

CAPÍTULO III

TEORÍAS SOBRE ORIENTACIÓN VOCACIONAL

3.0. TEORÍAS SOBRE ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Cuando el propósito de la investigación es presentar una propuesta de intervención, es necesaria una referencia a los planteamientos teóricos que existen sobre el tema motivo del programa propuesto. En este sentido se presenta una breve referencia sobre las teorías de orientación vocacional, que nos facilitará la comprensión y explicación racional del programa de orientación vocacional propuesto.

En orientación, más que hablar de teorías se habla de enfoques al hacer referencia al conjunto de fundamentaciones teóricas que se dan en la psicología vocacional. Autores tales como Osipo (1676), L.E. Tolbert (1981), Castaño (1983), L. Brooks (1984), Rivas (1988), han calificado los enfoques sobre Orientación Vocacional según diferentes criterios. De acuerdo con los criterios de Crites (1974) e incorporando el enfoque de Aprendizaje Social para la toma de decisiones de Krumboltz (1976) se presenta la siguiente clasificación:

3.1. ENFOQUES NO PSICOLÓGICOS

Estos enfoques atribuyen las manifestaciones de conducta referidas a toma de decisiones Vocacionales, a factores externos al individuo. Según estas concepciones, se hace una elección vocacional conforme a una serie de factores externos a él, difíciles de controlar. Estos factores pueden ser:

3.1.1. FACTORES CASUALES O FORTUITOS (TEORÍA DEL AZAR)

Supuesto básico: La elección Vocacional se debe al azar: se elige una carrera sin un planteamiento previo, por puro accidente. La elección vocacional se da como consecuencia de una serie de acontecimientos y circunstancias imprevisibles. Esta forma de explicar la elección vocacional, algunas veces tiene su aplicación en la elección hecha por algunas personas, que eligen partiendo de

unas circunstancias accidentales y bajo el imperio de un locus de control externo. Es necesario que estos factores casuales sean controlados al máximo tratando de que su influencia sobre la elección vocacional sea la menor posible. Representantes: Miller y Form (1951).

3.1.2. FACTORES ECONÓMICOS (LEY DE LA OFERTA Y LA DEMANDA)

Supuesto básico: la libertad de los individuos para elegir ocupaciones está sujeta a que le reporten beneficios económicos. La asistencia orientacional, según este enfoque, consiste en ofrecer información sobre las condiciones del mercado laboral. A esto hay que agregarle la formación requerida para cumplir con las exigencias de una plaza de trabajo y el coste de la formación. Representantes: Castaño (1983).

En síntesis, se puede decir que el factor económico no explica por sí sólo una elección vocacional, pero sí influye.

3.1.3. FACTORES SOCIOLÓGICOS

Supuesto básico: la elección vocacional de un sujeto está influida por la cultura y la sociedad donde se desarrolla. La familia, la escuela, la cultura, constituyen determinantes sociales que influyen notablemente en el desarrollo vocacional y en la decisión que con respecto a la ocupación hacen los individuos.

La clase social a la cual se pertenece constituye un determinante significativo en los planes vocacionales de los individuos. Una de las acciones orientacionales importantes ha desarrollar en una propuesta de orientación, está relacionada con la clarificación y comprensión de los factores socio-culturales que intervienen en la toma de decisiones de los individuos. Representante: Rivas (1976), que plantea cuatro aportes del enfoque sociológico:

1. Las condiciones sociales son factores que accionan sobre la escogencia de opciones ocupacionales.

2. La clase social limita el nivel de aspiración y las posibilidades de las elecciones vocacionales.
3. El hogar, los roles profesionales, los medios de comunicación son medios de presión sobre el individuo.
4. El factor económico facilita o limita la decisión vocacional. En síntesis este es otro factor que no se puede obviar a la hora de estudiar el desarrollo vocacional y la elección vocacional.

3.2. ENFOQUES PSICOLÓGICOS

Enfoque que hacen hincapié en los elementos internos presentes en la elección vocacional. En este enfoque encontramos un grupo de autores que han planteado la elección vocacional como un acontecimiento puntual que se da en un momento determinado. Dentro de este enfoque se cita la teoría de rasgos y factores, el enfoque psicodinámico y el enfoque tipológico de Holland (1973); y un segundo grupo que considera la elección vocacional como un **proceso**, que tiene lugar a lo largo de una serie de etapas del desarrollo del sujeto. Dentro de este enfoque se puede mencionar los aportes de Ginzberg y Super (1957).

3.2.1. ENFOQUE DE RASGOS Y FACTORES

Supuesto básico: Adecuar los rasgos personales a los requisitos que exige una profesión. Es el primer modelo estructural de la elección vocacional basado en los planteamientos de Parsons (1909), como estos:

1. Cada sujeto pertenece a un modelo único de rasgos estables susceptibles de medir y cuantificar.
2. Cada ocupación tiene un modelo único de requerimientos de rasgos mensurables necesarios para desempeñar una ocupación con éxito.
3. Es posible compaginar los rasgos individuales con los requisitos del trabajo, se trataría de adecuar aquellos con las exigencias de las ocupaciones.

4. Cuanto más coincidencia haya entre los rasgos y los requisitos, mayor satisfacción tendrá el individuo en la ocupación elegida.

Otro representante de este enfoque es Williamson (1965) quien impulsó el diagnóstico como elemento esencial del asesoramiento. Distinguió cuatro tipos de sujeto, frente a la decisión vocacional, sobre la base del diagnóstico:

1. Los que se sienten incapaces de hacer una elección.
2. Los que muestran dudas o inseguridad para tomar decisiones.
3. Los pocos prudentes para elegir
4. Los que presentan desacuerdo y discrepancia entre sus capacidades y los requisitos de las ocupaciones.

Así mismo determinó también las fases de la asistencia orientacional:

Primera fase: Análisis (recogida de información). Segunda fase: Síntesis (estructuración coherente de los datos). Tercera fase: Diagnósis (revisión y contrastación de los datos). Cuarta fase: Prognosis (predicción). Quinta fase: Orientación (ayuda individual para lograr ajuste). Sexta fase: Seguimiento (ayuda continua del sujeto).

Otros representantes son H. Lofquis y R.V. Dawis, que presentan el asesoramiento vocacional basado en este enfoque y lo llaman **Modelo de Satisfacción Laboral**. Sostienen que al encontrar lo que se busca en una ocupación se genera la satisfacción, el ajuste laboral y personal. El enfoque de rasgos y factores hizo aportaciones importantes:

- Impulsó el desarrollo y la validación de instrumentos.
- Le dio estructura científica al trabajo orientacional y a la investigación vocacional.
- Actualmente es vigente en algunas intervenciones.
- Se ha integrado con otros enfoques, como los de Anne Roe, Holland y Super.
- El enfoque es limitado en cuanto a que:
 - No existe un conjunto de rasgos específicos por ocupación.
 - El nivel predictivo de los instrumentos no es elevado
 - No explica cómo los sujetos adquieren sus rasgos personales.

- Plantea el proceso de toma de decisiones como estático; no toma en cuenta los factores de tipo socioeconómico.
- En situaciones cambiantes y de escasez de trabajo, es difícil hacer coincidir los rasgos personales y los rasgos de las ocupaciones.

3.2.2. MODELO PSICODINÁMICO

Este modelo explica la elección vocacional según la motivación. Reúne tres enfoques: el psicoanalítico, el de necesidades de Roe (1957) y el del concepto de sí mismo. En este modelo se sustituye la noción de rasgo por la de estructura dinámica para explicar la conducta vocacional. Se mantiene la idea de ajuste persona-ocupación, con una mayor incidencia en el ajuste personal.

3.2.2.1. ENFOQUE PSICOANALÍTICO

Supuesto básico: Las determinantes de la elección vocacional son personales y vienen determinados por los mecanismos de defensa, sublimación, identificación, tipo de personalidad, la fuerza del yo, y las necesidades básicas. La elección vocacional es considerada un acontecimiento o acto, que tiene lugar en un determinado momento de la vida.

Representantes: Brill (1949) consideró la sublimación, base de la conducta vocacional, cuando se puede satisfacer subliminalmente la conducta global del individuo. Bordin, Nachman y Segal (1963) diseñaron un sistema basado en un número reducido de ocupaciones (contable, trabajo social y plomero) y extrapolaron las generalidades y metodología al resto de las ocupaciones. Bordin (1968) intentó comprender el desarrollo vocacional, partiendo de los planteamientos psicoanalíticos.

3.2.2.2. ENFOQUES DE LAS NECESIDADES

Supuesto básico: se basa en el enfoque psicoanalítico de la personalidad y la teoría de la satisfacción de necesidades de A. Maslow. Se estudia la teoría de la integración de la personalidad y la clasificación ocupacional, se establece una relación entre la conducta

vocacional y el desarrollo de la personalidad concretamente entre la conducta vocacional, las experiencias familiares tempranas y la satisfacción de las necesidades.

Representantes: Anne Roe y Siegelman (1964). Sostienen que la elección vocacional se basa en lo siguiente:

1. Las experiencias de la infancia modelan la personalidad del individuo; las relaciones padre-hijo representan un papel importante en la elección vocacional.
2. La elección vocacional consistirá en satisfacer las necesidades ligadas a las experiencias de la infancia, a través de los ambientes laborales.
3. Cada sujeto nace con una carga genética, desarrollada en un contexto y ambiente que sirve de base a sus habilidades e intereses. **En resumen:** las experiencias vividas en la infancia por el sujeto, bajo un clima familiar, van prediciendo de forma inconsciente, la futura elección vocacional. Las aportaciones de este enfoque a la orientación profesional se destacan en la clasificación bidimensional de las ocupaciones y la fundamentación para la elaboración de instrumentos. Es un enfoque que entiende la vocación como un proceso y comparte los criterios del desarrollo a lo largo de la vida.

3.2.2.3 EL ENFOQUE DEL CONCEPTO DE SÍ MISMO

El concepto de sí mismo tiene muchas acepciones, dependiendo del marco teórico que se asuma; sin embargo, es la concepción fenomenológica más aceptada en el ámbito vocacional. Donald Super (1953) relacionó el concepto de sí mismo con la elección vocacional, planteando que el concepto de sí mismo y el concepto de sí mismo vocacional se van estructurando mutuamente. El proceso mediante el cual se da esta estructura incluye: la formación del concepto de sí mismo, la traslación del concepto de sí mismo a concepto de sí mismo vocacional y, luego, la relación de sí mismo a través de la vida laboral.

Super (1953), sostiene que el concepto de sí mismo se desarrolla durante la vida del sujeto a través de fases:

1. Fase de Exploración (relación del sujeto con el contexto que produce conductas individuales).
2. Fase de Autodiferenciación (en la medida que el individuo se desarrolla se va diferenciando de los objetos y las personas).
3. Fase de Identificación (acercamiento del individuo a objetos y personas que le produzcan gratificación).
4. El desempeño de funciones (el desempeño durante la vida del sujeto de diferentes funciones que le van desarrollando una imagen de sí mismo).
5. La evaluación de los resultados (confrontación con la realidad para una comprobación del sí mismo).

Super y Cols (1963), explican la traslación del concepto de sí mismo mediante las siguientes fases:

- a. Exploración (exploración y valoración de las capacidades individuales frente a las exigencias profesionales).
- b. Autodiferenciación (delimitación personal).
- c. Identificación (con determinados campos ocupacionales congruentes con el concepto de sí mismo).
- d. Desempeño de funciones (la experiencia en diferentes tareas y actividades van clarificando la elección vocacional).
- e. Evaluación (análisis de la congruencia entre el concepto de sí mismo y los requisitos exigidos por la profesión elegida).

Según Super (1953), el concepto de sí mismo influye en la elección vocacional porque:

1. Las decisiones pre-ocupacionales, ocupacionales y post-ocupacionales se hacen en función del autoconcepto.
2. Un autoconcepto objetivo y racional, se traduce en preferencia ocupacional y se concreta en elecciones congruentes.

3. El nivel de incorporación del autoconcepto a la profesión determina una elección adecuada y satisfacción laboral.

Representantes de este enfoque: Donald Super (1951-1953-1963-1984), D.V. Tiedeman y Cols, Osipow (1976) Castaño, Brown y Brooks (1984), los españoles Rodríguez Espinar y Garanto (1993).

3.2.3. ENFOQUES EVOLUTIVOS O DE DESARROLLO

Supuesto básico: conciben la elección vocacional como un proceso continuo que tiene lugar a lo largo de las etapas de la vida del individuo; este, a través del continuum va tomando sucesivas decisiones, conforme se va desarrollando personal y socialmente.

Representantes: H.D. Carter (1940), Ginzberg y Cols (1951), Syper (1953-1957).

Este enfoque generó aspectos tales como la madurez vocacional, etapas de desarrollo, modelos de carrera, educación para la carrera.

3.2.3.1. ENFOQUE EVOLUTIVO DE E. GINZBERG

Supuestos básicos:

1. La elección vocacional es un proceso que se da entre la adolescencia y la juventud (10-21 años).
2. Es un proceso irreversible. Una vez que se ha elegido y se ha iniciado una formación específica, es difícil cambiar de opción.
3. La elección vocacional termina en una transacción entre las necesidades del sujeto y las realidades que le ofrece el medio.

Más tarde en 1972, Ginzberg hace algunas modificaciones a sus planteamientos iniciales, y señala:

1. La elección vocacional es un proceso que va a lo largo de toda la vida del individuo.

2. La decisión vocacional se ve influida por múltiples informaciones y el ajuste de las necesidades a las realidades laborales del sujeto.
3. Debe darse constante ajuste y equilibrio entre alternativas, habilidades y requisitos del trabajo.
4. Le da importancia a los factores socioeconómicos de la familia y la sociedad.
5. Habla de desarrollo vocacional y no de elección vocacional.

Plantea tres periodos de desarrollo vocacional:

- a. Período de infancia (0-11 años): comienzo de toma de conciencia de la realidad.
- b. Período tentativo (12-18 años): identificación de intereses y habilidades tiene cuatro etapas:
 - b.1. Interés (11-12 años): se elige en función de lo que atrae.
 - b.2. Capacidades (12-14 años): conciencia de la importancia de las capacidades y de su papel en la elección vocacional.
 - b.3. Valores (15-16 años): clarificación de los valores y de que hay profesiones que hacen hincapié en valores intrínsecos o extrínsecos.
 - b.4. Transición (17-18 años): conciencia de la realidad del mundo del trabajo, de la universidad, de prepararse, de su autonomía e independencia.
- c. Período realista (18-25 años): toma de decisiones y práctica de un plan de carrera. Tiene 3 etapas:
 - c.1. Exploración: el joven se hace consciente de lo que puede y quiere.
 - c.2. Cristalización: identificación con una ocupación luego de valorar el éxito o fracaso en ella.
 - c.3. Especificación: se da la elección ocupacional.

3.2.3.2. LOS ENFOQUES DE TOMA DE DECISIONES

La National Vocational Guidance Association (N.V.G.A.) define la toma de decisiones como "*el proceso para ayudar a las personas a tomar decisiones satisfactorias*". Este proceso se cumple a través de:

- La exploración y clarificación de valores personales.

- El uso de información de sí mismo y del contexto.
- El proceso de decidir.
- El reconocimiento de la necesidad de una decisión.
- La búsqueda de alternativas.
- La prevención de las consecuencias posibles de cada elección.
- La asignación de valores personales a cada elección
- La determinación del coste de la elección.
- La toma de decisión
- La ejecución.
- La evaluación de las consecuencias.

Supuesto básico: Se entiende la toma de decisiones, en este enfoque, como un elemento fundamental del desarrollo vocacional. Se presentan unos modelos de toma de decisiones para adaptarlos a los procesos de desarrollo vocacional. La elección vocacional es vista como una actitud y como un proceso cognitivo continuo, alimentado por la información sobre la realidad educativa y vocacional.

Ferdrickson (1982) enumera los siguientes supuestos básicos:

- La toma de decisión de la carrera es un proceso secuencial y racional.
- El individuo puede procesar información y alternativas relacionadas con la carrera.
- El sujeto puede seguir unos procedimientos en el proceso de elección vocacional.
- Se ha de conocer toda la información relevante sobre diferentes alternativas para decidir.
- Se puede usar ordenador para acceder a la información.

Jepsen y Dileg (1974) presentan y comparan diferentes modelos de toma de decisiones vocacionales agrupados en dos tipos:

- a. Modelo descriptivos.** Son diferentes formas de tomar decisiones como fenómeno natural (modelo de Tiedemam, O'Hara, Hilton, Vroom, Hsu).

- b. Modelos prescriptivos:** modelos para enseñar a tomar decisiones, mediante estrategias y procedimientos (modelos de Katz, Gelatts, Krumboltz, Hamel).

3.2.4. ENFOQUES GLOBALES E INTEGRALES

Son los enfoques que integran las tendencias psicológicas, sociológicas y económicas de la conducta vocacional. Consideran el desarrollo vocacional como un proceso complejo, multifuncional, multidimensional y necesario de asumirlo en forma holística.

Dentro de estos enfoques podemos mencionar:

3.2.4.1. EL MODELO SOCIO-PSICOLÓGICO DE P. M. BLAN Y COLABORADORES (1956)

Supuestos básicos:

1. El proceso de elección profesional y el de selección ocupacional son consecuencias de las características personales y de las condiciones socioeconómicas de la estructura social del individuo.
2. La elección vocacional se define como “el resultado de la interacción entre una doble cadena de acontecimientos biológicos, y psicológicos y condiciones ambientales”. Es decir, determinantes personales y situacionales ínter-clasificados, con predominancia del aspecto socioeconómico que conducen a una elección vocacional.
3. La elección vocacional es un proceso evolutivo entendido y desarrollado a lo largo de la vida del sujeto, es susceptible de cambio por variación de los determinantes de tipo personal y/o situacional.
4. Son enfoques que integran aspectos personales y socioeconómicos en la elección vocacional.
5. El ingreso al mundo laboral vendrá determinado por la elección profesional (que toma en cuenta las preferencias y las posibilidades del sujeto) y por la selección ocupacional (que toma en cuenta aspectos sociales de la entrada al mundo laboral).
6. La elección vocacional es un proceso a lo largo de la vida del sujeto que supone la ayuda en el proceso de desarrollo madurativo.

3.2.4.2. EL MODELO DE J.L. HOLLAND (1978)

Supuesto básicos:

- La mayoría de las personas pueden ser categorizadas en uno de los seis tipos de Personalidad: realista, investigadora, artista, social, emprendedora y convencional. Estos tipos de personalidad son el resultado de la interacción entre el factor genético y el ambiente del sujeto.
- Hay 6 tipos de ambientes generados de los seis tipos de personalidad: realista, artístico, investigador, social, emprendedor y convencional.
- Las personas se procuran ambientes, donde puedan ponerse de manifiesto sus destrezas, capacidades, actitudes y valores, así como asumir roles que le agraden.
- La conducta humana es producto de la interacción entre la personalidad y las características del ambiente.

Principios:

- La elección de una carrera es expresión de la personalidad.
- Los inventarios de intereses son inventarios de personalidad.
- Los estereotipos vocacionales tienen significado psicológico y sociológico confiables.
- Los miembros de una profesión tienen personalidades similares e historias de desarrollo personal parecidas.
- Las personas de un grupo ocupacional tienen personalidades similares, resuelven problemas en forma parecida y sus interrelaciones son parecidas.
- La satisfacción, la estabilidad y el logro ocupacional dependen de la congruencia entre personalidad y ambientes.

De la relación entre personalidades y ambientes surge un modelo de "Hexágono" que explica la relación, mediante tres determinantes: consistencia (mientras más cercanos en el hexágono estén los intereses de la persona más consistente es la personalidad), diferenciación (los diferentes tipos requieren diferentes medios) y la congruencia (es la relación entre persona y medio). Este enfoque considera la elección vocacional como un

factor y no como un proceso. La orientación vocacional generada por este enfoque es personalizada, es un modelo estático no desarrollista de orientación vocacional.

3.2.4.3. EL ENFOQUE SOCIO-FENOMENOLÓGICO DE DONALD E. SUPER (1980)

Supuestos básicos:

1. El proceso de desarrollo vocacional se centra en el desarrollo y la realización del concepto de sí mismo.
2. Al hacer una elección vocacional el individuo le atribuye unas características personales a la profesión elegida.
3. La toma de decisiones no es un evento, se da a lo largo de la vida.
4. La madurez vocacional es representada por la congruencia entre comportamiento vocacional individual y conducta vocacional esperada.
5. Una carrera cumple diferentes funciones, y su número varía.

En síntesis, el desarrollo vocacional es un aspecto del desarrollo general del individuo. Para este autor, la elección vocacional está constituida por una serie de eventos que suceden durante la vida del individuo. La elección vocacional, además, sigue modelos generales que responden a la etapa donde está ubicado el sujeto. Los modelos están enfocados por factores psicológicos, físicos y sociales que interactúan y constituyen la vida del sujeto.

Donald Super, en 1957, presentó el proceso de desarrollo vocacional a partir de etapas:

1. Etapa de crecimiento (0-14 años).
 Fantasía (necesidades y representación de rol 4-10 años).
 Intereses (aspiraciones y actividades pre-vocacionales 11-12 años).
 Capacidades y aptitudes (habilidades y requisitos ocupacionales 13 a 14 años).
2. Etapa de exploración (15-24 años).
 Tentativa (15-17 años).
 Transición (17-21 años).

Ensayo (22-24 años).

3. Etapa de establecimiento (25-a 44 años) en un campo ocupacional. Tiene sub-etapas:

Ensayo (28-30 años).

Estabilización (31-44 años).

4. Etapa de mantenimiento (45-64 años).

5. Etapa de decadencia o desaceleración (65 y más).

Super identifica las 5 etapas con las tareas ocupacionales o de desarrollo.

Tareas vocacionales

1. Cristalización de una preferencia (14-18 años).
2. Especificación clara de la preferencia (18-21 años).
3. Puesta en marcha de una preferencia (21-24 años).
4. Estabilización en la preferencia elegida (25-35 años).
5. Consolidación del estatus dentro de la ocupación (35 y más).

Donald Super plantea con respecto a los **modelos de carrera profesional** dos formas:

1. El modelo de **"enrejado"**, representación del mundo laboral en un enrejado de tres dimensiones:
 - Niveles ocupacionales
 - Campos ocupacionales
 - Tipos de empresa
2. El modelo del **"arco iris"**, o de desarrollo de la vida como carrera (1977), intenta entrecruzar la teoría de los roles con las etapas del desarrollo. Plantea que en la medida en que el sujeto se va desarrollando personal y vocacionalmente, representa diferentes roles en cinco escenarios. La dinámica de los roles constituye el **ciclo vital**. En 1980, Super planteó que los modelos de carrera ayudan a la predicción de la conducta vocacional. Presenta un modelo de carrera para las mujeres basadas en condiciones sociales y laborales. En 1988 Donald Super sostiene que los enfoques de

desarrollo vocacional, deben tener presente la **autorrealización** centrada en el descubrimiento de una variedad de roles, que proporcionan satisfacción.

3.2.4.4. EL ENFOQUE DE APRENDIZAJE SOCIAL PARA LA TOMA DE DECISIONES, DE J. D. KRUMBOLTZ (1976).

El paradigma conductual-cognitivo aplicado a la orientación profesional, se materializa a través del enfoque del aprendizaje social de A. Bandura (1977). Este enfoque, delimitado al aspecto orientacional, plantea que una toma de decisiones efectiva dependerá de la oportunidad y destreza que el individuo utiliza para adecuar los modelos de autoesfuerzo interno con los de su ambiente. Por otra parte, es muy importante que cada individuo comprenda cuáles son los factores que determinan sus modelos de elección y la posibilidad de aumentar el rango de las alternativas posibles. Así mismo, el aprendizaje social considera la libertad como la posibilidad real de alternativas y el derecho a ponerlas en práctica; la libertad será mayor o menor dependiendo de las competencias que posea el sujeto al enfrentar la realidad.

Desde este paradigma, Krumboltz, en 1979, desarrolla un enfoque para la toma de decisiones donde la conducta, las actitudes, los intereses y los valores se adquieren y modifican de forma continua debido a las experiencias de aprendizaje. Es un modelo comprensivo que integra la información proveniente de diferentes planteamientos; es productivo y proporciona ayuda práctica a los educadores y orientadores.

Los aspectos que influyen en la toma de decisiones, según este autor, son:

1. Los componentes genéticos y habilidades especiales: el individuo nace con unos códigos genéticos que al interactuar con el ambiente hace que se desarrollen habilidades.
2. Las condiciones y acontecimientos ambientales, debido a la acción humana o a fuerzas naturales.
3. Las experiencias de aprendizaje instrumentales, es decir, la acción del individuo con el medio para producir consecuencias y las experiencias de aprendizaje de tipo

asociativo o vicario, es decir, aprender de los ejemplos de los modelos reales o ficticios.

4. Las destrezas para asumir las tareas, como:
 - Reconocer una situación importante de decisión.
 - Definir la situación a decidir de forma adecuada y realista.
 - Examinar y evaluar de forma realista los valores personales, intereses y destrezas.
 - Generar una variedad de alternativas.
 - Buscar la información necesaria para cada alternativa.
 - Determinar la fiabilidad para hacer la toma de decisiones.

Supuestos básicos:

1. Existen factores que influyen en las preferencias profesionales.
2. Existen factores que influyen en las destrezas para tomar decisiones de carrera (toma de decisiones educativas y ocupacionales).
3. Existen factores influyentes en las conductas de entrada a las alternativas u ocupaciones.
4. La toma de decisiones es un proceso comprensivo a lo largo de la vida del individuo, influido por factores psicológicos, sociales y económicos.
5. El enfoque ve al individuo como persona que aprende y al orientador como un educador que coordina y estructura el proceso de aprendizaje para la toma de decisiones.
6. El proceso se puede iniciar muy temprano en el ambiente escolar utilizando juegos y simulaciones

El autor propone un modelo de decisiones llamado **Decide** donde plantea las siguientes tareas:

1. Definir el problema.
2. Establecer un plan de acción.
3. Clarificar los valores y evaluaciones de sí mismo.

4. Identificar alternativas.
5. Descubrir posibles resultados.
6. Eliminar alternativas.
7. Comenzar la acción.

3.2.4.5. EL ENFOQUE DE ACTIVACIÓN DEL DESARROLLO VOCACIONAL Y PERSONAL (ADVP) DE DENNIS PELLETIER Y SUS COLABORADORES

Supuestos básicos:

1. Sistema instrumental operativo para guiar intencionalmente el desarrollo vocacional de los jóvenes conforme a las tareas evolutivas.
2. La intervención se aplica en el ámbito escolar y a los sujetos que se encuentran en la adolescencia y principio de la adultez.
3. En el desarrollo vocacional se encuentran elementos cognitivos y afectivos.
4. Las tareas de desarrollo vocacional son: la exploración –la cristalización–, la especificación y la realización.
5. Los principios que sostiene el modelo ADVP son:
 - Las experiencias deben vivirse, es decir, vivenciarse.
 - Deben ser tratadas cognitivamente y procesualmente.
 - Las experiencias deben integrarse lógicamente y psicológicamente.

Tareas del Proceso Evolutivo Vocacional

1. Tarea de Exploración:

Consiste en actividades mentales y físicas planificadas para lograr información sobre sí mismo y sobre el entorno, para fundamentar una ulterior decisión. Es muy importante que el sujeto logre percibir la existencia de un problema de índole vocacional y que ha de resolverlo. Asimismo, es procedente que el sujeto, dado su etapa de desarrollo, identifique varios papeles ocupacionales.

2. Tareas de Cristalización:

Conformadas por actividades planteadas para lograr la clarificación, la comparación y la síntesis de la información obtenida con la exploración. Debe lograrse mediante estas tareas: coherencia, organización y estructuración de la información.

3. Tareas de Especificación:

Son acciones encaminadas a lograr que las preferencias vocacionales concluyan en una elección vocacional específica en función de elementos internos del sujeto referidos a necesidades y valores. Estas tareas se basan en asumir un modelo de toma de decisiones.

4. Tareas de Realización:

Representan las tareas encaminadas a incentivar en los alumnos la responsabilidad de hacer un plan de acción en función de la decisión vocacional asumida y ponerlo en práctica. Estas tareas deben generar autonomía y previsión de posibles dificultades. Se pone en práctica procesos de confrontación, actualización de sí mismo, lógica decisoria, pensamiento creador y evaluador.

En síntesis, podemos decir que la orientación profesional en su devenir histórico ha presentado un constante proceso de elaboración en sus concepciones del hombre, de la sociedad y de la educación. Como factor innovador ha venido incidiendo en la humanización y personalización del proceso educativo.

Observamos también que de una Orientación Profesional remedial, coyuntural, directiva, individual, curativa, se ha transcendido a una Orientación de desarrollo, de acompañamiento, de colaboración y seguimiento del proceso de desarrollo vocacional de los sujetos, preventiva. Básicamente se plantea hoy la asistencia psicopedagógica dirigida a la diversidad y la multiculturalización, quizás, como una vía hacia el desvanecimiento de las fronteras multiculturales y como herramienta de innovación del mundo globalizado.

También debe señalarse, a manera de síntesis, que en orientación vocacional, los orientadores deben manejar los diferentes planteamientos teóricos y seleccionar aquel o aquellos que mejor expliquen su intervención, y construir el saber desde la misma práctica cotidiana. Además, la adopción de un modelo ecléctico basado en una variedad de

estrategias y técnicas congruentes con unos principios teóricos fijados con antelación, resulta también razonable a la hora de fundamentar una intervención de orientación vocacional.

En la actualidad, los enfoques de desarrollo vocacional han progresado hacia:

1. La multidimensionalidad de la elección vocacional, donde los determinantes personales y situacionales interactúan y son imprescindibles en la asesoría psicopedagógica.
2. El desarrollo vocacional es el objeto de estudio. Se entiende ahora que la orientación vocacional es un proceso introducido en el entramado curricular.
3. El orientador es visto como un profesional de ayuda y de consulta en la identificación de las necesidades y la consecución de los proyectos de vida.
4. Desde el ámbito de la intervención, la orientación vocacional se abre a la sociedad, a lo largo de toda la vida del individuo e interviene en los contextos organizacionales.
5. En el ámbito educativo, se entiende a la orientación vocacional, como un elemento innovador en procura de la calidad educativa.

