



Pastoral Académica y Vocacional

Autor

Jaime Morales Herrera

Un curso del

Seminario Internacional de Miami

Miami International Seminary

14401 Old Cutler Road

Miami, FL 33158

305-238-8121 ext. 315

email, MINTS@ocpc.org

web site, www.MINTS.edu

2007

INDICE

PLAN DE CURSO	
INTRODUCCION.....	5
CAPÍTULO 1:	
INTRODUCCIÓN A LA PASTORAL ACADÉMICA.....	6
CAPÍTULO 2:	
ESTILOS DE APRENDIZAJE Y PASTORAL JUVENIL	14
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:	
HABITOS Y TÉCNICAS DE ESTUDIO.....	25
CAPÍTULO 3:	
PASTORAL VOCACIONAL DEL ADOLESCENTE Y EL JOVEN ..	27
CAPÍTULO 4:	
PASTORAL VOCACIONAL MINISTERIAL.....	42
CAPÍTULO 5:	
PASTORAL LABORAL.....	49
CONCLUSION.....	58
BIBLIOGRAFIA.....	59
ANEXO:	
TALLER DE DECISIÓN VOCACIONAL	61

I. Generalidades

- a. Nombre del curso: Pastoral Académica y Vocacional
- b. Profesor: Jaime Morales Herrera
- c. Créditos: 3
- d. Modalidad: Online/Presencial

II. Objetivos

- a. Comprender la importancia del trabajo pastoral en la dimensión intelectual del ser humano.
- b. Aprender distintas estrategias de intervención en la pastoral académica y vocacional.

III. METODOLOGÍA

a. Modalidad OnLine

El curso en esta modalidad es totalmente en línea, el estudiante deberá acceder al foro cada semana, el profesor por medio de este le recordará las asignaciones de esa semana, aunque éstas ya están definidas en el cronograma. El estudiante deberá realizar al pie de la letra las actividades y proyectos de cada módulo, según están indicadas al final de las introducciones de cada módulo y luego enviarlas por correo electrónico al profesor (e-mail: profejaim@costarricense.cr). Además, se espera la participación continua y constante del estudiante en los foros, ya que está es la forma en que se mantendrán comunicados los estudiantes y el profesor a pesar de estar en diferentes países constituyéndose en una verdadera comunidad virtual.

b. Modalidad Presencial

La metodología de la enseñanza asumirá un enfoque ecléctico, combinando la exposición magistral con un enfoque más participativo. Se espera el involucramiento del alumno en las diversas dinámicas que

se han diseñado para un mejor aprovechamiento del curso. Las diversas tareas serán entregadas al profesor, ya sea vía electrónica al e-mail profejaime@costarricense.cr o al apartado 520-2300 San José, Costa Rica. El profesor asignará una fecha límite para la entrega de las tareas. El examen será aplicado por el facilitador y será su responsabilidad enviarlo al profesor.

IV. Cronograma

- Sesión 1: Introducción a la Pastoral Académica
- Sesión 2: Estilos de Aprendizaje y Pastoral Juvenil
- Sesión 3: Exposición de trabajos de investigación, I parte
- Sesión 4: Exposición de trabajos de investigación, II parte
- Sesión 5: Pastoral Vocacional del Adolescente y el Joven
- Sesión 6: Pastoral Vocacional Ministerial
- Sesión 7: Pastoral Laboral
- Sesión 8: Informe de la aplicación del taller (ver evaluación)

V. Evaluación

- a. Participación en los foros (modalidad online) o asistencia (modalidad presencial). 10%
- b. Realización de las actividades de cada módulo. 30%.
- c. Lectura adicional de 200 páginas sobre algún tema relacionado al curso. 10%. En caso de estar a nivel de maestría la lectura adicional será de 400 páginas.
- d. Examen final. 25%
- e. Proyecto final. 25% Aplicar el taller sobre decisión vocacional en el anexo de este manual y adaptarlo a su propio contexto. Hacer un informe acerca de las adaptaciones y la experiencia dando el taller.

Introducción

El presente curso busca hacer entender al líder y pastor sobre la importancia de las distintas dimensiones en el ser humano – área intelectual, social, física y espiritual -. En el mismo recalcaremos la importancia de una de las áreas que se consideran más descuidadas en el trabajo pastoral en nuestras congregaciones, a saber, el área intelectual. Así de esta manera abordaremos el cómo realizar pastoral académica, vocacional y laboral con los adolescentes y jóvenes con los que trabajamos.

Capítulo 1:

Introducción a la Pastoral Académica

Objetivos

1. Comprender la importancia de la pastoral académica.
2. Comprender la multiplicidad de factores condicionantes del éxito-fracaso escolar.
3. Conocer algunas estrategias de intervención en algunos problemas académicos particulares.

Introducción

Los seres humanos somos seres integrales, tenemos una multidimensionalidad de áreas en nuestra vida, las cuáles a su vez forman parte de un todo. Entre las diferentes áreas en nuestra vida podemos citar el área social, el área física, el área intelectual y el área espiritual. Jesús mismo es el modelo a seguir con respecto a esto, el doctor Lucas en el Evangelio relatado por él nos dice "Y Jesús crecía en sabiduría y en estatura, y en gracia para con Dios y los hombres" (Lc 2:52). Jesús crecía en sabiduría lo que nos habla de su crecimiento en su dimensión intelectual, crecía en estatura lo que nos habla de su desarrollo físico, crecía en gracia para con Dios lo que nos afirma su crecimiento espiritual, y por último, Jesús crecía en gracia para con los hombres lo que pone de manifiesto su desarrollo en el área social.

Este crecimiento debe ser equilibrado y debe darse en todas las áreas, ya que todas estas áreas están intrínsecamente relacionadas las unas con las otras, influyendo en el desarrollo y desenvolvimiento de las otras. Voy a citar algunos ejemplos de muchos casos que nos muestran cómo estas áreas se relacionan. Si un chico no duerme bien el sábado en la noche (área física), probablemente estará medio dormido en la clase de escuela dominical y su recepción a la Palabra estará mermada (área espiritual), igualmente si

un chico llega sin desayunar a la escuela dominical (área física) esto se verá reflejado en su participación en la misma (área intelectual). Si una chica reprobó su examen final de matemáticas (área intelectual) deberá estudiar para el examen de reposición y no podrá ir al campamento de jóvenes de la iglesia (área espiritual, física y social). Si una chica o un chico son tímidos y tienen poca interacción con las personas (área social) será disminuida su capacidad de compartir el evangelio a otras personas (área espiritual).

La Palabra nos dice que debemos ser formados a la imagen de Jesucristo (Ef 4:13, Col 1:28) por esto es menester seguir su modelo y crecer en sabiduría, en estatura y en gracia para con Dios y los hombres. Por ello debemos cuidar que aquellas ovejas que Dios puso en nuestras manos tengan un crecimiento equilibrado en cada una de estas áreas. A veces los ministros de la Palabra cometemos el error de concentrarnos sólo en el "alma" de las personas, sólo en el área espiritual de los mismos, pero los chicos y chicas con que trabajamos no son sólo almas sino que son personas con toda la complejidad con la cuál Dios nos ha creado. Félix Ortiz nos dice con respecto a ello "los jóvenes no son solamente almas. Son seres complejos con diversas áreas interrelacionadas que conforman una unidad. El joven es espiritual, pero también es emocional, intelectual, físico y social. Estas áreas no son compartimientos cerrados sin ningún tipo de comunicación entre ellas, antes bien, como ya hemos mencionado, hay una tremenda interrelación entre unas y otras... Nuestra preocupación por el joven ha de ser total, integral. Dios no ve tan sólo almas, El ve personas con valor y dignidad. Jesús, durante su ministerio público, no fue indiferente a las necesidades físicas de las personas, no fue insensible al dolor y la enfermedad de los seres humanos. Ni el aspecto más insignificante de nuestras vidas pasa desapercibido para Dios. Preocuparnos tan sólo por el aspecto espiritual del joven supone despreciar otras áreas que no sólo también son importantes, sino que al estar interconectadas afectan la espiritualidad del joven."¹ De esta manera vemos la importancia de una

¹ Ortiz, Félix. Manual para Líderes de Jóvenes, p. 52-53.

pastoral integral a nuestros adolescentes y jóvenes de nuestras congregaciones, debemos estimular el desarrollo pleno de nuestros alumnos. Hay que formales integralmente, Dios está interesado en que el individuo se desarrolle plenamente, para ello ha dejado los diferentes ministerios de la iglesia (Ef. 4:13, 2 Tm 3:17) y a su Espíritu Santo para perfeccionar al individuo y formarlo a la imagen de su Hijo, Jesucristo. Esto es educar para la vida, es estimular el desarrollo de la persona como el gran microcosmos que representa.

Precisamente de ello trata la pastoral académica, de cuidar el crecimiento en el área intelectual de los adolescentes y jóvenes con que trabajamos. La pastoral académica es un eslabón más en la formación del individuo a la imagen de Jesucristo, pastoral en un área que muchas veces se toma a la ligera cuando hoy en día las cuestiones académicas son de suma importancia en la vida de un joven. En el mundo contemporáneo que nos movemos la necesidad de estudiar se hace cada vez más evidente. Una persona ya no consigue trabajo tan fácilmente, debido a las exigencias bastantes altas del mercado y la sociedad, que muchas veces demandan un grado académico de bachiller en educación secundaria, noveno grado u otras cosas para acceder a una labor de peón. Los jóvenes con estudios profesionales en Latinoamérica son los que llegan a lograr las más altas metas y los que están más satisfechos consigo mismos. En este mundo globalizado ya no sólo basta el grado universitario de bachiller, sino que la persona necesita manejar idiomas (entre ellos el más solicitado es el inglés), la computación, postgrados como maestrías y doctorados y si se puede estudiar otra carrera universitaria.

Causas del éxito o fracaso escolar

Dios nos ha provisto de inteligencia, ello es parte de la *Imago Dei* que hay en nosotros los seres humanos, pero el hecho de tener inteligencia lo más importante en el desarrollo académico sino la manera en que utilizamos y aprovechamos esa inteligencia. La capacidad de aprender y pensar es un

don de Dios y debe ser usado (Ro. 12:6-8, 2 Tm 2:15) y no debemos descuidarlo (1 Tim 4:12-14).

Los condicionantes del éxito-fracaso escolar son tanto personales como contextuales. Dentro de los personales se encuentra la inteligencia, el estilo de aprendizaje, los conocimientos previos, el autoconcepto, las metas del aprendizaje, entre muchas. Por otro lado, entre los condicionantes contextuales podemos citar la familia, los amigos, el centro escolar, su organización, profesores, etc. Todos ellos son elementos que en menor o mayor grado determinan el éxito o fracaso escolar. Con ello debemos concluir que la causa de los problemas académicos es multivariable y debe ser atendido cada caso en forma particular. Es importante aclarar que se debe hablar de fracaso escolar cuando un muchacho o jovencita no consigue los objetivos propuestos para su nivel y edad y existe un desaprovechamiento real de sus recursos intelectuales.

A diferencia de muchos de los problemas del ser humano que son causados por el pecado en la vida del mismo, los problemas académicos no siempre tienen relación con el pecado de los chicos (sujeto activo) o con el pecado de otros cometido contra los chicos (sujeto pasivo) ello sobretodo cuando son un efecto y no un síntoma. Josh McDowell nos menciona que los problemas académicos pueden ser sintomáticos de problemas más grandes o serios en un adolescente como el abuso de drogas o bebidas alcohólicas, las malas amistades, problemas familiares, entre otros².

Intervención pastoral en algunos problemas académicos

Cómo se dijo anteriormente el éxito y fracaso escolar depende de una multiplicidad de factores, por ello no existen formulas mágicas, sino que cada caso debe ser atendido individualmente. Tomando en cuenta ello, sin querer generalizar en demasía, se presentan a continuación cinco problemas

² McDowell, Josh. Manual para Consejeros de Jóvenes, p. 465-466.

comunes en el área académica y algunas posibles estrategias de intervención pastoral.

1. Chicos con bajo rendimiento académico.

Como se dijo anteriormente esto puede ser producido tanto por factores personales como contextuales, por lo que el caso debe ser examinado con detenimiento. Ahora, es normal la necesidad de aprender a estudiar correctamente y el reforzar áreas que estén débiles, para ello el pastor de jóvenes puede tener un grupo de jóvenes que pueda dar centros de matemática u otras asignaturas a chicos más jóvenes, y sobretodo prevenir por medio de cursos o talleres sobre estilos de aprendizaje, técnicas de estudio, decisión vocacional, etc. en las reuniones del grupo de jóvenes o en la clase de escuela dominical para jóvenes.

2. Chicos con problemas de aprendizaje.

Aquí debemos tener sumo cuidado, no somos psicopedagogos, y tampoco debemos jugar que lo somos. Podemos tener algún tipo de formación en problemas de aprendizaje y sugerir a los padres de familia algún especialista si discernimos que el chico puede tener algún tipo de problema de aprendizaje, pero, debemos reconocer claramente nuestros límites y remitir el caso, a nosotros no nos corresponde diagnosticar ni mucho menos intervenir en estos casos. Lo que si podemos es que si sabemos de antemano que alguno de los chicos tiene algún problema de aprendizaje, dar sugerencia a maestros y líderes de jóvenes para la intervención educativa dentro de la enseñanza a nivel de iglesia a modo de adecuación o adaptación curricular.

3. Chicos con problemas conductuales

El único caso donde claramente el pecado es causa del problema del joven. En este caso nuestra intervención debe ser la exhortación bíblica cargada con el poder del Espíritu Santo. Puede ser también necesario

intervenir a la familia del joven. Muchas veces el problema de límites en una clase es reflejo de la situación del hogar.

4. Chicos que han desertado de la escuela.

Estos chicos corren serio peligro ya que a largo plazo se encontrarán desplazados en su nivel de competencia, le avecinarán problemas económicos y sus posibilidades de logro, lo que afectará su vida familiar en un futuro. Sus posibilidades de encontrar empleo se verán mermadas, y puede tomar una actitud de indiferencia ante la vida, lo cuál provocará poco desarrollo de sí mismo y de sus habilidades.

Ahora, es importante notar que “muchos de los que abandonan los estudios llegan a darse cuenta que su decisión fue muy mala. Muchos, tarde o temprano, vuelven al aula para completar sus estudios o se capacitan en institutos especializados. Aunque esto da un rayo de esperanza, es obvio que prevenir es mejor que corregir”³.

Nuestra función es motivar a estos chicos a reingresar al sistema educativo o buscar opciones alternativas de formación. Recordemos que cualquier tipo de formación por mínima que sea, ayudará en a aumentar el bagaje que tiene la persona para enfrentar la vida.

Aquí es de suma importancia reconocer que el líder debe estar informado de las distintas opciones para poder asesorar a un joven. Por ejemplo, en mi país existen múltiples modalidades para continuar estudios después de la escuela, no solamente el sistema académico diurno, sino que existe el sistema académico nocturno, instituciones de capacitación técnica artesanal o agropecuaria, conservatorios de artes, educación abierta, bachillerato por madurez, entre otros. De este modo el líder debe estar informado de los servicios y recursos que ofrece el medio.

³ McDowell, Josh. Manual para Consejeros de Jóvenes, p. 466.

Muchos de los chicos han desertado debido a la necesidad de ayudar a su familia a enfrentar los problemas económicos, por ello, a estos a demás de presentarles alternativas académicas compatibles con su situación, es necesario asesorarles en cuestiones legales con respecto a sus derechos respecto al estudio y trabajo, la edad mínima para el trabajo remunerado, los salarios legales, la jornada de trabajo establecida por ley, y la perspectiva cristiana del trabajo en la vida del creyente. Nuevamente es necesario que entre la mínima formación legal que debe tener un líder de jóvenes está lo concerniente a las leyes laborales relacionadas con la población que atiende.

5. Chicos que no tienen dinero para estudiar

Es verdaderamente utópico pensar que podemos atender las necesidades económicas de estos chicos, talvez podamos obtener ayuda por parte de un hermano para algún muchacho en especial, pero la realidad es que lo más sensato que podemos hacer es como mencione anteriormente estar informados, así podremos asesorar sobre becas y ayuda socioeconómica que prestan diferentes instituciones estatales y privadas.

Conclusión

La necesidad de ofrecer una pastoral en el área académica es evidente, los chicos son seres integrales, y el área académica es de suma importancia para la vida de cualquier persona dentro de nuestro contexto. Es nuestra responsabilidad como líderes el estar informados y capacitados para enfrentar los diferentes problemas en esta área que pueden presentar el rebaño que Dios nos ha puesto en nuestras manos. Por otro lado, hagamos labor preventiva ayudando en la formación de habilidades para el éxito escolar y para la vida. Enseñemos a los chicos a glorificar a Dios cumpliendo con sus deberes escolares con excelencia (1 Co. 10:31).

Preguntas

1. ¿Por qué dice el autor que el ser humano es un ser integral?
2. Escriba tres ejemplos (de su propia autoría) de cómo las diferentes áreas del ser humano se interrelacionan entre sí.
3. ¿Por qué es necesaria la pastoral académica?
4. ¿Qué menciona el autor acerca de las causas del éxito o fracaso escolar?
5. ¿De que tipo de problemas pueden ser sintomáticos los problemas escolares?
6. ¿Qué puede hacer la pastoral juvenil con jóvenes que tienen bajo rendimiento académico?
7. ¿Qué puede hacer la pastoral juvenil con jóvenes que tienen problemas de aprendizaje?
8. ¿Qué puede hacer la pastoral juvenil con jóvenes que tienen problemas conductuales?
9. ¿Qué puede hacer la pastoral juvenil con jóvenes que han desertado de la escuela?
10. ¿Qué puede hacer la pastoral juvenil con jóvenes que no tienen dinero para estudiar?

Capítulo 2:

Estilos de Aprendizaje y Pastoral Juvenil

Objetivos

1. Entender que Dios nos ha hecho diferentes y por tanto, las aptitudes y habilidades de cada uno son distintas.
2. Comprender y reconocer cuando podemos utilizar lo producido por personas no regeneradas para utilizarlo en la pastoral juvenil.
3. Conocer las principales teorías acerca de los estilos de aprendizaje, y el cómo se aplican al trabajo pastoral juvenil.

La diversidad en el ser humano

Dios nos ha hecho diferentes, nos ha creado con una diversidad de características físicas y de personalidad que nos distinguen los unos a los otros convirtiéndonos en seres únicos e irrepetibles. Dios a cada uno a capacitado con habilidades, talentos y dones distintos (1 Co 12:4-6). No importa si la persona es nacida de nuevo o no, Dios en su *gratia communis* a dado a la humanidad en general y a cada miembro de la raza humana la bendición de tener ciertas aptitudes, habilidades y competencias que le dan un sello único al individuo, haciéndole diferente de los otros seres humanos.

Parte de estos dones que nos diferencian entre nosotros los que pertenecemos al género humano, al igual que con el resto de la creación es lo que llamamos la inteligencia. Dios es un ser racional e inteligente por ello al formarnos a su imagen y semejanza, nos dotó de esa cualidad (Génesis 1:27). Cómo se mencionó en el capítulo anterior, la capacidad de aprender y pensar es un don de Dios y debe ser usado (Ro. 12:6-8, 2 Tm 2:15) y no debemos descuidarlo (1 Tm 4:12-14). Ahora, aunque somos seres racionales, la manera en que aprendemos y pensamos es diferente en cada individuo; y por ello, esto debe ser tomado en cuanto para explotar nuestras

potencialidades para la edificación del Cuerpo de Cristo y la gloria de Dios (1 Co 10:31; 1 Co 14:12; Ef 4:12).

La gracia común en los productos de teóricos no regenerados

Es también por medio de esta *gratia communis* que podemos aceptar lo que los muchos teóricos no regenerados han producido. Aunque ello no ha sido producido por creyentes, ni ha sido dedicado en forma consciente para la gloria de Dios, Dios en su obra de la gracia común en este mundo presente los ha capacitado para hacer contribuciones valiosas para la cultura e incluso para la edificación de la iglesia. Si algo es verdad es verdad de Dios.

Tanto para Clemente de Alejandría como para Justino Mártir, el Logos divino había sido la fuente de toda la inteligencia y moralidad de la raza humana - el maestro de la humanidad en todas partes. Él era la fuente de toda verdadera filosofía⁴. Clemente está convencido que la verdad es una sola, y que cualquier verdad que Platón haya conocido no puede ser inconsistente con la verdad que ha sido revelada en las Escrituras. Estos padres de la iglesia trataron de armonizar estos principios filosóficos con las Escrituras.

Por otra parte, Juan Calvino – uno de los grandes reformadores del siglo XVI - nos dice “Toda la verdad viene de Dios; y por consiguiente, si los hombres perversos han dicho algo que sea cierto y justo, no debemos rechazarlo porque ha venido de Dios”⁵. “Cuando al leer los escritores paganos veamos en ellos esta admirable luz de verdad que resplandece en sus escritos, ello nos debe de servir como testimonio de que el entendimiento humano, por más que allá caído y degenerado de su integridad y perfección, sin embargo no deja de estar adornado aún y enriquecido con excelentes dones de Dios. Si reconocemos al Espíritu de Dios por única fuente y manantial de la verdad, no desecharemos, ni menospreciaremos la verdad

⁴ Walker, Williston. Historia de la Iglesia Cristiana. p. 77-78.

⁵ Calvino, Juan. Comentario a las Epístolas Pastorales, p. 347.

donde quiera que la halláremos, a no ser que queramos hacer una injuria al Espíritu de Dios, porque los dones del Espíritu no pueden ser menospreciados sin que Él mismo no sea menospreciado y rebajado.”⁶

Por supuesto, no estoy diciendo que debemos tomar una actitud pasota y poco crítica, sino más bien que, debemos examinarlo todo, retener lo bueno y abstenernos de lo que no lo sea (1 Ts 5:21-22), sabiendo que en el fondo las teorías epistemológicas y psicológicas son meras descripciones de elementos que Dios ya antes había creado, y pasándola por el filtro escritural por medio de una *imago mundi* realmente cristiana.

Una filosofía desde una cosmovisión cristiana en todos los aspectos de la vida es teocéntrica, es decir, centrada en Dios, tiene como fin supremo glorificar a Dios y se fundamenta en las Sagradas Escrituras. La filosofía pagana no es teocéntrica, sino antropocéntrica; pone al hombre en el centro. Una filosofía cristiana toma muy en cuenta la naturaleza del pecado; sabe muy bien que todas las áreas de la vida de una persona han sido afectadas por el pecado y reconoce que los problemas se originan en esto. No le echa la culpa al ambiente u a otros factores.

Aunque muchos de los aspectos de la filosofía no cristiana pueden ser ciertos, no son absolutos. Tienen parte de la verdad, pero, no toda la verdad. Examinemos los conceptos y aplicaciones de filosofías como el constructivismo, el conductismo, el racionalismo, el positivismo, el empirismo, el socioreconstruccionismo, el psicoanálisis, el humanismo, el existencialismo, el gestalt, el análisis transaccional y otras corrientes de pensamiento, retengamos lo bueno que hay en ellas, lo que sea acorde con las Escrituras y reinterpretémoslo a la luz de una perspectiva teocéntrica. Y parafraseando a Clemente digamos "si tiene algo de verdad, es verdad divina", retengamos ese pincelazo de verdad en la filosofía no cristiana y retengámoslo; y aquello que sea incompatible con una filosofía basada en el

⁶ Calvino, Juan. Institución de la Religión Cristiana, Libro II:2:15, Vol 1, p. 185-186.

principium cognoscendi externum de la teología, es decir, la *revelatio specialis*, sea desechado.

Por otra parte, recordemos, la única verdad absoluta se encuentra en Dios, y la iglesia es la depositaria de esta verdad y es la responsable de difundirla en este mundo pecador que ha buscado muchas formas de explicar su realidad por medio de filosofía humana, quedando vacíos e insatisfechos porque esto realmente no puede dar respuesta a las grandes interrogantes del ser humano, cumplamos con nuestra misión *kerigmática* para que estos lleguen al conocimiento de la Verdad expresada en el *Verbum Dei*.

Los Estilos de Aprendizaje

Entre las muchas cuestiones que han desarrollado los teóricos no regenerados, están las relacionadas con los estilos de aprendizaje. El término "estilos de aprendizaje" se refiere al hecho de que cada persona tiene su propia forma de aprender. Cada individuo tiene sus propios métodos o estrategias para procesar la información, y una tendencia o preferencia de hacerlo con una determinada forma. Aunque el hecho de que un individuo tenga una preferencia por una estrategia no quiere decir que sea efectiva; por lo que, es bueno explorar nuevas estrategias que sean más acordes a las aptitudes y características que Dios le ha dado a la persona.

Han surgido varias teorías de cómo representamos, organizamos y retenemos la información. A continuación describo las más significativas:

1. El Modelo de la programación neuro-lingüística

Este modelo es llamado también Visual-Auditivo-Kinésico (VAC) y lo que considera es el modo como la persona recibe la información y la representa mentalmente. La información puede ser representada de manera visual siempre que recordamos imágenes, puede ser auditiva es cuando recordamos sonidos, y el kinésico cuando recordamos lo que sentimos. Cada persona potencia uno de

estos sistemas de representación, mientras que otros casi no los utiliza. Las personas visuales aprenden mejor cuando leen o ven la información de alguna manera, los alumnos auditivos aprenden mejor cuando reciben la información expresada oralmente y pueden repetirla a otros. Cuando asociamos la información asociándola a nuestras sensaciones o movimientos corporales estamos utilizando el sistema de representación kinestésico.

2. El Modelo de las inteligencias múltiples de Gardner

Esta teoría ha sido desarrollada por el psicólogo Howard Gardner, el cuál en su libro *Frames of Mind*, amplía el concepto de inteligencia el cuál se había asociado solamente al llamado IQ (Coeficiente Intelectual), el cuál media solamente el razonamiento lógico-matemático y el razonamiento verbal, definiendo la inteligencia como: “la capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas⁷. Básicamente, con ello Gardner define la inteligencia como una capacidad, y por tanto, se puede desarrollar. No es que niegue el componente genético, sino que éstas capacidades innatas se pueden desarrollar. Siguiendo este modelo este autor plantea un espectro de siete inteligencias en la excelencia humana. Estas son: la facilidad verbal, la lógico-matemática, la kinestésica, espacial, la musical, la intrapersonal y la interpersonal. Posteriormente se agrega un octavo tipo de inteligencia, la inteligencia naturalista. A continuación se detallan en el siguiente cuadro estos ocho tipos de inteligencia, según los describe Pablo Cazau⁸:

Inteligencia	Definición	Actividades asociadas
Lógico-matemática	Capacidad para usar los números de manera efectiva y de razonar adecuadamente. Incluye la sensibilidad a los esquemas y relaciones lógicas, las afirmaciones y las proposiciones,	Alto nivel de esta inteligencia se ve en científicos, matemáticos, contadores, ingenieros y analistas de sistemas, entre otros. Los niños que la han desarrollado analizan con facilidad planteos y

⁷ Robles Ana, “Los estilos de aprendizaje y la teoría de las inteligencias múltiples”
<http://galeon.hispavista.com/aprenderaaprender/intmultiples/intmultiples.htm>.

⁸ Cazau, Pablo. ESTILOS DE APRENDIZAJE: EL MODELO DE LAS INTELIGENCIAS MULTIPLES.
http://galeon.hispavista.com/pcazau/guia_esti.htm

	<p>las funciones y otras abstracciones relacionadas .</p> <p>Se corresponde con el modo de pensamiento del hemisferio lógico y con lo que nuestra cultura ha considerado siempre como la única inteligencia .</p>	<p>problemas. Se acercan a los cálculos numéricos, estadísticas y presupuestos con entusiasmo .</p> <p>La utilizamos para resolver problemas de lógica y matemáticas. Es la inteligencia que tienen los científicos .</p>
Lingüístico-verbal	<p>Capacidad de usar las palabras de manera efectiva , en forma oral o escrita. Incluye la habilidad en el uso de la sintaxis, la fonética, la semántica y los usos pragmáticos del lenguaje (la retórica, la mnemónica, la explicación y el matelenguaje).</p> <p>Utiliza ambos hemisferios.</p>	<p>Alto nivel de esta inteligencia se ve en escritores, poetas, periodistas y oradores, entre otros. Está en los niños a los que les encanta redactar historias, leer, jugar con rimas, trabalenguas y en los que aprenden con facilidad otros idiomas.</p> <p>La tienen los escritores, los poetas, los buenos redactores.</p>
Corporal- kinestésica	<p>Capacidad para usar todo el cuerpo en la expresión de ideas y sentimientos, y la facilidad en el uso de las manos para transformar elementos. Incluye habilidades de coordinación, destreza, equilibrio, flexibilidad, fuerza y velocidad, como así también la capacidad cinestésica y la percepción de medidas y volúmenes (a).</p> <p>Capacidad de utilizar el propio cuerpo para realizar actividades o resolver problemas (b).</p>	<p>Se manifiesta en atletas, bailarines, cirujanos y artesanos, entre otros. Se la aprecia en los niños que se destacan en actividades deportivas, danza, expresión corporal y / o en trabajos de construcciones utilizando diversos materiales concretos. También en aquellos que son hábiles en la ejecución de instrumentos (a).</p> <p>Es la inteligencia de los deportistas, los artesanos, los cirujanos y los bailarines (b).</p>
Espacial	<p>Capacidad de pensar en tres dimensiones. Permite percibir imágenes externas e internas, recrearlas, transformarlas o modificarlas, recorrer el espacio o hacer que los objetos lo recorran y producir o decodificar información gráfica (a).</p> <p>Consiste en formar un modelo mental del mundo en tres dimensiones (b).</p>	<p>Presente en pilotos, marinos, escultores, pintores y arquitectos, entre otros. Está en los niños que estudian mejor con gráficos, esquemas, cuadros. Les gusta hacer mapas conceptuales y mentales. Entienden muy bien planos y croquis (a).</p> <p>Es la inteligencia que tienen los marineros, los ingenieros, los cirujanos, los escultores, los arquitectos, o los decoradores (b).</p>
Musical	<p>Capacidad de percibir, discriminar, transformar y expresar las formas musicales. Incluye la sensibilidad al ritmo, al tono y al timbre (a).</p>	<p>Está presente en compositores, directores de orquesta, críticos musicales, músicos, luthiers y oyentes sensibles, entre otros. Los niños que la evidencian se sienten atraídos por los sonidos de la naturaleza y por todo tipo de melodías. Disfrutan siguiendo el compás con el pie, golpeando o</p>

		<p>sacudiendo algún objeto rítmicamente (a).</p> <p>Inteligencia Musical es, naturalmente la de los cantantes, compositores, músicos, bailarines (b).</p>
Interpersonal	<p>Capacidad de entender a los demás e interactuar eficazmente con ellos. Incluye la sensibilidad a expresiones faciales, la voz, los gestos y posturas y la habilidad para responder (a).</p> <p>La inteligencia interpersonal está relacionada con nuestra capacidad de entender a los demás (b).</p>	<p>Presente en actores, políticos, buenos vendedores y docentes exitosos, entre otros. La tienen los niños que disfrutan trabajando en grupo, que son convincentes en sus negociaciones con pares y mayores, que entienden al compañero (a).</p>
Intrapersonal	<p>Capacidad de construir una percepción precisa respecto de sí mismo y de organizar y dirigir su propia vida. Incluye la autodisciplina, la autocomprensión y la autoestima (a).</p> <p>La inteligencia intrapersonal está determinada por nuestra capacidad de entendernos a nosotros mismos (b).</p>	<p>Se encuentra muy desarrollada en teólogos, filósofos y psicólogos, entre otros. La evidencian los niños que son reflexivos, de razonamiento acertado y suelen ser consejeros de sus pares (a).</p>
Naturalista	<p>Capacidad de distinguir, clasificar y utilizar elementos del medio ambiente, objetos, animales o plantas. Tanto del ambiente urbano como suburbano o rural. Incluye las habilidades de observación, experimentación, reflexión y cuestionamiento de nuestro entorno (a).</p>	<p>La poseen en alto nivel la gente de campo, botánicos, cazadores, ecologistas y paisajistas, entre otros. Se da en los niños que aman los animales, las plantas; que reconocen y les gusta investigar características del mundo natural y del hecho por el hombre (a).</p>

3. El Modelo de Kolb

Este modelo supone que a la hora de procesar la información lo hacemos por medio de:

- Una experiencia directa y concreta (alumno activo)
- Una experiencia abstracta (alumno teórico)
- Reflexiones sobre las experiencias (alumno reflexivo)
- Experimentando con la información (alumno pragmático).

Cada uno de nosotros nos especializamos más en alguna de estas cuatro fases. A continuación cito la descripción de cada estilo según Ana Robles⁹:

	CARACTERISTICAS GENERALES	APRENDEN MEJOR Y PEOR CUANDO
ALUMNOS ACTIVOS	<p>Los alumnos activos se involucran totalmente y sin prejuicios en las experiencias nuevas. Disfrutan el momento presente y se dejan llevar por los acontecimientos. Suelen ser de entusiastas ante lo nuevo y tienden a actuar primero y pensar después en las consecuencias. Llenan sus días de actividades y tan pronto disminuye el encanto de una de ellas se lanzan a la siguiente. Les aburre ocuparse de planes a largo plazo y consolidar los proyectos, les gusta trabajar rodeados de gente, pero siendo el centro de las actividades.</p> <p><i>La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es Cómo?</i></p>	<p>Los activos aprenden mejor:</p> <p>Cuando se lanzan a una actividad que les presente un desafío. Cuando realizan actividades cortas e de resultado inmediato. Cuando hay emoción, drama y crisis.</p> <p>Les cuesta más trabajo aprender:</p> <p>Cuando tienen que adoptar un papel pasivo. Cuando tienen que asimilar, analizar e interpretar datos. Cuando tienen que trabajar solos.</p>
ALUMNOS REFLEXIVOS	<p>Los alumnos reflexivos tienden a adoptar la postura de un observador que analiza sus experiencias desde muchas perspectivas distintas. Recogen datos y los analizan detalladamente antes de llegar a una conclusión. Para ellos lo más importante es esa recogida de datos y su análisis concienzudo, así que procuran posponer las conclusiones todo lo que pueden. Son precavidos y analizan todas las implicaciones de cualquier acción antes de ponerse en movimiento. En las reuniones observan y escuchan antes de hablar, procurando pasar desapercibidos.</p> <p><i>La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es Por qué?</i></p>	<p>Los alumnos reflexivos aprenden mejor:</p> <p>Cuando pueden adoptar la postura del observador. Cuando pueden ofrecer observaciones y analizar la situación. Cuando pueden pensar antes de actuar.</p> <p>Les cuesta más aprender:</p> <p>Cuando se les fuerza a convertirse en el centro de la atención. Cuando se les apresura de una actividad a otra. Cuando tienen que actuar sin poder planificar previamente.</p>
ALUMNOS TEÓRICOS	<p>Los alumnos teóricos adaptan e integran las observaciones que realizan en teorías complejas y bien fundamentadas lógicamente. Piensan de forma secuencial y paso a paso, integrando hechos dispares en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetizar la información y</p>	<p>Los alumnos teóricos aprenden mejor:</p> <p>A partir de modelos, teorías, sistemas con ideas y conceptos que presenten un desafío. Cuando tienen oportunidad de</p>

⁹ Ana Robles. <http://www.galeon.com/aprenderaaprender/general/indice.html>

	<p>su sistema de valores premia la lógica y la racionalidad. Se sienten incómodos con los juicios subjetivos, las técnicas de pensamiento lateral y las actividades faltas de lógica clara. <i>La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es Qué?</i></p>	<p>preguntar e indagar.</p> <p>Les cuesta más aprender:</p> <p>Con actividades que impliquen ambigüedad e incertidumbre. En situaciones que enfatizan las emociones y los sentimientos. Cuando tienen que actuar sin un fundamento teórico.</p>
ALUMNOS PRAGMATICOS	<p>A los alumnos pragmáticos les gusta probar ideas, teorías y técnicas nuevas, y comprobar si funcionan en la práctica. Les gusta buscar ideas y ponerlas en práctica inmediatamente, les aburren e impacientan las largas discusiones discutiendo la misma idea de forma interminable. Son básicamente gente práctica, apegada a la realidad, a la que le gusta tomar decisiones y resolver problemas. Los problemas son un desafío y siempre están buscando una manera mejor de hacer las cosas. <i>La pregunta que quieren responder con el aprendizaje es Qué pasaría si...?</i></p>	<p>Los alumnos pragmáticos aprenden mejor:</p> <p>Con actividades que relacionen la teoría y la práctica. Cuando ven a los demás hacer algo. Cuando tienen la posibilidad de poner en práctica inmediatamente lo que han aprendido.</p> <p>Les cuesta más aprender:</p> <p>Cuando lo que aprenden no se relacionan con sus necesidades inmediatas. Con aquellas actividades que no tienen una finalidad aparente. Cuando lo que hacen no está relacionado con la 'realidad'.</p>

Aplicación pastoral de los estilos de aprendizaje

Ahora debemos responde a la inquietud ¿Cómo podemos utilizar estos estilos de aprendizaje en la pastoral juvenil?. En primer lugar, podemos organizar talleres que enseñen acerca de los estilos de aprendizaje para que así cada chico de nuestro grupo de jóvenes identifique cuál es su estilo de aprendizaje y cuáles métodos de estudio son más consistentes con ese estilo, esto tendrá aplicación inmediata en su rendimiento académico. Con ello estaremos trabajando en labores preventivas evitando problemas de rendimiento y de deserción escolar. En segundo lugar, podemos enseñar acerca del mismo a maestros y líderes que trabajan con nuestros chicos, para que sus métodos de enseñanza se ajusten más a los estilos de aprendizaje de sus pupilos.

Conclusión

Dios ha dotado a cada persona de una multiplicad de dones sin importar si este sea creyente o no; estos dones son diferentes en cada individuo y deben ser desarrollados para la utilización correcta de ellos. Entre esa amplia gama de potencialidades que Dios a dado a cada persona, están las cualidades relacionadas a los estilos de aprendizaje. Cada uno de los chicos con que trabajamos tiene un propio estilo, y puede que no lo haya reconocido, es nuestra responsabilidad ayudarle a identificar estas capacidades y ayudarles a desarrollarlas para su propia vida, y por otro lado, es menester considerar la individualidad de cada chico y chica que Dios ha puesto en nuestras manos y considerar sus estilos propios personales de aprendizaje a la hora de intervenir en forma efectiva mediante nuestro ministerio en el trabajo con jóvenes.

Preguntas

1. Explique porqué todos los miembros de la raza humana han sido dotados de habilidades y capacidades.
2. Explique porqué podemos utilizar los productos realizados por teóricos no regenerados.
3. ¿Qué nos dice Juan Calvino acerca de los productos realizados por los paganos?
4. ¿Qué debemos considerar al utilizar estas teorías que no han sido producidas desde una visión cristiana de la vida?
5. ¿Qué son los estilos de aprendizaje?
6. Defina los tres estilos de aprendizaje del modelo VAK.
7. ¿Cómo define Gardner el concepto de inteligencia?
8. Explique brevemente los ocho tipos de inteligencia según Gardner.
9. Explique brevemente los cuatro estilos de aprendizaje según Kolb.
10. ¿Cómo podemos aplicar los estilos de aprendizaje en la pastoral juvenil?

Trabajo de Investigación

Técnicas y Hábitos de Estudio

Objetivo

Que el estudiante conozca las diferentes técnicas de estudio para poder asesorar a los jóvenes de su iglesia tanto en forma colectiva como en forma individual sobre cómo el cómo prepararse para enfrentar las diversas tareas que le demandan el ejercicio académico.

Descripción

El profesor dividirá los diversos temas a los estudiantes, para que estos realicen una investigación acerca de los mismos, y la compartan con sus compañeros, ya sea en forma presencial como on-line. El trabajo tendrá un mínimo de cinco páginas a espacio sencillo con la fuente tipográfica "verdana" tamaño once, más la portada. El valor del trabajo es de un 10% de la nota final.

Contenidos

1. Hábitos de estudio
 - a. Organización del lugar
 - b. Organización del tiempo

2. Técnicas de estudio
 - a. Habilidades de lectura
 - b. Toma de apuntes
 - c. Resúmenes
 - d. Esquemas y mapas conceptuales
 - e. Cuadros sinópticos

3. Preparación para evaluaciones

- a. Exámenes escritos y orales
 - b. Trabajos escritos
 - c. Exposiciones orales
4. Habilidades para la búsqueda de información
- a. Libros en casa y la biblioteca.
 - b. Internet, enciclopedias multimedia, etc.

Capítulo 3:

Pastoral Vocacional del Adolescente y el Joven

Objetivos

1. Conocer los diferentes problemas que puede enfrentar un joven o una señorita al buscar una carrera, un oficio o un centro de estudios universitario o técnico.
2. Conocer los distintos factores que afectan un proyecto vocacional.
3. Reconocer la importancia de ofrecer orientación vocacional a los jóvenes de nuestras congregaciones.
4. Ofrecer una guía al joven tanto en forma individual como grupal para ayudarlo a este tomar la decisión sobre que carrera estudiará.
5. Asesorar al joven a la hora de escoger en cual universidad seguirá sus estudios superiores

Introducción

La Pastoral Vocacional se refiere a acompañamiento pastoral del adolescente y el joven en su proceso de elección y desarrollo vocacional. Esta entra en la esfera de la elección vocacional no religiosa, como también en forma especial atender a aquellos chicos y chicas que tienen un llamado ministerial.

La elección vocacional puede verse de dos formas:

1. Cómo un hecho puntual y como una situación de adecuación.
2. Cómo un proceso de desarrollo, que se extiende durante toda la vida del sujeto. Este es un proceso interactivo entre persona y ambiente.

Aunque reconocemos que la pastoral vocacional es un proceso, es cierto también que está de se da especialmente en ciertos momentos críticos

del ser humano. En nuestro sistema educativo latinoamericano, el primer momento donde se hace esencial es al finalizar la educación primaria, y sobretodo al finalizar la secundaria. Otro momento donde podría ser importante es al finalizar el primer período de educación media, ya que el estudiante puede optar por continuar sus estudios en colegios técnicos, vocacionales, humanísticos, etc. Estos tres momentos se dan en la adolescencia; por ello, la importancia de esta etapa de desarrollo en la vida del individuo.

Es en el período de la adolescencia y juventud en el cuál se toman una serie de decisiones que afectan el futuro del individuo en forma significativa. El joven y la joven definen en esta etapa de su vida su sentido de destino en una forma aún más específica decidiendo cuál será la profesión u oficio con la cuál servirán a Dios dando su aporte a la sociedad y con la cuál llegarán a la realización personal.

La elección vocacional puntual en la etapa de exploración llevará al individuo a una de las más grandes decisiones que debe tomar en su vida. Los jóvenes al finalizar los estudios secundarios se enfrentan a la realidad de la necesidad de su participación en el mundo del trabajo y para ello es necesario el conocerse a sí mismo y conocer el mundo en el cuál se quiere insertar laboralmente.

Es triste ver como muchachos y muchachas al finalizar la secundaria no saben que carrera estudiarán y muchos cometen el error de estudiar algo que no les satisface y que no llena sus expectativas debido a la ausencia de guía adecuada. Muchos siguen estudios universitarios sin saber realmente donde quieren llegar y son también muchos los que cambian de carrera constantemente. Esta guía debería ser aportada por las instituciones educativas donde se encuentran estudiando nuestros jóvenes, pero en está pocas veces se da y es en muchos casos deficiente. Hay poblaciones que del todo no reciben orientación vocacional, por ejemplo, los individuos en

institutos, personas que hicieron bachillerato por madurez, personas en colegios nocturnos, jóvenes en colegios de zonas rurales, etc.

Por otra parte el muchacho de hoy en día se encuentra ante una gama de carreras sumamente amplia y con una serie de requisitos no solo económicos sino también académicos como lo son los denominados exámenes de admisión y otros. Lo que hace que no sea tan fácil entrar en una carrera.

Por otro lado contamos con chicos y chicas en nuestras congregaciones que no optarán por una carrera universitaria, esto por el hecho de que no completaron el bachillerato de secundaria, no tienen los medios económicos o sencillamente sus dones y talentos más bien aplican para carreras más técnicas. Recordemos que las opciones técnicas y artesanales son igualmente validas que las universitarias. Igualmente pueden ser válidos los proyectos de vida que incluyan una vocación ministerial como la de pastor, misionero u otro.

El escoger una carrera es de suma urgencia debido a que hoy en día es esencial el ser un profesional. Incluso esta sociedad globalizada cada vez demanda más preparación y experiencia a las personas; hoy en día lo ideal es por lo menos dos oficios y al menos un postgrado para poder competir en el mercado laboral. Por otra parte, también resulta urgente para los jóvenes debido a que esto genera ansiedad e incluso puede producir un cierto grado de desesperación.

Por esto, es urgente la necesidad de ofrecer una pastoral vocacional que ayude a nuestros muchachos y muchachos en la toma de una decisión tan importante como está. Esta toma de decisiones implica un espacio para la investigación y un espacio para la reflexión que debe ser ofrecido ya sea en talleres de nuestra iglesia o en consejería individual.

Desarrollo Vocacional

Es el proceso durante el cual la persona desarrolla la capacidad para desempeñarse en el trabajo como parte de su estilo de vida, busca, obtiene y procesa información acerca de sí misma, acerca de las alternativas educativas y ocupacionales y acerca del mercado del empleo.

Aunque las teorías sobre el desarrollo de la carrera han evolucionado y se han enriquecido con nuevas aportaciones, las etapas del desarrollo de la carrera propuestas por Super y sus colaboradores (1957, 1977, 1984) siguen siendo válidas a la hora de considerar la evolución profesional de los sujetos. A continuación se sintetiza la caracterización de las diversas etapas.

1. *Etapa de crecimiento* (0-14 años). En ella el autoconcepto se desarrolla a través de la identificación con figuras clave de la familia y de la escuela; las necesidades y la fantasía desempeñan al principio un papel dominante y los intereses y las capacidades se hacen más importantes al aumentar la participación social y las pruebas con la realidad. Las subetapas o periodos que en ella distingue Super son los siguientes:

- El periodo de fantasía (4-10 años), en el que dominan las necesidades y es importante la representación de roles.
- El periodo de intereses (11-12 años), en el que se dan grandes determinantes de las aspiraciones y de las actividades.
- El periodo de capacidad-aptitudes (13-14 años), en donde las habilidades toman el mayor peso y se empiezan a considerar los requisitos de las ocupaciones, incluyendo sus exigencias.

2. *Etapa de exploración* (15-24 años). En esta segunda etapa, la autoevaluación, los ensayos de roles y la exploración ocupacional tienen

lugar en la escuela, en las actividades extraescolares y en los trabajos a tiempo parcial. Las subetapas establecidas son:

- La "tentativa" (15-17 años), en la que, a partir de la consideración de las necesidades, capacidades, valores y oportunidades, se hacen elecciones tentativas y se ensayan posteriormente en la fantasía, en discusiones, en los cursos y en los trabajos eventuales o iniciales.

- La de "transición" (18-21 años), en la que las consideraciones sobre la realidad cobran mayor peso al entrar en el mercado laboral o en la educación profesional y se intenta implementar el autoconcepto.

- La de "ensayo" (22-24 años), en la que existe una localización de un área apropiada, se inician en ella las tareas y se ensaya el área como trabajo definitivo.

3. *Etapas de establecimiento* (25-44 años). Se desarrolla una vez encontrada el área apropiada y el esfuerzo se centra en situarse allí de una forma permanente. Puede haber algunos ensayos en esta etapa, aunque esto no ocurre en todos los casos. Las subetapas son:

- "Ensayo" (25-30 años), que ocurre cuando el área laboral elegida conduce a pruebas insatisfactorias, provocando uno o dos cambios antes de que se encuentre el trabajo definitivo, o antes de que se descubra que ese trabajo definitivo consistirá precisamente en una sucesión de tareas no relacionadas.

- Estabilización (31-44 años); en esta subetapa el patrón de la carrera toma una forma clara. Los esfuerzos se dan en el sentido de estabilizarse y asegurarse un puesto en el mundo del trabajo. Para la mayoría de las personas son los años más creativos.

4. *Etapa de mantenimiento* (45-65 años). Se inicia después de haber conseguido un puesto en el mundo laboral, y en ella el esfuerzo se dirige a conservarlo y a realizar progresos sobre él. Existe una continuidad en las líneas establecidas en etapas anteriores.

5. *Etapa de decadencia*. Su inicio puede fijarse entre los 65 y 70 años, edad establecida normalmente para la jubilación. Se constata en esa edad una disminución de las facultades físicas, aunque no de las mentales, la actividad disminuye y, en consecuencia, el curso laboral se restringe. Deben ser desarrollados nuevos roles, primero como participante selectivo y después como observador más que como participante. Las subetapas son:

- La desaceleración (65-70 años), que a veces toma cuerpo en el momento del retiro oficial y, a veces, en los últimos años de la etapa de mantenimiento. La naturaleza del trabajo se cambia para acomodarse a las capacidades reales. Muchas personas adoptan ocupaciones de tiempo parcial.

- Sobre la subetapa de retiro (a partir de los 70 años) existen grandes diferencias individuales. Algunas personas cesan en su actividad de forma fácil y placentera, mientras que otras lo hacen con muchas dificultades o sólo la dejan con la muerte.

Problemas que pueden precipitar la elección de una carrera

A. Presiones familiares

En muchos casos un padre o madre quiere que su hijo o hija siga una carrera específica que el progenitor desea pero que al muchacho no le agrada. Los deseos y los mitos familiares imprimen su huella, de ahí que es frecuente escuchar estas expresiones: "¡Cómo se parece a su papá! Probablemente va a terminar estudiando la misma profesión". También la familia puede presionar a que tomen decisiones prontas lo que puede afectar una planificación bien pensada y provocar elecciones apuradas y desafortunadas.

Por otra parte puede haber presión para que un joven estudie en una institución específica ya sea porque queda cerca del hogar, porque cuesta menos o por otras razones.

B. Presiones sociales

Los amigos pueden importunar al joven que todavía no ha decidido cuál será su profesión. En la secundaria recalcan lo importante que es tomar esta decisión rápidamente. En muchas iglesias pueden presionar a un muchacho a que se dedique al ministerio. Otra de las posibles influencias en los jóvenes es el temor a desprenderse de los amigos, a elegir un proyecto diferente al de ellos, a la mediocridad, a pasar inadvertidos socialmente o también a equivocarse.

C. Presiones económicas

Muchos jóvenes tienen presiones económicas en sus hogares donde se hace necesario que estos estudien y se les ve como los salvadores de la condición del hogar. En muchos casos un embarazo no planeado o un matrimonio forzado puede provocar que la presión económica se vuelva sofocante.

D. Presiones académicas

Debido a que muchas universidades tienen un proceso de admisión bastante complejo muchas veces los muchachos y muchachas tienen que tomar una decisión apresurada debido a que la universidad solicita como datos básicos las posibles carreras que se desea estudiar. Por otra parte la necesidad de solicitar una beca es otro factor que hace que la selección de la profesión se tome precipitadamente.

Factores a considerar al elegir un oficio u profesión

Es en la adolescencia que en nuestra cultura, que emerge la necesidad de proyectarse laboralmente. La decisión ocupacional es parte del proyecto

de vida, y busca canalizar las necesidades y preferencias con respecto a la actividad laboral como un nuevo vínculo con el mundo externo.

La historia de vida de cada adolescente y sus opciones en el medio, las valoraciones y oportunidades, así como los rasgos personales que se han alcanzado, imprimen un importante sello a la decisión. La relación con el estudio, las preferencias y rechazos por roles, actividades y materias, las relaciones con compañeros y profesores, las opiniones y expectativas de la familia sobre proyectos futuros, las identificaciones predominantes, se ponen en juego durante la adolescencia, al plantearse enfrentar las etapas que pueden llevar a una ocupación. Así, el goce en el estudio y en la profesión dependen del interés y el vínculo que se establezca con ellos.

El sistema de valores imperante en la comunidad, las formas de gratificación existentes, las expectativas para el género sexual, las aspiraciones y demandas familiares, los factores de prestigio son factores que influyen en una posible elección vocacional y en el grado de satisfacción que está de pare.

La elección vocacional debe integrar los intereses, aptitudes y características de personalidad de los individuos, sus actitudes y valores, así como un reconocimiento de sus conflictos, dificultades y una evaluación de las opciones disponibles. Se debe buscar un equilibrio entre las preferencias y los requisitos del trabajo.

De esta manera se concibe la elección vocacional como un fenómeno multivariable y multidimensional, donde el proceso es influenciado tanto por elementos individuales como lo son los intereses y preferencias de la persona, los valores vocacionales, la personalidad del individuo entre muchas variables; así como elementos sociales como son la familia, la escuela, la iglesia, la comunidad, los pares, el contexto cultural, entre otros. Así, de esta manera reconocemos la necesidad del autoconocimiento del individuo, así

como el conocimiento del contexto sociocultural con sus influencias y alternativas ocupacionales.

A. La Verdadera Motivación

Muchos deciden seguir una profesión porque está de moda, o porque hay muchas posibilidades de trabajo o porque por medio de ella se puede ganar mucho dinero o sencillamente porque es sumamente interesante. Estas razones no son malas en sí mismas pero resultan insuficientes, especialmente si nos hacemos llamar creyentes en Jesucristo. La Palabra de Dios nos llama al servicio. La verdadera motivación en nuestra vida debe ser servir a Dios y a nuestro prójimo. Sea cual sea la profesión u oficio que tenga una persona, por medio de está se puede cumplir nuestro supremo llamamiento de servir. Es falso afirmar que sólo con ciertas profesiones servimos a Dios y a nuestro prójimo (medicina, enfermería, educación, etc.) y mucho menos es verdadero que solamente siendo pastores, evangelistas o misioneros servimos a Dios. Muchos creen que solamente siendo pastores o siendo músicos como Marcos Witt se sirve al Señor tiempo completo, cuando realmente todos como creyentes somos llamados a servir a Dios tiempo completo a través de la profesión u oficio que escojamos. Podemos servir a Dios y al prójimo desde cualquier profesión, dependiendo de cómo la ejerzamos. Dice la Palabra de Dios: "Si, pues, coméis o bebéis, o hacéis otra cosa, hacedlo todo para la gloria de Dios" (1 Corintios 10:31).

B. Intereses

Hay que ayudar al muchacho a definir que profesiones le gustan. Ayudarle a clarificar el porqué le gustan. Pueden haber otras profesiones que también le atraigan pero que desconozca. Para esto es esencial el proceso de investigación, hay que buscar información de cada profesión que resulta atractiva por medio de entrevistas o publicaciones. También es importante informarse de otras profesiones aún de las que se creen que no son muy atractivas para la persona y las que son totalmente desconocidas para el joven.

C. Aptitudes

Con esto nos referimos a las capacidades y habilidades de la persona. Al igual que a su potencial. La Biblia nos habla de que cada persona tiene dones diferentes que debe desarrollarlos (Romanos 12:3-8; 1 Corintios 12:4-31; Efesios 4:7-13). El trabajo o profesión debe hacer uso de estos dones. Para determinar cuáles son las habilidades del muchacho se puede analizar el historial de materias más costosas y más atractivas en la secundaria al igual que las actividades extracurriculares que ha realizado. Nuevamente hay que investigar cuales son las aptitudes indispensables que se requieren para ejercer las diferentes profesiones que resultan atractivas para el joven en cuestión.

D. Personalidad

Hay personas que son introvertidas y hay otras que son extrovertidas. Por lo general las personas introvertidas buscarán profesiones que exijan tareas solitarias y los extrovertidos oficios que exijan el trato con personas. Aunque es importante considerar que algunos aspectos de la personalidad pueden cambiar y pueden adaptarse a las exigencias de la carrera.

E. Condición de la profesión en el país

Averiguar en cuáles profesiones hay sobresaturación y en cuáles hay escasez. Por otra parte, es importante averiguar que profesionales ocupa mayormente el país. Al escoger entre dos profesiones una de las cuáles está saturada es mejor elegir aquella que menos profesionales tiene.

F. Condiciones del joven

Hay que analizar las condiciones económicas de la persona. Hay carreras que son muy largas y muy caras. Muchas veces es recomendable empezar una carrera corta como primer paso y luego estudiar otra. Hay que decidir entre escoger una universidad pública y una privada. Los precios por crédito en las distintas universidades varían mucho aún entre las públicas.

Por otra parte, las universidades cuentan con diferentes programas de becas que deben ser investigados con tiempo. Además hay instituciones que ofrecen préstamos para los estudios universitarios.

G. Valores ocupacionales

Es muy importante considerar lo que es más importante para la persona. Por ejemplo, hay personas para los cuáles es de suma importancia tener una vida acomodada, una persona así no podría seguir una profesión de maestro, debido a que sabemos que es una de las profesiones más mal pagadas. Para otros es de suma importancia trabajar al aire libre, el usar la creatividad, el tener horario flexible, el trabajar con personas, etc. Por ello los valores de la persona deben ser compatibles con la carrera u oficio elegido.

Efectos de escoger un oficio u profesión desacertado

Al escoger una carrera desacertada serán muchos los efectos que se pueden producir en una persona, en forma general se pueden dar los siguientes:

A. Insatisfacción

Es muy difícil que una persona que no está satisfecha con su trabajo este satisfecho con su vida.

B. Inestabilidad

Tendrá una alta probabilidad de cambiar constantemente de trabajo y de carrera.

C. Dificultades emocionales

Tiene una alta probabilidad de sufrir altos niveles de estrés, frustración, resentimiento y arrepentimiento.

Factores a considerar al escoger una universidad

A. Requisitos de admisión

Todas las universidades tienen sus propios procedimientos de admisión en cuanto a exámenes de admisión, costos, fechas para hacer los trámites correspondientes. Los muchachos deben estar informados sobre estos procesos y no dejar para el último día los trámites correspondientes para su ingreso.

B. Lugar

Hay que considerar el lugar donde se encuentra la universidad. Si el muchacho debe trasladarse de su hogar a otra zona del país en forma temporal mientras dura el período y si va a viajar a ese lugar todos los días. Hay carreras que sólo se imparten en lugares alejados y hay que saber cuanta disposición tiene la persona de alejarse de su terruño.

C. Reputación

Se espera que una universidad sea de prestigio. Deber ser reconocida por el gobierno y las instituciones superiores encargadas de este rubro. También debe esperarse que la universidad escogida tenga un buen posicionamiento en el mercado.

D. Costos

Los costos por créditos varían de universidad en universidad. Especialmente se debe tomar esta decisión con respecto a si estudiar en una universidad pública o privada. Tomar en cuenta el programa de becas de la universidad.

Respuesta Pastoral

El abordaje de la pastoral vocacional debe darse tanto en forma grupal como individual. Se pueden realizar diversos talleres de decisión

vocacional relativos a la etapa de desarrollo vocacional en que se encuentran los adolescentes. También el abordaje puede hacerse de forma individual mediante consejería personal.

La labor de la pastoral vocacional es guiar al joven en la toma de decisiones en la elección vocacional. La elección de una carrera es una decisión estrictamente personal y nadie podrá tomarla por la persona. Nuestra función como pastores juveniles debe ser ayudar al joven a aclarar sus opciones y a tomar una decisión inteligente considerando los diferentes factores. La atención vocacional es personal y varía según la persona.

Siempre habrá muchachos que tienen más claro lo que quieren y otros que necesitan mayor orientación. Recálquele al joven poner la decisión delante de Dios, para nosotros los creyentes la oración es un recurso sumamente valioso y esencial en medio de todo el proceso.

Si está a su alcance un test vocacional puede aplicárselo al muchacho o muchacha. Hay muchas instituciones que ofrecen asesoría en esta área. También se puede ayudar al muchacho a aclarar ideas haciendo preguntas sencillas como:

¿Qué actividades preferís hacer?

¿Cuáles actividades haces bien y cuáles no?

¿Cuál es tu forma de ser?

¿Qué cosas podrías hacer que te harían sentir bien?

¿Cuál es la razón que tienes para seguir una carrera en la universidad?

¿A quiénes consideras importantes para tomar en cuenta a la hora de elegir la carrera?

¿Te sentís presionado por tus padres, amigos o familiares?

¿En cuáles universidades se ofrecen las carreras de tu interés?

¿Cuáles son los requisitos de ingreso y los costos?

¿Qué servicios estudiantiles te pueden ayudar en los estudios?

Hay que guiarlo a aclarar sus intereses, aptitudes y condiciones. Guiarlo en el proceso de investigación. Pedirle que investigue sobre las distintas carreras que son de su interés y las que no. También hay que recomendarle que hable con profesionales que ya estén involucrados en el ambiente; que le cuenten lo positivo y negativo de la profesión, los pros y los contras. Se le puede pedir que confeccione una lista con todas las carreras que ofrecen y empezar a tachar las que se creen que definitivamente no le interesan seguir y escribir por qué no las estudiaría. Amplíe información sobre estas carreras que si le interesan, en especial sus requisitos y valore si los cumple. Pídale que se tome su tiempo para reflexionar en su futuro. Por último, sugiérale al muchacho que elabore un proyecto vocacional conformado por al menos tres opciones.

Otra cosa que podría ser importante es el trabajo con los adultos que tienen hijos en edad de tomar una decisión vocacional, debido a que muchas veces hay que hacer que los padres tomen conciencia de que sus hijos tienen derecho a ser ellos mismos, y realizarse según sus propias competencias y vocación; y no como una extensión de los padres. Y por otro lado, lograr incentivar a los padres a hablar a sus hijos sobre asuntos vocacionales y ayudarles en la adquisición de habilidades para ayudar a su hijo en la clarificación vocacional.

Conclusión

La decisión vocacional es un proceso multivariable que no debe ser tomado a la ligera. Implica todo un proceso de investigación y reflexión y este debe darse especialmente en la adolescencia, aunque se reconoce que el desarrollo vocacional se da a lo largo de toda la vida. Nuestra función es ofrecer una pastoral vocacional de acompañamiento que vaya a su lado durante todo su proceso de desarrollo vocacional y ayude a los chicos a clarificar sus intereses, habilidades, valores, condiciones y características

personales que le ayuden en la toma de decisiones para su integración en el mundo del trabajo y el servicio a Dios en la sociedad.

Preguntas

1. Según el autor, ¿Qué es la pastoral vocacional?
2. ¿De cuáles dos formas se puede ver la elección vocacional?
3. Según el autor, ¿Por qué es tan importante la pastoral vocacional en la adolescencia y juventud?
4. Describa las etapas de desarrollo vocacional según Donald Super.
5. ¿Cuáles son algunos problemas que pueden precipitar la elección de una carrera?
6. Mencione distintos factores a considerar a la hora de escoger una profesión u oficio.
7. Según el autor, ¿Cuál debe ser la verdadera motivación de un creyente al escoger un oficio u profesión?
8. Mencione algunos efectos de escoger una profesión u oficio desacertado.
9. Mencione distintos factores a considerar al escoger una universidad.
10. Mencione puntualmente algunas recomendaciones dadas por el autor que se pueden aplicar pastoralmente con relación a la elección vocacional.

Capítulo 4:

Pastoral Vocacional Ministerial

Objetivos

1. Reconocer la importancia de la pastoral vocacional ministerial.
2. Identificar los diversos ministerios y paraministerios que hay dentro de la obra de Cristo.
3. Conocer pasos básicos para atender a los jóvenes que desean entrar en un ministerio cristiano.

Introducción

Dios nos ha dotado de dones y talentos a aquellos que son sus hijos. Recordemos la parábola de los talentos (Mateo 25:14-30), esta nos habla de nuestras aptitudes, el tiempo, los recursos y oportunidades para servir al Señor mientras estemos en la tierra; estás son un legado que Dios nos ha dejado para que las administremos en forma sabia. El quiere que sus hijos le sirvan en su obra de edificar su iglesia, y precisamente esto es una parte importante de la pastoral vocacional, ayudar a los jóvenes de nuestras iglesias a identificar y desarrollar los dones que Dios le ha dado para que estos sean utilizados en la extensión del Reino de los Cielos aquí en la tierra. Esto yo lo llamo "pastoral vocacional ministerial", la pastoral en el área del ministerio que Dios tiene para cada joven. Aunque sabemos que cualquier oficio servimos a Dios a tiempo completo, también hay personas que son llamados a un ministerio de tiempo completo dentro de la misma iglesia como lo son los pastores, misioneros, algunos evangelistas y maestros. Por otro lado, no todos somos llamados a servir tiempo completo dentro de la iglesia pero Dios si quiere que todos tengamos un ministerio y colaboremos dentro de la iglesia, por ello debemos ayudar a identificar ministerios y desarrollar dones en todos los adolescentes y jóvenes con los cuáles trabajamos.

Vocaciones ministeriales

“Y él mismo constituyó a unos, apóstoles; a otros, profetas; a otros, evangelistas; a otros, pastores y maestros” (Efesios 4:11).

Las vocaciones ministeriales son aquellas donde Dios ha llamado a servirle tiempo completo dentro de la iglesia. Se reconocen cinco ministerios - el de apóstol, el profeta, el evangelista, el pastor y el maestro -. Estos son los ministerios relacionados con el liderazgo de la Iglesia. Estos son diferentes de otros oficios o profesiones ya que para ellos es necesario haber sido llamados por Dios. Es decir, un pastor no es pastor porque se graduó como tal en un instituto bíblico sino porque fue llamado por Dios para ejercer este ministerio.

A continuación se explicarán cada uno de los ministerios de liderazgo de la iglesia.

1. El Apóstol

La palabra apóstol significa “enviado”. En sí se refiere a alguien que es comisionado por Jesucristo a cumplir con un propósito determinado. Se refiere en sentido estricto a los doce que estuvieron con Jesucristo, sobre los cuáles fue edificada la iglesia (Gá 2:9; Ef 2:20). Los cimientos se ponen una sola vez, así que este sentido ya no pueden haber más apóstoles.

En un segundo sentido puede llamarse apóstoles a aquellos que plantan iglesias en los lugares donde no han sido predicado el Evangelio, estos son los llamados misioneros que pueden ser locales (en el mismo país) o transculturales (trascienden barreras culturales y lingüísticas). Hoy en día Dios está llamando un sin número de jóvenes en América Latina a ser testigos del Evangelio hasta lo último de la

tierra (Hechos 1:8) y en este sentido aún es mucho lo que queda por hacer por estos apóstoles a los grupos no alcanzados de la tierra.

2. El Profeta

Es aquel que predica o proclama la Palabra de Dios a otros. La función de los mismos es llamar al pueblo de Dios a la oración, el arrepentimiento y el volverse a Dios. No debe ser confundido con predecir el futuro, es cierto que Dios en su poder absoluto puede revelar a alguien esto, pero no esto es lo esencial del ministerio profético; sino el llamado a volver la mirada al Señor.

3. El Evangelista

Aunque el evangelismo es una comisión que ha sido dejada a todos los creyentes, hay algunos que Dios ha llamado en forma especial a ejercer esa función. Felix Ortiz nos dice que lo sobrenatural de este don radica en el poder del Espíritu Santo para hacer que las personas sean abiertas al evangelio¹⁰.

4. El Pastor

Son aquellos que Dios ha puesto como pastores de otros creyentes. Este don les capacita para tener cuidado de los creyentes que Dios ha colocado bajo su responsabilidad.

5. El Maestro

Es el don sobrenatural del Espíritu Santo de impartir verdades bíblicas al cuerpo de Cristo para que sean edificados y puedan crecer en su relación con Jesucristo. Entre estos se encuentran los maestros de escuela dominical, los maestros de escuelas y colegios cristianos, profesores de institutos bíblicos y seminarios teológicos, y líderes de ministerios que trabajan en la enseñanza.

¹⁰ Ortiz, Félix. El Espíritu Santo, p. 84.

Dones Ministeriales

Un don es una capacidad sobrenatural dada por Dios para realizar una labor en su obra¹¹. Los dones los da Cristo a través de su Espíritu Santo, y todos los creyentes tenemos dones distintos. Hay diversidad de dones como también hay diversidad de ministerios (1 Co 12:4-6). Los dones son para servir a Dios en lo que llamo “paraministerios” y en los ministerios de liderazgo. Los dones de servicio cristiano son muchos y pueden verse enlistados en Romanos 12:6-8 y 1 Corintios 12:28.

A continuación describo una lista de algunos otros dones de servicio o paraministerios:

1. Dones de ministración

Es cuando se utiliza los talentos naturales con la llenura del Espíritu Santo para el servicio de Dios supliendo las necesidades del cuerpo de Cristo. Un ejemplo de este don es Dorcas (Hechos 9:36-41). Un ejemplo actual de este ministerio es el llamado “ministerio de alabanza y adoración”, en el cuál Dios utiliza los talentos naturales en la esfera musical que ha dado a ciertos hombres y lo utiliza bajo el poder transformador del Espíritu Santo para edificar su iglesia.

2. Dones de exhortación

Se refiere a la persona que tiene el don de inducir a los creyentes a que se acerquen a Dios, o a cumplir los propósitos divinos¹².

3. Dones de dadivosidad

El don que capacita al creyente a dar en forma libre y generosa de lo que Dios le ha provisto para suplir las necesidades de los demás

¹¹ Ramos, Eduardo. *Quiero ser*, p. 34.

¹² Brandt, Robert. *Los Dones Espirituales*, p. 94.

y de la obra de Dios¹³. Un ejemplo de ello es la viuda en 1 Reyes 17:8-16.

4. Dones de administración

Este es el don que da Cristo a algunos miembros del cuerpo de Cristo para que estos presidan o dirijan la obra de Dios. Generalmente este don lo ejercen los ancianos y diáconos de la iglesia.

5. Dones de misericordia

Consiste en mostrar a otros que usted se identifica con ellos en su dolor¹⁴ y busca ministrarles – es decir, suplir sus necesidades -.

Cómo atender a los chicos que desean entrar en un ministerio

1. Ayudarles a aclarar su llamado

Aquí es donde se ve la mayor parte de nuestro trabajo, ayudar a clarificar el llamado de Dios a sus corazones. Ayudar al chico o chica a entender que el ministerio no es una cuestión emocional, sino un verdadero compromiso con la obra de Cristo. Realmente para servir a Dios en un ministerio determinado lo único necesario es disposición y compromiso. Con la disposición la persona desarrollará ese potencial que Dios le ha dado para ejercer el ministerio al cuál le ha llamado, y el compromiso le llevará a ser fiel y obediente a Dios. Por otro lado, hay que observar si sus talentos corresponden al llamado que Dios le está haciendo a su vida.

Es importante reconocer que no hay reglas para el llamamiento, Dios llamo a sus siervos de manera distinta, podemos ver modelos distintos en las Escrituras como Isaías (Isaías 6), Saulo (Hechos 9), Jeremías (Jeremías 1), Moisés (Éxodo 3), etc. De igual modo los

¹³ *Ibíd.*, p. 100.

¹⁴ *Ibíd.*, p. 107.

modelos de llamado son diversos en la historia de la iglesia y en la actualidad. Incluso hay casos donde Dios llama a hombres primero a una obra y luego a otra, tal es el caso de Aaron que primero fue llamado a ser vocero de Moisés y luego a ser sumo sacerdote de Dios, y Samuel quién fue sacerdote (por nazareato), el último juez (libertador) del pueblo de Dios y el primer profeta de Dios. Por lo general el llamado se identifica como el sentir una necesidad o peso por algo o alguien, aunque todos los casos son distintos y tienen sus propias particularidades.

2. Ofrecerles orientación para desarrollar su ministerio

Cuando el joven tiene claro su ministerio, hay que ofrecerle información de cómo desarrollar su ministerio. Dios quiere que sus hijos desarrollen sus dones y quiere que se preparen. Debemos ofrecer información acerca de institutos bíblicos, seminarios teológicos, centros de capacitación transcultural, institutos de capacitación musical y otras artes, etc. Eso dependiendo del ministerio de la persona.

3. Brindarles la oportunidad de ejercer su ministerio

La mies es mucha y los obreros son pocos. Hay que integrar esos chicos a la obra de Jesucristo, hay que aprovechar esos ministerios nacientes en la obra de Dios. Puede que algunos chicos no estén listos para una total responsabilidad o que Dios tenga que capacitarles más a través del tiempo, pero incluso a los adolescentes podemos delegarles o darles responsabilidades menores. Si el chico tiene un llamado misionero pues no la vamos a enviar de una vez al campo, pero podemos ponerlo en el comité de misiones, a hacer evangelismo, a ayudar en campañas de proyección social, etc. Si es un músico puede ayudar de vez en cuando en el ministerio musical, si tiene un llamado a ser maestro podemos ponerlo a enseñar algo en el grupo de jóvenes o ponerle como asistente de un maestro de escuela

dominical, etc. La idea es darles oportunidades para que Dios vaya desarrollando en ellos ese ministerio que tiene para ellos.

Conclusión

Dios ha dado dones a todos aquellos que son parte del Cuerpo de Cristo, esto incluye los niños, los adolescentes y los jóvenes. Es nuestra responsabilidad como líderes ayudar a estos pequeñitos a identificar sus dones, desarrollarlos y el usarlos para la obra de Dios aquí en la tierra. Cada muchacho en nuestras manos tiene un ministerio que desarrollar, muchos son diamantes en bruto que Dios quiere utilizar, otros están iniciando un ministerio incipiente que con el paso del tiempo dará mucho fruto; por ello, esforcémonos y seamos diligentes en nuestra obra como pastores y maestros y hagamos pastoral vocacional ministerial reconociendo que hemos sido llamados a ello para perfeccionar a los santos para la obra del ministerio, para la edificación del Cuerpo de Cristo (Efesios 5: 12).

Preguntas

1. ¿Qué es la pastoral vocacional ministerial?
2. ¿Qué son las vocaciones ministeriales?
3. ¿Cuáles son las vocaciones ministeriales?
4. Describa en forma breve las vocaciones ministeriales.
5. Explique en que consisten los dones de ministración.
6. Explique en que consisten los dones de exhortación.
7. Explique en que consisten los dones de dadivosidad.
8. Explique en que consisten los dones de administración.
9. Explique en que consisten los dones de misericordia.
10. ¿Cuáles tres pasos deben darse para ayudar a los jóvenes que desean entrar a un ministerio?

Capítulo 5: Pastoral Laboral

Objetivos

1. Comprender la cosmovisión bíblica acerca del trabajo.
2. Hacer un análisis de diversas áreas donde un pastor de jóvenes puede ofrecer su ayuda pastoral en el campo laboral.

Introducción

En el presente capítulo se hará un análisis de diferentes áreas donde un pastor de jóvenes puede asesorar a los adolescentes y jóvenes con respecto a cuestiones laborales. Recordemos somos seres integrales, y el área laboral-ocupacional es una parte sumamente importante para el ser humano. Se iniciará dando una breve cosmovisión bíblica del trabajo y luego algunos aspectos a considerar en la pastoral laboral de los adolescentes y jóvenes creyentes. Se recomienda tomar parte en el currículum de formación de jóvenes de nuestras congregaciones estos temas que consideramos esenciales: la perspectiva bíblica del trabajo, deberes y derechos del trabajador según las leyes del país, estrategias de búsqueda de empleo, cómo hacer frente a una entrevista de empleo, ética cristiana en el trabajo, cómo hacer frente al primer día de trabajo, cómo mantenerse en el empleo y cómo hacer desarrollar su propio negocio. Debemos abrir espacios en nuestras congregaciones para enseñar acerca de esta temática en clases de escuela dominical, reuniones de jóvenes, talleres y otro tipo de actividades educativas.

Perspectiva Bíblica del Trabajo

El ser humano promedio pasa la tercera parte del día en cuestiones laborales, por ello es necesario tratar el asunto laboral desde una perspectiva bíblica. El trabajo es una bendición de Dios y no una maldición como piensa algunos, de hecho es por creación y no por resultado de la caída que el ser humano es trabajador según una interpretación distorsionada de Génesis 3:17-19.

Los seres humanos somos creados *Imago Dei* (Gn 1:26), y parte de esta imagen es la laboriosidad y productividad que son atributos de Dios. Por supuesto, a raíz de la caída algunos trabajos se volvieron agobiantes (la tierra fue maldita y su cultivo sólo fue posible con trabajo pesado y sudor), pero el trabajo mismo es consecuencia de nuestra creación a imagen de Dios¹⁵.

El trabajo es parte del plan de Dios para la humanidad. El primer trabajo del ser humano fue cuidar y cultivar el jardín del Edén (Gn 2:15). Esto ocurrió antes de la caída y por tanto vemos que el trabajo es un mandamiento de Dios anterior al pecado original. Luego en Génesis 4 se observa a los descendientes de Adán trabajando en diversas labores. Así el ser humano es en esencia trabajador. El papa Juan Pablo II nos dice "El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas, cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida no puede llamarse trabajo"¹⁶.

Por tanto, cuando permanecemos ociosos negamos una parte de nuestra propia naturaleza. Dios determinó que está es la vía del sustento del ser humano y le llama una bendición (Salmo 128:2). Por otro lado, la Palabra condena aquel que no trabaja y no provee para su sustento (2 Ts 3:10, 11).

Por otro lado todo trabajo debe de realizarse desde la postura del servicio, hacia Dios y la comunidad; y en la medida que lo hagamos con excelencia realmente glorificará a Dios (1 Co. 10:31)

Leyes y Códigos relacionados con el Trabajo

Cómo se mencionó en el primer capítulo, hay chicos adolescentes que deben integrarse en un empleo para ayudar a su familia en los problemas

¹⁵ Stott. La Fe Cristiana frente a los desafíos contemporáneos, p. 181.

¹⁶ *Laborum Exercens*, p. 5

económicos; a estos además de buscarles alternativas académicas acordes a su situación se debe asesorarles con respecto a sus derechos como menores de edad contemplados en los códigos legales del país. Por otro lado, los jóvenes que ya tienen la edad adecuada de trabajar y aquellos que ya tienen algún tipo de formación ocupacional se les debe asesorar con respecto a sus deberes y derechos contemplados en el Código de Trabajo de su país.

Estrategias de búsqueda de empleo

Hay que definir que es lo que se busca, analizando las habilidades, competencias, cualidades personales, conocimientos, experiencias, limitaciones actuales y condiciones del trabajo que se desea aceptar. Reconocer que hay múltiples vías de empleo contactos personales, empresas de selección de personal, bolsas de empleo, anuncios de prensa, entre otras; incluso hoy en día hay bolsas de empleo por Internet. Se puede ofrecer los servicios¹⁷:

1. Localizando empresas a través de anuarios empresariales, cámaras de comercio, colegios profesionales, páginas amarillas, etc.
2. Enviando cartas y CV a la persona que en cada empresa tenga responsabilidades de contratación.
3. Movilizando a todos los contactos personales posibles.

Es importante asesorar a los jóvenes sobre como se realiza una hoja de vida o curriculum vitae.

Cómo enfrentarse a una entrevista de empleo

Algunos consejos ante una entrevista de trabajo:

¹⁷ Anónimo. Técnicas y estrategias para l búsqueda de empleo.
http://147.96.202.202/compluempleo/tecnicas_busqueda.htm

1. Antes de acudir a una entrevista debemos obtener información sobre la empresa, sus productos y/o servicios, sus características, su situación en el mercado, etc.
2. Al acudir a la entrevista de trabajo es conveniente que repasemos nuestro Curriculum Vitae, ya que ésta se basará en él. Debemos tener muy claros cuales son nuestro puntos fuertes y nuestros puntos débiles.
3. Llegar puntuales
4. Vestirse de manera formal
5. Cuidar tanto la comunicación verbal como la no verbal (gestos y postura)

Se puede hacer con los jóvenes que tienen previsto una entrevista de empleo hacer una forma de simulacro, donde alguien haga el papel del entrevistador con el joven, para preparar a este para el momento de ser entrevistado por el empleador. Es probable que se realicen pruebas psicotécnicas que miden la inteligencia general, la capacidad de abstracción-razonamiento abstracto, el manejo aritmético, la capacidad para resolver problemas mecánicos, la fluidez verbal, etc. O pueden hacer test de personalidad, para estos lo mejor es responder en forma sincera, recordemos que la honestidad y la verdad son valores esenciales de todo creyente que glorifica a Dios. Lo mejor es asistir relajado, leer bien las preguntas, y contestar primero lo que se tiene seguridad para luego volver a lo dudoso.

Cómo hacer frente al primer día de trabajo

Normalmente hay una tensión inicial al presentarse a un empleo, por ello es bueno depositar nuestra ansiedad ante el Todopoderoso, y porque no hacer algunos ejercicios de relajación. Se recomienda la precaución y cautela y tratar de observar el ambiente para entender la cultura organizacional del lugar. Se recomienda también ser puntual (no llegar antes, ni llegar después), no preguntar demasiado y tener cuidado de no expresar opiniones de manera arrogante.

Cómo mantenerse en el empleo

Todos debemos hacer nuestra parte y esforzarnos para mantener nuestro empleo. Hay algo que los expertos llaman “empleabilidad”, esto se refiere a “la capacidad de conseguir y conservar un empleo; capacidad de sintonizar con el mercado de trabajo, de poder cambiar de empleo sin dificultades o de encontrar un puesto de trabajo”¹⁸. Se entiende por competencias de empleabilidad un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo. Estas pueden agruparse de diversas maneras, pero una de las más conocidas es la siguiente, la cuál agrupa las competencias en cinco clases.

Así, trabajadores efectivos serían aquellos que pueden usar productivamente¹⁹:

1. Recursos: saben organizar, planificar y asignar tiempo, dinero, materiales y recursos humanos;
2. Capacidades interpersonales: pueden trabajar con otros participando en equipos, enseñarles, servir al cliente, conducir, negociar y trabajar con gente de distintos orígenes sociales;
3. Información: pueden adquirir y evaluar información, organizar y mantener archivos, interpretar y comunicar, y usar computadoras para procesar información;
4. Sistemas: entienden sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, pueden monitorear y corregir su *performance* y diseñar y mejorar sistemas;
5. Tecnología: pueden seleccionar equipos y herramientas, aplicar tecnologías a tareas específicas, y mantener y solucionar problemas de los equipos.

¹⁸ Brunner, José Joaquín, Competencias de Empleabilidad.

http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html

¹⁹ *Idem.*

La ética cristiana del trabajo

Todo trabajo debe desempeñarse de modo que tenga la aprobación de Dios, en vez de causar vergüenza (2 Tm 2:15). A continuación presentamos un resumen de la llamada ética bíblica del trabajo²⁰:

1. La productividad refleja la sabiduría (Pr 10:5).
2. El trabajo arduo es lucrativo (Pr 14:23)
3. El esfuerzo paciente es compensador (Ec 7:8)
4. El trabajo arduo conduce a la independencia económica (1 Ts 4:11-12; 2 Ts 3:6-8).
5. El trabajo arduo es digno de respeto (1 Ts 4:11-12; 5:12).
6. Trabaje por el dinero sin amarlo (1 Tm 6:10)
7. Demos el diezmo para la edificación de la iglesia (Mal 3:10).

Desarrollo de emprendedores

Hoy en día está de moda el termino "emprendedor", este es un término aplicado en muchas universidades en cursos y concursos; este es un curso integrado en el *pensum* académico para que los futuros profesionales puedan montar su propia empresa cuando salen de la universidad. Ahora, la pregunta que nos hacemos con respecto a estos cursos es ¿Son estos emprendedores formados con valores acordes a los principios cristianos? En muchos casos, no; esto debido a la exaltación de la "agresividad" y "competitividad" como valores supremos, al igual que técnicas de marketing y publicidad que no son honestas; y por tanto, contradicen los valores cristianos. Por ello, debemos enseñar a estos nuevos jóvenes empresarios que pueden surgir en nuestras congregaciones a montar sus empresas según la ética cristiana y no según los valores del mundo.

Por otro lado, debido a la competitividad del mercado y a los problemas de oferta y demanda; algo que puede hacer la iglesia es ofrecer un taller que les explique a los jóvenes como organizar su propia empresa,

²⁰ La práctica vocacional, p. 29.

por supuesto, desde una cosmovisión cristiana para que los valores del Reino de los Cielos sean exaltados.

Información de cursos de especialización y postgrados

Hoy en día debido a la globalización, los expertos señalan que no basta con el tener una sola carrera. Como dice el Dr. Meza “las personas deben asumir que lo que aprendan en la universidad no les será suficiente en el ejercicio de su profesión. A lo largo de su carrera, tendrán que reeducarse casi continuamente y estar incluso estar dispuestos a cambiar de empleo, y hasta de profesión, varias veces durante su vida”.²¹ Por ello, es importante que la persona se especialice mediante programas de postgrados como maestrías y doctorados; o incluso busque estudiar otras carreras universitarias o técnicas para tener mayores opciones de trabajo. Elemental prácticamente necesarios son los cursos de formación complementaria, lo que llamamos computación e idiomas; los cuáles son requeridos como competencias altamente deseables por los empleadores. Otras opciones es la posibilidad de hacer una especialización en el exterior; para ello existen diversas becas ofrecidas por los ministerios de relaciones exteriores con los distintos convenios educativos internacionales que estos tienen. Nuevamente, aquí el pastor de jóvenes puede asesorar a estos jóvenes adultos mediante información y pastoral vocacional para encontrar alternativas que les favorezca para su crecimiento personal y profesional, y obtener mejores condiciones para la búsqueda de empleo.

Conclusión

El trabajo es una parte esencial de la vida de ser humano, por tanto, un área muy importante que debemos trabajar cómo pastores de jóvenes. Es nuestra responsabilidad y tarea el abrir espacios para formar acerca del mundo del trabajo y su relación con la vida cristiana. Recordemos que cualquiera sea la labor que hagamos, si la hacemos con excelencia, será un testimonio para los otros y de está manera estaremos cumpliendo con el

²¹ Meza, Gerardo. Globalización y Educación: El impacto de las nuevas tecnologías. UNED, 2003. ,p.10.

supremo llamamiento del cristiano: el glorificar a Dios en todos los aspectos de su vida.

Preguntas

1. ¿Cómo definiría usted la pastoral laboral?
2. ¿Cuáles elementos de la imagen de Dios se ven reflejados en el hombre mediante el trabajo?
3. ¿Cuál fue el primer trabajo del ser humano?
4. Mencione algunas estrategias de búsqueda de empleo.
5. Mencione algunos consejos a la hora de enfrentar una entrevista de trabajo.
6. ¿Qué es la "empleabilidad"?
7. Mencione las cinco competencias o habilidades de empleabilidad.
8. Mencione algunos puntos sobre la ética cristiana del trabajo.
9. Investigue si hay cursos de formación de emprendedores en su país.
10. ¿Por qué son importantes de los cursos de especialización y los postgrados en la era globalizada?

Conclusión

Los retos que nos ofrece la pastoral académica y vocacional no son fáciles. Está es un área que muchas veces es descuidada en nuestra labor pastoral eclesial, pero cómo lo vimos a lo largo de todo este curso es una gran necesidad que debe ser atendida. Pidamos sabiduría a Dios y atendamos tanto en forma individual como en forma grupal mediante la educación cristiana estos diversos aspectos del ser humano. Recordemos que nuestra meta es ser semejantes a Cristo, y así nosotros sigamos creciendo y ayudemos a otros a crecer en estatura, en conocimiento, en gracia para con Dios y en gracia para con los hombres (Lc 2:52).

Bibliografía

- Brandt, Robert. *Los Dones Espirituales*, ICI: Bruselas, 1983.
- Calvino, Juan. *Comentario a las Epístolas Pastorales*, TELL: Grand Rapids, 1998.
- Calvino, Juan. *Institución de la Religión Cristiana*, Libro II:2:15, Vol 1, FELIRE: Barcelona, 1999.
- McDowell, Josh. *Manual para Consejeros de Jóvenes*, Editorial Mundo Hispano: Texas, 2000.
- Meza, Gerardo. *Globalización y Educación: El impacto de las nuevas tecnologías*. UNED: San José, 2003.
- Ortiz, Félix. *El Espíritu Santo*, CLIE: Barcelona, 2000.
- Ortiz, Félix. *Manual para Líderes de Jóvenes*, CLIE: Barcelona, 1996.
- Ramos, Eduardo. *Quiero ser*, Editorial Lámpara: La Paz, 2001.
- Stott, John. *La Fe Cristiana frente a los desafíos contemporáneos*,
- Varios. *La práctica vocacional*, Editorial Patmos: Miami.
- Walker, Williston. *Historia de la Iglesia Cristiana*, Casa Nazarena de Publicaciones: Kansas City, 1957.

Webgrafía

- Anónimo. Técnicas y estrategias para la búsqueda de empleo.
http://147.96.202.202/compluempleo/tecnicas_busqueda.htm
- Brunner, José Joaquín, Competencias de Empleabilidad.
http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html
- Cazau, Pablo. ESTILOS DE APRENDIZAJE: EL MODELO DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES.
http://galeon.hispavista.com/pcazau/guia_esti.htm
- Robles, Ana "Los estilos de aprendizaje y la teoría de las inteligencias múltiples"
<http://galeon.hispavista.com/aprenderaaprender/intmultiples/intmultiples.htm>.
- Robles, Ana. Aprender a aprender.
<http://www.galeon.com/aprenderaaprender/general/indice.html>

**Anexo:
Taller de
Decisión Vocacional para Jóvenes**

Autor:
Jaime Morales Herrera, M.Th.

2004

Taller de Decisión Vocacional para Jóvenes

1. Justificación

La pastoral vocacional es una necesidad dentro de nuestro contexto latinoamericano. La elección vocacional puntual en la etapa de exploración llevará al individuo a una de las más grandes decisiones que debe tomar en su vida. Los jóvenes al finalizar los estudios secundarios se enfrentan a la realidad de la necesidad de su participación en el mundo del trabajo y para ello es necesario el conocerse a sí mismo y conocer el mundo en el cuál se quiere insertar laboralmente.

Muchos jóvenes tienen la oportunidad de recibir una excelente orientación vocacional en sus instituciones de educación secundaria, pero, muchos no la tienen; esto se debe a múltiples razones. Puede ser que la orientación recibida no fuera adecuada o suficiente, o puede ser que del todo no se haya recibido ningún tipo de orientación vocacional. Hay poblaciones que del todo no reciben orientación vocacional, por ejemplo, los individuos en institutos, personas que hicieron bachillerato por madurez, personas en colegios nocturnos, jóvenes en colegios de zonas rurales, etc.

Para ello, una alternativa podría ser ofrecer recibir orientación vocacional por medio de la pastoral juvenil – pastoral vocacional -, un medio donde se entremezclan este tipo de poblaciones. La siguiente propuesta pretende llegar a todo este tipo de poblaciones ubicando como meta las personas que están por tomar la decisión de seguir estudios superiores universitarios o parauniversitarios, en la etapa que Donald Super denomina “etapa exploratoria”.

Por otra parte, este tipo de taller es una excelente oportunidad para que la iglesia pueda proyectarse de manera social cumpliendo con la llamada misión integral, preocupándose por las necesidades integrales de las personas y no solamente por las cuestiones “espirituales”. Se puede motivar a los adolescentes de la congregación a que inviten a sus amigos a asistir al taller, de esta manera se proyecta la imagen de que la congregación está trabajando para la comunidad por medio de una necesidad esencial para la juventud dentro de la sociedad. Además, debido a que el taller se realiza desde una cosmovisión cristiana y parte de las Sagradas Escrituras, es una forma de llevar la verdad y principios cristianos a aquellos jóvenes que no conocen a Jesucristo.

2. Objetivos del taller

Cognoscitivos (conocimientos)

Conocerse a sí mismo: intereses, aptitudes, temperamento, valores y propia experiencia de vida.

Conocer las oportunidades laborales y educativas que ofrece el propio contexto sociocultural.

Psicoafectivos (actitudes)

Asumir con responsabilidad su elección vocacional y su compromiso con Dios y la sociedad.

Tomar conciencia de los diversos factores culturales (familia, género, teología, etc.) que pueden incidir en la propia elección vocacional, y reflexionar sobre la misma.

Psicomotrices (habilidades)

Investigar oportunidades educativas y laborales relacionadas con su autoconcepto.

Integrar los conocimientos para formular su propio proyecto de vida vocacional.

3. Sesiones de Planeamiento

Sesión 1

La Necesidad de una Decisión Vocacional

Objetivo: Introducir al tema de las decisiones vocacionales.

Duración	Objetivo	Técnica / Metodología
15 min	Romper el hielo y sondear en que posición vocacional se encuentran los participantes	La Telaraña. Una persona con un ovillo de lana inicia presentándose y explicando su situación con respecto a su vocación (si sabe o no que estudiar), toma una punta del ovillo y lo lanza. Así el otro lo toma se presenta y explica lo mismo, nuevamente sostiene una parte del hilo, y lo lanza. Así sucesivamente. La idea es que todos se presenten, al final quedando una verdadera telaraña. Pueden participar los líderes del grupo de jóvenes, explicando que decidieron estudiar en sus respectivos casos.
15 min	Observar las consecuencias de una mala decisión vocacional	Estudio de caso sobre una persona que escogió mal su profesión
10 min	Entender que para tomar una decisión vocacional necesito dos elementos: autoconocimiento y conocimiento del medio.	Lluvia de ideas ¿Qué necesito conocer para tomar una decisión con respecto a seguir estudios superiores?
10 min	Mostrar las diferentes opciones que tiene un estudiante al concluir la secundaria	Mencionar las diferentes alternativas: universidad (privada, pública, extranjera – becas al extranjero), colegios universitarios, instituciones de formación técnica, formación complementaria (computación e idiomas), etc.

Sesión 2

Mi historia vocacional

Objetivo: identificar como la propia experiencia de vida influye en la vocación

Duración	Objetivo	Técnica / Metodología
5 min	Reflexionar acerca del ser uno mismo	Comentar la siguiente frase: "Si no puedes ser carretera, sé sendero; si no puedes ser sol, sé estrella; lo que importa es que seas plenamente lo que eres".
10	Identificar diferentes profesiones que la persona quiso realizar en diferentes etapas de su vida	Ejercicio sobre "Mi Historia Vocacional"
10	Reconocer algunas habilidades e intereses de cada uno	Juego de "cacería de firmas". Se dará una hoja con cuadros con diferentes habilidades e intereses a cada joven. Ellos deben buscar que una persona les firme en los diferentes cuadros. Gana la persona que consiga más firmas.
15		Que el alumno explique por escrito cuáles son sus materias preferidas, en cuáles ha obtenido mejores resultados, en cuáles se considera mejor preparado, cuáles le resultan más fáciles y cuales más difíciles a la hora de estudiar. Para cada una dar razones de la misma. Cada alumno hará un cuadro que contenga cuatro columnas (materia, calificación – alta, media, baja -, dificultades y logros) de las diferentes materias que curso en el colegio, se califique a sí mismo, defina dificultades y logros obtenidos en cada uno.
15 min		Que cada alumno haga también una lista de actividades extracurriculares y pasatiempos. Que piensen en actividades en el colegio como bandas, equipos, etc. También actividades en otros grupos como la iglesia, clubes comunales, scouts, etc. Y por supuesto que no olvide los pasatiempos.

Sesión 3

Mis valores y aspiraciones

Objetivo: reconocer lo que es importante para sí mismo

Duración	Objetivo	Técnica / Metodología
10	Identificar la necesidad de tener claro lo que quiere en la vida	Estudio de caso sobre valores y aspiraciones
10	Identificar valores importantes en la vida de la persona	Pregunta abierta Si ud. tuviera la certeza de que le queda solo un año de vida. ¿Qué es lo que haría en ese tiempo?
20	Identificar una serie de valores medulares propios	Inventario de valores personales. Enumerarlos del uno al cinco y clasificarlos según la siguiente tipología: VM – Valores materiales VP – Valores enfocados a personas VA – Valores enfocados a la acción VE – Valores espirituales VC – Valores abstractos Darle una caja y cinco fichas a cada joven, en cada ficha escribir un valor e introducirlos en la caja a modo de archivo.
10	Conocer las propias aspiraciones de cada uno.	Pedir a los jóvenes que cierren sus ojos y se imaginen a ellos mismos de aquí a diez años. Después de pensar un poco, comentar que lo que se han imaginado revela sus aspiraciones. Comentar que tiene que pasar en sus vidas para caminar a ese futuro.

Sesión 4

Mis aptitudes e intereses

Objetivo: Reconocer habilidades e intereses de cada uno y asociarlas a áreas profesionales

Duración	Objetivo	Técnica / Metodología
20	Identificar intereses profesionales y correlacionarlas con áreas ocupacionales	Inventario de intereses profesionales
20	Identificar aptitudes y correlacionarlas con áreas ocupacionales	Inventario de aptitudes
10	Identificar opciones vocacionales	Con base a inventarios anteriores definir áreas ocupacionales y unas cinco posibles opciones vocacionales
Tarea	Profundizar en la investigación acerca de las opciones vocacionales escogidas	Entrevistar a una persona que ejerza ese oficio pregunta ¿Cuáles aptitudes son necesarias en la carrera? ¿Problemas al estudiar o ejercer? Anota sugerencias dadas por la persona

Sesión 5

Mi personalidad

Objetivo: Identificar el patrón de personalidad-temperamento y establecer su correspondencia con las áreas profesionales

Duración	Objetivo	Técnica / Metodología
10	Introducir los conceptos de temperamento, carácter y personalidad	Lluvia de ideas sobre ¿Qué es el temperamento, el carácter y la personalidad?
20	Identificar la combinación de temperamentos de la persona	Inventario del temperamento
10	Comprender la relación existente entre personalidad y vocación	Explicar la relación entre el temperamento y la vocación
10	Preguntarse sobre la correspondencia entre la personalidad y las profesiones	Cuestionario de reflexión ¿Qué tipo de profesión demanda mi personalidad? ¿Debo hacer ajustes a mi personalidad para ejercer las profesiones que quiero?

Sesión 6

Vocación y género

Objetivo: Identificar la cuestión del género como un factor que puede incidir en la propia elección vocacional y en la toma de decisiones.

Duración	Objetivo	Técnica / Metodología
15	Identificar oficios asociados en forma tradicional a uno u otro sexo	Lluvia de ideas (apuntarlas en la pizarra y comentar)
25	Analizar situaciones hipotéticas donde una persona ha elegido o desea elegir un oficio no tradicional para su género.	Estudios de caso (resolverlos en grupos, dar copia a cada persona)
10	Tomar conciencia de las propias convicciones acerca de la masculinización y feminización de las profesiones.	Cuestionario de reflexión

Sesión 7

Vocación e influencia familiar

Objetivo: Identificar la familia como un factor que puede incidir en la propia elección vocacional y en la toma de decisiones.

Duración	Objetivo	Técnica / Metodología
2 horas aprox.	Reflexionar acerca de la influencia familiar en la elección vocacional	Cine Foro "La Sociedad de los Poetas Muertos"
Tarea	Interiorizar sobre la influencia familiar en la propia elección vocacional	Cuestionario reflexivo ¿Qué piensas sobre las profesiones que te gustan tus personas más significativas? ¿Realmente te gustan a ti o a otras personas? ¿Ha existido este tipo de presión en tu familia? ¿Sientes presión el día de hoy?

Sesión 8

Las Profesiones

Objetivo: Conocer algunas profesiones a grosso modo

Duración	Objetivo	Técnica / Metodología
10	Identificar cuáles carreras son conocidas y cuáles desconocidas por los participantes	Ejercicio de identificación de carreras conocidas/desconocidas
20	Categorizar las profesiones	Utilizando la técnica "en río revuelto, ganancia de pescadores" categorizar las profesiones en: <ul style="list-style-type: none">• Artes• Letras• Ingeniería• Educación• Ciencias sociales• Ciencias de la salud• Ciencias económicas• Agroalimentaria• Ciencias exactas
20	Investigar en que consisten algunas profesiones	Hacer un broshure sobre una profesión, con materiales proporcionados por el facilitador
Tarea	Investigar en que consisten algunas profesiones desconocidas para el participante	Investigar las profesiones que les resultaron desconocidas

Sesión 9

Las profesiones, II Parte

Objetivo: Seguir profundizando en el tema de las profesiones

Duración	Objetivo	Técnica / Metodología
1 hora	Profundizar por medio de expertos en el tema de las profesiones	Exposición de profesionales sobre su trabajo. Cada profesional contará con aproximadamente diez minutos.

Sesión 10
La Toma de Decisiones

Objetivo: Integrar la información obtenida para guiar la toma de decisiones

Duración	Objetivo	Técnica / Metodología
10	Integrar la información	Integrar las profesiones escogidas en un cuadro y calificarlas según aptitudes, intereses y otras categorías.
10	Hacer un diagnóstico de las alternativas ocupacionales escogidas y priorizar las opciones.	Hacer un análisis FODA con respecto a cada una de las opciones escogidas, esto para medir la factibilidad de las mismas. Enumerar las opciones en orden, para saber cuáles son la primer, segunda y tercer opción al menos.
10	Hacer un plan que funcione como guía para la acción	Hacer un plan de proyecto de vida que incluya meta, propósito, estrategias, limitaciones y tareas inmediatas
10	Proponer metas a largo, corto y mediano plazo	Darles una hoja con un dibujo de un camino, donde escriban sus metas a corto, largo y mediano plazo. Luego se pueden escribir todas juntas en un solo mural tamaño gigante (papelografo) que imite el mismo camino. Se puede cerrar el taller orando por estas metas, y dejarlo en la clase para estar orando por ellas regularmente.
10	Evaluar el taller y el facilitador	Se entregará una hoja de evaluación del taller y del facilitador. Los hombres llenan la hoja con el dibujo del muchacho. Las mujeres usan la del dibujo de la chica. A la altura de la cabeza escribirá tres ideas principales que rescata de todo el proceso, en los ojos dos cosas que le llamaron la atención, en los oídos dos cosas que le resuenan. En las manos un aspecto de su personalidad que desea cambiar, en el pie derecho una metida de pata del facilitador y en el pie izquierdo lo que desea poner en marcha.
10	Reconocer a los chicos y chicas por haber participado en el taller	Entrega de certificados de participación

ANEXOS

1. Estudio de caso (sesión 1)
2. Ejercicio "Mi historia vocacional" (sesión 2)
3. Ejercicio "Cacería de firmas" (sesión 2)
4. Cuadro (sesión 2)
5. Estudio de caso (sesión 3)
6. Inventario de valores personales (sesión 3)
7. Inventario de intereses profesionales (sesión 4)
8. Inventario de aptitudes (sesión 4)
9. Cuadro investigativo (sesión 4)
10. Inventario del temperamento (sesión 5)
11. Estudios de caso (sesión 6)
12. Cuestionario de reflexión (sesión 6)
13. Ejercicio de identificación de carreras (sesión 8)
14. Cuadro Integrativo (sesión 10)
15. Cuadro FODA (sesión 10)
16. Cuadro de Planeamiento (sesión 10)
17. Mis metas (sesión 10)
18. Evaluación del taller y del facilitador (sesión 10)
19. Certificados de Participación (sesión 10)

La Necesidad de una Elección Vocacional – Estudio de Caso

Gabriel es un joven de 20 años que hace dos años entro a la universidad a estudiar administración. Su papá era dueño de una empresa y quería que su hijo se hiciera cargo de la misma en el futuro. El joven realmente quería ser profesor de educación física, ya que tenía buenas aptitudes en esa área; pero prefirió ser obediente a su padre y estudiar lo que su progenitor quería. El hoy en día se siente totalmente infeliz, no le gusta lo que estudia y mucho menos el trabajo que ya realiza en la empresa de su padre, ya que no puede cumplir con las exigencias del mismo; por ello, está frustrado, estresado, se siente que no sirve para nada e inclusive alberga sentimientos de resentimiento en forma pasiva con su padre.

Según el caso estudiado conteste:

1. ¿Cuáles consecuencias puede traer el tener una elección vocacional equivocada?
2. ¿Por qué es importante tomar una correcta decisión vocacional?

Mi Historia Vocacional

A la edad de _____ años, yo quería ser _____
porque _____

A la edad de _____ años, yo quería ser _____
porque _____

A la edad de _____ años, yo quería ser _____
porque _____

A la edad de _____ años, yo quería ser _____
porque _____

Mis padres querían o quieren que estudie _____
porque _____

Mis hermanos querían o quieren que estudie _____
porque _____

Mis amigos querían o quieren que estudie _____
porque _____

Mis _____ querían o quieren que estudie _____
porque _____

Cacería de firmas

Una persona que toque al menos dos instrumentos musicales	Una persona que haya reparado un artefacto eléctrico	Una persona que le guste bailar	Una persona que haya participado en un concurso de oratoria
Una persona que ha sido parte de los scout	Una persona que haya participado en un coro o grupo musical	Una persona que haya sacado más de 90 en un examen de matemática en secundaria	Una persona que va a escoger física - matemática como prueba de bachillerato
Alguien que ha dirigido una campaña estudiantil	Alguien que ha participado en una obra de teatro con vestuario	Alguien que ha visitado un hogar de ancianos para colaborar	Alguien que sea mecanógrafo
Alguien que le guste dar ordenes	Alguien que pueda dominar sus nervios durante un temblor	Alguien que tiene habilidad para dibujar	Una persona que tenga facilidad para hablar con todo el mundo

Cuadro de Evaluación de Mi Historial Vocacional

Materia	Calificación	Dificultades	Logros

Actividad o pasatiempo	Calificación	Dificultades	Logros

Mis valores y aspiraciones – Estudio de Caso

Jorge es un estudiante de primer ingreso de la carrera de psicología. El recibió una oferta de una compañía transnacional de apuestas en la cuál puede ganar muchísimo dinero con sólo estar al frente de un teléfono. El problema es que la labor le exige tiempo completo y esto le demandaría dejar sus estudios de psicología. Jorge decidió pedir más tiempo, antes de tomar una decisión.

¿Qué consejo le darías a Jorge?

Inventario de Valores Personales

MIS VALORES	Muy importante	Poco importante	Sin importancia
Anteponer la vida personal a mi trabajo			
Aplicar la creatividad en el trabajo			
Ayudar y defender a los necesitados			
Compartir con las personas			
Cuidar mi salud mental y espiritual			
Dar a otros lo que tengo			
Dedicar más horas al trabajo que al descanso			
Dedicar tiempo al hogar y la familia			
Desarrollar el potencial creativo			
Disfrutar del riesgo y la aventura			
Estar al aire libre			
Estar con mi familia y personas cercanas			
Estar con personas de mi confianza			
Estar con personas sencillas			
Estar en ambientes libres de peligro			
Estar en ambientes limpios y sin vicios			
Estar en contacto con la naturaleza			
Estar en lugares tranquilos y apartados			
Estar en privacidad para trabajar mejor			
Estar en trabajos no muy exigentes			
Estar libre de presiones			
Hacer crecer mi capital económico			
Hacer y decir las cosas que me agradan			
Laborar con horario flexible			
Llevar una vida sencilla			
Mostrar cualidades de mando			
Realizar un solo tipo de tarea			
Ser una persona famosa			
Tener casa y vida confortables			
Tener diferentes tipos de tareas y actividades			
Tener hábitos y métodos de trabajo			
Tener ingresos mensuales fijos y suficientes			
Tener libertad			
Tener méritos personales			
Tener normas y hábitos de disciplina			
Tener oportunidades de desarrollarse			
Tener pocas responsabilidades			
Tener un trabajo estable			
Tener una vida acomodada			
Tener una vida moral y espiritual intachable			
Tener y comer solamente lo necesario			
Trabajar en horarios regulares y fijos			
Trabajar sólo con gente que me agrada			
Trabajar y estudiar a la vez			
Vivir en ciudades o ambientes modernos			
Vivir una vida tranquila			

Inventario de Intereses

Califique del 1 al 5 según corresponda

- 1 Me desagrada totalmente
- 2 Me desagrada parcialmente
- 3 Me es indiferente, ni me gusta ni me disgusta
- 4 Me agrada, me gusta en parte
- 5 Me gusta mucho

Aire Libre

- 1. Salir de excursiones _____
 - 2. Pertenecer a un club de montañismo o scouts _____
 - 3. Vivir al aire libre, fuera de la ciudad _____
 - 4. Sembrar y plantar en una granja durante las vacaciones _____
 - 5. Criar animales en una granja durante las vacaciones _____
- Suma: _____

Mecánica

- 1. Armar o desarmar objetos _____
 - 2. Manejar herramientas o máquinas _____
 - 3. Construir objetos o muebles de madera _____
 - 4. Reparar las instalaciones eléctricas de tu casa _____
 - 5. Diseñar y dirigir la construcción de una máquina _____
- Suma: _____

Matemáticos

- 1. Aplicar fórmulas matemáticas en la vida diaria _____
 - 2. Resolver problemas de aritmética _____
 - 3. Llevar las cuentas de una actividad o campaña _____
 - 4. Explicar a otros como resolver problemas de matemática _____
 - 5. Participar en concursos o juegos matemáticos _____
- Suma: _____

Científicos

- 1. Conocer y estudiar la estructura de plantas y animales _____
 - 2. Hacer experimentos de ciencias _____
 - 3. Investigar el origen y costumbres de los pueblo _____
 - 4. Leer libros o revistas acerca de temas científicos _____
 - 5. Estudiar y entender las causas de movimientos sociales _____
- Suma: _____

Persuasivos

- 1. Discutir en clase _____
 - 2. Ser jefe de un club o sociedad _____
 - 3. Dirigir una campaña política o de otro índole _____
 - 4. Hacer propaganda para vender un producto para el colegio _____
 - 5. Vender productos para recaudar fondos _____
- Suma: _____

Artísticos plásticos

1. Dibujar y pintar
2. Hacer figuras con un material moldeable
3. Encargarme del decorado de un evento
4. Idear o diseñar el logotipo de una organización
5. Diseñar el vestuario de una empresa industrial

Suma: _____

Literarios

1. Escribir cuentos, artículos o poesías.
2. Leer obras literarias
3. Redactar para un periódico
4. Representar un papel en una obra teatral
5. Participar en un concurso de oratoria

Suma: _____

Musicales

1. Cantar en un coro o grupo musical
2. Escuchar música
3. Aprender a tocar un instrumento musical
4. Leer sobre la vida de músicos o cantantes
5. Participar en un concurso de talentos musicales

Suma: _____

De servicio social

1. Atender a los enfermos y cuidar de ellos
2. Cuidar y proteger a muchachos menores del grupo
3. Ser miembro de un grupo de ayuda y asistencia
4. Enseñar a leer a los analfabetos
5. Ayudar a personas en sus dificultades y preocupaciones

Suma: _____

Oficina

1. Llevar en orden tus libros y cuadernos
2. Ordenar y clasificar los libros de la biblioteca
3. Aprender a escribir a maquina y taquigrafía
4. Ayudar a calificar pruebas y exámenes
5. Encargarte de organizar un archivo

Suma: _____

Total aire libre _____

Total mecánica _____

Total matemáticos _____

Total científicos _____

Total persuasivos _____

Total artísticos plásticos _____

Total literarios _____

Total musicales _____

Total de servicio social _____

Total oficina _____

Primer lugar: _____

Segundo lugar: _____

Tercer lugar: _____

Inventario de Aptitudes

Califique del 1 al 4 según corresponda

- 1 No soy nada apto, no sirvo para ello
- 2 Soy medianamente apto, puedo hacerlo sin mucha dificultad
- 3 Soy bastante apto
- 4 En esa área logro más éxitos

Verbal

1. Expresarme con facilidad en clase o conversar con amigos _____
 2. Escribir redacciones o artículos _____
 3. Escribir versos serios o cómicos _____
 4. Escribir cuentos, narraciones o historia _____
 5. Criticar la literatura _____
- Suma: _____

Numérica

1. Ejecutar con exactitud y rapidez operaciones aritméticas _____
 2. Hacer cálculos mentales _____
 3. Calcular costos de una fiesta o encuentro social _____
 4. Comprender fórmulas matemáticas _____
 5. Distribuir el dinero del colegio en varias actividades _____
- Suma: _____

Mecánica-constructiva

1. Interpretar los manuales de armado o arreglo de aparatos _____
 2. Trabajar con instrumentos precisos de medición _____
 3. Entender el funcionamiento de algún aparato mediante la simple observación o con explicaciones ligeras _____
 4. Armar y desarmar juguetes mecánicos o instrumentos complicados _____
 5. Localizar desperfectos y arreglar aparatos _____
- Suma: _____

Artístico plástica

1. Cantar, bailar o recitar un poema en público _____
 2. Criticar una pintura, poema o una pieza musical _____
 3. Realizar pinturas, dibujos, grabados, modelado, barro, etc. _____
 4. Efectuar movimientos corporales según indicaciones de un director de teatro _____
 5. Interpretar algún instrumento, componer versos, melodías, realizar escenografías o decoraciones. _____
- Suma: _____

Musicales

1. Cantar en un coro o participar en un grupo musical _____
 2. Aprender a tocar un instrumento musical _____
 3. Reconocer quién desentona en un coro _____
 4. Aprender a cantar correctamente las canciones de moda _____
 5. Criticar una pieza musical _____
- Suma: _____

Ejecutiva

1. Ser jefe competente de un grupo, equipo o sociedad de jóvenes _____
 2. Organizar y dirigir festivales, encuentros deportivos, excursiones o campañas sociales. _____
 3. Convencer a otros a hacer aquello que creo que deben hacer _____
 4. Dar a otros órdenes con seguridad y naturalidad. _____
 5. Dirigir un grupo o equipo en situaciones difíciles o peligrosas _____
- Suma: _____

Social

1. Tratar y hablar con tacto a las personas _____
 2. Ser miembro activo y útil en un grupo _____
 3. Colaborar con otros para de ellos o de mi mismo _____
 4. Saber escuchar a otros con paciencia y comprender sus puntos de vista _____
 5. Conversar en reuniones con acierto y naturalidad _____
- Suma: _____

Trabajos de oficina

1. Llevar en forma correcta y ordenada los apuntes de las clases. _____
 2. Ordenar y clasificar debidamente los documentos y correspondencia de oficina. _____
 3. Contestar y redactar correctamente cartas y documentos. _____
 4. Anotar y manejar con exactitud y rapidez nombres, números y otros datos de oficina. _____
 5. Encargarme de recibir, anotar y dar recados, sin olvidar los detalles importantes. _____
- Suma: _____

Práctica

1. Participar en actividades que requieren valor, audacia y decisión como trepar, dar saltos arriesgados, estar en juegos peligrosos, etc. _____
 2. Tener autocontrol en situaciones peligrosas o comprometidas sin perder la serenidad. _____
 3. Dominar mis nervios y seguir con la tarea en un momento en que por algún peligro, todos quieren huir. _____
 4. Recuperar pronto la tranquilidad y presencia de ánimo después de un susto. _____
 5. No contagiarme del miedo o pánico de los demás, e infundirles ánimo con mi ejemplo. _____
- Suma: _____

Destreza manual

- 1. Actividades de destreza manual como: cortar, tejer, coser, pintar, etc. ___
- 2. Manejar con habilidad las herramientas de carpintería como: cepillo, martillo, serrucho, taladro, etc. ___
- 3. Manejar con facilidad herramientas mecánicas como: pinzas, llaves para tuercas, destornilladores, etc. ___
- 4. Manejar con destreza pequeñas herramientas como: agujas, manecillas, piezas de relojería, etc. ___
- 5. Diseñar con facilidad trazos geométricos con ayuda de escuadras, reglas, compás, etc. ___

Suma: ___

Científica

- 1. Entender principios y experimentos de biología. ___
- 2. Entender principios y experimentos de física ___
- 3. Entender principios y experimentos de química ___
- 4. Entender principios y hechos económicos y sociales ___
- 5. Entender las causas que determinan los acontecimientos sociales ___

Suma: ___

Total Verbal	_____
Total Numérica	_____
Total Mecánica-constructiva	_____
Total Artístico plástica	_____
Total Musicales	_____
Total Ejecutiva	_____
Total Social	_____
Total Trabajos de oficina	_____
Total Práctica	_____
Total Destreza manual	_____
Total Científica	_____

Primer lugar: _____

Segundo lugar: _____

Tercer lugar: _____

Cuadro Investigativo

Profesión	Datos del informante (nombre, cargo, lugar de trabajo)	Aptitudes básicas	Problemas que se presentan para estudiar o ejercer	Recomendaciones

Inventario del Temperamento

Instrucciones:

1. Marque los rasgos en cada temperamento que corresponden a su persona.
2. Al finalizar sume los puntos de cada uno de los temperamentos.
3. El que tenga el número mayor será su temperamento primario, el siguiente su temperamento secundario.

Temperamento Sanguíneo

1. Vida emotiva

- Cálido
- Vivaz y sagaz
- Tiene carisma (atractivo especial, no necesariamente físico)
- Comunicativo, nunca le falta de que hablar
- Despreocupado
- Se pone demasiado en evidencia
- Capacidad fuera de lo común
- Madre o padre cariñoso
- Cándido e infantil
- Emocionalmente impredecible
- Le cuesta encontrar sosiego
- Arranques de enojo
- Exagerado
- No tiene control sobre sí mismo
- Aparenta falta de sinceridad
- Toma desiciones emocionales
- Su conversación es contagiosa
- Optimista
- Hace compras impulsivas

2. Relación con los demás

- Hace amigos con facilidad
- Es líder acogedor
- Agradable, se muestra sonriente y amable
- No le cuesta pedir disculpas
- Es tierno y comprensivo
- Comparte las penas y alegrías de otros
- Quiere dominar la conversación
- No es atento
- Sus convvicciones son débiles
- Depende de la aprobación de los demás
- Disfruta de la gente y luego la olvida
- Busca excvusas para su negligencia
- Habla demasiado de sí mismo
- Se olvida de sus promesas y compromisos

3. Actitud ante el trabajo

- Produce una buena impresión inicial
- No es puntual
- Carece de disciplina
- Pierde tiempo conversando cuando debería trabajar
- Inspira entusiasmo
- No logra fácilmente cumplir sus metas
- No se puede confiar en él
- Casi nunca se aburre
- No le cuesta empezar panes o proyectos nuevos
- Empieza proyectos y no los termina
- Es totalmente desorganizado
- Se distrae con facilidad

Temperamento Colérico

1. Vida emotiva

- Seguro y firme en sus decisiones
- Voluntad tenaz
- Cortante
- Emocionalmente frío
- Poco aprecio por la estética
- Optimista
- Problemas con su carácter violento e impetuoso
- Sumamente porfiado
- Insensible a las necesidades ajenas
- Autodeterminación
- Orgullosa
- Autosuficiente
- Valiente
- Le disgustan las lágrimas

2. Relación con los demás

- No exige a otros lo que no puede hacer
- Dominante
- Sarcástico
- Arrogante
- Le cuesta perdonar
- Intolerante
- Terco
- Toma decisiones por otros
- Líder con firmeza
- Intuitivo
- Usa a la gente para su beneficio
- Poco compasivo y cruel
- Vengativo

3. Actitud ante el trabajo

- Buen organizador
- Decidido
- Toma decisiones acertadas
- Reacción rápida y decidida en emergencias
- Gran capacidad de acción
- Poco analítico
- Acomoda a otros a su plan de acción
- Fastidioso
- No se desalienta ante la oposición
- Se propone metas y las alcanza
- Sumamente práctico
- Demasiado seguro de sí mismo
- Inclinado a proceder con astucia
- Nunca vacila en sus decisiones
- Prejuiciado
- Sabe estimular a los otros para que trabajen
- Impaciente con los detalles
- Sólo tiene tiempo para sus propios planes y proyectos

Temperamento Melancólico

1. Vida emotiva

- Naturaleza sensible
- Le gusta sufrir y aparecer como mártir
- Ternura
- Reflexión profunda
- Melancólico y depresivo
- Pesimista
- Idealista
- Capacidad analítica
- Introspectivo
- Orgullosa

2. Relación con los demás

- Amistad a toda prueba
- Se sacrifica por sus amigos

- ❑ Hace amigos con cautela
- ❑ Es capaz de explotar con ira después de una prolongada animosidad
- ❑ Mantiene un resentimiento por mucho tiempo
- ❑ Le cuesta aceptar la razón de otros
- ❑ Siente antipatía por los que no piensan como él

- ❑ Hace difíciles sus relaciones con los demás
- ❑ Cuida siempre sus intereses
- ❑ Desconfiado
- ❑ Crítica imperfecciones de otros
- ❑ Juzga todo por sus propias normas
- ❑ Es vengativo
- ❑ Se ofende con facilidad
- ❑ Vive temerosos de lo que piensan los demás

3. *Actitud ante el trabajo*

- ❑ Autodisciplinado
- ❑ Termina lo que emprende
- ❑ Trabaja a conciencia y eficacia
- ❑ Es poco decidido frente a proyectos nuevos
- ❑ Analiza las cosas excesivamente
- ❑ Extraordinariamente ordenado
- ❑ Elige tareas que exigen al máximo sacrificio, abnegación y servicio

- ❑ Indeciso
- ❑ Teórico más que práctico
- ❑ Se cansa con facilidad
- ❑ Talentoso con rasgos de genialidad
- ❑ Memoria excelente
- ❑ Conoce sus propias limitaciones
- ❑ Se pone irascible cuando realiza trabajos creativos

Temperamento Flemático

1. *Vida emotiva*

- ❑ Confiante
- ❑ Equilibrado
- ❑ De buen carácter y fácil de congeniar
- ❑ De ánimo alegre y humor placentero y seco
- ❑ Pasivo, aparentemente indiferente
- ❑ Se acomoda a las circunstancias
- ❑ Poca confianza en sí mismo
- ❑ Visión calmada y serena de la vida

- ❑ Pesimista
- ❑ Temeroso
- ❑ Se aflige y se preocupa con facilidad
- ❑ Rara vez se ríe en voz alta
- ❑ Bromista aunque de pocas palabras
- ❑ Bondadoso
- ❑ Conciliador y pacificador
- ❑ Hipócrita y poco sincero

2. *Relación con los demás*

- ❑ Su compañía es agradable
- ❑ Pocas amistades pero grato para muchos
- ❑ Analiza a las personas con indiferencia
- ❑ Carece de entusiasmo
- ❑ Puede ser terco

- ❑ Causa molestias a quienes lo disgustan
- ❑ Le afecta ser superior a los demás
- ❑ Rehuye comprometerse
- ❑ Egoísta y mezquino

- ❑ Efecto calmante sobre los demás
- ❑ Constante y fiel
- ❑ Diplomático

- ❑ Sabe escuchar
- ❑ Da consejos sólo si se los piden
- ❑ No se caracteriza por ser cordial

3. Actitud ante el trabajo

- ❑ Trabajador eficiente si se le exige
- ❑ Lento y perezoso
- ❑ Usa métodos de trabajo prácticos y sencillos
- ❑ Carece de motivaciones
- ❑ Se autoprotege de situaciones comprometedoras
- ❑ Apaga el entusiasmo de los demás
- ❑ No se compromete
- ❑ Planifica su trabajo antes de empezar
- ❑ Hábil
- ❑ Minucioso
- ❑ Indeciso
- ❑ Es confiable en lo que emprende
- ❑ Se resiste a los cambios

Total temperamento sanguíneo: _____ Lugar: _____
Total temperamento colérico: _____ Lugar: _____
Total temperamento melancólico: _____ Lugar: _____
Total temperamento flemático: _____ Lugar: _____

Glosario

Cálido: que trata a la gente calurosamente.

Vivaz y sagaz: vigoroso, perspicaz, astuto

Cándido: sencillo, sin malicia.

Sosiego: quietud, tranquilidad, serenidad, reposo.

Acogedor: Agradable, cómodo, tranquilo o amistoso.

Negligencia: descuido

Tenaz: firme

Impetuoso: violento, precipitado

Estética: belleza

Porfiado: Sujeto obstinado y terco en su parecer.

Autodeterminado: toma decisiones por sí mismo

Autosuficiente: se satisface por sí mismo, no depende de otros.

Intuitivo: Hace las cosas por intuición no por razonamientos.

Prejuiciado: juzga las personas y las cosas antes de conocerlas completamente

Idealista: Que idealiza, que se deja guiar más por ideales que por consideraciones prácticas.

Introspectivo: observación de uno mismo

Irascible: propenso a irritarse

Equilibrado: de animo constante, prudente.

Mezquino: avaro

Diplomático: con disimulo y sagacidad

Vocación y Género – Estudios de Caso

Instrucciones

1. Lea detenidamente cada uno de los siguientes casos que se le presentan.
2. Seguidamente, comente y responda las preguntas situadas a continuación de cada caso.

Caso 1: “La historia de Noemí”

Noemí es una muchacha de 18 años que quiere ser piloto de avión. Su gran ilusión es volar en una aerolínea comercial al igual que lo hizo su padre. Cuando era una niña, toda la familia se reía con sus ideas de “varón” y pensaban que cuando creciera cambiaría. Hoy en día, ella se ve en un gran conflicto porque su papá se niega a pagarle las horas de vuelo, las cuáles son necesarias para obtener la licencia; y la desalienta diciendo que todo el barrio hablará de la familia cuando se enteren del oficio que ha escogido. Su mamá calla, pero a menudo esta llorosa y eso a Noemí la hace sentirse mal. Decide consultarle a su mejor amiga, pero está le aconseja que estudie algo más femenino, que tendrá dificultades para que un empresario la contrate en una aerolínea. Además, en esa profesión como encontraría novio. Le sugiere que estudien enfermería ya que eso es menos “rudo”. Noemí se siente confundida no le gusta la enfermería, pero sin la ayuda de sus padres nunca será piloto y quizás Ana tenga razón y no encuentre un hombre que la acepte en ese oficio.

¿Qué decidirá Noemí? Usted, ¿Qué le aconsejaría?

Caso 2: “La historia de Alberto”

El sueño de la vida de Alberto fue ser bailarín. Aunque cumplir su sueño le fue sumamente costoso. Su familia, especialmente su padre, pensaba que la danza era cosa de mujeres o “maricones”. Cuando comunico su deseo de estudiar danza, no aceptaron su decisión y tuvo que irse de su casa. Estudio danza en la Universidad Nacional y hoy en día es uno de los principales artistas de la Compañía Nacional de Danza. Su esposa desea que su hijo siga los pasos de su padre, pero Alberto opina que el es el que debe escoger su vocación.

¿Conocemos a algún hombre que vivió una situación parecida? ¿Cómo lo solucionó?

Vocación y Género – Cuestionario de Reflexión

“La elección de un oficio no tradicional para nuestro sexo”

1. ¿Qué fue lo que siempre quise ser desde la infancia, cuando fuera “grande”?
2. ¿Qué decían mi familia, profesores, compañeros y amigos sobre las profesiones u oficios?
3. ¿Cuál es mi punto de vista acerca de que existan ocupaciones o profesiones distintas para los hombres y para las mujeres?
4. ¿Está usted de acuerdo con la feminización y masculinización de las profesiones u oficios? Explique su respuesta.

Las Profesiones - Ejercicio de Identificación de Carreras

De la siguiente lista de carreras, marque aquellas usted no conoce.

	Carrera	Universidad
	Artes Escénicas / Dramáticas	
	Artes Plásticas	
	Artes Musicales	
	Danza	
	Filología	
	Filosofía	
	Teología	
	Inglés	
	Francés	
	Administración	
	Contaduría	
	Economía	
	Estadística	
	Derecho	
	Publicidad	
	Relaciones públicas	
	Relaciones internacionales	
	Periodismo	
	Producción	
	Psicología	
	Ciencias Políticas	
	Ciencias Criminológicas	
	Historia	
	Geografía	
	Cartografía	
	Trabajo social	
	Antropología	
	Sociología	
	Planificación Económica y Social	
	Bibliotecología	
	Orientación Educativa	
	Administración Educativa	
	Educación Especial	
	Educación Primaria	
	Educación Preescolar	
	Educación Física	
	Educación Cívica	
	Educación Técnica	
	Educación (ciencias, idiomas, música, español, matemática, etc.)	

Informática Educativa	
Educación Comercial	
Biología	
Química	
Geología	
Física	
Matemática	
Medicina	
Terapia Física	
Salud Ambiental	
Enfermería	
Nutrición	
Farmacia	
Odontología	
Microbiología	
Veterinaria	
Administración de Servicios de Salud	
Ingeniería Agronómica	
Agroindustria	
Zootecnia	
Fitotecnia	
Economía Agrícola	
Tecnología de Alimentos	
Biotecnología	
Ingeniería Forestal	
Ciencias Forestales	
Ingeniería Civil / Construcción	
Ingeniería Eléctrica	
Ingeniería Electrónica	
Ingeniería Industrial	
Ingeniería Mecánica	
Ingeniería Química	
Química Industrial	
Ingeniería Agrícola	
Arquitectura	
Computación e Informática	
Topografía	
Mantenimiento Industrial	
Ingeniería en Materiales	
Producción Industrial	
Seguridad Laboral e Higiene Ambiental	
Gestión Ambiental	
Manejo y Protección de los Recursos Naturales	
Turismo	

Cuadro Integrativo de Factores

Instrucciones

1. Escribe cada una de tus opciones vocacionales
2. Califica la congruencia de la opción vocacional y cada uno de los factores en las columnas. La calificación puedes realizarla mediante las palabras alto (3), media (2) y baja (1).

Profesión	Mis valores	Mis intereses	Mis aptitudes	Mi personalidad	Mis condiciones

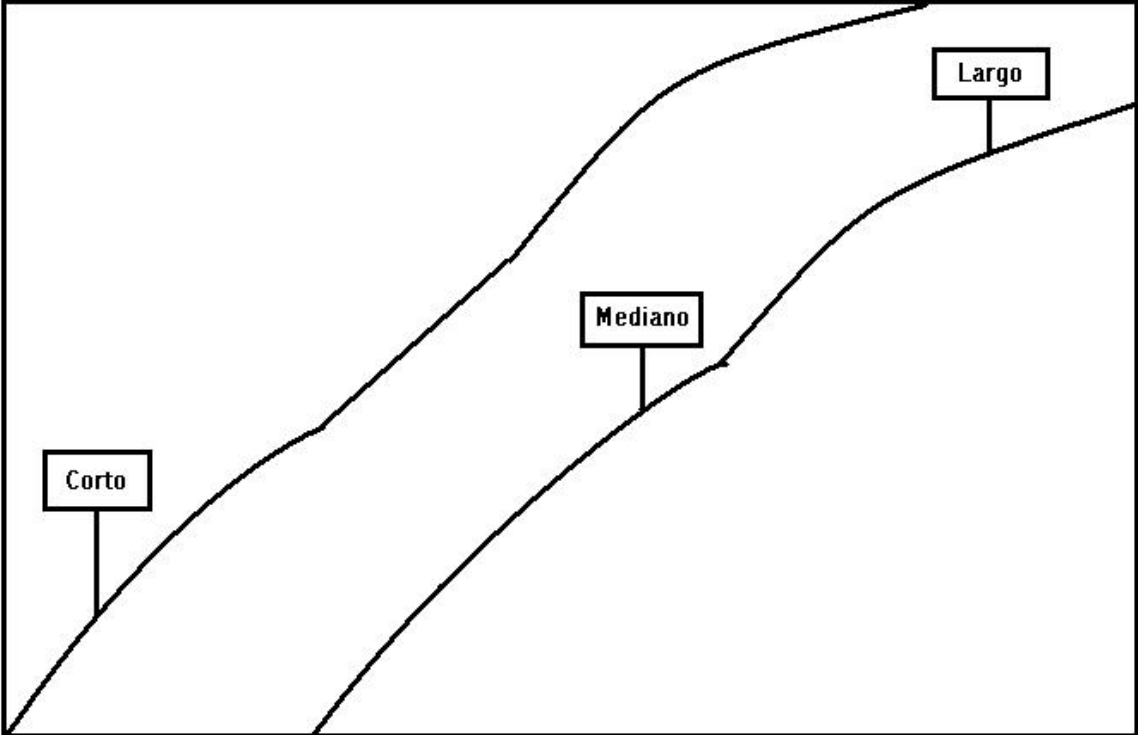
Cuadro FODA
De mis Opciones Vocacionales

	Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Opción 1 _____				
Opción 2 _____				
Opción 3 _____				
Opción 4 _____				
Opción 5 _____				

Cuadro de Planeamiento Proyecto de Vida: Mi Carrera y Profesión

<p>META DE VIDA</p> <p>¿Qué busco lograr?</p>	
<p>PROPÓSITOS Y MOTIVACIONES</p> <p>¿Para qué busco? ¿Qué me permitirá alcanzar?</p>	
<p>ESTRATEGIAS</p> <p>¿Cómo lograre mis metas y propósitos?</p>	
<p>LIMITACIONES</p> <p>¿Cuáles dificultades hay? ¿Qué me obstaculiza?</p>	
<p>TAREAS INMEDIATAS</p> <p>¿Cuáles dificultades hay? ¿Qué acciones asumiré con respecto esos obstáculos?</p>	

Mis metas a corto, mediano y largo plazo



Evaluación del taller y del facilitador



Evaluación del taller y del facilitador



CERTIFICADO DE PARTICIPACIÓN

Este certificado es otorgado a:

En reconocimiento por haber participado en el
TALLER DE **DECISIÓN VOCACIONAL**

SEMIPASTOR
Seminario Internacional de Pastoral Juvenil

FIRMA

FECHA