

## **Tema 11.**

# **LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.**

## **INDICE**

### *INTRODUCCIÓN.*

### **1. LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.**

    1.1. La toma de decisión: una de las áreas de intervención en orientación profesional

    1.2. La toma de decisión: definición, proceso y requisitos.

### **2. MODELOS.**

    2.1. Definición y clasificación.

    2.2. Tipos de modelos: teorías y ejemplos.

### **3. MADUREZ PROFESIONAL.**

    3.1. Definición, componentes e instrumentos de medida.

    3.2. Factores determinantes.

    3.3. Modelos teóricos.

### **4. ORGANIZACIÓN DE UNA CONDUCTA DECISORIA.**

### **5. CONCLUSIÓN.**

## INTRODUCCIÓN:

# E

*l hecho de que el mundo profesional sea tan versátil, y en un contexto de cambio social, económico, tecnológico y en los requerimientos del Sistema productivo, así como el fin del trabajo estable, plantean una situación de incertidumbre ante una permanente necesidad de decisión y adaptación, que si bien no son irreversibles, pueden abocar al individuo a una angustia y pérdida de tiempo si previamente no ha adoptado una estrategia coherente con sus capacidades e intereses. Por ello es necesario potenciar un sistema orientación dentro y fuera del sistema educativo, sobre las posibilidades formativas y ocupacionales, salidas profesionales y/o académicas y planificar un proyecto profesional acorde con sus características personales y las demandas laborales, y afrontar los cambios que puedan producirse a lo largo de su vida.*

## 1. LA TOMA DE DECISIONES EN LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

### 1.1. La toma de decisión: una de las áreas de intervención en orientación profesional.

La toma de decisión es el referente último de la orientación y, con ello de los Planes de Orientación y Acción Tutorial; punto donde convergen los distintos pasos y ayudas al sujeto desde la Autoorientación. De este modo, el *Documento Base de Información y Orientación Profesional* del MEC lo define como: “proceso ayuda al individuo para que evalúe sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesionalizador, identifique las alternativas ofrecidas por el Sistema Educativo y el entorno laboral y en función de ambas tome una decisión sobre su itinerario a seguir para una inserción profesional y social satisfactoria. También debe informar sobre los componentes básicos de su rol laboral y asesoramiento, seguimiento y evaluación de su inserción profesional”.

Su objetivo no es dar soluciones concretas sino *enseñar a elegir*, ofrecer recursos y estrategias para que el individuo valore las distintas opciones que se le ofrecen y desarrolle estrategias de reflexión crítica a lo largo de su vida, como agente activo protagonista.

**Mª Luisa Rodríguez** lo define como un “programa sistemático de información y experiencias coordinado por el orientador, para auxiliar al desarrollo vocacional (...) Conjunto de procesos, técnicas y servicios múltiples, planificados para ayudar al individuo a autoconocerse, conocer las oportunidades educativas laborales y de ocio y desarrollar destrezas de toma de decisión”.

Para **Rodríguez Ibáñez** “es un proceso de formación e información para llevar a cabo la mejor decisión vocacional”.

Siguiendo a **Álvarez**, la Orientación trabaja las siguientes áreas:

- a) *Autoconocimiento*: intereses, aptitudes, valores, etc. y aspectos relevantes para la decisión.
- b) Información sobre *alternativas educativas y profesionales*.
- c) *Toma de decisión*: a partir de la valoración de éstas.

En este proceso, el individuo necesita ayuda porque:

- ✓ la madurez vocacional es inadecuada, los intereses vocacionales no están clarificados, no existe autoconocimiento ni autocontrol ni estrategia de toma de decisión en el alumno.
- ✓ la transición entre escuela y trabajo no es automática, puntual y definitiva, sino continua y eventual, lo que lleva al sujeto a una constante necesidad de elegir.
- ✓ el entorno es decisivo, favorecedor o inhibidor (discriminación de género, discapacidad personal, situaciones de privación socio-económico o étnico-cultural) y las secuelas del desajuste son graves, por la relevancia del trabajo como organizador de vidas, espacios y tiempos (desempleo, pérdida de estatus, marginación y frustración).

## 1.2. La toma de decisión: definición, proceso y requisitos.

Decisión: “Acto en el que se concentra el proceso racional dirigido a lograr unos objetivos partiendo de ciertos datos” (**A. Zerilli**). “Acto convertir la información en acción” (**Forrester**).

Es un proceso racional, secuencial y cognitivo, ligado a la información que se tiene sobre la propia situación y sobre las distintas alternativas que se le ofrecen. Esta información va a crear un desequilibrio en su estructura cognitiva que le inducirá a una constante revisión de nueva información, mediante sucesivas decisiones, cada vez más complejas y trascendentales, para restaurar dicho equilibrio.

Un proceso cíclico y sistemático de información, pensamiento y acción, con 3 momentos:

1º) DIVERGENTE (percepción de la falta de información)

2º) ACCIÓN (que impulsa a buscar información)

### 3º) CONVERGENTE (síntesis de la información para la toma de decisión).

La conciencia de la falta de información sobre sí mismo y las alternativas del entorno es el motor que impulsa el proceso, desarrollado a través de una fase de *diagnóstico-predicción*, otra de *búsqueda y procesamiento de la información* (reducir la incertidumbre) y otra de *síntesis, evaluación y selección*.

Es un proceso completo y conflictivo, especialmente cuanto mayor sea su trascendencia, alcance e irreversibilidad, en esfuerzo, tiempo y recursos. Las **dificultades** pueden venir por distintas razones, como por ejemplo:

- Falta de información, o exceso de ésta (saturación) o no saber usarla.
- El propio individuo: evitación, indecisión, miedo a la decisión, o falta de habilidad para buscar e interpretar la información y generar, valorar y elegir alternativas.
- Los objetivos y las opciones aparecen confusos.

➤ **Kelley** (*T<sup>a</sup> de la Atribución*) relacionó la decisión con la percepción de la causalidad de un suceso a *la tarea, la persona o la situación* analizando su distintividad (*cualquier tarea o solo con esa*), su consistencia (*en que situaciones*) y su consenso (*si se produce en otros sujetos*)

➤ **Lewin** destacó que es fácil decidir entre lo satisfactorio e insatisfactorio, pero es difícil cuando se multiplican las alternativas y se desconoce la correcta. En el hombre coexisten distintas valencias, que al tiempo le atraen y le alejan de la meta, y puede ser conflictivo:

- *Doble atracción*: dudamos entre 2 objetivos que nos atraen por igual, generando tensión. Al final sobrevaloramos lo elegido y criticamos lo desecharo (*disonancia cognitiva*).
- *Doble rechazo*: es difícil elegir entre dos opciones negativas. La elegida puede volverse más desgradable o por el contrario ver que no está tan mal la rechazada.
- *Atracción-repulsión*: situación que al tiempo atrae y desagrada. Si pesan más los puntos positivos será mayor el esfuerzo para superarlo o la motivación de la recompensa.
- *Doble conflicto atracción-repulsión*: dos objetivos con aspectos negativos y positivos a su vez. Es la decisión más difícil.

➤ **Simon** concluyó que la máxima racionalidad es imposible porque no somos autómatas, y el tiempo y los recursos son limitados. Por ello, la mayor parte de las ocasiones nos conformamos con una decisión *satisfactoria* (*ej. es imposible encontrar la mejor casa al mejor precio*).

## 2. MODELOS.

### 2.1. Definición y clasificación.

Toda intervención necesita modelos de actuación y recursos materiales y humanos apropiados. Aunque la orientación surge y se desarrolla por la práctica y aun está en fase experimental, han surgido algunos desde distintas teorías (si bien pocos cumplen sus requisitos). **¿Qué es un modelo?**

- es una *aproximación intuitiva a la realidad, un puente que permite a la T<sup>a</sup> interpretar hechos* (**Tejedor**).
- un *ejemplo que diseña de forma concreta la explicación General de la T<sup>a</sup>* (**Burge**).
- *el prototipo ideal de las condiciones en que se da un fenómeno al verificarse una teoría* (**Escudero**).

Es decir, es una representación de la realidad sobre la que se interviene y que va a influir en los propósitos, métodos y agentes de intervención. Para ser útiles requieren:

- *Precisión, claridad, sobriedad y sencillez*, al tiempo que *comprendibilidad* (todo lo relevante),
- *significación* (para la vida del sujeto);
- *eficacia* u operacionalidad (reducible a proposiciones para comprobar veracidad);
- *validez empírica* (experimental) y *fecundidad* (induzca nuevas investigaciones).

### 2.2. Tipos de modelos: teorías y ejemplos.

RIVAS los clasifica por distintos criterios.

1) Por el **momento de intervención**: puede ser:

- *preventivo* (antes de que surja la necesidad de elegir)
- *reactivo* (cuando se presenta ésta).

2) Por el **énfasis en el individuo o en el entorno**, existen enfoques:

A) **No psicológicos**. Atribuyen la decisión a variables externas, lo que dificulta su control:

- Factores causales: muchas decisiones son aleatorias, se toman al azar.
- Factores Económicos: la situación económica del sujeto marca sus decisiones.
- Factores Sociológicos y Socioculturales: entorno social y cultural, etc.

**B) Enfoques Psicológicos:** influidos por el psicoanálisis y el funcionalismo. Destacan:

- Enfoque *de rasgos y factores* (**Parsons**): cada individuo (en función de sus *rasgos*) se ajusta a un entorno (caracterizado por una serie de *factores*).
- Enfoque *Psicoanalítico*: decidimos inconscientemente para saciar necesidades y evitar la ansiedad;
- Enfoque *centrado en el cliente*: a partir del *autoconcepto* buscamos racionalmente la satisfacción.
- Enfoque *evolutivo*: el ajuste entre necesidades y entorno describe un desarrollo dinámico a lo largo de la vida del individuo.

**C) Enfoques globales e integrales:** no hay rasgos ni factores que aseguren el éxito vocacional. Los test no son fiables, discriminan y no miden aspectos como la inteligencia emocional (**Goleman**). Es un proceso complejo, multifactorial, que debe afrontarse de forma integral. Destacamos los siguientes enfoques:

- a) **Enfoque Socio Psicológico de Blau:** la elección vocacional es fruto de la “interacción de elementos personales (biológico /psicológicos) y ambientales” a lo largo de su vida. Y la elección ocupacional es fruto de las condiciones del entorno social y productivo.
- b) **Enfoque Tipológico de Holland:** es uno de los más extendidos en educación y orientación. Parte de una noción interactiva de la personalidad, en relación con el ambiente de modo de a cada tipo de personalidad corresponde un entorno determinado (*ambos del mismo nombre*):
  - *Realista*: estable, sincero, materialista, le gusta trabajar con herramientas y personas.
  - *Investigador*: autónomo, analítico, intelectual, prefiere observar, innovar y lo abstracto.
  - *Artista*: creativo, idealista, intuitivo, expresivo, individual, odia la norma y el trabajo estructurado.
  - *Social*: abierto, comprensivo, ético-moral, prefiere las personas a las máquinas, enseñar.
  - *Emprendedor*: ambicioso, líder, prefiere agradar, progresar, arriesgar, no lo intelectual;
  - *Convencional*: eficaz, ordenado, sistematizado, le gusta trabajar con datos (números).

Los estereotipos vocacionales tienen significados psicológicos y sociológicos. Los miembros de una profesión tienen rasgos similares y responden a una situación de forma análoga. Buscan ambientes donde ejercitar sus destrezas y capacidades, expresar sus actitudes y valores y lograr satisfacción, estabilidad y logro ocupacional.

La elección vocacional es expresión de la personalidad y así los inventarios de intereses son inventarios de personalidad. **Holland** diseña inventarios y cuestionarios de preguntas estandarizadas, cuyas respuestas se corresponden con *taxonomías ocupacionales y tipologías de personalidad*. Sin embargo, las características de las tipologías no se reflejan siempre en las personas, en cada profesión se superponen rasgos de personalidad, lo que dificulta su validez, si bien sigue siendo útil su estudio.

c) **Enfoque Socio fenomenológico de Super:** La elección Vocacional es la proyección del autoconcepto que se retroalimenta (ajuste y mejora) mediante su desarrollo y ejecución. Así buscamos ambientes ajustados donde desarrollar el rol laboral.

El modelo de **Ginzberg y Crites** resulta similar y, como **Super**, constata el carácter *motivador* (activador de la conducta vocacional), *aprendido* (por interacción con el medio), y dinámico (porque son susceptibles de cambio) de los intereses, siendo poco consistente en la adolescencia y a veces en los adultos. Pasa por distintas etapas, en interacción con el ambiente, en un proceso de madurez vocacional:

- *crecimiento o fantasía* (hasta los 15 años),
- *exploración-tentativa* (entre 15-25 años),
- *cristalización o establecimiento* (hasta los 45),
- *madurez o mantenimiento* (45-65)
- y *declive o decadencia* (desde la jubilación).

Todo esto permite y legitima la intervención temprana, preventiva, procesual y continua.

**3) Por el modo de incluir los contenidos en el currículo:** **FERNÁNDEZ**, siguiendo el estudio de **D'HAINAUT y DEPOVER** para la **UNESCO**, habla de 3 opciones de **Integración**:

a) **En paralelo:** recogido en el Proyecto Educativo pero desarrollado al margen de las distintas áreas (en tutoría generalmente).

b) **Integración en el currículo:** integrada disciplinariamente en las áreas del currículo, que a su vez puede ser *plena* (en todas las áreas) o *parcial* (en algunas áreas).

c) **Interdisciplinar**: hace girar las áreas en torno al tema de orientación, con un trabajo en equipo del profesorado para integrar formación y orientación de forma global.

#### **4) Por la estrategia y el modelo organizativo de intervención.**

A. Modelo de intervención directa grupal, del orientador con el grupo, que a su puede ser:

- *M. de servicios*: diseñado por la administración al margen de la realidad y la comunidad educativa; el especialista actúa puntualmente sobre casos-problema, olvidando el contexto.
- *M. de servicios actuando por programas*: actúa con el grupo-clase y por programas que desarrollan los profesores asesorados por el Servicio de orientación.
- *M. de intervención por programas* sistemáticos, planificados, fundamentados implicando a la comunidad escolar.

B. I. directa individualizada (counseling) (**Gordillo**): ayuda personalizada del orientador.

C. I. Indirecta individual o grupal: actúa sobre el contexto (*modelo ecológico*), implicando al resto de agentes, incluida la familia, dotándole de competencias para afrontarlo.

D. Por medios tecnológicos: favorece la autoexploración de forma actualizada, instantánea e interactiva, y libera al orientador de tareas rutinarias (aunque no elimina su labor)

#### **5) Por el modelo de toma de decisión:**

A) **DESCRIPTIVOS**: la toma de decisión es un proceso natural evolutivo a lo largo de distintas etapas y diferente en cada individuo, por lo que solo cabe describir como se produce.

a) **Hilton**: *Modelo de procesamiento de la información y la disonancia Cognitiva*. El sujeto satisface necesidades y define su identidad y su rol laboral en interacción con el entorno, a través de un proceso cognitivo de información constante en distintos aspectos:

- 1<sup>a</sup>) Fija expectativas y analiza los recursos.
- 2<sup>a</sup>) confronta con lo que ofrece el entorno y las ajusta a éste.
- 3<sup>a</sup>) elabora planes (proyecto laboral y vital).

b) **Tiedeman y O'Hara**: *Modelo de Diferenciación e Integración para la resolución de problemas Vocacionales*. Describe un proceso que pasa por 2 etapas:

1<sup>a</sup>) Anticipación y Diferenciación: genera expectativas, explora sus intereses, clarifica y selecciona.

2<sup>a</sup>) Integración: caracterizado por la implementación (traducción) y ajuste (balance y receptividad al cambio).

**B) PRESCRIPTIVOS:** la toma de decisión no es un proceso natural, sino también cognitivo, que depende de la información y el aprendizaje del individuo, y por tanto se puede y se debe intervenir en ayuda de éste. Así, es una tarea de la educación enseñar a tomar decisiones.

**a) Gelatz**, habla de dos tipos de decisiones:

- **Terminales**: conducen a una decisión final.
- **Investigativas**: aumentos de información sucesivos hasta la decisión final.

Deben evaluarse no solo por los resultados sino por el proceso seguido, que pasa por 3 estrategias y es susceptible de ayuda.

- Predicción de expectativas y resultados.
- Valoración, en función de los valores personales
- Selección de alternativas, según los criterios preestablecidos. → Decisión final.

seguir investigación.

**b) Katz:** en cada decisión influye la anterior, y ésta en la siguiente, y afecta a 3 sistemas:

- *Información*: búsqueda de alternativas.
- *Predictivo*: probabilidad, expectativa de resultados coste beneficio,
- *Valorativo*: clarificación, selección en función de una jerarquía de valores, según la necesidad que cubre la decisión: *instrumental* (para obtener un premio o evitar un castigo), *defensivo* (reforzar el autoconcepto), *cognitivo* (intelectual), *de valores* (ideológico).

**c) Krumboltz**, T<sup>a</sup> del Aprendizaje Social. Toda conducta es aprendida, y por tanto modificable, con medios apropiados. Es un proceso multifactorial, que depende de aptitudes (destrezas), experiencia previa en la decisión (*de la que aprendemos*) y condiciones ambientales.

**El Enfoque educacional constructivista** asume unos principios básicos:

- **el aprendizaje** es el motor de desarrollo humano en sentido global (ser persona) que se adquiere por interacción social en un proceso permanente de socialización y culturización,

en un contexto Social eficiente y con la mediación de distintos agentes educativos, que en caso de la escuela (a diferencia de la familia) es explícito, intencional y consciente.

- desde sus conocimientos previos el individuo construye aprendizajes *funcionales* (útiles en su realidad inmediata) y *significativos*, reestructurando sus esquemas cognitivos. Según su propio desarrollo, hacia niveles más elevados de abstracción y autonomía.

- Así, la educación para la carrera y la decisión vocacional, es un proceso evolutivo y de desarrollo individual, pero también cognitivo y susceptible de aprendizaje y de integración dentro del currículo, de modo que entre ambos contenidos haya una mutua interrelación.

**Monereo y Solé** lo entiende como “una concepción epistemológica que inspira una forma de ejercer el asesoramiento psicopedagógico” con una intervención *preventiva* y *optimizadora*, que necesita una *planificación* y *sistematización* y su presencia en todos los Programas e intenciones Educativas del Centro, conformando un *contexto de colaboración* entre distintos agentes educativos. Por ello apuesta por una intervención integral indirecta y directa por programas, únicos que asumen los principios de *prevención, desarrollo e intervención Social*.

Sin embargo hasta ahora han pesado en exceso los enfoque individuales (counseling y psicometría), reactivos-terapéuticos y las acciones tangenciales –puntuales (modelo de servicios y orientación en paralelo), a pesar de contar una estructura normativa favorable a la introducción de cualquiera.

Para M<sup>a</sup> Luisa Rodríguez, Rivas, Burders y Dudry, y la propia LOE un programa debe ser:

- Contextualizado, adaptado a las necesidades y situación del centro y del entorno.
- Sistemático, continuo, procesual, secuenciado y progresivo, por distintas fases.
- Planificado, intencional, formalizado, institucionalizado y especializado, contando con recursos y profesionales específicos, al tiempo que se asume y ejecuta por toda la comunidad educativa.
- integrado en el proceso Educativo (*incluso identificado con él*) en los distintos planes e intenciones educativas, a través de distintas vías, tanto curriculares (escolares y extraescolares), como comunitarias;
- Integral porque se educa a toda la persona, en todos los aspectos del individuo.

- Interdisciplinar: abordado por todas las áreas y sectores Educativos.
- Personalizado: porque cada persona es distinta, considerada como agente activo y auténtico protagonista de su desarrollo Educativo - Vocacional
- Puede ser individual, grupal o comunitaria, actuando preferentemente sobre el grupo.
- Con vocación productiva-fecundo, para sus destinatarios y para la mejora científica.
- Preventivo (anticipar), intervencionista (transformar) y de desarrollo (siguiendo el desarrollo evolutivo del alumno).
- Para su efectividad su diseño debe contar con *autonomía* en (a partir de sus necesidades); *equidad* (sin discriminación de alumnos ni de ámbitos), *fundamentación* (modelo teórico) e incluir unos *criterios evaluación* basados en las competencias adquiridas por los sujetos a los que se dirige y detectando futuras necesidades.

**Algunos autores han desarrollado modelos para tomar decisiones** que podemos utilizar en nuestra labor orientadora. Tienen como finalidad dotar de habilidades intelectuales para tomar decisiones y planificar su itinerario formativo-profesional, por lo que trabajan las áreas de *autoconocimiento*, información sobre *alternativas y toma de decisión*.

- 1) **Tengo que decidirme** (**Álvarez Rojo**): Programa de activación del desarrollo vocacional-personal, inspirado en la *T<sup>a</sup> del Desarrollo personal de Pelletier de Super* (Movimiento de Educación para la Carrera). Se dirige a alumnos ESO y Bachillerato, con un modelo organizativo autoaplicable o en Tutoría.
- 2) **Decides: Enseñar a Aprender a tomar decisiones** (**M<sup>a</sup> Luisa Rodríguez Moreno**): inspirado en la *T<sup>a</sup> de Desarrollo de Super* y el *Aprendizaje de Krumboltz*. Dirigido a alumnos de ESO, con un modelo organizativo autoaplicable o aplicado en Tutoría.

### **3. MADUREZ PROFESIONAL.**

#### **3.1. Definición, componentes e instrumentos de medida de la Madurez Vocacional.**

Es un requisito imprescindible de la toma de decisión según los distintos autores. El Simposio de Montreal de 1974, lo define como “disposición para afrontar las tareas vocacionales y el desarrollo de la carrera, comparado al individuo con otros de la misma etapa vital y frente a las mismas tareas”

**Montané** lo entiende como el “producto de la interacción del sujeto con las exigencias presentes y futuras de innovación tecnológica, relacionados, relacionados con la profesión”. No es solo un factor esencial en la búsqueda de trabajo y toma de decisión; también en el progreso profesional y vital. Sin embargo la mayor parte de autores coinciden en que la Madurez Vocacional es inadecuada en la mayoría de individuos, lo que justifica la necesidad de orientación.

Para la *Asociación Nacional de O. Vocacional* (USA) exige plan, estrategia y procedimiento. Haciendo una síntesis de las ideas de **Castaño, Rivas, Álvarez, Castaño, Zerilli**, etc. implica:

- a) Una actitud optimista, ambiciosa, responsable y tenaz, al tiempo que realista y flexible, que se concreta en los siguientes aspectos:
  - *Iniciativa, compromiso y motivación por las recompensas intrínsecas.*
  - *Autocontrol y locus interno:* esfuerzo para demorar una satisfacción inmediata y cierta por la esperanza de otra mayor incierta y asumir con responsabilidad la decisión.
  - *Autoestima y confianza en las propias habilidades,* para no huir de los problemas.
  - *Autonomía y realismo* para plantear inferencias coherentes con la información disponible.
  - *Flexibilidad* para ser capaz de cambiar las ideas iniciales en función de la situación.
  - *Equilibrio y estabilidad entre introversión y extroversión.*
- b) Capacidad y competencia para *afrontar* problemas, anticipar, reducir la incertidumbre con más información, explorar, plantear alternativas, seleccionar, decidir, planificar, actuar...

La mayor parte de los autores coinciden en que no es fácil medir la madurez vocacional, pero muchos de ellos han elaborado algunos **instrumentos** de ayuda:

- **Carrer Development Inventory (Super):** mide las dimensiones actitudinales y cognitivas.
- **Carrer Maturity Inventory (Crites):** mide la actitud y competencia.
- **Cuestionario de medición vocacional,** incluido en **SAV (Rivas)**: mide el grado de autoconfianza, certeza, eficacia en el estudio y búsqueda de información vocacional.

### 3.2. Factores determinantes.

**Salvador Peiró** apunta los siguientes factores condicionantes de la madurez vocacional.

- a) **Biológicos:** sexo, edad (que en el caso de nuestros alumnos coincide con la pubertad).
- b) **Psicológicos – Personales:** autoconcepto, personalidad, etc.
- c) **Ambientales:** familia, status, nivel socioeconómico, valores sociales, etc.
- d) **Educativos:** diseño y estructura del sistema educativo, itinerarios, etc.
- e) **Cognitivos:** aprendizaje, percepción, inteligencia, etc.
- f) **Motivacionales:** intereses, actitudes, expectativas, etc.

En todos ellos, salvo en los biológicos, se puede incidir desde la orientación educativa, mejorando su desarrollo mediante: la selección de contenidos funcionales y experienciales, y la interacción positiva entre profesor y alumno. Tutor, Profesor y Orientador deben adquirir una visión global del proceso de socialización, enseñarle a conocerse, informarse y decidir sin sesgos ni prejuicios, y desterrar la idea de “ir tirando” sin afán de superación, y la asociación de “éxito educativo” con “éxito laboral” que puede suponer falta de esfuerzo o resignación ante un fracaso anticipado (**Rosenberg**).

### 3.3. Modelos teóricos y ejemplos.

La madurez vocacional se puede desarrollar a través de una intervención por programas específicos, o integrándolo en el currículo y enmarcado dentro de un modelo teórico.

1) **Modelo estructural y de desarrollo** de **Super** y **Crites**. Es un proceso continuo que se extiende a lo largo de la vida del individuo, multidimensional, multifactorial y parcialmente reversible (porque aunque puede rectificar tiene un elevado coste en tiempo y recursos), aunque predecible (en su componente estructural) y dinámico (de desarrollo).

a) La ESTRUCTURA es definida por la correlación entre Madurez (medible por distintas dimensiones) y etapa en cada individuo (edad), que para **Super** se mide en la edad biológica-cronológica y para **Crites** es comparada con individuos en la misma etapa vocacional.

**Super** analiza 3 tipos de dimensiones: *Cognitivas* (información y toma de decisión); *actitudinales* (planificación, exploración) y *orientación a la realidad* (autoconocimiento, experiencia y realismo).

**Crites** fija un factor general (Grado de desarrollo vocacional) que se compone de 2 factores:

✚ *Proceso de la elección de la carrera* (Cómo): Competencia (autoevaluación, planificación, información, resolución de problemas y selección) y actitud (decisión, implicación, independencia, orientación y compromiso).

• *Contenido de la elección de la carrera* (qué ha elegido): consistencia y realismo.

b) El DESARROLLO es continuo pero no uniforme: en la adolescencia sufre un fuerte desarrollo pasando a un estancamiento y a una moderada progresión. Al aumentar la edad aumentan las dimensiones cognitiva y de planificación y realismo pero caen la exploración.

## 2) *Conductismo y Cognitivismo:*

**El neo conductismo:** la madurez vocacional es un proceso de aprendizaje social por refuerzo (motivación extrínseca) en interacción con el ambiente.

**El cognitivismo:** es un proceso evolutivo de aprendizaje por descubrimiento (autodesarrollo) que permite la construcción progresiva de la elección vocacional (integrando orientación y educación).

**Ej. Programa para la mejora de la madurez vocacional (Álvarez):** fundamentado en las teorías de Super, Holland y Krumboltz. Adopta un modelo de servicios para alumnos de ESO.

**SAV: Sistema de Autoayuda Vocacional (Rivas).** Se dirige a Bachillerato. Autoaplicable.

## 3. ORGANIZACIÓN DE UNA CONDUCTA DECISORIA.

Toda decisión implica una serie de fases sobre las que podemos actuar para ayudarle:

**1º Enunciar el problema y análisis de situación:** Decía *Einstein* que un problema bien definido es un problema casi resuelto. Es un requisito previo desde un punto de vista preventivo, evaluando de modo realista nuestra posición, necesidades, intereses, recursos, debilidades y fortalezas.

**2º Definir objetivos** realistas en distintos horizontes temporales (E. Secundaria, Universidad, laborales, etc. y **los criterios** que orientan la decisión, porque no evaluamos en abstracto y su elección también es una decisión (dificultad, coste económico, distancia del hogar, etc.)

**3º Fijar alternativas** realistas para lograr cada objetivo, a partir de la información que tiene. Estrategias posibles y resultados asociados, sucesos aleatorios o azarosos, probabilidades, etc.

**4<sup>a</sup> Evaluar** cada alternativa: Ponderar sus aspectos positivos y negativos, en todas sus dimensiones y según los criterios de decisión previstos, beneficio- y coste material, personal y temporal necesarios.

**5<sup>a</sup> Selección y diseño de un Plan de Actuación:** que a su vez implicará otras decisiones sucesivas sobre los recursos y medidas que lleva su puesta en marcha. Conviene tener un plan B, es decir, no elegir una sola alternativa sino un orden de preferencias jerarquizado.

**6<sup>a</sup> Ejecución,** compromiso y responsabilidad con la decisión, sus esfuerzos y consecuencias.

**7<sup>a</sup> evaluación y control** de su cumplimiento, posibles obstáculos encontrados y desviaciones respecto al plan, deduciendo la necesidad de ampliar información, corregir su ejecución, modificar la decisión (pasar a plan B) e incluso los objetivos. Dado que se ejecuta por fases se aconseja *retroalimentación* inmediata, porque permite corregir sobre la marcha las posibles desviaciones y reiniciar el proceso divergente (aumentar información, etc.).

Muchos autores han elaborado modelos, siguiendo diferentes modelos teóricos y organizativos, aunque coincidentes en el proceso seguido y en las dimensiones a desarrollar. Uno de los más conocidos es el modelo **DECIDES, de M<sup>a</sup> Luisa Rodríguez Moreno**. Está pensado para 4º de ESO, aunque puede dirigirse (con alguna adaptación) a otros niveles. Adopta un modelo organizativo de autoorientación, o de orientación en paralelo (en tutoría).

Su aplicación pasa por las siguientes **fases**:

1) Definir el problema: análisis de la situación de partida, definición de objetivos y concreción de un plan de acción.

2) Conocer mis valores: definir, reconocer y jerarquizar los valores del sujeto y asociarlos a diferentes profesiones.

3) Conocer mis aptitudes: Generales (aquellas que intervienen en todo comportamiento) y especiales (aquellas que posibilitan la ejecución de comportamientos específicos y originales, como por ejemplo artísticos, matemáticos, etc.)

4) Cómo me veo y cómo me ven: el alumno debe contrastar el autoconcepto con la percepción que los demás tienen de él.

5) Conocer mi personalidad: se basa en la tipología de **Holland**:

6) Conocer mi rendimiento escolar: puntos fuertes y carencias.

7) Identificar los diferentes caminos y alternativas, tanto formativos como laborales, de forma racional y coherente con el autoconcepto y con las posibilidades que se le ofrecen.

8) Descubrir los riesgos de las decisiones; ponderar ventajas e inconvenientes.

9) Eliminar alternativas y decidir: lo más acorde a su potencial y trayectoria vital.

Incluye material auto aplicable y una guía para el alumno y otra para el profesor.

#### ***CONCLUSION:***

*Decía Peter que nada peor que ejecutar bien una mala decisión. La versatilidad del mundo ocupacional y el fin del trabajo estable hace necesario potenciar la información y orientación profesional continua dentro y fuera del sistema educativo. Para ello es preciso dejar de ver a los orientadores como intrusos en la labor docente (relegados a la orientación psicopedagógica) y a la orientación como imposición administrativa. Para ello conviene incrementar las tareas de orientación profesional dentro del Departamento de Orientación.*