenemos, los cuatro saberes: saber saber, saber hacer, saber ser y saber estar. El primero se refiere a datos, conceptos y conocimientos; el segundo incluye prácticas, habilidades, destrezas; el tercero incluye actitudes y valores que guían el comportamiento; el cuarto se refiere a las capacidades de comunicación interpersonal y el trabajo cooperativo. Como vemos, es la

capacidad de un buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se trata de la integración de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores. Todo esto ayuda a una persona a comprender, transformar y participar en el mundo en el que vive.

A través de nuestra experiencia en INSAN hemos observado que uno de los problemas con los que los docentes se enfrentan es cuando empiezan a trabajar con el enfoque de competencias es la manera de cómo las van a evaluar, antes estaban acostumbrados a evaluar mediante exámenes de conocimientos, que los maestros transmiten, dictan y los alumnos escriben para después memorizar y luego repetir en el examen, a tal punto que el que es capaz de retener lo que se dicta logra obtener el premio de excelencia, aunque a veces no pueda entender lo que repitió; pero ahora que se está trabajando por el enfoque por competencias ya la evaluación es de otra manera. Es a partir de aquí donde se empieza a formar a los estudiantes a través de las competencias; es decir, qué sabe hacer, para esto debe demostrar que lo puede hacer bien. Para esto es preciso evaluar el producto final mediante el cual el alumno debe demostrar que sabe hacer bien lo que se le ha enseñado; es decir, se evalúa el producto o desempeño final, para esto es preciso contar con una rúbrica donde se indica los criterios, o indicadores, a evaluar, es así como se miden los requisitos procedimentales y actitudinales para poder certificar que se ha hecho bien lo que se le ha pedido. También se les puede evaluar por medio de reportes, prácticas, experimentos a través de su formación; si se equivoca inmediatamente se le corrige hasta que vaya aprendiendo y mejorando cada vez más. No se descuida la puntualidad, asistencia, presentar sus trabajos en el día indicado, trabajo en equipo. Por lo tanto, se explica a los docentes, directores y responsables, que una competencia se puede evaluar de tres maneras;

en primer lugar, al final del año escolar donde se evalúa el producto donde el alumno demuestra que puede hacer bien lo que se le enseñó. En segundo lugar, consiste en evaluar de manera progresiva, semanalmente, o luego de cada bimestre, lo que se le ha ido enseñando. La tercera consiste en evaluarlo progresivamente y también al final.

Álvarez y Bizquerra (2001) relacionan la competencia vocacional con la orientación vocacional por competencias, es así que le dan mucha importancia a esta última porque a veces se toman decisiones para elegir una carrera que más adelante la van a abandonar o, tal vez, no la ejercerán. INSAN parte del principio que si un estudiante está bien orientado para decidir estudiar una profesión sí podrá construir muy bien su vida. Se les hace recordar a los tutores que muchas veces los jóvenes empiezan a estudiar determinada carrera porque sus padres les dicen lo que deben seguir, o tal vez porque el amigo lo hace, otras veces será para obtener un estatus social y así podría ganar dinero, también se puede elegir porque determinada profesión está de moda, o porque desea demostrar que puede seguir estudios superiores. Es así como nuestra propuesta es que se pueda elegir de manera pensada, analizar todas las alternativas, saber hacia dónde vamos. Recordemos que no todos los que terminan la secundaria necesariamente deberán seguir estudios universitarios porque hay jóvenes que desean estudiar una carrera técnica, dedicarse al comercio o abrir su propio negocio. También se le deberá explicar que para ser algo en la vida no necesariamente es preciso ser profesional; lo que se necesita es tener un proyecto personal y dedicarse a ello. De ahí que la vocación no solo es lo que yo deseo estudiar por cualquier motivo, sino que también debe haber habilidades, competencias, gustos que inclinan al estudiante a decidir. Por tal motivo, para elegir una profesión se debe tener en cuenta muchos

aspectos que van desde el conocimiento de lo que se desea estudiar, habilidades intelectuales, vocación, dedicación.

Pero eso no es suficiente porque al estudiante se le debe hacer un seguimiento durante toda su formación profesional a través de la tutoría porque la orientación no solo debe ser profesional sino también la formación como persona porque, así como debe haber buena formación académica también es preciso el aspecto personal, las habilidades sociales, empatía, los valores; recordemos que muchas veces los estudiantes tienen problemas personales o familiares que desconocemos, es ahí donde es importante ser el soporte para ellos. De ahí que decidirse por una profesión significa renunciar a otras por las que también se tiene interés y dedicarse por completo a lo que se decidió; es desde aquí donde se le debe hacer el acompañamiento, que el estudiante logre interiorizar que se está preparando para servir, para hacer feliz a los demás, para eso tiene que ser competente, saber hacer las cosas bien para no perjudicar a quienes se les va a dar servicio, el mismo que lo debe disfrutar; en la medida que se es feliz se encontrará la vocación y habrá elegido una carrera al servicio de la sociedad.

Como vemos, orientar vocacionalmente a los jóvenes que están terminando sus estudios secundarios, y que se mantengan hasta terminarlos, no es sencillo porque va desde la formación académica, personal y en valores; así tendremos personas que disfruten lo que hacen y la inversión de tiempo, gasto y esfuerzo que han hecho sus padres ha tenido sus frutos; el beneficio será para él, las personas a quienes servirá y a su futura familia, así como lo invertido por el estado en la formación de cada uno de estos jóvenes que va desde la educación inicial hasta la

superior y más adelante los estudios de posgrado. El servicio que otorgamos a las instituciones que acompañamos son:

- Organizar programas que incluyen la manera de ofrecer información la manera de elegir una profesión para lo cual deben planificar ferias vocacionales invitando a universidades para que informen sobre las carreras que ofrecen y así orienten mejor a los estudiantes de secundaria que los visiten.
- Conocer las carreras que ofrece cada universidad así los cursos que dictan para explicar a cada uno de los estudiantes para que faciliten una mejor elección.
- Visitar centros de educación técnica y superior para que vean cómo se trabaja en cada institución visitando laboratorios, gabinetes, bibliotecas, aulas, esparcimiento y otros centros de formación.
- Informar los beneficios que ofrece la institución y la manera cómo se van a desempeñar dentro de la comunidad al concluir sus estudios, así como los estudios de posgrado que ofrecen.

#### ***1.4.3. Formación de orientadores vocacionales***

INSAN considera a la orientación vocacional como una manera de ayudar a tomar decisiones a los jóvenes, tengan o no dudas sobre la profesión que desean seguir, así como acompañarlos en todo el proceso de su formación profesional y personal, se convierte en un tutor; es así como se realizan programas para formar a psicólogos y docentes especializados en la rama de la psicología como expertos para estar siempre al servicio de las personas que requieran de sus servicios. El orientador vocacional ayuda a elaborar 31 proyecto de vida para que el

estudiante llegue a concluir su formación de manera satisfactoria, realizado como persona, integrado a la sociedad, se desempeñe eficazmente (Bernardo, 2000); este autor sostiene que quien debe tomar las decisiones finales es el educando. Para que el orientador tenga el éxito que se espera deberá estar preparado conociendo la psicología y otras ciencias para llegar a explicar el comportamiento. Entre las características que el orientador vocacional debe tener están:

- Conocimiento de la psicología y ciencias sociales.
- Dominio y buen uso de las pruebas psicológicas de personalidad y de orientación vocacional y profesional; de igual manera ayuda a medir la inteligencia, intereses y aptitudes para alcanzar las metas propuestas.
- Dominio de las técnicas motivacionales y de las técnicas de modificación de conducta, así como hacer el acompañamiento del estudiante.
- Ser empático, saber escuchar, observar y entrevistar para que el educando pueda tener la suficiente confianza en su orientador, además permite descubrir problemas personales que tal vez lo estén afectando.
- Contar con un gabinete psicopedagógico que asegure una buena calidad de sus servicios.

López (2003) reporta que todo ser humano, en determinados momentos de su vida, se pregunta quién es y a qué se quiere dedicar. Todos desearían hacer lo que les gusta, trabajar en lo que desean sentirse felices, para esto es preciso tener bien claro lo que van a estudiar y a qué se van a dedicar, afirma que la inquietud vocacional comienza en la infancia, desde nuestros deseos y los deseos de nuestros padres; otras veces jugamos representando al profesor, médico, etc. Nos dice, en primer lugar, que la vocación se construye a lo largo de toda nuestra vida, en la

interacción con nuestro entorno, lo que nos lleva al autoconocimiento, a saber, administrar bien nuestro tiempo, de esta forma descubrimos nuestros valores, motivaciones; esto requiere tiempo y dedicación. En segundo lugar, nos dice que la vocación se construye con el vínculo que tenemos con los demás, la manera cómo las relaciones con el entorno van mejorando que nos lleva a tener un vínculo sano y así hay un mayor conocimiento de sí mismo. En tercer lugar, consiste en valorar las experiencias de vida que nos van marcando, dejando huella en nosotros y que nos llevan al aprendizaje. Finalmente, es importante la dedicación a lo nos interesa porque la vocación no solo es un llamado, es también una respuesta, es preciso recorrer caminos, cada uno construye el suyo.

En INSAN sostenemos que no solo es necesario empezar una carrera, es preciso sostenerla y recibirse, estar acompañando al joven para evitar la deserción. Cuando esto ocurre es preciso prevenir porque algunas veces se elige una profesión por presión de los padres, de los amigos, para demostrar que se puede alcanzar grandes metas, pero sin tener las cualidades para eso. Es así como la preparación de los orientadores vocacionales no solo ayuda a elegir determinada profesión, sino que se mantienen en contacto con los jóvenes para estar atentos a que culminen el proceso que han iniciado, ayudar a construir su proyecto de vida, así como a lograr su identidad que lo hará sentirse bien, feliz y trabajar con dedicación. Nuestra responsabilidad es formar a personas que más adelante ayudarán a que los jóvenes se sientan realizados a pesar de que no todos lo van a alcanzar a lograr en los tiempos que esperamos, tal vez algunos sean más rápidos que otros, pero lo importante es llegar. El tutor deberá estar

informado de todas las principales profesiones, el campo de acción donde se pueden desempeñar

Entre los beneficios para formarse como orientador vocacional tenemos:

- Preparar a los tutores a formar estudiantes para elaboren su proyecto de vida, ayuden a elegir una profesión que los haga felices y realizados.
- Contribuir a que los jóvenes tomen decisiones para que sus padres, y el Estado que invierte en ellos, no hallan perdido tiempo y dinero.
- Ayudar a que los jóvenes conozcan sus intereses, qué actividades desea realizar el joven para tomar decisiones.

#### ***1.4.4. Gestión emocional***

Para una mejor comprensión de la gestión emocional es preciso conocer sobre la inteligencia emocional que es la capacidad humana de sentir, entender y modificar los estados emocionales de cada uno de nosotros, así como de los demás Goleman (2010), para lo cual es necesario dirigirlas y equilibrarlas; es un tipo de actitud psicológica que gobierna y dirige nuestras emociones, permite disfrutar de los acontecimientos de la vida a partir de un estado tranquilidad y autoaceptación que le permite al sujeto actuar sobre sus carencias y expandir sus fortalezas con sentido crítico y constructivo. Las personas que poseen alto nivel de inteligencia emocional suelen ser alegres y socialmente equilibradas, demuestran estar dotadas de una notable capacidad para comprometerse con las causas y las personas y suelen adoptar responsabilidades, mantienen una visión ética de la vida, son afables y cariñosas en sus relaciones, su vida emocional es rica y apropiada, se sienten a gusto consigo mismos y con sus

semejantes. Parte del principio que si una persona tiene una capacidad intelectual alta pero una inteligencia emocional nula no le irá bien en la vida.

Ávila (2014) dice que las emociones son automáticas, nos permiten ayudar a sentir, pensar y actuar; a partir de aquí respondemos a las diferentes situaciones de nuestra vida, a este proceso se le denomina gestión emocional, la misma que consiste en aceptar las emociones que sentimos porque son producto de un largo proceso. Muchas veces tenemos emociones que nos agradan o nos desagradan, las debemos aceptar y a partir de ahí se produce el cambio, que significa tomar decisiones. Si se trata de aceptar lo agradable lo debemos mantener y lo desagradable lo podemos modificar, es una decisión que debemos tomar buscando estrategias para sentirnos mejor. Todos queremos lograr un estado mental ideal que necesitamos desarrollar para operar con éxito, todos queremos tener pensamientos positivos, ideas racionales, estado de ánimo alegre y superar la depresión, ansiedad o impaciencia. Si nosotros somos capaces de reconocer nuestras emociones podemos comprender quién es el autor de nuestros errores. Saber gestionar nuestras emociones nos permite reconocer que los errores nos pertenecen, no son culpa de los demás, nosotros hemos decidido actuar de determinada forma y debemos aceptar nuestra responsabilidad. Otra cosa de aceptar nuestras emociones nos permite regular el estado emocional cuando nos encontramos bajo presión.

Si las emociones que no deseamos se activan hasta el punto de tomar el mando, se imponen sobre nosotros y nos llevan a la depresión, ansiedad, estrés. Es imprescindible identificar que el responsable de los errores es la propia persona; en la medida que busquemos

culpables, o a la mala suerte, no se llegarán a hacer cambios profundos y sostenibles. En la medida que seamos exitosos no tiene que ver con la buena suerte si no con la buena preparación para llevar a cabo determinada empresa. Esa preparación se debe hacer desde la propia mente, por tal motivo es preciso estar preparado y no llenarse de dudas ante las oportunidades que se le presenten para evitar que después se arrepientan.

Entre los beneficios tenemos:

- Podemos hacer una recopilación sistemática de errores. Es fruto de tu activación emocional, para esto es preciso hacer una relación de los errores porque de otra manera los resultados de lo que hagamos serán mediocres.
- Practicar ejercicios de sosegamiento. Es preciso darse el tiempo necesario para tomar decisiones, para lo cual debe haber tranquilidad y pensar antes de actuar.
- Práctica meditativa. Permite la relajación, tranquilidad.

## **II. Descripción de una actividad específica**

### **2.1. INSAN Consultores**

INSAN consultores, especialistas en la gestión del talento, ha propuesto una nueva metodología sobre la orientación vocacional y elección de carrera, consideran tres componentes básicos. El primero se trata de los gustos y preferencias que el alumno tiene frente a todas las carreras que existen en el mercado. El segundo se refiere sobre las habilidades, competencias y destrezas que tiene el estudiante frente a las carreras que desea estudiar. El tercero está centrado en el trabajo, funciones o ocupaciones que cada persona pueda tener, a la manera cómo se proyecta el alumno a las tareas que va a desempeñar. Sabemos que desde siempre se ha trabajado con los test vocacionales; al respecto, nosotros entendemos que estos test solo miden las preferencias que no son suficientes para tomar una decisión porque también debemos tener en cuenta las habilidades y competencias, así como otras formas de tener éxito al momento de elegir determinada profesión.

Es a partir de aquí que INSAN Consultores cuenta con un servicio al cual hemos llamado “Evaluación de Competencias Vocacionales”, que consta de tres fases. La primera es una evaluación virtual, la misma que a través de una plataforma virtual identificamos y medimos las competencias y habilidades de los alumnos y cómo estas se relacionan con las carreras a las cuales se proyecta el estudiante. En la segunda fase realizamos la inducción profesional en la cual acercamos al alumno hacia la carrera a la cual muestra preferencias para que pueda culminarla y dedicarse a ella sintiéndose realizado y continuar especializándose en ella; también

se le orienta al estudiante ofreciéndole más oportunidades y bondades que la carrera elegida le pueda ofrecer, los campos de acción, las empresas donde se puedan desempeñar; para esto es preciso explicarle los planes curriculares que existen, los cursos que van a llevar a lo largo de su carrera. La tercera fase es la de retroalimentación donde, con los resultados obtenidos, guiamos y asesoramos de manera técnica al alumno para la elección de carrera. Debemos agregar que es importante involucrar a los docentes y padres de familia en la elección de carrera de sus hijos porque si bien la decisión es de los jóvenes, dependiendo de sus habilidades y competencias, es importante el aspecto motivacional del entorno del estudiante porque algunas veces más bien los desaniman cuando han tomado una decisión, lo que puede generar duda y más adelante se van a lamentar de lo mal orientados que han estado.

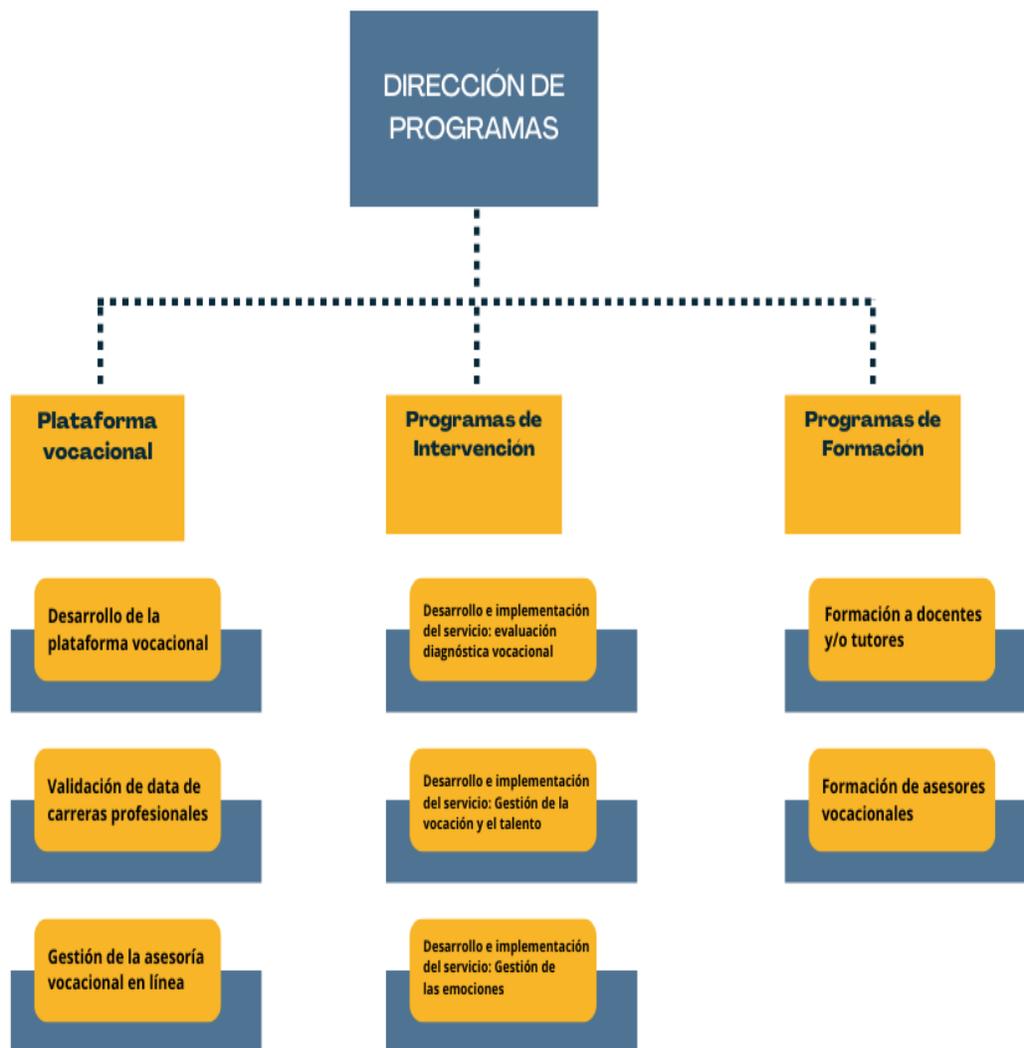
Hemos considerado lo anterior porque hay un gran volumen de jóvenes que a pesar de haber terminado sus estudios secundarios aún tienen dudas de qué profesión desea seguir; otras veces se retira y cambia de carrera porque la que supuestamente eligió no le satisface o no tiene las suficientes habilidades para culminarla. Otros la abandonan por diferentes motivos para dedicarse a estudiar una carrera técnica o a una ocupación donde se siente más a gusto, más libre y satisfecho con lo que hace. Finalmente existen muchos jóvenes que terminan, pero no la ejercen porque tal vez la eligieron para satisfacer a sus padres o porque estaba de moda.

A partir de aquí nos hemos venido especializando en gestionar el talento trabajando con jóvenes con jóvenes en edad escolar, universitarios y con profesionales de todas las carreras evaluándolos, asesorándolos y guiándolos en su desarrollo profesional, siendo nuestro objetivo

principal ayudarlos a identificar y potenciar sus competencias, habilidades y destrezas para encaminarlos al desarrollo humano. Para esto hemos creído conveniente que nuestros servicios tengan su fundamento en la integración de metodologías aplicadas desde la psicología organizacional, psicología aplicada y en la psicología educativa para tener éxito en los procesos de orientación vocacional. No hemos descuidado el proceso de innovación porque nuestro equipo multidisciplinario viene realizando distintas investigaciones que sirven para ofrecer soluciones innovadoras a los requerimientos de los procesos de orientación vocacional, para lo cual diseñamos y desarrollamos nuestras herramientas necesarias para una buena orientación a nuestros alumnos. Nuestros resultados nos permiten decir que el 95% de nuestros alumnos muestran convicción la toma de decisiones; el 87% de nuestros evaluados y asesorados mantienen la carrera elegida con altos niveles de desempeño en sus estudios superiores; es así como los niveles de satisfacción por parte de alumnos y padres se mantienen sobre el 90%.

**Figura 3**

*Dirección de programas que desarrolla INSAN*



### 2.1.1. *Gestión del talento*

Fischman (2005) afirma que todos tenemos interiormente un líder que debemos visibilizar para tener un mejor éxito, pero para lograrlo es preciso tener sentimiento social, no es

suficiente tener cosas materiales porque de tanto buscarlas nos podemos quedar aislados y nosotros mismos podemos convertirnos en nuestros enemigos; pues para descubrir el talento es preciso conocernos, compartir lo que tenemos, dar a los demás lo que los otros necesitan y no lo que nos sobra. Descubrir nuestros talentos es utilizarlo en beneficio de todos en donde nos podamos sentir felices de lo que hacemos, siendo bondadosos, lograr los objetivos que nos hemos propuesto sin causar daño a los demás, pero siempre sirviendo a todos los que nos necesiten. Esto es muy importante porque cuando lo logramos nuestra presencia será un estímulo agradable, en caso contrario cuando los demás nos vean solo querrán evitarnos y solos nos aislaremos. Por lo tanto, ayudar a gestionar el talento significa que los demás descubran cualidades de servicio. Nuestro talento debe servir para compartirlo, estar al servicio de los demás y contribuir a su felicidad, si lo escondemos tendremos siempre sentimientos de culpa, otras veces buscaremos culpables y diremos que todo fue mala suerte. Luego que los estudiantes, jóvenes y profesores sepan que el talento que tenemos no debe quedar solo para nosotros se les empezará recién con la fase formativa, donde se les explicará que el mundo es cambiante en donde se presentan diferentes clases de obstáculos los mismos que, utilizando su talento, podrán ser superados y, de ser el caso, asumir actitudes resilientes porque llegará el momento que la persona se pueda sentir vencida pero es ahí donde empezará a tener la fortaleza suficiente para salir adelante. A las personas que les ofrecemos nuestros servicios se les informará que sepan hacer uso de sus competencias y habilidades para llegar a alcanzar lo que se han propuesto; cuando se sientan vencidos tendrán que crear, innovar, ser emprendedores, usar su ingenio, arriesgarse para que después no se estén arrepintiendo. Gestionar el talento consiste en identificar sus saberes, estado emocional, pensamientos, la respuesta que tiene ante determinadas

circunstancias. Se utiliza mucho la motivación porque a veces la persona no ha logrado identificar sus talentos, se les hace notar que el factor humano es fundamental en todos los lugares donde se desempeñe, por tal motivo, es preciso reconocer sus habilidades. Es por eso que descubrir y gestionar el talento humano ayudará a asegurar el futuro de la persona que se visibiliza en la calidad de sus servicios. En INSAN estamos convencidos que una buena gestión del talento en las personas a las que atendemos es la clave para tener éxito como persona y la institución a la que servimos se verá beneficiada porque si no sabemos utilizar bien nuestro talento será difícil hacer frente a las adversidades, tanto las que nos toque hacer frente en estos momentos como en las que se pudieran presentar. Siempre tenemos en cuenta que la buena actitud para emprender determinada tarea será importante para obtener buenos resultados.

**Tabla 1**

*Evaluación diagnóstica vocacional*

<b>Evaluación Diagnostica Vocacional VP5</b>			
Modalidad	Presencial <input checked="" type="checkbox"/>	Online <input checked="" type="checkbox"/>	
Componente	Objetivo	N° de sesiones	Duración de c/sesión
Asesoría Profesional	Análisis y elección de carreras profesionales de interés	2	1hora (60 min.)
Asesoría vocacional	Exploración vocacional y aplicación del test VP5	2	1hora (60 min.)
Presentación de resultados	Entrega de un informe de resultados obtenidos y explicación detallada	1	45 min.

### **2.1.2. Competencia vocacional**

La orientación vocacional y profesional es uno de los temas recurrentes que los orientadores realizan, para llevarla a cabo de manera exitosa, es preciso hacer detenidamente una buena entrevista para que se tome una buena decisión; se tiene en cuenta el rendimiento escolar, las capacidades cognitivas, estilos de aprendizaje, las competencias que tiene cada uno de ellos. De forma siguiente se le aplican pruebas de inteligencia general, razonamiento; a esto se agrega la forma de ser, de desenvolverse, interacciones con los demás, identificar las fortalezas y debilidades. Se debe identificar el ambiente social y familiar que rodea al estudiante. La decisión sea tomada por el alumno y no que sean los mayores los que lo obliguen. Como vemos, una buena orientación vocacional lleva a elegir la correcta elección de una profesión que favorecerá el desarrollo de su proyecto de vida, por eso es importante que los jóvenes conozcan cuáles son sus aptitudes para el aprendizaje, así como sus preferencias en cuanto a carreras profesionales; esto es indispensable para poder garantizar no solamente el inicio académico de las universidades sino también para poder afianzar la seguridad en sí mismos y en sus propias capacidades.

El psicólogo debe tener un conocimiento pleno de las pruebas psicológicas, de orientación vocacional porque estos ayudan a los interesados a conocer sus intereses, habilidades, aptitudes, áreas de conocimiento, hábitos de estudio, características de su personalidad; las pruebas ayudan a que el joven identifique la carrera que se ajuste a cada uno de ellos. Complementariamente a esto es importante el rol que desempeñan los educadores y padres de familia porque son personas que también influyen en las decisiones. Tampoco se debe

descuidar revisar las ofertas educativas de las diferentes universidades o institutos de educación superior y elegir el lugar donde se va a estudiar. Así, la competencia vocacional es un proceso de aprendizaje y de autoconocimiento, partimos del principio que la vocación es un llamado interior, es una guía que nos permite conocer qué es lo que se quiere lograr, permite identificar qué es lo que le gusta al joven, lo que le gusta hacer, cómo se ve en el futuro.

**Tabla 2**

*Plataforma de Orientación Vocacional*

<b>Creación de la plataforma de Orientación Vocacional – Profesional VP5 desde las ventajas que otorgan las TICs para los procesos de orientación</b>	
<b>Ventajas que las TICs ofrecen a la orientación</b>	<b>Proceso creado en la plataforma de OVP – VP5</b>
1. Herramienta informativa	Data actualizada de las 274 carreras profesionales (divididas en 8 escuelas) que ofrece el mercado de educación superior en el Perú. Este proceso incluye: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción de la carrera profesional</li> <li>- Video informativo sobre la carrera profesional</li> <li>- Presentación de todas las instituciones que cuentan con la carrera profesional.</li> </ul>
2. Recurso de evaluación, diagnóstico y autodiagnóstico	Creación del test de tendencias vocacionales – profesionales VP5. Este proceso incluye: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación del test VP5 (54 ítems)</li> <li>- Identificación del grupo de carreras profesionales de interés.</li> <li>- Categorización de la tendencia vocacional más destacada.</li> </ul>
	Integración de un asesor vocacional en línea que se encarga del acompañamiento del evaluado durante todo el proceso a fin de completar las actividades sugeridas en la plataforma. Este proceso incluye: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asesoría vocacional online: el</li> </ul>

<p>3. Soporte para el asesoramiento, orientación y consulta</p>	<p>especialista absuelve todas las dudas e inquietudes que surjan en el proceso de evaluación en la plataforma.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asesoría profesional online: se recorre con el estudiante todas las carreras que se brindan en el Perú, se usa la inducción profesional.</li> <li>- Asesoría ocupacional: se desarrolla con el evaluado un proceso de exploración y planeamiento acerca de sus expectativas sobre el propósito de desarrollar una actividad profesional y las motivaciones para alcanzarlo.</li> </ul>
<p>4. Medio de comunicación de uso frecuente</p>	<p>Mediante la plataforma los asesores y evaluados podrán mantener una comunicación tanto de forma sincrónica como asincrónica; por ello, la plataforma más que un recurso únicamente psicométrico, es un sistema de interacción moderna (orientación digitalizada).</p>
<p>5. Apoyo para la gestión de procesos y acciones orientadoras.</p>	<p>Contar con un dashboard o panel de control para cada asesor que requiera acceder a la plataforma y verificar el avance y los resultados de los estudiantes que tenga a su cargo.</p>
<p>6. Instrumento de formación e investigación</p>	<p>Recopilar datos de diferentes fuentes que ofrece la plataforma en un solo espacio de almacenamiento en línea con el propósito de monitorear, analizar y mostrar de manera visual los indicadores clave que mejoren el ecosistema digital que contiene la plataforma. Este proceso incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presentación de indicadores de cada estudiante que accede a la plataforma</li> <li>- Selección de variables de interés para ser investigadas de formas más detallada</li> <li>- Herramienta técnica de empoderamiento al proceso de formación de los asesores vocacionales de INSAN Consultores.</li> </ul>

### **2.1.3. Formación de orientadores**

Sabemos que elegir una carrera no es sencillo porque el joven está decidiendo por todo su futuro, así como el de su familia, es así como las personas responsables de contribuir a que los jóvenes tomen la decisión final deben estar bien preparados, pero estos profesionales no solo acompañan a una persona sino a muchos jóvenes. Es así como uno de los requisitos que deben tener estas personas es tener un equilibrio emocional que les de la suficiente tranquilidad para que ayuden a los demás. Es preciso que a las características psicológicas que deben tener también se acompaña con una buena formación que incluye el conocimiento de cada una de las carreras, instituciones que las ofrecen, planes curriculares, conocimiento de pruebas psicológicas, saber entrevistar, ayudar a despejar dudas, tener mucha seguridad y ser convincentes en lo que dicen para que las personas a las que sirven no tengan dudas cuando tengan que decidir. Deberán saber dar la razón en el momento oportuno o que el joven tenga la tranquilidad necesaria y que no se desespere. Los orientadores vocacionales deberán tener la convicción plena que tienen por misión ayudar en tomar la decisión de determinada carrera, pero una vez que se ha logrado también deben hacer un seguimiento para que su labor se consolide. Deberá ser una persona empática, que genere seguridad en los jóvenes, tener la suficiente tolerancia para esperar a que haya decisiones porque no todos pueden decidir de manera pronta, algunos necesitan más tiempo que otros, no todos comprenden las instrucciones a la misma velocidad.

Deberán ser personas maduras, conocer la psicología de los jóvenes, sus motivaciones, dudas, ilusiones, talentos, aptitudes, intereses, tener una cultura suficiente como para entenderlos, la forma de ser que se pueda adaptar a la profesión que desean seguir. El orientador

vocacional deberá conocer las diferentes religiones porque los jóvenes adoptan alguna de ellas, ser conocedores de la política, clases sociales, costumbres de cada uno, del lugar de procedencia. El saber escuchar será una de sus mejores armas porque los jóvenes tienen muchas dudas que les van diciendo a medida que interactúan, inclusive les dirán algo sus enamoramientos, etc. Todo esto los llevará a tener una actitud empática que ayudará a que los jóvenes se acerquen y les tengan más confianza.

#### ***2.1.4. Gestión emocional***

En INSAN consideramos que educar es un proceso que necesita dedicación y mucha responsabilidad porque se está labrando el futuro no solo de los estudiantes sino también de cuantas personas dependan de ellos cuando sean adultos, es a partir de aquí que proponemos que se gestionen las emociones de los jóvenes para que se sientan respaldados, comprendidos y que sus decisiones sean respetadas, siempre que hayan tomado con la debida reflexión. En la medida que se cultive un ambiente escolar agradable donde prime la buena comunicación y el respeto entre todos todas las decisiones que se tomen serán bien pensadas, sin sentirse ansiosos ni preocupados por lo que pueda venir; cuando ocurre esto sobreviene el estrés y los sentimientos de culpa. Cuando a los estudiantes se les crean las condiciones para tomar buenas decisiones sacarán a la luz sus talentos, serán creativos, innovadores y tendrán actitudes resilientes para ser personas exitosas, a la vez que tienen conciencia que para alcanzar la metas es preciso luchar. Es así que en nuestra organización, cuando nos referimos a la gestión emocional, involucramos a los docentes, padres de familia y a la comunidad porque todos tenemos un objetivo común que beneficia a todos.

Desde esta perspectiva, formamos a los educadores y tutores, para que ayuden a gestionar las emociones de sus estudiantes. Les decimos que ellos son el modelo y ejemplo de sus discípulos, están siendo observados, si entre ellos no hay buena comunicación, se indisponen unos a otros, los estudiantes se sentirán extrañados y tal vez hagan causa común y así empiezan las rivalidades. Si el estudiante observa que sus maestros siempre están buscando soluciones, es tolerante, bondadoso, con toda seguridad los jóvenes harán lo mismo. Se tiene que llegar a comprender que el éxito de una persona no está solamente en saber elegir una profesión de manera adecuada, ni tampoco tener éxito económico sino también en el cultivo de valores, en que van a tener que conducirse bien en todos los momentos donde esté interactuando. Enseñar a gestionar las emociones implica tener seguridad cuando se deban tomar decisiones, a resolver problemas en el momento oportuno, a saberse autocontrolar cuando lleguen los problemas.

## **2.2 Ejecución de Programas**

INSAN Consultores, especializada en la gestión del talento, está organizada en diferentes áreas, en la actualidad me vengo desempeñando en la ejecución de programas de intervención dedicada a la evaluación del talento, competencia vocacional, formación de orientadores vocacionales y gestión de emociones. El trabajo es con escolares de educación secundaria, estudiantes de academias, jóvenes universitarios y padres de familia, evaluándolos, asesorándolos y guiándolos en su desarrollo personal y profesional, siendo nuestro objetivo principal ayudarlos a identificar y potenciar sus competencias, habilidades y destrezas, para encaminarlos a la autorrealización, para esto hacemos uso de los aportes de la psicología organizacional y de la psicología educativa y de las ciencias sociales en general. Preferimos el

trabajo en equipo multidisciplinario donde intercambiamos investigaciones que realizan los docentes, tutores, así como nos relacionamos con los diferentes centros educativos para hacer campañas de los servicios que ofrecemos, para lo cual es necesario tener conocimiento de las diferentes profesiones que se dictan en el país, conocimiento de sus planes curriculares y cuanto sea necesario de interés de las organizaciones que confían en nuestros servicios. Somos conscientes que no es suficiente que el joven, o estudiante, haga una buena elección vocacional, sino que se debe acompañar con el cultivo de valores, filosofía de vida, formar personas cultas, integrales, saber aprovechar muy bien su tiempo porque de sus decisiones va a depender su futuro, así como el de aquellas personas que más adelante puedan depender de ellos. El resultado de lo que ofrecemos está ahí, en la satisfacción de las organizaciones a las que servimos, así como de los estudiantes y padres de familia, lo que nos ubica en un lugar privilegiado de servicio de calidad.

### **2.2.1 Programa: Gestión del talento**

**A. Lineamientos.** INSAN tiene la convicción que gestionar el talento humano no solo implica descubrir las habilidades y competencias de las personas para que las sepan aprovechar, sino que debe ir acompañada del cultivo de valores, formarse como personas integrales donde el aspecto cultural también sea importante porque permite que nos diferenciamos de los demás. La motivación es una de las principales armas con las que contamos porque permite que el estudiante no se doblegue, sino que tenga actitudes resilientes para superar las adversidades, aprender de ellas y asumir liderazgos; saben que, así como es importante aprender aspectos académicos también es importante formarse como personas. Al respecto, es preciso que nuestro

personal esté en constante capacitación para que pueda ofrecer servicios de calidad, para lo cual debe tener conocimiento en la aplicación de pruebas psicológicas, entrevistas; asimismo, mucha tolerancia y bondad para que los estudiantes se acerquen con la mayor confianza Majad (2016).

**B. Objetivos.** El éxito de la organización, además de la buena preparación para ofrecer servicios de calidad, cuenta con los siguientes objetivos:

1. Elaborar programas para identificar el talento de los integrantes de las instituciones educativas a las que brindamos servicios.
2. Contribuir en la identificación de las competencias, habilidades y destrezas para la autorrealización de sus miembros.
3. Ofrecer servicios de calidad a las instituciones educativas para la formación integral de sus integrantes.
4. Fomentar la importancia de estar comprometidos con la sociedad de manera responsable para el cuidado y protección del medio ambiente.
5. Contribuir en la formación en valores de los estudiantes para la formación de su personalidad.

**C. Procedimiento.** Gestionar adecuadamente implica tener una buena estrategia para hacerlo, se tiene en cuenta los valores y cultura de la organización, el liderazgo que ocupa dentro de su rubro. INSAN tiene claro que el sistema educativo actual contribuye poco a alcanzar los objetivos de la misma organización porque solo replicamos los conocimientos, lo que impide

estimular la creatividad. Para consolidar la gestión del talento se deberá tener en cuenta lo siguiente:

1. Identificar las fortalezas personales de los estudiantes y jóvenes universitarios porque aquello que se decide hacer tiene que estar alineado a las habilidades y fortalezas personales porque de esa manera se llegará a alcanzar las metas propuestas porque se motivará a los jóvenes para que desarrollen sus habilidades como ellos quisieran.
2. Tener metas y objetivos claros, no todas las personas tienen los mismos talentos, es preciso descubrirlos y a partir de ahí empezar a caminar, siempre motivado, para llegar al éxito.
3. Identificar los valores, habilidades, capacidades, competencias porque servirán como sus fortalezas que más adelante les permitirán superar las adversidades, ser modelo para los demás asumiendo liderazgo.
4. Superar los miedos, la vergüenza, el temor al fracaso nos lleva a no pensar en cosas diferentes; para esto es recomendable escoger aquello motiva al estudiante para que las actividades que haga vayan en sintonía con su pasión, es así como la persona se entrega a lo que se ha propuesto, insiste cuando falla o se equivoca, es persistente.
5. Evitar hacer las cosas de manera monótona, siempre es necesario que pueda lograr de diferentes formas para cuando ocurra algún problema ya se tenga alternativas, para esto ya debe haber practicado esas alternativas para saber si le dan resultados.
6. Sugerir a los centros de enseñanza que para alcanzar metas no solo es suficiente identificar talentos ni una buena motivación, la infraestructura física y tecnológica ayuda

muchísimo; es preciso capacitar a los integrantes de la organización porque son el mejor capital que tiene una organización.

### **2.2.2. Programa: Competencia vocacional**

**A. Lineamientos.** Todos quisiéramos que al momento de elegir una profesión nos permita ser exitosos dedicándonos a ello toda la vida. Les explicamos que la vocación es un llamado que empezamos a sentir buscando el rumbo que queremos darle a nuestras vidas, que es algo que surge de nosotros mismos, aunque también hay influencias de nuestros padres, amigos, maestros u otras personas de nuestro entorno. Les explicamos que la vocación se va formando, trabajando, darle tiempo, esfuerzo, es preciso, además, aprovechar las oportunidades que se van presentando. No hay una edad para encontrar una vocación. Se les explica es un proceso continuo, permanente, ayuda a encontrar un sentido a su vida para desarrollar sus actividades que le permitan construirse. Tenemos claro que para los estudiantes es muy difícil proyectar su futuro laboral pero bien orientados podrán vivir este hecho como un periodo donde se sentirán libres por haber tomado una determinación que los lleve, más adelante, consolidarse como profesionales y no solamente como un momento de presión. No todos los jóvenes tienen la habilidad para tomar decisiones prontas, algunos tienen muchas dudas por lo que es necesario orientarlos para poder decidir mejor.

Álvarez et al. (2014) mencionan que el desarrollo de la madurez para la carrera toma de decisiones académicas y profesionales, es un factor clave para la vida de las personas, ya que las decisiones que realicen tendrán implicancias personales, sociales y económicas. Asimismo, la

variable de prestigio profesional, relacionada a las expectativas de éxito o fracaso percibido sobre una carrera, pueden generar un sesgo al momento de la elección debido a que son evaluadas desde un subjetivo prestigio que es otorgado por la sociedad y pueden forzar una decisión en base a la opinión externa y no a una autonomía de elección.

Bohoslavsky (1984, citado por Martínez, 1999) afirma que para lograr entender la elección vocacional de las personas es necesario examinar sus lazos con el entorno. Para el autor la visión que los individuos construyen de su futuro se piensa en base a una carrera u ocupación que materialice relaciones interpersonales pasadas, existentes y próximas. Igualmente, Super (1977) menciona que elegir una carrera es una tarea compleja en la que intervienen un conjunto de variables, llevándonos a la comprensión de que el trabajo no es únicamente una actividad, es una posición social, un estatus jerárquico, un medio para demostrar las aptitudes que poseemos y de corroborar la valoración que la sociedad les confiere a las cualidades individuales que cada persona posee.

Es así como el proceso de la elección de una ocupación, o carrera profesional, ha sido abordado desde variados planteamientos teóricos y entre las propuestas más reconocidas podemos mencionar a Roe (1972), Super (1977) y Holland (1975) que relacionan sus planteamientos con las teorías de la personalidad y sobre estos se han llevado a cabo estudios para establecer la relación entre la personalidad y la carrera profesional. En su mayoría, las investigaciones demuestran que ciertos rasgos de personalidad llevan a preferir patrones de

interés específicos para cubrir o satisfacer necesidades psicológicas mediante la carrera (Martínez, 1999).

Para emprender un proceso exitoso de elección vocacional debemos tomar en cuenta la relevancia que tienen los factores condicionantes que intervendrán durante el transcurrir de la vida del estudiante y determinarán el producto final de la elección tomada. Para desarrollar el análisis de aquellos factores que median en el proceso vocacional tomaremos como paradigma guía el planteamiento propuesto por Valdés (2009), donde presenta una diferenciación entre aquellos factores que están implicados en las características internas del estudiante denominándolos factores internos y, por otro lado, los que están relacionados con el medio donde se desarrolla la persona los clasifica como factores externos.

Es así como la competencia vocacional nos permite desarrollar, validar y gestionar los componentes tecnológicos y metodológicos de la plataforma online de diagnóstico vocacional – profesional VP5. Al respecto, se consideran los siguientes procesos:

- Desarrollo de la plataforma vocacional: Comprende la continua evaluación de la metodología de aplicación y soporte del software sobre el que se implementa la plataforma; con la finalidad de mantener una permanente actualización y mejora de las etapas de ejecución que conforman el VP5. Productos esperados: Validez y confiabilidad idóneas de la metodología de la plataforma; así como, una eficaz interfaz y responsividad del software.

- Validación de data de carreras profesionales: Comprende la exploración y actualización de la base de datos de las diferentes carreras profesionales que el sistema educativo superior actualmente oferta. Para ello, se lleva a cabo una sistematización de las carreras profesionales en función del perfil vocacional (tomado de las 5 dimensiones vocacionales) que mejor se alinea a la profesión. Productos esperados: Matriz de las carreras profesionales actualizadas y sistematizadas según el perfil vocacional que se ajusta a las competencias profesionales e información detallada de la carrera.
- Gestión de la asesoría vocacional en línea: Comprende el desarrollo e implementación de la asistencia virtual que el evaluado tendrá a su disposición durante todo el proceso online dentro de la plataforma. Para ello se llevan a cabo capacitaciones previas de nuestros asesores vocacionales en línea, con el objetivo de absolver y orientar al estudiante que accede a la plataforma. Productos esperados: Guía de instrucción y orientación para el acceso a la plataforma VP5 para asesores vocacionales en línea.

**B. Objetivos.** En el desarrollo del programa de competencia vocacional se toman en cuenta los siguientes objetivos:

1. Desarrollar en los programas de intervención vocacional—profesional y del talento relacionada a los programas de evaluación diagnóstica vocacional, gestión de la vocación y el talento y gestión de las emociones.
2. Implementar programas para que los estudiantes logren elegir una carrera que les garantice culminarla y desempeñarse exitosamente.

3. Capacitar a los docentes para que orienten y motiven a los estudiantes cuantas veces sea necesario y les hagan el debido acompañamiento cuando tengan muchas dudas al momento de elegir una carrera.
4. Implementar el servicio de orientación vocacional que permita tener la seguridad que cuando se elija una carrera se haga con la convicción que se está tomando la mejor determinación.

**C. Procedimiento.** Para tener éxito en la competencia vocacional es preciso conocer la misión, visión y objetivos de las organizaciones, para lo cual se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

1. Desarrollo e implementación del servicio de Evaluación Diagnóstica Vocacional: A través de la plataforma de evaluación vocacional VP5, se desarrolla una exploración vocacional en función a 5 dimensiones (tendencia al servicio, investigación, negociación, creación científica y creación artística); además de un recorrido completo de las 287 carreras profesionales existentes en el Perú y la permanente orientación de un asesor vocacional en modalidad virtual. Productos esperados: Entrega de un informe digital sobre el perfil vocacional en el cual se identificarán 4 carreras profesionales, con sus respectivos indicadores de valoración porcentual, que más se ajusten a su potencial.
2. Desarrollo e implementación del servicio Gestión de la Vocación y Talento: Se lleva a cabo un proceso de evaluación detallada utilizando pruebas psicológicas especializadas que nos permitan medir las competencias, habilidades y destrezas más destacadas en el evaluado. De igual forma, se desarrolla un pormenorizado examen de aquellos rasgos de

personalidad e indicadores motivacionales y emocionales presentes en el evaluado. Se hace uso de la plataforma vocacional VP5 bajo las mismas características del servicio de Evaluación Diagnóstica Vocacional y se incluye una entrevista personal estructurada que consta de una exploración especializada con la finalidad de alinear el talento del estudiante con la elección de la carrera y su propósito de vida. Productos esperados: elaboración y presentación de un informe detallado de los resultados hallados durante el proceso y se recomiendan 3 carreras profesionales según el perfil profesional, acompañando al alumno hasta la toma de decisión y elección de carrera.

3. Desarrollo e implementación del servicio Gestión de las Emociones: Se lleva a cabo un proceso de evaluación detallado, utilizando pruebas psicológicas especializadas que nos permitan medir características de su comportamiento, pensamiento y aspectos socio emocionales del evaluado. De igual forma, se desarrolla una entrevista semiestructurada de aquellos factores internos y externos que limitan su estabilidad emocional y, por consiguiente, la planificación pertinente de un proyecto de vida adecuado a sus reales expectativas y recursos. Productos esperados: elaboración y presentación de un informe detallado sobre su perfil emocional y la implementación de un programa personalizado para desarrollar competencias adecuadas en la gestión de sus emociones.

### **2.2.3. Programa: Formación de orientadores**

La faceta más relevante de la psicología vocacional es el asesoramiento vocacional y, por tanto, es necesario clarificar qué características valoran el ejercicio profesional del asesor. Empecemos partiendo por la definición del constructo vocacional. Rivas (1989) menciona que la

conducta vocacional es una asociación de procesos psicológicos que un individuo moviliza en relación con el contexto profesional en el que busca insertarse o ya está integrado. Por consiguiente, la conducta vocacional está involucrada en el proceso de socialización donde las personas aportan sus motivaciones, expectativas, competencias e intereses y aspiran ser incluidos a un entorno social adulto en el que se pretende participar exitosamente mediante su productividad laboral que se sostiene en la formación alcanzada a lo largo del tiempo (Rivas, 1989). Agrega que el asesoramiento vocacional está relacionado con un proceso especializado de ayuda a las personas en el desarrollo y aceptación de una positiva imagen de sí mismos y del rol que cumplen en el ámbito laboral, confrontando la interpretación individual con la realidad y poder revertir u obtenerlo con la finalidad de generar una alta satisfacción personal y bienestar para el entorno social.

**A. Lineamientos.** Está dirigida a los docentes de los diferentes centros educativos a los que ofrecemos servicios, tiene como objetivo desarrollar, implementar y capacitar en los programas de formación en orientación vocacional y del talento a docentes y/o tutores. Igualmente, brindar una formación como asesores vocacionales a profesionales con interés en desarrollar sus competencias como especialistas en el área de la orientación vocacional y gestión del talento.

**B. Objetivos.**

1. Desarrollar en los programas de formación en orientación vocacional y del talento a docentes y/o tutores para que ayuden a elegir con acierto determinada carrera.

2. Implementar la formación de asesores vocacionales a los docentes y tutores que tengan interés en hacer el acompañamiento y orientación a los estudiantes ayudando a gestionar el talento.
3. Elaborar un plan de desarrollo profesional a los docentes para que estén actualizados en la manera hacer un trabajo de calidad con sus asesorados.

**C. Procedimiento.** En INSAN se lleva a cabo de la siguiente manera:

1. Formación a docentes y/o tutores: El programa es de naturaleza teórico-práctica, implicando un porcentaje de 30% en fundamentos teóricos y un 70% en recursos de aplicación práctica. Tiene como propósito desarrollar en el docente/tutor la capacidad de aplicar y evaluar estrategias de acompañamiento, evaluación y orientación en el proceso de la elección vocacional - profesional del alumno(a). El programa consta de 4 unidades, la primera está relacionada con los fundamentos de la orientación vocacional – profesional y la gestión del talento. La segunda tiene que ver con la evaluación del adolescente próximo a elegir una carrera profesional. La tercera es sobre la estrategia y recursos informativos y reflexivos de aplicación práctica. La cuarta está centrada para intervenir en la gestión emocional, la toma de decisiones y el desarrollo profesional en los estudiantes. Productos esperados: Al finalizar el programa, el docente/tutor será capaz de aplicar estrategias de acompañamiento y guía a estudiantes de instituciones educativas para el nivel secundario de la educación básica; así como, tener una mayor comprensión acerca de la importancia y trascendencia de la orientación vocacional en el desarrollo integral de las personas y, consecuentemente, de las sociedades.

2. Formación de asesores vocacionales: El programa es de naturaleza teórico-práctica, implicando un porcentaje de 30% en fundamentos teóricos y un 70% en recursos de aplicación práctica. Tiene como propósito desarrollar en el participante las competencias necesarias, tanto a nivel conceptual, procedimental y actitudinal para el ejercicio especializado en orientación vocacional. El programa consta de 6 unidades La primera tiene que ver con el perfil del asesor vocacional y estrategias para potenciar las competencias profesionales en el área vocacional. La segunda con los fundamentos de la orientación vocacional – profesional y la gestión del talento. La tercera se relaciona con la evaluación del adolescente próximo a elegir una carrera profesional. La cuarta marcha en función de las estrategias y recursos informativos y reflexivos de aplicación práctica. La quinta con las habilidades para intervenir en la gestión emocional, la toma de decisiones y el desarrollo profesional en los estudiantes. Finalmente, la sexta se relaciona con las competencias en marketing educativo para posicionar el servicio de orientación vocacional en la cartera profesional.

#### **2.2.4. Programa: Gestión emocional**

Cada vez que el ser humano interactúa con su entorno siempre va a tener diferentes tipos de reacciones, las mismas que pueden ser a nivel orgánico como psicológico, dependiendo cómo respondemos a las circunstancias diremos que nos adaptamos a la sociedad, lo que es un signo de maduración; cuando tenemos un equilibrio, o la sabemos gestionar, habrá bienestar, lo que no ocurre si no sabemos contralarlas. Todas las emociones generan algún cambio, el mismo que puede ser biológico, psicológico o social; en la medida que sepamos gestionarlas tendremos un

equilibrio y decimos que tenemos bienestar, en caso contrario se presentan problemas de diferente naturaleza que pueden ser alteraciones biológicas, psicológicas o sociales; por eso que es importante saber gestionarlas para adaptarnos a las circunstancias. Las emociones se manifiestan en algún órgano del cuerpo humano, las mismas que pueden ser agradables o desagradables, la persona puede reaccionar con dolor de cabeza, de estómago, taquicardia, ardor en las manos, malestar general del cuerpo, etc., pero también puede reaccionar con tranquilidad, paz, bienestar; es así que con frecuencia decimos que el cuerpo nos está avisando cómo nos está yendo, por lo que decidimos acudir al especialista para que nos atienda y dar solución al problema. Las funciones principales de las emociones están relacionadas en el sentido que nos preparan para la acción, nos están advirtiendo que algo está ocurriendo en nuestro cuerpo que se ve reflejado a nivel psicológico. Cuando hay falta de gestión emocional podemos actuar impulsivamente

**A. Lineamientos.** Es importante que los estudiantes, así como los docentes y tutores, tengan el suficiente conocimiento de la importancia del funcionamiento de nuestro organismo, para lo cual es preciso cuidarlo y cuando sea necesario saberlo alimentar, la importancia de la recreación, culturizarse, estar preparados para determinadas circunstancias; es por eso que se deben hacer simulacros para actuar adecuadamente, así como ponerse en situaciones difíciles para afrontar problemas y ayudar a los demás.

**B. Objetivos.** Son los que a continuación tenemos:

1. Identificar en qué parte del cuerpo humano se concentran las emociones y qué está experimentando cuando ocurren determinadas circunstancias.

2. Identificar las expresiones que los demás manifiestan para saber qué están sintiendo en determinados momentos para saber cómo debemos actuar y así poderlos ayudar.
3. Reconocer las emociones que nos afectan y pueden estar generando malestar en su organismo que los pueda llevar a desencadenar en algún tipo de enfermedad física, mental o a malas relaciones interfamiliares.
4. Realizar ejercicios de relajación cuando se encuentren en situaciones difíciles para prevenir algunos problemas que son consecuencia de la falta de autocontrol.
5. Educar para que respondan de manera asertiva cuando tengan que tomar decisiones sin ofender a los demás ni que se incomoden.

### ***C. Procedimiento.***

Con frecuencia nos encontramos ante situaciones que no sabemos qué hacer, tal vez porque nos sentimos culpables, no somos capaces de decir “no” o porque nos da pena que la otra persona se quede triste; pero el problema viene después porque al pasar los días la persona se empieza a sentir mal. Se trabaja de la siguiente manera:

1. Enseñarles a que sepan decir “no” aunque las demás personas se resientan.
2. Practicar técnicas de relajación real o imaginaria, relajación progresiva, biofeedback cuando empiece a sentir molestia en alguna parte de su cuerpo escuchando música de fondo.
3. Elaborar una recopilación sistemática de los principales errores que se cometen con mayor frecuencia para empezar a superarlos.

4. Desarrollar la capacidad de mantener las emociones dentro de un rango aceptable separando desde las más ligeras hasta las más intensas.
5. Orientarlo a que es imposible que no haya respuestas emocionales, se trata de saberlas controlar, que no nos venzan y más bien superarlas.
6. Practicar meditaciones aproximadamente 10 minutos diarios para estar relajados y tomar buenas decisiones.

### **III. Aportes a la institución**

INSAN desarrolla programas donde los participantes serán capaces de empoderar sus competencias personales y profesionales requeridas para posicionarse como un destacado especialista en el área. Además, estará capacitado para intervenir eficazmente en la asesoría vocacional – profesional de jóvenes y adolescentes. Por último, obtendrá conocimiento de técnicas en marketing educativo que posicionen sus servicios profesionales en orientación vocacional competitivamente. Además, dentro de las funciones que me encuentro desempeñando e la de dirigir programas como líder responsable del equipo que desarrolla e implementa los servicios de intervención y formación. Entre los servicios de intervención que brinda la institución INSAN Consultores, contamos con los programas de Evaluación Diagnóstica Vocacional, Gestión de la vocación y talento, y Gestión de las emociones.

En cuanto a la Evaluación Diagnóstica Vocacional, informo que a través de nuestra propia herramienta de evaluación VP5, desarrollamos una exploración vocacional en función a 5 dimensiones (tendencia al servicio, investigación, negociación, creación científica y creación artística) y elaboramos un perfil vocacional en el cual se identificarán 4 carreras profesionales (de las 287 existentes en el Perú) que más se ajusten a su potencial. En este proceso de diagnóstico se brindan asesorías vocacionales y profesionales en base a los resultados que procesa la plataforma vocacional. Con respecto a la asesoría vocacional, se lleva a cabo una explicación detallada de cada una de las 5 dimensiones vocacionales que explora el VP5 y de los indicadores porcentuales más altos que haya obtenido el evaluado. A su vez, se absuelven todas

aquellas dudas e inquietudes que surjan en la sesión de asesoramiento. Para el caso de la asesoría profesional, involucra una etapa donde una de las importantes tareas para el alumno será recorrer las 287 carreras con el acompañamiento de un asesor que lo guiará en el análisis de cada grupo profesional de carreras, con el objetivo de que el estudiante logre obtener un panorama más informado de la oferta educativa y ello lo ayude a profundizar en las profesiones de mayor interés.

Considero que entre los aportes más importantes que desarrollo dentro de INSAN Consultores están:

1. Utilizando la tecnología de la información y la comunicación (TICs) se brinda la oportunidad de acceder a un mayor público, sin limitaciones geográficas, hacia un amplio y diverso conocimiento, con la ventaja de una importante reducción en los costos requeridos para su implementación.
2. Con el equipo de especialistas de INSAN Consultores, desde el año 2019, hemos desarrollado una plataforma online en orientación vocacional y profesional VP5 que busca impulsar un paradigma de asesoría vocacional bajo las potencialidades que las tecnologías de la información y comunicación brindan con la finalidad de alcanzar una identidad innovadora, tecnológica y especializada en el área de la orientación vocacional.
3. Las decisiones que tomamos demandan un alto nivel de reflexión y hasta, en algunos casos, la búsqueda de orientación externa para evitar equivocarnos en la elección que hagamos, un buen ejemplo es la decisión vocacional que los estudiantes requieren tomar

basados en actitudes reflexivas, autónomas y planificadas; este es uno de aportes que me ha permitido exigirme e investigar para que nuestros servicios sean de calidad.

4. Se han llevado a cabo investigaciones donde se ha encontrado que las personas que se ajustan a la categoría social presentan habilidades sobresalientes cuando interactúan socialmente con su entorno, ya que sus capacidades interpersonales y educativas los destacan frente al resto.

#### IV. Conclusiones

- La orientación vocacional es una parte fundamental de la formación del estudiante ya que le permite trazar los objetivos que desea alcanzar en el futuro, por debe de implementarse dentro de un programa que promueva la planificación de un proyecto de vida y para dicho propósito es clave que los estudiantes, desde el inicio de su escolaridad, se relacionen y tomen conciencia de la trascendencia de la orientación vocacional que va más allá de, únicamente, la elección profesional y ocupacional.
- Es importante la educación en valores porque cumplen una función ética y orientadora, manifiestan la importancia y trascendencia que cada uno le confiere al momento en que se realiza una acción, por tanto, valores representan la guía que dirige nuestras acciones.
- Identificar y desarrollar las capacidades de cada persona permite brindarles la oportunidad que elijan la carrera más conveniente para que se puedan formar como buenos profesionales.
- La formación de equipos de trabajo es el resultado de una buena comunicación donde la motivación ayuda a superarse y compromete a cada participante a asumir responsabilidades para ser mejores personas.

## V. Recomendaciones

- Aplicar entrevistas e instrumentos de evaluación seleccionados que permitan identificar el talento de los estudiantes para gestionar sus capacidades y puedan elegir la profesión que se adecue a su personalidad y más adelante la puedan ejercer con eficacia.
- Informar a los estudiantes que la elección de una carrera implica estar formado en el cultivo de hábitos, valores e intereses que van acompañados con la formación profesional y vocacional.
- Informar a los estudiantes que la selección de una carrera debe estar adecuada a sus intereses para poderse desenvolver libremente porque la cultivará durante toda su vida y aportar al desarrollo de la profesión que eligió.
- Identificar las competencias que posee cada uno de los estudiantes para que conozcan sus fortalezas y puedan decidirse por lo que más les gusta y lo que más tarde podrán hacer con eficacia.

## VI. Referencias

- Álvarez, J., Aguilar, J., Fernández, J., y Sicilia, M. (2014). El prestigio profesional y social: determinante de la decisión vocacional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(2),40-55. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338232663004>
- Álvarez, M. y Bizquera, R. (2001). *Manual de orientación vocacional y profesional para los departamentos de consejería estudiantil*. Imprenta del Ministerio de Educación.
- Ávila, S. (2014). *La gestión emocional*. Pearson Educación.
- Bernardo, J. (2000). *Cómo aprender mejor. Estrategias de aprendizaje*. (3ra. ed.). RIALP
- Consejo Nacional de Educación (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú*. Autor
- Díaz, H. (2015). *Formación docente en el Perú. Realidades y tendencias*. Santillana. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29001/Formaci%C3%B3n%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA%20realidades%20y%20tendencias.pdf?sequence=1>
- Fischman, D. (2005). *El líder transformador I*. El Comercio S.A.
- Goleman, D. (2010). *La inteligencia emocional*. Kairós.
- Holland, J. L. (1975). *La elección vocacional. Teoría de las carreras*. Trillas
- López, A.R. (2003). *La orientación vocacional como proceso. Teoría, técnica y práctica*. Bonum.
- Majad, M.A. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40(88), 148-165. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>

- Marina, J.A. (2010). *La educación del talento*. Ariel
- Martínez, P. (1999). Elección vocacional y personalidad en universitarios a través del psicodiagnóstico de Rorschach. *Revista de Psicología*, 17(2), 229-248. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/7404>
- Ministerio de Educación del Perú (2010). *Propuestas de metas educativas e indicadores al 2021*. Ministerios de Educación.
- Montenegro, I.A. (2003). *Aprendizaje y desarrollo de las competencias*. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Ramos, M. del C. (2010). La necesidad de las escuelas de formación de padres y madres en la educación secundaria de la formación profesional: Organización de los programas. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*. 8, 1-2.
- Rivas, F. (1989). El asesoramiento vocacional como relación de ayuda técnica. Reflexión teórica y resultados de investigación. *Papeles del psicólogo*, (39-40). Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=400>
- Super, D. (1977). *Psicología de los intereses y las vocaciones*. Kapelusz.
- Tobón, S., Pimienta, J.H. y García, J.A. (2010). *Secuencias didácticas: Aprendizaje y evaluación de competencias*. Pearson.
- Valdés, V. (2009). *Orientación profesional, un enfoque sistémico*. (3a ed.). Pearson.
- Vallejo, L.M. (2016). *Gestión del talento humano*. ESPOCH ediciones.