

VARIABLES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO Y LA ELECCION VOCACIONAL

*María Luisa Naranjo Pereira
Carmen M. Frías Quesada*

De acuerdo con autores tales como Wolfe y Kolb (1980), Salomone y Dawghton (1984), Brown (1985), el propósito más importante de la Orientación es facilitar el desarrollo integral del individuo, y como parte de éste, el vocacional. La Orientación se preocupa de que la persona obtenga satisfacción, seguridad, crecimiento personal y vocacional, y logre proyectarse a la sociedad.

Para el logro de este objetivo se requiere que el orientado experimente en una serie de situaciones y tenga oportunidades que le permitan, no sólo profundizar en el conocimiento de sí mismo, sino también conocer y enfrentar la realidad del medio en que se desenvuelve.

De acuerdo con Crites (1974) el desarrollo vocacional:

"...es un proceso dinámico que parangona, influye y es modificado por el desarrollo emocional, el intelectual y el social. Como consecuencia, existe la probabilidad de que siga los mismos principios y pautas que otros procesos evolutivos" (p. 129).

En la definición anterior, puede observarse el carácter dinámico del desarrollo vocacional, dada la estrecha relación que guarda con el proceso evolutivo general del individuo y debido a la gama de variables que lo afectan, algunas propias de la persona y otras del ambiente en que se desenvuelve.

El conocimiento de estas variables es de suma importancia para el orientador, porque le va a permitir ayudar al orientado en la elaboración de sus planes y elecciones vocacionales.

Osipow (1976) señala que los diferentes enfoques teóricos sobre el desarrollo y la elección vocacional, otorgan diferente importancia a las variables, tanto personales como ambientales, considerando algunas de éstas como determinantes. Así por ejemplo, autores como Lipsett (1962) del enfoque sociológico estima que los factores propios del medio, es decir, aquellos

sobre los cuales el individuo no ejerce influencia directa, tienen enorme relevancia en ambos procesos.

Por otra parte, los enfoques psicológicos se centran en aspectos de la personalidad. Hoppock (1963), uno de los teóricos de estos enfoques, analiza el desarrollo vocacional basándose en la teoría de las necesidades de Abraham Maslow (1954). Así, considera que la elección ocupacional es más acertada en la medida en que la persona identifique sus necesidades y las pueda satisfacer en la ocupación seleccionada.

A pesar de que los enfoques mencionados, enfatizan en determinados factores, algunos teóricos como Lipsett (1962), coinciden en que los enfoques no pueden dejar de tomar en cuenta la interacción existente entre los factores sociales y los personales, como elementos importantes de influencia en el desarrollo y la elección vocacional. De esta forma, algunas teorías estiman importantes unos y otros. En este sentido, Salvador y Peiró (1986) consideran que para el enfoque evolutivo:

"El desarrollo de la carrera se ha conceptualizado (sic) teniendo en consideración las necesidades del individuo como variables motivacionales y su jerarquía, tratando de establecer su relación con el tema de los intereses y preferencias vocacionales. Se ha definido el desarrollo de la carrera como implementación (sic) del autoconcepto, considerándose como variables relacionadas los niveles de aspiración, la necesidad de logro, el autoconcepto ideal y el locus de control. Estas teorías incorporan también una amplia gama de influencias sociales, en particular, las procedentes de la familia, de los compañeros, de la escuela y de la comunidad. Consideran la influencia ejercida por el status socioeconómico, el prestigio de las ocupaciones y sus estereotipos" (p. 39).

La importancia que se le asigne a las diferentes variables depende, por lo tanto, del marco conceptual que posea y utilice el orientador en su trabajo.

Autores como Cortada (1977), señalan que cuando el orientador se plantea la meta de facilitar el desarrollo vocacional de sus orientados,

debe tener presente, por una parte, que todo individuo posee un conjunto de rasgos que definen su individualidad y que lo diferencian de las otras personas; por otra parte debe tomar en cuenta el medio en que se desenvuelve el orientado, el cual también posee características únicas. Ambos aspectos guardan una relación dinámica por la interacción e influencia recíproca. El individuo, al formar parte de un ambiente, lo modifica, pero éste a su vez influye en su desarrollo y comportamiento.

Para facilitar el análisis y la comprensión de las variables, éstas pueden ser agrupadas, de acuerdo con Cortada (1977) en dos categorías:

I Variables internas

Son las que se relacionan con el individuo mismo, definen su individualidad. El orientado debe clarificar sus propias características, puesto que el grado de satisfacción que tenga o pueda tener en una ocupación, depende de las oportunidades que ésta le ofrezca para poner en práctica sus habilidades, intereses y, en términos generales, satisfacer sus necesidades personales.

En este grupo de variables encontramos la capacidad intelectual, las aptitudes específicas, los intereses, los valores, las experiencias vitales, la motivación, la constitución física, entre otras.

II Variables externas

Son aquellas propias del ambiente social en que se desenvuelve el individuo, la mayor parte de éstas, como se mencionó anteriormente, se encuentran fuera de su control. Pueden citarse las siguientes: la familia, la condición socioeconómica, las oportunidades educativas y laborales, la ubicación geográfica, el grupo social al que se pertenece, los estereotipos ocupacionales, el prestigio social de las ocupaciones, entre otras.

Seguidamente se hace una referencia sobre algunas de estas variables.

I. Variables internas

1. Intereses

De acuerdo con Super (1973), los intereses vocacionales se pueden definir como:

"Gustos y aversiones para cosas relacionadas con el trabajo" (p. 109)

En el campo vocacional, el interés surge como una tendencia manifestada en la concentración de esfuerzo hacia el desempeño de actividades ocupacionales. Además, este esfuerzo es de tipo duradero.

Según Super y Bohn (1973), el desarrollo de los intereses es producto de la relación del individuo con el ambiente, y de las experiencias obtenidas mediante el contacto con diferentes actividades y objetos.

En algunas oportunidades se tiende a confundir interés y valor.

De acuerdo con Katz (1973), una forma de aclarar ambos conceptos, es comprendiendo que el interés intrínseco por una determinada actividad es un valor en sí mismo.

El interés tiene un papel importante en los diferentes enfoques teóricos. Para Ginsberg y asociados (1976), así como para Super (1986) tiene gran valor en algunas etapas evolutivas, por ejemplo, entre los 11 y 12 años. El enfoque sociológico (1976) lo concibe como reflejo de las influencias sociales y de la familia.

Investigadores como Strong, Kuder, Guilford, Allport-Vernon, citados por Super y Bohn (1973) y Vidales (1988) han realizado clasificaciones de los intereses. A continuación se presenta una síntesis de esas clasificaciones:

a. Interés científico.

Revelan interés científico aquellas personas que muestran especial empeño por comprender ideas y procesos, por investigar el porqué de las cosas y hechos, las causas que los producen y los principios, reglas o leyes que las explican. En este interés se distinguen dos direcciones, el interés por las ciencias biológicas y el interés por las ciencias físicas.

b. Interés persuasivo.

Este interés se manifiesta por el agrado de tratar con las personas y el propósito de convencerlas respecto de ideas, proyectos e incluso objetos que se desea que adquieran.

c. Interés artístico.

Poseen este tipo de interés aquellas personas a quienes les gusta realizar trabajos creadores como dibujos y esculpir; es decir, por actividades de expresión estética, mediante formas (artes plásticas) o mediante el sonido (música).

Se distinguen en este interés dos factores estéticos:

- Expresión: gusto por la expresión estética. En este caso se cuenta además con aptitudes para ello.
- Apreciación: esto es, gusto por contemplar las Bellas Artes.

ch. Interés literario.

Es el interés por el empleo del lenguaje como medio de expresión y por el manejo de conceptos verbales. Las personas con este interés son aquellas que muestran especial preferencia por leer y expresarse oralmente o por escrito.

d. Interés mecánico o técnico.

Las personas con este interés muestran agrado por el manejo, la compostura y la utilización de maquinaria y herramientas. En este interés también se prefieren actividades donde se diseñen y construyan objetos materiales.

Se diferencia del interés científico por la inclinación marcada hacia las aplicaciones prácticas, más que por las postulaciones teóricas.

En el interés técnico se distingue un nivel superior en que predomina el factor científico o teórico y un nivel de tipo mecánico operativo, propio de profesionales menos calificados.

e. Interés humanístico o de servicio social.

Este interés se manifiesta por el agrado con que la persona se ocupa de ayudar a los demás.

Este interés tiene dos direcciones, una hacia la persona, como objeto de la ayuda directa (interés humanitario) y otra hacia la ayuda indirecta o beneficios del grupo social (interés social).

f. Interés de cálculo.

Se revela este interés por el gusto y el empeño que el individuo pone en la resolución de problemas numéricos.

g. Interés comercial.

Este interés se centra en el individuo, con el propósito de obtener de él provecho y beneficios propios.

h. Interés por el trabajo de oficina o sistemático.

Las personas con este interés muestran agrado por la ejecución de trabajos que requieren precisión, orden y detalle. Gustan de tener a su cargo la clasificación y conservación de documentos, llevar registros y la contabilidad.

A continuación se presenta una síntesis de la clasificación de intereses ocupacionales, basado en lo que anteriormente se señalara sobre cada uno de ellos.

Clasificación de intereses ocupacionales

| Interés | Direcciones del interés | Ejemplos de ocupaciones |
|-------------|---|---|
| Científico | a. Ciencias Biológicas b. Ciencias Físicas | Biología, Medicina, Química, Farmacia, Matemática... |
| Técnico | a. Técnico superior b. Mecánico operativo | Ingenierías, Mecánica, Artesanía. |
| Humanístico | a. Humanitario b. Social | Enfermería, Trabajo Social, Psicología, Sociología. |
| Comercial | | Profesiones relacionadas con el comercio. |
| Persuasivo | | Derecho, Publicidad, Periodismo. |
| Artístico | a. Expresión b. Apreciación | Escritores, músicos, escultores, críticos de arte. |
| Sistemático | a. Burocrático o administrativo b. Cálculo | Recepcionistas, secretaria, oficinista, administrador, auditores, contadores. |

2. Capacidad intelectual y aptitudes específicas

Bighaam (1957), citado por Cortada (1977) define la aptitud como:

"Una condición o conjunto de características de un individuo para adquirir algún tipo de formación o entrenamiento, o adquisición de destreza" (p. 207).

Por otra parte, Super (1973) considera que en Psicología la palabra aptitud ha sido utilizada para definir la capacidad para aprender. Esta capacidad de aprendizaje se relaciona con una amplia serie de procesos, conceptos, así como símbolos verbales, numéricos y formas geométricas, entre otros.

Se considera que las aptitudes son producto de la interacción entre la herencia y el ambiente. Es decir, la persona nace con una serie de potencialidades y el ambiente ofrece o limita las oportunidades para su desarrollo.

Las teorías asignan diferentes énfasis a esta variable, Super (1973), considera que deben tomarse en cuenta en el escogimiento de la ocupación, y además deben ser evaluadas en relación con la realidad. Por otro lado, Holland, Roe y el enfoque sociológico (1976) no asignan gran importancia a las aptitudes.

Hoppock (1976) en su enfoque considera que las aptitudes y los intereses son importantes; sin embargo, el escogimiento de una ocupación depende, según su criterio, de las necesidades personales.

Las ocupaciones requieren de ciertas aptitudes en diferentes grados, dependiendo de las características propias de la ocupación. Esta variable cobra importancia por la relación existente con la satisfacción en el trabajo, ya que la ocupación elegida requiere poner en práctica las habilidades que se poseen, es posible que el individuo se sienta recompensado, y por lo tanto satisfecho.

Los investigadores han identificado una variedad de aptitudes. Super (1973) se refiere a algunas de éstas, por ejemplo:

a. Razonamiento.

Generalmente se utiliza para denotar la inteligencia general, esto es, la capacidad básica para razonar. Se incluye aquí dos tipos de razonamiento: el oral, que utiliza las palabras como símbolos, y el numérico, que utiliza símbolos numéricos.

Otro tipo de razonamiento es el abstracto; en

éste, los símbolos empleados para razonar no son ni orales ni numéricos, sino de forma geométrica.

b. Visualización espacial.

Se refiere a la habilidad para juzgar las formas y tamaños; para visualizar las relaciones de los objetos entre sí y para orientarse en relación con éstos.

c. Aptitud artística.

Esta es una combinación de aptitudes generales y específicas, interés y motivación. Resulta ser una combinación de visualización espacial y experiencia artística, entendiendo esta experiencia como el contacto con formas de arte.

ch. Aptitud mecánica.

Es un complejo de otras aptitudes y está compuesta por la visualización espacial, información o experiencia en mecánica y el razonamiento oral, numérico y abstracto.

Otras aptitudes, mencionadas por Vidales (1974) son:

d. Aptitud científica.

Es la habilidad para definir y comprender principios o relaciones de causa y efecto, y la habilidad para resolver problemas.

e. Aptitud manual.

Se refiere a la habilidad en el uso de las manos y los dedos, en el manejo de objetos y herramientas con precisión y coordinación de los movimientos.

f. Aptitud social.

Es la habilidad para tratar personas, para cooperar y persuadir, así como para saber hacer lo adecuado en situaciones sociales novedosas.

El desempeño óptimo en una ocupación, requiere la existencia de cierto equilibrio entre las aptitudes y los intereses. Con frecuencia, si la persona tiene aptitud para la realización de un actividad, también manifiesta interés por ésta; no obstante se presentan situaciones en las cuales, a

pesar de que la persona tiene aptitud, no muestra interés en las actividades adecuadas para la expresión de sus aptitudes.

De acuerdo con Cortada (1977), se pueden dar cuatro tipos de relación entre aptitudes o interés; estas relaciones en algunos casos pueden ser un conflicto vocacional:

- a. Buena aptitud e interés definido para una misma actividad.
Esta relación es la más conveniente; en estos casos, la intervención del orientador puede consistir en el suministro de una buena información y el análisis de ésta, con el objetivo de facilitarle la elección de opciones. El individuo con niveles de aptitud muy altos, generalmente posee una gama de intereses y posibilidades, y con frecuencia se mueve de un área a otra en busca de mejores oportunidades. Este tipo de persona debe ser ayudada en la elaboración de planes vocacionales que la satisfagan, debido a su dificultad para definir una preferencia especial por alguna actividad.
- b. Buena aptitud para una actividad que no interesa.
En este caso, es necesario que el orientador conjuntamente con la persona, descubran las razones de la falta de interés y pueda superarlas; o bien que la persona se incline por otras actividades para las cuales sí tiene interés y aptitud.
Esta situación se presenta en algunas ocasiones porque la actividad le resulta o le parece muy fácil al individuo y porque su tipo de personalidad requiere de un estímulo más retador.
- c. Interés definido hacia una actividad para la cual no se cuenta con aptitudes elevadas.
En este caso, un interés muy fuerte por alguna actividad estimula a un mayor esfuerzo para el aprendizaje, el cual puede compensar la carencia de aptitud.
- ch. Ausencia de intereses vocacionales definidos y falta de aptitudes.
Esta situación representa el conflicto vocacional más serio e implica la necesidad de un estudio cuidadoso, tanto de las características del individuo, como de los factores sociales. Estas personas necesitan

ayuda para descubrir cualquier habilidad que posean y entrenarse en ella, de manera que logren incorporarse al mundo del trabajo, sobre todo porque los individuos con niveles bajos de aptitud, generalmente no expresan una preferencia vocacional.

3. Valores

De acuerdo con Super (1973) los valores pueden definirse como:

"Objetivos que se eligen para satisfacer una necesidad" (p.40).

Los valores se adquieren y desarrollan mediante el proceso de socialización, en el cual la influencia familiar, social y cultural, desempeña una función importante. Por otra parte, los valores intervienen en el ajuste personal del individuo, aparecen antes de la experiencia ocupacional y parecen afectar las actitudes y el comportamiento de las personas.

Es importante establecer la diferencia entre necesidades y valores partiendo de su origen. Las primeras son básicamente intrínsecas al individuo, a pesar de que tienen un componente social; por otra parte los valores son fundamentalmente sociales, aunque se basan en la estructura misma de la personalidad.

En las teorías sobre el desarrollo vocacional y la toma de decisiones, los valores desempeñan un papel importante. Super (1973) los considera como una variable de la cual depende la satisfacción del individuo en el trabajo y en la vida. Para Ginzberg y asociados (1974), aquéllos constituyen el elemento central en una de las etapas evolutivas (etapa de los valores) del período tentativo, cuando el joven es consciente de que el trabajo le ofrece algo más que las posibilidades para satisfacer sus propias necesidades.

En la teoría sobre la toma de decisiones, la importancia de los valores se muestra con mayor claridad: le permiten a la persona objetivos, alternativas, y seleccionar información pertinente. De este modo, están presentes en todo el proceso; sin embargo, cuando se identifican las posibles opciones, se convierten en uno de los aspectos más significativos. Tolbert (1974) considera que con frecuencia la persona puede tener opciones igualmente accesibles y es en este momento cuando la jerarquía de valores se constituye en un factor determinante en la elección.

Otros autores se refieren también a los valores. El filósofo Eduard Spranger (citado por Appicciafuoco, 1960), realizó una clasificación de tipos de personalidad en los cuales predominan ciertos valores:

- a. Tipo teórico.
En este, los valores fundamentales son los teóricos, los científicos y los intelectuales. Es decir, el individuo se caracteriza por una tendencia a investigar y conocer.
- b. Tipo económico.
En éste predominan los valores materiales. Esta persona se caracteriza por una tendencia a buscar y obtener siempre beneficios.
- c. Tipo estético.
Los valores que predominan son los estéticos o artísticos. Es decir, la belleza es el fin máximo que guía al individuo como creador o espectador en el campo del arte.
- ch. Tipo social.
En éste, los valores sociales son los más importantes, por ejemplo la cooperación y la solidaridad. El tipo social se distingue por una tendencia a establecer relaciones amistosas y participar en forma activa y desinteresada en la vida social.
- d. Tipo político.
Son fundamentales los valores políticos. El individuo político justifica la necesidad de poder con la de reformar la sociedad. Se caracteriza por una tendencia a imponerse a otros para que se sientan obligados a seguirlo de manera natural.
- e. Tipo religioso.
En el cual predominan los valores religiosos. La persona de este tipo se caracteriza por una tendencia a actuar en comunión con Dios y vivir de acuerdo con las normas morales de la religión.

A pesar de la clasificación anterior, Spranger indica que estos tipos no se encuentran en estado puro, sino que varios o todos los valores pueden coexistir en un mismo individuo, aunque alguno de ellos sea predominante.

Por otra parte, Super (1973) identificó algunos valores buscados en el trabajo por las personas,

tales como: altruismo, estética, creatividad, estímulo intelectual, independencia, prestigio, resultados económicos, seguridad y forma de vida.

Katz, en Borow (1973) señala:

"...una lista ilustrativa como la siguiente, apoyada por varios estudios, puede ayudar a clarificar el concepto de valores como se aplica a las vocaciones: ingreso-dinero, poder-autoridad, estabilidad-seguridad, aventura-estímulo-cambio-variedad, autonomía, conocimiento-ideas nuevas, servicio altruista, prestigio-fama-reconocimiento, tiempo libre, e interés intrínseco de la actividad" (p. 117-118).

En cuanto a las fuentes de satisfacción de valores relacionados con el trabajo, Ginzberg, en Super (1973), distinguió tres categorías:

- a. Los valores intrínsecos: son las satisfacciones derivadas de la actividad misma, por ejemplo un maestro que obtiene satisfacción al enseñar.
- b. Valores extrínsecos: son los que se obtienen del trabajo, por ejemplo el dinero.
- c. Valores concomitantes: son aquellos aspectos que se dan en el ambiente laboral, aunque no necesariamente formen parte del trabajo en sí. Por ejemplo, la satisfacción que se obtiene de la relación con otras personas.

En relación con la labor del orientador, éste debe ayudar al reconocimiento de los valores personales, a establecer una jerarquía de éstos, y relacionarlos con el mundo del trabajo. Lo anterior debido al papel que desempeñan en la elección de opciones y particularmente en la decisión vocacional, puesto que la ocupación elegida por el individuo debe, en algún grado, reflejar su sistema de valores. De esta forma, quien posee básicamente valores estéticos, elegirá una ocupación muy diferente de alguien apegado a valores económicos.

II. Variables externas

El enfoque sociológico considera este grupo de variables como determinantes del desarrollo y la elección vocacional. Así, la influencia social no sólo se da en cuanto a las condiciones económicas y a las oportunidades (por ejemplo

duo, sino que también incide en la definición de algunos rasgos de personalidad, tales como los intereses, las actitudes, los valores y las expectativas.

Quienes apoyan el punto de vista sociológico, consideran que el grado de autonomía que tienen los individuos para seleccionar su ocupación, es menor de lo que a menudo se cree, y las aspiraciones de las personas no están separadas de lo que socialmente se espera de ellas.

Sin embargo, otros autores tales como Blocher, en Borow (1973) considera que la conducta humana es más que un producto social, por cuanto:

"Las personas emplean percepciones selectivas, organizan sus experiencias, dan significado a los eventos y crean expectativas acerca del futuro, sobre la base del aprendizaje social.

Los valores, las actitudes, los intereses, y estereotipos son adquiridos principalmente por medio de interacciones con otras personas significativas, con quienes compartimos como miembros en grupos de referencia" (p. 44).

Entre las variables externas más importantes por su influencia en el desarrollo y la elección vocacional, se encuentran: la familia, la condición socioeconómica, los estereotipos ocupacionales, las oportunidades laborales y educativas, y el prestigio social de las ocupaciones.

1. La Familia

La familia constituye el grupo primario que ejerce el primer y quizás mayor impacto en el desarrollo del ser humano.

En diferentes enfoques teóricos sobre el desarrollo y la elección vocacional se le asigna un valor importante. Así, para la teoría evolutiva de Super (1973), la familia es un elemento fundamental para la formación y el desarrollo del autoconcepto, el cual se inicia con la identificación con las figuras claves de la familia.

Por otra parte, el enfoque sociológico considera que la familia crea una situación significativa, la cual influye en la elección vocacional y determina la clase social, las expectativas y las actitudes hacia el trabajo. Para Roe (1976) del enfoque psicológico, la familia tiene un papel crucial en la definición de las relaciones interpersonales, así como en la formación y madurez de la personalidad de los hijos.

Holland (1978) considera que la familia y otras

instituciones sociales, por ejemplo las educativas, son factores relevantes en el desarrollo de la personalidad, la adquisición de las imágenes ocupacionales y por las oportunidades que brindan al individuo.

De acuerdo con Blocher, en Borow (1973):

"La contribución de la familia moderna al desarrollo educativo del niño, consiste principalmente en el entrenamiento para las relaciones humanas" (p. 47).

De esta manera, aspectos importantes como el afecto mutuo, la comprensión, el apoyo emocional y el compañerismo, se fomentan en el hogar, y posteriormente al ingresar al mundo del trabajo, se convierten en elementos que contribuyen a su integración y éxito ocupacional.

La influencia de la familia en el desarrollo y la elección vocacional, debe ser vista desde dos ángulos: por una parte el aspecto psicológico, derivado de la relación afectiva entre padres e hijos y por otra, los factores sociales propios del grupo familiar, como la condición socioeconómica.

Relacionado con el aspecto psicológico, Cortada (1977) considera los siguientes como los modelos de padres más característicos, en cuanto a su influencia en la elección vocacional de sus hijos:

- a. El padre que desea para su hijo la ocupación que él no pudo obtener. En este caso no toma en cuenta si el joven posee las características personales para lograrlo.
- b. El padre que pretende para el hijo su misma ocupación. Como en la situación anterior, se deja de lado las características del individuo.
- c. El padre que desea que su hijo elija cualquier ocupación, excepto la suya. Esta situación puede presentarse cuando el padre no está satisfecho de su ocupación y proyecta este sentimiento a su hijo, sin tomar en cuenta las diferencias individuales, circunstanciales y de época.
- ch. El padre que deja a su hijo solo, en el momento en que necesita apoyo.

Desde luego, ninguno de estos modelos resulta conveniente; de aquí la necesidad de que el joven tome conciencia de las posibles influencias familiares, para que al confrontarlas con sus

propias características personales, pueda elegir objetivamente su futuro vocacional.

2. Condición socioeconómica

El nivel socioeconómico de la familia a la cual pertenece el individuo, influye en la elección de carrera y en el desarrollo vocacional, así como en la definición de metas educativas y vocacionales. Por ejemplo, puede verse que los jóvenes con una situación socioeconómica difícil, tienden a ingresar al mundo del trabajo con mayor prontitud que los jóvenes de condición más favorable.

Por otra parte, las condiciones económicas del país influyen en las elecciones relacionadas con la educación y el trabajo, por cuanto estas condiciones establecen las oportunidades, la estructura del mundo del trabajo, la tecnología y los niveles de ingreso.

Al respecto, Osipow (1976) considera:

"El grado en que los padres influyen en la decisión vocacional de sus hijos y el grado en que la clase social influye sobre la actitud de los padres, los factores de clase social son muy importantes en las decisiones vocacionales y educacionales" (p. 230)

Los diferentes enfoques teóricos toman en cuenta esta variable. Por ejemplo, Super (1976) considera que la naturaleza del patrón de la carrera está determinado por algunos elementos, entre ellos el nivel socioeconómico de la familia. Por otra parte, Holland (1978) afirma que el nivel de elección, el autoconocimiento y el conocimiento del mundo ocupacional, está influido por algunos factores, entre ellos la condición socioeconómica del individuo.

Las revisiones hechas por Ginzberg (1972) a su teoría, asignan mayor peso a las diferentes variables sociales, las cuales considera limitantes para el desarrollo vocacional, entre ellas el bajo ingreso familiar, la ineficiencia de las instituciones educativas y las actitudes y valores de los padres.

En cuanto a la función del orientador, es importante que éste facilite al orientado el análisis de sus condiciones y posibilidades socioeconómicas en relación con sus metas vocacionales. Como parte de esta labor, debe ayudarle a conocer y plantearse posibles opciones, tales como becas, préstamos o el trabajo personal cuando la naturaleza de la carrera misma lo permita.

3. Estereotipos y prestigio social de las ocupaciones.

El estereotipo puede conceptuarse como un conocimiento simplificado de la realidad, el cual los individuos tienden a aceptar mediante el proceso de socialización. Estos estereotipos incluyen en su contenido diversos elementos de la cultura tales como las creencias, los valores y las normas, aspectos que dirigen la conducta de las personas.

En el desarrollo de los estereotipos desempeña un papel muy importante la familia, así como otros grupos de los cuales se forma parte, tales como los pares, la comunidad, la iglesia y el centro educativo. De esta manera los estereotipos no son exclusivos del joven que debe elegir una ocupación, son más bien producto de la sociedad de la cual él forma parte. La persona refleja, mediante su conducta o su forma de pensamiento, los valores de su sociedad, de su clase social y en general de los grupos a los cuales pertenece.

No obstante que los estereotipos ocupacionales tienden a ser estables, pueden variar de acuerdo con el grado de conocimiento y madurez de la persona. Así por ejemplo, la imagen de bombero para un niño de 4 años, es muy diferente que para una persona de 14 ó 25 años. Holland (1978) considera que estos estereotipos pueden variar de acuerdo con la posición social, la inteligencia y el grado de relación que se tenga con la ocupación. La teoría tipológica de este autor otorga un peso importante al papel desempeñado por las imágenes sociales acerca de las ocupaciones. Al respecto, Holland (1978) considera que:

"Los estereotipos vocacionales tienen significados psicológicos y sociológicos confiables e importantes. De la misma manera como juzgamos a las personas por sus amigos, su forma de vestir y sus acciones, las juzgamos por sus vocaciones" (p. 20).

Asimismo considera que de ellos derivamos un conocimiento que aunque no siempre es preciso, es de utilidad para tener una idea de la forma de ser de las personas que desempeñan diferentes ocupaciones.

Por otra parte Cortada (1977) considera que aunque las imágenes sociales relacionadas con las ocupaciones tienen poco contenido informativo, poseen gran fuerza porque abarcan muchos elementos valorativos, pues no sólo ubica la ocupación en una escala jerárquica de prestigio,

sino que también incluye datos específicos sobre su forma de vida. Estos elementos, estima la autora, son sociales, es decir "manifiestan la voz de la opinión pública", la cual no siempre concuerda con la realidad de las ocupaciones, debido a que ésta cambia aceleradamente, no así las imágenes que la gente posee.

Es importante hacer referencia a los estereotipos ocupacionales en relación con el sexo. Piel (1985) afirma que gran parte de la auto-percepción y del comportamiento de las personas en nuestra cultura, está basada en los valores y las creencias sobre las diferencias básicas entre los sexos, lo cual se manifiesta, por ejemplo, en los patrones de intereses y elecciones vocacionales.

Lo anterior nos permite comprender cómo en muchas situaciones, los individuos limitan sus posibilidades de desarrollo y elección vocacional, por las percepciones de masculinidad y femineidad en relación con las profesiones. Por ejemplo, las jóvenes que se perciben a sí mismas como muy femeninas, pueden subestimar o experimentar algún conflicto con sus habilidades, como la habilidad matemática, debido a que social y tradicionalmente, se ha considerado que ésta es una habilidad "masculina".

Sin embargo, en los últimos años se ha dado una tendencia a cambiar estos patrones, lo cual se puede evidenciar por el ingreso de mujeres a campos como la Ingeniería.

En relación con los estereotipos ocupacionales, el orientador tiene una labor importante que realizar. Debe propiciar experiencias que permitan a los orientados obtener conocimientos objetivos de las ocupaciones; de este modo ellos podrían relacionar sus características personales con las condiciones reales y actuales de las diferentes ocupaciones. Estas experiencias deben también permitir a los orientados corregir las imágenes distorsionadas que poseen sobre las ocupaciones, porque, como consideran Thomas y O'Brien (1984):

"Pueden influir no sólo en sus deseos de explorar una carrera potencial en estas ocupaciones, sino también en su decisión eventual de obtener el requisito educativo y las habilidades vocacionales" (p. 74)

Por otra parte, el orientador debe tener presente el poder de los roles sexuales en la formación de la conducta, en el desarrollo y el planeamiento vocacional.

El prestigio social de las ocupaciones debe

también ser tomado en cuenta como otro de los factores sociales que influyen en la elección y el desarrollo vocacional. Socialmente, cada una de las ocupaciones posee algún grado de prestigio y a la vez puede ser ubicada en una escala jerárquica. Cortada (1977) considera los siguientes como elementos de juicio que la sociedad toma en cuenta para calificar el prestigio de una ocupación:

- La remuneración de la actividad ocupacional.
- El nivel educativo requerido para obtener el entrenamiento en la ocupación.
- El grado de responsabilidad que la ocupación requiere.
- La naturaleza de las tareas de la ocupación
- El tiempo requerido para lograr el dominio de la actividad.
- La autoridad de quien ejerce la ocupación.
- La pertenencia de la ocupación a un determinado estrato social.
- El grado de originalidad, iniciativa o ideas que la actividad requiere.

El prestigio asignado a una ocupación puede variar con el tiempo; de ahí la necesidad de que el orientador contribuya a la clarificación de valores y necesidades del individuo, puesto que la elección óptima no es la que se basa en el prestigio social, sino como lo señala Cortada (1977):

"Aquella que trae satisfacción personal al individuo, porque le permite desarrollar sus aptitudes y afirmar sus verdaderos intereses... que beneficie al grupo humano en el que está inserto el individuo" (p. 30).

4. Oportunidades educativas y laborales.

Las oportunidades de elegir entre las posibilidades educativas y ocupacionales, están determinadas por la estructura de la sociedad. De este modo, las personas deben realizar una serie de elecciones, las cuales a su vez, están reguladas por factores tales como las disposiciones del sistema educativo, las condiciones del mercado de trabajo, las presiones familiares, las políticas de los empleadores y el estado de la economía del país, para citar algunas. Estas opciones determinan también otros aspectos más específicos, tales como los posibles lugares de trabajo, el nivel educativo requerido, e incluso el retiro de una ocupación a una determinada edad.

El número de elecciones que se realicen, varía de un individuo a otro, de acuerdo con sus

de un individuo a otro, de acuerdo con sus características e intereses personales, pero también con la variedad de situaciones, experiencias y posibilidades que la sociedad le brinde, tanto en el campo educativo como ocupacional.

En cuanto a la labor del orientador, queda claro que aunque éste no puede ofrecerles a los individuos oportunidades de educación o empleo, sino que es la sociedad quien debe hacerlo, sí es de su competencia guiarlos en la exploración y conocimiento del mundo educativo y del trabajo, mediante un sistema de información apropiado y como parte del proceso total de orientación vocacional. Pues como bien lo sugiere Hoppock (1976), no se puede elegir aquello que se desconoce, y muchas veces diversas oportunidades son desconocidas para un gran número de individuos. Al respecto, señala Cortada (1977):

"Además, debe poseer información acerca del medio social del cual forma parte; tener un conocimiento de las instituciones educativas del nivel que se propone lograr y de las posibilidades de trabajo en las distintas áreas del quehacer humano en su comunidad". (p. 29)

En cuanto a los aspectos importantes que deben conocerse acerca de las oportunidades educativas y ocupacionales, para el logro de una acertada elección vocacional, se pueden mencionar:

- Planes de estudio o preparación necesaria para el desempeño de la ocupación.
- Diferentes tareas que pueden realizarse como parte de la ocupación.
- Posibles lugares de trabajo.
- Condiciones laborales de la ocupación, tales como ambiente de trabajo y horarios.
- Posibles riesgos en el desempeño ocupacional.
- Restricciones, es decir, aspectos que dificultan el ingreso o la realización de estudios o actividades laborales.
- Requisitos de estudio y legales para el desempeño ocupacional.
- Mercado de trabajo.
- Otras ocupaciones relacionadas.
- Características personales requeridas para el desempeño óptimo de la ocupación.
- Importancia de la ocupación en el contexto socio-económico del país.

Por otra parte, resulta fundamental que el orientado comprenda la importancia de considerar un amplio rango de alternativas para su toma de decisiones, lo cual puede evitarle posibles entramamientos en su desarrollo vocacional. Asimismo, es importante orientar a la persona para que pueda mantener pensamientos y actitudes flexibles, tomando en cuenta, de acuerdo con Cortada (1977), que los planes de estudio y las actividades ocupacionales varían, que la realidad social es cambiante y que existen otras realidades sociales.

En cuanto a la necesidad de oportunidades ocupacionales para los jóvenes y la tarea de la orientación vocacional respecto a ésta, Blocher, en Borow (1973), señala que:

"Las personas jóvenes necesitan oportunidades de empleo que les permitan experimentar y mantener niveles apropiados de responsabilidad, y que ofrezcan refuerzo positivo a conductas vocacionales eficaces; la orientación vocacional debe comunicar tales necesidades a la sociedad" (p. 57)

Después del análisis realizado, resulta evidente la complejidad del proceso de desarrollo y la toma de decisión vocacional, debido a la gran diversidad de variables que influyen en el individuo. Esto obliga al orientador a planear diferentes estrategias para poder llevar a cabo la relación de ayuda con los orientados.

Diversos autores y enfoques teóricos coinciden en que una buena elección implica tomar en cuenta tanto los factores propios de la persona, como los sociales, es decir aquéllos del medio en que se vive. Así por ejemplo, el enfoque ambiental reconoce que la elección educativa y vocacional refleja un compromiso entre las características individuales y las oportunidades que la sociedad le ofrece a la persona.

Por otra parte Osipow (1976) señala que:

"El grupo de Blau considera que una doble cadena de acontecimientos determina el ingreso ocupacional. Una cadena se basa en las características individuales, incluyendo factores biológicos y psicológicos, mientras que otra cadena se refiere a las condiciones económicas y a las oportunidades que el individuo tiene, tales como los recursos geográficos y sociales, las condiciones culturales del trabajo, las posibilidades de movilidad, etc. Ambas cadenas interactúan de tal modo que dan forma a la elección ocupacional" (p. 236).

Bibliografía

- Appicciafuoco, Rómulo. *Manual de Psicología*. Buenos Aires: Kapelusz, 1960.
- Borow, Henry. *Career Guidance For a New Age*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1973.
- Cersósimo, Gaetano. *Los estereotipos del Costarricense*. San José: Ed. Universidad de Costa Rica, 1978.
- Cortada, Nuria. *El profesora y la Orientación Vocacional*. México: Trillas, 1977.
- Crites, John. *Psicología Vocacional*. Buenos Aires: Paidós, 1974.
- Harris, Thomas y Wallin, Jean. "Influencing Career Choices of Seventh Grade Students". *The Vocational Guidance Quarterly*. Vol. 27. No. 1, 1978.
- Holland, John. *La elección vocacional. Teoría de las Carreras*. México: Trillas, 1978.
- Osipow, Samuel. *Teorías sobre la elección de carreras*. México: Trillas, 1976.
- Piel, Ellen. "Sex Roles and Work Roles: A Balancing Process". *The Vocational Guidance Quarterly*. Vol. 33. No. 3, 1985.
- Salvador, Alicia y Peiró, José. *La Madurez Vocacional*. Madrid: Ed. Alhambra, 1986.
- Super, Donald y Bohn, Martín. *Psicología Ocupacional*. México: Ed. Continental, 1973.
- Thomas, Kenneth, y O'Brien, Rebeca. "Occupational Status and Prestige: Perceptions of Business, Education, and Law Students". *The Vocational Guidance Quarterly*. Vol. 33. No. 1, 1984.
- Tolbert, Edwin. *Counseling for Career Development*. Boston: Houghton Mifflin Company, 1974.
- Vidales, Ismael. *Nuevas Prácticas de Orientación Vocacional*. México: Trillas, 1974.