



ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Virginia Galilea

1. Definición de Orientación Vocacional

Tradicionalmente no se ha tenido en cuenta la elección del usuario a la hora de decidir su interés vocacional; se pensaba que este tipo de pacientes no eran capaces de desarrollar nuevos intereses laborales. Los bajos promedios en el mantenimiento del empleo vienen marcados, en parte, por la insatisfacción del usuario con el empleo elegido. Betz (1969) encontró que la *satisfacción* se correlacionaba con una correspondencia entre necesidades de trabajo y reforzadores del mismo, y que la satisfacción en el trabajo predecía que se conservaría el empleo.

La ausencia de experiencia laboral, el desconocimiento de las propias habilidades y capacidades, la falta de conocimientos sobre el mercado laboral y el auto-concepto de persona no empleable, son algunos de los factores que conducen a una orientación vocacional desajustada.

La Orientación Vocacional es un proceso que tiene como objetivo despertar intereses vocacionales, ajustar dichos intereses a la competencia laboral del sujeto y a las necesidades del mercado de trabajo. El primer paso de la rehabilitación vocacional es la elección de un interés realista que permita al sujeto alcanzar su meta laboral (Anthony y cols., 1984).

La orientación se ha definido de muchas maneras, a saber:

- Orientación escolar: proceso por el que se ayuda al alumno en el estudio, así como en el periodo de adaptación a la escuela.
- Orientación educativa: (educational guidance) concepto más amplio que el anterior, puesto que la educación se extiende más allá de lo académico.
- Orientación profesional: Es la ayuda en la elección de una profesión. Es un proceso que se basa en el conocimiento del sujeto y de su entorno.
- Orientación vocacional: Proceso de ayuda en la elección de una profesión, la preparación para ella, el acceso al ejercicio de la misma y la evolución y progreso posterior. Según esta definición, la orientación vocacional incluye la orientación profesional.

Otras definiciones a tener en consideración:

- Según Super (1957): la orientación vocacional pretende ayudar a que la persona elabore un concepto adecuado de sí mismo, y de su papel en el

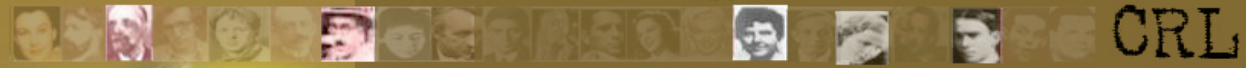


trabajo.

- Bisquerra, (1990): la orientación no es un proceso *puntual*, sino continuo en el tiempo; no se dirige sólo a las personas con necesidades especiales, sino a todo el mundo. Se persiguen como objetivos: el desarrollo de la persona, y la prevención de problemas de toda índole; se interviene a través de programas.
- Husen realizó un estudio con jóvenes suecos y llegó a la conclusión de que "el origen familiar y el estrato social en que se nace son las variables que mejor explican el éxito profesional alcanzado".
- Robert, (1988) afirma que la conducta vocacional se reduce a la oportunidad de poder trabajar, y por tanto niega la libertad de elegir.
- Vocación entendida como impulso sostenido que una persona experimenta para llevar a cabo algo importante, con proyección de futuro. Esta tendencia ha perjudicado el estudio de la orientación vocacional, ya que según esta definición se trataría exclusivamente de ocupaciones elevadas; si es un impulso, éste se posee o no, lo que puede generar ansiedad y frustración en aquellas personas que no tienen definidos sus intereses vocacionales; y dado su carácter subjetivo, esta vocación no se puede medir, cambiar ni desarrollar.

3. Factores que influyen significativamente en el proceso de orientación vocacional

- La *motivación laboral* real del usuario.
- La iniciativa en la *búsqueda de empleo y de formación*: el tipo de acercamientos y frecuencia, la eficacia de dichas iniciativas; dónde y cómo solicita empleo, el método utilizado y la constancia, son factores que nos indicarán su ajuste vocacional, el nivel de motivación para el empleo y su manejo en las técnicas de búsqueda de empleo.
- La percepción de *recursos económicos* que cubran o solucionen las necesidades mínimas restarán impulso y motivación para acceder a un empleo.
- *La situación familiar*: si la familia no cree "necesario" que su familiar enfermo pase por los riesgos y dificultades de encontrar y mantener un empleo, tenderá a solicitar un recurso de carácter ocupacional o una prestación económica para su familiar. El apoyo familiar ofrecido al usuario (iniciativas de la familia respecto a la rehabilitación del usuario, el conocimiento de la enfermedad, la relación con terapeutas, la pertenencia a asociaciones y papel que desempeña, la búsqueda de recursos adecuados, el nivel de emoción expresada, etc.) y la relación de la familia, y de otros miembros de su red social, con el trabajo (la opinión de su entorno social respecto al mundo laboral, así como su propia situación laboral) van a influir en la motivación del usuario hacia el empleo.
- *La relación del usuario con el mundo laboral*: el nivel de conocimiento de las condiciones laborales actuales, la presencia de ideas erróneas sobre el mercado laboral (percepción idílica, hostil, etc.).
- *La historia formativa / laboral*, vivida por el usuario de manera positiva, es un predictor de éxito en un proceso de rehabilitación laboral.
- *El último trabajo y curso de formación* desempeñados, las funciones realizadas, el tipo de jornada, el motivo de finalización y el nivel de desempeño y de satisfacción alcanzado, nos servirán de indicadores sobre los intereses y preferencias del usuario.
- Los *motivos de abandonos* laborales, formativos, ocupacionales o de ocio aportarán información sobre su sistema atribucional.



- *Las limitaciones y habilidades laborales* expresadas por el usuario y percibidas por el rehabilitador en un contexto lo más parecido al laboral.
 - *Los deseos y preferencias laborales* expresados por el usuario: es necesario respetar los deseos del usuario, ya que el grado de satisfacción va a ser determinante en el mantenimiento del empleo.
3. *El tipo de actividades* que realiza durante el día: aficiones, gustos, tareas de casa, lectura, deporte, rehabilitación, etc. (opinión del usuario sobre su estilo de vida).
- Evaluación en Orientación Vocacional**

El objetivo de la evaluación en orientación vocacional es: identificar los intereses laborales del usuario, sus expectativas vocacionales, el nivel de conocimiento y relación con el mercado laboral, así como la motivación real hacia el trabajo.

Algunos de los instrumentos empleados son:

- **Test CIPSA**, de F. Seara (1983), que permite al usuario valorar, desde un punto de vista personal, social y económico, más de 160 profesiones de todos los campos. La información aportada por estas pruebas estandarizadas nos sirven sólo a título de orientación o aproximación a la realidad del sujeto; no se deben usar estos resultados como datos definitivos.

- **Test IPP (Intereses y preferencias profesionales)** (De la Cruz, 1993): Recoge más de 200 profesiones, actividades y tareas sobre las que el usuario expresa su opinión: me gusta, no me gusta, la desconozco, me resulta indiferente. El resultado nos permite clasificar sus intereses vocacionales por áreas de trabajo: administrativa, creativa, manual, técnica, etc.

- **Cuestionario de Motivación laboral para personas con enfermedad mental, crónica** (Colis, Coy, Galilea, López, Pascual, 1996): Instrumento que mide el grado de motivación para trabajar. Nos permite diferenciar distintos factores motivacionales: satisfacción laboral, integración al entorno laboral, aceptación social, desempeño social, asertividad laboral, etc.

- **Listado de items sobre acercamientos laborales** (Galilea y Colis, 2000): Instrumento que nos indica el número de aproximaciones que realiza el usuario hacia el mercado laboral, así como el tipo, la frecuencia, métodos que utiliza, apoyos con los que cuenta, etc.

- **Inventario de preferencias profesionales** (Galilea, Pagola, 2001): Inventario que describe más de 50 tareas y trabajos, a las que el usuario debe responder si las elige o no para desempeñarlas a corto y/o medio plazo, así como si precisa formación para realizarlas. También indicará el grado de preferencia en que elige las distintas profesiones.

- **Listado de items de intereses vocacionales** (Galilea, 2000) Instrumento que aporta información general sobre las preferencias laborales del usuario, motivación para trabajar, apoyos recibidos de su red social, expectativas laborales, etc.

- **Entrevistas semiestructuradas con el usuario**: Mediante estas entrevistas se tratará de conocer la historia formativa y laboral del usuario, el nivel previo al inicio de la enfermedad; descripción de las tareas desempeñadas, sus preferencias laborales, el



motivo de despidos o abandonos, la relación con compañeros, jefes, sus expectativas laborales y el autoconcepto del usuario como empleable.

1. Entrevista con familiares y otros miembros significativos (jefes, antiguos compañeros, etc.). En ocasiones la información suministrada por el usuario es vaga y poco concreta. Es necesario conocer la opinión de la familia y de otros significativos respecto al pasado formativo/laboral del usuario, así como los apoyos que le ofrecieron en el pasado. Va a ser significativa la relación establecida entre la familia y el mundo laboral; si los miembros de la familia consideran el trabajo como un valor positivo, esto incidirá positivamente en el proceso rehabilitador del usuario. Así mismo será importante conocer quienes conforman la red social del usuario y su nivel de ocupación: pensionistas, parados, trabajadores, etc.

2. Cuestionario sobre conocimiento del mercado laboral (Galilea, 1999): instrumento que indica el nivel de conocimientos del usuario sobre el mercado laboral en general (convenio colectivo, salario mínimo, economía sumergida, jornada laboral, empleo protegido, empresa de trabajo temporal, derechos y obligaciones laborales, etc.).

3. Observación directa de los hábitos de trabajo y habilidades sociales en ambiente laboral dentro de los Talleres rehabilitadores: nos aporta información sobre el nivel de ajuste laboral y social del usuario (asistencia, puntualidad, manejo de herramientas, calidad de trabajo, etc.), así como de sus preferencias laborales.

4. Errores más frecuentes en el proceso de orientación vocacional

- No evaluar la motivación real para trabajar.
- No evaluar el nivel de ajuste laboral y social
- No evaluar el conocimiento del mercado laboral
- No tener en cuenta las preferencias del usuario.
- No considerar el entorno familiar y sus características (económicas, laborales, culturales...)
- Entender la orientación como un asesoramiento en formación.
- Hacer prevalecer la opinión del asesor vocacional en la decisión final.
- Elegir un único empleo.
- Facilitar toda la información al usuario.
- No tomar en consideración las demandas del mercado de trabajo.

5. Un modelo de programa de orientación vocacional

El objetivo de un Programa de Orientación Vocacional es ajustar las expectativas laborales del usuario, teniendo en cuenta sus intereses vocacionales, sus preferencias, habilidades y conocimientos, así como las demandas del mercado laboral.

Atendiendo a las necesidades y dificultades de cada usuario se intervendrá sobre uno o varios aspectos; no es necesario seguir toda la secuencia del programa.

5.1. - Aumentar la motivación para trabajar



- A través de todas las intervenciones presentes en el Centro de Rehabilitación Laboral: tutorías, talleres rehabilitadores, entrenamiento en asertividad laboral, coloquios laborales, coloquios de información social, ocio y tiempo libre, etc.
- A través de instrucciones y pautas ofrecidas a la familia (ver capítulo 12, *Intervención con familias en el proceso de rehabilitación laboral*).
- Por medio del grupo de usuarios del CRL.

5.2. - Aumentar los conocimientos del mercado laboral

Aunque algunos de nuestros usuarios posean experiencia laboral, con frecuencia desconocen conceptos como: convenio laboral, salario mínimo, jubilación, derechos laborales, tipos de jornadas, de contratos, etc. Previamente a analizar y delimitar habilidades y destrezas, el sujeto deberá conocer en qué marco de actuación va a intentar desarrollarlas y cómo es el mercado de trabajo que le rodea.

El orientador o consejero vocacional, encargado de conducir este entrenamiento, ofrecerá al grupo, o al usuario, diversas fuentes para obtener información: miembros de la familia parados o empleados, amigos con experiencia laboral, organismos públicos - INEM, Instituto de la Juventud, Sindicatos -, publicaciones, prensa, charlas laborales, coloquios de información, visitas concertadas a empresas, centros especiales de empleo etc.

Asimismo, el profesional encargado deberá dotar a los usuarios de los *recursos* necesarios para poder acceder a dicha información. Es probable que alguno de los usuarios del grupo no posea un manejo adecuado de habilidades sociales, por lo que será necesario adiestrar al mismo en el desarrollo de la tarea concreta; por ejemplo: el orientador propone que una forma de obtener información sobre las características del mercado laboral es preguntar a los familiares sobre las ventajas y dificultades que tienen en sus distintos empleos, las tareas que desempeña, titulación, posibilidades de solicitar anticipos, derechos, permisos especiales, etc. Además de elaborar con los usuarios las preguntas de la entrevista, será aconsejable que se realicen ensayos conductuales que favorezcan la adquisición de comportamientos asertivos; igualmente, se recomienda que los encuentros avancen en dificultad de manera progresiva; en primer lugar el usuario puede obtener información de un miembro de la familia, más adelante de un amigo cercano, hasta llegar a solicitar información en organismos públicos. En estas primeras sesiones se trata de que sea el usuario el encargado de solicitar, recopilar y elaborar la información que le suministran las personas de su entorno, por lo que serán de gran valor las *tareas para casa*, así como la participación del grupo y la implicación de otros significativos en el entrenamiento; el orientador deberá favorecer expectativas favorables y reforzar positivamente los progresos del grupo.

Algunos de los procedimientos más eficaces para la obtención de información sobre el mercado laboral son:

- Usando "tareas para casa" se recogerá información sobre diferentes aspectos laborales: el usuario entrevista a personas de su entorno acerca de sus profesiones, tipo de contrato, salario, funciones que desempeñan, nivel de formación exigido, etc.
- Visitas, conferencias, paneles informativos, publicaciones, encuestas en el barrio, cursos específicos de orientación vocacional e información laboral.
- Coloquios sobre temas laborales desarrollados dentro del Centro de Rehabilitación



Laboral.

- Vídeos de diferentes profesionales, en los que cada entrevistado aporta información sobre las características más relevantes de su trabajo: tareas desempeñadas, salario, nivel de formación necesario, nivel de satisfacción, dificultades, etc.

5.3.- Aumentar el conocimiento sobre las propias destrezas y habilidades (concepto de Autoempleable).

Mediante:

- Talleres rehabilitadores (autoregistros, registros, *feedback*, modelado, refuerzo..)
- Información que aportan al usuario la familia y otros miembros significativos. Es de especial importancia que todas las personas implicadas en el proceso de rehabilitación laboral envíen al usuario el mismo mensaje: familia, profesionales de salud mental, profesionales de rehabilitación y de otros recursos formativos/laborales.
- Elaboración del C.V.
- Discusión de ideas irracionales. Reestructuración cognitiva.
- Visitas; reuniones con antiguos usuarios, charlas, coloquios, etc.
- Pruebas de realidad: son encuestas dirigidas a recoger opiniones externas de personas, de edad, sexo y clase social con las que el sujeto se identifique y reconozca como válidas. El objetivo es disminuir el nivel de creencia en sus ideas erróneas.

El orientador vocacional ayuda al usuario a analizar y recabar datos relevantes sobre su experiencia formativa y laboral. Uno de los objetivos de la evaluación inicial en el área de orientación vocacional es recoger información sobre la experiencia académica y laboral del usuario, con una doble finalidad: conocer el nivel profesional alcanzado previo a la enfermedad, así como identificar las habilidades y tareas desempeñadas - importantes como factores predictores de éxito laboral-.

El usuario debe conocer con detalle todos los conocimientos adquiridos, tareas, habilidades y destrezas utilizadas en el pasado, independientemente del resultado obtenido. Ayudaremos a los participantes del entrenamiento, con el apoyo de otras personas de su entorno, a identificar con precisión su *historia formativa y laboral*; el objetivo no es únicamente poder elaborar en un futuro un currículum, sino que el usuario valore sus características personales, conocimientos y experiencias laborales, centre sus atribuciones en sus propias actuaciones y modifique las actitudes negativas ante determinadas áreas vocacionales.

La evaluación inicial y continuada en el área de *Ajuste Laboral* nos aporta datos cuantificables y operativos -a través de los registros de hábitos básicos de trabajo y de habilidades sociales en ambiente laboral- del rendimiento y evolución laboral del usuario dentro de los talleres rehabilitadores; el conocimiento de las habilidades laborales del usuario es esencial para poder facilitar un consejo vocacional ajustado. En el caso de no disponer de un marco de trabajo donde evaluar e intervenir el ajuste laboral, se puede recurrir a: recursos formativos ordinarios o protegidos, talleres ocupacionales, centros culturales, clubes de ocio y tiempo libre, centros de día, grupos de voluntariado o tareas para casa; todos ellos pueden suministrar información sobre nivel de asistencia, puntualidad, relación con compañeros, dificultades de aprendizaje, etc.



5.4.- Fomentar intereses ajustados

En un contexto lo más parecido al laboral se proponen trabajos y tareas que sean susceptibles de desarrollar en el sujeto nuevos intereses vocacionales. Según destacan distintos estudios, para llevar a cabo estos trabajos habrá que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Equipar al usuario adecuadamente para ejercer la actividad.
- Dar al sujeto instrucciones y feedback apropiados, de manera contingente.
- Dotar al contexto de condiciones agradables donde el usuario pueda ejecutar la tarea.
- Permitir que el sujeto observe cómo hacen otras personas dicha actividad: aprendizaje por observación o vicario.
- Respetar el ritmo de aprendizaje del usuario.
- Dejar tiempo suficiente para que el paciente se sienta satisfecho con lo que hace.
- Mostrar al usuario la utilidad de dicha actividad en la vida.

Es importante tener siempre presente el grado de satisfacción del usuario con la opción que desea. Va a ser uno de los indicadores más importantes para asegurar el mantenimiento en el empleo.

5. 5.- Aumentar el conocimiento del usuario sobre áreas laborales de interés

En estas sesiones el usuario y/o el grupo pueden describir áreas vocacionales de interés ajustadas a sus posibilidades y a las necesidades del mercado laboral. No se trata de una elección basada en la sola preferencia, sino argumentada sobre las habilidades y conocimientos adquiridos y en la demanda del exterior.

Al señalar una opción laboral los usuarios indicarán las diferentes tareas que la componen, así como las capacidades necesarias para poder desempeñarla con éxito. La elección girará en torno a un campo laboral, y no a un empleo determinado; de esta manera aumentan las posibilidades de incorporación al mercado laboral. Asimismo se deben valorar nuevas *necesidades o apoyos* para alcanzar el objetivo vocacional: optimizar el nivel de formación, entrenar ciertas habilidades, buscar apoyo social, etc.; así como el *coste* que ello supondrá: económico, de esfuerzo, de tiempo, de renuncia a otras expectativas, etc.

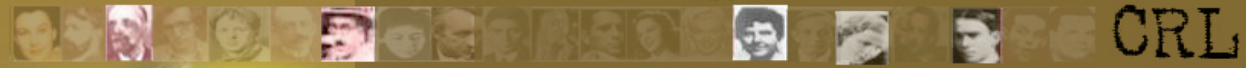
Este aumento del conocimiento del usuario sobre áreas laborales de interés, se realiza mediante:

- Información de otros miembros significativos.
- Talleres rehabilitadores.
- Recogida de información (vídeos, visitas, charlas, encuestas, etc.).

5. 6.- Toma de decisión

Elaborar un plan de actuación que indique:

- Qué objetivos laborales desea alcanzar el usuario.
- Qué áreas laborales son de su interés



- Identificar las diferentes alternativas (matriz de decisiones): anticipar las consecuencias de llevar a cabo estas alternativas a corto, medio y largo plazo; así como las consecuencias positivas y negativas.
- Tener presente los costes: económicos, esfuerzo, tiempo, abandono de otras actividades, etc.
- Tener en cuenta los apoyos.
- Eliminar alternativas no interesantes o no adecuadas.
- Elección de la opción.

5. 7.- Comienzo de la acción

Por medio de aproximaciones sucesivas, y atendiendo a las habilidades y necesidades de cada usuario, se realizan las acciones encaminadas a la elección y acceso a un área laboral: reciclar formación, entrenar hábitos, optimizar habilidades sociales, entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo, acceso a empleo, etc.

6. Métodos y técnicas de información vocacional

Según Rivas (1995), algunos de los métodos y técnicas de información vocacional son:

- Seguimiento de antiguos usuarios: relatan su experiencia laboral al grupo.
- Visitas informativas a la realidad (empresas, establecimientos...). Evitar que estas salidas tengan un carácter festivo, y preparar con el organizador la visita.
- Conferencias: tener en cuenta el nivel formativo de los usuarios; no superar 40 minutos de duración. Es aconsejable elaborar las preguntas previamente.
- Encuestas de información local: conocer los recursos del entorno; el usuario debe ser activo en la búsqueda y obtención de información.
- Estudios de casos reales o simulados.
- Técnicas de documentación escrita. Publicaciones del centro y puntos de información accesibles (paneles, corchos, etc.).
- Vídeos de profesionales encuestados y coloquio sobre el área profesional observada.
- Cursos de información laboral.
- Dinámica de grupos (debate, ensayo conductual, tareas): ayuda al usuario a tomar decisiones a través del trabajo en grupo.