

TEMA 8

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL POTENCIAL PROFESIONAL Y DE LOS INTERESES PERSONALES, CONOCIMIENTOS, COMPETENCIAS Y MOTIVACIONES EN EL PROCESO DE AUTOORIENTACION. PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS.

1. INTRODUCCION

2. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL POTENCIAL PROFESIONAL

3. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LOS INTERESES PERSONALES

- 3.1. Medición de intereses**
- 3.2. Tendencias actuales en la medición de los intereses**
- 3.3. Intervención en el área de los intereses**

4. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LAS POSIBILIDADES DEL SUJETO

- 4.1. Personalidad y cognición**
 - 4.1.1. Personalidad ocupacional**
 - 4.1.2. Personalidad eficiente**
 - 4.1.3. Motivación de logro**
 - 4.1.4. Autoconcepto vocacional**
 - 4.1.5. Intervención en el área de la personalidad**
- 4.2. Aptitudes y destrezas**
- 4.3. Estilos de Aprendizaje**

5. PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS

6. BIBLIOGRAFÍA

Siendo la transición o formación para el empleo su objeto, el módulo de “FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL” mantiene aparentemente un doble objetivo que, en este caso, queda reflejado en el mismo nombre elegido.

Como Formación Laboral pretende lograr que el alumnado alcance una definición clara de su rol laboral, como Orientación Laboral busca que delimite, con conocimiento del entorno laboral y las opciones que están a su alcance en el mismo, un itinerario de inserción que le permita mantener una carrera adaptada a sus metas y competencias.

Ambos objetivos mantienen una elevada interdependencia, puesto que, con dificultad será posible planear una carrera, lograr una inserción y desarrollo profesional, desde el desconocimiento del marco cultural y del papel que podemos jugar en él, y, asimismo, es imposible ajustarse a un rol profesional para el que carecemos de conocimientos, competencias u oportunidades.

Estos objetivos definidos son concretados en el currículo de Formación y Orientación Laboral a través de un conjunto de capacidades y contenidos mínimos, entre éstos aparecen como capacidad terminal :

“Orientarse en el mercado de trabajo, identificando sus propias capacidades e intereses y el itinerario profesional más idóneo.”

Como contenidos básicos o mínimos referentes a esta capacidad encontramos :

- Itinerarios formativo/profesionalizadores.
- Análisis y Evaluación del propio potencial profesional y de los intereses personales.

Este último contenido básico constituye el tema que vamos a pasar a tratar, según indicación del epígrafe, teniendo en cuenta que potencial profesional es definido como el conjunto de experiencias, aprendizajes y competencias, unido a sus características físicas y psicológicas constitutivas del individuo (MEC, 1996)

2. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL POTENCIAL PROFESIONAL

Centrar la conducta vocacional en la individualidad personal, apoyándose en la libertad de elección, la autorrealización y el desarrollo personal en el mundo del trabajo, son planteamientos sustentados por los psicólogos que, sin desconocer el efecto de las variables contextuales o socioeconómicas, se niegan a concederles el papel de determinantes de la conducta individual. En esencia, y con distintas posiciones teóricas la psicogénesis pretende reclamar la construcción personal en un medio interactivo y equilibrado entre la satisfacción de las necesidades individuales y las demandas sociales.

La aportación individual diferencia las realizaciones en los aspectos psicológicos que entran en juego en la vida laboral, de hecho en el hombre entero. Así los aspectos cognitivos de expectativas e intereses, el autoconcepto, las capacidades, competencias, motivaciones, destrezas, etc. son aspectos a considerar en primer lugar en el juego interactivo que supone la conducta vocacional en un contexto determinado.

3. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LOS INTERESES PERSONALES

Hablar de intereses en asesoramiento vocacional es tratar de uno de los tópicos más clásicos y utilizados en Psicología u Orientación, a nadie se le escapa el hecho de que el campo de los intereses ha sido uno de los ámbitos que más frutos ha aportado a la Orientación Profesional. La gran importancia que se le ha concedido proviene del carácter motivador que la mayoría de los autores le confieren, ello ha dado como resultado que la medición de los intereses se haya considerado como una de las áreas más significativas de la evaluación para ofrecer el consejo orientador (OSIPOW, 1987). En este sentido los instrumentos para la evaluación y la medición sobre los intereses y preferencias de PARSONS (1909) hasta nuestros días es la más voluminosa y una de las más probadas científicamente.

La instrumentación sobre intereses se basa en el supuesto de que la mejor predicción de lo que un sujeto hará en el futuro es el interés mostrado por distintas áreas en el pasado. Se asume que los inventarios de intereses delimitarán cuáles son las áreas de interés que posteriormente permitirán explorar las ocupaciones específicas, con una alta probabilidad de saber cuál será el campo de carrera definitiva de una persona (KNAPP y KNAPP, 1985).

Aunque la investigación sobre los intereses ha decrecido a partir de los años 60, sin embargo es significativo que, actualmente, se sigan realizando revisiones periódicas, en las que siguen apareciendo contenidos relacionados con ellos, generalmente dentro del subapartado “Evaluación de la conducta vocacional”.

Son muchas las definiciones que se han realizado del concepto de intereses. Algunos autores los consideran como modelos de conducta relativamente fijados que nos dan alguna base para comprobar la forma que un individuo responde a los datos, a las ideas, a las gentes y a las cosas (ATHANASOU, 1983). Otros como GATI y NATHAN (1986) afirman que los intereses son respuestas afectivas que da un individuo a estímulos ocupacionalmente relevantes; y en este sentido la preferencia que muestra un sujeto se basa en la relativa deseabilidad de los aspectos percibidos de los estímulos.

A pesar de las distintas definiciones, la mayoría de los autores coinciden en señalar el carácter motivador y reforzante de los intereses, calificándolos como el motor de la conducta vocacional del individuo. También consideran, en general, que el interés se aprende fundamentalmente en interacción con el ambiente; por tanto se hace posible la intervención en este ámbito. Es más hay que recordar que el interés vocacional de los individuos evoluciona mostrándose poco consistente hasta la juventud e incluso en algunas personas hasta la edad adulta. Por tanto su evaluación debe ser continua, al menos hasta esos períodos de vida.

3.1. Medición de intereses

Existen diferentes formas para medir los intereses. La mayoría de las clasificaciones realizadas sobre intereses tienen que ver con la manera de poder ser evaluados. Así nos podemos encontrar con la clásica taxonomía de SUPER (1967) que los clasifica en cuatro categorías :

- Intereses expresados
- Intereses inventariados
- Intereses testados
- Intereses comprobados

Para otros autores como SPOKANE (1991) clasifican los intereses atendiendo al método de construcción del instrumento de medida, así por ejemplo utiliza como criterios el nivel educativo para el que está diseñado o el propósito clínico del inventario. Para este autor existirían tres tipos de inventarios que se corresponderían con la categoría de intereses inventariados en la clasificación de SUPER :

- Inventarios de intereses criteriales, que comparan las puntuaciones del sujeto con un grupo normativo preseleccionado.
- Inventarios de intereses homogéneos cuyas escalas son derivadas de forma más teórica que empírica (El inventario de Preferencias Vocacionales de HOLLAND)
- Inventarios de intereses autoguiados que suelen contener escalas teóricas no criteriales con menor sofisticación estadística en la selección de items y en la puntuación (La búsqueda Autodirigida de HOLLAND)

HOLLAND (1983) hace referencia a tres métodos típicos para evaluar los intereses :

- Administrando un inventario de intereses
- Administrando un cuestionario de preguntas estandarizadas
- Clasificando las respuestas de inventarios o cuestionarios en taxonomías ocupacionales.

Sin embargo se han extendido las críticas por el hecho de que la información recogida sobre los intereses por los inventarios y cuestionarios es limitada, ya que no mide la intensidad ni la prioridad entre ellos, ni evalúa el porcentaje de actividades en un dominio de interés concreto, de esta forma la información recogida puede inducir a confusión. Por ello, es recomendable el análisis de los intereses

expresados o preferencias, ya que éstos, por el juicio de valor y la elección que suponen, sí que nos ofrecen información sobre la intensidad de sus intereses hacia actividades determinadas.

Diversos estudios llegan a la conclusión de que la mejor predicción de la elección futura de los individuos se obtiene cuando existe concordancia entre el interés expresado y el inventariado; en caso de que esta concordancia o congruencia no exista, se recomienda coger antes el interés expresado que el inventariado, siempre y cuando estemos hablando de elecciones realizadas a partir de la adolescencia. Autores como COCHIRAN (1983) consideran que esta incongruencia puede ser debida a la inadecuación entre los valores explícitos y los implícitos que tiene el sujeto en relación al trabajo.

A pesar de las críticas los inventarios de intereses suelen ser uno de los instrumentos más utilizados por el orientador, por ello vamos a mencionar algunos de los existentes a modo de ejemplo en lengua castellana.

* **CIPSA : CUESTIONARIO DE INTERESES PROFESIONALES** Autor : J.L. Fernández Seara y F. Andrade

Año de publicación : 1985

Administración : Individual o Colectiva

Duración de la aplicación : 30 minutos aproximadamente

Ámbito de aplicación : De 13/14 años en adelante

Finalidad : Conocer la estructura diferencial y jerarquización de los intereses profesionales del sujeto

Corrección : Manual

El cuestionario presenta una novedad en relación a otros tradicionales, ya que además de requerir al sujeto una valoración personal, también le solicita una valoración social y económica. Además recoge información sobre el desconocimiento de algunas profesiones por parte del individuo, lo cual será útil posibilitando al orientador plantear información profesional dirigida hacia esos campos menos conocidos.

* **CIV : CUESTIONARIO DE INTERESES VOCACIONALES**

Autor : F. Rivas y J.R. Martínez

Año de publicación : 1987

Administración : Individual o colectiva

Duración de la aplicación : De 30 a 45 minutos aproximadamente

Ámbito de aplicación : A partir de 14 años en adelante

Finalidad : Apreciación de los intereses de los sujetos por 16 áreas vocacionales a través de dos indicadores : las Preferencias por diversas profesiones y los Influjos como indicadores indirectos del interés.

Corrección : Autocorrección

Este cuestionario es autoaplicable, autocorregible y autointerpretable, además de permitir la liberación del orientador de la tarea burocrática de la corrección, da al individuo la oportunidad

de participar de forma más activa en la exploración de sus intereses, cumpliendo una de recomendaciones más actuales dentro de la orientación : la autoorientación.

* IPP : INTERESES Y PREFERENCIAS PROFESIONALES

Autor : M. Victoria de la Cruz López

Año de publicación : 1993

Administración : Individual o colectiva

Duración de la aplicación : De 30 a 60 minutos aproximadamente

Ámbito de la aplicación : A partir de 13 años en adelante

Finalidad : Apreciación de los intereses de los sujetos por 17 campos profesionales.

Corrección : Manual y automática

Es el inventario más reciente sobre intereses profesionales de TEA. Los items a los cuales tiene que contestar el sujeto son tanto de profesiones como de tareas y actividades profesionales, ello permite además de valorar el interés por diferentes campos, interpretar la congruencia existente entre la atracción por títulos profesionales (por ejemplo : médico) con las tareas y actividades que realizan esos profesionales (por ejemplo diagnosticar y tratar enfermedades humanas)

3.2. Tendencias actuales en la medición de los intereses

Si atendemos a las tendencias más relevantes que se están produciendo en este campo, podemos hacer algunas inferencias sobre la forma de contemplar, evaluar e intervenir actualmente en el campo de los intereses :

- a) Dentro de los intereses profesionales estamos asistiendo a un aumento de los tópicos que consideramos objeto de estudio. Ello es debido principalmente a la ampliación de esta área a todo el ciclo vital, además de tener en cuenta la elección vocacional como un tópico más, pero no el único hace que de un tiempo a esta parte se reduzcan los trabajos realizados sobre intereses.
- b) Aunque la etapa de la adolescencia sigue siendo la etapa de mayor atención al estudiar los intereses, no se va a limitar a este período, ya que debe abarcar todo el ciclo vital. Esto ha hecho surgir instrumentos de evaluación de intereses para todas las edades.
- c) Las investigaciones y estudios realizados sobre intereses en la actualidad tienden a utilizar los trabajos precedentes, con inventarios ya conocidos y probados que facilitan la generalización de los resultados.
- d) Muy relacionada con la tendencia anterior se encuentra la del aumento de la convergencia teórica entre planteamientos distintos expuestos por diferentes autores, esto ha dado lugar a una participación, en un mismo programa de intervención o en un instrumento de evaluación, de diversos acercamientos teóricos.

e) El interés es contemplado como un elemento más del desarrollo y de la decisión vocacional, pero no el único, ni el más importante en todos los casos, esto es debido a la aceptación de la interacción existente entre los distintos factores tanto individuales como socioeconómicos.

f) La propia evolución de la demografía ha hecho que se amplíe la población tanto en el número de individuos para asesorar, como en cuanto a la edad de los mismos. Por ello, existe la tendencia de construir inventarios autodirigidos que permitan expandir la orientación a un mayor número de individuos, limitándose la actuación del profesional a los casos de mayor necesidad de relación de ayuda.

g) La influencia de la tecnología ha facilitado la elaboración de programas e instrumentos de medición de intereses computarizados, muchos de ellos interactivos que facilitan la labor del orientador y permiten tomar decisiones vocacionales a los sujetos basándose en información profesional actualizada.

h) La tecnología también ha promovido que se preste más atención al establecimiento de una mayor calidad psicométrica en los instrumentos elaborados.

i) Se demuestra un mayor interés por el desarrollo vocacional de la mujer, procurando que los inventarios de intereses se vean libres de sesgos por razón de sexo.

j) También existe una mayor atención al desarrollo vocacional de diferentes grupos sociales (minorías étnicas, raciales, etc.). Esto ha llevado consigo una adaptación de los instrumentos existentes a dichos grupos. En este sentido hay que añadir la tendencia en asesoramiento a contemplar otras opciones, no sólo las universitarias, tradicionalmente escogidas por estos grupos.

k) Existe cada vez más la tendencia a evaluar la efectividad y utilidad de las intervenciones, esto conlleva al profesional de la orientación a relacionar distintos conceptos en el asesoramiento y hacer intervenciones más amplias.

l) Por último cabe destacar el papel cada vez más importante del asesorado en el proceso de orientación. Esto ha hecho que se difundan con gran aceptación instrumentos de evaluación de intereses autodirigidos que responsabilizan en un mayor grado al orientado en su proceso de toma de decisiones.

3.3. Intervención en el área de los intereses

El objetivo fundamental en las intervenciones vocacionales era analizar los intereses vocacionales para evaluar las preferencias actuales que tiene un individuo por algún campo vocacional. Sin embargo, los intereses pueden ser utilizados en la intervención con otros fines, por ejemplo son muy útiles para incrementar las habilidades a la hora de tomar decisiones. En este sentido GOLDMAN (1971) propone la utilización de los inventarios de intereses como estímulos de autoexploración y de discusión de valores y alternativas profesionales. Así los inventarios de intereses son utilizados más que como meros

instrumentos de evaluación como instrumento de intervención facilitador de la exploración del campo profesional.

Entendido de esta manera, la tarea principal a realizar por el sistema educativo en relación a la orientación profesional es dar a los sujetos las instrucciones que requieren para desarrollar las capacidades necesarias que le preparen para el trabajo o el entrenamiento profesional.

Si defendemos una intervención procesual y continua, la acción temprana del orientador es fundamental en relación al desarrollo de los intereses del sujeto. Ya SUPER y CRITES (1962) defendían que ciertos ambientes sociales fomentaban un determinado tipo de intereses mientras que otros los inhibían.

Para algunos autores, los factores de tipo cultural ejercen una influencia directa sobre los intereses vocacionales, así autores como GOTTFREDSON (1981) defiende que las influencias culturales limitan las decisiones personales, haciéndose necesaria la intervención. La mayoría de los asesores que ejercen su actividad en la Educación Secundaria comienzan la orientación profesional a los alumnos utilizando cuestionarios de intereses como punto de partida.

Una manera de empezar la exploración, entendida como el conjunto de actividades llevadas a cabo para adquirir información que ayudará a la toma de decisiones, consiste en conocer los intereses ya existentes en el individuo; para ello HEALY (1982) propone una serie de actuaciones a seguir :

- Probar una serie de actividades, aquellas con las que más disfrute el sujeto se convertirán en tema de su interés.
- Revivir actividades pasadas para indicar las que fueron agradables y que por tal motivo se han venido repitiendo sucesivamente.
- Observar actividades realizadas por los padres u otras personas, aislando posteriormente las actividades que el sujeto desea imitar.
- Revisar, a través de los inventarios de intereses, un amplio conjunto de actividades para averiguar las que le son más atrayentes al sujeto.

La utilidad de esos inventarios de intereses depende, entre otras cosas, del tipo de población al que va dirigido. Según SPOKANE (1991), si el inventario se aplica a un adolescente los resultados que se obtengan pueden ayudarle a explorar los distintos ámbitos profesionales, si se aplica a un universitario, el inventario puede ser útil para resolver una indecisión situacional, si ésta ha sido producida por una falta de información sobre sus intereses.

En cualquier caso el análisis de los intereses personales debe incluirse siempre dentro de un programa de intervención. Ahora bien, este programa ha de ser amplio, de forma que permita un proceso de asesoramiento integrado donde se contemplen los distintos indicadores de la conducta vocacional del

individuo y su interacción, pudiéndose así establecer un adecuado análisis y evaluación del potencial profesional para una eficaz toma de decisiones.

4. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LAS POSIBILIDADES DEL SUJETO

4.1. Personalidad y cognición

Para enfocar las relaciones entre personalidad y elección y/o rendimiento vocacional se han adoptado cuatro perspectivas, que parten a su vez de cuatro supuestos:

- Existe un perfil de personalidad más o menos específico para cada profesión. (Personalidad ocupacional)
- Los individuos que tienen éxito profesional se caracterizan por tener una serie de rasgos que favorecen dicho éxito, con independencia de la ocupación ejercida (Personalidad eficiente)
- El logro vocacional depende, sobre todo, de la presencia de un tipo de motivación orientada al éxito frente a la motivación orientada hacia el temor al fracaso (Motivación al logro)
- La decisión y el éxito vocacional dependen de la congruencia entre el concepto que se tiene de sí mismo y la percepción obtenida de la profesión elegida (Autoconcepto vocacional)

4.1.1. Personalidad ocupacional

La idea, sentada en el principio común, de que las diferencias ocupacionales atraen o retienen a distintos tipos de individuos fue defendida por la “Teoría de los Rasgos” . El plan de la investigación fue estudiar todas las variables posibles de la personalidad vinculadas a cada tipo de profesión.

Sin embargo esta teoría tuvo un relativo fracaso, principalmente debido a tres razones :

- A la imperfección de los instrumentos de medida, estas pruebas rara vez distinguen entre aspectos estables de la personalidad y aquellas características cambiantes, dependientes de las situaciones. En Orientación Profesional se requiere de instrumentos de medida que nos ofrezcan predicciones a largo plazo, seleccionando, por tanto sólo las variables estables de personalidad.
- A la inconsciencia de la propia teoría de los rasgos.
- La mayor parte de los trabajo que se han realizado y que han seguido los hallazgos obtenidos en el estudio de las aptitudes e intereses con la pretensión de hallar “perfiles de personalidad” específicos para cada profesión han resultado fallidos.

Un caso particular dentro del marco de la personalidad ocupacional lo constituye la hipótesis tipológica de HOLLAND, desde su aparición en los años 40 es la que mayor número de investigaciones ha originado en este campo.

Esta teoría parte de una noción interactiva de la personalidad, en la que se relacionan tanto factores disposicionales como ambientales. Así :

- Tipos de personalidad - Establece seis tipos de personalidad : realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional. En ellas se pueden clasificar la mayor parte de las personas.
- Ambiente profesional - A cada tipo de personalidad le corresponde un modelo ambiental que recibe expresamente el mismo nombre que aquél.
- Las personas se procuran ambientes que les permitan ejercitar sus habilidades, expresar sus valores y actitudes, afrontar problemas y asumir papeles sociales de su agrado (Interacción persona-ambiente)
- Conducta - La conducta de una persona se puede explicar a través de la interacción de su tipo de personalidad y las características de su medio. De acuerdo con el grado de ajuste o adecuación entre uno y otro, pueden predecirse algunos resultados, entre estos se encuentra el tipo de elección profesional más probable y el nivel de satisfacción, estabilidad y logro dentro de él.
- Áreas ocupacionales - De acuerdo con el tipo de personalidad, las actividades preferidas, las aptitudes sobresalientes, las metas vocacionales y las profesiones elegidas, HOLLAND distingue también seis áreas ocupacionales, que también poseen el mismo nombre que los tipos de personalidad.

La óptima congruencia entre individuo y medio proporciona conductas más predecibles que en el caso contrario., así la persona que, dotada de determinada configuración de su personalidad, se integra en un medio que proporciona un tipo de metas, actividades, rasgos personales, etc. que se ajustan a ese perfil, y en la medida que aglutina a individuos con esas mismas características, es lógico que se encuentre satisfecho en ese medio y que tienda a estabilizarse y a progresar en él. Esta congruencia entre individuo y medio impide, además, que el sujeto realice una serie de actividades que exigen mostrar unas aptitudes, unos intereses y unos rasgos de la personalidad que no posee o que le desagradan.

4.1.2. Personalidad eficiente

En la medida en que existe una amplia superposición de los rasgos de personalidad que caracterizan a cada profesión, se hace difícil defender la teoría de la personalidad ocupacional, aunque presente la excepción de los trabajos realizados por HOLLAND. Un enfoque alternativo propone el hallazgo de rasgos de la personalidad comunes al éxito profesional, con independencia del tipo de ocupación desempeñado. Así en vez de defender la existencia de una personalidad específica para cada

profesión, este planteamiento acepta la existencia de una “personalidad eficiente” que predice el éxito en cualquier profesión.

Una revisión efectuada por RIVAS (1985) recoge los aspectos que mejor definen la personalidad eficiente como predictora del éxito vocacional :

A) Autoestima

ARGYLE (1972) define la autoestima como “ la medida en que una persona se aprueba y se acepta a sí misma y se considera como digna de elogio, ya sea de una manera absoluta o en comparación con otros”. Este mismo autor considera la autoestima como una necesidad básica del individuo, de modo que le mueve a buscar situaciones que logran aumentarla y a relacionarse con los grupos que valoren positivamente sus atributos, de manera que logre siempre mantener una aceptable valoración de sí mismo.

Si aceptamos lo que expresa SUPER de que la elección vocacional es expresión del intento de adecuar la autoimagen al concepto de la profesión escogida, podemos sugerir también que el éxito profesional dependerá de la autoestima vocacional, es decir, de la medida de cómo el sujeto se valora a sí mismo en el desempeño de esa ocupación. La autoestima vocacional se ve influenciada por, y modifica a su vez, a la autoestima global y a todas aquellas autoestimaciones parciales que se hallen cercanas a su propio campo de experiencias, especialmente la autoestimación académica, puesto que ésta puede suponer un buen predictor del rendimiento profesional.

En nuestro país, la autoestima se ha utilizado preferentemente como variable predictora del rendimiento escolar y del motivo de logro vocacional.

A ROSENBERG (1965) se le deben muchos de los estudios clásicos de autoestima, ofreciendo las características de los individuos con baja autoestima :

- Estos sujetos muestran la misma deseabilidad que el resto, si bien tienden a sentir la carencia de las habilidades necesarias para triunfar en la ocupación escogida. Esta frustración anticipada se comporta como una profecía autocumplidora, tratando por consiguiente, de evitar tanto las situaciones de poder como las de conflicto.

- Los individuos de baja autoestima se comportan mediante estrategias de conducta de evitación frente a situaciones de riesgo, de competencia y de conflicto. El fracaso anticipado de este tipo de comportamientos impide que obtenga experiencias reforzadoras que mejoren su autoestima y a la vez contribuye a perpetuar su sentimiento de infravaloración personal.

La baja autoestima vocacional en una sociedad donde el esfuerzo, el trabajo y el éxito profesional se sitúan en la cumbre de los valores sociales, tiende a generalizarse a otras áreas de actividad, lo que contribuye a un sentimiento de baja autoestima general. De ahí la importancia de promover programas de intervención para evitar las profecías de fracaso que estos estudiantes realizan.

B) Autocontrol

KANFER (1978) define el autocontrol como el proceso mediante el cual el individuo altera o mantiene su cadena de conducta en ausencia de apoyos externos. Otros autores lo relacionan con la noción de "demora de la satisfacción", es decir, con la capacidad de posponer refuerzos inmediatos y menores por otros mayores pero diferidos. Desde un punto de vista cognitivo se ha sugerido que el autocontrol presupone la existencia de procesos internos de autorrefuerzo, mediante los cuales el individuo obtiene un refuerzo anticipado de las ventajas que logrará con el retardo de la satisfacción.

El autocontrol como capacidad de demora de la satisfacción, tiene una enorme importancia en cuanto a la espera de la meta vocacional. La demora de su logro, que en nuestra sociedad puede suponer algunas décadas, sólo es tolerable si el sujeto ha adquirido un adecuado control.

En la medida en que el autocontrol o la demora de la satisfacción suponen mecanismos adaptativos que nuestra cultura exige, es consecuente suponer que tales condiciones se hallarán positivamente relacionadas con el éxito vocacional. Las posiciones extremas, tanto un rígido y desmesurado autocontrol, como una desmedida deseabilidad, darían lugar a comportamientos inadaptativos, en este caso el éxito vocacional se hallaría comprometido.

CASTAÑO y ZAPATERO (1985) en relación a esto expresan :

- La inadaptación personal cuando es extrema da lugar a graves dificultades de adaptación profesional.
- La inadaptación profesional puede favorecer la inadaptación personal, pues una de las fuentes de estrés es el conflicto profesional, lo cual puede determinar y de hecho lo hace frecuentemente, desajustes personales.
- La inadaptación personal puede ser motivo, en algún caso, de adaptación profesional. La personalidad de rasgos estadísticamente poco frecuentes, pueden encontrar acomodo en profesiones socialmente poco elegidas (artistas, aventureros, etc.)
- La adaptación ocupacional puede promover la adaptación personal. En muchas ocasiones la profesión sirve de marco para la solución de los conflictos personales.

C) Asertividad

Este término, inicialmente empleado por WOLPE (1958), ha sido posteriormente incluido en el más genérico de "habilidades sociales". Se entiende por conducta socialmente hábil, aquella emitida en un contexto social mediante la cual el sujeto es capaz de expresar sus creencias, juicios y valoraciones de manera que logre los objetivos pretendidos en la interacción.

Aunque la mayor parte de la investigación sobre habilidades sociales y asertividad se ha realizado en el campo clínico, sus implicaciones vocacionales no son menos importantes, especialmente con la capacidad de alcanzar las metas vocacionales o capacidad para manejar situaciones sociales.

D) Introversión - Extroversión

Esta variable ha sido investigada fundamentalmente por la escuela de EYSENCK. Este mismo autor (1947) comprobó, que los neuróticos- introvertidos mostraban niveles de aspiración altos e infravaloraban sus realizaciones, mientras SVRANZKY (1965) confirmó, asimismo, que mientras los introvertidos tienden a aspirar a ocupaciones situadas por encima de su nivel, los extrovertidos prefieren ocupaciones situadas por debajo del mismo.

En cuanto al rendimiento académico, la mayor parte de los estudios confirman la tendencia de los extrovertidos a decrecer el rendimiento académico conforme ascienden en el nivel de estudios, mientras que en los introvertidos sucede lo contrario. Esta tendencia adquiere sentido en la medida en que los extrovertidos son más susceptibles a la aprobación social (refuerzo extrínseco) mientras que los introvertidos son más receptivos a la propia aprobación (autorrefuerzo)

E) Estilo atribucional

En la Teoría Atribucional pueden distinguirse cuatro dimensiones :

- Locus de control - Lugar al que el individuo atribuye la causa de su conducta. Puede ser interno (a él mismo) o externo.
- Estabilidad - Constituye la naturaleza temporal de la causa atribuida. Puede ser estable o inestable.
- Amplitud - Grado de generalización a otras situaciones. Puede ser generalizada ("He suspendido porque no sirvo para nada") o específica (" He suspendido porque no soy buen estudiante, pero valgo para otras muchas cosas")
- Autocontrol - Capacidad que se atribuye uno mismo para controlar la situación y, en su caso, modificar la causa del acontecimiento. En general las atribuciones internas son más controlables en la medida en que dependen de la persona, mientras que las externas lo son menos puesto que dependen de la situación.

La elección y el rendimiento profesional, como cualquier otro tipo de logro, dependen en gran medida de la capacidad de atribuir éxitos y fracasos al propio autocontrol, única manera de confiar en que los resultados se deben a nosotros mismos y no a circunstancias ajenas.

El modelo motivacional que mejor concuerda con la motivación vocacional es, sin duda, el del "motivo de logro" de McCLELLAND y ATKINSON (1953). Si lo adaptamos a la conducta vocacional podemos decir que ésta es función del motivo de rendimiento profesional por la esperanza de alcanzarlo en el marco de un área profesional concreta. Así el motivo de logro hace referencia a la variable energética de la motivación (la fuerza del impulso) y determina, por tanto, el nivel de aspiraciones vocacionales. La esperanza de éxito aludirá por tanto a la dimensión cognoscitiva de la motivación, o lo que es igual, a la probabilidad subjetiva de alcanzar el nivel de éxito aspirado dentro del campo profesional preferido. Así podríamos expresar :

$$\text{Conducta vocacional} = \text{Nivel de aspiración} \times \text{Probabil. subjetiva} \times \text{Elección vocacional}$$

El deseo de rendimiento académico y/o profesional se genera a partir de determinados estilos educativos de los padres que pueden estimular la independencia del hijo, a crear expectativas de rendimiento y normas y a proporcionar, mediante la conducta de los padres, modelos de identificación congruentes con aquellas características. La aprobación del cumplimiento de estas expectativas supone un refuerzo social que conlleva la fijación de esta conducta. Esta es la razón por la que la motivación de rendimiento tienda a mostrar una elevada estabilidad, siempre y cuando se mantenga relativamente constante el medio que la condiciona.

Los resultados de las investigaciones confirman que los individuos motivados por el éxito tienden a ser más realistas en sus decisiones vocacionales, a hacer elecciones hacia profesiones de mayor prestigio siempre y cuando se hallen dentro de sus posibilidades, tenga riesgos razonables y a obtener un mayor rendimiento en los cursos académicos. Por el contrario, los sujetos motivados por el temor al fracaso tienden a tomar decisiones menos equilibradas, a evitar la información y la competencia profesional, a preferir trabajos rutinarios y estables y a lograr mayor rendimiento en los cursos académicos.

4.1.4. Autoconcepto vocacional

Aunque había sido utilizado el concepto de sí mismo atendiendo a la dimensión vocacional, es con SUPER (1953) quién en la formulación original de su teoría manifiesta : " El proceso de desarrollo vocacional consiste, esencialmente, en el desarrollo y realización del concepto de sí mismo". Posteriormente añade que, al llegar a la adolescencia, la elección profesional depende de la capacidad del joven de trasladar el concepto que tiene de sí mismo a la imagen que posee de la profesión elegida. Toda la obra del autor ha consistido en verificar empíricamente y ampliar esta teoría.

RIVAS ha emprendido una serie de estudios e investigaciones sobre la autopercepción en el campo profesional. Para obtener una valoración objetiva de los procesos que el sujeto activa durante el proceso de elección vocacional, utiliza la técnica de Rejilla Vocacional que consta de un entramado de constructos y elementos. Este instrumento resulta útil no sólo en investigación, sino también en la práctica de la Orientación Profesional, aunque para este supuesto necesita de una ulterior verificación empírica.

4.1.5. Intervención en el área de la personalidad

La Orientación Profesional no constituye una tarea meramente informativa o descriptiva (psicodiagnóstico), sino que además debe ser promotora del cambio de cogniciones, motivaciones, comportamientos y decisiones, es decir, debe llevar consigo la intervención.

RIVAS (1995) propone una serie de objetivos que han de tenerse en cuenta para la Orientación Vocacional :

- Dar primacía a la valoración del esfuerzo personal, de la ambición profesional y de la recompensa mediante el éxito social.
- Aprendizaje de la demora de la satisfacción : sustitución progresiva de refuerzos materiales e inmediatos por refuerzos sociales y diferidos.
- Especificidad de los refuerzos : la familia, la escuela, la sociedad deben entrenar al joven en el logro de recompensas contingentes con su esfuerzo y evitando recompensas arbitrarias.
- Modelado : propiciar modelos profesionales caracterizados por el logro de metas elevadas y diferidas y socialmente recompensadas.
- Control del pensamiento : Aprender a “no pensar demasiado” en el camino que falta para alcanzar la meta vocacional.
- Reatribución : Adquisición de experiencias de atribución interna con el fin de mejorar las expectativas de éxito y, en consecuencia, el rendimiento y evitación de las atribuciones externas.
- Habilidad social : entrenamiento en asertividad y habilidades sociales con el fin de mejorar la competencia de los individuos en el trato eficiente con las personas, factor determinante del éxito vocacional.

El conjunto de estrategias propuestas contribuyen a mejorar el grado de autocontrol sobre la conducta y, en consecuencia, la autoestima, lo que después revierte en una mayor madurez personal y vocacional que ponen al sujeto en situación de tomar decisiones vocacionales congruentes, consistentes y estables.

El desarrollo de programas de intervención sobre la personalidad, permite, finalmente abandonar la tradicional actitud del orientador de predecir qué sujetos tendrán éxito vocacional y cuáles no, sin ofrecer otra alternativa que el cambio de la decisión vocacional cuando se consideraba desafortunada. El desarrollo de estos programas permitirá al orientador tomar una actitud más operativa, en la medida en qué podrá modificar aquellas variables de la conducta que dificultan la decisión y mejorar las que la favorezcan.

4.2. Aptitudes y destrezas

Las aptitudes se considera un conjunto de factores o variables psicológicas que han tenido un importante papel en el desempeño profesional. De hecho, cualquier trabajo requiere la puesta en ejercicio de una serie de capacidades para solucionar eficazmente los problemas que exige el desempeño eficaz de cualquier puesto de trabajo.

Las aptitudes hacen referencia a una predisposición personal hacia determinados campos, a un cierto grado de desarrollo en cada una de las potencialidades. Es fundamental considerar que las aptitudes están sujetas a una evolución; por un lado hay una dotación primaria y, por otro, se produce un desarrollo de las mismas debido al aprendizaje. Ello supone que para su desarrollo, el alumno precisa de un cierto grado de motivación y de un ambiente estimulador. Hay factores que determinan una mayor precocidad de aparición y desarrollo, puesto que las aptitudes no suelen aparecer todas al mismo tiempo, estos factores son :

- Clima
- Ambiente
- Medio familiar
- Factores orgánicos
- Constitución y temperamento

Diferentes investigaciones señalan el importante papel, aunque no único, que van a jugar las capacidades del alumno en rendimiento y, por tanto, en la elección vocacional así lo confirman distintos autores, como CASTAÑO (1983) que afirma que la inteligencia tiene un valor predictivo académico y profesional y suele convertirse en un requisito necesario, pero no suficiente, asimismo establece la relación entre inteligencia y categoría profesional, llegando a las siguientes conclusiones :

- La inteligencia es un determinante del rendimiento académico y profesional. No obstante, su importancia, se ve condicionada por la presencia de otros factores.
- La capacidad predictiva de la inteligencia es menor conforme se acerca a niveles donde la probabilidad de éxito da entrada a variables no intelectivas.

En relación con la Orientación Profesional, RIVAS (1995) indica que el asesoramiento siempre se encuentra justificado, sea partiendo de los test o sea evaluando los procesos cognitivos, lo que difícilmente tiene justificación científica es la selección y, mucho menos, a partir de las puntuaciones obtenidas por una persona en los test de inteligencia. Otra cosa diferente es hacer consciente al asesorado de la distancia que le separa de su objetivo y de las lagunas que tendría que ir rellenando para alcanzar el objetivo profesional escogido.

En la medida en que la escolarización se extiende a toda la población y se alarga hasta bien entrada la adolescencia, en esta fase donde se adquieren y consolidan formas idiosincráticas de resolver problemas, de manejar diferentes tareas, etc. donde los estilos y la metacognición actúan como otros

componentes más de la inteligencia. Y es desde esta perspectiva desde donde los diferentes enfoques de la Orientación Profesional deben tener en cuenta, no sólo el papel de diagnóstico de la situación aptitudinal de partida, sino también profundizar sobre los procesos y mecanismos de logro aptitudinal del estudiante que pueden ser analizados y potenciados en la conducta individual.

Actualmente se le está concediendo gran importancia a la Psicología Cognitiva con el denominado enfoque de los “contenidos cognitivos”, que intenta establecer qué clases de conocimientos posee el experto, qué operaciones ha automatizado, qué tipo de estrategias utiliza y cómo planifica su actividad. Este conjunto de procesos cognitivos que caracteriza al experto pueden servir de pauta para que el individuo que solicita orientación conozca las etapas que debe recorrer si realmente desea llevar a cabo su conducta vocacional, además este conjunto de procesos puede servir de guía para la intervención orientadora, ya que conocemos qué componentes del procesamiento de la información hemos de potenciar en el sujeto que dirige su conducta hacia ese campo del experto en cuestión.

4.3. Estilos de aprendizaje

Es evidente que las personas aprendemos de forma diferente, a esto se le ha denominado estilos de aprender. Muchas son las investigaciones que han comprobado la diversidad y relatividad del aprendizaje. Más aún las investigaciones han demostrado que las personas piensan de manera distinta, captan la información, la procesan, la almacenan y la recuperan de forma diferente.

La Teoría de los Estilos de Aprendizaje ha venido a confirmar esta diversidad entre los individuos y a proponer un camino para mejorar el aprendizaje por medio de la reflexión personal y de las peculiaridades de cada persona en el modo de aprender. Actualmente podemos afirmar que no se puede orientar eficazmente si no se tiene en cuenta la Teoría de los Estilos de Aprendizaje.

Una de las definiciones más clara y concisa de estilos de aprendizaje, es la que propone KEEFE (1982) : “ Los estilos de aprendizaje son los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos, que sirven como indicadores relativamente estables, de cómo perciben los discentes, interaccionan y responden a sus ambientes de aprendizaje”.

Así, en la misma línea, SMITH (1988) destaca tres componentes principales que debemos tener en cuenta para estudiar científicamente los estilos de aprendizaje :

- Los factores cognitivos - entre ellos podemos considerar la dependencia o independencia de campo (tendencia a percibir lo que nos rodea de forma global o analítica), este factor es de gran importancia para el éxito de la decisión vocacional, para determinar las preferencias vocacionales y para analizar cómo aprenden los sujetos y se relacionan con sus profesores. Dentro de estos factores también podemos citar la capacidad para conceptualizar y categorizar, las modalidades sensoriales y la dimensión reflexividad-impulsividad.
- Los componentes afectivos - Es importante destacar entre ellos el nivel de estructura (reglas, orientaciones, prescripciones para realizar el aprendizaje, falta de ambigüedad) o autoridad que

autoridad que el discente prefiere en su aprendizaje. Existe una amplia gama de posibilidades desde la preferencia por la máxima autonomía a la máxima estructura. También podemos señalar entre estos componentes las expectativas del discente ante el aprendizaje, su nivel de motivación y el grado de interés.

- Los factores ambientales - Bajo este epígrafe podemos mencionar algunas preferencias concretas de los distintos individuos en su manera de aprender, como la cantidad de luz, temperatura de la habitación, nivel de sonido, etc.

En la Orientación, la Teoría de los Estilos de Aprendizaje ha tenido una gran repercusión. Desde cualquier enfoque que se plantea el orientador, siempre se ha de enfrentar con una evaluación y diagnóstico que ha de realizar del alumnado, ya sea individualmente o colectivamente y en este diagnóstico es donde se sitúan los estilos de aprendizaje. Por ello, debemos considerar la importancia del diagnóstico como elemento previo a cualquier tratamiento.

Se han realizado numerosos estudios, cursos y seminarios sobre estilos de aprendizaje, popularizando así los instrumentos de diagnóstico. Existen cuestionarios de aplicación individual del estilo de aprendizaje complementados en su mayoría por entrevistas con el sujeto. Este se puede considerar como un instrumento que conlleva al sujeto a un autoconocimiento.

Los estilos de aprendizaje facilitan un diagnóstico de los alumnos con un nivel más técnico y objetivo que la simple observación, y nos ofrecen datos de cómo aprenden los alumnos, si necesitan más o menos dirección, estructura y datos que ayuden a comprender la manera preferida de enseñar. Los docentes pueden así tomar decisiones acerca de la selección de materiales, presentación de la información, individualización, creación de grupos y procedimientos de evaluación.

RIVAS (1995) señala unos pasos sencillos que pueden guiar al orientador en la tarea de diagnosticar e interpretar los estilos de aprendizaje :

- Utilice, adapte o cree uno o más instrumentos de diagnóstico
- Haga preguntas y observe
- Evite llegar a las conclusiones demasiado rápido, y a los diagnósticos simplistas.
- Comparta las conclusiones provisionales con el alumno, corrigiendo lo necesario
- Refleje las implicaciones para el aprendizaje, la enseñanza y la mejor autocomprensión del individuo como discente.

En los últimos años los estilos de aprendizaje se han utilizado como instrumento para conseguir orientar al alumno en su decisión vocacional. CAFFERTY (1980) utiliza el cuestionario de Cafferty partiendo de la premisa de que muchas de las características preferidas por los sujetos en el ambiente de

aprendizaje corresponden a características similares en el ambiente de trabajo. Este instrumento identifica las preferencias individuales por :

- Condiciones : Trabajar solo o en grupo, preferencia por la organización, atención al detalle, postura ante la autoridad.
- Contenido : Preferencias por el numérico, verbal, objetos inanimados o la gente.
- Modo : Cómo prefiere el individuo recibir la información, escuchando, leyendo, contemplando, por la experiencia directa.
- Expectativas : Del sujeto respecto al éxito en una tarea de aprendizaje o un trabajo.

5. PROCEDIMIENTOS E INSTRUMENTOS

La información vocacional se configura como algo esencial e imprescindible en nuestros días por la complejidad cada vez mayor, por ello, esta información se va a constituir en la base para el conocimiento de la realidad. Sin información la persona se queda aislada, sin posibilidad de elegir o por lo menos de conocer las distintas alternativas que el entorno le ofrece adecuadas a sus posibilidades, encauzando así sus intereses personales y profesionales y preparar con sentido de la realidad sus proyectos.

Así la información vocacional se considera un proceso de adquisición de conocimientos significativos para el individuo que se encuentra inmerso en un plan de orientación que le conduce a alcanzar la madurez vocacional. Ante ello, el orientador profesional debería (JONES, 1984) :

- Dar un soporte a los adolescentes en transición que necesitan información respecto a sí mismos y a su medio vocacional próximo y futuro.
- Ayudar a formular planes responsables.
- Favorecer la toma de decisiones que afectan a su desarrollo personal y profesional.

Un aspecto importante en el campo de la información profesional lo constituye el conocimiento de los canales de información que el sujeto puede utilizar, ya sea para un mayor conocimiento de sí mismo o para un mayor conocimiento de las posibilidades que le ofrece el entorno. Son muchos estos canales que puede utilizar, entre ellos, los referidos por HOPPOCK (1976), ISAACSON (1977) y NORRIS (1979), que señalan como instrumentos básicos los materiales impresos, audiovisuales, programas informáticos, entrevistas con expertos, juegos de simulación, observación directa y prácticas de trabajo.

La mayoría de estos procedimientos han sido llevados a la práctica con resultados satisfactorios. ALVAREZ y FERNÁNDEZ (1987) presentan una serie de procedimientos e instrumentos dirigidos, todos ellos, a la toma de decisiones, siendo conscientes de la gran dificultad que se les presenta a los orientadores al intentar encontrar estos recursos agrupados y estructurados, ellos han realizado una clasificación. Puesto que el epígrafe del tema hace referencia a la autoorientación vamos a exponer aquellas técnicas que se pueden utilizar para una mayor información sobre sí mismos.

* Autoinformes

Los autoinformes son aquellos instrumentos que el estudiante utiliza como fuente de información acerca de sí mismo. Pueden ser test y cuestionarios. Bajo los autoinformes podemos encontrar :

- Instrumentos que de alguna manera exigen al alumno que se observe a sí mismo.
- Autovaloraciones que necesitan de una contrastación.

Estos instrumentos permiten a los alumnos tener un mayor conocimiento de sus características más significativas, además de ser eficaces en cuanto pueden despertar el interés del alumno para llegar al autoconocimiento.

Entre ellos podemos encontrar :

- Los formularios de datos personales, en él se recogen datos sobre la familia, la salud, los planes personales de estudio, sobre la futura profesión, intereses y aficiones.
- Listas de comprobación y problemas, son formularios de datos personales que requieren del alumno que identifique los aspectos significativos de sus problemas.

* Autobiografía

Es un instrumento que puede proporcionarnos información acerca del alumno y ésta puede ser estructurada o no. La autobiografía estructurada exige que se le ofrezcan al alumno instrucciones explícitas acerca del tipo de datos deseados y de cómo organizarlos. En la autobiografía no estructurada se le pide al alumno que escriba de la forma más objetiva posible sobre sí mismo.

Este instrumento facilita al orientador, información sobre los problemas, actitudes y aspiraciones de los alumnos. Igualmente al alumno le facilita una mejor comprensión de sí mismo e incluso en ocasiones a liberar tensiones mediante la descripción de un problema concreto.

Además de estas pruebas que son autoaplicables, existen otras técnicas e instrumentos de autoinformación que también van a permitir al alumno su propia evaluación, la autoevaluación. Existen programas desarrollados por distintos autores dirigidos a que el alumno alcance un mayor conocimiento de sí mismo, destacamos el material realizado, por un equipo de trabajo, bajo la dirección de la profesora M^a Luisa Rodríguez Moreno. Cada una de las pruebas que presentan, está constituida por una

serie de cuestiones, en torno a aquellos aspectos básicos que se han de tener en cuenta en todo programa de Orientación Profesional y que sirven al propio alumno como puntos de reflexión que posibilitarán una toma de decisión acorde con sus posibilidades, intereses y necesidades. Así, entre ellas se encuentran :

Aptitudes :

- Conociendo mis aptitudes

Rendimiento y técnicas de estudio :

- Reflexiones sobre determinados aspectos de tu situación académica y curricular
- Técnicas de trabajo personal

Autoconcepto :

- Inventario de autoconcepto
- Escala de autoapreciación

Valores :

- Reflexionando sobre tus valores

Intereses :

- Conoce tus intereses