

TEMA 8:

ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL POTENCIAL DE LAS PERSONAS EN EL PROCESO DE AUTOORIENTACIÓN.

INDICE.

INTRODUCCION.

1. EL PROCESO DE AUTOORIENTACIÓN

1.1. El proceso auto orientación.

1.2. Justificación de la intervención orientadora en el proceso de auto orientación

2. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL POTENCIAL PROFESIONAL Y DE LOS INTERESES PERSONALES, CONOCIMIENTOS, COMPETENCIAS Y MOTIVACIONES EN EL PROCESO DE AUTOORIENTACIÓN.

2.1. Análisis y evaluación del potencial profesional.

2.2. Análisis y evaluación de la personalidad y de los intereses personales

2.3. Análisis y evaluación de los conocimientos y competencias.

2.4. Análisis y evaluación de las motivaciones

3. PROCEDIMIENTO E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

3.1. Procedimiento y Tendencias actuales de medición.

3.2. Técnicas de medición e intervención.

CONCLUSIÓN.

INTRODUCCIÓN:

La elección vocacional es una de las decisiones más decisivas que debe afrontar el sujeto teniendo en cuenta la repercusión personal, educativa, laboral y social de ésta. El plan de plan de carrera, se asienta sobre la base del potencial personal y profesional, de ahí la necesidad de conocer previamente en ese proceso de autorientación, los intereses, motivaciones, aptitudes, etc. individuales, contando con técnicas y procedimientos adecuados, y con la ayuda de los profesionales de la orientación.

1. EL PROCESO DE AUTOORIENTACIÓN

1.1. El proceso autoorientación.

La Autorientación aparece en la propia definición de orientación por el **Documento Base de Información y Orientación Profesional** del MEC: “proceso ayuda al individuo para que evalúe sus aptitudes, competencias e intereses con valor profesional, 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”.

Igualmente, uno de los resultados de aprendizaje del módulo de FOL es “*Seleccionar oportunidades de empleo, identificando las diferentes posibilidades de inserción, y las alternativas de aprendizaje a lo largo de la vida*”.

Su objetivo por tanto no es proponer 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. Las áreas que trata son:

- a) *Autoconocimiento*: intereses, aptitudes, valores, metas y otros aspectos relevantes en la decisión. Para **Super** la elección Vocacional es la proyección del autoconcepto.
- b) *Conocer alternativas Educativas y Profesionales* que ofrece el entorno, motivar en la búsqueda permanente de información y usarla al planificar los objetivos y acciones.
- c) *Toma de decisión* sobre su itinerario formativo-profesional: proceso secuencial y continuo, ligado a la información que se tiene (sobre sí mismo y alternativas) que creará un desequilibrio en su estructura cognitiva y le inducirá a buscar nueva información (reequilibrio), mediante sucesivas decisiones cada vez más complejas y trascendentales.

La decisión exige madurez vocacional, entendida como capacidad de *autocontrol* y *locus interno*, *auto confianza en las propias habilidades* para *afrontar* situaciones problemáticas, *realismo* para plantear inferencias coherentes con la información disponible y *autonomía* para decidir por sí mismo (A. Zerilli).

1.2. Justificación de la intervención orientadora en el proceso de auto orientación

Siendo el alumno un agente activo y autentico protagonista del proceso, sin embargo necesita ayuda por varias razones, a juicio de **M^a Luisa Rodríguez Moreno**:

a) la madurez vocacional es inadecuada. No existe autoconocimiento ni autocontrol ni estrategia de toma de decisión en el alumno.

b) la transición entre escuela y trabajo no es automática ni definitiva. La versatilidad ocupacional y el desajuste entre la formación adquirida y la cualificación exigida por la empresa, altamente dinámicas e imposibles de prever por la escuela, exigen información útil, precisa y actualizada sobre posibilidades formativas y ocupacionales, salidas profesionales y/o académicas de cada una y la vinculación entre los distintos niveles del sistema educativo y con la formación no reglada; instituciones relacionadas con la formación y la transición a la vida activa.

c) Los condicionantes del entorno son determinantes, y éstas pueden actuar como favorecedor (aportando agentes y recursos de ayuda) o inhibidor del proceso (en situaciones de discriminación derivada de la condición de género, discapacidad personal, privación socio-económico -cultural, o por pertenencia a minorías étnicas o culturales). Por ello necesita ayuda para identificar y optimizar los aspectos favorables, y adquirir estrategias para superar los posibles obstáculos.

2. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DEL POTENCIAL PROFESIONAL Y DE LOS INTERESES PERSONALES, CONOCIMIENTOS, COMPETENCIAS Y MOTIVACIONES EN EL PROCESO DE AUTOORIENTACIÓN.

2.1. Análisis y evaluación del potencial profesional.

El *Potencial* de las personas es la base sobre la que se apoya el proyecto o plan de carrera. El MEC lo define como “conjunto de experiencias, aprendizajes y competencias,

unido a características físicas y psicológicas constitutivas del individuo”. Es decir, es un conjunto de características y recursos, entendidos en sentido amplio, desde los que parte el sujeto para la toma de decisión vocacional. Por ello necesita autoconocerse y contrastar dicha información con las exigencias del entorno en que se mueve.

Aunque pueden analizarse y evaluarse aisladamente, son rasgos interdependientes, porque la aportación individual condiciona las realizaciones en interacción entorno. La *psicogénesis* pretende reclamar la construcción personal en un medio interactivo y equilibrado entre la satisfacción de necesidades individuales y las demandas sociales. Centrar la conducta vocacional en la libertad de elección, la autorrealización personal,...supondría negar el papel determinante del medio.

2.2. Análisis y evaluación de la personalidad y de los intereses personales.

La personalidad se entiende como un conjunto de cualidades heredadas (innatas) y aprendidas o adquiridas por la experiencia, que definen una persona y la diferencian de otra.

Aunque cada persona es única, existen distintos **TIPOS de personalidad**. Podemos clasificarlas considerando las aportaciones de diferentes autores (*la mayoría siguen la tipología de Jung que impulsa los cuestionarios para su estudio*):

1) **EYSENCK** distingue dos grandes tipos (a su vez divididos en *estable/ inestable*):

- *Extrovertido*: es sociable, despreocupado, realista, flexible, colaborador, optimista, agresivo e informal.
- *introvertido*: es reservado, pesimista, individualista, pacífico, ordenado, constante, serio, formal e inflexible.

Estos 2 tipos se dividen a su vez en:

- *estable*: muestran una actitud y conductas sólidas y son constantes ante los retos;
- *inestable*: son cambiantes e inconstantes, se repliegan ante las dificultades.

2) Uno de los más enfoques más extendidos en educación y orientación es el modelo tipológico de **HOLLAND**, que parte de una noción interactiva de la personalidad, en relación con el ambiente (ambos del mismo nombre):

a) *Investigador*: autónomo, analítico, prefiere observar, innovar y lo intelectual y abstracto.

- b) *Realista*: es estable, sincero, materialista, le gusta enseñar y puede trabajar tanto con herramientas como con personas.
- c) *Artista*: es creativo, idealista, intuitivo, expresivo, individual y odia las normas y los trabajos estructurados.
- d) *Social*: abierto, comprensivo, ético-moral, prefiere enseñar y lo humano a la máquina.
- e) *Emprendedor*: ambicioso, líder, innovador, arriesgado y rechaza el trabajo intelectual.
- f) *Convencional*: eficaz, ordenado, sistematizado, le gusta trabajar con datos (*números*).

La elección vocacional es expresión de la personalidad y tiene 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. Crea un sistema de Clasificación Ocupacional asociado a los tipos de personalidad y pensando que ésta se refleja en los inventarios de intereses, *crea 3 instrumentos de medición*:

- *Inventario de preferencias Vocacionales*;
- *Inventario de Investigación Autodirigida*
- *el Inventario de Exploración Vocacional y Equipo de Discernimiento*.

Sin embargo, sus rasgos de sus tipologías no se dan siempre en las personas, además de que en una profesión conviven rasgos de distintos tipos de personalidad, lo que dificulta su validez, si bien sigue siendo útil su estudio.

3) ¿Existe una personalidad para el éxito vocacional y profesional? RIVAS, entre otros, cree que hay rasgos de la personalidad que favorecen el éxito:

a) Autoestima: grado de aceptación y autovaloración de la persona, de forma absoluta o relativa y confianza en las propias habilidades para afrontar situaciones, en lugar de evitarlas. Es una necesidad básica del individuo, lo que le mueve a buscar situaciones y personas que refuercen y valoren sus atributos.

En esta línea, **SUPER** cree que la elección vocacional expresa el autoconcepto, y el éxito profesional depende de la autoestima vocacional, que se extiende a otras parcelas de la persona, (al igual que la académica). En una Sociedad sustentada en el éxito profesional, la baja autoestima vocacional influye en la baja autoestima general, por la tendencia a evitar situaciones de riesgo, competencia y conflicto, generando un fracaso anticipado (profecía auto cumplidora) que impide que obtenga experiencias de refuerzo y perpetúan su sentimiento de infravaloración (**Rosemberg**).

b) Autocontrol: esfuerzo para sustituir refuerzos materiales inmediatos y ciertos, por la esperanza de otros más elevados, retardados y socialmente recompensados pero inciertos, sin obsesionarse con el camino que falta hasta lograr la meta. Desde un punto de vista cognitivo presupone la existencia de procesos por los que obtienen refuerzo anticipado de las ventajas que logrará con la demora de satisfacción. Pero al estar además valorado socialmente, aumentará el éxito vocacional, con lo que actúa en dos sentidos, como fin (valor) y como medio de alcanzar la meta.

c) Habilidades sociales, asertividad para expresar los propios intereses y valores respetando los ajenos, comunicación, etc.

d) Estilo atribucional: el individuo con *locus de control interno* se auto atribuye la causa de su conducta, por lo que aumentará su esfuerzo, la satisfacción por el logro y la culpa por el fracaso. El *locus externo* no reconoce los errores, desplazará la causa a variables ajenas (azar, sociedad) disminuyendo el esfuerzo y el sentimiento de logro o de fracaso. **Kelly** lo estudió como *sesgos de atribución y disonancia cognitiva*.

e) estabilidad: capacidad de controlar las emociones y contextualizar un suceso, distinguiendo lo específico y lo global. Los individuos inestables generalizan sus emociones de satisfacción o insatisfacción a otras parcelas, entrando en un círculo vicioso (*suspendo porque no sirvo para nada*).

f) Introversión: infravalora sus realizaciones y aumenta el nivel de aspiración y el rendimiento conforme asciende la dificultad, porque son más receptivos al auto refuerzo. La **extroversión** aumenta la autovaloración y reduce el nivel de aspiración, y aunque inicialmente aumenta el esfuerzo, disminuye el rendimiento conforme asciende el grado de dificultad porque son más susceptibles a la aprobación social.

Por ello **Rivas** aconseja reforzar en el sujeto:

- la *autonomía* y *realismo* para plantear metas progresivas, a partir del auto concepto.
- la *introversión moderada* (pues el exceso puede llevar al autocastigo) valorando el esfuerzo personal y la atribución interna de los resultados.
- fomentar la *ambición*, la superación y el éxito social con recompensas contingentes (no extrínsecas ni arbitrarias) por parte de la familia, la escuela y la sociedad, desterrando esa tendencia a “ir tirando” y a asociar el “éxito educativo” con el “éxito laboral” que puede suponer falta de esfuerzo o resignación ante un fracaso anticipado.

El análisis de intereses y su relación con la personalidad.

La mejor predicción de lo que un sujeto hará en el futuro es el interés mostrado en distintas áreas en el pasado. Por ello, la evaluación de intereses es uno de los temas más significativos y determinantes del consejo orientador.

Super define **los intereses** como “modelos relativamente estables que nos dan una base de la forma en que un individuo responde ante las ideas, personas o cosas”. “Son respuestas afectivas del sujeto a estímulos, ocupacionalmente relevantes en este caso, que informan del grado de deseabilidad” (**Gatti y Nathan**).

Lo más normal es clasificar los **Tipos de intereses**, por la forma de evaluarlos:

SUPER y **HOLLAND** los clasifican en intereses *Expresados* (en entrevista), *Inventariados* (inventarios), *Testados* (test) y *Comprobados* (mediante la experiencia). Diseñaron así inventarios y cuestionarios de preguntas estandarizadas, cuyas respuestas se corresponden con *taxonomías ocupacionales* y *tipologías de personalidad*.

SPOKANE elaboró Inventarios de intereses *Criteriales* (donde se compara las puntuaciones con un grupo normativo preseleccionado), *Homogéneos* (se compara con escalas teóricas) y *Autoguiados*.

La mejor predicción de la elección futura se obtiene cuando hay concordancia entre los resultados, pero si no la hay, se recomienda el interés *expresado* que al implicar juicio de valor y elección, informan de la intensidad del interés por una actividad.

Hasta los años 60 los inventarios y cuestionarios tuvieron mucho peso, bajo la idea de que “los inventarios de intereses son inventarios de personalidad” (según el *enfoque de rasgos y factores*). Sin embargo, desde entonces se cuestiona su validez, ya que la información recogida es limitada y no mide la intensidad ni la jerarquía entre ellos.

En su lugar, **Healy** propone otros medios para hacer aflorar los intereses del sujeto:

- probar distintas actividades midiendo el interés por el disfrute mostrado en ellas;
- revivir hechos pasados, suponiendo que los más repetidos son los que más le agradaron;
- observar actividades de la familia y del entorno, aislando las que el sujeto desea imitar, recogerlas en un inventario, y contrastarlas para ver sus intereses.

2.2. Análisis y evaluación de los conocimientos y competencias.

Como hemos visto, en el potencial profesional aparecen todo ese conjunto de capacidades, conocimientos, aptitudes y competencias, que determinan el plan profesional. Son conceptos interrelacionados y aunque suelen confundirse, existen diferencias entre ellos.

Las capacidades son más generales, ya que integran un conjunto de habilidades, experiencias, conocimientos y aptitudes que permiten al individuo realizar una tarea determinada. Pueden ser **generales**, presentes en todo comportamiento, o **específicas** para determinadas tareas. Sin embargo, unas y otras están interrelacionadas. Así, por ejemplo, capacidades asociadas al deporte (*cooperación, coordinación, reacción, superación, etc.*), están presentes en otros ámbitos, y son cada vez más valoradas en cualquier actividad profesional.

La **aptitud** es el “sustrato constitucional y preexistente a una capacidad, que así dependerá del grado de desarrollo de la aptitud, de la experiencia y de la formación”. (**Piéron**). Ese carácter preexistente a la capacidad lleva a muchos a considerarlas como innatas, difícil de aprender. Sin embargo los estudios demuestran que no son estáticas, sino que tienen una base genética y social, y se desarrollan en un entorno dinámico y ambientes favorables. Podemos clasificar distintos tipos de aptitudes (*aunque, como las capacidades, se interrelacionan*):

- ✓ **Generales:** intervienen en todo comportamiento individual y se divide en sensoriales (*oído, vista*), motrices (*agilidad, reacción*) e intelectuales (*cognitivas, verbales*).
- ✓ **Especiales:** posibilitan la ejecución de comportamientos específicos y originales: artísticos, estéticos, sociales, etc.

Su importancia en orientación deriva de que buscamos ambientes favorables en los que proyectar y autoalimentar las aptitudes, aumentando también la autoestima y la satisfacción por el refuerzo obtenido en la propia ejecución (autodesarrollo) y por el reconocimiento exterior. Huimos igualmente de las situaciones cuyas exigencias no coinciden con nuestras aptitudes, evitando el efecto reforzante interno y externo por su desarrollo, que supone un fracaso anticipado (**Rosenberg**). Es por ello necesario, incidir desde la orientación, para romper ese círculo vicioso.

En cuanto a los **conocimientos**, hay que entenderlos en sentido amplio, ya que son todos aquellos aprendizajes del individuo (generales y específicos) de distinto contenido (teóricos o prácticos); adquiridos por distintos medios (formación, observación o experiencia) y en distintos contextos (educativo, social, etc.) y que condicionan su conducta, así como la

adquisición de nuevos conocimientos. Pero si importante es tenerlos, también lo es acreditarlos, a través de la correspondiente titulación académica. De este modo, como decía **Casal**, la *formación* es hoy uno de las dimensiones más determinantes de la transición a la vida activa, sobre todo cuando no se tiene.

Por último, **las competencias**, son un conjunto de capacidades y disposiciones *específicas* que permiten al individuo realizar tareas en un determinado campo profesional, técnico, científico o artístico. Son más concretas que las capacidades (porque van referidas a un área concreta) y para su adquisición se requiere de éstas, además de motivación. Podemos hablar de distintos **tipos de competencias**:

- *Profesionales*: para realizar roles y situaciones de trabajo al nivel requerido. Se expresan en *realizaciones* (capacidades) y *dominios* (campo de aplicación de éstas).
- *Extraprofesionales*: sin estar asociadas a un área Profesional, ayudan a desarrollarla, como toda actividad humana (ej. el deporte, favorece la coordinación, el trabajo en equipo, el esfuerzo, etc.). también podemos retomar el concepto de competencias sociales o emocionales, cada vez más importante en el empleo.
- *Formativas*: conocimientos técnicos- científicos- prácticos adquiridos en el proceso formativo, aplicable al trabajo mediante la competencia profesional.

El RD 1538/2006, que se establece la ordenación general de la formación profesional dentro del sistema educativo, vincula los contenidos de los módulos profesionales a unidades de competencia del *Catálogo Nacional de las Cualificaciones*. Tales *unidades* son la parte más elemental de cualificación para una profesión y en ella se concretan los resultados de aprendizaje que deben reunir los alumnos que superen un ciclo formativo.

También la **Ley Orgánica de Educación de 2006** modificada parcialmente por la **Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad en Educación de 2013**, habla de *competencias* (más globales, contextuales y dinámicas que los objetivos), lo que nos lleva de nuevo a reconocer el carácter multidimensional e integral del proceso educativo y orientador.

2.5. Análisis y evaluación de la motivación.

La Motivación es el proceso mental o mecanismo psicológico que impulsa la *acción* hacia un fin. En el **Diccionario de Ciencias de la Educación** se define como el “conjunto

de variables intermedias que activan la conducta y/o la orientan hacia la consecución de objetivo”. Es la disposición a realizar un esfuerzo adicional orientado a unas metas que en principio no son propias. También es la acción directiva para orientar la conducta de otras personas en determinada dirección. Para recibir algo hay que dar, y en la medida de nuestro deseo está la medida de nuestro esfuerzo. Tiene por tanto un significado dinámico-direccional, siguiendo un proceso con 3 etapas:

- 1ª) Carencial (percepción de la necesidad).
- 2ª) Dinámica (el impulso activa la conducta).
- 3ª) Consumatoria (logro del objetivo y del incentivo externo o interno).

Detrás siempre hay un **motivo**, elemento causal del comportamiento: toda causa interna intelectual, consciente o inconsciente, que puede activar una acción voluntaria e inducir a un comportamiento en una situación. Tienen autonomía funcional, surgen para satisfacer necesidad pero, ya satisfecha, adquieren autonomía y siguen ejecutando la conducta que en principio era motivada por algo. La recompensa queda grabada e incentiva por sí misma al sujeto, que continuará ejecutándola aunque no reciba premio externo.

Sobre la motivación existen distintas teorías, que podemos clasificar en dos grupos:

A) Teorías de contenido: se centran en los aspectos motivadores en el individuo.

1) Maslow: “Tª de la jerarquía de necesidades”: Las necesidades explican el comportamiento humano, son la única razón por la que las personas actúan y son incapaces de motivar una vez satisfechas. Éstas no coinciden ni en el tiempo, ni en las Sociedades, ni en las personas; incluso una misma persona va cambiando sus necesidades a medida que cambia su situación. Así enunció su pirámide de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de estima y de autorrealización. Sólo es posible ascender en la escala de aspiraciones, una vez que se han satisfecho las de su base: es el proceso de *satisfacción- progreso*. Reconoció que algunas personas pasan a los niveles más elevados, sin tener plenamente cubiertos los previos, pero creía que son excepciones.

2) Alderfer: Coincide con Maslow en la jerarquía de necesidades, que se corresponden respectivamente con las necesidades de *existencia*, de *afiliación o relación* y de *crecimiento*. Éstas surgen por un proceso de *satisfacción- progreso*, pero se completa por otro proceso de *frustración – regresión*: si no puede satisfacer necesidades de crecimiento, resurgen las de relación como fuerza motivadora, esforzándose de nuevo en las necesidades inferiores.

3) **McClellan** las agrupó en 4 ejes jerarquizados según el modelo aprendido en la niñez, principalmente en la familia y la escuela: afiliación, logro, poder y competencia.

4) **Tª bifactorial de Herzberg**: la satisfacción se asocia a unos “*factores motivadores*” intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento, autodesarrollo, responsabilidad). La insatisfacción depende de las circunstancias del entorno, extrínsecas al trabajo (salario, jefes, clima laboral, control, inestabilidad laboral...) que llamó “*factores de higiene o mantenimiento*”, por su efecto preventivo, no curativo. La Empresa puede evitar la insatisfacción mediante recompensas extrínsecas, pero no logrará satisfacer al trabajador, para lo que se requieren factores motivadores. Por ello, criticó los efectos negativos de la división del trabajo, recuperando esa función socializadora y enriquecedora de éste.

B) Las Teorías de proceso:

Entienden que las necesidades son variadas y relativas, no se puede generalizar, ni para todas las personas ni en todas las situaciones y la elección puede dar lugar a conflictos internos y externos. Por ello resaltan los procesos individuales subjetivos de percepción, valoración, motivación y satisfacción del individuo.

1) **Canon: Tender a Homeóstasis**: La motivación es un impulso a restaurar del equilibrio roto por un sentimiento de carencia (necesidad). El sujeto se mueve al logro y a equilibrio.

2) **“Tª de las expectativas” V.H. Vroom**: El individuo sigue un proceso racional: a cada acto asocia un resultado y a éste un grado de satisfacción o insatisfacción. A cada acto se asocia una expectativa de logro y el sujeto selecciona la alternativa que maximiza su satisfacción. La motivación se da en dos momentos: al comprobar el *rendimiento* y al de recibir la *recompensa*. El individuo se siente motivado a actuar si *cree en el valor de la meta*, si *percibe que es capaz de lograrla* y que le *reportará beneficios*. Así define la motivación como una fuerza formada por la convergencia del *valor anticipado* que una persona le asigna a una *meta* y la *expectativa* o posibilidad de lograrla.

3) **Adams: “Tª de la equidad”**: La motivación se funda en percepciones objetivas y subjetivas (según las necesidades y sentimientos de cada individuo) de justicia. El juicio de equidad se debe a la relación entre los esfuerzos y los resultados obtenidos, comparadas con los demás. La equidad en sí misma no siempre motiva, es simplemente justicia. La motivación surge si percibimos que la recompensa es mayor a lo que creemos equitativo.

3. PROCEDIMIENTO E INSTRUMENTOS.

3.1. Procedimiento y tendencias actuales en la medición:

El proceso de autoorientación comienza con el autoconocimiento, una tarea no siempre fácil porque los intereses, aptitudes, etc. a menudo permanecen ocultos o inconscientes, incluso para el propio sujeto. Para ello, el orientador debe proporcionar ayuda al individuo, con técnicas de medida apropiadas, aplicadas por él o por el mismo sujeto (autoaplicables), cuyos resultados serán base de sucesivos planes.

Tales técnicas e instrumentos han ido evolucionando en función de las necesidades y los distintos enfoques y modelos que los fundamentan. Actualmente se caracterizan como aconseja el MEC) por las siguientes tendencias:

- ✓ Atiende a mayor número de alumnos/as: porque se extiende a todas edades, aunque es más intenso en la adolescencia, por la universalización de la educación y por la relatividad de concepto de necesidades educativas especiales, sin prejuicios socioculturales, étnicos o de género.
- ✓ Aumento el número de tópicos o dimensiones objeto de estudio: no sólo la Elección Vocacional y sin centrar ésta en las capacidades y aptitudes, ni en los intereses, sino en la interacción de factores individuales y socioeconómicos.
- ✓ Mayor protagonismo del orientado (autoorientación), fomentado por la utilización de con técnicas autoaplicables (gracias a las nuevas tecnologías).
- ✓ Tendencia a usar estudios e inventarios ya probados que permiten generalizar resultados; integrar en mismo programa distintos enfoques y autores y a evaluar la efectividad de las intervenciones.
- ✓ Aumenta la variedad y calidad de las mediciones (*ej. dinámicas grupales*), en perjuicio de de la psicometría, cuya validez y fiabilidad se cuestiona, además de que discriminan (*ej. por el concepto de discapacidad y la relatividad del coeficiente intelectual*) e invaden la intimidad, aunque tiene utilidad puntual y de un diagnostico objetivo.

3.2. Técnicas de medición e intervención:

3.2.1. Las técnicas cualitativas:

Analizan el estrato social para conocer encontrar los «porqués» y el sentido pleno de esa realidad, por lo que importa más la calidad y la profundidad que la amplitud de los datos. Ahí están sus ventajas pero cuenta como inconvenientes: el coste en tiempo y recursos exigido. Las más difundidas son:

1) La observación individual o grupal. Incluye a su vez distintas técnicas:

a) anecdóticos: son registros de incidentes significativos de comportamientos en situaciones naturales, para describir modelos de desarrollo, generalmente más centrados en el alumno que en el grupo. Registra *el hecho, la interpretación y la recomendación*. Sus inconvenientes son: interpretar hechos sin atender al contexto; juzgar por hechos insignificantes, caer en prejuicios al seleccionar lo que debe anotarse y carecer de sistematización (subjetivo).

b) listas de datos o de control: analiza si en el sujeto se dan unos rasgos preseleccionados para evaluar un aspecto y programar actividades de ayuda. Permite reunir en poco tiempo gran cantidad de información y no necesita formular juicios de valor. Pero no matiza la frecuencia o intensidad, simple constatación, lo que supone un uso limitado.

c) escalas de valoración o estimación: registra la intensidad con que aparece determinada conducta, de forma estructurada y sistemática, evitando la dispersión, con más objetividad rapidez que los anecdóticos. El problema es que implica juicios de valor, por lo que debe contrastarse las distintas fuentes de información. Pueden ser numéricas (expresan los grados por números), gráficas (Ej. 1=nunca; 5=siempre) o descriptivas (permiten matizar).

2) La entrevista en profundidad: obtiene información del análisis de las percepciones y el diálogo libre y espontáneo entre sus implicados. Por ello tienen un mayor coste y son más subjetivas, con riesgo de sesgos del entrevistador. Asimismo puede contarse con la opinión de expertos a través de seminarios, jornadas, etc. Puede ser individual y colectiva, así como estructurada y no estructurada (según exista o no un guion de preguntas estricto). Sus inconvenientes son el tiempo que exige su aplicación, y su inevitable subjetividad.

3) la autobiografía: se trata de una descripción realizada por el propio alumno sobre su propia vida, si bien el orientador puede darle unas pautas o dejarle libertad (*estructurada y libre*) que hagan de hilo conductor o centro de interés, según la información deseada (intereses, motivaciones, etc.).

4) autoinformes: formularios de datos personales (familia, salud, planes de estudio, intereses y aficiones) y listas de comprobación y problemas (donde debe identificar los aspectos más significativos de sus problemas).

5) dinámicas de grupos: *Role-playing* o juego de roles (se presenta la situación y cada partícipe asume un rol, etc.

6) Pruebas objetivas: variables de respuesta única y breve (ej. de conocimientos).

7) Pruebas prácticas, simulaciones, visitas a empresas o a distintos organismos (formativos o de empleo), **experiencias reales** (Formación en Centros de Trabajo), etc.

8) El Trabajo de campo integra distintas técnicas: observación, entrevista encuesta.

9) Aunque centradas en el grupo, otras técnicas son:

- la Sociometría o test sociométrico donde a través de las opiniones individuales se puede conocer las relaciones interpersonales, liderazgo;
- adivina quién, una lista de rasgos elaborados por el Profesor, que el individuo atribuye a cada compañero, reflejando cómo se siente dentro del grupo etc.

3.2.2. Las técnicas cuantitativas:

Describen la realidad dando más importancia a la abundancia de datos cuantificables que a la profundidad, por lo que son más baratas, rápidas y fáciles de aplicar, corregir e interpretar, por lo que permiten atender a mayor nº de alumnos con mayor objetividad, especialmente los test, por su formalización, homogeneidad (permite comparar) y estandarización (sin improvisar). Sin embargo se les critica por su inflexibilidad, parcialidad, superficialidad y su invasión de la intimidad, por lo que están perdiendo su anterior protagonismo. Las más importantes son:

1) Cuestionario: guion estructurado de preguntas escritas, cortas, corroborativas, aplicadas de forma personal y directa. Deben ser sencillas, **no** ambiguas, ni indiscretas y sin prejuicios. Pueden ser *cerradas* (Si/No), *categorizadas* (elegir entre distintas respuestas), *abiertas* (de respuesta libre o de *evaluación* (valorar alternativa).

2) Test: Pruebas tipificadas con valor de diagnóstico. Para su validez deben ser válidos, fiables y tipificables, algo que se cuestiona actualmente. Sin embargo siguen siendo una prueba exacta y objetiva. Pueden ser:

a) de intereses: conocer la diferenciación y jerarquización de los intereses profesionales.

- **CIPSA:** Cuestionario de Intereses Profesionales (Seara y Andrade '85): además de preferencias informa del conocimiento de las profesiones y de la valoración personal y socioeconómica.
- **CIV:** Cuestionario de Intereses Vocacionales (Rivas y Martínez '87): muestra preferencias por distintas profesiones e influjos (indicador indirecto).
- **IPP:** Intereses y Preferencias Profesionales: permite apreciar interés por 17 áreas.
- **TIV, Test de Intereses Vocacionales:** permite diagnosticar la congruencia entre la atracción por un título académico, y la profesión a la que conduce.
- Cuestionario de Madurez Vocacional (**Rivas**) incluido en **SAV**, Sistema de Autoayuda Vocacional.

b) de Aptitudes: **TEA**, Test de Aptitudes Educativas (numérica, verbal, etc.); **Bateria de Aptitudes Diferenciales y Generales** (verbal, intelectual, espacial, etc.); **CLT**, de comprensión lectora.

c) Inteligencia: mide las capacidades deductiva (silogismo) e inductiva (analogía), verbal, matemática, espacial, perceptiva, mecánica, por ej.

- De inteligencia General: factor G de Cattell; escalas de **Wechsler**: WISC (para niños) y WAIS (adultos).
- Específica: **D-48 y D-70**, series de figuras de domino a completar; Test *series numéricas, etc.*

d) de personalidad: se refleja a través de diferentes test:

- *expresivos*, a través del dibujo, historias construidas partiendo de un título o una imagen, formularios de frases incompletas que el sujeto debe completar, *grafología (por la letra)*.
- *proyectivos*: respuestas dadas por el sujeto a láminas de figuras (**TAT**, Test de Auto percepción Temática), fotografías, manchas de tinta (Test de Rorschach).
- *de evocación*: a través de los recuerdos (*como afrontó un problema, optimismo, esfuerzo*)
- *factoriales*: preguntas que evalúan factores o dimensiones de Personalidad donde la respuesta es sí/no (**6 PF** de Cattell para adolescentes y adultos, analiza 16 dimensiones).

e) de motivaciones: test psicológicos para medir el grado de satisfacción o de atracción por un área de interés, actitud hacia el esfuerzo, optimismo por los resultados, etc.

f) habilidades socio-emocionales (*cada vez más importantes*): Test de inteligencia emocional de Coleman (*aplicado a empresa*) y Test de competencias sociales de Manuel Segura (*escuela*).

5.2.3. Programas de Autorientación

Existen programas de Autorientación que incluyen técnicas de autoevaluación:

- 1) **Tengo que decidirme:** Programa de activación del desarrollo vocacional-personal, inspirado en la *Tª de Pelletier y Super*, para alumnos ESO y Bachillerato. Modelo autoaplicable o en Tutoría.
- 2) **Decides: Enseñar a Aprender a tomar decisiones** (Mª Luisa Rodríguez Moreno): inspirado en la *Tª de Desarrollo de Super* y el *Aprendizaje de Krumboltz*. Dirigido a alumnos de ESO, con un modelo organizativo autoaplicable o aplicado en Tutoría.
- 3) **EPCE: Exploración y Planificación de la Carrera y el Empleo.** Autoaplicable.
- 4) **SAV: Sistema de Autoayuda Vocacional (Rivas)** para Bachillerato. Autoaplicable.
- 5) **Programa de orientación de la Motivación Académica- Profesional (Amador).** Dirigido a alumnos desempleados, en proceso de reciclaje, o con dificultades de empleo. Modelo organizativo de integración curricular, con un trabajo en equipo.

Estos programas trabajan el pensamiento analítico (autoconocimiento), conceptual (información), creativo (alternativas coherentes con la situación), evaluativo e implicativo-consecuencial (realizar inferencias con la información disponible). Al ser autoaplicables permiten la máxima discreción e individualización y aunque no eliminan la figura del orientador le liberan de tareas rutinarias como la corrección, y asumir otras funciones.

CONCLUSIÓN:

*Autoconocerse es el primer paso de la orientación vocacional. No es fácil. Las percepciones aparecen confusas y solapadas, planteando una situación de permanente angustia en el individuo, perdido ante la necesidad de elegir. De ahí la necesidad de Orientación Profesional, desde una visión global del proceso socialización juvenil y de la nueva configuración de las Profesiones y las cualificaciones, y enseñarle a conocerse, informarse y decidir. El problema es que con la composición actual del departamento de orientación, los orientadores ocupan la mayor parte de su tiempo en la orientación psicopedagógica, en perjuicio de la orientación profesional, no porque no se considere importante, sino por la imposibilidad material de llevarla a cabo. Debe reforzarse esta faceta ya sea incrementando el número de orientadores o encomendar estas **tareas** al profesorado de FOL.*