

5

LOS INDICADORES PERSONALES EN EL PROCESO DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

José Diego García García

M.^a Carmen Corpas Reina

Universidad de Córdoba. Área MIDE

1. LA IDENTIDAD PERSONAL EN EL TRABAJO

La descripción profunda del **concepto «trabajo»** hay que iniciarla desde uno de los intereses fundamentales de la humanidad: preparar a sus congéneres para integrarse en el medio socio-cultural-laboral. A pesar de ser una constante en la actividad humana, y al igual que en conceptos anteriores, el *trabajo* no es un término claramente delimitado. Esto se explica porque son **varias las ciencias que ofrecen valiosas aportaciones al concepto**. Las más importantes son (Echeverría, 1993: 32):

- a) **Jurídica:** *basada en la organización y régimen jurídico del trabajo.*
- b) **Económica:** *pretende siempre una finalidad de carácter económico.*
- c) **Sociológica:** *considera al trabajo como un intercambio de servicios entre personas de una comunidad.*
- d) **Psicológica:** *tiene que ver con el concepto de laboriosidad y desarrollo personal.*
- e) **La Teoría del Género** *distingue entre los conceptos de trabajo y empleo para distinguir espacialmente el trabajo dentro del hogar, del empleo remunerado.*

La diferencia de matices entre unas definiciones y otras van **ligadas** sin duda a **cambios sociales, económicos y culturales** que provocan nuevas consideraciones en torno al término trabajo, debido a diferentes causas (Jover, 2000):

1. Problemas generados por las nuevas formas de **exclusión y desigualdad**: las inmigraciones como caldo de cultivo de discriminación, abuso y explotación.
2. **Los cambios en las relaciones de pareja**, con la remodelación de los papeles tradicionales, nuevas formas de familia, y, a su vez, la controversia discriminatoria en el tipo de trabajo, salario, trato, la doble jornada, el abandono del trabajo por desatención familiar.
3. **Cambios en la cultura e ideología del trabajo**, aceptando como normal y natural el modelo de globalización unidimensional, aun cuando comporta la uniformización de las conciencias y la homogeneización de las culturas de las gentes, mecanismos ataviados y perfeccionados de manera sofisticada para que no se adviertan, cuando lo único que nos ofrecen son modelos impuestos de la individualización posesiva y el egoísmo.

El elemento de «**búsqueda de identidad humana**» es otro de los elementos definitorios del trabajo (Echeverría, 1993: 33). Esta concepción de la «búsqueda de identidad» puede considerarse un tanto utópica, pero quizás es la que mejor conecta con el sentido del trabajo como objeto de actuación pedagógica, por las siguientes razones:

- a) En primer lugar, porque asume la autodeterminación de las personas.
- b) En segundo lugar, porque lo considera como un elemento clave en el proceso de búsqueda de identidad.
- c) En tercero, porque le asigna sentido en sí mismo, como ámbito de aprendizaje y desarrollo personal.

Desde el punto de vista de la orientación, debemos reflexionar acerca de la importancia que el trabajo tiene para las personas, advirtiendo que las **actitudes y aptitudes** que una persona pone en juego al desarrollar su trabajo no se originan de la nada, sino que son **producto de su historia personal y social** (ya que es la sociedad la que asigna valores diferentes al producto laboral); del mismo modo es importante entender el trabajo relacionándolo con otras actividades como el ocio (Rodríguez Moreno, 1992: 116-117).

A título de resumen, podríamos decir (Castillejo, Sarramona y Vázquez, 1988: 423) que *el trabajo es toda actividad productiva, de índole manual o inte-*

lectual, libre, dependiente o independiente, que exige habitualmente relación personal y con medios materiales y que, teniendo sentido en sí misma como ámbito de aprendizaje y desarrollo personal, mira a la producción de una obra o resultado.

2. LA COMPETENCIA PROFESIONAL

Echeverría (1995) recoge algunos enfoques en relación con el desarrollo de la profesión, e introduce conceptos tan significativos como capacidades, cualificaciones y competencias. Este autor considera que «*es imprescindible por parte de los sujetos saber y además saber hacer, pero las 'distancias cortas' acaban casi siempre jugándose en terrenos del saber estar y saber ser*». Desde su punto de vista, entiende que el concepto de cualificación profesional está siendo renovado por **competencia profesional**, ya que ésta amplía el radio de acción de la capacidad y de la cualificación en la participación en el entorno profesional, en la organización del trabajo y en las actividades de planificación, de manera que la cualificación de las personas tiende a definirse como la capacidad para el trabajo, integrada ésta por una *competencia técnica* (elementos científicos, conocimientos específicos de la profesión, técnicas de trabajo, capacidades) y una *competencia social* (intereses, valores, comportamientos sociales).

Bunk (1994: 9) considera que tiene **competencia profesional** quien dispone de los conocimientos, **destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión**, puede resolver los problemas de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. Por tanto a los buenos profesionales hoy se les demanda una serie de competencias. Bunk (1994: 10) diferencia **cuatro tipos de competencias**:

- **Competencia técnica**, para dominar como un experto su ámbito profesional, conocimientos y destrezas.
- **Competencia metodológica**, para saber reaccionar ante problemas aplicando procedimientos adecuados de manera autónoma, transfiriendo adecuadamente la experiencia adquirida en otras situaciones de trabajo.
- **Competencia social**, para saber colaborar en las actividades con otras personas de forma comunicativa y constructiva, también para demostrar un comportamiento orientado al grupo y a la relación interpersonal.
- **Competencia participativa**, para saber participar en la organización del trabajo y en el entorno laboral, ser capaz de organizar y decidir, así como estar dispuesto a aceptar responsabilidades.

La integración de todas las competencias parciales dará lugar a la **COMPETENCIA DE ACCIÓN PROFESIONAL**, como elemento aglutinador de todas las competencias citadas anteriormente. En este sentido, Echeverría (2002:19) entiende que esta competencia implica mucho más que capacidades y conocimientos, implica la posibilidad de movilizar los saberes adquiridos a través de la experiencia laboral y la propia conceptualización que tiene la persona incluyendo de forma permanente nuevos aprendizajes.

3. LA MOTIVACIÓN LABORAL

Una vez delimitado el concepto de trabajo como objeto de actuación pedagógica, resta conectarlo con un aspecto esencial desde el punto de vista educativo como es la predisposición generalizada de las personas a realizar conductas laborales. Como nos apunta Rodríguez Moreno, 1992:16-17): *«toda persona se conduce en términos de demanda laboral, pero la manera como cada persona satisface esas demandas es un problema psicológico y educativo, individual y personalizado; y también lo son las condiciones que influyen en el trabajo de esa persona, en su rendimiento (...), o en si desarrolla esa actividad para satisfacer ciertas necesidades»*.

Debemos, por tanto, adentrarnos en el terreno de las conductas en general, más en concreto en el de la conducta motivada, distinguida por su intencionalidad, y, por utilizar una expresión más al uso, en el de la motivación para el trabajo. Es en esta concepción donde se explica la fuerza de las necesidades, siempre que se conceptualicen como elementos existentes en la personalidad del individuo, relacionado con un objetivo situado en el medio ambiente, el cual guía la conducta hasta que se haya logrado el objetivo; como consecuencia de ello se libera la tensión desencadenada (Harper & Lynch, Diccionario básico de recursos humanos, 1992: 53).

Siguiendo con la concepción precedente, las necesidades que reflejan las discrepancias entre el estado ideal o deseado y el real activan la conducta. Por su parte, los objetivos la dirigen y a ellos se ajustan los comportamientos. En este ámbito es donde se pueden conceptualizar distintas formas de motivación para el trabajo (Huse y Bowditch, 1976, *el comportamiento humano en la organización*):

- a) Por **fuerza-coerción**: asume que la persona trabaja mejor cuando se le fuerza a una situación en la que produce.
- b) **Económico-mecánico**: engloba la vertiente monetaria, en la que la persona trabaja principalmente por dinero y la del condicionamiento operante, en gran parte configurada por el entorno y en la que el hombre responde a las recompensas.
- c) **De sistema abierto-crecimiento**: pone en duda que la persona esté controlada sólo por el ambiente y considera que ésta toma habitual-

mente decisiones por sí misma y en condiciones precisas se esfuerza por lograr el «crecimiento, la responsabilidad y el éxito».

Debido a la diferenciación tan extrema existente, puede decirse que la motivación para el trabajo no es un proceso simple. En las conductas laborales entran en juego dos variables interrelacionadas:

- a) **Expectativas:** su naturaleza y fuerza varían según el nivel de satisfacción de las necesidades y las aspiraciones de las personas a lo largo de su vida.
- b) **Recompensas:** el ser humano tiende a anticipar potenciales elementos de satisfacción ante diferentes situaciones de trabajo, en función de factores tales como las características individuales, tipo de tareas, relaciones interpersonales, comparación social, etc.

En esta línea, podemos definir la **predisposición hacia el trabajo** como una **conducta motivada** hacia la satisfacción de una de las necesidades humanas básicas, que actúa de impulso o energía, generada la cual se transforma en comportamientos dirigidos a metas que las personas intentamos alcanzar con el mismo (Echeverría, 1993:38).

Con respecto a las necesidades básicas, BAÑA (1992: 10-11) hace una doble clasificación de las necesidades como activadoras de la motivación laboral: *necesidades individuales y grupales*.

Necesidades individuales

Son las que ocasionan motivaciones individuales sobre la consecución de un determinado trabajo. Las más significativas son:

- **Certidumbre:** a veces las personas prefieren tener una vida tranquila, sin problemas, aunque no destaquen en nada.
- **Dinero:** es el eje central para alcanzar lo que se desea.
- **Mando:** surge en sujetos con la necesidad de dominar a otros.
- **Estatus social:** tratar de sobresalir por encima de los demás.
- **Prestigio profesional:** reconocimiento de los logros profesionales.
- **Independencia:** no quieren ninguna influencia de los demás y sólo admiten criterios propios.
- **Dignidad:** influencia de normas morales que impiden determinadas actuaciones.

Necesidades grupales

Son las necesidades derivadas del sentimiento de pertenencia a un grupo y de colaboración con los demás en la ejecución de la tarea laboral. Las más importantes son:

- **Pertenencia:** los sujetos quieren formar parte de organizaciones grupales con el fin de compartir ideales, objetivos, dudas, etc.
- **Defensa:** las personas suelen defenderse dentro de los grupos cuando surgen problemas de orden laboral, y acudir a pedir ayuda en momentos problemáticos.
- **Dependencia:** Esta necesidad surge en el ámbito laboral cuando los sujetos confunden las relaciones de jerarquía profesional con relaciones que rozan, en muchos casos, la dependencia maternal/paternal.

Dentro de este entramado será el orientador vocacional quien debe estar al tanto de los diferentes condicionantes y necesidades individuales y grupales, estudiándolos en relación con el entorno sociológico y psicológico de la persona asesorada (Rodríguez Moreno, 1.992: 16) para poder ofrecer los instrumentos y orientaciones adecuadas a la motivación laboral.

4. LAS ACTITUDES LABORALES

4.1. LAS ACTITUDES DE LOS JÓVENES ANTE EL TRABAJO

En la actualidad existen multitud de variables que inciden directamente en el complejo entramado de la orientación e inserción laboral. Echeverría (1991: 88-91) cita las que aparecen dentro del denominado «Triángulo de Cooney» que influyen de forma contundente en el escenario social que le ha tocado vivir a la juventud actual. Estas actitudes han de interaccionar con algunos factores absolutamente decisivos: el «mercado», el desarrollo tecnológico y los «actores» que intervengan en cada proceso de inserción laboral. Algunas relacionadas con el primer factor son: economía sumergida, ingresos, competencia, productos, consumo, etc; otras relacionadas con el segundo factor pueden ser: innovación, costes de producción, investigación, etc., y finalmente, los problemas juveniles, los sindicatos, pequeñas y grandes empresas, legisladores, etc. Las actitudes de inserción laboral difícilmente se suelen tratar directamente en los manuales de Orientación Laboral, pero deben ser temas esenciales a desarrollar por los profesionales de la orientación (Montané, 1993: 175).

Desde nuestro punto de vista, existe otro grupo de indicadores que influyen directamente en el desarrollo de las actitudes laborales y que deben ser especialmente trabajadas desde los Departamentos de Orientación de Centros Educativos, Oficinas de Orientación laboral y Ocupacional, Departamentos

mentos de personal en empresas, etc. Los factores a los que nos referimos pueden ser: **el conocimiento y la aceptación de sí-mismo/a, la autoestima, el autoconcepto y la autoconfianza.**

Todo este entramado de relaciones entre variables determinará lo que denomina Echeverría (1991: 88-91) *sentimiento de laboriosidad*. El autor citado describe este sentimiento como la activación del potencial creador de los jóvenes, que dará lugar a hacer las cosas correctamente, a sentirse satisfecho, y todo esto en compañía de las personas que le rodean.

4.2. EL CONOCIMIENTO DE SÍ-MISMO/A

Dentro del proceso de Orientación laboral del sujeto, el **conocimiento de sí-mismo** va a constituir un elemento de base importante para enfrentarse al desarrollo de la personalidad del sujeto, en tanto que nos puede dar una visión directa de hasta qué punto nos estamos aceptando a nosotros mismos.

Existen razones para suponer que, en la medida que las personas tengan un mayor conocimiento de sí-mismas, va a darse mayor número de posibilidades de que el funcionamiento general de nuestra personalidad sea más equilibrado y estructurado. En este sentido, las decisiones de carácter laboral van a depender muchas veces de este conocimiento. En esta línea, Cauvin y Cailloux (1997: 17-50) plantean cuatro dimensiones básicas para llevar a cabo un análisis de la situación personal:

1.ª Orientación de la energía: extraversión-introversión

En el caso de la **extraversión** se trata de que el sujeto busque su realización (y energía) en el contacto con los demás y en los hechos que participa de manera reiterada. En la **introversión** la persona busca la fuerza activadora en su interior, pero siempre utilizando en primer lugar la reflexión y posteriormente la acción.

2.ª Las funciones de la percepción: sensación e intuición

Si la llegada y análisis de la información llega a través de los cinco sentidos, como producto de una elaboración percibida directamente por las sensaciones que se van procesado en nuestro sistema nervioso central, las personas se denominarán «**sensoriales**». En cambio, cuando la percepción llega a adquirirse por medio de un proceso inconsciente, de forma inmediata, donde no existe un modo secuenciado de proceder, se habla de personas «**intuitivas**».

3.ª Las funciones de juicio: pensamiento y sentimiento

También pueden darse dos nuevas tipologías citadas por Cauvin y Cailloux (1997: 33), se trata de la persona tipo «**pensamiento**» y la tipo «**sentimiento**».

La primera de ellas utiliza elementos objetivos para llegar a una conclusión, se trata de distinguir entre lo acertado y lo erróneo en función de criterios racionales. En cambio, en la persona tipo «sentimiento» se llega a las conclusiones por medio del procesamiento personal donde tienen especial relevancia los elementos subjetivos de cada sujeto.

4.^a *El estilo de vida*

Aquí surgen dos nuevas tipologías de personas (Cauvin y Cailloux, 1997: 43): la «**reactiva**», en la que la persona prefiere formarse lo mejor posible para afrontar las oportunidades que se le van presentando a lo largo de su vida, «reaccionando» en cada caso; el otro tipo de persona es la «**proactiva**», y donde el sujeto es alguien que quiere dominar lo más posible su entorno eligiendo el camino que quiere en cada caso.

4.3. LA ACEPTACIÓN DE SÍ-MISMO/A

Branden (1995: 111) plantea que *la aceptación de sí mismo es la negativa a permanecer en una relación de confrontación con uno mismo*. Además está íntimamente relacionado con la autoestima, y ésta no se puede conseguir adecuadamente sin la aceptación de mi personalidad. El autor citado plantea que existen tres niveles de significación de la aceptación de sí mismo (Branden, 1995: 111-115):

- 1.º El primer nivel viene dado por el simple hecho de ser conscientes de que existimos, **estamos vivos y tenemos conciencia** de nuestros actos. Este referente es el primer eslabón sobre el que se asienta la autoestima.
- 2.º En un segundo estamento, el aceptarnos a nosotros mismos supone aceptar que hemos hecho lo que hemos hecho y **somos lo que somos...** acepto la realidad de mi experiencia.
- 3.º En el último nivel, la aceptación de sí mismo implica la idea de compasión y de **ser amigo de mí mismo**.

Branden (1995: 116) parte de la idea de que «aceptar» no significa «gustar», **sino experimentar sin negación que los hechos son los hechos**, tratando de percibir nuestros sentimientos diciéndonos: «sean cuales sean mis defectos o imperfecciones, me acepto sin reservas y completamente». Otros autores (Cauvin y Cailloux, 1997: 136) concretan que el conocimiento de sí-mismo hay que buscarlo en uno mismo, es aquí donde se encuentran las respuestas a nuestras preguntas. Debe quedarnos entonces claro que gran parte del desarrollo personal hay que buscarlo en nuestro propio interior.

4.4. LA AUTOESTIMA

La mayoría de las intervenciones en Orientación Personal persiguen un objetivo común: el aumento de los niveles de felicidad de la persona. Este nivel se concreta en tres elementos claves en las concepción de la Orientación Personal: el autoconcepto, la autoestima y la autoconfianza.

El autoconcepto es la parte informativa de la concepción de sí-mismo; lo que sabemos o pensamos de nosotros, de nuestras habilidades, actitudes e intereses. Elementos que se expresan a través del trabajo, tiempo libre, familia y actividades en la comunidad. El autoconcepto es el YO PERCIBIDO. Algunos autores coinciden con esta concepción, aunque no se distingue muy bien el pilar que diferencia el autoconcepto de la autoestima. Ontoria et al. (1993: 13) recoge una cita de Rogers donde se define el autoconcepto como:

Una configuración organizada de percepciones... admisibles por la conciencia ... y ... se compone de elementos tales como las percepciones de sus propias características y habilidades; en las percepciones y en los conceptos de sí-mismo con relación a los demás y al entorno; en los valores y las cualidades percibidas y relacionadas con las experiencias y con los objetos y en los ideales percibidos como poseedores de valencia positiva o negativa.

La autoestima consiste en una evaluación constante de los elementos objetivos que conocemos de nosotros mismos y la subjetivación que hacemos de los mismos. Es la dimensión emocional. Cuando existe coincidencia entre el YO PERCIBIDO y el YO IDEAL, la autoestima es positiva; en caso contrario, es cuando pueden surgir los problemas. Branden (1995: 21) la define desde dos posiciones complementarias:

- 1.^a La autoestima sería *la confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida.*
- 2.^a También puede ser *la confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos.*

Lo dicho anteriormente no es indicativo de que las personas con alta autoestima no deseen modificar su situación personal. Estas personas, por el contrario, buscan otros elementos para ir reforzándola e ir aumentándola. Los niveles de baja autoestima suponen pautas de inseguridad, timidez excesiva o agresividad. Mantener una autoestima elevada supone un cauce adecuado para la estabilidad emocional y la integración social.

Branden plantea (1995: 329) que **uno de los enemigos más fuertes de la autoestima** es la **pereza**. Esto se debe a que esta última supone el seguir una

inercia que no entra dentro de los elementos que refuerzan habitualmente la autoestima: apreciar todos los hechos en los que nos vemos implicados, sean de mayor o menor entidad.

Este dato está íntimamente relacionado con la **autoestima profesional**. La pereza es el elemento más determinante de la autoestima profesional. El demandante de empleo debe ser consciente de que va a ofrecer su trabajo y su dedicación con seriedad y actitudes positivas. Debe manifestar interés por la empresa y la ocupación, pero sin suplicar ni rebajarse. El/a empleador/a prefiere una persona que se valore y crea en sus posibilidades, valores y habilidades (Montané, 1993: 175).

La autoconfianza supone un elemento muy parecido a la autoestima y se expresa como la confianza que la persona tiene en sus propias potencialidades. La autoestima es el sentimiento que se deriva hacia la personalidad de uno mismo.

Podríamos resumir diciendo que el concepto de sí mismo va proyectándose en ámbitos-actividades profesionales y es en función del autoconcepto cómo la persona toma sus decisiones. De modo que la satisfacción, en la vida y en el trabajo, depende del grado en que pueda verse proyectada la persona; ésta es considerada por Watts (2001:78) la mayor contribución del enfoque evolutivo de Súper a la orientación profesional.

5. **CÓMO AYUDAR AL DESARROLLO DE ACTITUDES POSITIVAS**

El proceso de ayuda para el desarrollo personal es diverso dependiendo del enfoque teórico y del ámbito de aplicación en el que se base cada autor. Veamos dos procesos con los elementos definitorios más significativos, que pueden llegar a influir en el desarrollo de la orientación laboral

Corkille Briggs (1994: 147-167) recoge una serie de frases que marcan perfectamente el proceso de ayuda citado anteriormente. Citemos algunas de ellas:

«... En el manejo de las emociones, rara vez damos lo que anhelamos para nosotros.

Los sentimientos negativos que se expresan y aceptan pierden su poder destructivo.

La expresión de los sentimientos descarga la energía emocional.

La comprensión sólo se puede probar mediante la atención activa.

La comprensión nunca empeora los sentimientos, lo que hace es permitirle que se revelen.

Una regla básica acerca de la conducta humana: los sentimientos negativos son siempre anteriores a los actos negativos.

Nos concentramos en el acto e ignoramos los sentimientos que lo causaron».

Ladish (1996: 64-66) propone una visión más operativa para **ayudar al desarrollo de los sentimientos**, en general, y de la autoestima, en particular:

- *Cuidar nuestro aspecto.*
- *Hacer ejercicio físico con regularidad.*
- *Potenciar nuestras habilidades innatas.*
- *Sustituir los autocomentarios peyorativos por los positivos.*
- *Rodearnos de personas afines a nosotros.*
- *Dedicarnos a fondo a las tareas o proyectos que emprendamos.*
- *Recordarnos nuestras virtudes a diario.*
- *Reconocer cualquier pensamiento autodestructivo y sustituirlo por uno positivo.*
- *Reforzar nuestros comportamientos positivos.*

6. EL PROCESO PERSONAL DE ORIENTACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

Las personas constantemente nos vemos envueltas en la necesidad de tomar decisiones, pero en escasas ocasiones nos detenemos a pensar en las acciones que dicho proceso conlleva. En general, la mayoría de las decisiones diarias las abordamos como autómatas: el itinerario de casa al trabajo, el menú del día, la vestimenta, etc...; esta facilidad para tomar una decisión de manera fructífera es debido al dominio y conocimiento que poseemos de la situación y de las consecuencias de nuestras acciones. En cambio, cuando la decisión adquiere el carácter de una importancia relevante, provocada por una situación que nos desborda, de la cual desconocemos parte de sus elementos y las consecuencias de sus posibles alternativas, el tomar una decisión se convierte en un problema en sí mismo, comienza entonces todo un proceso personal que necesita, en la mayoría de las ocasiones, de una orientación profesional. Para León (2000: 2-3), desde sus planteamientos conduc-

tuales-cognitivos, la **forma de proceder** en estos casos es tan fácil y a la vez tan compleja, desde nuestro punto de vista, como **clarificar el problema, simplificarlo, tomar cierta distancia y encontrar la mejor alternativa** que dependerá del conocimiento que tengamos de la situación y del tiempo que dispongamos para resolverla. No parece tan fácil, ya hemos analizado cómo determinados aspectos de la persona pueden ayudar o dificultar este proceso; lo que podemos ofrecer es un esquema general de actuación, de hecho León (2000: 3-4) se refiere a una **buena decisión** cuando ésta ha sido tomada **por el mejor procedimiento disponible**, evaluando los procedimientos incluso antes de conocer los resultados, es decir, podemos racionalizar y ordenar los procesos, pero aun así no se puede garantizar un éxito total en la decisión tomada, si bien es cierto que el análisis de la situación contiene ciertos beneficios:

- Un beneficio personal debido a que el problema pasa de estar en la cabeza a estar en el papel, lo que contribuye a tener una menor ansiedad, una visión más objetiva de la situación.
- Clarifica la comprensión del problema.
- Un problema analizado puede representar la mitad del trabajo para otras situaciones análogas.

De acuerdo con el análisis que realiza Bauzá (1997:97-98), **la orientación en la toma de decisiones profesionales debe proporcionar la máxima información posible acerca de las distintas alternativas entre las que puede optar**, facilitar oportunidades de aprendizaje y de experiencia personal relacionadas con el mundo del trabajo y de su entorno social, y dotar a la persona de las capacidades que le permitan organizar y manejar esas informaciones y experiencias para que, después de valorar y actualizar sus preferencias, sea la propia persona quien planifique y establezca, libre y de manera responsable, el itinerario formativo y/o profesional más acorde a sus necesidades e intereses.

Antes de comenzar a planificar la manera en que vamos a tomar una decisión, conviene conocer cuáles son los **fallos más frecuentes**; León (2000: 7) nos ofrece algunas pistas:

- Insuficiente estudio de la situación por falta de información.
- Indecisión por la falta de información o por un excesivo perfeccionismo.
- Precipitación, decisiones compulsivas.
- Demorar la decisión por miedo a equivocarnos.
- Cambio constante de prioridades, falta de objetivos.

- No considerar todas las alternativas posibles.
- Decidir entre las alternativas por intuición, sin criterios.
- Falta de previsión de riesgos, falta de imaginación.

Existen, como hemos analizado anteriormente, **factores psicológicos** estrechamente relacionados con la toma de decisiones y que pueden explicar las diferencias en el estilo de las personas que deciden; por ejemplo:

- Una persona que tolera en mayor medida la ambigüedad puede esperar más tiempo en el proceso de decisión, mientras que una persona menos tolerante se ve forzada a tomar una decisión más rápida.
- Una persona con una autoestima positiva es menos vulnerable a las presiones del entorno que las que tienen una baja autoestima.
- Una actitud más o menos conservadora hacia el riesgo paraliza o adelanta el proceso de elección.
- La atribución externa o interna sobre las causas de los acontecimientos hace que se ponga mayor o menor esfuerzo en el control de los procesos.

En relación con lo expuesto, Bauzá (1.997: 98-105) desarrolla una propuesta para orientar en la toma de decisiones. En dicho proceso, hay una serie de fases que conducen a las sucesivas tomas de decisión:

* *Fase inicial*

En esta fase se parte de las representaciones iniciales (conocimientos previos, vivencias personales, experiencias preprofesionales, aspiraciones, etc.) que las personas tienen respecto de sí mismas y respecto del mundo socio-profesional y laboral. La acción orientadora debe contribuir a que estas representaciones vayan evolucionando en coherencia y precisión; para ello hay que propiciar que la persona orientada complete y amplíe su información. Dichas representaciones iniciales pueden ser recogidas a través de cuestionarios, entrevistas y actividades desarrolladas con el grupo o con la persona orientada.

* *Fase de información y planificación*

Suelen darse simultáneamente y están estrechamente interrelacionadas, puesto que la información recibida debe conllevar una implicación activa de la persona durante todo el proceso, como agente de su propia orientación. Las áreas de información que deben planificarse hacen referencia a:

- Conocimiento de sí mismo.
- Conocimiento de las opciones que ofrece el sistema educativo.
- Conocimiento del mundo socio-laboral.
- Conocimiento de los procesos de inserción socio-profesional.

En esta fase se proporcionan los medios materiales estructurados de tal forma que les permitan, mediante sencillos proyectos de investigación, responder a los interrogantes planteados: la utilización de distintas fuentes bibliográficas, el uso de técnicas de documentación mediante la observación y registro, recursos audiovisuales e informáticos, trabajos en pequeños grupos, recogida de información y análisis, concluyendo con pequeños informes de grupo.

*** Fase de análisis, reflexión y confrontación de las nuevas representaciones**

Comprende el análisis de los factores anteriores, los cuales nos conducirán a iniciar una reflexión sobre las posibilidades de realización de nuestro proyecto personal inicial, conjugando la reflexión sobre sí mismo, el conocimiento de las oportunidades académicas y profesionales, así como las posibilidades laborales de cada una de ellas y la consideración de los condicionantes tanto personales como situacionales. Esta fase propicia la autoidentificación, sistematización y evaluación de las propias competencias, aptitudes, motivaciones, intereses, actitudes y valores y su confrontación con los futuros estudios y campos profesionales. Todo ello nos conducirá a una ampliación, modificación o revisión de las representaciones iniciales, posibilitando su evolución hacia otras más completas, realistas y coherentes.

*** Fase de toma de decisión**

La fase anterior ayuda a identificar el itinerario formativo y profesional más conforme al perfil o perfiles potencialmente deducibles del proceso, y conduce a la toma de decisión. Una persona, madura vocacionalmente, elegirá aquellas opciones educativas y/o laborales cuyos requerimientos se adecuen en mayor medida a sus características y expectativas personales, considerando sus posibilidades de realización.

*** Fase de ejecución**

Esta fase orienta en la corrección o adaptación de las actividades, como consecuencia de la detección de incompatibilidades significativas totales o parciales entre el itinerario elegido y las capacidades, intereses y características del sujeto.

En definitiva, podemos decir que la revisión constante de las decisiones tomadas y el análisis de los procesos, mediatizados siempre por la persona, permiten la adquisición de una identidad y madurez vocacional, motivadora de futuros aprendizajes y una mayor capacidad adaptativa a los cambios durante la vida profesional futura, posibilitando con ello la propia autoorientación.

BIBLIOGRAFÍA

- BAÑA, V. et al. (1992). *Motivación personal y clima laboral*. Madrid: HARPER & LYNCH.
- BLASCO, P. y PÉREZ, A. (2001). *Orientación e inserción Profesional: competencias y entrenamiento para su práctica*. Valencia: Nau llibres.
- BAUZÁ, A. (1997). «La orientación académica y profesional: procedimientos e instrumentos para llevarla a cabo». En MARTÍN, E. y TIRADO, V (coords.). *La orientación educativa y profesional en la educación Secundaria*. Barcelona: ICE y HORSORI.
- BRANDEN, N. (1995). *Los seis pilares de la autoestima*. Barcelona: Paidós
- BUNK (1994). En ECHEVERRÍA, B. (1995). Ponencia presentada en el Congreso Nacional sobre orientación y evaluación educativa: 18-20 de Abril de 1995. Universidad de La Coruña.
- CAUVIN, P. y CAILLOUX, G. (1997). *Sé tú mismo*. Bilbao: Ediciones Mensajero, S.A.
- CONSEJERÍA DE EMPLEO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO (2002). www.cedt.juntaandalucia.es.
- CORKILLE BRIGGS, D. (1994). *El niño feliz*. México: Granica.
- ECHEVERRÍA, B. (1991). «Actitudes de los jóvenes ante el trabajo». En *Actas de las VI Jornadas de Orientación Escolar y Profesional*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia (CIDE). (pp. 88-100).
- ECHEVERRÍA, B. (1993). *Formación Profesional. Guía para el seguimiento de su evolución*. Barcelona: PPU.
- ECHEVERRÍA, B. (2002). «Gestión de la competencia de acción profesional». *Revista de Investigación Educativa*, vol. 20, n.º 1, 7-43.
- HARPER & LYNCH (1992). *Diccionario básico de recursos humanos*. Madrid: La Gaceta de los negocios.
- INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER Y CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. (1999). *Manual de acompañamiento para el empleo*. Málaga: Instituto Andaluz de la Mujer.
- JOVER, D. (2000). «Políticas activas innovadoras para un desarrollo local sostenible y solidario». En *Actas de las Jornadas de Fomento del Empleo desde lo local*. Córdoba: Ayuntamiento de Córdoba
- LADISH, L.C. (1996). *Aprender a querer*. Madrid: Pirámide.
- LEÓN, O. (2000). *Tomar decisiones difíciles*. Madrid: McGraw Hill.
- MONTANÉ, J. (1993). *Orientación ocupacional*. Barcelona: CEAC.
- ONTORIA, A., et.al. (1993). *Educación autoconcepto en el aula*. Córdoba: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba
- RODRÍGUEZ, M. L. (1992). *El mundo del trabajo y las funciones del orientador*. Barcelona: BARCANOVA.
- URÍA, F. (1999). *El éxito en la Búsqueda de un nuevo empleo*. Madrid: Pirámide.
- WATTS, A.G. (2001). «Donal Super's Influence in the United Kingdom». *Internat. Jnl. for Educational and Vocational Guidance*, 1:77-84.



RESUMEN

Esta aportación pretende llevar a cabo un análisis de la situación personal de muchas personas que están en proceso de búsqueda de empleo. Fundamentalmente se trata de analizar las variables y elementos personales de un sujeto y de extraer su interrelación con los procesos de inserción profesional. El trabajo, en general, y el empleo, en particular, constituyen uno de los ejes fundamentales sobre los que se articula la sociedad actual. En este ámbito existe una serie de variables y elementos que tienden a definir los perfiles y decisiones profesionales de las personas. Algunas de ellas son la competencia, motivación, autoestima, autoconcepto, conocimiento y aceptación de sí mismo.

Palabras clave: orientación, inserción, decisión profesional.

ABSTRACT

This contribution seeks to carry out a personal analysis of the situation of many people that are in process of employment search. Fundamentally it is to analyze the variables and personal elements of a fellow and of extracting their interrelation with the processes of professional insert. The work the general and the employment in particular, they constitute one of the fundamental axes on those that the current society is articulated. In this environment a series of variables and elements that spread to define the profiles and people's professional decisions exist. Some of them are the competition, motivation, self-esteem, autoconcepto, knowledge and acceptance of itself.

Key word: professional insert, professional decisions.