

Nuevas perspectivas de la orientación profesional para responder a los cambios y necesidades de la sociedad de hoy¹

En el siguiente artículo se presenta una breve síntesis del origen y desarrollo de la orientación profesional en el siglo XX y se elabora un sumario de los cambios en la sociedad en las últimas décadas que afectan de manera directa o indirecta la orientación profesional y exigen modificaciones en la intervención orientadora.

Asimismo, se hace un esbozo de nuevas perspectivas para afrontar dichos cambios recogiendo aportaciones de diversos autores y se sugieren algunas de las competencias necesarias en la actuación de los orientadores en los distintos niveles de intervención.

Palabras clave: cambios sociales, emociones en la decisión profesional, incertidumbre profesional, constructivismo y orientación profesional.

New Perspectives in Career Counseling which Respond to the Changes and Needs of Society Today

In this paper a brief outline of the origin and development of vocational guidance and career development during the 20th century is presented.

¹ Este artículo es una adaptación y ampliación del trabajo que con el título "Orientació Professional avui" se publicó en la revista digital de la Facultat de Educació i Psicologia de la Universitat de Girona (FEP.net I, diciembre, 2005).

Na011

Enric Corominas
Rovira

Profesor Titular de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Departamento de Pedagogía. Universidad de Girona
enric.corominas@udg.es

We elaborate a summary of the changes society has suffered during the last decades, and which affect career counselling either directly or indirectly, and which imply a need for modifications in the current approach to career counselling.

Subsequently, we propose new perspectives that will be needed to face these changes, and which have been suggested by different authors.

Also some competencies needed by career counselors while acting at different levels of intervention are suggested.

Keywords: social changes, emotions in career decision making, career uncertainty, career constructivism.

1. ENFOQUE TRADICIONAL DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

La orientación profesional como intervención y su desarrollo teórico-práctico es una cuestión del s. XX. De antiguo, la cuna, la familia en que uno nacía y quizá el orden en la fratría era determinante del trabajo que uno ejercía de mayor: bracero, artesano, clérigo y, si nacía mujer, esposa y madre.

Con la industrialización se generó una diversificación de las tareas y puestos de trabajo, así como la inmigración del campo a las áreas urbanas industriales de personas sin formación laboral específica.

A Frank Parsons, ingeniero, abogado, profesor y reformador social le preocupaba la explotación que por parte de los monopolios industriales sufrían muchos obreros, así como los problemas de los jóvenes al terminar sus estudios. Estaba convencido de que chicos y chicas debían ser asistidos en el paso de los estudios al mundo laboral. En 1908 creó en Boston una oficina de orientación para los jóvenes en el tránsito de la escuela al trabajo.

En su libro *Choosing a Vocation*, –libro póstumo, publicado en 1909, año siguiente al de su muerte–, expone las tres partes de su modelo de orientación profesional:

- En primer lugar se trata de efectuar un análisis de la personalidad del escolar que desea iniciarse en un trabajo o profesión, conocer sus atributos y aptitudes personales, sus “puntos fuertes y puntos débiles”.
- De otra parte, se analizan los trabajos o profesiones a las que puede acceder y se ofrece toda la información profesional posible para que el aspirante conozca los requisitos y las condiciones de éxito en cada profesión.
- Como tercera fase –*true and reasoned match*–, se procurará el encaje o acoplamiento entre persona y profesión; se orientará al

individuo para que pueda conseguir una acertada elección profesional y una adecuada instalación en la vida, lo cual supondrá un beneficio individual y social.

La actuación de Parsons se vincula al ideal educativo progresista americano que aspira al cambio o movilidad social a través de la educación.

El modelo de intervención de Parsons halló su fundamentación teórica y soporte para la práctica en la Psicología Diferencial y en la Psicometría que se desarrolla desde finales del s. XIX. Los tests facilitaron el diagnóstico, pero estas técnicas no fueron integradas en una fundamentación comprensiva del individuo y a menudo se han constituido casi en un fin en sí mismas, lo que ha conducido a un mecanicismo muy alejado de la verdadera función educativa y social de la orientación.

El protagonismo excesivo del consejero en el modelo de Parsons ha sido valorado negativamente. Además la orientación nace como un servicio externo que sólo atiende algunos escolares en el paso de las aulas a la ocupación laboral, a la vida real del trabajo. El objetivo principal de conseguir un acoplamiento o encaje entre posibilidades personales y requisitos profesionales supuso cierto mecanicismo y se desviaba de la concepción progresista de mejora colectiva a través de la educación que antes hemos aludido.

Cabe decir que durante la primera mitad del siglo la intervención orientadora se desarrolló lentamente, pero, ni en los países más avanzados, se institucionalizó la orientación como servicio de atención pública.

La definición que guió la acción orientadora en ese tiempo fue la de la *National Vocational Guidance Association*, válida desde 1937 a 1951: "Proceso de asistir al individuo para elegir una ocupación, prepararse para esta ocupación, incorporarse al ejercicio de la profesión y progresar en el desarrollo de la vida profesional" (Sears, 1982, p. 139).

El asesoramiento o consejo *-counseling-* nace en el seno del proceso de orientación profesional *-vocational guidance-* ya en los años 30 y se consolida a partir de los 40 con las aportaciones humanísticas de Carl Rogers que en sus publicaciones (1942, 1951, 1961, 1969) entiende que la orientación ha de ser una relación voluntaria entre orientador y "cliente". El papel del orientador en la terapia centrada en el cliente ha de ser permisivo y de aceptación de los sentimientos de éste.

El antagonismo entre el esfuerzo de racionalizar el proceso orientador de las primeras décadas se contrapone a la carga afectiva de la terapia no directiva. Los postulados de Rogers son contrarios a la medida o comparación entre individuos y diametralmente opuestos a la psicometría.

Los estudios de Ginzberg y colaboradores (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Helma, 1951) en los inicios de los años 50 establecieron el carácter evolutivo y procesual del desarrollo profesional. La orientación profesional debería ayudar en dicho proceso de desarrollo y ser una intervención continuada en la persona.

En el fuerte empuje teórico y práctico a partir de los años 50 destaca Donald E. Super (1962, 1967) que integró las aportaciones de la Psicología diferencial y evolutiva, (madurez vocacional, roles a lo largo de la vida, etc.), con las de la Sociología, (influencias y interacción con el entorno) y con las de las teorías de la personalidad, (autoconcepto, toma de decisiones, etc.). Para él, el proceso de desarrollo es la implementación del autoconcepto. Queda establecido que la elección profesional no es un hecho puntual, sino que constituye un proceso: el individuo, en sucesivas adaptaciones, llega a formularse una imagen realista de sí mismo. El individuo actúa como cree que es, según su autoconcepto, y en sus opciones vocacionales persigue la realización de sí mismo.

La orientación profesional en el nuevo enfoque evolutivo atiende al individuo en las diferentes etapas de la vida. El desarrollo profesional es una parte del desarrollo psicosocial del individuo.

Desde los años 60 se han generado diversos enfoques o teorías que han consolidado científicamente la Orientación Profesional. Diferentes asociaciones profesionales, juntamente con las universidades, han liderado la investigación y las publicaciones de libros y artículos en revistas científicas que han consolidado la teoría y práctica de la orientación profesional. Se puede distinguir entre enfoques, más teóricos, del *career development*, que explican el proceso de desarrollo profesional en sí mismo, y enfoques o teorías de *career counseling*, que explican cómo intervenir mejor en el desarrollo profesional del individuo, es decir, promover modelos prácticos de intervención.

Además de Super son destacables por sus aportaciones a la orientación evolutiva S. H. Osipow y David Tiedeman; también J. L. Holland que desde los años 60 reformula el “encaje” entre persona y entorno profesional y es el creador de instrumentos con muy amplia difusión en la toma de decisiones; en la década de los 70 J. D. Krumboltz, que destaca las variables sociales en el desarrollo profesional y Linda S. Gottfredson que amplía los elementos contextuales como género y prestigio a ser tenidos en cuenta; desde finales de los 80 R. W.

Lent, S. D. Brown y G. Hackett en su enfoque sociocognitivo ponen énfasis en que las experiencias de aprendizaje (directas o vicarias) conforman la autoeficacia y previsión del éxito, que a su vez influyen en los intereses, valores y elecciones profesionales de las personas; y ya en la década de los 90 G. W. Peterson, J. P. Sampson y R. C. Reardon, D. E. Saunders, que toman en consideración el procesamiento de la información en la intervención de la orientación profesional.

Estos enfoques tienen en común una visión de la carrera profesional como un logro individual, la persona es responsable de “construirse” a si misma.

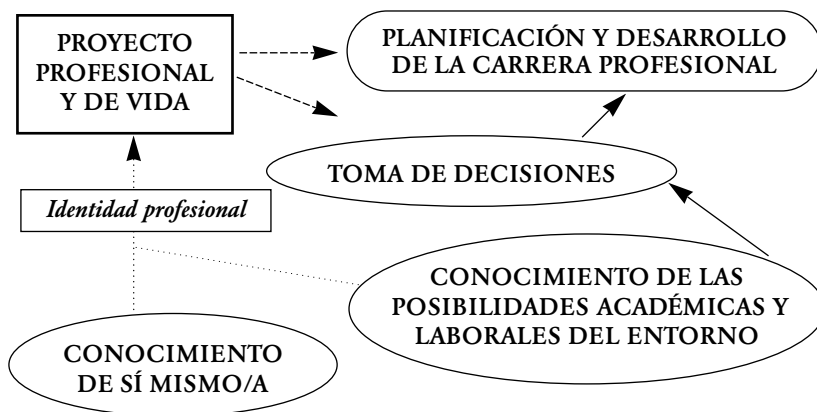
Si en ciertos momentos se ha producido una fuerte escisión entre teoría y práctica, en las etapas recientes hay un esfuerzo de integración de los enfoques o teorías entre sí y de éstas con la práctica.

Al mismo tiempo que se ha producido el crecimiento en los saberes de la Orientación Profesional, se ha conseguido la institucionalización de esta dimensión educativa en los países desarrollados. La orientación profesional se oferta en los centros educativos, en los servicios de orientación y colocación, o en el propio lugar de trabajo. La intervención puede ser individual o grupal, presencial o a distancia.

El esquema básico del proceso de orientación (Figura 1) es ayudar secuencialmente en cuatro fases: conocimiento de sí mismo, conocimiento de la oferta del entorno, toma de decisiones e implementación de la decisión. La orientación profesional se fundamenta prioritariamente en la dimensión psicológica en el tiempo de toma de decisiones y en la dimensión socio-económica en el tiempo de preparación para la transición al trabajo.

Figura 1.

Esquema básico de proceso de orientación



La identidad profesional y el proyecto profesional se van delimitando desde las experiencias de las propias capacidades, intereses, aspiraciones, etc. y del conocimiento del entorno. A su vez, influyen en las decisiones y en la trayectoria profesional-vital. El proyecto integra tres tiempos de la existencia: asumiendo el pasado, desde el presente nos proyectamos al futuro. Todo proyecto es anticipación de acción futura. El proyecto estimula y da sentido a lo que hacemos. Tradicionalmente el proyecto se podía considerar cerrado al final de la adolescencia. Hoy resulta difícil que el proyecto se pueda entender como definitivo y estable, y considerar que el resto de la vida lo dedicaremos a realizar el proyecto. Hoy se difuminan las fronteras entre proyecto y realización: se trata, en expresión francesa, de *être en projet* más que *avoir un projet*.

2. CAMBIOS EN LA SOCIEDAD EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS

A continuación se presentan una serie de cambios en nuestra sociedad en las décadas recientes que afectan la perspectiva de la orientación profesional hoy. Se recogen aportaciones de Álvarez y Rodríguez Espinar (2000), Wijers y Meijers (1996), Arnold y Jackson (1997) y Taylor (1994).

Demográficos y sociológicos:

- Descenso generalizado de la tasa de natalidad, descenso drástico en países occidentales.
- Movimientos migratorios.
- Incremento de la esperanza de vida y envejecimiento de la población activa (en el 2030, uno de cada cuatro trabajadores tendrá más de 50 años).
- Se trabaja menos: se vive más años y se goza de mejor salud, pero la vida laboral activa se reduce: Un trabajador que entró en el mundo del trabajo en los años 50 cuando llegó a jubilarse había trabajado unas 100.000 horas. El trabajador joven que ahora entra en una primera ocupación quizá se jubile sin haber trabajado 50.000 horas. (Considérese que se entra al mundo del trabajo con bastante más edad, se reducen las horas de trabajo semanal y se amplían las vacaciones, en determinadas temporadas quizá se trabaje a tiempo parcial, se pueden vivir períodos de paro, proliferan las jubilaciones anticipadas...).
- Incorporación generalizada de la mujer al mundo del trabajo. Se ha dicho que es la auténtica revolución del siglo XX. A menudo con un único sueldo la pareja no sobrevive.

Políticos:

- Democratización de los regímenes políticos del mundo occidental (especialmente desde la caída del muro).
- Igualdad de derechos entre personas (avaladas por declaraciones y resoluciones internacionales, o por normativas comunitarias en la Unión Europea).

Económicos:

- Globalización / mundialización (en Europa potenciada por el euro como moneda común); emergencia de nuevos países industrializados como principales manufactureros y exportadores.
- Escaso interés económico de los recursos naturales, los minerales o la energía si no van acompañados de un “saber hacer” y de innovación científico-técnica que, como valor añadido, potencien tales recursos.
- Mayor competitividad con demanda de productividad y calidad en todos los sectores de producción de bienes y servicios.

Tecnológicos:

- Informatización, automatización, robotización.
- Desarrollo de sucesivas generaciones de las TIC.
- Gran desarrollo de las comunicaciones y transportes.
- Lo que era gradual y local pasa a ser instantáneo y global”.

Laborales / Mercado de trabajo:

- Deslocalización y segmentación de la industria (las partes de un producto se producen en diferentes factorías y las “fábricas” son centros de montaje. Ejemplo típico sería la fabricación de automóviles).
- Emergencia de nuevas ocupaciones (de hecho la historia del trabajo siempre ha sido un proceso continuado de creación y destrucción de ocupaciones, pero en la época actual este proceso se ha acelerado).
- Tránsito de empleados al sector servicios desde otros sectores: se devalúa la destreza del trabajo intensivo (fuerza) y destaca el conocimiento (mente) como requisito de la mayoría de trabajos.
- Desocupación, paro. Producido por diversos factores, incluso la aceleración de nuevas aplicaciones que sustituyen la mano de obra (paro tecnológico). Además de los problemas económicos y psicológicos, la persistencia en la desocupación puede generar o favorecer problemas sociales como delincuencia, drogadicción, etc.

- Dicotomización del mundo del trabajo: Aquellas actividades reducibles a un algoritmo, a una rutina mental, los realizan o los realizarán las máquinas. Cabe distinguir entre “trabajo de máquinas” –inteligencia artificial– y “trabajo del hombre”: Cuidar enfermos, diseñar nuevos objetos o nuevas aplicaciones del trabajo humano. Se habla de la desaparición de las profesiones intermedias: el trabajo se polariza en profesiones que requieren altas competencias (que están bien pagadas) y profesiones del “mercado secundario”, tareas rutinarias y fácilmente entrenables (mal pagadas).
- Desespecialización del trabajo (el trabajador es empleable en más de un puesto de trabajo).
- Flexibilización del mercado de trabajo: adaptación a los cambios estructurales y funcionales de la dinámica de la ocupación. Mucho trabajo no fijo.
- Diversidad de formas contractuales y formas contractuales precarias.
- Emergencia de nuevas formas de trabajo: autoocupación, tele-trabajo.
- En la trayectoria de la escuela al mercado de trabajo hay mucha mediación de los sistemas asistenciales y del Estado (políticas de ocupación, subvenciones, subsidios).
- Nuevas formas de relación entre la empresa y el trabajador: Del *contrato psicológico* (el esfuerzo y la fidelidad a la empresa garantizaban la seguridad en el trabajo y la promoción) se pasa al *contrato basado en la cotización del mercado*: es el denominado “protean career”.

De organización empresarial:

- Fusiones, compras, traslados de empresas. Reducción de plantillas (*downsizing*).
- Menor jerarquización, reducción de los estratos jerárquicos, aplanar el organigrama de gestión: (*delayering*) y más énfasis en el trabajo en grupo.
- Interdisciplinaridad y combinación de competencias.
- Descentralización. Subcontratación (*outsourcing*).

Culturales:

- Democratización del saber.
- Sociedad del conocimiento, de la información, del aprendizaje.

NOTAS

NUEVAS PERSPECTIVAS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA RESPONDER A LOS CAMBIOS Y NECESIDADES DE LA SOCIEDAD DE HOY

- Expansión de la comunicación y la información: acceso a la información, interconexión entre fuentes de información, sistemas interactivos.
- Disposición continuada a aprender a lo largo de la vida: *lifelong learning* (seguir aprendiendo a lo largo de las etapas de la vida) y *lifewide learning* (utilizando el amplio repertorio de recursos formales, no formales o informales).

De valores:

- Modificación del valor del trabajo.
- Preocupación ecológica: se pasa de querer mejorar el “nivel de vida” a una preocupación por la “calidad de vida”.
- Los años de juventud son para conocer y descubrir. La carrera profesional es una cuestión que se aplaza para una edad más tardía.

3. NUEVAS PERSPECTIVAS EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Ante esta panorámica, la orientación profesional ha de modificar la perspectiva tradicional. El modelo cuyo objetivo principal era alcanzar el encaje entre el cliente y la profesión u ocupación apropiada es difícil de mantener, y sólo puede ser válido en el supuesto de que la ocupación y los requisitos para ejecutarla con éxito fuesen estables a lo largo del tiempo y que las habilidades e intereses del individuo permaneciesen constantes.

A continuación vamos a referirnos, sin ánimo de ser exhaustivos, a nuevas concepciones o perspectivas de la orientación profesional que han de afectar a la formación y actuación de los profesionales de la orientación.

La crisis de la racionalidad en la toma de decisiones y de la intervención centrada en el individuo provocan:

- Mayor consideración de la emotividad y del papel de los sentimientos en los estilos de toma de decisiones.
- Incremento de la importancia de la dimensión relacional y del soporte social.
- Entender la indecisión como algo propio de la toma de decisiones.
- Tomar en consideración el azar o la suerte. Planificación de la casualidad.
- Incorporación del constructivismo en orientación profesional.

Sigue un comentario y la referencia a algunos autores destacados en cada uno de estos nuevos enfoques.

3.1. Papel de las emociones en los estilos de toma de decisiones

El rol de las emociones ha sido muy ignorado en las teorías clásicas de la orientación profesional. Incluso la reciente teoría sociocognitiva considera las emociones negativas como la angustia y la inseguridad como un obstáculo para el aprendizaje.

Hoy en la toma de decisiones profesionales se necesita no sólo considerar las capacidades y el amplio rango de posibilidades, sino que deben fundamentarse en los propios sentimientos y emociones (Kidd, 1998).

Harren (1979), distingue tres estilos de toma de decisiones: racional, intuitivo y dependiente. El estilo racional se consideraba el más apropiado. No obstante se ha constatado en estudios de seguimiento que las decisiones que combinan una dosis de intuición, que atienden a sentimientos y emociones, son más eficientes a largo plazo.

La persona está en continua construcción de su identidad, considerando las propias competencias y el mercado de trabajo, a menudo en condiciones de incertidumbre.

Los patrones o pautas de un modelo o la propia experiencia de sus padres o de generaciones previas no les son útiles a los jóvenes de hoy porque las demandas a las que están sometidos difieren ampliamente de las de los modelos o padres. A causa del alto grado de incertidumbre que les rodea, experimentan la imposibilidad de adquirir autoconfianza en dominios específicos para comprometerse en aprendizajes necesarios para construir su identidad (Meijers, 2002). No obstante, son capaces de construir independientemente una identidad que difiere bastante de la de generaciones anteriores. Ello es así porque las emociones negativas estimulan respuestas de afrontamiento.

3.2. La dimensión relacional y el soporte social en la toma de decisiones

Schultheis (2003) indica la propensión de nuestra cultura de tildar de dependencia la necesidad de conexión y la relación con los otros. El sujeto “dependiente”, en la citada tipología de Harren, es complaciente con las sugerencias o acepta la opción que otros hacen por él.

Cuando los campos de decisión crecen en complejidad y amplían la consideración integral de los roles de la vida se impone la perspectiva de considerar a los demás como un recurso esencial en el proceso de desarrollo vocacional y en la toma de decisiones. La influencia ejercida por el entorno social puede adoptar diferentes ma-

neras: soporte multidimensional mutuo, modelo de rol, o aprendizaje de las experiencias de los demás.

En un estudio de Bright, Pryor, Wilkenfeld y Earl (2005), promotores de la teoría del caos en orientación profesional, afirman que pocos enfoques de la orientación profesional han captado adecuadamente la naturaleza dinámica de la interacción persona-entorno. Entre las influencias contextuales del entorno social en la toma de decisiones de los individuos identifican las de un entorno próximo (padre, madre, hermanos mayores, otros hermanos, amigos, profesores, orientadores) y un entorno más lejano en el que se pueden situar personajes admirados o detestados de los medios de comunicación, de los deportes, de la política, etc.

El desarrollo profesional de las minorías étnicas o raciales ha puesto de manifiesto la importancia en ciertas culturas de los valores colectivos (la familia, la comunidad) en contraste con el predominio de los valores individuales (éxito, prestigio, promoción personal) en la sociedad occidental. La interdependencia supera la visión independiente.

La tarea del orientador consistirá en evaluar cualitativamente la percepción que los clientes tienen de las personas con las que se han relacionado y la influencia positiva o negativa (estereotipos, falsas creencias) que han ejercido y cómo dicha influencia encaja en el contexto cultural del individuo y la consistencia con sus valores y su identidad.

3.3. La indecisión en la toma de decisiones. Incertidumbre positiva

Gelatt (1991), después de haber defendido en sus publicaciones de los años 60 la racionalidad en la toma de decisiones, considera que esta posición sólo es válida en un marco estable, y que la toma de decisiones vocacionales hoy se produce en un entorno sumamente cambiante; como ya hemos visto, cambia el concepto de trabajo, cambian las funciones y tareas de las profesiones tanto en sectores productivos como de servicios, emergen nuevas profesiones mientras otras quedan obsoletas, cambia la organización del trabajo, cambia el mercado del trabajo, etc.

Gelatt acuñó el concepto de “incertidumbre positiva”, según el cual cabe asumir los cambios y afrontarlos positivamente como retos de los que pueden surgir oportunidades de éxito.

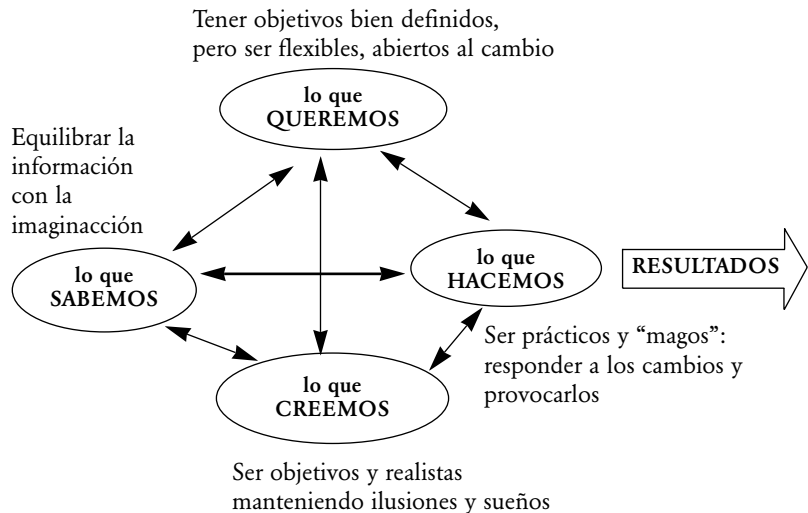
En este contexto la incertidumbre, la intuición y la emotividad ganan terreno a la estricta racionalidad. Gelatt formula unos principios, en forma de paradojas (Figura 2), que han de estar presentes en la toma de decisiones

NOTAS

NUEVAS PERSPECTIVAS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA RESPONDER A LOS CAMBIOS Y NECESIDADES DE LA SOCIEDAD DE HOY

Figura 2.

Principios paradójicos de Gelatt



Estos principios son los siguientes:

Lo que queremos: El proyecto ideal que el individuo se ha propuesto –alcanzar un lugar de trabajo profesional a plena satisfacción– puede resultar difícil y siempre es un objetivo a largo plazo, por tanto cabe estar atento a oportunidades paralelas o relacionadas que puedan presentarse accidentalmente. Sin renunciar a la meta establecida es interesante considerar posibles ocupaciones que inicialmente no se buscaban. Muchas biografías ilustran esta situación.

Si reformulando la pregunta tópica a los jóvenes “¿Qué quieres ser cuando seas mayor?” les preguntáramos a muchos adultos “¿Qué querías ser cuando eras joven?” descubriríamos las virtudes de la flexibilidad y la apertura. Mientras se persiguen determinados objetivos se debe estar atento al descubrimiento de nuevos objetivos.

Lo que sabemos: Gran parte de la información general que hoy poseemos puede ser obsoleta dentro de poco ¿Quién puede predecir el mundo de las profesiones para dentro de 10, 15, 20 años? La información de que nos servimos proviene del pasado, la imaginación nos ayuda a crear el futuro.

Lo que creemos: Aquí la paradoja significa que en gran medida las creencias se generan en la realidad que queremos ver. El observador optimista refuerza los aspectos positivos en sus percepciones. El op-

NOTAS

NUEVAS PERSPECTIVAS DE
LA ORIENTACIÓN
PROFESIONAL PARA
RESPONDER A LOS
CAMBIOS Y NECESIDADES
DE LA SOCIEDAD DE HOY

timismo crece si las ilusiones y los sueños se asocian en el análisis de la realidad. Las creencias derivadas de una consideración optimista de la transición al mundo profesional eliminarán las atribuciones a agentes externos.

En otra publicación (Gelatt, 2002) destaca la importancia de la visión del mundo que vamos conformando. En este proceso distingue cuatro partes:

Lo que se ve. Vemos aquello que miramos con los ojos de nuestra mente. Nuestra visión es subjetiva. Reflexionemos por qué vemos lo que vemos, preguntémonos cómo lo ven los demás.

Lo que no se ve. Fijamos nuestra atención en determinadas cosas y en otras no. Escuchamos siempre la misma emisora? Seamos receptivos. Abramos nuestra mente a muchas realidades.

Lo que no se puede ver. Hay elementos invisibles o escondidos. Como las raíces de los árboles, las redes de interconexiones no son visibles. Procuremos captar el conjunto global.

Ver lo que no existe. La imaginación es poder. Seamos creativos. ¿Las fantasías, visiones, sueños son imposibles?

Finalmente, la manera de actuar (*lo que hacemos*) no ha de limitarse a una adaptación al cambio, sino que ha de consistir en saber vivir el cambio. Por ejemplo, la seguridad en el trabajo no puede buscarse en un puesto de trabajo de por vida o como compensación a la fidelidad a la empresa. Hoy la independencia y autosuficiencia han de ser elementos clave para asegurarse trabajo. El demandante de trabajo se convierte en *free agent*, en empresario de sus competencias que oferta a sus clientes –los empleadores–. Sólo así no le faltará ocupación aunque sea integrándose en diferentes y cambiantes trabajos o proyectos. Es el modelo de desarrollo denominado *protean career* (Hall y Mirvis, 1995): como el dios Proteo adopta distintas formas para superar las dificultades y el desarrollo profesional está orientado internamente por el propio individuo con mayor flexibilidad y movilidad.

Aplicar en la práctica de la orientación profesional estos principios paradójicos supone una muy diferente consideración de los estilos de toma de decisiones.

Gelatt (1992) define la orientación como: “Ayuda en el proceso de aprender maneras de prevenir, de afrontar y de resolver situaciones o problemas emocionales, sociales o profesionales de la vida: Crear el propio futuro” (p. 3).

También Meijers (2002) y Wijers y Meijers (1996) inciden en la problemática de la incertidumbre en un mundo cambiante: Los rá-

pidos cambios y la incertidumbre generan angustia y dificultan el aprendizaje profesional y la construcción de la identidad profesional. El individuo puede transformar el riesgo en oportunidad si es capaz de establecer una *identidad personal* (¿qué significado tiene el trabajo en y para mi vida?) y una *dirección personal en la vida* (forjar uno mismo la propia biografía).

3.4. Toma en consideración del azar o la suerte en la toma de decisiones. Planificación de la casualidad

Mitchell, Levin y Krumboltz (1999) proponen la *planned hapenstance*² como elemento clave en el proceso de toma de decisiones. Consideran la *Teoría de la planificación de la casualidad* como una enmienda a la *Teoría del aprendizaje de la orientación profesional* (Krumboltz, 1996) que, a la vez, era una expansión de la *Teoría del aprendizaje social de la toma de decisiones profesionales* que Krumboltz había presentado en 1979 (Krumboltz, 1979).

El azar, la suerte, la casualidad juegan un papel importante en la carrera profesional de cada persona. Nadie puede predecir el futuro con total precisión. Los acontecimientos o situaciones atribuidos a la suerte o a la casualidad son a menudo resultado de comportamientos efectivos.

La teoría de la planificación de la casualidad quiere favorecer la transformación de acontecimientos o situaciones no planificados en oportunidades de aprendizaje. El objetivo es asistir a los clientes para que generen y anticipen posibles oportunidades, reconozcan, e incorporen elementos fortuitos en su desarrollo profesional. No se ha de confundir con el pensamiento mágico o en confiar en el destino, o en un divagar pasivo esperando que alguien llame a la puerta. La persona necesita aprender a actuar para generar y aprovechar oportunidades.

En sus planteamientos el concepto de apertura de mente desplaza al de indecisión. El orientador ha de ayudar a los orientados a tolerar la ambigüedad y a desarrollar una actitud exploratoria. Los orientados deben poseer cinco habilidades básicas: Curiosidad (capacidad de explorar nuevas oportunidades de aprendizaje), persistencia (mantener el esfuerzo a pesar de las dificultades), flexibilidad (cambiar actitudes y circunstancias), optimismo (ver las nuevas oportu-

² Otros autores han utilizado términos afines: *coincidence*, *serendipity*, *synchronicity* (Guindon y Hanna, 2002).

tunidades como posibles y alcanzables) y asumir el riesgo (saber actuar y afrontar los resultados inciertos).

En lugar de luchar para identificar el trabajo ideal, los orientadores serán más eficaces si enseñan a sus clientes a fortalecer la calidad de sus vidas, desterrando falsas creencias.

Krumboltz, en su libro *Luck is no accident* (2004), en colaboración con Levin, de manera muy amena ejemplifica y sugiere estrategias para aprovechar al máximo la casualidad en la vida y en la profesión.

Los orientadores han de adoptar la actitud de no considerar la indecisión como problema, y valorar la existencia de acontecimientos no previstos como fuente de nuevas oportunidades

Los orientadores pueden facilitar la planificación de la casualidad de diversas maneras, por ejemplo:

- Utilizando recursos de diagnóstico como los inventarios de intereses, para promover el desarrollo de nuevos intereses y no meramente para encontrar el encaje entre intereses previos a la ocupación.
- Intuir y detectar talentos e intereses en los orientados y animarles a tomar en consideración nuevas posibilidades.
- Actuar como educadores-facilitadores de aprendizajes para ser adaptables y saber clarificar el proyecto personal-profesional, lo que quieren ser; más que artífices del acoplamiento a un trabajo ideal.
- Hacer uso en las entrevistas de la reestructuración cognitiva para ayudar a los orientados a interpretar situaciones y acontecimientos de manera alternativa.
- Enseñar maneras de tomar en consideración y de integrar acontecimientos inesperados.
- Capacitar a los orientados para actuar superando obstáculos y eliminando falsas creencias.

3.5. Incorporación del constructivismo en orientación profesional

La perspectiva constructivista se ha incorporado a la orientación profesional a finales del siglo XX. El objetivo del asesoramiento constructivista es que el individuo organice y dé sentido a su experiencia a lo largo del tiempo, promoviendo la reflexión sobre las implicaciones del autoconocimiento anterior y actual (McMahon, Patton y Watson, 2003).

El constructivismo se sirve de una metodología de interpretación fenomenológica. Según Savickas (1992) la diferencia entre el positi-

vismo lógico y el constructivismo radica en la concepción de que el pensamiento y actuación de las personas no puede reducirse a leyes y principios, ni a menudo pueden inferirse interpretaciones de causa-efecto. Además, al introducir el componente subjetivo se elimina la distinción artificial entre persona y profesión y el énfasis recae en la relación orientador-orientado.

Así, la objetividad del diagnóstico en el positivismo lógico mantenida desde los resultados de los tests es reemplazada por la subjetividad, la manifestación del individuo de definirse a sí mismo y a su entorno, identificando fuentes subjetivas de su conocimiento. El consejero ahora es más un biógrafo que interpreta el progreso de la vida que un evaluador que contabiliza intereses y habilidades. En todo caso el diagnóstico o evaluación tienen sentido si el objetivo es abrir nuevos caminos, promover el fortalecimiento de actitudes o valores o favorecer las transiciones.

La evaluación cualitativa es más integradora y global. Durante el proceso de diagnóstico profesional cualitativo se establece un proceso activo entre orientador y cliente que permite generar nuevos significados y nuevas perspectivas, que, a su vez, promueven el cambio.

El diagnóstico positivista tradicional se consideraba neutral. El énfasis del diagnóstico en el punto de vista tradicional se centra en la realidad objetiva de las características de los clientes (habilidades, rasgos de personalidad, etc) que pueden ser medidos y cuantificados. El diagnóstico cualitativo es más flexible, atiende a elementos subjetivos y necesidades asociados a los problemas profesionales. Se centra en las historias y no en puntuaciones. La relación orientador-orientado converge en la identificación de pautas de vida del orientado, se hace más intensa y colaborativa, hay mayor implicación del orientado que pasa a ser un activo participante y no sólo un sujeto pasivo que responde. El papel del orientador pasa de experto que diagnostica a un profesional interesado y curioso que observa respetuosamente e indaga tentativamente.

Se entiende el desarrollo humano como una función de la evolución, como un proceso de generar significación por la interacción individuo-entorno. Los retos profesionales (elección, inserción, recolocación) son situaciones de desequilibrio. La gestión de las transiciones profesionales está influida por las estructuras de significación o equilibrio conseguidas.

Los orientadores actúan como lente o espejo capacitando al orientado para mejorar el conocimiento de sí mismo y del mundo, son

empowerment promoters más que agentes que proporcionan información.

Desde la perspectiva constructivista la indecisión profesional se entiende como un signo de una transformación que se está produciendo. Conectar la indecisión de hoy a las experiencias de ayer y a las posibilidades de mañana da significado, permite la comprensión y crea nuevas posibilidades. Se clarifican los motivos que rigen su vida, y se potencia la habilidad para decidir y avanzar hacia nuevas construcciones de experiencia.

La creación de significado es algo holístico, global: los hechos, comportamientos y actitudes sólo pueden entenderse en relación a su contexto. En el asesoramiento cabe identificar las conexiones entre las experiencias de los clientes y los diversos elementos de su sistema de influencias, que abarca el pasado, el presente y el futuro. Por ejemplo, el estudio del origen familiar nos hace comprender las creencias y valores actuales.

La intervención constructivista puede resultar vaga y abstracta al orientador novel, o frustrar al orientador centrado en la tarea. La "creación de significado" no deja de ser bastante nebulosa. Es interesante como ejemplo práctico, el conjunto de actividades dirigidas a jóvenes en transición de la escuela al trabajo, que presentan un grupo de orientadores del distrito escolar de Toronto en Canadá, siguiendo los principios constructivistas de Peavy (Boychuk, Cohen, Gollete, Sullivan y Wayne, 2001).

4. CONSIDERACIONES FINALES

La distinción clásica en dos etapas de la vida, el período de formación y el período de actividad profesional, en la nueva sociedad postindustrial no tiene sentido y cabe entender la trayectoria vital como un progreso en el aprendizaje y en el trabajo. La Orientación Profesional en lugar de centrarse en ayudar a los individuos a *elegir* una profesión se debe centrar en ayudarles a *construir* la carrera profesional. (Watts y Kidd, 2000). Se llega a definir la carrera profesional desde la preadolescencia y adolescencia, por un proceso de decisiones múltiples, por una secuencia de microdecisiones.

Considerando las nuevas perspectivas que hemos revisado se debe diseñar una nueva práctica de la intervención orientadora en las diversas etapas de la vida (etapa de decisión académica y de elección de itinerarios formativos, etapa de inserción laboral, etapa de adaptación o cambios en el profesional adulto, reorientación y reinserción en algunos momentos de la trayectoria laboral, e incluso, en la

NOTAS

NUEVAS PERSPECTIVAS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA RESPONDER A LOS CAMBIOS Y NECESIDADES DE LA SOCIEDAD DE HOY

preparación para la jubilación. No entramos en esta concreción en el presente trabajo, sólo apuntamos que no ha de suponer una ruptura con los modelos de intervención tradicionales y por ello seguirán siendo válidas muchas estrategias y tácticas conjugadas con metodologías propias de los nuevos enfoques.

Igualmente en una sociedad que valora tanto el individualismo y el éxito, la orientación profesional corre el peligro de no atender la diversidad y los grupos. Se debe ayudar a la persona globalmente. La orientación profesional ha de ser orientación personal: ayudar a *ser* y no sólo ayudar a lo que la persona puede hacer. El hacer es consecuencia del ser.

La tarea del orientador se ha de adaptar a los nuevos tiempos pero siempre vigilantes de servir al bien de los orientados y a ser cautos para evitar el seguir el juego de ideologías que quieren perpetuar jerarquías o privilegios o atender sólo las necesidades del mundo económico.■

Fecha de recepción del original: 19-09-2006

Fecha de recepción de la versión definitiva: 07-11-2006

REFERENCIAS

- Álvarez, M. y Rodríguez Espinar, S. (2000). Cambios socio-educativos y orientación en el siglo XXI. Nuevas estructuras, roles y funciones. En Sociedad Española de Pedagogía, *Hacia el tercer milenio: Cambio educativo y educación para el cambio*. XII Congreso Nacional y I Iberoamericano de Pedagogía. Madrid, 26-30 de septiembre de 2000 (Tomo I: Ponencias, pp. 637-686). Madrid: Sociedad Española de Pedagogía.
- Arnold, J. y Jackson, C. (1997). The new career: Issues and challenges. *British Journal of Guidance & Counseling*, 25(4), 427-433.
- Atkinson, R. (1998). *The live story interview*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Boychuk, E., Cohen, F., Gollete, P., Sullivan, K. y Wayne, S. (2001). *Under construction: Pathways to work*. Concord, Ont.: Career/LifeSkills Resources.
- Bright, J. E. M., Pryor, R. G. L., Wilkenfeld, S. y Earl, J. (2005). The role of social context and serendipitous events in career decision making. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 19-36.
- Gelatt, H. B. (1991). *Creative decision making using positive uncertainty*. Los Altos, CA: Crisp.
- Gelatt, H. B. (1992). A new vision for counseling: How to create the future. *Counseling and Human Development*, 25(1), 1-10.
- Gelatt, H. B. (2002). The process of illumination: Looking at your worldview. *NATCON Papers 2002*. Extraído el 2 de noviembre de 2005, de <http://www.contactpoint.ca/html/natconconat/2002/abs/abs-02-19.html>
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. y Helma, J. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. Columbia: Columbia University Press.
- Guindon, M. H. y Hanna, F. J. (2002). Coincidence, happenstance, serendipity, fate, or the hand of God: Case studies in synchronicity. *Career Development Quarterly*, 50(3), 195-208.
- Hall, D. T. y Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 269-289.
- Harren, V. H. (1979). A model of career decision-making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Kidd, J. M. (1998). Emotion: An absent presence in career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 275-288.
- Krumboltz, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. En A. M. Mitchel, G. B. Jones y J. D. Krumboltz (Eds.), *Social learning and career decision making* (pp. 19-49). Cranston, RI: Carroll Press.
- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counselling. En M. L. Savicas y W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counselling theory and practice* (pp. 55-80). Palo Alto, CA: Baviess-Black Publishing.
- Krumboltz, J. D. y Levin, Al S. (2004). *Luck is no accident*. Atascadero, CA: Impact Publishers.
- McMahon, M., Patton, W. y Watson, M. (2003). Developing qualitative career assessment processes. *The Career Development Quarterly*, 51(3), 194-202.
- Meijers, F. (2002). Career learning in a changing world: The role of emotions. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 24, 149-167.
- Mitchell, K. E., Levin, Al S. y Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77, 115-124.

NOTAS

NUEVAS PERSPECTIVAS DE LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA RESPONDER A LOS CAMBIOS Y NECESIDADES DE LA SOCIEDAD DE HOY

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2004). *Orientación profesional y políticas públicas*. Extraído el 2 de noviembre de 2005, de <http://www.oecd.org/dataoecd/30/52/34529291.pdf>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. (1942). *Counseling and Psychotherapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. (1951). *Client-centered therapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. (1969). *Freedom to learn*. Columbus,OH: Charles Merrill.
- Savickas, M. L. (1992). New directions in career assessment. En D. H. Montross y C. J. Shinkmam (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp. 336-355). Springfield, Il: Charles C. Thomas.
- Sears, S. (1982). A definition of career guidance terms: A National Vocational Guidance Association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143.
- Schultheis, D. E. P. (2003). A relational approach to career counseling: Theoretical integration and practical application. *Journal of Counselind and Development*, 81, 301-310.
- Super, D. E. (1962). *Psicología de la vida profesional*. Madrid: Rialp.
- Super, D. E. (1967). *Psicología de los intereses y las vocaciones*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Taylor, K. (1994). Whatever happened to vocational guidance. *British Journal of Guidance & Counseling*, 22(3), 447-455.
- Watts, A. G. y Kidd, J. M. (2000). Guidance in the United Kingdom: Past, present and future. *British Journal of Guidance & Counseling*, 28(4), 485-502.
- Wijers, G. A. y Meijers, F. (1996). Careers guidance in the knowledge society. *British Journal of Guidance and Counseling*, 24(2), 185-198.