

Proyecto D3P
Orientación académica y profesional

Categoría A, modalidad 1

mayo 2009

Tabla de Contenidos

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA Y OBJETIVOS.....	3
JUSTIFICACIÓN.....	3
DESTINATARIOS.....	5
METODOLOGÍA.....	6
Modelo teórico: Competencias actitudinales.....	6
Descripción del método de trabajo.....	7
RECURSOS UTILIZADOS.....	9
DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD	10
SEGUIMIENTO UNA VEZ FINALIZADOS LOS ESTUDIOS.....	12
EVALUACIÓN	13
CONCLUSIONES	14
REFERENCIAS.....	14

Descripción de la propuesta y objetivos

El proyecto D3P (Desarrollo Personal y Proyecto Profesional) consiste en una metodología desarrollada en nuestra escuela de negocios cuyo propósito es el de orientar/acompañar al estudiante en su desarrollo personal para que pueda construir el tipo de proyecto profesional que más se adapte a su persona, mientras cursa el programa Bachelor in Management, estudios de educación superior en Management de primer ciclo, con una duración de 3 años.

La metodología busca asesorar al estudiante y darle las pautas necesarias con las que observarse a sí mismo en dos ámbitos diferentes: en un entorno académico (clases) y en un entorno profesional (prácticas en empresa). Es un proceso durante el cual el alumno va dándose cuenta de su nivel inicial de competencias profesionales, de cómo va adquiriendo las competencias necesarias para poder integrar con autonomía el mundo laboral y de definir sus centros de interés para identificar el tipo de dedicación profesional que le permite satisfacer su necesidad de realización personal.

Los objetivos perseguidos son los siguientes: Al finalizar el programa los estudiantes serán capaces de:

1. Autoevaluar su nivel de competencia no técnicas o para-técnicas en el ámbito académico y, sobre todo, profesional.
2. Movilizar más eficientemente sus capacidades, conocimientos y habilidades técnicas (competencias técnicas) para progresar en su auto-desarrollo profesional.
3. Construir un proyecto profesional concreto que facilite el ajuste y la correspondencia entre el entorno organizativo laboral y sus propias características personales (intereses y capacidades).

Justificación

El sistema de orientación diseñado se justifica desde diferentes perspectivas.

En primer lugar, el proyecto pedagógico de la escuela tiene como objetivo formar profesionales del management capaces de asumir inmediatamente después de su diplomación, responsabilidades en organizaciones que se desenvuelven en entornos internacionales. Se trata por consiguiente de una formación fuertemente profesionalizante y de carácter internacional. Nuestro proyecto se desarrolla en 2 ámbitos: el área académica donde los alumnos adquieren los conocimientos y herramientas técnicas y el área profesional donde estos mismos alumnos desarrollan una actividad profesional a través de un dispositivo de

prácticas profesionales cuya misión (funciones y proyectos que desarrolla el estudiante) y características (duración, tipos de actividades) son enmarcadas y validadas por la escuela.

Ambos ámbitos, el académico y el profesional, se combinan, complementan y retroalimentan a lo largo de la formación, siendo las metodologías de enseñanza fuertemente marcadas por el componente práctico, reforzando la transferencia de los conceptos y modelos a la realidad empresarial, por ejemplo a través del método del caso. A medida que el estudiante va conociendo los aspectos teóricos del management y la realidad de las organizaciones, adquiere información (conocimiento, experiencias), toma perspectiva respecto de su posición personal en relación con las oportunidades que ofrece el mundo laboral en el entorno empresarial y define sus intereses.

De este razonamiento se desprende la decisión de implementar una metodología sistemática de seguimiento, pues para lograr el objetivo general de la formación, no solo es necesaria la transmisión de un conjunto de conceptos y teorías, sino que es necesario asegurar la posibilidad de desarrollar habilidades y competencias personales útiles en el entorno profesional. Este conjunto se formalizará dentro de un proyecto personal reflexionado. La **primera justificación del sistema D3P** es crear las condiciones para la realización de este proyecto, como un futuro mapa que permitirá la orientación del alumno en el territorio de su futuro profesional.

Desde otra perspectiva, los estudiantes del programa Bachelor presentan condiciones de entrada diversas. Una característica particular es que tienen una visión del mundo profesional poco precisa e incompleta. Muchos de ellos tienen unas ideas generales de lo que significa el trabajo del directivo, el mundo de los negocios y el funcionamiento empresarial. Otra característica propia de muchos que entran en el programa es el proceso de exploración personal propio de quienes están acabando la etapa adolescente e iniciando la entrada en el mundo adulto, con la consecuente apertura de posibilidades en cuanto a intereses y amplitud de potencial de desarrollo personal en el plano cognitivo, afectivo y social. De estas características de entrada se desprende **la segunda justificación de la metodología**, pues es necesario acompañar al estudiante para que ajuste las representaciones que tiene del mundo empresarial y que tenga a disposición herramientas para consolidar sus intereses y favorecer su autodesarrollo.

Una tercer tipo de justificación, que sostiene los dispositivos y la forma en que se implanta el sistema de seguimiento proviene de las aportaciones científicas y reconcilia las dos perspectivas anteriores. En términos simples la posibilidad del desarrollo exitoso en el entorno laboral se ha relacionado fuertemente con características personales como la capacidad de autocontrol, las habilidades de comunicación interpersonales, la expectativa de autoeficacia, y la autoestima personal (estos aspectos y su relación con el desempeño personal y profesional se resumen en el marco de la Inteligencia Emocional desarrollado por Daniel Goleman, 1997).

Por ejemplo, en el caso de directivos se ha constatado que la creencia personal de una persona de ser capaz de desempeñarse efectivamente en tareas de gestión se asocia al despliegue de esfuerzo, la insistencia y finalmente el logro (estas relaciones se refieren a los estudios en Autoeficacia, originalmente desarrollado por Albert Bandura – Bandura, 1997, Wood y Bandura, 1989, Bandura, 2006) otro tanto es cierto en relación con la generación de nuevos negocios (Erikson, 2002; Zhao y cols., 2005). Lo interesante de estos hallazgos es que se trata de atributos que pueden ser desarrollados a través de las experiencias de formación (ver, por ejemplo, Gist M., 1989) y que están asociados a una meta general de habilitación (Empowerment, Rappaport, 1984) en la medida en que la conciencia sobre su potencial personal les ayudará a lograr las metas que se propongan. Todo lo anterior hace relevante el diseño e implantación de una metodología que facilite el acompañamiento del estudiante y que activamente promueva en ellos la capacidad de tomar conciencia sobre sus niveles personales de competencia y el cómo ellas pueden servirles en su desarrollo futuro.

En síntesis, la metodología se justifica en la necesidad de actuar sobre las condiciones de entrada de los estudiantes para asegurar el logro de los objetivos de formación institucionales establecidos en el proyecto pedagógico, dado el conocimiento que se tiene respecto a cuáles son las variables sobre las que conviene actuar y los dispositivos disponibles para promover el desarrollo personal orientado a la adquisición de competencias profesionales.

Destinatarios

Las personas a quienes va dirigido este proceso de orientación son jóvenes entre 19 y 25 años que se están preparando para devenir los futuros managers del mañana.

Alumnos de 1º de Bachelor: entre 19 y 20 años. Son personas que han finalizado recién el bachillerato o que han iniciado estudios superiores que han decidido no continuar o que han dedicado un tiempo a trabajar o simplemente aclarar sus intereses de desarrollo profesional. 25 % de estos alumnos son extranjeros y entre 20 y 30% tienen una actividad profesional.

Alumnos de 2º de Bachelor: entre 20 y 22 años. Personas que han realizado el primer año de bachelor y prácticas de dos meses como mínimo en ventas.

Alumnos de 3º de Bachelor: entre 21 y 24 años. Personas que han realizado el segundo año de bachelor en la escuela o bien que han sido admitidos en tercer año por tener una formación equivalente (diplomatura, etc).

El conjunto de esto alumnos representan aproximadamente unos 100 alumnos.

Metodología

Modelo teórico: Competencias actitudinales

Previo a hablar de la metodología es necesario explicar el modelo que sirve de eje y soporte teórico al trabajo desarrollado. Se trata del modelo de competencias actitudinales, desarrollado por la empresa consultora de Recursos Humanos Jobconsult, con quien actuamos en estrecha asociación en relación con el desarrollo personal de los estudiantes. A continuación presentamos un esquema del modelo.



En términos simples, existen las competencias actitudinales y habilidades personales que posibilitan el éxito en diversas tareas y que se manifiestan en distintos comportamientos. En contraposición con las competencias técnicas, tienen un carácter transversal y pueden ser de utilidad en diversos contextos de trabajo. El desarrollo de estas competencias sigue un cierto orden de manera que las competencias más complejas (en la parte derecha del esquema) se sostienen sobre el desarrollo de las competencias más básicas (en la parte izquierda). Dentro del programa, se trabajan secuencialmente como se explicará más adelante.

El modelo ha sido elegido porque se trata de un modelo operacional, desarrollado por profesionales expertos en el entorno empresarial, con conocimiento de diversos tipos de organizaciones. La relación de larga duración con la escuela ha posibilitado una fase de proyecto piloto y asegura hoy el acceso a recursos renovados de conocimiento.

Descripción del método de trabajo

La metodología de trabajo consiste en una serie de dispositivos, algunos de los cuales están integrados en el plan de estudios del programa.

Los cursos están pensados como instancias en que los alumnos pueden adquirir herramientas prácticas útiles para la incorporación al mundo profesional, conocimiento de diferentes entornos profesionales y conceptos que faciliten su reflexión sobre su propio desarrollo profesional, a la vez que permitirles autoevaluar su nivel de desarrollo.

Los programas de cada módulos integran en sus objetivos el desarrollo de unas competencias para técnicas, lo que asegura la transversalidad del proyecto, y la integración de sus objetivos en la pedagogía desarrollada en el área académica.

El taller inicial busca la integración social con el grupo de modo de favorecer el intercambio y la colaboración para que cada miembro del grupo cuente con un soporte social durante la formación.

Las conferencias sobre sectores de actividad y profesiones permiten el conocimiento de diferentes realidades empresariales y permiten exponer a los estudiantes a modelos en tareas de gestión.

Las evaluaciones nos permiten valorar el progreso de los estudiantes, la definición de áreas de trabajo específicas y nos permite retroalimentarles sobre sus propias características personales y su nivel de desarrollo competencial.

Las prácticas son la forma de facilitar, en un contexto supervisado, la transferencia de los conocimientos a situaciones reales, además de estimular el conocimiento, con una probabilidad alta de tener éxito en el desarrollo de tareas, ya que se trata de una actividad guiada y monitoreada desde cerca.

Finalmente **las entrevistas de seguimiento** permiten monitorear el nivel de autorregulación (el grado en que los estudiantes tienen conciencia sobre sus condiciones iniciales, los objetivos que quieren lograr y el camino que les falta por recorrer), a la vez que ajustar el proceso a los ritmos individuales. Esta instancia es crítica puesto que permite estimular a los estudiantes a plantearse metas desafiantes con la ayuda de un experto capaz de valorar su potencial de desarrollo.

A continuación presentamos las fases año por año.

1. Empezamos a recopilar información sobre el candidato durante el **proceso de admisión** que dura un día completo. Este proceso se compone de: un dossier completo del candidato (sus motivaciones, deportes, hobbies, valores, experiencias importantes para él...) con los boletines de notas de los dos últimos años del bachillerato+cartas de recomendación de profesores+carta de motivación+cv; una batería de test de aptitudes; una dinámica de grupo; una entrevista individual.
2. Durante el **1er año de Bachelor**:
 - Observación del nuevo estudiante durante las 2 jornadas de integración. Juegos de rol con los nuevos compañeros.
 - Seguimiento personal con tutorías
 - A partir de la búsqueda de prácticas en un "punto de venta", seguimiento mediante entrevistas individuales de las inquietudes profesionales.
 - Evaluación del periodo de prácticas en empresa (informe escrito, examen oral, feedback al estudiante).
3. Durante el **2º año de Bachelor**
 - Seguimiento individual de la experiencia en prácticas en empresa del curso anterior.
 - Talleres de "desarrollo personal".
 - A partir de la búsqueda de prácticas de "assistant manager", seguimiento mediante entrevistas individuales de las inquietudes profesionales.
 - Seguimiento individual (entrevistas+tel+e-mail) durante el periodo de prácticas en la empresa.
 - Evaluación del periodo de prácticas en empresa (informe escrito, examen oral, feedback al estudiante)
4. Durante el **3er año de Bachelor**
 - Seguimiento individual de la experiencia en prácticas en empresa del curso anterior para facilitar el análisis de la experiencia.
 - Talleres de "construcción del proyecto profesional".
 - Assesment Center para realizar una evaluación del nivel de dominio de 9 competencias para-técnicas integradas en el proyecto pedagógico.
 - A partir de la búsqueda de prácticas de "desarrollo de proyecto", seguimiento

mediante entrevistas individuales de las inquietudes profesionales.

- Seguimiento individual (entrevistas+tel+e-mail) durante el periodo de prácticas en la empresa.
- Evaluación del periodo de prácticas en empresa (informe escrito, examen oral, feedback al estudiante).

Creemos que la orientación no es algo rígido sino un proceso dinámico, que tiene un ritmo y que debe adaptarse a las necesidades de cada individuo. Nuestra creencia básica es que cada individuo tiene un potencial importante y que para transformarlo en capital profesional debe descubrirlo y afianzarlo.

Recursos utilizados

Durante todo el proceso de orientación cuya duración es de 3 años, utilizamos los siguientes recursos:

Proceso de Selección

1. Batería de tests de aptitud académica: aptitud verbal, numérica, razonamiento abstracto, relaciones espaciales.
2. Escala de valoración personal que completa un equipo de tres personas (el director o jefe de estudios, la orientadora y un directivo de empresa) en que se califican aspectos de desarrollo personal, social, capacidad de trabajo académico y desarrollo moral.
3. Dinámica grupal: en la cual se evalúa el nivel inicial de competencias actitudinales sociales.

Programa Bachelor

4. Test de Personalidad: Permite identificar estilos de funcionamiento de los estudiantes
5. Assessment center: realizado por la empresa consultora asociada.
6. Instrumentos de evaluación de prácticas por parte del Departamento de Orientación y por parte de los tutores de empresa (rúbrica de evaluación de diferentes aspectos).
7. Sistema de información: la información se organiza para que distintos agentes puedan apuntar observaciones y comentarios que faciliten el seguimiento individual de los alumnos por parte del Departamento de Orientación.

Equipo humano

8. Responsable de Orientación: Psicóloga y Coach quien se encarga del seguimiento individual y la coordinación de los distintos dispositivos. Este es el rol clave dentro del

proceso, ya que su función permite orientar al estudiante y observar cómo va evolucionando desde su integración en la escuela hasta que finaliza el primer ciclo del Bachelor.

9. Profesores expertos en desarrollo de recursos humanos: a cargo de los diferentes cursos, talleres y tutorías.
10. Personal de la escuela y otros profesores: una metodología de esta naturaleza requiere el apoyo de las distintas unidades. Así desde el Departamento Académico se cuida facilitar la coherencia e integración de los dispositivos en el plan de estudios (por ejemplo, vigilando que la formación transversal en las distintas asignaturas refuerce los mensajes de formación de la metodología) y además se entrega información valiosa del día a día de cada alumno recopilada por profesores o por la Responsable de Actividades Pedagógicas.

Desarrollo de la actividad

En una **primera fase** (selección del estudiante antes de entrar en la escuela) se establece un pequeño perfil de la persona. En este primer encuentro, el estudiante deberá realizar una serie de pruebas que determinarán su acceso a la escuela y mediante las cuales se recoge información sobre los aspectos cognitivos (test de aptitud académica) y de conocimiento (test de inglés, dossier de notas, entrevista personal), afectivos (entrevista personal, dinámica de grupo) y social (dinámica de grupo).

Los resultados obtenidos en estas diferentes pruebas nos darán una primera visión del candidato.

En este momento iniciamos la exploración de las expectativas sobre la formación, orientación vocacional y grado de madurez. Las preguntas que guían el proceso son:

- ¿Por qué los estudiantes entran en una escuela de negocios como la nuestra y por qué se interesan en una formación en negocios de fuerte cariz internacional?
- ¿Qué representaciones tienen del mundo de la empresa y del entorno laboral?
- ¿Cuál es su objetivo de desarrollo en un futuro próximo? ¿En qué tipo de actividad, en que tipo de entorno?
- ¿Cuál es su capital inicial de competencias para-técnicas?

Estas preguntas constituyen un inicio en el ciclo de orientación y, en función de la claridad de las respuestas de cada uno de ellos, la orientación se encamina de una forma u otra.

La **segunda fase** se inicia una vez que el estudiante es admitido en la escuela. Es entonces,

cuando antes de iniciar el primer curso, se realizan dos **jornadas de integración** los dos primeros días. Estas jornadas están destinadas a crear los primeros vínculos de relación entre los compañeros de clase y de esta forma acelerar el proceso de adaptación en clase. Se realizan mediante dinámicas de grupo y juegos de rol. Durante este proceso, se recogen datos de los alumnos sobre lo observado. Capacidad de adaptación al grupo; Interacción con los demás; Extroversión-Introversión; Flexibilidad-Rigidez; Comprensión de las normas; Compromiso-Adaptabilidad, entre otros.

Esto nos permite tener más datos sobre el alumno y su manera de abrirse y dirigirse al grupo. Estas jornadas están pilotadas por la responsable de orientación y una profesora de la escuela que a la vez realiza tutorías a estos alumnos.

Durante el **1er año de Bachelor**, por lo tanto, existen tutorías en las que el alumno puede conversar individualmente con una psicóloga/coach. Este espacio está destinado al alumno que quiera expresar algún problema particular que se esté generando durante el curso académico y que le impida avanzar correctamente en sus estudios. El objetivo es el de desbloquear al alumno en lo que le esté sucediendo y dirigirlo hacia la posibilidad de seguir felizmente el curso. Si fuera necesario, se transmitirá la información correspondiente a la responsable de orientación. De esta forma se facilita el seguimiento individualizado del alumno.

Progresivamente los estudiantes se dan cuenta de qué les atrae más, en qué son mejores, dónde deben esforzarse más, etc. y a través de instancias como los cursos de Desarrollo Personal e Introducción al Proyecto Profesional, se estimula a que los estudiantes se cuestionen:

- ¿Qué tipo de tareas, actividades y situaciones me interesan?
- ¿En qué tipo de tareas, actividades y situaciones soy más competente?
- ¿Qué características debería tener la actividad profesional que permitiría conciliar mis competencias e intereses?

A mediados de curso, sería el inicio de la búsqueda de prácticas. Los alumnos de primer año deben realizar unas **prácticas en un punto de venta**. Para muchos es un momento difícil ya que es una nueva experiencia. Les animamos a que se dirijan a aquellas tiendas con las que tengan alguna afinidad. Hay alumnos que realizan las prácticas en tiendas de deporte (como Decathlon, Nike) o concesionarios de coche o tiendas de ropa (Adolfo Dominguez, Gonzalo Comella, Massimo Dutti, Calvin Klein, etc) o productos de lujo (Tous, Louis Vuitton, Chanel, Swarovski, etc). El papel que juega nuestra orientadora es el de animarlos a dirigirse a esos puntos de venta que les interesan presentando su candidatura y expresando el interés que tienen en trabajar en ese lugar. Al mismo tiempo, se explica al alumno la importancia que tiene el que se sienta identificado con el lugar en el que va a realizar sus prácticas ya que de esta manera la experiencia será más beneficiosa para él en todos los sentidos. A lo largo de los dos

meses de prácticas se realiza un seguimiento por mail del avance del alumno en la empresa y de las posibles dificultades que pueda tener. La responsable de orientación está disponible si el estudiante tuviera necesidad de tratar algún aspecto de su situación en la empresa.

En **2º año de Bachelor** se prepara al estudiante a trabajar en equipo. Se le orienta hacia el descubrimiento de sí mismo gracias a los **talleres de desarrollo personal** durante los cuales se trabajan las competencias fundamentales del trabajo en equipo. Nos centramos en la Adaptabilidad, Escucha, Colaboración, Relación. Es por lo tanto durante este año que se realizan unas prácticas de "**assistant manager**" donde el alumno debe aprender a trabajar con un responsable de algún departamento de la empresa. La orientadora de la escuela transmite al estudiante la importancia de saber trabajar bajo las directrices de un manager y en colaboración con su equipo de trabajo. Es por lo tanto un periodo de entre 4 y 6 meses durante el cuál, el estudiante verá su implicación en el trabajo de equipo y su capacidad para ir tomando responsabilidades en las diversas tareas que el manager le vaya delegando. También se anima al estudiante a buscar un lugar, ya sea departamento o sector de actividad, que se adapte a lo que él desearía conocer para así poder acercarse poco a poco al tipo de puesto que más le interese y donde pueda ir desarrollando sus competencias.

En **3º de Bachelor**, al tratarse del último año del ciclo, la escuela pretende focalizar más al alumno hacia la realización personal y profesional con el objetivo de acercarse todavía más al futuro proyecto profesional.

Para mejorar la orientación del estudiante hacia un futuro puesto de trabajo, la responsable de orientación imparte unas clases/taller en las que los alumnos aprenden las bases de la **construcción de su proyecto profesional**. Mediante la elaboración de un balance personal en el que se identifican las características personales y la elaboración de un balance profesional en el que se identifican las competencias se inicia la construcción de dicho proyecto. Esto ayuda al alumno a darse cuenta de por dónde van sus inquietudes y mejora la orientación del mismo hacia la búsqueda de prácticas. Esto y la realización de una prueba llamada "**assessment center**" le darán una idea de cuánto está preparado para afrontar ciertas responsabilidades en la empresa. En esta prueba evaluamos las competencias de: objetividad, percepción, curiosidad, energía, orden, perseverancia, escucha, adaptabilidad y colaboración. . Su resultado permite al alumno observar cómo está su potencial en ese momento a la vez que ser consciente de lo que debe mejorar.

Es importante que todo este proceso ayude al alumno a encontrar unas prácticas de final de carrera con posibilidad de poder integrar la empresa en el caso de que no desee proseguir sus estudios con un Master.

Las prácticas de este año van por lo tanto dirigidas hacia la "**gestión y desarrollo de un proyecto**". Durante este periodo, el estudiante debe poder responsabilizarse de algunas funciones y ser capaz de aportar soluciones en el desarrollo de un proyecto concreto para la

empresa. Orientamos al estudiante hacia la realización de estas prácticas con el objetivo de poder evaluar todo lo adquirido durante los tres años de formación y observar la adquisición de competencias.

Seguimiento una vez finalizados los estudios

Una vez que los estudiantes acaban el programa de estudios se les proporciona apoyo en la búsqueda de empleo, a través del acceso a ofertas de trabajo y de entrevistas con la Responsable de Orientación. Una vez ingresa en el mundo laboral el contacto se mantiene a través de la red de ex alumnos de ESEC.

Además se le propone durante los tres años de actividad profesional la posibilidad de realizar un balance de competencia, así como algunas dispositivos de asesoramiento para poder apoyarles en el desarrollo de su trayectoria profesional.

Una vez egresados, los propios alumnos se transforman en profesionales invitados a participar en diferentes actividades para servir como modelo a las nuevas generaciones, a la vez que favorecer el establecimiento de redes.

Evaluación

La metodología no ha sido sometida a un estudio sistemático de evaluación. Las valoraciones cualitativas de diferentes agentes, alumnos, ex alumnos, profesores, profesionales externos, tutores práctica de empresa y equipo de ESEC y del propio equipo encargado de la metodología se resume en los siguientes puntos:

Fortalezas

- Alto nivel de efectividad en cuanto a ingreso en el entorno laboral (85% de los titulados tienen un trabajo dentro de los seis meses después de egresar, sin excluir a quienes deciden continuar estudios).
- Alta valoración de la capacidad de trabajo de los estudiantes por parte de profesores (“los sientas en un escritorio y no necesitan que les digan lo que tienen que hacer”).
- Buen nivel de tareas desempeñadas en prácticas profesionales, particularmente en tercer año, reflejada en los informes de práctica y la defensa de la práctica.
- Alta valoración de la mayoría de los tutores de empresa que han tenido a cargo el seguimiento de un alumno en práctica.
- Satisfacción con el proceso y la metodología por parte de alumnos y ex alumnos que consideran como clave en su inicio de carrera profesional.

Debilidades

- Dificultad de seguimiento de los alumnos que optan por cursar un año en el extranjero (opción que pueden llevar a cabo en segundo o tercer año).
- Reportes de tutores de empresa que señalan problemas de falta de interés o de implicación en el equipo de trabajo. Estos reportes son marginales, pero muestran que la efectividad no es del 100%.
- Limitación en la generalización del modelo a un entorno organizacional de mayor tamaño, por el trabajo muy personalizado efectuado con los alumnos. Si la escuela sigue creciendo al ritmo actual, en el futuro se requerirá realizar adaptaciones como por ejemplo formalizar más algunos procesos.

Conclusiones

La orientación es indispensable para el crecimiento y el aprendizaje. Del mismo modo en que el aprendizaje técnico se favorece con la ayuda de un mediador que facilita el aprendizaje, del mismo modo, el desarrollo personal se favorece si una persona cuenta con otro que le ayuda a conocerse, a definir sus metas y a conocer caminos alternativos para llegar a ellas. Con la metodología descrita esperamos haber mostrado que no es sólo importante para la formación profesional exponer a los estudiantes a situaciones en que puedan aplicar las herramientas adquiridas en el entorno académico, sino que es importante que haya un acompañamiento y una guía que favorezca la atribución de significado de los alumnos a la experiencia.

La experiencia acumulada nos muestra que el sistema favorece el fortalecimiento de la autoeficacia y la autoestima pues en un contexto supervisado, los estudiantes toman conciencia de que pueden ser altamente competentes en tareas que además los satisfacen intrínsecamente (les interesan), promueve el sentido de control interno, porque les permite vislumbrar lo que pueden conseguir y saber por dónde desarrollarse.

Finalmente, tenemos la firme creencia, proveniente de la experiencia de que si los estudiantes tienen mayor conocimiento de su potencial personal, pueden recuperarse mejor de situaciones en que los resultados son poco satisfactorios. Están en mejores condiciones de volver a intentarlo al estar habilitados con elementos que les permiten valorar mejor su capacidad personal y sus recursos para abordar el problema de modo diferente.

Autor: Ogab

Referencias

- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2006). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1 (2), 164 – 180.
- Erikson, T. (2002). Entrepreneurial capital: The emerging venture's most important asset and competitive advantage. *Journal of Business Venturing*, 17 (3), 275 -290.
- Gist, M. (1989) The Influence of Training Method on Self-Efficacy and Idea Generation among Managers. *Personnel Psychology*, 42, 4, 787-805
- Goleman, D. (1997). *Inteligencia emocional*. 10ª ed. Barcelona : Kairós.
- Rappaport, J, Swift, C. & Hess, R. (1984). *Studies in Empowerment*. New York: The Haworth Press.
- Rappaport, (Eds), *Studies in Empowerment: Toward Understanding and Action* (pp. 9-36) New York: Haworth Press.
- Wood, R. y Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14 (1), 361.
- Zhao, H., Seibert, S., Hills, G. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90 (6), 1265 – 1272.