

*UNIVERSIDAD FASTA*

*FACULTAD DE HUMANIDADES*

*LICENCIATURA EN PSICOPEDAGOGIA*

*TÍTULO: ELECCION VOCACIONAL-OCUPACIONAL*

*Una mirada hacia los valores actuales*

*AUTOR: Mariela A. Guerra*

**Asesoramiento:**

**TUTORES: Lic. Magdalena Cincotta**

**Dr. Claudio Calabrese**

**Departamento de Metodología de la investigación**

## **INDICE**

<b>ABSTRACT</b> .....	3
<b>PROLOGO</b> .....	4
<b>INTRODUCCION</b> .....	6
Alcances/Antecedentes.....	11
Justificación y Propósitos.....	15
Formulación del problema.....	16
Formulación de objetivos.....	16
Hipótesis.....	17
Unidad de análisis.....	17
Definición de términos.....	17
Operacionalización/ Aspectos involucrados en los indicadores.....	20
<b>DESARROLLO</b> .....	22
1. Diferentes conceptos acerca de la posmodernidad.....	22
2. Los valores de la modernidad y la posmodernidad.....	27
3. Los valores.....	33
4. La relación entre valores, intereses y motivación.....	40
5. Elección vocacional y toma de decisiones.....	44
6. La nueva clasificación de las profesiones y la psicopedagogía....	50
<b>Diseño metodológico</b> .....	60
Población/ Diseño/ Instrumentos.....	60
Plan de acción.....	63
<b>Resultados</b> .....	64

Estructura de los resultados.....	64
1. Características generales de la muestra.....	66
2. Cuestionario de Valores Interpersonales.....	66
2.1 Distribución de las puntuaciones medias de cada escala.....	66
2.2 Distribución de la adhesión a valores según la edad.....	67
2.3 Relaciones entre las distribuciones de las distintas escalas.....	68
3. Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales.....	71
3.1. Distribuciones de las puntuaciones medias de cada escala.....	71
3.2. Distribución de las motivaciones ocupacionales según la edad....	71
3.3. Relaciones entre las distribuciones de las distintas escalas.....	73
4. Relaciones entre los resultados obtenidos desde el S.I.V y el C.U.M.O.....	76
4.1 Vinculación Inter.-escalas.....	76
5. Comparación por años de cursada respecto a las edades presentes...79	
5.1. Comparación por años de cursada de las escalas con mayores frecuencias.....	79
Análisis Cualitativo.....	82
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>88</b>
Bibliografía.....	93
Agradecimientos.....	96
Anexos.....	97

## **ABSTRACT**

La presente investigación surge a partir de la temática de la elección vocacional-ocupacional y los valores.

La problemática que se plantea es conocer cuáles son los valores que motivan a los estudiantes de Psicopedagogía a realizar la elección.

Se plantea un estudio no experimental, transversal, de tipo exploratorio, descriptivo, con la finalidad de comprobar si los alumnos que cursan la mencionada carrera toman como valor fundamental la vocación de servicio.

Para llevar a cabo esta investigación se utilizó una muestra de 120 estudiantes de la carrera de Psicopedagogía, correspondientes a dos ciclos lectivos (2005 y 2006) de una Universidad Privada de la ciudad de Mar del Plata.

Los datos se recolectaron a través de dos Cuestionarios que abordan la temática de los valores en el proceso de elección vocacional-ocupacional.

A partir de los resultados obtenidos se pretende demostrar la importancia de la detección de valores y motivaciones ocupacionales presentes en los alumnos ingresantes a las carreras de grado, ya que permitirá orientar al futuro profesional a que tome conciencia de su rol para poder desempeñarse plenamente en el ejercicio de su profesión.

## PROLOGO

El propósito de esta investigación consiste en explorar la temática de los valores en relación a la elección vocacional, en una población de estudiantes que se caracteriza por estar atravesando la etapa de la adultez. Es decir, que ya cuentan con un mínimo de experiencia tanto a nivel personal como profesional porque en su mayoría están frente a una segunda elección de carrera.

El acercamiento al tema surge en función del interés por conocer de qué manera el contexto social actual y los cambios producidos en él, pueden influir en los futuros profesionales.

El Congreso Iberoamericano de Orientación Vocacional, realizado en septiembre de 2003, en la ciudad de La Plata, cuyo tema de convocatoria era: "la actualidad como escenario: el desafío de la orientación Vocacional-Ocupacional"; funciona como disparador del presente proyecto de investigación.

En una de las ponencias del mencionado Congreso se presentó el "Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales", prueba que tiene como finalidad evaluar las motivaciones presentes en los consultantes que se presentan a los procesos de orientación, y que se tomará en el proyecto que aquí se presenta como uno de los instrumentos a aplicar con el fin de demostrar la hipótesis planteada.

Es de destacar la importancia que presenta, a la hora de elegir una carrera, las motivaciones que se han puesto en marcha dicha elección, como también la escala de valores que están presentes y que guían la toma de decisiones.

Plantearse un proyecto de futuro no es tarea sencilla y menos aún si el contexto social no ofrece un marco laboral estable y con demasiadas ofertas de trabajo, por lo tanto el futuro profesional debe realizar por un lado una búsqueda incesante en su personalidad de su propia identidad ocupacional y a la vez tener en cuenta las exigencias del mercado para no quedar excluido.

La intención que motiva la presente investigación está relacionada con el hecho de que el estudiante tome real conciencia de su propia escala de valores y aproveche al máximo sus potencialidades para favorecer el buen desempeño en su futuro como profesional.

## INTRODUCCION

La época actual está caracterizada por un importante cambio en diferentes planos.

Se ha reconceptualizado todo el sistema de valores generales y personales, con el consecuente surgimiento de nuevas condiciones sociales, políticas y económicas.

Diferentes autores coinciden en denominar a esta nueva era como la posmodernidad afirmando que surge como consecuencia de la crisis de los ideales de la era moderna, y sitúan sus orígenes alrededor de los años sesenta.

El presente, como se menciona antes, es una condición social que comprende determinadas pautas de relaciones sociales, económicas, políticas y culturales.

Una de las consecuencias más visibles de este nuevo marco social es la crisis de autoridad que involucra a las instituciones tradicionales (familia, escuela, iglesia, estado, justicia, etc.) con la reestructuración de las funciones sociales como resultante.

Se observa por otra parte, la culminación de la idea de progreso, la racionalidad se cuestiona, no existe una historia coherente y única; se plantea una actitud de "querer todo ya"; al darse prioridad al yo narcicista, decae la idea de solidaridad.

Se sitúa al individuo como centro, por tal, el ideal social y los intereses colectivos propios de la modernidad, se desvalorizan.

En referencia al tema que se abordará en la presente investigación, lo vocacional se ve fuertemente atravesado por los problemas sociales y económicos que surgen en esta nueva época, de los cuales la desocupación es el más visible, aunque no el único, y se caracteriza por la fragmentación y deterioro de las condiciones de empleo.

Sergio Rascovan<sup>1</sup> plantea que los grandes cambios culturales, han generado nuevos problemas que influyen en la subjetividad, como son las dificultades para

---

<sup>1</sup> RASCOVAN, S., **Orientación Vocacional. Aportes para la formación de orientadores**, Buenos Aires- México, Ediciones Novedades Educativas. Colección Psicología y Educación, 1998.

elegir y sostener un proyecto vital en general y, en particular en el ámbito de estudio y laboral.

Este nuevo contexto promueve desorientación tanto en los individuos que deben realizar su elección vocacional-ocupacional como en los profesionales que deben orientarlos.

La orientación, hoy, no es sólo una demanda de los jóvenes, los adultos vuelven a plantearse su inserción en distintas etapas de la vida ya sea frente al fantasma del desempleo o a la "reconversión", el "reciclaje", o la más actual "flexibilización" laboral. O simplemente que aquellas elecciones realizadas hace una o dos décadas atrás no responden a modelos satisfactorios hoy en día.

La población que caracteriza la muestra de la investigación que se realizará, es un claro ejemplo de "re-elección vocacional"; son personas que se encuentran realizando una segunda carrera, posiblemente motivados por las exigencias de la época o por causas personales como el ampliar sus conocimientos, su formación profesional, etc.

Es importante indagar, además de la jerarquía de valores que tienen los estudiantes de Psicopedagogía, de qué manera el contexto descrito de la época actual modifica o influye en la elección vocacional que han realizado, en este caso en segunda instancia.

Es en el presente marco, donde se diluyen los ideales del logro a partir del esfuerzo, donde se convoca al consumo, a las realizaciones "aquí y ahora", a la levedad como forma de diluir los vínculos, a la hegemonía de la imagen, a la juventud eternizada a través de cualquier medio y al pragmatismo del éxito inmediato, donde los individuos deben pensar en proyectos.

Es en este clima donde el individuo debe lograr su lugar en el mundo.

Como afirma M. Muller, *"al hacer crisis los grandes ideales de la modernidad, como por ejemplo, la interpretación religiosa del mundo, se posterga la búsqueda de significatividad del sujeto en un proyecto de vida, en la inserción relacional social-cultural, en la adhesión a valores e ideales, en la afirmación de la trascendencia.*

*El énfasis puesto en la modernidad de romper esquemas y establecer un universo en constante innovación termina por agotar las fuentes del sujeto, las cuales se nutren de lo familiar, lo sociocultural, lo histórico, el sistema valorativo, los*

ideales y creencias, lo "dado" en su estructura psíquica, así como lo construido a medida que crece en autonomía y realiza opciones valorativas y vocacionales-ocupacionales".<sup>2</sup>

En medio de este marco social, tan actual y tan incierto, se halla inmerso el joven que debe decidir acerca de su futuro vocacional-ocupacional y que trae su propio bagaje de conflictos, dudas, cambios, expectativas, con una pertenencia sociocultural y económica a una comunidad determinada; con una estructura familiar, una historia colectiva y personal, un lugar geográfico donde transcurre su existencia, un imaginario personal y social, una historia escolar, una escala de valores que lo diferencia y lo identifica como persona, lo cual sostiene y atraviesa a cada sujeto proporcionándole el terreno donde se basarán sus proyectos y decisiones.

Cada persona necesita tomar un rol activo respecto de imaginar su futuro donde el ser y el hacer represente el lugar de encuentro con un sentido que ella pueda reconocer como propio.

Rascovan define lo vocacional como:

*"el campo de problemáticas del ser humano y la elección de su hacer, básicamente en términos de estudio y/o trabajo. El campo vocacional, que incluye lo ocupacional, es el escenario de un entrecruzamiento entre las variables propias de toda organización social-productiva y la singularidad de cada sujeto.*

*Lo vocacional es el resultado de una compleja trama en la que se conjugan variables sociales y subjetivas.*

*Desde una perspectiva social, la elección de una carrera u ocupación está estrechamente relacionada con el contexto económico, político y cultural que establece formas particulares de organización del trabajo, del aparato productivo y del sistema educativo en cada sociedad, en cada momento histórico.*

*Desde una perspectiva subjetiva, lo vocacional está íntimamente vinculado con la dialéctica del deseo. Es un recorrido de búsqueda hacia la satisfacción del deseo."<sup>3</sup>*

Siguiendo con la línea de pensamiento del Lic. Rascovan, los problemas vocacionales están hoy atravesados por la incertidumbre con relación al futuro, a la fragmentación y marginación social, a la desocupación.

En cada sociedad existen múltiples objetos pertenecientes tanto al mundo del trabajo (ocupaciones, profesiones, oficios) como al universo de los estudios (carreras, cursos, especialidades). Ambos forman parte de la oferta propia de cada

---

<sup>2</sup> MULLER, M., **Orientar para un mundo en transformación. Jóvenes entre la educación y el trabajo**, Buenos Aires, Bonum, 1997.

<sup>3</sup> RASCOVAN, S, "Campos de intervención en orientación vocacional. La escuela, un espacio privilegiado", en Ob.cit.

cultura. En ella los individuos seleccionan, eligen y deciden el/los objeto/s de preferencia.

En el campo vocacional se distinguen: el sujeto que elige (dimensión subjetiva), los objetos a elegir y el contexto (dimensión social).

En el trabajo que aquí se presentará, el sujeto que elige es el estudiante de la carrera Psicopedagogía (que se encuentra realizando una segunda elección, y en algunos casos que ya han pasado por varias elecciones), cuya etapa de desarrollo es la edad adulta, que ha elegido un objeto (carrera: Lic. en Psicopedagogía) que lo enfrentará con la problemática humana del aprendizaje en las distintas edades de la vida, con las particularidades de cada persona, grupo o institución; con una tarea asistencial- preventiva en la que el accionar profesional es muy importante sobre todo en el plano de su propia subjetividad.

Los rasgos esenciales que caracterizan al psicopedagogo son<sup>4</sup>:

- una sólida formación que responda a los interrogantes: ¿qué es el hombre? ¿cuál es la visión antropológica y axiológica que ello implica?
- reconocimiento y respeto de la persona en sus diversas manifestaciones, enmarcadas en un contexto social y cultural;
- una sólida preparación académica que contemple el manejo de un pluralismo teórico de la visión de los principales paradigmas vigentes en la actualidad en las áreas de su especialidad;
- rigurosidad en la fundamentación tanto teórica como práctica, ética en el desempeño de su rol y quehacer específico;
- formación integral entre lo social-comunitario y la comprensión de lo individual-personal que le permita realizar una lectura e interpretación de la realidad en la que está inmerso, lo que le facilitará realizar ajustados diagnósticos e implementar acciones preventivas y asistenciales correspondientes...;
- apertura y capacidad crítica hacia las diversas líneas de pensamiento y disciplinas científicas que le permitan, en su inclusión en los equipos interdisciplinarios, trabajar con eficacia en un clima armónico y participativo;

---

<sup>4</sup> <http://www.ufasta.edu.ar>

-capacitación para la investigación, en cuanto a los métodos y técnicas cuantitativas y cualitativas del conocimiento científico y paradigmas respectivos, en sus diferentes campos de acción.

El psicopedagogo deberá desarrollar una formación teórico-práctica, como así también un amplio conocimiento de sí mismo. A partir de la actualización, formación y capacitación permanente, aplicando su capacidad creativa como profesional, que le permitirá elegir los métodos, recursos de acuerdo con sus objetivos que pueden ser diagnósticos, preventivos, asistenciales, orientadores o educativos (en el área específica del aprendizaje).

Se puede observar que la carrera en cuestión compromete al estudiante a realizar una revisión de su propia historia vital, su propia escala de valores, sus propias conflictivas y su propia elección vocacional-ocupacional para poder desarrollar su labor ética y profesionalmente.

Por lo tanto, se pretenderá investigar de qué manera, con qué criterios valorativos, estos individuos se enfrentan a la realidad, en la búsqueda de su proyecto vocacional, atravesados por un contexto histórico particular en el que la inserción laboral está cada vez más limitada, en el que la subjetividad se va construyendo en un marco de relaciones poco estables e inseguras y que ofrece un sinfín de pautas contradictorias respecto al estilo de vida.

La escala de valores que estas personas han construido en su propia historia vital, será la que guíe su proyecto personal, y la jerarquía de los mismos irán marcando, en un aspecto, el perfil del futuro profesional.

## ALCANCES/ ANTECEDENTES

Diversos autores abordan la problemática de la elección vocacional-ocupacional; entre ellos se puede citar a M.M.Casullo y A.N.Cayssialls<sup>5</sup> que realizan un interesante análisis de los diferentes procesos que deben atravesarse para lograr una verdadera identidad ocupacional, lo cual permitirá luego arribar a una toma de decisiones. También realizan la descripción de diferentes teorías que sustentan los fenómenos vinculados con las decisiones vocacionales-ocupacionales.

No se debe dejar de mencionar a M. Muller y sus valiosos aportes. En su reciente obra<sup>6</sup>, analiza la transformación actual de la sociedad y la influencia en la elección vocacional de los jóvenes; y en cuanto a lo que se refiere a los aspectos esperables de la personalidad en los adolescentes y adultos que se encuentran prontos a realizar una elección acerca de su futuro.

Sus aportes también se dirigen al accionar de los Orientadores.

Por su parte, Silvia G. de Veinsten<sup>7</sup> ha realizado un importante trabajo que sirve como guía para orientadores, docentes, padres y estudiantes, con estrategias y técnicas interesantes y sencillas de aplicar.

Las obras y autores antes mencionados han sido de gran ayuda y esclarecimiento para el presente trabajo de investigación, ya que resulta importante conocer los procesos que intervienen en la temática de la elección vocacional, para luego poder vincularlos con el sistema de valores que serán partícipes en cada elección.

En la práctica de la orientación vocacional surge siempre la necesidad de tener instrumentos de evaluación para poder clarificar el conjunto de motivaciones que los sujetos traen a la consulta cuando realizan un proceso de orientación.

Generalmente en todos los procesos se utiliza como instrumento más importante la entrevista, pero a medida que van surgiendo hipótesis va apareciendo la necesidad de clarificar algunos componentes con instrumentos de medición más específicos.

---

<sup>5</sup> CASULLO Y CAYSSIALLS, A.N., Proyecto de vida y decisión vocacional, Buenos Aires, Paidós, 1994.

<sup>6</sup> M. MULLER, Ob. Cit.

<sup>7</sup> VEINSTEN, S., La elección vocacional-ocupacional, Buenos Aires, Marymar, 1994.

Históricamente, y en relación al tema de investigación que aquí se plantea, existen diferentes instrumentos y líneas teóricas que se han creado con el fin de evaluar valores en el ámbito de la orientación vocacional, por ejemplo:

- Eduardo Spranger (1928): este autor pretende descubrir un método capaz de entender la conducta particular en función de categorías ligadas a valores. A este método, Spranger lo denomina "**típico-ideal**" y básicamente consiste en la observación, en su singularidad, de los fenómenos psíquicos, que repletos de contenidos procedentes de la historia de la cultura, se idealizan después para poderlos explicar desde una doble dimensión totalizadora e individualizadora. En su teoría diferencia dos grandes tipos de valores: Valores instrumentales y Valores terminales.
- Scheler<sup>8</sup>, por su parte plantea una ética basada en una escala de valores. En la tabla de valores que este autor propone, se encuentran en el nivel más bajo los valores sensibles de lo agradable y lo desagradable; le siguen los valores vitales como la salud y la enfermedad; en el tercer nivel los valores espirituales que se dividen en valores estéticos, valores jurídicos y valores del conocimiento puro de la verdad; finalmente, en el nivel más alto de la escala, los valores religiosos.
- Allport<sup>9</sup>, en su teoría de la personalidad, desarrolló, entre otros, el concepto de **autonomía funcional propia**, que alude a aquellos intereses, valores, actitudes, intenciones y estilos de vida adquiridos que son dirigidos desde el propio ser. Esta teoría lo llevó a desarrollar, junto con sus seguidores Vernon y Lindzey, una Escala de Estudio de Valores, en la obra "**Un estudio de Valores**" (1960). La Escala mide seis rasgos comunes delineados originalmente por Spranger (1928): teórico, estético, social, político, religioso y económico.
- Uno de los más destacados investigadores actuales sobre los valores humanos es S. Schwartz (1992): Según éste, los valores son guías que orientan nuestros comportamientos.
- También es importante destacar la jerarquía de valores descrita por Maslow<sup>10</sup>. En su teoría plantea una jerarquía de necesidades que son esenciales para la vida y el desarrollo humano óptimo. En base a esas necesidades, el sujeto tendrá diferentes motivaciones que intentará satisfacer a través de sus actos vitales.

<sup>8</sup> MAX SCHELER, *Ética*, Revista de Occidente, Madrid, 1941

<sup>9</sup> ENGLER, B., "**Teorías disposicionales. Gordon Allport y Henry Murray**". Introducción a las teorías de la personalidad. México, McGraw-Hill, 1996. Parte 5, Cap. 10

<sup>10</sup> MASLOW, A., *El hombre autorrealizado*, Barcelona, Anagrama, 1980.

- Sternberg (1955): Manifestación de diferentes patrones de personalidad en términos de valores, intereses y características psicopatológicas.
- Siegelman y Peck (1960): distintas ocupaciones implican la posibilidad de satisfacer distintos tipos de necesidades.
- Diferentes estudios han puesto en relación el tipo de trabajo con los valores ocupacionales (Centers-1948).
- Rosemberg (1957) relacionó los valores del trabajo con ciertos tipos de personalidad y con las elecciones profesionales.
- Estudio de Valores de M. Rokeach (1988): presenta dos listas de valores: primero, 18 valores terminales (valores como fines últimos de la existencia) y segundo, valores instrumentales (valores como modos de conducta)
- Escala de Valores del Work Importance Study: sus ítems expresan valores en general como valores relacionados con el trabajo.

- En el último Congreso Iberoamericano de Orientación, realizado en el mes de septiembre de 2003, en la ciudad de La Plata, cuyo tema de convocatoria era: "la actualidad como escenario: el desafío de la Orientación Vocacional- Ocupacional", se presentó, en una de las exposiciones, una actualización del Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales<sup>11</sup>. Es un breve cuestionario que tiene como propósito establecer la madurez motivacional de los estudiantes cuando eligen su carrera u ocupación. Los autores han agrupado en cinco categorías los motivos de los cuales se desprenden las escalas siguientes: Dependencia, Futuro, Éxito y Prestigio, Satisfacción en la tarea, Altruismo.

- El Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) de Gordon<sup>12</sup>(1977) es una prueba que evalúa un tipo específico de valores: los que influyen en las relaciones de una persona con los demás y que tienen relevancia en su adaptación personal, social, familiar y profesional.

Ambas pruebas citadas anteriormente CUMO (Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales) y SIV (Cuestionario de Valores Interpersonales), serán los instrumentos que se utilizarán para recoger los datos necesarios y así poder

<sup>11</sup> FALETTY, R.C Y MORENO, J., Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales, Buenos Aires, 1999.

<sup>12</sup> GORDON, L.V., Cuestionario de Valores Interpersonales. Adaptación española: José A. Forteza y equipo de colaboradores. Revisión y actualización: sección de Estudio de Test de la División de Investigación y Publicaciones Psicológicas de TEA (Madrid, 1977)

instrumentos que se utilizarán para recoger los datos necesarios y así poder demostrar la validez o no de la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación.

-Otros antecedentes se han hallado respecto específicamente a las pruebas que se utilizarán en este proyecto de trabajo:

- Adaptación del Cuestionario de Valores interpersonales<sup>13</sup>.

Esta modificación fue realizada por el Lic. José E. Moreno con el propósito de construir una escala de valores específicamente diseñada para nuestro país, en castellano y con una muestra representativa para nuestro territorio, ya que existe escaso material al respecto.

- Aplicación en adultos del Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales en la ciudad de México y el análisis de la motivación frente al trabajo entre ambos sexos. Trabajo realizado por los alumnos de la Universidad Autónoma del Estado de México.

En dicha investigación se llega a la conclusión que los trabajadores mexicanos estudiados de sexo masculino presentan diferencias significativas, es decir están más motivados a trabajar por la satisfacción obtenida en la tarea, el prestigio y éxito social y la preocupación ante el futuro; en comparación con los trabajadores de sexo femenino que se encuentran más motivados por la dependencia infantil.

---

<sup>13</sup> GORDON, L.V. Idem

## JUSTIFICACION Y PROPOSITOS

La educación, como factor de movilidad social y estabilidad en el empleo, está en crisis, y para los jóvenes todo proyecto es incierto. A pesar de ello, los futuros profesionales siguen teniendo expectativas en cuanto a sus carreras elegidas, seguramente signados por su historia vital y por el referente de valores que han construido a lo largo de su vida.

Dicha investigación pretende descubrir cuál es el/los valores predominantes en los alumnos de una carrera en la que el objeto de estudio es "un objeto subjetivo tratado por un sujeto subjetivo"<sup>14</sup>, y en la que las tareas preventivas y asistenciales, (en el área del aprendizaje), juegan un rol muy importante, por lo tanto, sería prioritario en el profesional que aborde dicha función, que el bienestar de los demás, la ayuda a los poco afortunados, el procurar el bien común, mejorar la vida de otros seres humanos, se encuentren como valores más altos en sus escalas.

Lo que se pretende saber, además de cuál es el/los valores predominantes, es de qué manera han influido en esa jerarquía de valores, si es que lo han hecho, los cambios que se están produciendo en esta nueva era, aún en proceso, en la elección vocacional-ocupacional en sujetos que, por sus características, ya han realizado un proceso de decisión y ahora apuestan a una mayor formación o a un cambio respecto a los intereses que despierta el campo profesional que ofrece la carrera en cuestión.

---

<sup>14</sup> MULLER,M., Aprender para ser, Buenos Aires, Bonum, 1993.

## **FORMULACION DEL PROBLEMA**

¿Cuáles son los valores que motivan al alumno que cursa la carrera de Psicopedagogía a realizar dicha elección?

## **FORMULACION DE OBJETIVOS**

∞ Comprobar si los alumnos que cursan la carrera de Psicopedagogía toman como valor fundamental la vocación de servicio al realizar la elección.

- Caracterizar la muestra seleccionada.
- Conocer la relevancia que presenta la vocación de servicio en los alumnos que cursan la carrera de Psicopedagogía.
- Conocer si aparecen otros valores relevantes que motivan la elección y qué grado de importancia tienen para el alumno.
- Comparar la variación del predominio de valores según el año de cursada.
- Analizar la vinculación de los instrumentos psicológicos aplicados (SIV – CUMO) en cuanto a los valores detectados en relación a sus escalas.

## HIPOTESIS

Los alumnos que cursan la carrera de Psicopedagogía realizan su elección impulsados por el valor de la vocación de servicio.

**UNIDAD DE ANALISIS:** Alumnos que cursan la carrera Lic. en Psicopedagogía de los cursos 1º, 2º y 3º año del ciclo lectivo 2005; y de 1º año del ciclo lectivo 2006.

### DEFINICION DE TERMINOS:

**Alumnos que cursan la carrera de Psicopedagogía:** todas aquellas personas que se encuentran cursando dicha carrera (1º, 2º y 3º año del ciclo lectivo 2005 y 1º año del ciclo lectivo 2006)

#### **Psicopedagogía:**

M. Müller<sup>15</sup> la define como la ciencia en la que confluyen lo psicológico, la subjetividad, los seres humanos en cuanto tales, en su vida psíquica, con lo educacional, actividad específicamente humana, social y cultural.

Implica una síntesis entre los seres humanos, su mundo psíquico individual y grupal, en relación al aprendizaje y a los sistemas y procesos educativos.

Por tal motivo, le ha sido indispensable recurrir a diversas ciencias que le han proporcionado conocimientos e instrumentos para trabajar: no sólo la Psicología en sus distintas ramas (evolutiva, social, patológica, clínica), la Pedagogía general y especial, la Sociología, la Antropología, la Lingüística, con las posibilidades que brinda cada una de ellas.

Se ocupa de las características del aprendizaje humano: cómo se aprende, cómo ese aprendizaje varía evolutivamente y está condicionado por diferentes factores; cómo y por qué se producen las alteraciones del aprendizaje, cómo reconocerlas y tratarlas, qué hacer para prevenirlas y para promover procesos de aprendizaje que tengan sentido para los participantes. Pero no solamente considera estos temas

---

<sup>15</sup> MULLER, M. Ob. Cit.

desde el ángulo subjetivo e individual, sino que intenta abarcar la problemática educativa, en la medida en que hace conocer las demandas humanas para que se produzca el aprendizaje, señalando sus obstáculos y sus condiciones facilitadoras.

También, teniendo en cuenta al aprendizaje como un proceso que implica la puesta en acción de diferentes sistemas que intervienen en todo sujeto: la red de relaciones y códigos culturales y del lenguaje, que ya desde antes de nacer, tiene asignado un lugar a cada ser humano que se incorpora a la sociedad.

El aprendizaje tiene que ver con la inserción de cada persona en el mundo de la cultura y de lo simbólico, por el cual el ser humano adquiere un sentido. Mediante el aprendizaje, cada ser humano se incorpora a ese mundo cultural con una participación activa, al apropiarse de conocimientos y técnicas, construyendo en su interioridad el universo de representaciones simbólicas, que por otra parte le trascienden.

La psicopedagogía se ocupa de ese campo polifacético.

#### **Valores:**

S. Schwartz (1992) define los valores como guías que orientan nuestros comportamientos, tienen su génesis en las necesidades humanas.

Permiten al hombre conseguir su propio perfeccionamiento humano en las múltiples facetas de su ser.

Es el núcleo del motivo moral y motivo de la razón para tomar las decisiones sobre los actos. Son los incentivos que van determinando la conducta como objetivos por los que ha de esforzarse. Una vez jerarquizados son normas que determinan la conducta.

**Vocación:** según su etimología, VOCATIO: llamado interior<sup>16</sup>.

Se entiende a la vocación como algo innato; el designio con el que se nace para una tarea determinada.

---

<sup>16</sup> VEINSTEN,S, ob.cit.

Es el conjunto de habilidades e intereses para ciertas tareas; es un proceso de intercambio y síntesis entre disposiciones, tipo de personalidad y resultado de aprendizajes.

Responde al conjunto de llamados interiores, que resultan de la internalización de llamados del entorno y llamados de la propia experiencia, donde en una matriz existencial, el Hacer es una manifestación del Ser y este se encuentra y se hace en su Hacer.

**Vocación de servicio:** se define por el hacer cosas por los demás y compartirlas con ellos, ayudar a los poco afortunados, ser generoso. Procurar el bien común. Está vinculado a:

Benevolencia: se define como la buena voluntad con que se trata a las personas.

Altruismo: Esmero y complacencia en el bien ajeno, aun a costa del propio, y por motivos puramente humanos. Cumplimiento de los deberes morales a favor del prójimo. Defensa de igualdad social por sentimiento de justicia.

## OPERACIONALIZACION

**Indicadores:** **Benevolencia** (Cuestionario de Valores Interpersonales de Gordon- 1977): Hacer las cosas por los demás y compartirlas con ellos, ayudar a los poco afortunados, ser generoso.

**Altruismo** (Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales de Faletty y Moreno- 1999): personas que insertan la elección vocacional dentro de un marco de valores en el cual procuran el bien común.

Necesitan sentir que su ocupación o profesión va a mejorar la vida de otros seres humanos y beneficiar a la sociedad en general.

### **Aspectos involucrados en los Indicadores<sup>17</sup>:**

#### **Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV):**

- Ser comprensivo con aquellos que tienen problemas;
- Trabajar por el bienestar de otras personas;
- Ser amigo de los que no tienen amigos;
- Ser generoso con los demás;
- Ayudar a los infortunados y necesitados;
- Favorecer a los demás;
- Emplear parte del tiempo en hacer cosas por los demás;

<sup>17</sup> Ítemes correspondientes a los test aplicados vinculados a las escalas mencionadas: **Benevolencia**, Cuestionario de Valores Interpersonales de L. Gordon y **Altruismo**, Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales de J. Moreno y M. Faletty

- Compartir los bienes con las demás personas;
- Tratar a los demás con amabilidad;
- Contribuir a las obras de beneficencia social;
- Hacer amistad con los menos afortunados;
- Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema;
- Dejar a un lado los asuntos personales para ayudar a otros;

**Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales (CUMO):**

- Llevar a cabo tareas de prevención y ayuda;
- Participar en la solución de problemas sociales;
- Mejorar la calidad de vida de la gente;
- Colaborar con el bien general;
- Trabajar para mejorar la situación social de muchas personas;
- Ayudar a mejorar la comunidad;
- Efectuar tareas útiles para los demás;
- Hacer un aporte positivo a la sociedad;

## DESARROLLO

## DESARROLLO

### 1. DIFERENTES CONCEPTOS A CERCA DE LA POSMODERNIDAD

A continuación se realizará una breve reseña de algunas de las diferentes caracterizaciones que han realizado diversos autores para definir la época actual.

Hargreaves<sup>18</sup>, en su obra, define las características más relevantes de la posmodernidad.

- En lo económico: la flexibilidad y una nueva concepción del consumo y la acumulación tanto de bienes materiales como de conocimientos e información.

Decaen los trabajos tradicionales, se introducen rotaciones y cambios en las asignaciones de tareas y en la descripción de las mismas. El énfasis está puesto en la producción de servicios.

El beneficio depende de la previsión y de la capacidad de respuesta a las demandas locales y cambiantes del mercado.

Hay una primacía ocupacional de las clases profesionales y técnicas. El conocimiento teórico está considerado como fuente de cambios y tácticas políticas.

Estas circunstancias exigen nuevas cualificaciones y destrezas a los futuros trabajadores y a quienes los forman.

- En lo político: la globalización y la reconstrucción de las identidades nacionales.
- En lo social: la aceptación de la diversidad en todos los ámbitos (religión, culturas, etnias). Los sistemas de creencias morales, religiosos e ideológicos son diversos, pluralistas y en constante cambio.

Es una sociedad mediática en la que hay sobreabundancia de información, en un marco donde el cuestionamiento de rígidas seguridades científicas y morales puede dar paso a la superficialidad y a la pérdida de valores morales y compromisos ideológicos.

Uno de los grandes cambios se evidencia en los avances de las telecomunicaciones que junto con la divulgación más amplia y más rápida

---

<sup>18</sup> HARGREAVES, A., **Profesorado, cultura y posmodernidad**; Madrid, Ediciones Morata, 1995.

de la información, están cuestionando las antiguas certezas ideológicas a medida que las personas comprueban que existen otras formas de vivir.

- En lo personal: se rescata el valor de las emociones, de la identidad individual, de las diferencias y la autonomía.

Se puede fomentar la potenciación personal pero la falta de permanencia y estabilidad puede también provocar crisis en las relaciones interpersonales, dado que no se fundan en vínculos que garanticen su seguridad y continuidad.

Los lazos tradicionales de parentesco y de las obligaciones conyugales de por vida se han debilitado, paralelamente se experimenta el mundo como algo inestable e inmerso en una rápida transformación, por lo cual las identidades ya no tienen raíces en unas relaciones estables, ni en compromisos morales que lo trasciendan, en consecuencia el frágil Yo debe rehacerse y reafirmarse constantemente.

Se trata de una moralidad ambigua, ya que por un lado existe un individualismo sin reglas, manifestado en la exclusión social, familias desintegradas, marginales, violencia, delincuencia, búsqueda inescrupulosa de poder, ingeniería genética; por otro lado, se observa un espíritu de vigilancia hipermoralista que denuncia todos los atentados contra la libertad humana y el derecho a la autonomía individual: preocupación por los derechos humanos, protección del medio, campañas contra las drogas, marchas de silencio, etc.

También en el plano de lo individual, existen contradicciones que se presentan como normas que dictaminan: comer en forma saludable, cuidar la figura, valorar lo espiritual, hacer deportes, controlar la violencia, etc. y por el contrario, se promueve el placer, la vida fácil, la exoneración de la responsabilidad moral, la exaltación del consumo, la valoración del cuerpo. En consecuencia surgen depresiones, sentimientos de vacío, soledad, falta de sentido, estrés, violencia, etc.

Kenneth Gergen<sup>19</sup>, otro autor que caracteriza claramente la época actual, afirma que el Yo está en crisis.

Las ideas básicas de este autor son:

- "la saturación social por el avance tecnológico";

---

<sup>19</sup> GERGEN, K., El yo saturado. Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo, Barcelona, Paidós, 1992.

- "la multifrenia y sus características en el yo saturado, con la identidad cuestionada en medio de un flujo relacional masivo".

El concepto de "multifrenia" alude a la sobresaturación de mensajes y colonización del yo en una era de tecnología comunicacional avanzada.

Al decir de Gergen, al incorporar, el individuo, a más humanos en su interior se abren los límites de lo que se evalúa como bueno o ideal, lo cual no siempre coincide con valores previos. La diversidad de criterios valorativos crea mayores exigencias, y produce colisiones entre pautas diferentes.

Existe paralelamente un corrimiento de roles, nadie es algo básicamente; las ocupaciones son rápidamente cambiantes en una misma persona, así como en lo social. Ya no hay una "persona esencial", sino "*reductos personales contruidos bajo la forma de currículo o referencias bibliográficas.*"<sup>20</sup>

En el ámbito de la elección vocacional-ocupacional, surgen los conflictos, ya que la falta de investimento valorativo paraliza el deseo personal y la búsqueda de opciones.

Gergen<sup>21</sup> también describe lo positivo de la posmodernidad basándose en la crítica de tres puntos principales característicos de la modernidad:

1-Idea de progreso: la razón y la observación pueden conocer cada vez mejor el mundo natural. Pensar y actuar científicamente es impulsar la sociedad hacia adelante.

El argumento del progreso establece algún tipo de "bien", valor u objetivo que basa una jerarquía social en la cual cada individuo es clasificado según su proximidad al objetivo.

Pero hay en la sociedad gran número de personas abrumadas por el fracaso y la frustración de su lento progreso. La promesa del progreso los conduce a luchar inútilmente por llegar a la cima, generándoles una sensación de incapacidad.

2-Énfasis en el individualismo: este genera aislamiento, soledad, anomia, formas de explotación económica, visión competitiva; al ganar terreno el individualismo, la sociedad se asemeja a una lucha de todos contra todos. Se puede reemplazar el individualismo por la realidad relacional.

---

<sup>20</sup> MULLER, M., Ob.cit.

<sup>21</sup> GERGEN, K., Ob.cit.

Sin actos comunicativos no hay ningún yo que pueda expresarse.

La cuestión está en ampliar la sensibilidad a la red de relaciones a las que pertenece el individuo.

3-El discurso totalizador romántico y moderno frente al juego del libre ser: las creencias firmes, las visiones romántica y moderna de la persona se parecen a sistemas cerrados que rechazan cualquier otra explicación de la realidad.

Estas concepciones son totalizadoras, completas en sí mismas, se apartan de toda crítica y se restringe la gama de acciones discernibles.

Toda cosmovisión totalizante resalta ciertos aspectos y excluye o silencia otros, atacando los aspectos simbólicos éticos y míticos que dan sentido a la vida.

En contraste con la escasa gama de opciones y los límites opresivos de los sistemas de comprensión totalizadores, el estilo posmoderno se abre a la expresión plena de todos los discursos y a su juego libre.

La vida contemporánea refleja la imagen de Proteo, dios de la mitología griega, capaz de asumir innumerables formas cambiantes a voluntad.

En síntesis, los rasgos positivos de la cultura posmoderna según Gergen son: ampliación de las perspectivas culturales y mentales; multiplicación de medios para producir expresiones creativas; flexibilización del pensamiento; actitud lúdica; respeto por el pluralismo sociocultural; rechazo por los dogmatismos ideológicos.

Hargreaves, también desde una mirada positiva y a la vez crítica hacia la realidad, afirma:

*"...la posmodernidad ofrece posibilidades pero también riesgos y nuevas restricciones, hay que asumirla y analizarla como lo que es: un nuevo marco de condiciones y relaciones sociales..."*<sup>22</sup>

Diferentes denominaciones aparecen para caracterizar la época actual, López-Feal utiliza el término "era de la mundialización", y la define como:

*"proceso de apertura de fronteras nacionales y locales a una economía global, a un comercio global, a unas redes de comunicación y de información globales y a una gran variedad de problemas globales"*.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> HEARGREAVES, Ob.cit.

<sup>23</sup> LOPEZ-FEAL, Mundialización y perfiles profesionales, Barcelona, Horsori, 1998.

Otras de las denominaciones que se proponen para identificarla son "sociedad poscapitalista", "era/edad de la información", "revolución de los recursos humanos".

López- Feal, haciendo alusión a una de las grandes dificultades que presenta la actual era de la mundialización, dice:

*"El presente momento histórico está atravesando un proceso en el que cada individuo debe inventarse su propio futuro para adaptarse a las necesidades y exigencias que marque el mercado laboral.*

*En esta nueva fase de la historia mundial, será necesario un número cada vez menor de trabajadores para producir los bienes y servicios requeridos por la población mundial. A la vez que el desempleo ha adquirido un nivel preocupante".<sup>24</sup>*

La crisis del desempleo afecta de distinta manera a las personas, afirma la Lic. Migone de Faletty<sup>25</sup>, según sus características de personalidad.

Con la entrada en crisis de la era industrial, también está en crisis el sistema tradicional de valoración de puestos de trabajo.

En la historia del mundo, el trabajo representa el esfuerzo humano para mejorar el ambiente físico y la forma de vida. En esta era el trabajo parece ser un bien escaso.

Expertos en el tema, afirman que están surgiendo amplias categorías de trabajo que se denominan servicios rutinarios de producción y servicios.

Por tal motivo, la formación profesional debería adaptarse hoy a un mercado de trabajo fluctuante, cambiante, heterogéneo y segmentado; buscar una mayor polivalencia en la formación para lograr salidas múltiples y para que tengan un amplio abanico de posibilidades de ubicarse en el mercado ocupacional.

La humanidad se enfrenta hoy a una enorme transformación en la que los países del Primer Mundo evolucionan hacia una sociedad postcapitalista, informática, posindustrial y posmoderna, mientras que otros países sufren las consecuencias del atraso económico en todos los sectores.

En este nuevo orden también intervienen otros factores como la revolución de las redes de comunicación y de información, los avances científicos-tecnológicos y las redes telemáticas, las cuales están cambiando las formas de vivir, de organizar el trabajo y de prestar servicios, a la vez que permiten proporcionar fácilmente toda la información que se necesite, cuando y dónde se necesite.

<sup>24</sup> LOPEZ-FEAL, Ob.cit.

<sup>25</sup> MIGONE DE FALETTY, R., "La orientación en el contexto sociocultural". **Orientación Vocacional. Aportes para la formación de orientadores.** Buenos Aires-México, Ediciones Novedades Educativas, 1998, Cap. 3.

Desde este contexto, la libertad de empresa y de mercado son componentes importantes de las condiciones para alcanzar el bienestar de las personas.

Las nuevas tecnologías están contribuyendo a eliminar las diferencias entre la oficina, la producción y el servicio, y están llevando a una menor demanda de trabajo especializado.

Es un tiempo de economías en el que el capital no se genera necesariamente a través del trabajo, por tal es importante repensar las ocupaciones estáticas, específicamente para cada industria o cada disciplina y considerar los itinerarios de vida laborales y educativos en la dinámica de un mundo en transformación.

En este contexto actual, se observa con preocupación formas de sobreadaptación en las que “ser alguien” o “tener éxito” está asociado con asumir una identidad personal dependiente de las expectativas de un sistema que privilegia la acumulación de riqueza a cualquier precio y de cualquier manera, o por el contrario, formas de autoexclusión, expresadas en jóvenes o adultos que, desalentados por la escasez de empleo, se desaniman y abandonan el encarar la búsqueda de un proyecto vital en los ámbitos educativos laborales.

Rascovan caracteriza de la siguiente manera la sociedad actual, haciendo énfasis en los valores humanos:

*“El discurso de la sociedad actual neoliberal, al tiempo que hace visible los valores de libertad y singularidad del sujeto humano, invisibiliza la despreocupación por el otro, el deterioro de los lazos sociales solidarios, el desinterés por el bien común y la apetencia desenfrenada por la acumulación.”<sup>26</sup>*

## **2. LOS VALORES DE LA MODERNIDAD Y LA POSMODERNIDAD**

Luego de la breve caracterización de la época actual, se realizará una descripción y a la vez comparación de las ideas predominantes de la modernidad y la posmodernidad a modo de referencia para intentar comprender los orígenes de esta nueva era, que como se menciona en la introducción, surge de la crisis o la exacerbación de los ideales de la era moderna.

---

<sup>26</sup> RASCOVAN, S. Ob.cit.

El cambio que se ha producido en lo referente al mundo de los valores y de los significados es debido a que ha cambiado la matriz cultural en la que se basaba (en relación a la modernidad).

De acuerdo con Lipovetsky *“las sociedades democráticas están caracterizadas por el proceso de personalización, este proceso culmina con el “orden disciplinario-universalista-coercitivo” que prevalecía en la sociedad moderna hasta mediados del presente siglo. Surge, posteriormente, una sociedad flexible, basada en los medios comunicativos y el hedonismo, con mínimas coacciones y máximos deseos y opciones privadas.*

*Aparece una era en la que se renuncia al deber absoluto en el ámbito de la ética. Se proclama el derecho a la autonomía, la felicidad, la realización personal.*

*Se respeta más la singularidad subjetiva, desvalorizándose el ideal moderno de subordinación de lo individual a las reglas colectivas.”<sup>27</sup>*

Algunos de los puntos centrales de la modernidad eran la proclamación de los valores del trabajo, el ahorro, la postergación de la satisfacción inmediata a favor de un beneficio a largo plazo, entre otros.

Realizando una comparación entre los valores predominantes de ambas épocas, Muller<sup>28</sup> propone el siguiente esquema:

#### **MODERNIDAD**

#### **IGUALDAD DE LOS INDIVIDUOS**

- Idea de progreso indefinido
- Grandes sistemas de sentido
- Edad democrática autoritaria, “disciplinaria”
- Conquistas científico-técnicas
- Énfasis en la individualidad

#### **POSMODERNIDAD**

#### **EXALTACION DEL INDIVIDUO LIBRE**

- “No hay futuro”; futuro no progresivo; vacío de proyectos
- Vacío de sentido
- Modela las instituciones según aspiraciones individuales
- Alta tecnología informativa e informática
- Exacerbación de la individualidad

<sup>27</sup> LIPOVETSKY, G., La era del vacío. Ensayos sobre el individualismo contemporáneo. Barcelona. Anagrama, 1992.

<sup>28</sup> MULLER, M., Ob.cit.

### **“HOMO AEQUALIS”**

- “Forjar el hombre nuevo”
- Subordinación individual a las reglas racionales colectivas
- Productividad
- Disciplina
- Primacía racional
- Ideologías políticas
- Revoluciones; utopías
- Acciones sociales
- “Principios universales”
  
- Subordinación a reglas generales

### **TRABAJO: PRODUCCION- ORDEN ECONOMICO**

- Pautas autoritarias
- Exigencias
- Roles jerárquicos
- Uniformación
- Rigidez, obligación
- Impersonalidad, monotonía
- Fatiga

### **“HOMO PSICOLOGICUS”**

- Buscar la propia identidad
- Autonomía como libre despliegue de la personalidad
- Flexibilidad
- Hedonismo, relajamiento
- Primacía expresiva y comunicacional
- Indiferencia política
- Desencanto, indiferencia
- Narcisismo, psicologismo
- Conservación-realización personal inmediata (singularización)
- Reconocimiento de peticiones singulares

### **OCIO: CONSUMO- ORDEN HEDONISTA**

- Relajamiento
- Despreocupación
- Roles igualitarios
- Singularización
- Distensión, descompromiso
- Opciones y deseos ilimitados
- Descanso

De esta manera, se observa que los valores culturales de la modernidad y de la época actual presentan sistemas sociales contrapuestos.

En general, los valores modernos señalados como anticuados, al ser desvastados por los medios de comunicación y los nuevos emergentes culturales significativos manifiestan un vacío de sentido.

En la modernidad, la idea de progreso, el avance de la tecnología y la importancia al crecimiento individual aportaban sentido al proyecto personal.

En el plano social, las normas claras, las reglas colectivas, los roles bien definidos, los ideales y utopías, las acciones grupales, organizaban de alguna manera, el sistema de relaciones sociales de la época.

En el ámbito de lo laboral, los roles jerárquicos, las obligaciones, las pautas autoritarias y rígidas; quizás por una parte, provocaban en los trabajadores fatiga, monotonía, estereotipia; pero por otra parte, favorecía el cumplimiento de la labor organizada y apuntaba al trabajo igualitario y uniforme.

En lo que corresponde a la posmodernidad, la exacerbación de la individualidad, la idea de "no progreso", la flexibilidad en las reglas, los roles poco claros e indefinidos, el descompromiso hacen que el hombre vea al futuro como incierto y sin idea de progreso firme; demasiada libertad y pocos ideales no favorecen al desarrollo del crecimiento espiritual y personal de los individuos inmersos en una cultura superficial.

K. Gergen<sup>29</sup> realiza una interesante comparación entre los valores predominantes de ambas épocas e incluye también la era del romanticismo:

En la sociedad tradicional, la personalidad era coherente: en el romanticismo, las relaciones personales eran seguras, el yo consolidado, el compromiso estable; en la modernidad, el yo era previsible, racional, reconocible.

En la posmodernidad, todo intento de ser es una construcción. Las imágenes sociales son reflejos de algo inexistente. Se carece de tiempo para cultivar relaciones de intimidad. Es difícil discernir relaciones estables.

---

<sup>29</sup> GERGEN, K., El yo saturado. Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo. Barcelona, Paidós, 1992

En el predominio del romanticismo y la modernidad, la carrera profesional se veía como un objetivo unificador. Ahora que se conocen una multitud de posibilidades ya no existe la necesidad de definirse por algo.

En los valores éticos, se percibe la pérdida de las tradiciones que se han valorado; el romanticismo vigorizó el lenguaje del "deber", del interior oculto emanaban valores, sentimientos morales, adhesiones a ideales, que eran parte de la naturaleza humana idealizada. Los valores morales no eran hipótesis sino realidades palpables.

Para el moderno, las palabras que no aludían a elementos observables eran entorpecedoras; los sentimientos y valores obstaculizaban la razón y la observación.

Muy pocas veces se comprende que las actividades están relacionadas, en un sentido moral, con las de otros individuos diferentes. La permanencia de la mayoría de los valores y pautas sociales depende en mayor grado del consenso comunitario.

La posmodernidad cuestiona que exista "la Única Opción Correcta", vuelve extraña la noción de autenticidad y las propuestas fundadas en un "deber ser".

La saturación social provocada por las tecnologías del siglo XX y la inmersión en perspectivas múltiples produjo la nueva ciencia posmoderna.

El Lic. Rascovan afirma que el eje central de las características de la época actual es el derrumbe de la denominada "sociedad salarial".

*"Esta caída de la condición salarial como nuevo escenario de la vida social, agravado en los países subdesarrollados o periféricos por las crisis económicas, pero también políticas, lleva a preguntarse cómo inciden estos fenómenos sociales en la producción de subjetividad, básicamente con relación a las maneras que los seres humanos tienen de construir sus itinerarios de vida en las diferentes formas del hacer, aquello que se podría denominar itinerario vocacional"*<sup>30</sup>.

Castel<sup>31</sup> describe, respecto a la condición salarial, que el salario no sólo era la retribución puntual de una tarea sino también la forma de asegurarse la adquisición de derechos, favoreciendo el acceso a prestaciones fuera del trabajo (enfermedades, consumo, vivienda, educación y ocios).

El salariado no era sólo un modo de redistribución de trabajo, sino condición a partir de la cual se distribuían los individuos en el espacio social.

<sup>30</sup> RASCOVAN, S., "Itinerarios vocacionales en el ocaso de la sociedad salarial", Discursos y prácticas en orientación educativa, Buenos Aires-México, Ediciones Novedades Educativas, 2003.

<sup>31</sup> CASTEL, R., La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado, Buenos Aires, Paidós, 1997.

Por su parte, la carrera, en la sociedad salarial fue productora de subjetividad, algo que duraba toda la vida, a través del mundo laboral, y era expresión de una vocación o disposición únicas que los individuos adoptaban al iniciar su madurez, para la que se preparaban desde la niñez.

Una carrera era una de las formas de hacer realidad el valor de la autonomía personal y funcionaba como una de las fuentes de la identidad del individuo. Permitía conformar una narrativa coherente de sus vidas laborales. Además, si la carrera estaba vinculada a ciertas ideas de vocación o disposición, daba significado a la vida humana.

Por lo tanto, el trabajo favorecía la identidad y la realización personal.

En las sociedades modernas, los "itinerarios vocacionales", como los define Rascovan, se organizaron alrededor del trabajo como sostén para la vida económica, pero también como fuente de derecho, de modo que la escasez o disminución de éste genera cambios en las formas de organizar la vida humana.

Este era el escenario de la segunda mitad del siglo XX.

Hoy, el deterioro de la carrera profesional como institución es una consecuencia inevitable del surgimiento de las economías basadas en el conocimiento.

El problema al que se enfrentan hoy la mayoría de los seres humanos es la vulnerabilidad por la inseguridad de sus empleos, con las consecuencias económicas, pero también simbólicas.

*"El presente es un período de transición entre la sociedad salarial y una nueva forma de estructuración social todavía sin denominación"*<sup>32</sup>.

Peter Druker (1996), propone en líneas generales una caracterización puntual para entender la economía actual:

1. La nueva economía mundial, representada, principalmente, por el movimiento del dinero y de la información, se encuentra en el exterior de las naciones, a nivel internacional.
2. El cambio del significado del comercio y las inversiones. Cada vez, en mayor medida, el comercio internacional, no solo es de mercancías, si no también de

---

<sup>32</sup> RASCOVAN, S. Ob.cit.

servicios relacionados con las finanzas, el turismo, la educación superior y la información.

3. El debate entre el "comercio bajo mandato" (japoneses) y los defensores del "libre mercado" (EUA).
4. Las inversiones en otros países no exportan puestos de trabajo, si no que crean puestos de trabajo en el propio país.

Resulta oportuno citar a Lipovetsky en cuanto afirma que está en curso una *"mutación sociológica global, que combina organizaciones, significaciones, acciones y valores"*.<sup>33</sup>

Frente a estos profundos cambios globales, es importante observar de qué manera influyen sobre la subjetividad de los individuos y van marcando su propia historia desde lo personal, lo laboral y lo vincular.

### 3. LOS VALORES

Después de haber expuesto las principales ideas que marcaron el comienzo de la época actual y las grandes definiciones que caracterizan a la misma, se realizará una aproximación a la definición de "valor" que es uno de los puntos centrales del presente proyecto de trabajo.

Etimológicamente **valor** proviene del verbo latino "valere" que significa servir, valer para algo. Una cosa atrae en la medida del valor que tiene para una persona, es decir, del bien que representa para ella. Una cosa que es presentada como buena es estimada y deseada. Y una cosa deseable se convierte en un motor de la conducta con objeto de poseerla.

El hombre, por su espíritu, es decir su intelecto y voluntad, se diferencia de todos los seres de la naturaleza.

Por este carácter espiritual y personal entra en contacto con los "valores".

El hombre como persona experimenta el llamado de los valores y a formar su vida conforme a ellos. A medida que lo realiza, se convierte su desarrollo en un proceso que trasciende lo meramente corporal.

---

<sup>33</sup> LIPOVETSKY, G. Ob.cit.

Los valores están arraigados en la misma condición de la existencia y constituyen un punto de vista y el objetivo último en la formación de toda la personalidad.

Los valores son universales. Es decir, que existe un conjunto de valores que son comunes a todos los hombres. Lo que diferencia a unos hombres de otros es la mayor o menor intensidad con que los viven.

Es verdad que los valores se reflejan en la personalidad, pero también, en gran medida, son responsables en su construcción, las instituciones en las que el individuo ha vivido, la cultura, y, en toda su amplitud, la sociedad.

Un sistema de valores permite al hombre resolver los conflictos y tomar decisiones. La escala de valores será responsable en cada caso de los principios y reglas de conducta que se pongan en funcionamiento.

Frondizi<sup>34</sup> hace la distinción entre bien y valor: los bienes (materiales o espirituales) equivalen a las cosas valiosas, es decir, a las cosas más el valor que se les ha incorporado. La aparición o desaparición de los bienes no afecta al mundo del valor.

Los valores aparecen como exigencias del bien, como bienes finitos por realizar o en potencia.

La jerarquía de los valores que se presentan a la persona es una jerarquía de bienes o fines.

Cada uno de los grados de valores indica alguna de las necesidades más importantes del ser humano, sus niveles de profundidad, su relación con la autorrealización y la plenitud de la persona.

El valor está presente ya en los medios para el logro de un objetivo concreto.

El concepto de valor es esencial a la conducta humana y sin él no existirían normas para la interpretación del carácter.

Los valores son vividos por el hombre como las motivaciones o motivos para conformar su vida acorde a ellos. Son los incentivos o motivos que van determinando la conducta como objetivos por los que debe esforzarse. Una vez puestos en orden, jerarquizados, conforman las normas que determinan la conducta. Estos valores pasarán a ser un estímulo para el desarrollo del carácter.

---

<sup>34</sup> FRONDISI, R., Qué son los valores- Introducción a la axiología, FCE, México, 1981

En cuanto al concepto de valor se han propuesto, afirman Castaño-López<sup>35</sup>, diversos conceptos y enfoques. Dos de estos enfoques son el punto de vista cognitivo y el conductista. El primero hace referencia a la capacidad de opción del hombre ante la cognición de alternativas opuestas:

*"Los valores son modelos normativos por medio de los cuales los hombres resultan influenciados en sus elecciones entre los tipos de conductas alternativas que perciben" (Jacob y Flink- 1962).*

Actúan como normas por medio de las cuales se evalúan las elecciones.

El segundo pone el énfasis en la génesis de los valores mediante el aprendizaje instrumental:

*"Son creencias firmes acerca de que una forma específica de comportarse o un estado final de existencia es preferible, desde un punto de vista personal o social, a una forma inversa u opuesta de conducirse u otro estado final de existencia." (Rokechi- 1973)*

Skinner (1971) dice: *"emitir juicios de valor llamando a las cosas buenas o malas significa clasificarlas desde un punto de vista de sus efectos reforzantes."*

Las cosas son buenas cuando poseen efectos positivamente reforzantes y malas cuando son negativamente reforzantes.

Como ya se ha dicho, los valores poseen un papel preponderante en la formación de la personalidad humana. En el proceso creador del desarrollo humano que apunta a la autoafirmación y autoformación, el hombre reconoce sus capacidades para cultivarlas y desarrollarlas, asume sus limitaciones y anula los movimientos que estén en contra de los fines éticos propuestos.

La formación del mundo axiológico personal se logrará a través de la consolidación de vivencias y juicios en torno a los valores. El grado final de esta formación será la conformación de un mundo personal de valores y el desarrollo de las aspiraciones que se convertirán en normas para si mismo.

La actualidad es un valor, es fuente legitimadora de valores, es generadora de valores propios, inexistentes antes de ella.

La información de lo que el mundo ofrece, demanda y permite puede ser más amplia o más restringida, según la experiencia vivida, en lo que se ha formado un modo de percibir y valorar; por ejemplo, la satisfacción de crear, la universidad como

<sup>35</sup> CASTAÑO, C. Y LOPEZ-MESAS, Psicología y orientación vocacional (Un enfoque interactivo), Madrid, Morova, 1983.

meta, alcanzar el poder político, tener un trabajo seguro; todos estos son ejemplos de valores; ellos guían la mirada de lo que hay, así "lo que existe" está unido a atributos que se van aprendiendo y seleccionando. La acción de elegir supone clasificar y valorar diferentes posibilidades. Cuando una persona elige analiza los valores dichos y los no dichos, tratando de armonizarlos para guiar su acción.

Las personas van adquiriendo, como se ha expuesto, a lo largo de su vida, valores a través de los cuales se enfrenta al mundo.

Los seres vivos no se enfrentan nunca a una sola especie de valores, en todo segmento vital están contenidos diferentes valores de algún modo.

Desde los primeros días del obrar conciente actúan e intervienen juicios de valor del ambiente, ya hechos y terminados, sobre caracteres y acciones cuyo poder funciona como modelo.

Las nociones morales cambian de contenido con el tiempo y con las partes de la tierra. En cuanto se piensa se valora y se obra de acuerdo con el sentido de la comunidad en cuestión; la comunidad juzga en los hombres desde el específico punto de vista de valor, de si el individuo de que se trata se subordina al sentido de valor de la totalidad, o se opone a él.

Los sistemas de valores y la cosmovisión socio-familiar y educativa son introyectados inconscientemente por el sujeto, convirtiéndose en un trasfondo defensivo y caracterológico de su personalidad e incidiendo en sus elecciones y proyectos de vida.

Existen numerosas posturas que exponen diversos autores en el abordaje de esta temática, aquí se citarán algunas de ellas:

1. La obra de Eduardo Spranger<sup>36</sup> publicada por vez primera en Alemania en 1921, "**Lebensformen**" (Forma de vida) es un acertado y profundo estudio de las motivaciones axiológicas que fundamentan y dan sentido a la conducta humana.

Spranger trata de descubrir la singularidad de los actos humanos y de los fenómenos psíquicos basándose en el análisis del "**sentido**", es decir partiendo de la necesidad de entender los mecanismos y los fundamentos que dan coherencia y unidad a la conducta humana.

---

<sup>36</sup> SPRANGER, E., Formas de vida, Revista de Occidente, Madrid, 1935.

Este autor pretende descubrir un método capaz de entender la conducta particular en función de categorías ligadas a valores. A este método, Spranger lo denomina "**típico-ideal**" y básicamente consiste en la observación, en su singularidad, de los fenómenos psíquicos, que repletos de contenidos procedentes de la historia de la cultura, se idealizan después para poderlos explicar desde una doble dimensión totalizadora e individualizadora. De aquí surge la necesidad de establecer unos "**tipos humanos ideales**", o esquemas generales de entendimiento de la conducta humana, capaces de dar sentido totalizador a la misma y de explicar en lo concreto las motivaciones de los actos singulares.

Para Spranger a cada clase de acto o vivencia humana le corresponde lo que él denomina una "esfera de sentido" y una "esfera de la cultura". De este modo, investigando las clases de valores se pueden también indagar las clases de actos humanos, en tanto que cada uno de ellos posee un sentido totalizador fundamentado en un valor.

Los actos humanos individuales con sentido, son de cuatro tipos:

**Actos Teóricos.** Aquellos cuyo sentido radica en la identidad general del objeto mentado, en su esencia y en su dirección a lo objetivo-general.

**Actos Económicos.** Los que su sentido reside en la vivencia de la relación psicofísica de energía entre sujeto y objeto, en dirección cuantificadora del gasto o ahorro de dicha energía.

**Actos Estéticos.** Que son los que tienen el sentido dirigido hacia el carácter de impresión-expresión de su apariencia concreta o imagen.

**Actos Religiosos.** Aquellos cuyo sentido está en la referencia de la vivencia singular al sentido total de la vida individual, dirigidos al "valor total" del individuo.

Estos definirían una forma de ver el mundo y un sentido de vida diferente que se correspondería con el tipo de profesión o actividad social que realiza el individuo.

**Tipos de valores.** Cuando se dice que una persona tiene un valor, se imagina que estima mucho una forma de comportarse. Siempre que se piensa en valores también deberá pensarse en la situación interior en estos dos terrenos: el terminal y el instrumental.

Valores terminales: son los valores más abstractos y de innegable universalidad (amistad, aprecio, armonía interior, autoestima, Belleza, estabilidad, igualdad, la paz

mundial, la salvación, libertad, placer, prosperidad, realización, sabiduría, familia, felicidad, amor, plenitud vital). De estos valores, unos son personales y otros interpersonales.

Los valores instrumentales son aquellos que se refieren a la estima que se tiene por determinadas conductas y formas de comportarse de los hombres (abierto, afectivo, ambicioso, animoso, autocontrolado, creativo, educado, eficaz, independiente, intelectual, honrado, limpio, lógico, magnánimo, obediente, responsable, servicial, valiente). Esta escala es relativa, pues de acuerdo con la consideración social de cada uno, da preferencia a unos valores sobre otros.

Otro enfoque que es importante destacar, es la posición de Scheler<sup>37</sup>, la cual lo lleva a sostener una ética basada en una escala de valores.

En sus afirmaciones sostiene que frente a los valores no se puede permanecer indiferente, estos provocan adhesión o rechazo. Los valores se presentan desdoblados en un valor positivo y un valor negativo y poseen una jerarquía, algunos son más importantes que otros.

Según Scheler los valores tienen una existencia objetiva, y el hecho de que algunas personas no los perciban es porque son incapaces de captarlos.

Los valores se captan a través de una intuición emotiva y se disponen en una jerarquía objetiva y absoluta, desde los más bajos hasta los más elevados, constituyendo una tabla.

En el nivel más bajo se encuentran los valores sensibles de lo agradable y lo desagradable; en el siguiente escalón los valores vitales como la salud y la enfermedad; el tercer nivel corresponde a los valores espirituales que se dividen en valores estéticos, valores jurídicos y valores del conocimiento puro de la verdad; finalmente, el nivel más alto de la escala se adjudica a los valores religiosos.

Esta jerarquía se fundamenta en los siguientes criterios: durabilidad, un valor ocupa un lugar más alto cuanto menos efímero o fugaz es; la divisibilidad, un valor es más elevado cuanto menos fraccionable es; el tercer criterio es la fundación, es más alto el valor que sirve de fundamento a otro; la profundidad de la satisfacción; la relatividad.

---

<sup>37</sup> MAX SCHELER, *Ética*, Revista de Occidente, Madrid, 1941

Los valores éticos se encuentran relacionados con el conjunto de los valores de la escala.

Allport<sup>38</sup>, en su teoría de la personalidad, desarrolló, entre otros, el concepto de **autonomía funcional propia**, que alude a aquellos intereses, valores, actitudes, intenciones y estilos de vida adquiridos que son dirigidos desde el propio ser. La persona selecciona aquellos motivos que son importantes y los organiza en una forma que es consistente con su propia imagen y estilo de vida.

Esta teoría lo llevó a desarrollar, junto con sus seguidores Vernon y Lindzey, una Escala de Estudio de Valores, en la obra "**Un estudio de Valores**" (1960).

La Escala mide seis rasgos comunes delineados originalmente por Spranger (1928): teórico, estético, social, político, religioso y económico.

Dicha prueba ha sido usada en forma amplia en asesoría y guía vocacional y ha demostrado ser una herramienta de investigación significativa.

Uno de los más destacados investigadores actuales sobre los valores humanos es S. Schwartz (1992): Según éste, los valores son guías que orientan nuestros comportamientos, tienen su génesis en las necesidades humanas y pueden plantearse en los siguientes términos:

- a. **Universalismo:** se busca la equidad, la inteligencia, la justicia social.
- b. **Benevolencia:** importan el perdón, la honestidad y la lealtad.
- c. **Tradición:** se pone el énfasis en la devoción, la humildad y la moderación.
- d. **Conformidad:** se destacan la cortesía, el respeto y la autodisciplina.
- e. **Seguridad:** son importantes el sentido de pertenencia, el orden y la salud.
- f. **Poder:** se enfatizan el reconocimiento social, la imagen pública y la autoridad.
- g. **Logro:** se valoriza tener ambiciones, capacidad y éxitos.
- h. **Hedonismo:** se busca el placer y disfrutar de la vida.
- i. **Estimulación:** se da importancia a la curiosidad y la búsqueda de lo novedoso.
- j. **Autodirección:** se destacan los sentimientos de libertad e independencia personal.

---

<sup>38</sup> ENGLER, B., "Teorías disposicionales. Gordon Allport y Henry Murray". Introducción a las teorías de la personalidad. México, McGraw-Hill, 1996. Parte 5, Cap. 10

En conclusión y observando sus posturas, se ve claramente que estos autores coinciden en que son las necesidades, los intereses y los valores, los que señalan la dirección de la elección vocacional, mientras que las aptitudes únicamente determinan el nivel que alcanzan dichas elecciones.

La decisión vocacional es fruto de esta interacción entre los procesos de maduración y aprendizaje.

#### 4. LA RELACION ENTRE VALORES, INTERESES Y MOTIVACION

Se hacía mención anteriormente a la relación entre el concepto de valor y la motivación. Al respecto, es interesante destacar lo que sostiene Maslow:

*"cuando un deseo humano es satisfecho surge otro para ocupar su lugar y así avanza hacia la autorrealización".<sup>39</sup>*

Este autor define al hombre como un "animal deseoso" que siempre está anhelando algo.

El individuo avanza hacia la maduración, felicidad y satisfacción mediante el impulso de autorrealización.

La motivación es la reducción de la tensión por medio de satisfacer los estados de deficiencia o carencia.

Realiza una diferenciación entre "Necesidades D": requerimientos del organismo para su supervivencia o seguridad fisiológica; y "Necesidades B": impulsos del organismo por autorrealizarse y satisfacer su potencial. Tiende hacia la autosatisfacción. Los objetivos que persigue: mejorar la vida, enriqueciéndola.

Distingue por otra parte, entre motivación deficitaria y motivación de desarrollo; cuando la motivación es deficitaria, la elección vocacional es inmadura y sirve para aumentar el conflicto; en la motivación de desarrollo, el sujeto no está urgido por la reducción de la tensión, busca la realización de sus posibilidades, lo cual puede implicar un aumento actual de la tensión, mientras que su cumplimiento proporciona independencia y serenidad.

---

<sup>39</sup> MASLOW, A., El hombre autorrealizado, Barcelona, Anagrama, 1980

Plantea también una jerarquía de las necesidades: cinco necesidades básicas en orden a su intensidad:

1. Necesidades fisiológicas: supervivencia física y mantenimiento biológico.
2. Necesidades de seguridad: requerimiento de un mundo ordenado, estable y predecible.
3. Necesidades de pertenencia y amor: relaciones afectuosas e íntimas con otras personas; grupos de referencia.
4. Necesidad de autoestima: respeto a los demás, autorrespeto.
5. Necesidad de autorrealización: surge si las necesidades anteriores han sido satisfechas. Deseo de satisfacer el potencial más alto propio.

También menciona otras necesidades humanas: conocer y entender. Estas necesidades se superponen y se interrelacionan con las de jerarquía.

Las necesidades antes descritas son esenciales para la vida y el desarrollo humano óptimo. El individuo, por su naturaleza, elige avanzar y madurar.

Una similar línea de pensamiento ya era planteada por Sócrates. La separación entre el alma y el cuerpo traza la jerarquía socrática de los valores y la teoría de los bienes, teoría que coloca en el plano más alto los bienes del alma, en segundo lugar los bienes del cuerpo y en último término los bienes materiales como fortuna y poder. Como describe claramente Jaeger<sup>40</sup> en su obra, en este pensamiento de Sócrates, aparece el "mundo interior". La palabra "alma" tiene un acento de valor ético o religioso, significado que adquiere por primera vez.

Estos rasgos de la prédica socrática tienen su origen en la filosofía griega.

Para Sócrates lo bueno es también aquello que el hombre hace o quiere hacer en gracia a si mismo, pero al mismo tiempo reconoce en ello lo verdaderamente útil, lo saludable, y por lo tanto, lo gozoso y lo venturoso, eso es lo que lleva a la naturaleza del hombre a la realización de su ser.

---

<sup>40</sup> JAEGER, W., *Paideia: Los ideales de la cultura griega*, México, Edit. Efe, Fondo de Cultura Económica, 1957

La experiencia socrática del alma como fuente de los supremos valores humanos dio un giro hacia el interior del hombre, característico de los últimos tiempos de la Antigüedad.

La gran novedad que Sócrates aportaba era el buscar en la personalidad, en el carácter moral, la médula de la existencia humana en general, y en particular la de la vida colectiva.

El principio socrático del dominio interior del hombre por si mismo lleva implícito un nuevo concepto de libertad.

Se considera libre al hombre que representa la antítesis de aquel que vive esclavo de sus propios apetitos.

En relación, la motivación es el porqué de la conducta. Preguntarse por la motivación vocacional es preguntarse por el porqué de la búsqueda. En ese porqué, están implicados factores conscientes y móviles inconscientes, su relación con las necesidades de distinto tipo, su relación con los intereses, las aspiraciones, los valores y su relación con la estructura de cada personalidad. Desde esta complejidad, la libertad de la conducta de elección no es absoluta; se trata de una libertad condicionada y relativa, encuadrada dentro de las leyes de la naturaleza y de la irrepetible historia.

En resumen, se puede afirmar que estas teorías (provenientes de diferentes épocas y momentos históricos) se unen en un punto importante y es que existen, en el hombre, motivaciones innatas que lo llevan a decidir sobre sus actos, que van a conducir su conducta a la consecución de los fines perseguidos, y luego, es lo que va a definir el momento de la elección vocacional-ocupacional. Dichas motivaciones van a tener su origen en núcleos más instintivos de la persona, o más elevados que apuntan a su autorrealización.

La autorrealización personal expresa las elecciones fundamentales de la persona (grupo), que significan el asumir, en su praxis social -como anticipación, decisión y acción-, las direcciones de su vida hacia fines importantes que debe realizar en sus proyectos vitales. Proyecto y sentido vital constituyen una unidad dialéctica de las opciones de vida de la persona.

El hombre necesita autorrealizarse a través de su propio esquema de valores, pero también necesita ser aceptado y estimado por la sociedad. Por ello, en la formación

de cada jerarquía de valores interviene la valoración vigente en la sociedad de la cual es parte integrante.

La autorrealización le permitirá proyectarse con claridad y determinar el fin de la propia personalidad con clara conciencia de futuro y objetividad y fijar así sus propios ideales.

En la mayoría de las veces, la autorrealización personal tiende a ceder ante las necesidades de supervivencia, a la adaptación a las condiciones sociales imperantes.

Continuando con la relación entre motivación y valores, en el artículo referido a Valores e intereses vocacionales, Castaño-López definen al valor como:

*"el significado que se le atribuye a las cosas en función de su capacidad de satisfacer nuestras necesidades".<sup>41</sup>*

Las tendencias aparecen como fuerzas impulsoras de la conducta. La manera de satisfacer esas tendencias depende del valor del incentivo, es decir, de la estimación que cada persona pone a los diferentes incentivos que proporciona el medio.

La diferente valoración de las cosas permite establecer una determinada jerarquía de valores.

Desde el plano de la relación entre valores e intereses, no se encuentra claramente definida aún su diferencia. Ambas nociones se refieren, desde el punto de vista motivacional, a la dirección que toma el impulso respecto a las metas o incentivos propuestos.

Super afirma que *"los intereses son una manifestación concreta de los valores, una expresión de los valores por medio de los objetos y las actividades disponibles en el ambiente".<sup>42</sup>*

*"Mientras los valores constituyen las "metas" o tendencias generales de la vida de un individuo que se conforman como objetivos vitales, los intereses son simples medios o manifestaciones concretas de esos valores a través de actividades o de profesiones que permiten el logro de aquéllas"<sup>43</sup>.*

Diferentes estudios han puesto en relación el tipo de trabajo con los valores ocupacionales (Centers-1948). Los resultados mostraron que:

-Los trabajadores de niveles ocupacionales superiores (negocios, profesionales, empleados) preferían ocupaciones que les brindaran la posibilidad de realizar un trabajo interesante (experiencias interesantes), expresar sus ideas, aptitudes y sentimientos (autoexpresión) y desempeñarlo a su manera (independencia).

<sup>41</sup> CASTAÑO,C Y LOPEZ-MESAS, Ob. Cit.

<sup>42</sup> SUPER,D., Psicología de la vida profesional, Rialp, Madrid, 1962

<sup>43</sup> CASTAÑO,C. Y LOPEZ-MESAS, Idem

-Los trabajadores de las ocupaciones de nivel inferior (obreros calificados y semicalificados) mostraron preferencia, por el contrario, hacia trabajos que les ofrecieran garantías de continuidad (seguridad). Aun en el grupo de menor nivel (obreros sin calificar) las preferencias se inclinaban por los trabajos bien remunerados (ganancias).

Estos resultados se relacionaron con la jerarquía de valores descrita por Maslow<sup>44</sup>, concluyendo que los individuos de niveles ocupacionales más bajos se sienten probablemente más atraídos por las necesidades de más bajo nivel (económicas y de seguridad) debido a que no han obtenido la suficiente gratificación para permitir que emerjan las necesidades de rango superior (de autorrealización a través del propio trabajo).

Rosemberg (1957) relacionó los valores del trabajo con ciertos tipos de personalidad y con las elecciones profesionales. Su estudio demostró que:

1º Los sujetos complacientes (orientado "hacia" los demás; muestra gran necesidad de afecto y aprobación) escogían profesiones orientadas hacia las personas (Asistencia Social, Medicina, Enseñanza, Ciencias Sociales y Graduados sociales);

2º Los sujetos agresivos (orientado "contra" los demás; necesita sobresalir, alcanzar éxito y prestigio en competencia con los demás, incluso a costa de ellos) preferían profesiones que implicaban poder y prestigio (Seguros, Hostelería, Ventas, Abogacía, Publicidad y Comercio); y

3º Los individuos despegados (orientado "desde" los demás; motivado por la consecución de independencia y autosuficiencia) preferían profesiones que les permitieran libertad y autonomía (Arte, Arquitectura, Periodismo, Arte dramático y Ciencias Naturales).

## 5. ELECCION VOCACIONAL Y TOMA DE DECISIONES

Otro de los temas centrales que se aborda en esta tarea es el momento de la elección vocacional y el proceso de la toma de decisiones. La problemática de encontrar y definir cómo cada hombre podía llegar a ocupar un lugar determinado en la trama social, ha sido motivo de preocupación de muchos. También en dicha

---

<sup>44</sup> MASLOW, A., Ob,cit.

en la trama social, ha sido motivo de preocupación de muchos. También en dicha problemática la elección de cada individuo ha estado influenciada por distintas valoraciones según las ideologías imperantes de las distintas culturas.

A lo largo de distintas épocas ha habido intentos de resolver la cuestión acerca de cuál sería el lugar posible para cada uno de los miembros de una sociedad.

M. Muller<sup>45</sup> realiza una interesante descripción del contexto socio-cultural histórico y opciones vocacionales en Argentina:

- EN LOS '50: Industrialización, modernización. Carreras tradicionales. Estudio como ascenso social, esfuerzo y productividad. Matrícula universitaria masivamente masculina.

- EN LOS '60: Creencia en la revolución y la violencia como medio de transformar la sociedad; intenso protagonismo social. Se suceden gobiernos militares y civiles. Se resquebraja la estabilidad familiar. Nuevas carreras humanísticas y científico-técnicas. Aumentan las mujeres universitarias. Economía estable; muchas familias acceden a la clase media.

- EN LOS '70: Decadencia del gobierno militar (73-76). Retorno del proyecto militar autoritario (1976). Individualismo, quiebre de la solidaridad, represión política y cultural. Adolescentes y jóvenes inspiran desconfianza. Se cierran carreras consideradas "peligrosas" (Sociología, Psicología) por cuestionar el orden establecido. Disminuye matrícula de Humanidades y Ciencia y Técnica, aumentando en carreras médicas. Especulación financiera, parálisis productiva, capitalismo de mercado con alto costo social y productivo, bajo un régimen de terror.

- EN LOS '80: Reinicio de la democracia, a fines de 1983. La juventud retoma protagonismo y participación política. Se reabren carreras clausuradas, crecen las postergadas (Humanidades, Ciencias Exactas); se duplica la matrícula en Derecho. Hiperinflación por deuda externa e interna. En 1989: crisis política; adelanto de la entrega del poder al nuevo presidente democrático.

- EN LOS '90: Control de la crisis económica con modelo fuertemente neoliberal. Crece en los jóvenes la duda ante los estudios universitarios. Las clases medias y altas granurbanas entran a las pautas posmodernas. Estabilidad económica con creciente recesión; importación masiva de bienes de bajo costo; deterioro de la industria y la tecnología nacional. Escuela secundaria devaluada, proliferación de

---

<sup>45</sup> MULLER, M. Ob. Cit.

ofertas educativas privadas en todos los niveles educativos. Crecen carreras como Comunicación Social y Diseño, Kinesiología e Informática, aunque no se abran perspectivas laborales para los egresados.

A través del esquema anterior se percibe claramente de qué manera el contexto histórico influye significativamente en las toma de decisiones vocacionales.

Desde el plano individual, la elección vocacional - ocupacional supone una serie de procesos vitales por los que ha tenido que atravesar el sujeto y que van a "marcar" esta decisión.

Según Casullo y Cayssials<sup>46</sup>, la experiencia de vida de una persona está conformada por una secuencia de sucesos que estructuran su ciclo vital:

- relacionados con su edad cronológica (Ej.: maduración física, educación formal, etc.)
- relacionados con el momento socio-histórico en el que le toca vivir;
- relacionados con las circunstancias personales de vida.

En el "proyecto de vida" de una persona estos factores van a incidir ya que, en función de ellos, el sujeto ha ido construyendo su identidad.

El proyecto de vida requiere, por otra parte, la elaboración y consolidación de una identidad ocupacional.

Por su parte, E. Fromm<sup>47</sup> afirma que un proyecto de vida supone el complemento de cuatro tareas básicas:

- Ser capaz de orientar sus acciones en función de determinados valores, ya que estos son guías que orientan nuestros comportamientos.
- Aprender a actuar con responsabilidad: hacerse cargo de las consecuencias de las propias decisiones.
- Desarrollar actitudes de respeto: compartir y aprender a aceptar las diferencias. Admitir errores y aceptar críticas, superando el narcisismo y la omnipotencia.

- Un proyecto de vida debe estar basado en el conocimiento y la información<sup>48</sup>:

+ sobre el propio sujeto, sus intereses, aptitudes y recursos económicos;

<sup>46</sup> CASULLO, M. M. Y CAYSSIALS, A. N., Proyecto de vida y decisión vocacional. Buenos Aires, Paidós, 1996.

<sup>47</sup> FROMM, E., El arte de amar, Buenos Aires, Paidós, 1962.

<sup>48</sup> CASULLO, M. M. Y CAYSSIALS, A. N., Ob.cit.

+ sobre las posibilidades y expectativas del núcleo familiar y de pertenencia;

+ sobre la realidad social, económica, cultural y política en la que vive.

El momento de la toma de decisiones presupone en el individuo considerar, por una parte, el propio sistema de creencias y valores, ya que, como se mencionara son guías que orientan las acciones cotidianas y les otorgan una significación básica; por otra parte, involucra el procesamiento de la información sobre si mismo y las opciones de estudio y trabajo en relación con metas o proyectos personales.

El hombre, por su capacidad afectivo-volitiva, elige que quiere ser y los modos de llegar a ser; para esto debe descubrirse a si mismo y elaborar la imagen mental de su arquetipo, misión que realizará en su vida (desarrollo de su propio ser; profesión o actividad que asumirá; esto conlleva la historia vital del sujeto, condiciones familiares, influencias educativas). En este aspecto, la educación debe ayudar a delinear el arquetipo o ideal personal, y posteriormente la intervención del orientador vocacional es el que determinará en aquellos casos que lo requieran, el descubrimiento de dicho proceso si es que aún no está definido.

Toda persona necesita del sostén del medio y de la confianza en si mismo, esto implicará una identidad sana.

Así como se escribe y se inscribe a cada persona en su grupo familiar, la escuela, desde sus primeros aprendizajes extra- familiares también le va dando a sus miembros, valores acerca de su potencial y su papel social.

Muchas veces, las sociedades enuncian valores contradictorios, que pueden desembocar en mensajes confusos para los jóvenes.

En cambio, cuando la identidad socio-cultural es definida y asumida, sus miembros pueden sentirse protegidos por una confianza de búsquedas y medios compartidos armónicamente.

Mediante esta descripción teórica se puede nuevamente observar cómo la elección vocacional y el sistema de valores de una persona están íntimamente relacionados y se influyen recíprocamente.

El sujeto de la presente investigación corresponde a la etapa de la adultez:

Según la definición de diccionario "adulto: llegado a su máximo crecimiento y desarrollo/ llegado al término de la adolescencia".

Significaría entonces que el adulto es un sujeto finalizado en su desarrollo y formación.

Se sabe que esto no es así puesto que en nuestro país, por ejemplo, se incrementa la matrícula de adultos en escuelas primarias y medias en turnos vespertinos, en institutos terciarios y en la universidad y en centros de capacitación de oficios. Lo cual ubica a la capacitación como una posibilidad de futura inserción social y se valora a la educación como necesaria para el logro de un empleo.

En este ámbito la reorientación vocacional y laboral requiere la ruptura de ciertos estereotipos sobre la adultez.

Rascovan<sup>49</sup>, por su parte, sostiene que la elección vocacional es el proceso y el acto de elegir objetos vocacionales.

Dicho proceso implica la construcción histórica de los vínculos actuales y pasados, y al mismo tiempo la imaginación de los futuros.

La toma de decisión es la puesta en acto de la elección.

Llegar a una elección vocacional y su consecuente decisión, supone un proceso de toma de conciencia respecto de uno mismo, y la posibilidad de hacer un proyecto que significa imaginarse anticipatoriamente cumpliendo un papel social y ocupacional.

Esto requiere por una parte, diferenciar el proyecto personal y la identidad propia de los deseos actuantes en forma directa o indirecta a partir de otros que son importantes para quien elige (padres, hermanos, etc.).

Al mismo tiempo, la elección se hace de acuerdo con el conocimiento de las condiciones y oportunidades educativas y laborales, que constituyen las alternativas entre las cuales se producirá la decisión.

De la misma manera, no se puede excluir el hecho de que la elección recaer sobre carreras o áreas determinadas; la motivación se da sobre un área de la realidad, discriminada de otras áreas. No se debe hablar de vocación para una única carrera; en el complejo dinamismo vocacional, los mismos motivos pueden dirigir a carreras distintas. Muchas veces la mayoría de los motivos nos llevan a fines que se transforman en medios para ulteriores fines.

---

<sup>49</sup> RASCOVAN, S., Ob. Cit.

La intensidad y duración de un motivo pueden variar: puede ser de largo o corto alcance; puede ser inhibido por un obstáculo interno; puede ser reforzado, sustituido, se puede conformar con algo distinto del deseo original. La motivación supone expectativa y proyecto.

Según Allport, G<sup>50</sup>. los motivos adquieren autonomía funcional, que les permiten seguir generando conductas una vez cumplidas las finalidades iniciales.

Puede ocurrir que una profesión u ocupación no alcance a satisfacer la totalidad de las búsquedas vocacionales; entonces aparecerán actividades complementarias a veces paralelas, aún cuando el sujeto se encuentre a gusto en su profesión.

A veces las nuevas búsquedas manifiestan los motivos deficitarios de las primeras elecciones; en otros casos se trata de la profundización de los motivos originales.

Aquí se pone en evidencia las características propias de los sujetos evaluados en el presente proyecto de investigación; ya que se trata de personas que presentan carreras anteriores cursadas, en la mayoría de los casos siguen la misma línea de formación (el proceso enseñanza-aprendizaje, la docencia), pero existen casos que presentan estudios previos que no tienen relación alguna con la carrera que cursan actualmente; podría deberse a que han sido elecciones deficitarias que buscan la motivación original.

El proceso espontáneo de la toma de decisión puede requerir, en ocasiones la consulta a un especialista en el tema, aun cuando de una manera u otra todos los sujetos son capaces de construir y apropiarse de saberes, habilidades y estrategias para poder elegir.

Generalmente ocurre después de haber intentado sin éxito resolver la situación utilizando los recursos internos y los instrumentos de diversos órdenes que el medio le proporciona.

Son también frecuentes las consultas posteriores a una primera decisión vocacional, generalmente espontánea, que por algún motivo debe ser revisada. Suele ser denominada reorientación.

En este caso se rescata el valor de la experiencia como facilitadora de la expresión de una duda que tal vez no pudo expresarse antes, por diversos motivos.

---

<sup>50</sup> ENGLER, B., Ob.cit.

## 6. LA NUEVA CLASIFICACION DE LAS PROFESIONES Y LA PSICOPEDAGOGIA

Se puede definir una **profesión** *“como una actividad humana que exige un conjunto de conocimientos especializados, que cuenta con unos principios básicos y con unas técnicas comunes, que tiene unas competencias en su ejercicio y que ofrece un servicio a la colectividad”*.<sup>51</sup>

Esta definición de profesión es entendida en sentido general, sin embargo, no existe un acuerdo unánime sobre la configuración de muchas profesiones existentes y tampoco sobre las nuevas profesiones que se requieren en esta era postindustrial. Estas faltas de acuerdo se dan tanto en las competencias como en las exigencias formativas y al tipo de servicio que se requiere.

En cuanto el concepto de **profesionalización**, Wollmer y Mills (1966) la definen como un proceso evolutivo que permite el acceso al desarrollo de un campo ocupacional y a la adquisición de un estatus o nivel de cualificación profesional que capacita para el desempeño de una ocupación o de un puesto de trabajo. Está asociada a procesos abiertos de formación no reglada, se asocia a la formación continua, a formación ocupacional, a formación ocupacional continua, a reciclaje, etc.

Se definen las nuevas profesiones como aquellas nuevas tareas del trabajo humano que tienen una unidad funcional integrada en un sistema productivo o de servicios y que requieren una nueva formación reglada o no reglada. Estas nuevas tareas del trabajo humano son consecuencia de las “nuevas tecnologías”, entendidas en el sentido amplio de “nuevas aplicaciones del conocimiento al trabajo humano.”

Las nuevas profesiones surgen no sólo de la utilización de nuevas tecnologías técnico-instrumentales, de nuevas fuentes de energía, de la utilización de nuevos materiales y de nuevos descubrimientos científicos, como la biotecnología, sino también de nuevos sistemas de gestión empresarial, de nuevas formas de organización del comercio y de nuevas formas de organización de las necesidades sociales.

A partir de esta concepción, Lopez-Feal<sup>52</sup> realiza una agrupación de las nuevas profesiones desde tres criterios:

---

<sup>51</sup> LOPEZ-FEAL, R., Ob.cit.

organización del comercio y de nuevas formas de organización de las necesidades sociales.

A partir de esta concepción, Lopez-Feal<sup>52</sup> realiza una agrupación de las nuevas profesiones desde tres criterios:

**a)** Nuevas profesiones asociadas al dominio científico, técnico o instrumental de nuevas tecnologías y a la utilización de nuevos materiales y de nuevas energías (expertos en robótica, en burótica, en telemática, en láser, en ingeniería genética y en energía eólica).

**b)** Nuevas profesiones por redefinición de profesiones tradicionales, como consecuencia de la introducción de nuevos instrumentos y competencias en el proceso de producción, de gestión o de cambios organizativos (técnicos de mantenimiento de máquinas de oficina, los manipuladores de máquinas-herramientas por control numérico y los criadores de ganado bovino. En el primer caso, la nueva profesión reconvierte la de empleado de ventanilla de un banco. En el segundo caso, la nueva profesión es consecuencia de la automatización que sustituye a cualificaciones profesionales de tanta tradición como tornero y fresador. En el tercer caso, la nueva profesión viene determinada por nuevas formas de alimentación, nuevas técnicas de control, nuevas situaciones de hábitat, nuevas técnicas de cría y, además, requiere la adquisición de competencias en informática para la mejora de la gestión técnica, económica y comercial.) Se denominan "profesiones emergentes", sus contenidos cambian continuamente, y tienen un crecimiento de ocupación superior a la media.

**c)** Nuevas profesiones asociadas a servicios procedentes de nuevas necesidades sociales (gestores de bienes culturales, animadores turísticos, gestores de organizaciones no gubernamentales, mediadores y gestores de recursos medioambientales).

Se ha propuesto que en el contexto de este tercer grupo se configure un nuevo sector, que denominan "cuaternario" y que estaría asociado a carencias de tipo humano, que tendrían que dar lugar a muchas nuevas ocupaciones de utilidad social, no inducidas directamente por las nuevas tecnologías. Otros autores vinculan a este sector a Organizaciones No Gubernamentales.

---

<sup>52</sup> LOPEZ-FEAL, Ob.cit.

- a) El ámbito de la formación, orientación y reciclaje de recursos humanos;
- b) El ámbito de la comunicación;
- c) El ámbito de bienes culturales;
- d) El ámbito del turismo y del ocio;
- e) El ámbito de la salud y la asistencia social;
- f) El ámbito del medio ambiente;
- g) El ámbito de la agricultura biológica, ganadería y pesca;
- h) El ámbito de las finanzas y el comercio;
- i) El ámbito profesional de expertos y directivos;
- j) El ámbito de la informática y la telemática;
- k) El ámbito de los técnicos y operadores en diferentes sectores no incluidos en los ámbitos anteriores.

La Revista Quo (Noviembre de 1996) agrupa en nueve "sectores" las que denomina "las 50 profesiones con más futuro":

- a) Sector Comercial:
  - Técnico comercial;
  - Director regional especializado;
  - Director técnico comercial.
  
- b) Sector informático:
  - Diseñador de pantallas;
  - Programador informático;
  - Asesor en informática;
  - Asesor en sistemas.
  
- c) Sector de procesos industriales:
  - Técnico de producción;

- Responsable de línea de fabricación;
  - Técnico en logística;
  - Responsable de calidad.
- d) Sector de la publicidad y de la información:
- Técnico en relaciones públicas;
  - Manager de Medios;
  - Broker de Información;
  - Periodista todo-terreno;
  - Escritor en Cadena;
  - Redactor On-line.
- e) Sector de Servicios:
- Asistente de Dirección;
  - Jefe de Mantenimiento;
  - Director de Recursos Humanos;
  - Jefe de Obra;
  - Jefe de Formación.
- f) Sector de la Investigación:
- Ingeniero en Investigación;
  - Biotécnico;
  - Microtécnico.
- g) Sector Financiero:
- Responsable Administrativo-Financiero;

- Controlador de Cuentas (Controller”);
  - Analista;
  - Contable de una subcontrata;
  - Director de Sucursal Bancaria;
  - Corredor de Seguros;
  - Asesor en jubilaciones.
- h) Sector de Servicios a la Comunidad:
- Alergólogo;
  - Homeópata, Médico Alternativo;
  - Ayudante doméstico;
  - Cuidador de ancianos;
  - Asistente Técnico.
- i) Otras profesiones con futuro no clasificadas en los sectores anteriores: puestos de organización y gerencia de restaurantes de comida rápida, asesores de nuevas empresas, consultores que ayudan a equilibrar las cuentas de las organizaciones, productores de televisión, directores de fondos de inversión, psicoterapeutas que tratan el estrés, enfermeros, acompañantes turísticos autónomos, instructores de deportes suaves para practicar a la salida de los trabajos, gerentes-directores de hotel, agentes de la propiedad inmobiliaria que buscan piso a la medida del cliente, abogados especializados en temas del medio.

Desde una perspectiva de la ingeniería de la formación, la descripción rigurosa de los contenidos de un puesto de trabajo o de una ocupación ha de hacerse en términos de lo que se denomina “situación profesional”, su finalidad prioritaria es la de poner de relieve datos que puedan ser utilizados en la construcción de planes o acciones de formación.

*“El perfil del profesional requerido se elabora desde la base de la descripción y valoración de un puesto de trabajo u ocupación y describe el conjunto de conocimientos y competencias necesarias para desarrollar las tareas propias de un puesto de trabajo o de una ocupación tipo o de un puesto de trabajo u ocupación objetiva”.*<sup>53</sup>

Se entiende por **competencias**, el conjunto de recursos o combinación armonizada de conocimientos, capacidades y comportamientos que se pueden utilizar en un contexto dado.

En cuanto a las **competencias profesionales**, se definen siempre en función del contexto profesional en el cual se ejercen, expresan siempre capacidades para hacer.

Haber adquirido unas capacidades o conocimientos no significa necesariamente ser competente, mientras no se ponga a prueba la capacidad de transferencia al lugar de trabajo.

También se define el perfil del profesional real, como *“un conjunto de saberes, de técnicas y de aptitudes que posee realmente un individuo en relación con un perfil requerido previamente descrito. Representa las competencias reales de un individuo para desempeñar un puesto de trabajo o una ocupación”.*<sup>54</sup>

Muchas veces las crecientes necesidades de formación aparecen como una consecuencia de la diferencia existente entre el perfil requerido y el perfil real de las personas que ejercen o que aspiran a ejercer un determinado puesto de trabajo o de una determinada ocupación.

Estas necesidades de formación están representadas por el déficit de competencias de los perfiles profesionales reales con respecto a los perfiles profesionales requeridos en una ocupación profesional o en un puesto de trabajo.

Se debe tener presente que esta nueva era exige la formación permanente y que el nuevo modelo de aproximación al trabajo lleva más que a la identificación con un perfil profesional o con un puesto de trabajo concreto a desarrollar sólidamente las capacidades profesionales en diversos ámbitos de competencias. Ello permitirá que las personas puedan realizar su especialización como una de las concreciones posibles del campo profesional en el que están capacitadas.

Los cambios que se están produciendo en los perfiles profesionales requeridos en esta nueva era de la mundialización podrán ser asumidos más fácilmente y más

---

<sup>53</sup> LOPEZ-FEAL, Ob.cit.

<sup>54</sup> LOPEZ-FEAL, Ob.cit.

rápidamente si la formación base recibida en relación con diversos ámbitos de competencia profesional ha sido lo suficiente polivalente para dejar la puerta abierta a integrar los nuevos avances tecnológicos y las nuevas demandas sociales, económicas, culturales y empresariales.

Distintos expertos afirman que en esta nueva era se requiere un número reducido de perfiles profesionales, y al mismo tiempo, los componentes integrantes del perfil humano o real requieren una nueva configuración basada en la capacidad de adaptación a la innovación y al cambio permanentes, producidos por las nuevas tecnologías y por los nuevos sistemas de gestión.

Por lo tanto, la formación base es el punto de partida para el acceso al mundo laboral.

Lo que fundamenta el "valor" de la formación es su capacidad para producir competencias que sean transferibles de forma efectiva al mundo real o, en su caso, al puesto de trabajo.

Haciendo referencia a la carrera que se aborda en este trabajo, la Psicopedagogía, tiene un amplio campo de acción y de oportunidad de trabajo interdisciplinario, atributos necesarios para la actuación profesional requerida hoy.

Apunta a la relación entre: los seres humanos, su mundo psíquico individual y grupal, en relación con el aprendizaje y a los sistemas y procesos educativos.

Esto implica que ha tenido que recurrir a varias ciencias que han proporcionado conocimientos e instrumentos para trabajar en este campo.

Siendo una profesión bastante reciente se plantea, a los psicopedagogos, la necesidad de esclarecer su identidad ocupacional: quiénes son, qué hacen, qué formación los habilita para su desempeño.

Cada psicopedagogo deberá ir elaborando una imagen de lo que es la Psicopedagogía, por la definición de su propia identidad ocupacional en conexión con la tarea, con sus logros y dificultades.

El campo de acción del egresado de la carrera Psicopedagogía fue definido de la siguiente forma<sup>55</sup>:

- Actuar en el diagnóstico y solución de los problemas específicos de aprendizaje.
- Poseer técnicas que le permitieran una mejor organización del aprendizaje mediante la homogeneización de cursos, la utilización de modernos recursos de evaluación de la enseñanza, el estudio y la organización del currículum.
- Poseer como tarea específica psicopedagógica la orientación escolar, vocacional y profesional.
- Brindar orientación psicopedagógica a la familia.
- Participar, dentro del sistema educativo, en todos los niveles de estudio y solución de los problemas relativos al desarrollo madurativo de la personalidad del estudiante.
- Asesorar, orientar y formar al docente desde el punto de vista psicopedagógico.
- Le compete la tarea de investigación, particularmente la investigación psicopedagógica.
- Más allá del ámbito educativo, en equipos interdisciplinarios con médicos, psicólogos, fonoaudiólogos, asistentes sociales, trabaja en diagnóstico y reeducación, siempre asumiendo el enfoque psicopedagógico de la tarea.

Se debe pensar el rol psicopedagógico como una constante redefinición con relación a su objeto de estudio y sus prácticas de intervención: el aprendizaje, sus vicisitudes y obstáculos; la principal tarea será: "construir espacios subjetivos y objetivos donde la autonomía del pensamiento sea posible."

La Psicopedagogía como disciplina de la educación y salud mental supone como dice César Coll:

*"Un espacio profesional cuya actividad fundamental tiene que ver con la manera como aprenden y se desarrollan las personas, con las dificultades y problemas que encuentran cuando llevan a cabo nuevos aprendizajes, con las intervenciones dirigidas a ayudarles a superar estas dificultades y, en general, con las actividades especialmente"*

---

<sup>55</sup> RENAULT, G., "...La carrera de Psicopedagogía..." en **Revista Aprendizaje Hoy**, Buenos Aires, Edit. Aprendizaje Hoy, Año XXVI, N° 64, p.8

*pensadas, planificadas y ejecutadas para que aprendan más y mejor; se puede decir que el trabajo psicopedagógico está estrechamente vinculado con el análisis, la planificación, el desarrollo y la modificación de procesos educativos.*"<sup>56</sup>

Teniendo en cuenta esta definición, se puede afirmar que el objeto de estudio de la Psicopedagogía quedaría definido por sus prácticas, entendidas como un modo particular de intervención en el campo de aprendizaje, cualquiera sea el sistema que lo origina.

Pensar en el sujeto de hoy en situación de aprendizaje es tratar de atender las posibilidades de cada sujeto según su etapa evolutiva y contexto de relación, para adecuarse al mundo actual, asumiendo las contradicciones que los cambios producen y que obstaculizan dicha adaptación.

Las demandas que surgen en la actualidad provienen de diferentes ámbitos (organizaciones laborales, empresariales, recursos humanos, medicina preventiva, medicina gerontológica, equipos de neuropsicología, asesoramiento institucional educativo y ONGs, proyectos editoriales, recreativos, de tercera edad, etc); incluso los ámbitos tradicionales como la escuela y la salud mental plantean demandas diferentes a las que tradicionalmente hacían; la demanda hoy es, no sólo por el alumno que no aprende, sino también se requieren asesoramientos y supervisiones institucionales, capacitaciones, intervenciones en situaciones de conflicto, entre otras.

Se abarcan otros sistemas como familia, instituciones educativas y sociocomunitarias, empresas, etc.

Actualmente se debe pensar el espacio profesional de la psicopedagogía como aquél en el que confluyen un conjunto de saberes y conocimientos que permiten dirigir la actividad hacia la manera con que los sujetos-personas aprenden, cualquiera sea la etapa evolutiva, cómo aprenden, se desarrollan e interactúan con las dificultades y problemas que encuentran, cómo llevan a cabo nuevos aprendizajes, con intervenciones dirigidas a superar dichas dificultades, para que aprendan más y mejor.

Esto implica salir de la mirada "uno a uno" para dar lugar a una mirada holística de la realidad y sus contextos de interacción.

---

<sup>56</sup> COLL SALVADOR, C., "Psicopedagogía: Confluencia disciplinar y espacio profesional", en **El Asesoramiento Psicopedagógico: una perspectiva profesional y constructivista**. Monereo, C. y Solé, L. (Compiladores), Madrid, Alianza Editor, 1999.

Por lo tanto, el individuo, objeto de este proyecto, que aún está formando su identidad profesional, deberá pensar de qué manera podrá insertarse en alguno de los diferentes ámbitos que proporciona esta profesión, considerando los límites personales, institucionales, situacionales; la discriminación de lo idealizado; el afrontamiento de los conflictos movilizados por la tarea; el asumir la pérdida de las ilusiones de omnipotencia depositadas en una formación profesional, en una teoría o una técnica, o en la tarea.

# *DISEÑO METODOLÓGICO*

## DISEÑO METODOLOGICO

### POBLACION:

Alumnos de la carrera de Psicopedagogía de una Universidad Privada de la ciudad de Mar del Plata.

### DISEÑO:

Será una investigación **no experimental**, ya que no habrá manipulación de variables.

Se realizará un estudio **transversal**, ya que se recogerán datos sobre un grupo de sujetos en un solo momento temporal.

**Exploratorio / Descriptivo:** se intentará describir las características de la población a través del estudio de los instrumentos aplicados.

### INSTRUMENTOS<sup>57</sup>:

La presente experiencia utilizará como instrumentos de medición dos pruebas destinadas a evaluar valores.

**1) Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales (CUMO) Lic. Migone de Faletty y Lic. Moreno. 1999:** ha sido creado con el fin de aclarar las motivaciones presentes en la elección de carrera u ocupación, partiéndose de la observación de diferencias, en los orientados, acerca de las motivaciones últimas que manifiestan al elegir. Es decir, de cómo relacionan sus elecciones con el sistema de valores que poseen.

El **CUMO** intenta explorar estas motivaciones y evaluar la madurez personal puesta en juego en la elección de carrera u ocupación.

El análisis de las respuestas les permitió a los autores agrupar 5 categorías de motivos; de los cuales se desprenderán las siguientes escalas:

---

<sup>57</sup> Protocolos: Ver Anexos

dependen o que poseen autoridad. Intentan la aprobación y el afecto de figuras representativas por medio de conductas de sumisión, subordinación o sometimiento.

**Futuro (F):** Motivos que evidencian temor o preocupación frente al futuro: son sujetos que en su elección vocacional incide una combinación de miedo y esperanza. Con su conducta de elección de una carrera u ocupación determinada pretenden protegerse de eventuales riesgos, dificultades y peligros futuros. Consideran que las carreras u ocupaciones son un importante instrumento para afrontar el futuro.

**Éxito y prestigio (E):** Motivos de prestigio y éxito social: estos sujetos tienden a elegir carreras que les permitan lograr valoración, éxito y prestigio social. Sus motivos ocupacionales apuntan hacia logros materiales (altos ingresos), como también al poder desempeñar tareas que les brinden valoración social, tener autoridad y alcanzar reconocimiento social.

**Satisfacción en la tarea (S):** Motivos que hacen referencia a los logros personales: estas personas buscan enriquecimiento individual en la tarea profesional a realizar, ya que enfatizan el desarrollo personal y el logro de experiencias enriquecedoras en el desempeño ocupacional.

**Altruismo (A):** Motivos altruistas: suelen ser personas que insertan la elección vocacional dentro de un marco de valores en el cual procuran el bien común. Necesitan sentir que su ocupación o profesión va a mejorar la vida de otros seres humanos y beneficiar a la sociedad en general.

**2) Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV). Adaptación española: José A. Forteza y equipo de colaboradores. Revisión y actualización: sección de Estudio de Tests de la División de Investigación y Publicaciones Psicológicas de TEA (Madrid, 1977).**

Nombre original: SIV (Survey of Interpersonal Values)

Autor: Leonard V. Gordon, Ph. D.

El fundamento principal de esta prueba sostiene que: en la evaluación individual cabe distinguir entre los modos característicos con los que los sujetos reaccionan ante diversos tipos de situaciones y las dimensiones motivacionales de su conducta,

El fundamento principal de esta prueba sostiene que: en la evaluación individual cabe distinguir entre los modos característicos con los que los sujetos reaccionan ante diversos tipos de situaciones y las dimensiones motivacionales de su conducta, de las que son ejemplo los valores por los que se mueven. Ellos son importantes como descripción de la personalidad.

Los valores pueden constituir un medio para determinar lo que los sujetos hacen; muchas de sus decisiones inmediatas o sus planes a largo plazo están influidos, consciente o inconscientemente, por el sistema de valores que adopten. Del grado en que éstos encuentren expresión en la vida diaria depende, en gran parte su satisfacción personal.

Una forma de medir los valores individuales consiste en determinar lo que una persona considera importante. Desde esta perspectiva, el Cuestionario intenta ofrecer medidas dentro de un segmento del dominio de los valores; aquel que implica relaciones de un individuo con los demás.

Tal tipo de valores tiene gran relevancia en el ajuste personal, social, familiar y profesional del individuo y en la prueba se concretan en las siguientes escalas:

**Estímulo (S):** Ser tratado con comprensión, recibiendo apoyo por parte de los demás; ser tratado con amabilidad y consideración.

**Conformidad (C):** hacer lo que es socialmente correcto, siguiendo estrictamente las normas; hacer lo que es aceptado e idóneo, ser conformista.

**Reconocimiento (R):** ser bien visto y admirado, ser considerado como persona importante, llamar favorablemente la atención, conseguir el reconocimiento de los demás.

**Independencia (I):** tener el derecho a hacer lo que uno quiere hacer, ser libre para decidir por si mismo, ser capaz de actuar según el propio criterio.

**Benevolencia (B):** hacer las cosas por los demás y compartirlas con ellos, ayudar a los poco afortunados, ser generoso.

**Liderazgo (L):** estar al cargo de otras personas teniendo autoridad sobre ellas; estar en un puesto de mando o poder.

## **PLAN DE ACCION:**

1) A la muestra seleccionada (alumnos de la carrera de Psicopedagogía de la Universidad Privada de la ciudad de Mar del Plata) se aplicarán los instrumentos elegidos: Cuestionario de Valores Interpersonales (SIV) y Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales (CUMO).

2) Se evaluarán las pruebas aplicadas y se analizarán los datos estadísticamente:

- obtención de las puntuaciones, mediante el recuento de las respuestas realizada por cada alumno;
- obtención del percentil correspondiente a través de los baremos que presenta cada prueba;
- obtención de la distribución de las frecuencias de percentiles en cada una de las escalas pertenecientes a cada prueba, vinculadas a los valores buscados.

3) Presentación de los datos mediante gráficos.

4) Obtención de inferencias, a través de la comparación de los datos en relación a cada escala en particular de cada prueba por separado, a la relación inter escalas, a los aspectos involucrados en los indicadores en particular, a la edad de los individuos analizados, a los cursos (diferencia entre los primeros años de cada ciclo lectivo) y a las pruebas administradas entre sí.

5) Elaboración de conclusiones.

## *RESULTADOS*

## ESTRUCTURA DE LOS RESULTADOS:

1. Se han obtenido los datos en bruto de cada sujeto evaluado en ambas pruebas administradas.
2. Se han convertido a percentiles los datos brutos, según los baremos estandarizados que presenta cada prueba en particular.

**SIV.** Puntuación: Número de elecciones de elementos correspondientes a cada escala.

Significación: Medida del grado de intensidad relativa a cada uno de los seis valores interpersonales.

Baremación: Muestras de estudiantes y diversos grupos profesionales.

**CUMO.** Puntuación: Número de elecciones según la categoría elegida para cada ítem. (La prueba presenta 5 categorías en orden jerárquico para cada ítem, que permite demostrar el grado de importancia para la elección de la carrera que significa cada ítem en cuestión).

Significación: Medida del grado de intensidad relativa a cada factor de motivación ocupacional.

Baremación: Muestra de estudiantes en proceso de orientación vocacional.

3. Mediante un programa computarizado (SPSS 11.5) se han ingresado: en primer lugar, las variables que corresponden a cada prueba en particular (edad, sexo, estudios previos, tipo de estudios previos, los ítems correspondientes a cada prueba en su totalidad, año de cursada, cada una de las escalas correspondientes a cada test); y en segundo lugar, los datos obtenidos para cada variable detallada anteriormente en cada sujeto en particular.
4. A través del mencionado programa se ha obtenido:
  - Descripción de la muestra (edad, sexo, estudios previos, año de cursada);
  - SIV: Medias de cada escala  
Valores adheridos según la edad  
Relaciones entre las escalas

Valores adheridos según la edad

Relaciones entre las escalas

- CUMO: Medias de cada escala

Motivaciones según la edad

Relaciones entre las escalas

- Relaciones entre los resultados de ambos cuestionarios.
- Comparación por años de cursada de las escalas con mayores frecuencias.

## **1. Características generales de la muestra:**

La muestra está constituida por **n: 120 casos**, distribuidos de la siguiente forma: **1º año 2005: 38 casos; 2º año 2005: 17 casos; 3º año 2005: 20 casos; 1º año 2006: 32 casos; 13 sin contestar** que corresponden a casos que no se han podido analizar por no presentar datos completos en sus protocolos de respuestas.

Las edades de los participantes oscilan entre los 20 y los 48 años, detectándose una mayor presencia de sujetos que poseen entre 20 y 24 años, con un alto predominio de mujeres (96%). El estado civil de las personas evaluadas es en su mayoría de solteros (45%). En cuanto al nivel de instrucción del grupo, los estudios previos son en gran parte de nivel terciario (84,2 %), el 8,3 % corresponde a aquellos alumnos que han cursado estudios de nivel terciario y universitario, y el 3,3 % presentan estudios solo de nivel universitario.

Es importante destacar que, los estudios previos presentados por la mayoría de los sujetos evaluados corresponden a profesiones vinculadas a la docencia (79,2%), mientras que el 7,5% corresponde a personas que han realizado estudios relacionados con la docencia pero que en algún momento cursaron estudios no vinculados al área docente.

## **2. Cuestionario de Valores Interpersonales**

### **2. 1. Distribución de las puntuaciones medias de cada escala:**

Realizando un análisis de la distribución de frecuencias medias de cada escala, se ha detectado que la independencia es el valor más fuertemente presente en los participantes, siendo el estímulo el segundo y la benevolencia junto con el reconocimiento el tercero (Fig. 6):

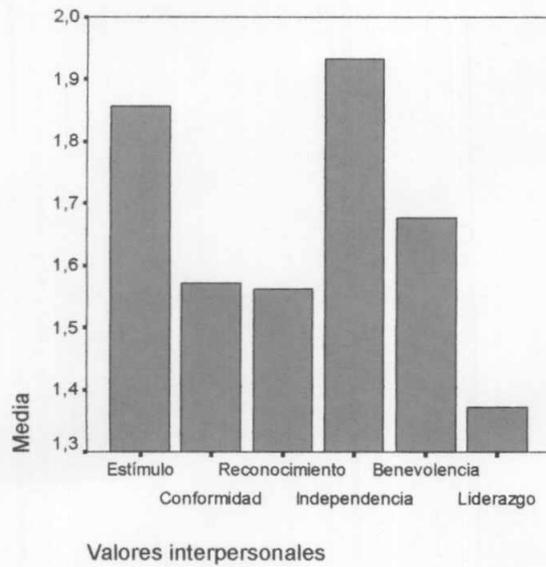


Fig. 6 Distribución de las puntuaciones medias de cada escala

## 2. 2. Distribución de la adhesión a valores según la edad:

Se observaron algunas diferencias de interés en relación a la edad: las personas de menor edad evidenciaron una mayor inclinación hacia valores como la independencia, el estímulo, y el reconocimiento, según este orden (Fig. 7). Dentro de este grupo etareo el valor más escasamente adherido es el liderazgo.

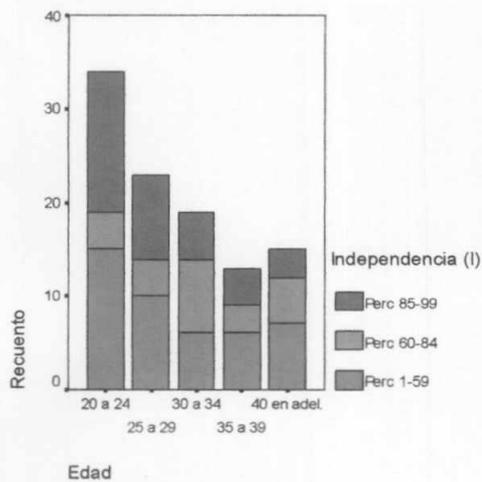


Fig. 7 Distribución del valor independencia según la edad

Por otra parte, entre las personas de mayor edad se observó una mayor adhesión a los valores benevolencia, conformidad y liderazgo, según este orden (Fig. 8). Dentro de este grupo etareo el valor más escasamente adherido es el estímulo.

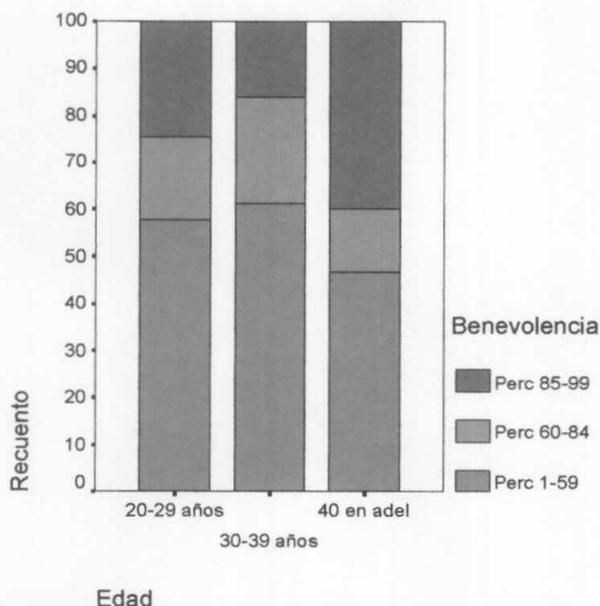


Fig. 8 Distribución del valor benevolencia según la edad (llevado al 100%)

### 2. 3. Relaciones entre las distribuciones de las distintas escalas:

La mayoría de quienes mostraron orientación hacia el liderazgo (61,5%) evidenciaron una orientación nula hacia la benevolencia y cerca del 77% de quienes exhibieron alta adhesión al liderazgo (Perc. 85-99), así como el 91% de quienes manifestaron una adhesión moderada (Perc. 60-84) carecen de puntuaciones positivas para el valor conformidad.

Se observó una diferencia estadísticamente significativa entre el liderazgo y el reconocimiento ( $\chi^2 = 9,590$  gl:4,  $p < 0,05$ ): cerca del 66% de quienes no reflejaron el valor liderazgo en sus respuestas obtuvieron puntuaciones similares en relación al valor reconocimiento (Fig. 9).

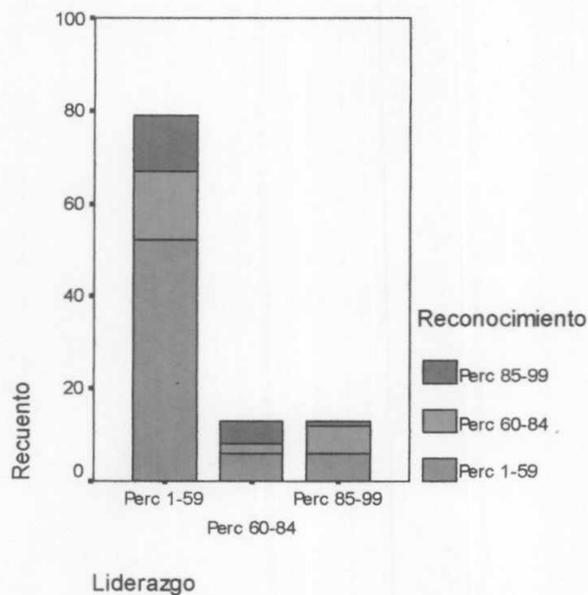


Fig. 9 Distribución del valor liderazgo según el valor reconocimiento

La mayoría de quienes obtuvieron altas puntuaciones en torno al valor benevolencia no orientan sus acciones desde el valor estímulo ni desde el reconocimiento respectivamente (Fig. 10 y 11).

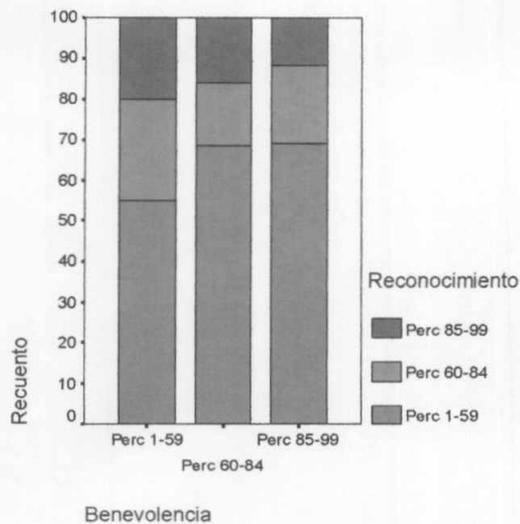


Fig. 10

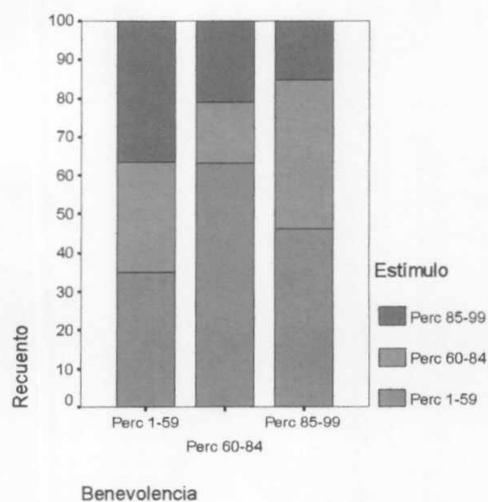


Fig. 11

Distribución del valor benevolencia según los valores reconocimiento y estímulo (llevado al 100%)

Se observó una diferencia estadísticamente significativa entre los valores conformidad e independencia ( $X = 9,556$  gl:4,  $p < 0,05$ ): el 68,4% de quienes obtuvieron las puntuaciones más altas en la escala conformidad, no registran orientación hacia la independencia (Fig. 12).

También se observó una diferencia estadísticamente significativa entre los valores conformidad y estímulo ( $X = 19,909$  gl:4,  $p < 0,05$ ): el 84 % de quienes son altamente conformistas, no orientan su elección desde el estímulo, es decir, no buscan ser tratados con amabilidad y consideración (Fig. 13).

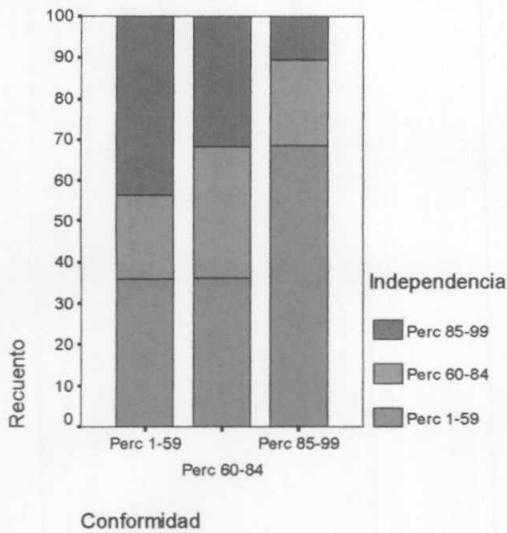


Fig. 12

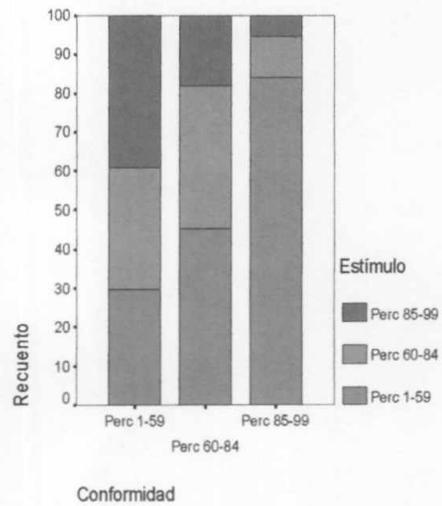


Fig. 13

Distribución del valor conformidad según los valores independencia y estímulo (llevado al 100%)

### 3. Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales

#### 3. 1. Distribución de las puntuaciones medias de cada escala:

El altruismo es la motivación ocupacional más fuertemente presente en los participantes, siendo la satisfacción la segunda y la dependencia la tercera (Fig. 19)

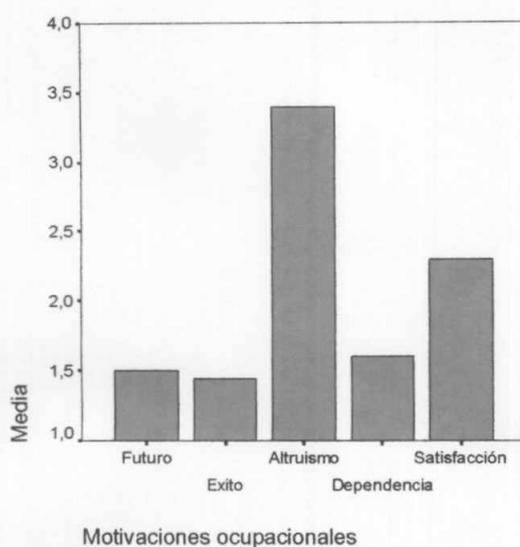


Fig. 19 Distribución de las puntuaciones medias de cada escala

#### 3. 2. Distribución de las motivaciones ocupacionales según la edad:

Se observaron algunas diferencias de interés en relación a la edad: las personas de menor edad evidenciaron una mayor presencia de motivaciones ocupacionales relativas a la satisfacción, la dependencia, el futuro y el éxito, según este orden (Fig. 20). Dentro de este grupo etareo la motivación ocupacional más escasamente representada es el altruismo.

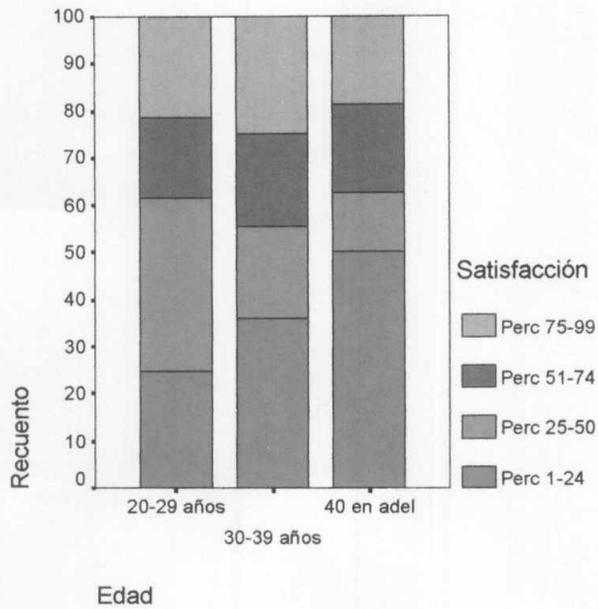


Fig. 20 Distribución de la satisfacción según la edad (llevado al 100%)

Por el contrario, entre las personas de mayor edad se observó una mayor presencia del altruismo como motivación preferencial (Fig. 21)

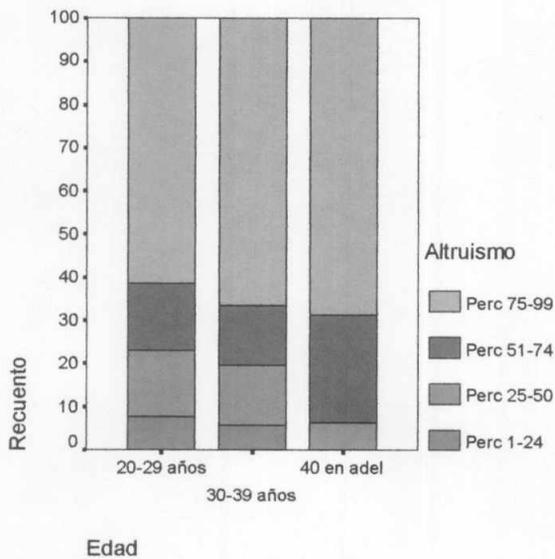


Fig. 21 Distribución del altruismo según la edad (llevado al 100%)

Se observaron diferencias **estadísticamente significativas**<sup>58</sup> para 4 ítems del cuestionario en relación a la edad:

1. Ítem 9 ("enfrentar el futuro sin preocupaciones"): Cerca del 75% de quienes lo consideran totalmente importante son menores de 30 años, en tanto que el 61,5% de quienes le dan muy poca importancia son mayores de esa edad ( $X^2 = 23,664$  gl:10,  $p < 0,05$ ).
2. Ítem 16 ("sentirse pleno y realizado"): El 92,4% de quienes tienen entre 20 y 29 años lo considera como bastante importante y totalmente importante ( $X^2 = 29,774$  gl:15,  $p < 0,05$ ).
3. Ítem 25 ("mejorar la situación social de muchas personas"): Esta motivación ocupacional resulta mayoritariamente presente entre los alumnos de mayor edad. Resultó totalmente importante para el 62,5% de las personas de más de 40 años ( $X^2 = 20,826$  gl:12,  $p < 0,05$ ).
4. Ítem 26 ("evitarse futuros problemas de empleo"): Es una motivación ocupacional mayormente presente entre las personas de mayor edad: se observó en el 68,8% de los participantes mayores de 39 años y en el 66,7% de los de 30 a 39. Por el contrario este ítem fue calificado como sin ninguna o muy poca importancia por el 44,6% de las personas pertenecientes al grupo de 20 a 29 años ( $X^2 = 20,507$  gl:12,  $p < 0,05$ ).

### 3. 3. Relaciones entre las distribuciones de las distintas escalas:

Se observó que cerca del 72% de quienes evidenciaron una motivación orientada al altruismo registraron una baja orientación a la búsqueda del éxito.

El 84% de quienes calificaron para un rango percentilar bajo (Perc. 1-24) en la escala de éxito y prestigio también obtuvieron la misma calificación en la escala de

<sup>58</sup> Término estadístico que implica que dos variables se relacionan estadísticamente y no al azar.

preocupación ante el futuro (Fig. 22). La diferencia resultó estadísticamente significativa ( $X^2 = 71,481$  gl:9,  $p < 0,05$ ).

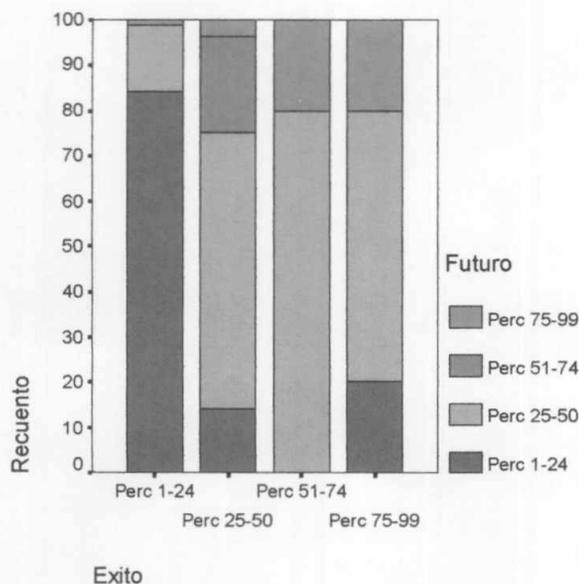


Fig. 22 Distribución del éxito según el futuro (llevado al 100%)

La mayoría de las personas altamente dependientes (Perc. 75-99) registraron puntuaciones bajas (Perc. 1-24) y medio-bajas (Perc. 25-50) en relación a la preocupación por el futuro. Asimismo, la mayoría de las personas que demostraron altos puntajes respecto a la dependencia, así como las de dependencia medio-alta evidenciaron una baja y medio-baja orientación al éxito (Perc. 1-24 y 25-50). Esta diferencia resultó estadísticamente significativa ( $X^2 = 56,283$  gl:9,  $p < 0,05$ ).

Se halló una diferencia estadísticamente significativa entre las escalas "Preocupación por el futuro" y "satisfacción", observándose que la búsqueda de satisfacción disminuye a medida que aumenta la preocupación por el futuro ( $X^2 = 19,588$  gl:9,  $p < 0,05$ ).

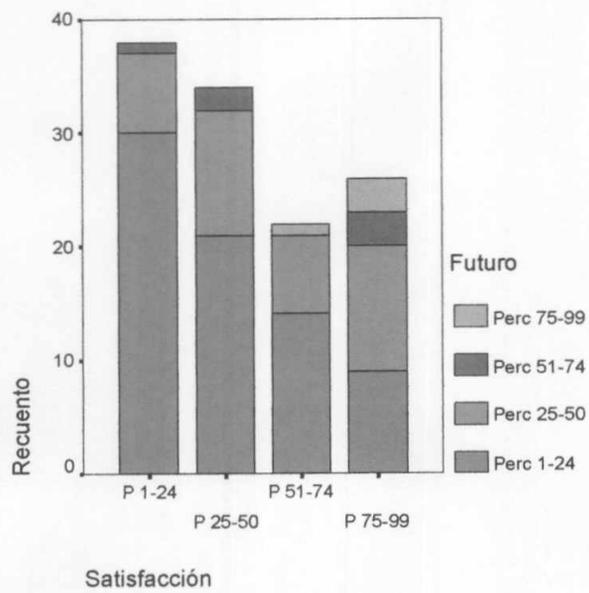


Fig. 23 Distribución de la satisfacción según el futuro

#### 4. Relaciones entre los resultados obtenidos desde el S.I.V y el CU.M.O.:

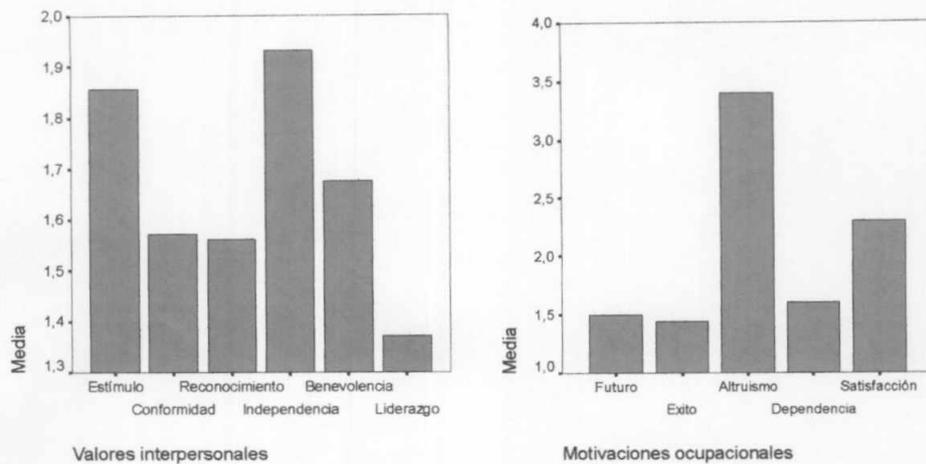


Fig. 24. Distribución de las puntuaciones medias de cada escala comparadas en ambas pruebas.

A continuación se realizará un análisis detallado de la vinculación Inter Escalas correspondiente a las dos pruebas administradas (SIV- CUMO)

El 84,6% de quienes calificaron para el rango percentilar más alto en la escala altruismo del CU.M.O. presentaron calificaciones similares en la escala benevolencia del S.I.V. (Fig. 25)

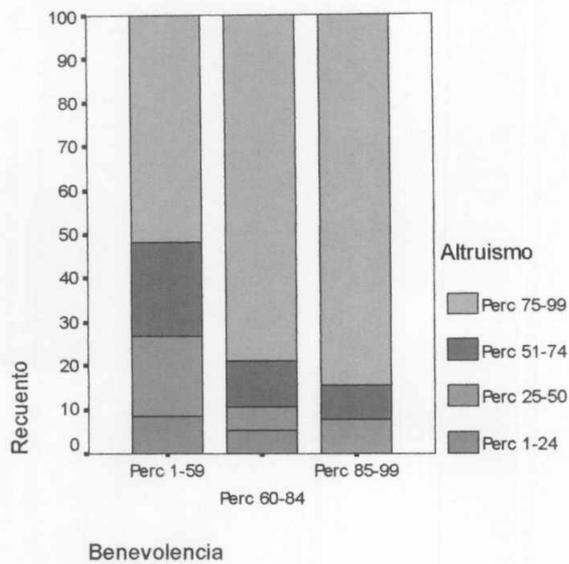


Fig. 25. Distribución de la benevolencia según el altruismo (Llevado al 100%)

Cerca del 67% de quienes presentan la más baja puntuación en la escala altruismo del C.U.M.O. registraron altas puntuaciones en la escala independencia del S.I.V. (Fig. 26)

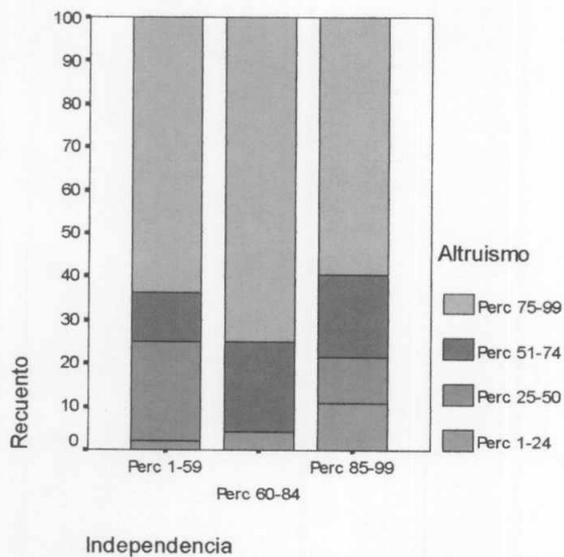


Fig. 26. Distribución de la independencia según el altruismo (llevado al 100%)

El 41% de quienes obtuvieron altas calificaciones en la escala satisfacción del CU.M.O evidenciaron similar calificación en la escala independencia del S.I.V. (Fig. 27)

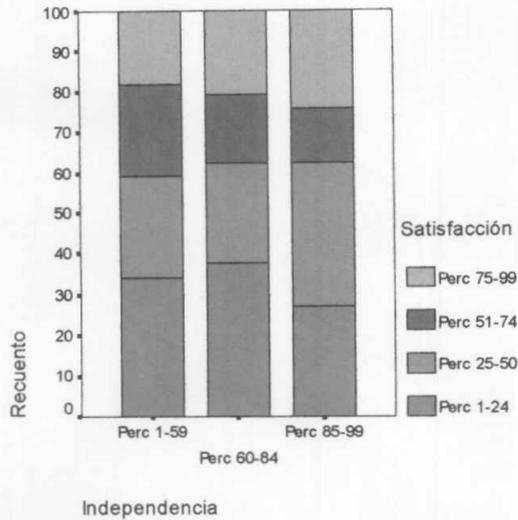


Fig. 27. Distribución de la independencia según la satisfacción

El 79% de quienes calificaron en el rango percentilar más bajo de la escala éxito del CU.M.O presentaron similares puntuaciones en la escala de liderazgo del SIV (Fig. 28). Esta diferencia es estadísticamente significativa ( $X^2 = 12,944$  gl:6,  $p < 0,05$ ).

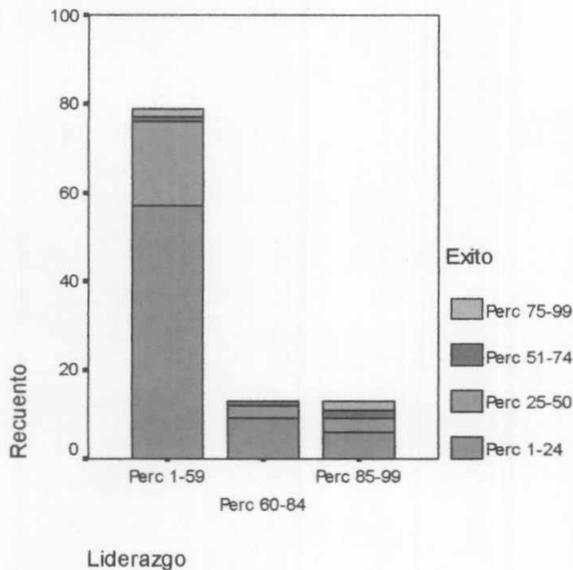


Fig. 28. Distribución del liderazgo según el éxito

## 5. Comparación por años de cursada respecto a las edades presentes

La figura siguiente muestra cómo se distribuyen las edades de los alumnos analizados según los diferentes cursos. Se observa, como ya se mencionara, un predominio de participantes que poseen entre 20 y 24 años. (Fig. 29)

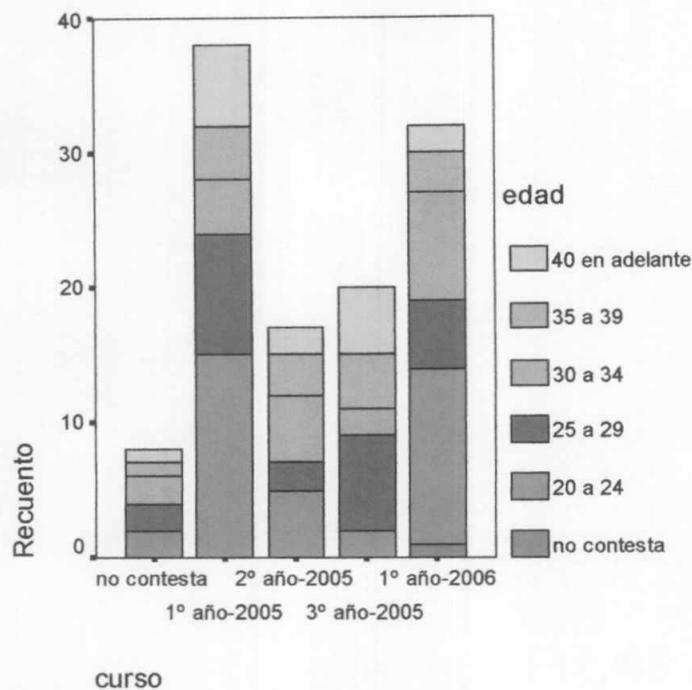


Fig. 29 Distribución de las edades en los diferentes cursos

### 5.1. Comparación por años de cursada de las escalas con mayores frecuencias

Si bien la escala Altruismo (CUMO) muestra una notable diferencia en todos los años evaluados, respecto a las demás escalas, el porcentaje de adhesiones es mayor en el curso correspondiente a 1º año de 2005. (Fig. 30)

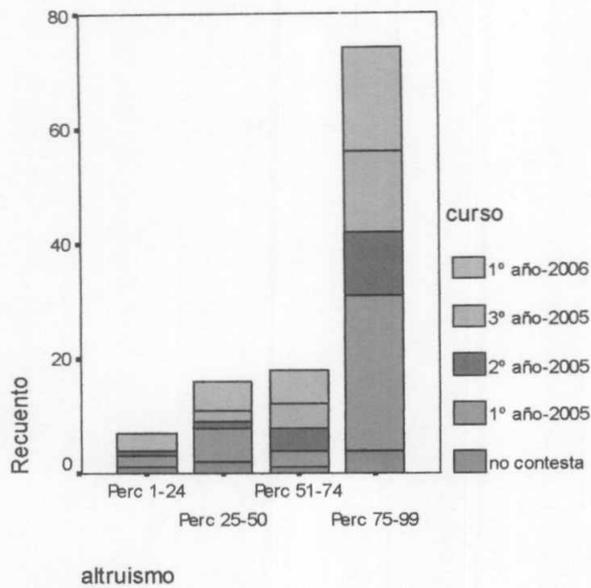


Fig. 30 Distribución de la Escala Altruismo en los diferentes años de cursada

En la Fig. 31 se observa la escala Benevolencia (SIV) y su distribución según los años de cursada. La frecuencia de este valor se observa mayormente presente en el 2º año de 2005.

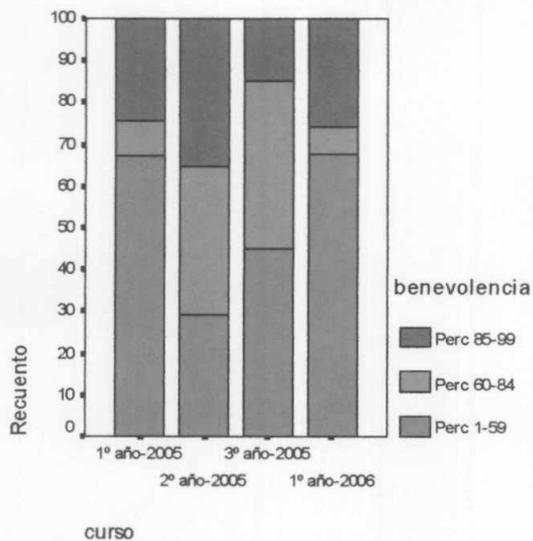


Fig. 31 Presencia de la Escala Benevolencia (SIV) en los diferentes años de cursada (Llevado al 100%)

Otro aspecto notable de destacar es la presencia del valor Independencia (SIV). El porcentaje de frecuencias está fuertemente presente en el 1º año de 2006. También se observa un incremento ya en el 1º año de 2005. (Fig. 32)

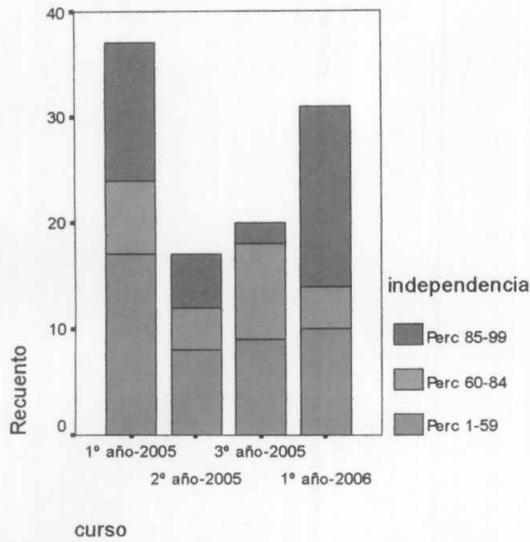


Fig. 32 Presencia de la Escala Independencia (SIV) en los diferentes años de cursada.

Estímulo (SIV) es otra de las escalas presentes significativamente en el 1º año de 2006, respecto a los demás cursos. (Fig. 33)

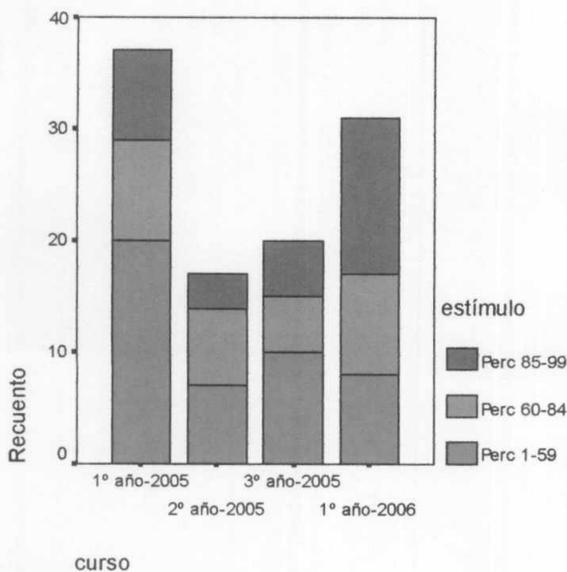


Fig. 33 Presencia de la Escala Estímulo (SIV) en los diferentes años de cursada

Otro aspecto importante de destacar son los puntajes observados para la escala Satisfacción (CUMO) mayormente presente en el 1º año del ciclo 2006. (Fig. 34)

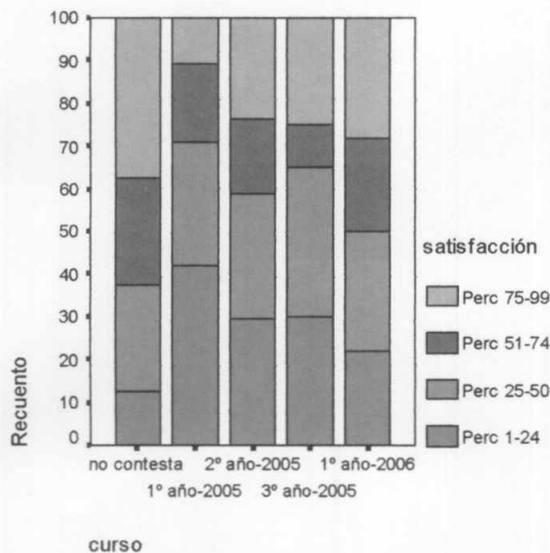


Fig. 34 Presencia de la Escala Satisfacción en los diferentes años de cursada (Llevado al 100%)

### ANÁLISIS CUALITATIVO

El análisis de los datos expuestos anteriormente muestra cómo se vinculan los factores analizados según las pruebas administradas.

Los resultados obtenidos han arrojado relaciones estadísticamente significativas, lo cual confirma la validez estadística, descartándose de esta manera las vinculaciones azarosas.

La muestra seleccionada, representada en su gran mayoría por sujetos de sexo femenino poseen, como antecedentes, estudios previos vinculados al área docente, detectándose también, en un porcentaje no significativo, individuos que han iniciado carreras no vinculadas con esta área.

Este dato permitiría comprobar, la existencia de casos de re-elección vocacional. Si bien no forman parte de la mayoría de la muestra que conforma el presente trabajo de investigación, representan un porcentaje importante.

Del análisis se desprende que en el Cuestionario de Valores interpersonales, el valor **Independencia**, que se relaciona con la necesidad de ser libre para decidir por sí mismo y actuar según el propio criterio, es el más fuertemente presente, le siguen en orden **Estímulo** (ser tratado con comprensión y recibir el apoyo de los demás) y **Benevolencia** (hacer cosas por los demás y ayudar a los que más lo necesitan) y la escala **Reconocimiento** (ser bien visto y admirado como persona importante, llamar la atención) en tercer lugar.

En el **Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales**, por su parte, el **Altruismo** (procurar el bien común y mejorar la vida de los demás) es la motivación ocupacional más fuertemente presente en los participantes, le siguen en orden de importancia la **Satisfacción** (enriquecimiento individual, énfasis en el desarrollo personal) y la **Dependencia** (personas que subordinan sus necesidades y deseos a los de personas significativas).

Un dato significativo es la distribución de la adhesión a valores según la edad de los alumnos evaluados.

Se ha detectado en el **SIV** que las personas de menor edad evidenciaron una mayor inclinación hacia valores como la **independencia, el estímulo y el reconocimiento**, en este orden; mientras que las personas de mayor edad demostraron mayor adhesión a los valores **benevolencia, conformidad y liderazgo**.

En el Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales (**CUMO**) esta relación respecto a las edades se dio de la siguiente manera: Las personas de menor edad evidenciaron una mayor presencia de motivaciones ocupacionales relativas a la **satisfacción, la dependencia, el futuro y el éxito**, en este orden; por el contrario en las personas de mayor edad se observó una mayor presencia del **altruismo** como motivación más frecuente.

Observando los datos anteriores se detecta una clara coincidencia en ambas pruebas de los valores frecuentes para las diferentes edades. Parecería que las personas más jóvenes inclinarían su elección motivados por valores que apuntarían a satisfacer sus deseos personales; mientras que las personas con más edad realizarían la elección

teniendo como prioridad aquellos valores que dirigen la mirada en el bien hacia los demás.

También, en relación a las edades se ha podido encontrar como dato importante que la preocupación hacia el futuro se encuentra mayormente presente en las personas menores de 30 años, como también el “sentirse pleno y realizado”.

Es importante destacar que el “evitarse futuros problemas de empleo” es una motivación ocupacional mayormente presente entre las personas de mayor edad, lo cual permitiría comprobar, en cierta medida, la influencia de uno de los puntos críticos de la sociedad actual, como es la falta de empleo y los cambios respecto a la distribución del trabajo.

También se ha detectado que el ítem “mejorar la situación social de muchas personas” que responde a la escala **Altruismo (CUMO)**, es una motivación ocupacional presente más frecuentemente en los alumnos de mayor edad. Resultó totalmente importante en las personas de más de 40 años.

Otro dato significativo, es la relación entre las escalas pertenecientes a cada prueba en particular.

Las personas que evidenciaron una adhesión hacia el **Liderazgo (SIV)**, presentan una orientación nula hacia la **Benevolencia (SIV)** y la **Conformidad (SIV)**.

Por su parte, las personas que obtuvieron altas puntuaciones en torno al valor **Benevolencia (SIV)**, no orientan sus acciones desde el **Estímulo (SIV)**, ni el **Reconocimiento (SIV)**.

Aquellas personas que obtuvieron mayor puntaje en la escala **Conformidad (SIV)**, carecen de orientación hacia la **Independencia (SIV)** y hacia el **Estímulo (SIV)**.

Estos datos estadísticamente comprobados, permitirían afirmar que (en esta oportunidad, sin tener en cuenta la edad), aquellas personas que tienen en lo alto de su escala de valores motivos individualistas y personales se alejan de aquellos que implican el compromiso hacia las demás personas.

También se ha observado que los individuos que son conformistas y se adaptan a las normas no tendrían como prioridad el tomar decisiones por sí mismos y el recibir la aprobación de los demás para su accionar.

La relación entre las escalas del Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales arroja los siguientes datos:

Aquellas personas que evidenciaron una motivación orientada hacia el **Altruismo (CUMO)** registraron una baja orientación hacia el **Éxito (CUMO)**.

La mayoría de las personas altamente dependientes registraron puntuaciones bajas en relación a la preocupación por el futuro y al éxito.

También se ha observado que las personas que orientan su búsqueda hacia la satisfacción, ésta disminuye a medida que aumenta la preocupación por el futuro.

Se podría observar como dato importante que las personas que orientarían sus acciones al bienestar de los demás, no registrarían inclinación hacia motivos personales; y aquellos que son dependientes en sus elecciones no estarían preocupados por el futuro.

Las inclinaciones hacia la dependencia, el éxito y el futuro responden a sujetos cuyas motivaciones vocacionales y ocupacionales están fundadas en factores externos como la aprobación de los demás, el entorno social o el temor al fracaso en la vida laboral.

En cambio, las inclinaciones hacia la satisfacción y el altruismo responden a características motivacionales de sujetos más seguros de sí mismos, con capacidad de autodeterminación. Los altruistas son sujetos menos influenciados por las exigencias del entorno, aunque son los más capaces de brindarse a los demás.

Se han hallado datos significativos en la relación entre las escalas de ambos Cuestionarios, lo que ha permitido arribar a los siguientes resultados: Aquellas personas que obtuvieron calificaciones altas en la escala **Altruismo (CUMO)**, presentaron calificaciones similares en la escala **Benevolencia (SIV)**. Aspecto importante de destacar, ya que permitiría comprobar que ambas escalas pertenecientes a los diferentes cuestionarios estarían midiendo factores similares.

Quienes presentaron bajas puntuaciones en la escala **Altruismo (CUMO)**, registraron altas puntuaciones en la escala **Independencia (SIV)**.

Las altas calificaciones en la escala **Satisfacción (CUMO)**, obtuvieron similares puntuaciones en la escala **Independencia (SIV)**.

Quienes calificaron con el rango percentilar más bajo en la escala **Exito (CUMO)** presentaron similares puntuaciones en la escala **Liderazgo (SIV)**.

Aquí, otro aspecto importante a considerar sería que aquellas personas que apuntarían a obtener un enriquecimiento personal con la carrera que han elegido, también orientarían su búsqueda a tomar sus propias decisiones según el propio criterio. Y por el contrario, quienes buscarían la independencia en sus acciones, no tendrían como prioridad actuar en beneficio de los demás.

Por su parte, los sujetos que buscarían con su elección el logro de un prestigio social, logros materiales, y reconocimiento, también pretenderían ocupar un puesto en el que tuvieran autoridad sobre los demás y en un puesto de poder.

Otro aspecto del análisis ha sido la comparación entre los diferentes años de cursada, de lo cual se han hallado los siguientes resultados:

La prevalencia del valor **Independencia (SIV)** en los 1º años de ambos ciclos; en el resto de los cursos este valor no es tan significativo, lo cual se podría asociar al predominio también de las edades de los participantes (entre 24 y 29 años) y su vinculación en la adhesión a este valor.

Otra de las diferencias encontradas es la presencia del valor **Estímulo (SIV)** y de la Escala **Satisfacción (CUMO)** en el 1º año de 2006 con mayores frecuencias respecto a las demás escalas y en relación a los demás años de cursada, lo cual estaría demostrando la tendencia individualista de las personas manifestándose en la búsqueda de actividades que satisfacen motivaciones netamente personales, pero que a la vez necesitan de la aprobación externa para las decisiones.

Se ha analizado, por su parte los aspectos involucrados en los indicadores, de lo que se ha obtenido que los que corresponden a la Escala **Benevolencia (SIV)** han sido seleccionados como un aspecto de **mayor importancia** para la elección de la carrera; siendo los más significativos los ítems 3, 8, 23, 28, 42, 44, 62, 71, 73, 81, los cuales están vinculados a las siguientes acciones: ser comprensivo, trabajar por el bienestar, ser generoso, ayudar, favorecer, emplear parte del tiempo, tratar con amabilidad, contribuir a las obras de beneficencia, hacer amistad, para con las demás personas y en beneficio de los más necesitados.

Los que corresponden al Cuestionario de Motivaciones ocupacionales, en la Escala **Altruismo (CUMO)**, han sido tomados como un aspecto "totalmente importante para elegir la carrera u ocupación", siendo los más significativos los ítems 5, 11, 15, 19,

25, 34, 38, que se vinculan a las siguientes acciones: tareas de prevención y ayuda, solución de problemas sociales, mejorar la calidad de vida de las personas, colaborar con el bien general, mejorar la situación social, efectuar tareas útiles, hacer un aporte positivo a la sociedad.

## CONCLUSIONES

El propósito del presente trabajo apuntaba fundamentalmente a conocer si la **vocación de servicio** era el valor que impulsaba a los alumnos cursantes de la carrera de Psicopedagogía a realizar la elección.

Otro de los propósitos era conocer qué grado de relevancia tenía el valor mencionado y si aparecían otros valores que motivaran dicha elección.

La muestra se ha realizado con una población perteneciente a dos ciclos lectivos: 2005 y 2006, comprendida por alumnos que cursan la carrera Psicopedagogía.

Uno de los datos significativos detectados respecto a la comparación entre los diferentes años de cursada y ciclos, es la prevalencia de la escala Altruismo (CUMO) en todos los cursos, observándose un leve incremento en el correspondiente a 1º año de 2005 (Fig. 30)

En referencia a la escala Benevolencia (SIV), se detecta un mayor porcentaje de frecuencias en el segundo año del ciclo 2005; también es importante mencionar, que los valores se han mantenido constantes, en la mencionada escala, para los primeros años de ambos ciclos (Fig. 31). Se recuerda que la escala reúne a aquellas personas que se inclinan por hacer cosas por los demás y compartirlas con ellos, ayudar a los pocos afortunados, ser generoso.

De los datos anteriores se extrae que las escalas Altruismo (CUMO) y Benevolencia (SIV), las cuales incluyen aquellas acciones que impliquen esmero por el bien ajeno, y que han demostrado puntajes significativos, funcionan como una motivación ocupacional y un valor altamente presente y que podrían caracterizarse como un aspecto frecuente en las personas que dedican sus estudios a esta ciencia.

Las escalas mencionadas han funcionado como indicadores para detectar si el valor "vocación de servicio" se hallaba presente y era uno de los prioritarios en la elección de los alumnos evaluados.

Con los datos expuestos se ha podido confirmar la hipótesis que motivaba el presente trabajo de investigación.

Es importante destacar, en otro aspecto, el tema que funcionaba como uno de los propósitos del presente trabajo de investigación, y es de qué manera influyen en la elección vocacional-ocupacional, los cambios que se han producido en la estructura de la

sociedad, actualmente llamada posmodernidad, y cuyas características se detallan en el marco teórico.

Frente al panorama actual se ha observado que se ponen en evidencia diferentes estilos de elecciones vocacionales-ocupacionales.

Por una parte, se detecta la prevalencia de motivaciones y valores diferentes para los alumnos que forman parte del grupo de menor edad de la muestra y para los que conforman el grupo de los alumnos de mayor edad.

Se ha observado que la fuerza motivacional para cada grupo es diferente, los más jóvenes están orientados hacia el hecho de satisfacer sus deseos con una ocupación que les permita tener éxito, logros materiales y les brinde seguridad frente al porvenir, ya que la sociedad no les aseguraría una posición económica satisfactoria.

Estos datos permitirían concluir que en las personas de menor edad la elección se hallaría teñida de un proceso aún en formación de la propia identidad ocupacional, hecho que se fundamenta básicamente en las características de la sociedad actual, como lo es la sobreabundancia de información y en conceptos de Gergen<sup>59</sup> frente a la incorporación del individuo de más humanos en su interior se abren los límites de lo que se evalúa como bueno o ideal, por lo que ante la diversidad de criterios valorativos se pueden producir colisiones entre pautas diferentes. El mismo autor también hace mención de la existencia de corrimientos de roles por lo que nadie es algo básicamente, las ocupaciones son rápidamente cambiantes en una misma persona, así como en lo social. En relación, E. Fromm<sup>60</sup> afirma que un proyecto de vida supone el complemento de las siguientes tareas básicas: -ser capaz de orientar sus acciones en función de determinados valores; - aprender a actuar con responsabilidad, hacerse cargo de las consecuencias de sus propias decisiones; -desarrollar actitudes de respeto: compartir y aprender a aceptar las diferencias. Admitir errores y aceptar críticas, superando el narcisismo y la omnipotencia.

Al parecer, y según las características halladas en las personas jóvenes la estructura de la sociedad actual influiría asiduamente en la elección vocacional – ocupacional posiblemente provocando cierta desorientación frente a la decisión de pensar en el proyecto de vida.

---

<sup>59</sup> GERGEN, K., Ob.cit.

<sup>60</sup> FROMM, E., Ob.cit

Quizás este sería el grupo de personas con rasgos más dependientes y posiblemente de estructura yoica más débil.

En cambio, el grupo integrado por personas de mayor edad, estarían motivados por objetivos que manifestarían mayor madurez, ya que se abren hacia el mundo con una orientación altruista, desligados de los posibles beneficios inmediatos y personales, relacionados con la búsqueda del bienestar general y el bien común.

Debe tenerse en cuenta que dicho grupo acumula ya experiencia tanto en lo personal como en lo profesional.

Se valora también en este grupo etéreo, el afán por capacitarse, perfeccionarse y a la vez, se observa la creciente necesidad de seguir incluidos en el sistema laboral que exige mayores destrezas y habilidades.

En un análisis general, se ha detectado que aquellas personas que mostraron preferencias por las actividades que apuntan al desarrollo personal, a satisfacer sus propias necesidades e intereses, a la consecución de logros materiales, al hecho de estar a cargo de otras personas ocupando un puesto de mando o poder, con el fin de llamar la atención, se alejan de aquellas actividades que busquen el bienestar y el apoyo de otras personas, y a su vez no son conformistas.

Por otra parte, aquellos que tienen preferencia por procurar el bien común, no tienen necesidades de ser tratados con comprensión o recibir el apoyo de los demás, como tampoco necesitan ser bien vistos y admirados y recibir el reconocimiento de los demás.

Esto demuestra que los que fundamentan su elección de carrera en la búsqueda de éxito y de satisfacción personal, tienen un nivel motivacional más elemental en su escala jerárquica, que aquellos que no persiguen fines egoístas, es decir, que son impulsados por valores y motivaciones altruistas.

También se ha observado que aquellos que se inclinan hacia la búsqueda de satisfacciones en su futuro profesional a la vez que son impulsados por motivos altruistas responden a personalidades más seguras de sí mismas con capacidad de autodeterminación.

Las personas altruistas son menos influenciadas por las exigencias del entorno, a la vez son los más capaces de brindarse a los demás.

Es importante citar en este punto, el planteo que realiza Maslow<sup>61</sup> en lo que se refiere a su teoría de la motivación.

Este autor, como ya se mencionara con anterioridad, define la motivación como la reducción de la tensión por medio de satisfacer los estados de deficiencia o carencia. Por lo tanto para él existen Necesidades "D" de supervivencia o seguridad fisiológica, y Necesidades "B" que apuntan a la autorrealización y a la satisfacción del propio potencial.

En relación al material obtenido en la presente investigación, se ha observado que existen grupos de personas en las que prevalecerían Necesidades "D", por lo que su fuerza motivacional se halla orientada a satisfacerlas, y son aquellos que se inclinan por las acciones que se relacionan con los logros materiales, el ser tratado con comprensión, recibiendo el apoyo de los demás; los que tienen necesidad de ser bien vistos y admirados y de llamar favorablemente la atención; aquellos que subordinan sus deseos a los de personas significativas; y los que están preocupados por el futuro.

En este tipo de personas lo que prevalece es un tipo de motivación deficitaria, en términos de Maslow, lo cual produciría un estado tal de tensión que no les permitiría desarrollar su verdadero potencial y apuntar hacia un estado de autorrealización.

Podría incluirse en este grupo a las personas de menor edad de la muestra analizada.

En cambio, en las personas que priorizan la búsqueda de acciones referidas al desarrollo personal, a la satisfacción, al enriquecimiento individual en la tarea profesional a realizar, y a motivos altruistas, la preocupación no residiría ya en la reducción de la tensión, si no en la realización de sus posibilidades, y el cumplimiento de las mismas les proporcionaría independencia y serenidad.

En este grupo se podrían incluir las personas de mayor edad de la población evaluada.

Desde la mirada del quehacer psicopedagógico, al ser una profesión bastante reciente, como ya se ha dicho, el futuro profesional necesita esclarecer su identidad ocupacional, elaborar una imagen de lo que es la psicopedagogía en conexión con la tarea, y a la vez insertarse en el ámbito laboral adaptándose a las exigencias de una sociedad que lo atraviesa y lo define en cuanto ser, modificando e interfiriendo sus propias decisiones y elecciones.

---

<sup>61</sup> MASLOW, A., Ob.cit.

Se puede afirmar de esta manera, a modo de conclusión que la interferencia de los cambios producidos en la estructura social afectan la toma de decisiones y las elecciones vocacionales-ocupacionales, hallándose en consecuencia la presencia de motivaciones y adhesiones a valores que responden al presente momento histórico.

Citando a Hargreaves<sup>62</sup>: las nuevas concepciones del consumo y la acumulación tanto de bienes materiales como de conocimientos y de información, por un lado, la reestructuración de los trabajos tradicionales; las exigencias de nuevas destrezas en los trabajadores, por otro; junto con el asiduo avance de las telecomunicaciones, han cambiado la forma de pensar de las personas y la forma de relacionarse con los demás.

Lopez-Feal<sup>63</sup>, por su parte, afirma que el actual momento histórico está atravesando un proceso en el que cada individuo debe inventarse su propio futuro para adaptarse a las necesidades y exigencias que marque el mercado laboral; al mismo tiempo que el desempleo ha adquirido un nivel preocupante.

Es un contexto en el que ser alguien o tener éxito está asociado con asumir una identidad personal dependiente de las expectativas de un sistema que privilegia la acumulación de riquezas a cualquier precio, o donde se observan jóvenes o adultos desalentados por la escasez de empleo, se desaniman y hasta a veces abandonan la búsqueda de un proyecto vital en los ámbitos educativos laborales.

Resultaría interesante indagar, a modo de apertura y continuidad del presente proyecto de investigación, la relación entre intereses y elección vocacional- ocupacional (siempre dedicado a los alumnos cursantes de la carrera de Psicopedagogía), como forma también de completar y ampliar el presente trabajo, y teniendo como referente las líneas teóricas que relacionan los valores, la motivación y los intereses, planteadas anteriormente en la fundamentación teórica.

---

<sup>62</sup> HARGREAVES, A., Ob.cit.

<sup>63</sup> LOPEZ-FEAL., Ob.cit.

## BIBLIOGRAFIA

- CASTAÑO Y LOPEZ-MESAS, **Psicología y orientación vocacional** (Un enfoque interactivo), Madrid, Morova, 1983
- CASULLO, M. Martina. Y CAYSSIALS, Alicia. N: **Proyecto de vida y decisión vocacional**, Buenos Aires, Paidos, 1994.
- CD: Congreso Iberoamericano de Orientación Vocacional, La Plata, 2003.
- COLL SALVADOR, César, **El asesoramiento psicopedagógico: una perspectiva profesional y constructivista**, Monereo, C. y Solé, L. compiladores, Madrid, Alianza Editor, 1999.
- DEL REY MORATO, J., **Democracia y posmodernidad**, Madrid, 1996. [http:](http://)
- ENGLER, Bárbara, **Introducción a las teorías de la personalidad**, México, Mc. Graw-Hill, 1996.
- FALETTY Raquel C. Y MORENO, José .E., **Cuestionario de Motivaciones Ocupacionales**, Buenos Aires, 1999.
- FRONDIZI, Roberto, **Que son los valores. Introducción a la axiología**, FCE, México, 1981
- FROMM, Eric, **El arte de amar**, Buenos Aires, Paidós, 1962.
- FROMM, Eric, **El miedo a la libertad**, PAIDOS, Buenos Aires, 1968.
- GAROFOLI, D. **Educación para los valores**, Buenos Aires, MARYMAR, 1995.
- GERGEN, K. **El yo saturado. Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo**, Barcelona, PAIDOS, 1992.
- GORDON, L.V. **Cuestionario de Valores Interpersonales**. Adaptación española: José A. Forteza y equipo de colaboradores, Madrid. TEA, 1977.
- HARGREAVES, A. **Profesorado, cultura y posmodernidad**, España, Ediciones Morata, 1995.
- HERNANDEZ PINA, F Y OTROS, **Métodos de investigación en psicopedagogía**, España, MC. GRAW HILL, 1997.

- HERNANDEZ SAMPIERI, R. Y OTROS, **Metodología de la Investigación**, México D.F., MC. GRAW- HILL, 1998.
- JAEGER, Wegner, **Paideia. Los ideales de la cultura griega**, México, Efe, Fondo de Cultura Económica, 1957.
- LABAKE, J.C., **Es posible educar?** Buenos Aires, SANTILLANA, 1995.
- LIPOVETZKY, Gilles, **La era del vacío. Ensayos sobre el individualismo contemporáneo**, Barcelona, Anagrama, 1992.
- LOPEZ-FEAL, **Mundialización y perfiles profesionales**, Barcelona, Horsori, 1998
- MASLOW, A., **El hombre autorrealizado**, Barcelona. ANAGRAMA, 1980.
- MAX SCHELLER, **Ética**, Revista de Occidente, Madrid, 1941.
- MIGONE DE FALETTY, Raquel, **Orientación Vocacional. Aportes para la formación de orientadores**. Buenos Aires-México, Ediciones Novedades Educativas, 1998.
- MULLER, Marina, **Aprender para ser**, Buenos Aires, Bonum, 1993.
- MULLER, Marina, **Orientar para un mundo en transformación. Jóvenes entre la educación y el trabajo**, Buenos Aires, Bonum, 1997.
- MULLER, Marina, **Orientación Vocacional**, Buenos Aires, MIÑO Y DAVILA, 2001.
- RASCOVAN, Sergio, **Discursos y prácticas en orientación educativa**, Buenos Aires-México, Ediciones Novedades Educativas, 2003.
- RASCOVAN, Sergio., **Orientación Vocacional. Aportes para la formación de orientadores**, Buenos Aires, Ediciones Novedades Educativas. Colección Psicología y Educación, 1998.
- RENAULT, Gabriela, "...La carrera de Psicopedagogía..." en **Revista Aprendizaje Hoy**, Editorial Aprendizaje Hoy, Año XXVI, N° 64. 2006.
- REVISTA APRENDIZAJE HOY, Artículo: Relaciones e inserción laboral de los psicopedagogos en Entre Rios, Buenos Aires, Año XXIV, N° 58, 2004.
- SPRANGER, Eduardo, **Formas de vida**, Revista de Occidente, Madrid, 1935
- SUPER, D., **Psicología de la vida profesional**, Rialp, Madrid, 1962.

VEINSTEN, Silvia G. de, **La elección vocacional-ocupacional**, Buenos Aires, Marymar, 1994.

**Paginas Web:**

[http:// www.ufasta.edu.ar](http://www.ufasta.edu.ar)

DEL REY MORATO, Javier, El mundo de los valores y la vida cotidiana en la información de actualidad, en <http://www.ucm.es>

## AGRADECIMIENTOS

*Agradezco a Dios y a la Santísima Virgen María por “darme otra oportunidad”, por haberme conducido por el camino de la vida, por haberme guiado y dado la fuerza y la perseverancia para lograr este proyecto de trabajo; por haberme premiado con la bendición de ser madre de mis mellizos, Luciana y Gonzalo, que son la luz de mi vida, y a quienes dedico mi tesis; por darme la oportunidad de formar una familia.*

*Agradezco a mis padres (Irma y Raúl) y a mis abuelos (Rosa y Amadeo) el esfuerzo por criarme y por apoyarme en mi afán de convertirme en una profesional. Gracias a su crianza y a los valores que me transmitieron, hoy soy la persona que soy... a ellos también dedico mi tesis.*

*Agradezco a Cristina, un ángel que Dios puso en mi camino...*

*Dios no me dio hermanos naturales, pero sí a una hermana del corazón a quien adoro y agradezco también su colaboración en este trabajo. Gracias Leticia.*

*Quiero agradecer también a las profesoras Lic. Claudia Urbano y Lic. Patricia Miller por su apoyo constante, por la contención, porque en simples palabras encausaron mi tarea desde el comienzo, en que me encontraba en un laberinto sin encontrar la salida. Gracias a ellas este logro.*

*A mi tutora de tesis Lic. Magdalena Cincotta por su colaboración y por transmitirme el valor de la búsqueda de la perfección en toda tarea que uno emprenda.*

*Agradezco al Dr. Claudio Calabrese por la orientación brindada, por el tiempo que ha dedicado a atender mis consultas muy amablemente.*

*Agradezco infinitamente al Lic. José Moreno, autor de uno de los instrumentos aplicados en el presente trabajo, por contestarme amablemente los mails y responder a mis inquietudes frente al material de trabajo.*

*Agradezco a la Universidad FASTA por abrirme sus puertas para poder realizar mi trabajo de campo, y a la Lic. Melanie Markman por permitirme trabajar con los alumnos de la carrera Psicopedagogía.*

*Finalmente quiero hacer un agradecimiento especial a los alumnos de la carrera Psicopedagogía de las comisiones correspondientes a los ciclos lectivos 2005 (1º, 2º y 3º año) y ciclo 2006 (1º año) por su colaboración y por acceder gentilmente a realizar la tarea planteada.*

*ANEXOS*

	PD	PC
S		
C		
R		
I		
B		
L		

**Cuestionario de VALORES INTERPERSONALES (SIV)**

(L. V. Gordon)

Apellidos y nombre: ..... Edad: ..... Sexo: .....  
V ó M

Centro: ..... Curso/Puesto: .....

Estado civil: ..... Fecha: .....

**INSTRUCCIONES**

Este Cuestionario contiene 90 frases que expresan cosas que las personas consideran importantes para su vida; se presentan en triadas, es decir, agrupadas de tres en tres.

Su tarea consiste en leer atentamente las tres frases de cada triada y escoger, aunque en algunos casos le sea difícil decidirse, la que indique lo MAS IMPORTANTE para Vd. Para señalarla, haga un aspa (X) sobre el círculo de la izquierda, en la columna encabezada con el signo +. Luego, de entre las dos restantes frases, debe elegir la que indique lo MENOS IMPORTANTE para Vd. y señalarla con un aspa (X) sobre el círculo de la columna encabezada con el signo -. Así, pues, en cada triada quedará una frase sin señalar.

Por ejemplo:

- |  |   |   |
|--|---|---|
|  | + | - |
| a) Tener una comida caliente al mediodía ..... | ○ | ⊗ |
| b) Dormir bien por la noche .....              | ○ | ○ |
| c) Tener suficiente aire libre .....           | ⊗ | ○ |

En el ejemplo, aun siendo las tres cosas importantes, la persona que contestó ha considerado más importante «tener suficiente aire libre», y menos «tener una comida caliente al mediodía».

**CONTESTE DE ESTA FORMA A TODAS LAS TRIADAS, SIN PENSARLO DEMASIADO.**

No existen contestaciones «buenas» ni «malas»; esto no es una prueba de inteligencia o habilidad, sino simplemente una apreciación de lo que Vd. valora en más y en menos. Trabaje rápidamente y no olvide contestar a todas las triadas. Si tiene dudas en una de ellas, decídase por la respuesta que se acerca más a su modo de ser.

Al final, asegúrese de que cada triada tiene dos aspas; una en la columna + y otra en la columna -, y que una de las frases tiene sus círculos en blanco.

**PROCURE CONTESTAR CON SINCERIDAD.**

Los resultados serán interpretados y utilizados confidencialmente.

**AHORA, VUELVA LA HOJA Y COMIENZE**

Marque sus contestaciones en la columna A →

- 1 Poder gobernar mi propia vida ... ..
- 2 Gozar del afecto de los demás ... ..
- 3 Ser comprensivo con los que tienen algún problema ... ..
- 4 Trabajar en un puesto o cargo con iniciativa propia ... ..
- 5 Hacer siempre lo que es moralmente correcto ... ..
- 6 Ser muy estimado y respetado por todos los demás ... ..
- 7 Ser elegido para un puesto directivo ... ..
- 8 Trabajar para el bienestar de los demás ... ..
- 9 Mantener siempre el más alto grado de moralidad en mi conducta ... ..
- 10 Que la gente aprecie mi trabajo ... ..
- 11 Tener una total independencia personal ... ..
- 12 Que la gente se porte consideradamente conmigo ... ..
- 13 Cumplir con mi deber ... ..
- 14 Saber que la gente está de mi parte ... ..
- 15 Ocupar un puesto que me permita ordenar a otros lo que deben hacer.
- 16 Ser independiente en mi trabajo ... ..
- 17 Ser el responsable del trabajo de otros ... ..
- 18 Ser amigo de los que no tienen amigos ... ..
- 19 Ser conocido por personas importantes ... ..
- 20 Atender únicamente los asuntos propios de cada momento ... ..
- 21 Ocupar un puesto de mucha responsabilidad ... ..
- 22 Ser tratado y considerado como persona de cierta importancia ... ..
- 23 Ser generoso con los demás ... ..
- 24 Tomar todas mis decisiones a través de mi propio criterio ... ..
- 25 Hacer siempre lo que ha sido autorizado y permitido ... ..
- 26 Estar encargado de algún asunto importante ... ..
- 27 Que los demás aprueben lo que hago ... ..
- 28 Ayudar a los infortunados y necesitados ... ..
- 29 Tener amigos y compañeros comprensivos ... ..
- 30 Ser muy popular entre la gente ... ..
- 31 Ocupar un cargo de cierta autoridad ... ..
- 32 Hacer lo que es socialmente correcto ... ..
- 33 Tener junto a mí personas que me animen ... ..
- 34 Tener libertad para hacer lo que me venga bien ... ..
- 35 Cumplir las leyes y normas con exactitud ... ..
- 36 Saber que los demás están de acuerdo conmigo ... ..
- 37 Tomar la iniciativa en las decisiones de mi grupo ... ..
- 38 Saber que a los demás les interesan mis asuntos ... ..
- 39 Estar relativamente libre de convencionalismos ... ..
- 40 Que las personas me demuestren su aprecio ... ..
- 41 Ser considerado el jefe por los de mi grupo ... ..
- 42 Ir por la vida favoreciendo a los demás ... ..
- 43 Poder hacer habitualmente lo que desee ... ..
- 44 Emplear parte de mi tiempo en hacer cosas para los demás ... ..
- 45 Que la gente admire mis trabajos ... ..

Vuelva esta página y continúe en la columna B

Marque sus contestaciones en la columna B →

		B		A	
46	Tomar las decisiones en mi grupo	+	—	+	—
47	Que haya gente interesada en mi bienestar	○	○	○	○
48	Hacer lo que se considera correcto y habitual	○	○	○	○
49	Que las demás personas me admiren	+	—	+	—
50	Poder desentenderme de las cosas que me rodean si así me place	○	○	○	○
51	Trabajar por el bienestar de otras personas	○	○	○	○
52	Que la gente me comprenda	+	—	+	—
53	Hacer aquello que esté admitido como correcto y apropiado	○	○	○	○
54	Ayudar a los demás	○	○	○	○
55	Ser libre de ir y venir donde y cuando me plazca	+	—	+	—
56	Tener una gran influencia	○	○	○	○
57	Cumplir las normas sociales de comportamiento	○	○	○	○
58	Ser tratado con amabilidad	+	—	+	—
59	Dirigir a otros en su trabajo	○	○	○	○
60	Compartir mis bienes con las demás personas	○	○	○	○
61	Tener libertad para dejar de cumplir ciertas reglas o normas	+	—	+	—
62	Tratar a todo el mundo con suma amabilidad	○	○	○	○
63	Mostrar respeto a mis superiores	○	○	○	○
64	Que la gente me trate con comprensión	+	—	+	—
65	Capitanear el grupo del que forme parte	○	○	○	○
66	Seguir unas normas estrictas de conducta	○	○	○	○
67	Ocupar en mi trabajo un puesto o cargo importante	+	—	+	—
68	Ser mi propio amo	○	○	○	○
69	Recibir aliento de los demás	○	○	○	○
70	Que mi nombre sea conocido de mucha gente por mi reputación	+	—	+	—
71	Contribuir mucho a las obras de beneficencia social	○	○	○	○
72	Ser el responsable de un grupo de personas	○	○	○	○
73	Hacer amistad con los menos afortunados	+	—	+	—
74	Ocupar un puesto en el que no tenga que obedecer órdenes	○	○	○	○
75	Recibir elogios de las demás personas	○	○	○	○
76	Tener a otras personas trabajando bajo mi dirección	+	—	+	—
77	Que la gente haga comentarios favorables sobre mí	○	○	○	○
78	Que se me permita hacer las cosas a mi modo	○	○	○	○
79	Alternar con personas muy conocidas, populares o famosas	+	—	+	—
80	Ajustarme estrictamente a las reglas y normas	○	○	○	○
81	Ser comprensivo con aquellos que tienen algún problema	○	○	○	○
82	Que la gente considere que soy muy importante	+	—	+	—
83	Disponer los asuntos en la forma que mejor me convenga	○	○	○	○
84	Ser una persona influyente	○	○	○	○
85	Tener modales sociales correctos y apropiados	+	—	+	—
86	Dejar a un lado mis asuntos para auxiliar a otros	○	○	○	○
87	Que haya gente dispuesta a prestarme su ayuda	○	○	○	○
88	Ser mirado con cariño y confianza por los demás	+	—	+	—
89	Hacer las cosas de acuerdo con las costumbres	○	○	○	○
90	Poder vivir mi vida exactamente como desee	○	○	○	○

S	C	R	I	B	L

## CUESTIONARIO DE MOTIVACIONES OCUPACIONALES

Lic. Raquel Migone de Faletty  
Lic. José E. Moreno

NOMBRE:.....

EDAD:.....SEXO:.....

ESTUDIOS PREVIOS:.....

FECHA DE APLICACIÓN:.....

Marcar en el casillero que corresponda, según el grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de los motivos que se te proponen a continuación:

- 1) No le doy ninguna importancia para elegir mi carrera u ocupación.
- 2) Le doy poca importancia para elegir mi carrera u ocupación.
- 3) Me importa algo, pero no mucho para elegir mi carrera u ocupación.
- 4) Es bastante importante para elegir mi carrera u ocupación.
- 5) Es totalmente importante para elegir mi carrera u ocupación.

### ELEGI MI CARRERA U OCUPACION PARA:

	1	2	3	4	5
1. Evitarme preocupaciones futuras.					
2. Ser más valorado por mis padres.					
3. Ser considerado exitoso.					
4. Estar satisfecho con mi trabajo.					
5. Llevar a cabo tareas de prevención y ayuda.					
6. Sentir que mis padres me aceptan más.					
7. Solucionar mi preocupación sobre el futuro laboral.					
8. Sentirme plenamente realizado con mis tareas.					
9. Enfrentar el futuro sin preocupaciones.					
10. Tener un alto cargo en una empresa.					
11. Participar en la solución de problemas sociales.					
12. Que mi profesión sea mi pasatiempo favorito.					
13. Ser reconocido por mis triunfos laborales.					
14. Ser más comprendido por mi familia.					
15. Mejorar la calidad de vida de muchas personas.					
16. Que mi ocupación me ayude a sentirme pleno/a y realizado/a.					
17. Ganar un sueldo lo más alto posible.					
18. Ser más querido por mis padres.					
19. Colaborar con el bien general.					
20. Que ejercerla me produzca más placer.					
21. Tener en la vida un camino seguro.					
22. Obtener dinero y prestigio.					
23. Sentir que mi trabajo me permite desarrollar mi personalidad.					
24. Conseguir que mi familia esté tranquila sobre mi vocación.					
25. Trabajar para mejorar la situación social de muchas personas.					

26. Evitarme en el futuro problemas de empleo.					
27. Tener una ocupación nada aburrida.					
28. Alcanzar un alto nivel social y ser influyente.					
29. Evitar que mis padres se angustien por mi destino.					
30. Ayudar a mejorar la comunidad.					
31. Poder tener un futuro asegurado.					
32. Lograr un alto nivel económico.					
33. Poder vivir sin sobresaltos ni ansiedad.					
34. Efectuar tareas útiles para los demás.					
35. Dar una respuesta a los deseos de mis padres.					
36. Que me proporcione muchas satisfacciones.					
37. Tener una alta valoración y reconocimiento social.					
38. Hacer un aporte positivo a la sociedad.					
39. Lograr que mis padres se preocupen menos por mi.					
40. Darme cuenta que mi trabajo me satisface.					
41. Tener un camino seguro el día de mañana.					
42. Tener prestigio en mi vida laboral.					
43. Mejorar la calidad de vida de la gente.					
44. Poder en el futuro recoger los frutos de mi esfuerzo.					
45. Conseguir que mis padres vean que puedo tener logros.					