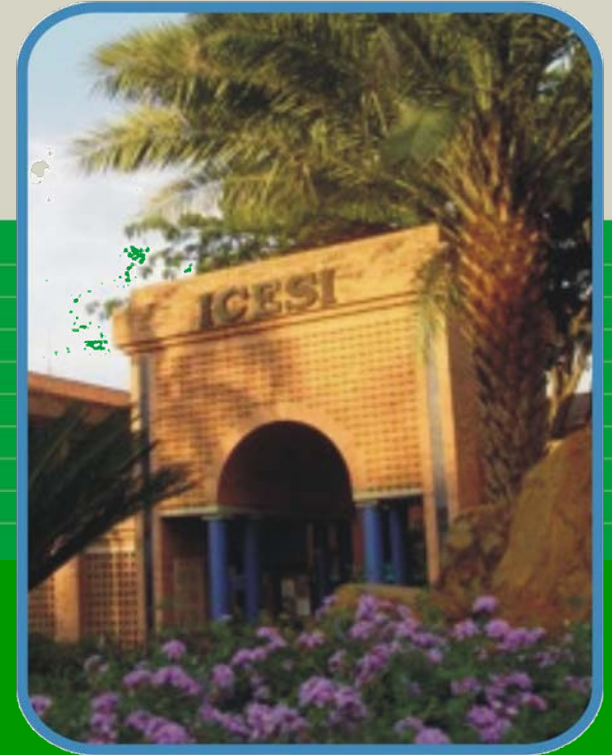




UNIVERSIDAD
ICESI



Temas Centrales de la Orientación Vocacional (OV)

María del Pilar Perdomo Giraldo

- Contextualización general
 - Antecedentes y evolución de la OV.
 - Prácticas de OV
- Marcos de referencia teóricos.
- Preguntas centrales sobre los fines de la OV.

Orígenes

- Surgimiento de la OV → principios S. XX
- Proceso de investigación psicológica orientado a favorecer la transición del colegio al trabajo.
- Modelo dominante → “matching machine” → hacer encajar al individuo en un trabajo.
- Ejercido por → psicólogo psicotécnico.

Evolución de la OV (1)

- No se limitan a la transición del colegio al trabajo.
- Se trata de una orientación a lo largo de la vida.
 - Se ubican especialmente en los espacios escolares y educativos.
 - Se centran en el apoyo sobre la decisión de carrera.

Evolución de la OV (2)

- Se trata también de prácticas que apoyan al adulto en momentos de transición.
- Perspectiva más amplia → “life space career development” y “life span development” → articulación dinámica de los distintos roles sociales.

Evolución de la OV (3)

- Prácticas de la OV → consideran diferencias poblacionales (estatus, género, medio social).
- Es menos directiva → el consultante debe determinarse él mismo:
 - Representación más exhaustiva posible de la tarea (elegir en el marco de la orientación).
 - Definición de prioridades personales.

Evolución de la OV (4)

- El consultante es concebido como un “ser en desarrollo” a lo largo de toda su vida.

Implicaciones:

- Capaz de desarrollar nuevas competencias, gracias a experiencias.
- Identificar competencias alcanzadas.
- Definir dominios de perfeccionamiento.

Evolución de la OV (5)

- El papel del psicólogo es menos determinante. Implicaciones:
 - Se habla de “educación para la orientación”
→ responsabilidad de la comunidad escolar.
 - Ciertas prácticas de orientación tomar la forma de grupos de gestión con el apoyo de un formador.

Evolución de la OV (6)

- Frontera entre actividades de formación y de orientación es menos evidente →
 - Se integran al proceso de adquisición de conocimientos generales o de saber-hacer.
 - Actividades de apoyo para la definición de objetivos personales o profesionales.
 - Se pueden integrar a actividades escolares ordinarias.

Contexto

- Prácticas de orientación

- Marcos ideológicos
 - Concepción social Vs. centrada en el individuo.
 - Descubrir lo que se quiere ser y construirse a sí mismo.
 - Realización e integración de sí mismo a través de la vocación.



Contexto

- Prácticas de orientación

- Concepciones de trabajo:
 - Sistema profesional → orientación por carreras.
 - Sistema de oficios → orientación hacia el empleo.
 - Modelo de competencia → orientación hacia las funciones profesionales.
 - Mundialización y “caos vocacional” → orientación como apoyo en transiciones.



- Ya no existen proyectos de vida laboral.
- Existen proyectos de vida ocupacional:
 - Profesiones desdibujadas.
 - Oficios no necesariamente vinculados a profesiones.
 - Valoración de las organizaciones sobre nuevas perspectivas ocupacionales ...



- Organizaciones:
 - No son escenarios laborales privilegiados → creación de empresa, consultoría, asesoría, *e-job*, *free-lance*.
 - Cambios en el tipo de contratación y la vinculación laboral.
 - No ofrecen puestos de trabajo/cargos → roles laborales.

- Nuevas perspectivas ocupacionales:
 - Saber aprender.
 - Aprender a pensar → autonomía.
 - Resolver problemas (creatividad).
 - Flexibilidad frente a situaciones.
 - Aprendizaje constante.
- Aprender a aprender ...
 - Las profesiones dejan de ser camisas de fuerza!



- Nuevas posiciones de los individuos:
 - Competitivos → sectores altamente productivos.
 - Protegidos → estatus y tipo de actividad los “abrigan” de los cambios.
 - Precarios → Tipo de actividad, productividad y cualificación no los protegen de la competencia.
 - Excluidos → ubicados en lo más bajo de las jerarquías de distribución y transferencia (información, oportunidades y recursos)

¿No es evidente que sería bueno, justo, razonable y saludable separar individuo y categoría, pertenencia y singularidad, pericia y jerarquía, y para hacerlo, sustituir los diplomas, pobres mapas de identidad, que condenan a la miseria, lógica o descriptiva, y al desprecio jerárquico, por perfiles más ricos y variables en el tiempo, es decir, incomparables?

Michel Serres

Pregunta a resolver:

Frente al panorama actual del mundo del trabajo y ocupacional, cómo asumir el reto de orientar?

Retos para la Orientación Profesional

- **Objetivos:**
 - Ayudar a la toma de distancia con respecto a formas identitarias → interrogarse con respecto a lo que quiere ser.
 - Ayudar a la toma de decisión →
 - Cognitivamente → mejorar la representación del problema.
 - Desarrollo → permitir al sujeto cristalizarse en ciertas formas identitarias.
 - Apoyo en transiciones → definir objetivos intermedios.

- En la búsqueda de la identidad:
 - Búsqueda de ideales → coherencia interna.
 - Fortalecimiento de un marco de valores propios.
 - Identidad por → semejanza pero también por separación.
- Temas de hoy:
 - Sobre valoración de héroes transitorios.
 - Asumir la vida adulta → proyecto aplazado!!!
 - Van a la universidad muy jóvenes.
 - El mundo laboral se aplaza en el tiempo.



Situaciones conexas

A qué nos podremos enfrentar?

- *Decisiones “fantásticas”* → atracción por ciertas actividades “adultas” sin considerar la relación medios-fines.
 - Exploración de información adecuada.
 - Ejercicio de proyección personal y profesional al futuro → Qué, cómo, dónde, en qué condiciones?
 - Confrontación con el medio → realidad personal, familiar y social.

Situaciones conexas

A qué nos podremos enfrentar?

- *Elecciones por “ensayo”* → no existe compromiso claro con la decisión tomada
 - Desconocimiento de : intereses, capacidades, valores y temor a enfrentar la transición.
 - Valoración positiva o negativa, depende de los resultados.
 - Importante la elección de universidad → programas de apoyo y acompañamiento a estudiantes primíparos.
- *Decisiones realistas.*

Tareas del Orientador

- Actualización constante de la información → Contacto mundo escolar – mundo universitario – mundo laboral
 - Mundo laboral y mercado.
 - Necesidades formativas.
 - Conocimiento de los escenarios sociales.
 - Conocer la “carta mental” de profesiones y estereotipos ocupacionales.




- Orientación fundada en las características individuales.
- Visión interaccionista → aportes de la psicología cognitiva.
- Construcción y desarrollo de identidades personales y profesionales.
- Contextos y transiciones como ejes.
- Elección como manifestación y realización de la personalidad.

- **Teoría psicotécnica clásica**
 - Sobre los individuos es posible:
 - Realizar descripciones por aptitudes, expectativas
 - Establecer compromisos con actividades.
 - Si éxito → satisfacción → estabilidad.
 - Parsons (1909), elección depende de:
 - Claridad sobre sí mismo, aptitudes, capacidades, intereses, ambiciones, limitaciones y causa de éstas.
 - Conocimiento de exigencias, de condiciones de éxito, de ventajas, inconvenientes y remuneración de las opciones.

- Teoría de la adaptación al trabajo (Dawis & Lofquist – 60's)
 - Bateria factorial GABT (General Aptitude Test Battery) → nueve capacidades.
 - MIQ (Minnesota Importance Questionnaire) →
 - Seis factores “valores”.
 - Cuatro tipos de personalidad.
 - Permite establecer criterios: autoeficacia, ambientes laborales, incidencia de la satisfacción.

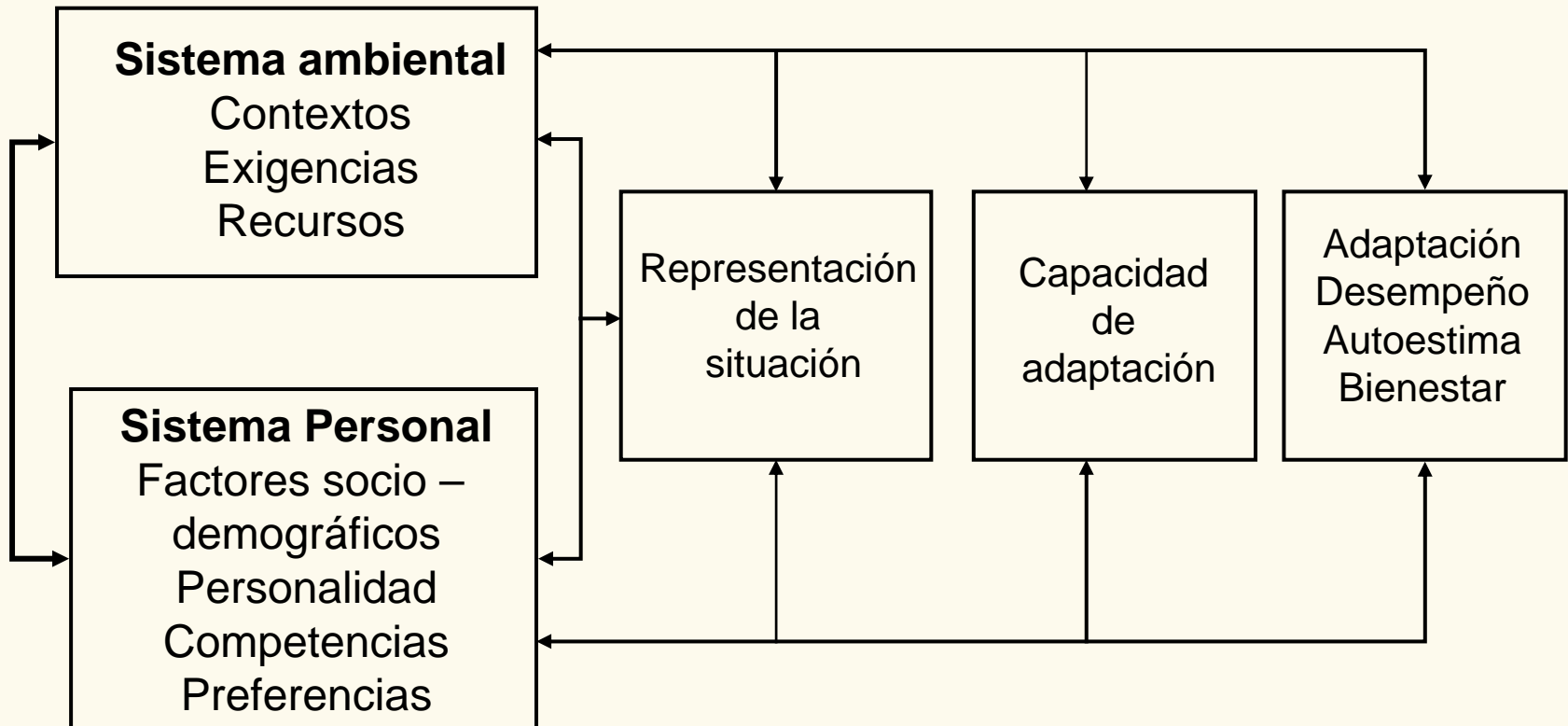
- Teoría de la adaptación al trabajo (Dawis & Lofquist – 60's)

GATB	MIQ
<p>Capacidad de aprender</p> <p>Capacidad verbal</p> <p>Capacidad espacial</p> <p>Capacidad numérica</p> <p>Capacidad perceptiva</p> <p>Capacidad de atención</p> <p>Capacidad de coordinación V-M</p> <p>Destreza digital</p> <p>Destreza manual</p> <p>Capacidades</p>	<p>Éxito</p> <p>Adaptación</p> <p>Estatus</p> <p>Altruismo</p> <p>Seguridad</p> <p>Autonomía</p> <p>Rapidez</p> <p>Velocidad</p> <p>Ritmo</p> <p>Resistencia</p> <p>Valores</p> <p>Estilos</p>



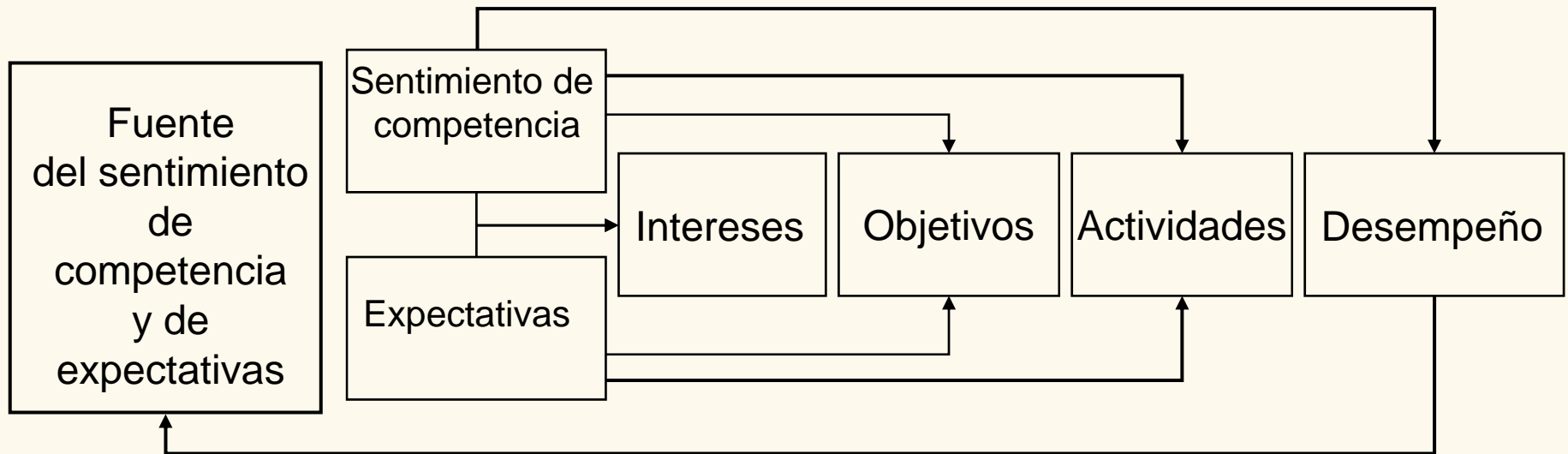
- El interaccionismo:
 - Comportamiento resulta de múltiples interacciones.
 - El individuo es un agente activo.
 - Implica factores afectivos y cognitivos.
 - Significación psicológica de la situación.

- Modelo de Moss (1987)



- Bandura (1986)
 - Cogniciones ofrecen:
 - Esquemas de interpretación de percepciones.
 - Estereotipos personales y colectivos → desempeño.
 - Criterios de evaluación de objetivos.
 - Sentimiento de competencia (capacidad):
 - Elección de actividades (exitosas y de fracaso).
 - Compromiso del sujeto.
 - Reacciones emocionales motivantes.

- A partir de Bandura → Lent et al (1994)





UNIVERSIDAD
ICESI



mperdomo@icesi.edu.co

