

MARTÍN DEL BUEY, Francisco de Asís; MARTÍN PALACIO, María Eugenia; BERMÚDEZ REY, Teresa (Enero/Julio 2011). Orientación ocupacional: desafío en el desarrollo de competencias en una nueva cultura de desempeños profesionales. *Edusk – Revista Monográfica de Educación Skepsis*, n. 2 – Formación Profesional. Vol. II. Claves para la formación profesional. São Paulo: skepsis.org. pp. 1194-1227

url: < <http://www.editorialskepsis.org/site/edusk> > [ISSN 2177-9163]

RESUMEN

La orientación ocupacional pasa por un análisis en profundidad de las nuevas competencias emergentes de carácter cognitivo y de carácter personal y social íntimamente relacionadas con los cambios en que se encuentran implicados los profesionales actuales. El presente trabajo se centra en este análisis y presenta modelos ad hoc, desarrollados bajo la supervisión de los autores del mismo en acción conjunta Inter facultativa, que se están utilizando para dar cumplimiento a ese naciente *modus operandi* de la orientación ocupacional.

PALABRAS CLAVE: Orientación – Competencias - Desempeños.

ABSTRACT

Career guidance goes through an analysis in depth of the new emerging abilities of cognitive, personal and social character; closely related to the changes in which the current professionals are involved. This paper focuses on this analysis and presents *ad hoc* models, developed under the supervision of the authors in interprofessional joint action, being used to fulfill this newfound *modus operandi* in the field of career guidance.

KEY WORDS: Career guidance - Abilities - Performance.

ORIENTACIÓN OCUPACIONAL: DESAFÍO EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN UNA NUEVA CULTURA DE DESEMPEÑOS PROFESIONALES

CAREER GUIDANCE: CHALLENGE TO DEVELOP ABILITIES IN A NEW CULTURE OF PROFESSIONAL PERFORMANCES

Francisco de Asís Martín del Buey¹

María Eugenia Martín Palacio²

Teresa Bermúdez Rey³

INTRODUCCIÓN

Competencia y desempeño ocupacional son conceptos habitualmente presentes en cualquier manual de orientación profesional, ocupacional o vocacional. Ambos son conceptos claramente definidos y precisos, pero sus contenidos al explicitarse, tienen un alto componente de variabilidad. Todos estamos de acuerdo en la necesidad de estar entrenados en competencias pero cambia el

¹ Catedrático de Universidad. Facultad de Psicología. Universidad de Oviedo. Cátedra de Orientación Psicoeducativa. Fundador del grupo de Investigación de Orientación y atención a la diversidad. (GOYAD). Profesor emérito de la Universidad de Playa Ancha. Valparaíso. Chile. Email : fm@uniovi.es o fm1944@gmail.com

² Doctora en Psicología. Profesora de la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Educación. Miembro del Grupo GOYAD. Experta en Orientación educativa por la Universidad de Oviedo

³ Doctora en Psicología. Profesora de la Universidad de Oviedo. Facultad de Formación del Profesorado. Miembro del Grupo GOYAD.



catálogo de las mismas al igual que cambia el repertorio de actividades que se exige en los desempeños profesionales. Las competencias que en un momento se consideraban básicas en otro son consideradas objeto de museo. Esta variabilidad está condicionada por las exigencias que en cada momento histórico se declaran como imprescindibles para el desarrollo de un pueblo o sociedad.

Los momentos históricos vienen definidos por agrupar un conjunto de pautas de comportamientos, ritos, artefactos, estándares, actitudes y a unos niveles más profundos creencias. Como tales cubren un determinado curso de la historia: nacen, se desarrollan y mueren. El tránsito de uno a otro momento viene marcado por un cambio global de todos los elementos que lo componen. Civilización, época, siglo, generación se toma como referencia o indicador de inicio y el final de un determinado movimiento histórico. Varios de nosotros hemos presenciado el nacimiento de la época moderna. Muchos más estamos acudiendo a su lenta agonía y al nacimiento de la post-modernidad. Si aquella apenas duró cincuenta años, a ésta ya le está preparando su óbito sin que apenas nos demos cuenta de su rápida y fugaz presencia. Posiblemente su vida no sea superior a la cuarta parte de un siglo. Es muy posible que incluso la postmodernidad, cuando queramos definirla, estemos igualmente asistiendo a su agonía y empecemos un nuevo momento histórico con características nuevas.

Posiblemente los momentos históricos amplios y prolongados al inicio de la historia se presenten en el momento actual como estrellas fugaces. A principio del siglo pasado en España se habló de la

generación del 27. En la segunda mitad del mencionado siglo empezamos hablar de la generación de los 60,70, 80. Al final de los 90 nos resulta más difícil mantener la década como unidad de medida. Empezamos hablar de sexenios, quinquenios, trienios. Hoy posiblemente tengamos que hablar de añosa y esperemos que la unidad del movimiento histórico no se siga reduciendo más y llegamos a una unidad definida como semestre. Los movimientos económicos ya lo hacen.

Todo esto ¿qué significado tiene? Simplemente que estamos inserto en una sociedad sometida a un acelerado cambio de pautas, ritos, artefactos, actitudes e incluso creencias que ponen con excesiva rapidez en cuarentena todo lo anterior. Unos dicen que es malo, otros que es progreso. Los que se tienen por equilibrados adoptan la postura de asumir el signo de los tiempos: "es lo que hay" y analizan las causas de esa fugacidad. La encuentran, pero no como única causa pero si importante, en el vertiginoso desarrollo de la informática y de la tecnología. Nosotros estamos de acuerdo con ello. Este cambio acelerado afecta de lleno a cualquier diseño de los contenidos curriculares que deben realizare los genios, chamanes, líderes, maestros, profesores y en resumen los encargados de vigilar el espacio instruccional de las emergentes generaciones, para adaptar las necesidades nuevas a la preparación de sus neófitos. Estos contenidos curriculares pasan necesariamente por el desarrollo de competencias que permitan una adecuada adaptación a esos cambios. Y esas competencias deben permitir una adecuada adaptación de los nuevos desempeños profesionales u ocupacionales emergentes como consecuencia de esos cambios.

En este contexto de cambios acelerado de los momentos históricos se debe situar la acción orientadora. Esta debe detectar por un lado las exigencias competenciales emergentes. Por otro los nuevos desempeños ocupacionales, y en base a ello realizar la acción orientadora. En este empeño y sin fallecer en el intento y sin pretender ser exhaustivos nos permitimos formular el perfil de competencias y las exigencias básicas de los nuevos desempeños emergentes hoy. Representamos a modo de guía el siguiente cuadro que resumen las ideas principales que desarrollamos en este trabajo.

I



1. COMPETENCIAS EMERGENTES.

En la década de los 70 del pasado siglo hicieron furor en el campo educativo las taxonomías de Bloom. Se tomaron como referencia para la elaboración de la programación de las asignaturas.

El furor fue a niveles educativos de educación elemental, primaria y en su caso de secundaria. Furor que quedo en fuegos fatuos. Pero algo quedo. En la Universidad hasta la imperiosa y sensata requisitos de convergencia europea nunca hizo furor nada en renovación pedagógica. Lamentable hecho. En la primera década del siglo XXI se toma nuevamente conciencia de una revisión de competencias al constarse un grave hecho: un serio divorcio entre formación recibida en la "academia" y la demanda ocupacional. Y todos se ponen a ello, los estudios de formación profesional se ponen a ello, y por efecto de contagio se ponen a ello todos los demás niveles y de forma sorpresiva la misma universidad. No hay mal que por bien no venga, en la actualidad es amplísima la literatura existente que hablan de ello, y la oferta de estudiosos es igualmente inmensa. Surgen infinidad de cabezas pensantes ofertando listado de competencias emergentes (a veces uno se pregunta donde estaban antes y si en su caso estaban dormitando en los campamentos de invierno). Y junto a ellas el amplio listado de autores que se llevan el agua a su molino.

En un intento de concentrar la información que se deduce de esa variada y sugerente oferta de competencias desarrollamos las siguientes reflexiones.

1.1 COMPETENCIAS EN TONO AL MUNDO COGNITIVO.

En otro lugar nos preocupamos y nos ocupamos de formular un modelo propio explicativo del complejo procesamiento estratégico de la información que realiza el ser humano, principalmente el pensante. Esa preocupación ocupada consta ya en trabajos publicados en la

década de los 80, ampliados en los 90 y formulado en el modelo del 1999.⁴

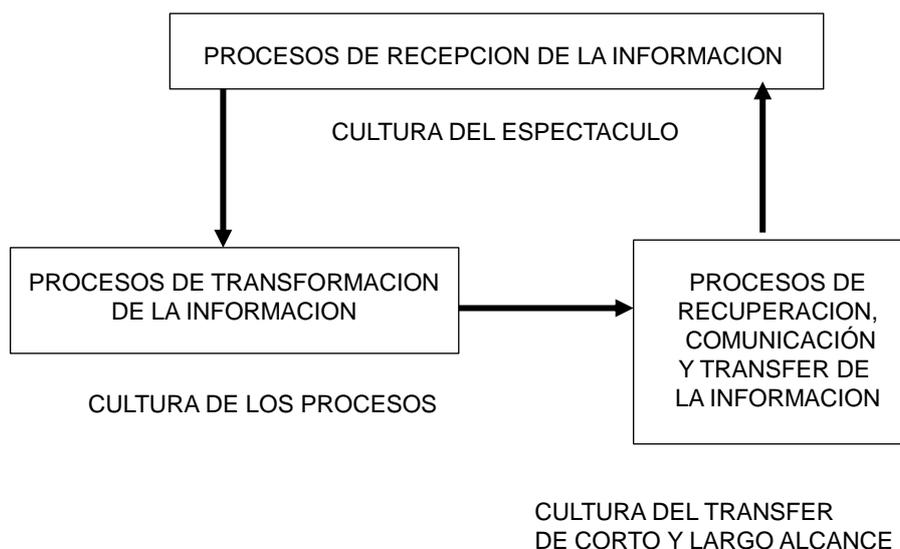
Allí diferenciamos tres fases en el procesamiento de la información: receptiva, transformativa, y comunicativa. En cada una de ellas se diferenciaba procesos, con sus correspondientes estrategias que venían acompañadas de variadas técnicas concretas para su desarrollo. Se logra a los reunir un número superior a la centena. En el gráfico siguiente se representa el modelo.



⁴ MARTÍN DEL BUEY, F; CAMARERO SUÁREZ, F; SÁEZ, Navarro, C; MARTÍN PALACIO, E.U. (1999). Procesamiento estratégico de la información. Oviedo: Editorial Servicio Publicaciones Universidad de Oviedo - profes.net-sm.

Ese modelo surge como base para centrar la imperiosa necesidad de no convertir el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes, al nivel que sea, en una mera retención, sin procesar la información que recibe. De siempre nos preocupó la imperiosa necesidad de transformar y de transferir la información que reciben. Nuestra grata sorpresa es que ese modelo esta hoy vigente y que nuestra preocupación, posiblemente en muchas más mentes, hoy se convierte en imperiosa y urgente necesidad. Nos produce una ligera sonrisa cuando se intenta “vender” como totalmente nueva, novedosa y avanzada.

Sin perdernos en estas inofensivas disquisiciones de autoría y novedad pretendemos acomodar nuestro modelo en base a tres “culturas emergentes” que están implícitas en la formulación de nuevas competencias. En el grafico se conjuga nuestro modelo con las culturas emergentes



En la fase de recepción de nuestro modelo debemos tener en cuenta la emergente forma en que viene envuelta la información. Prevalece el formato multimedia con unas características muy peculiares. Se le está llamando la "cultura del espectáculo"

En la fase de transformación se impone la imprescindible necesidad de atender más a los procesos que a los productos y en consecuencia enseñar a trabajar la información y no únicamente memorizarla, retenerla y en su momento "evacuarla" en un examen. (Modelo lamentablemente digestivo). Esto se ha llamado la "cultura de los procesos". Algo parecido a la cultura del "aprendizaje activo". En definitiva hacer evidente aquel dicho de siempre "enseñar a pescar más que regalarles peces".

En la fase de la comunicación emerge con especial fuerza la denominada "cultura del transfer" tanto de corto como de largo recorrido. Es cada vez más evidente que no podemos enseñar en nuestras aulas todas las posibles aplicaciones que llevan consigo todos los conocimientos básicos. Mucho pueden ser que tengan fecha de caducidad. Pero si podemos enseñar a saber utilizar estrategias para su transfer a lo semejante próximo, lejano e incluso nuevo.

A modo de síntesis, el catalogo de nuevas competencias pasa por tres núcleos básicos: competencia en recepción multimedia, en transformación de información, y finalmente en transfer de la misma de corto y largo alcance.

En el momento de la redacción de este trabajo hemos desarrollado varios trabajos aplicados relacionados con talleres de evaluación y de intervención de estas nuevas competencias en distintos niveles educativos.

1.2. COMPETENCIAS AFECTIVAS, PERSONALES Y SOCIALES.

En otro lugar y momento histórico nos preocupamos y ocupamos en formular un modelo que concentrase las principales características constitutivas de una persona eficaz, eficiente y efectiva que demandaba la emergente sociedad inserta en la post-modernidad. El origen de la preocupación era el mismo. La necesidad de preparar a nuestros educandos para hacer frente a las exigencias que la sociedad laboral está requiriendo y que lamentablemente el sistema educativo no atendía. En el grafico 4 se sintetiza nuestro modelo

CONSTRUCTO DE LA PERSONALIDAD EFICAZ

	FORTALEZAS	DEMANDAS	RETOS	RELACIONES
	AUTOCONCEPTO	MOTIVOS	AFRONTAMIENTO DE PROBLEMAS	ASERTIVIDAD
	AUTOESTIMA	EXPECTATIVAS	TOMA DE DECISIONES	EMPATIA
	AUTOCONTROL	ATRIBUCIONES		COMUNICACIÓN

Nuestro modelo⁵ concentra nueve características básicas constitutivas del constructo persona eficaz. Toma como antecedentes los postulas de Bandura sobre autoeficacia, los modelos de inteligencias múltiples y estilos de inteligencia de Gardner⁶ y STERNBERG⁷ los postulados de inteligencia emocional de MAYER y SALOVEY⁸ y fundamentalmente los constructos relacionados con el concepto de personalidad madura desde todos los ámbitos de las grandes teorías psicológicas. Las características se agrupan en torno a cuatro núcleos o esferas del yo: fortalezas, demandas, retos y relaciones. Como puede verse en el grafico las nueve dimensiones están presentes en los “nuevos” catálogos de competencias necesarias para el desarrollo profesional de hoy. No deja de sorprendernos nuevamente y con cierta ironía de este “singular hallazgo de nuestro tiempo.”.

A modo de síntesis esas competencias se centra en la necesidad de entrenar y desarrollar entrenado en nuestras aulas competencias en torno a la mejora de: Un buen y ajustado autoconcepto que genere una determinada dosis de autoestima suficiente para ser utilizada en el mundo ocupacional; Una competencia que le permita

⁵ MARTÍN DEL BUEY, F. ; ÁLVAREZ HERNÁNDEZ, M. (2000). Programa integrado de Acción Tutorial. *Actas del IX Congreso INFAD*, Cádiz, vol. I, pp. 251-254.

⁶ GARDNER, H. (1983). *Frames of Mind. The Theory of Multiples Intelligences*. Nueva York: Basic Books. Versión castellana (2001): *estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. México: FCE. Y, GARDNER, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21 st Century*. Nueva York: Basic Books. Versión castellana: (2001) *La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el Siglo XXI*. Barcelona: Paidós

⁷ STERNBERG, R.J. (1985). *Beyond IQ: a triarchic theory of human intelligence*. Cambridge: University Press

⁸ MAYER, J.D., Y SALOVEY, P. (1997). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17 (4), 433-442

conocer lo mejor posible su nivel motivacional y capacidad de generar metas pertinentes, con expectativas reales de poderlas obtener. Esto implica una buena capacidad de autocrítica en la línea de saber analizar las causas de los logros y los fracasos. Es decir, el entrenamiento en la atribución de causalidad; una suficiente capacidad para formular en sus términos precisos los problemas que surjan en el desempeño y plantear de forma de forma eficaz estrategias para su solución; y finalmente una buena competencia que agrupe tres dimensiones básicas: empatía, afectividad y comunicación eficaz. Consideramos que estas nueve dimensiones deben estar presentes en cualquier catálogo de competencias de nuestro tiempo. En el momento actual tenemos investigado y diseñado instrumentos de evaluación genérica y específica de este constructo y elaborado talleres de entrenamiento en distintos niveles educativos.

2. DESEMPEÑOS PROFESIONALES

Nos preocupa y nuevamente ocupa la emergencia de nuevas exigencias inherentes a los vigentes roles profesionales. Posiblemente sea adecuado traer esa anécdota que se cuenta del mono sometido al aprendizaje de conductas en laboratorios de un científico experto en modificación de conducta. En un momento llego a “pensar” de forma penosa que “cuando ya tenía aprendida todas las respuestas, le cambiaron todas las preguntas”. En ejemplos más cercanos podemos pensar que un vocacionado maestro posiblemente no pueda prever a medio plazo cuales serán los roles que tendrá que asumir en el



desempeño profesional futuro. Es muy posible que esté más supeditado a los avances tecnológicos y exija nuevas formas de establecer relaciones con sus alumnos. Es muy posible que le ocurra lo mismo al vocacionado u obligado fontanero o mecánico y la soldadura o el despiece sean labores que pertenezcan a la historia.

Estas reflexiones preocupadas creemos que pueden concretarse en los siguientes apartados que definen las características comunes de los nuevos roles profesionales carácter interdisciplinar; transmutabilidad; reciclaje continuo; dependencia tecnológica e informática; y un lenguaje universal. A esto debe añadirse dos variables que condicionan y en ocasiones determinan su eficacia: la variable cultural y la variable ergonómica. Ambas tienen relación con la dependencia que el rol profesional tiene con la organización o grupo de trabajo dónde se desarrolla su profesión u ocupación. A ello haremos referencia más adelante.



2.1. CARÁCTER INTERDISCIPLINAR.

La exigencia de especialización es un signo cada vez más claro del desempeño profesional. Pero el desarrollo especializado está inexorablemente ligado a mantener una estrecha dependencia con otras especialidades que deben intervenir de forma coordinada y participativa en ese oficio. Esto obliga necesariamente a tener adquirida habilidades que permitan y facilitan esas exigencias de coordinación participativa y activa; Obliga una necesaria actitud sistémica de la profesión entiendo su desarrollo como una labor cuyo grado de eficacia se debe al equilibrio entre su pertinente grado de especialización y la apertura a otras especialidades también presentes en este desempeño.

2.2. CARÁCTER TRANSMUTANTE.

Otra característica emergente de los desempeños profesionales es la aparición constante de nuevos procedimientos en ocasiones nada parecidos a los usados hasta ese momento. La banca y los prejubilados dan buena cuenta de ello. El paso de un procedimiento a otro antes eran fácilmente aprendidos debido al económico sistema de transferencias que poseemos los humanos en nuestro cerebro, transferencia positiva para más datos que se basaba en los elementos comunes o en su caso semejantes que había de un procedimiento a otro. Hoy los cambios en los procedimientos al uso son en ocasiones más drásticos y en consecuencia la transferencia es más costosa. Puede aparecer incluso la contra transferencia negativa. Los aprendizajes anteriores interfieren sobre los nuevos, lo cual genera bastante ansiedad y estrés en los sujetos

Lo aquí expuesto sugiere la necesidad de estar habilitado para el cambio y el entrenamiento en estrategias de transfer de corto y largo alcance.

2.3. RECICLAJE CONTINUO O FORMACIÓN PERMANENTE.

Es un valor o en su caso dificultad añadida al ejercicio profesional. En el párrafo anterior hacíamos referencia a los procedimientos. Aquí nos centramos en los conocimientos adquiridos en el proceso básico de formación. Estos se mantenían hasta fechas relativamente recientes en un determinado nivel de operatividad y utilidad para el desempeño profesional. Hoy es frecuente ver que muchos de ellos cuando aparecen ya vienen etiquetados con fecha de

caducidad incluida. En consecuencia los conocimientos deben ser actualizados con relativa frecuencia salvo que se quiera o se opte por la marginación o la autoexclusión anunciada. Muchos desempeños empiezan a pasar con relativa facilidad a las vitrinas de la historia y a la categoría de desempeño calificado de artesanal. Esto no solo ocurre con determinados desempeños profesionales de carácter tecnológico. Cada vez aparecen con más frecuencia en los conocimientos humanísticos, biosanitarios, sociales, jurídicos, psico-pedagógicos, policiales, castrenses, artísticos e incluso deportivos.

Nuevamente este hecho exige una preparación, habilidad o competencia que debe estar presente en cualquier profesión.

2.4 DEPENDENCIA TECNOLÓGICA

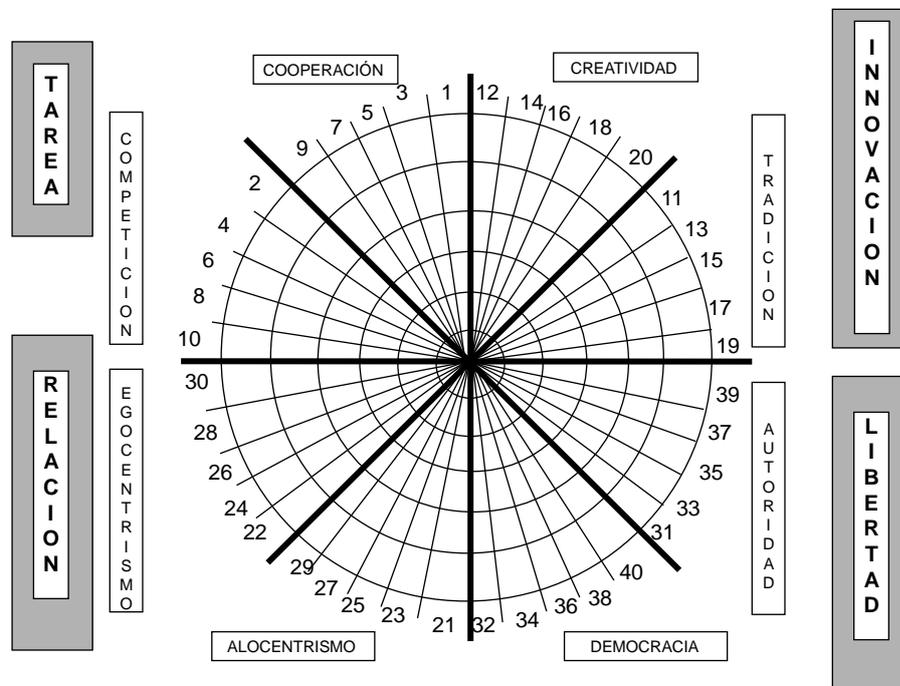
Sería aquí reiterativo incidir en el carácter transversal que tiene el empleo de todas las tecnologías de la información para el desempeño profesional. Tienen la categoría de omnipresentes. Hoy hay una apuesta educativa por introducir su uso en el sistema educativo. Es loable aunque costoso el intento. Un agravante es la rapidez con que quedan obsoletos los equipos. Otra dificultad añadida es la formación de profesores en el tema y la realización de una programación que entrene en el uso correcto y formativo del medio. Este fenómeno invasivo no deja de ser un aviso a navegantes del presente y del futuro inmediato. Los desempeños profesionales se presentan con este nivel de exigencia.

2.5. LENGUAJE UNIVERSAL

Finalmente debemos indicar que para un desempeño adecuado de una profesión se requiere cada vez más el manejo de un idioma emergente que va más allá de lo expresado lingüísticamente y más allá del aprendizaje de un idioma determinado al uso como puede ser el inglés. Este lenguaje se mantiene fundamentalmente en signos universales que al igual que las señales de tráfico se imponen en el campo de la comunicación. Son signos que expresan operaciones, conceptos, funciones, expresados en lenguaje multimedia dónde la imagen, el sonido, la luz y otros elementos no lingüísticos se ponen a la par de ellos.

2.6. DIMENSIONES CULTURALES Y ERGONÓMICAS DE LOS DESEMPEÑOS PROFESIONALES

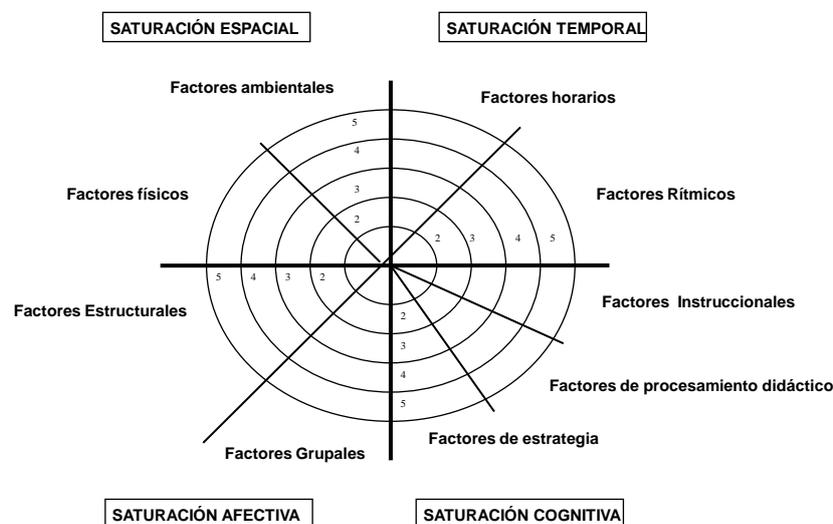
Ambas dimensiones, la cultural y la ergonómica también fueron objeto de nuestras investigaciones. Sobre la dimensión cultural propusimos un modelo comprensivo de sus dimensiones cuyo esquema básico presentamos a continuación.



El desempeño profesional cuando se desarrolla dentro de una organización o mantiene vínculos con ellas está condicionado por la llamada cultura organizacional básica normalmente establecida por sus líderes o jefes y asumida como tal por sus miembros participantes, aunque en ocasiones no la compartan. Son las reglas de juego establecidas como modo de subsistencia. Es necesario estar preparado para detectarlas y actuar en consecuencia. Es igualmente recomendable de entrada realizar un proceso de comprensión de la misma que propicie una necesaria adaptación. No hacerlo pone al profesional en un serio problema de continuidad. Igualmente podría situar al individuo en un claro proceso de disonancia cognitiva con las consecuencias nefastas que ello acarrea para la salud psíquica y física.

Esta habilidad debería formar parte de los aprendizajes curriculares. Es de vital importancia. El dicho antiguo "donde fueres haz lo que vieres" es una aplicación práctica de lo que aquí estamos señalando. Es un principio instruccional de nuestros antepasados muy sabio.

Respecto a la dimensión ergonómica presente en los desempeños ocupacionales también formulamos en su día un modelo comprensivo de sus dimensiones básicas. Modelo que se puede ver en el grafico adjunto



La elección de un espacio adecuado del puesto físico condicionado el mismo por múltiples variables como las del mobiliario, diseño, luminosidad, cromatismos, accesos, nivel de

decibelios o ruidos etc. se tiene cada vez más en cuenta. La ofimática es una especialidad naciente. Igualmente una correcta planificación de los tiempos para el desarrollo equilibrado entre la inactividad o perdida del mismo favorecida por una mala planificación y la estresante hiperactividad son habilidades o competencias básicas que los nuevos desempeños obligan a modo de condicionantes muy decisorios para la eficacia laboral. A todo esto debe añadirse la adquisición de habilidades necesarias que favorezcan la supresión de barreras que impidan elevar los niveles de exigencias cognitivas y climas afectivos más allá de los mínimos exigibles. Es cada vez más frecuente encontrarse en el mundo laboral a ingenieros cualificados o investigadores destacados repartir su actividad profesional a parte iguales entre su actividad profesional estrictamente hablando y la otra parte a labores de gestión de personal, de planificación y de "intermediario" de problemas de grupo. Hace poco un director de departamento decía que prácticamente el sesenta o el setenta por ciento de sus desempeños no estaban en el "temario de su oposición".

3. REORIENTANDO LA ORIENTACIÓN

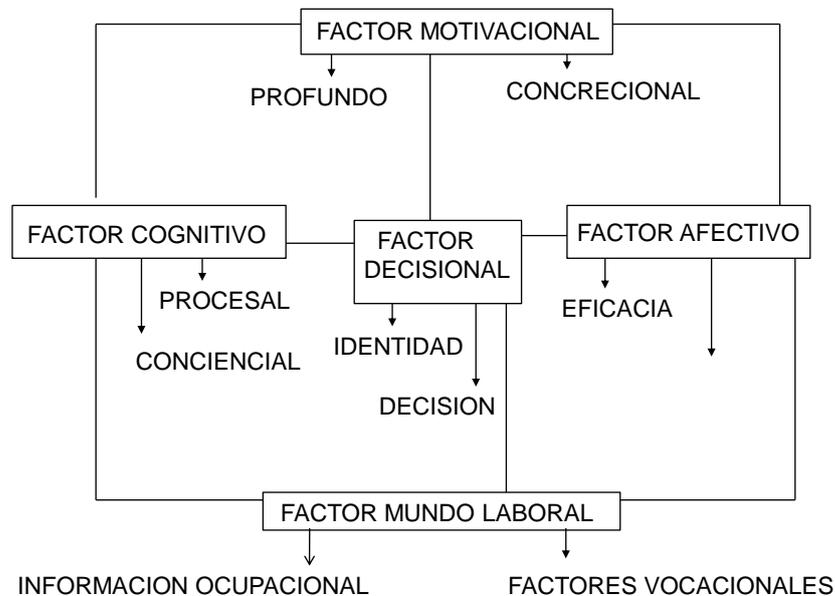
Las reflexiones que hemos expuesto en los párrafos anteriores de este trabajo posiblemente dan pie a plantearnos un posible cambio en la planificación de los programas de asesoramiento y en su caso de intervención en orientación vocacional.

La elección ocupacional es posiblemente una de las actividades más fundamentales y trascendentes de la persona, junto con otras

actividades del pensamiento y del afecto. Pertenece al campo de las actividades conativas, formando con ello el trinomio de cognición, afectación y conación o ejecución.

Para este trinomio que envuelven la totalidad de la actividad humana se exige un determinado nivel de autodeterminación y de compromiso con el siguiente margen de error que debe ser asumido siempre por la persona madura. Esta exigencia requiere en muchas ocasiones, por no decir siempre, un determinado nivel de orientación. La principal fuente de orientación es la autogenerada por el mismo individuo en base a su habilidad de exploración, gestión e interpretación correcta de sus experiencias personales. Requiere para ello que este abierto o receptivo a ello. Es una exigencia de introspección básica. No es fácil. Requiere entrenamiento. Pero posiblemente esa auto orientación no sea suficiente. Cada vez resulta más incompleta o insuficiente y "necesita ser mejorada o enriquecida". Aparece entonces la orientación externa como apoyo logístico de la persona en ese proceso de toma de decisiones.

Por lo que respecta al ámbito de la esfera de la elección ocupacional el sujeto necesita realizar un determinado nivel de autoconocimiento (orientado y guiado) en torno a cuatro aspectos. En ese se fundamenta nuestro programa de ayuda en la toma de decisiones para la elección del desempeño ocupacional o profesional. en el siguiente grafico presentamos nuestro modelo.



3.1. EXPLORACIÓN MOTIVACIONAL

Un condicionante importante de la elección ocupacional debe ser el interés que una determinada actividad representa para la persona. Condicionante pero no determinante. Decimos esto porque es posible que uno a lo largo de sus posibles desempeños profesionales no llegue hacer o ejercer en torno a lo que le hubiese gustado. No está siempre en su manos conseguirlo. Pero si está en sus manos llegar a querer lo que hace. Cada vez es más posible, dentro de cualquier actividad, buscar un punto de encuentro entre lo que me gustaría hacer y lo que hago. Nos viene al recuerdo un vocacionado alumno de ingeniería industrial que tuvo serias dificultades para seguir sus estudios en esa carrera por lo que se vio obligado a optar por otra más accesible para él como fue psicología.

En su último año de su nueva carrera confesó que había encontrado un cierto nivel de satisfacción en sus estudios al dedicarse al estudio de la psicología animal. Allí había encontrado la posibilidad de manejar y en su caso diseñar aparatos e instrumentos útiles para el seguimiento de los comportamientos de las aves.

Si la motivación es el principal elemento dinamizador de todo desempeño profesional, se impone la necesidad de que el individuo conozcan este apasionante mundo de sus motivaciones. Distinguimos dos niveles motivacionales en los desempeños profesionales.

Un nivel profundo motivacional que tiene relación con el sentido que cada persona quiere dar a su vida. Viene definido por la conjugación en el tiempo de los motivos básicos y vitales de la vida humana. Nosotros los hemos agrupado en los siguientes: seguridad, afecto, bienestar, reconocimiento, novedad y economía. El nivel profundo de el desempeño de la medicina puede estar sustentado por la presencia de todos estos motivos básicos en dónde para unos casos uno tiene mayor prevalencia que otros. Una persona opta a la medicina para tener un determinado nivel de seguridad económica. Otra por satisfacer su deseo de ayudar a los demás.

Y un nivel más superficial pero no por ello menos importante. Lo hemos estructurado en torno a unas determinadas áreas de actividades en las que creemos que se pueden agrupar todos los desempeños actuales. Son las siguientes: humanidades, biosanitarias, psico-pedagógicas, tecnológicas, socio-jurídicas, artísticas, deportivas y de seguridad. En esas actividades intentará concretar su motivación profunda

La acción orientadora debe propiciar a los orientados elementos de exploración de ambos niveles. En este sentido nuestro grupo de investigación ha trabajado y sigue en ello en la elaboración de instrumentos de exploración y en la confección de talleres que ayudan a este descubrimiento.

3.2. EXPLORACIÓN DEL POTENCIAL COGNITIVO

Un condicionante pero no determinante de la elección ocupacional es el potencial intelectual o cognitivo existente en el sujeto. Es bueno conocer el mismo para tenerlo como dato de referencia a la hora de elegir una opción ocupacional.

La acción orientadora en este sentido no se centra, como en épocas anteriores lo hacía, en la exploración exclusiva de sus niveles de aptitudes básicas y del factor g de la inteligencia. Hoy se mueven en la exploración y conocimiento de otros factores más determinantes, más influyentes y más favorecedores de la elección ocupacional. Hacen referencia más que a productos a procesos. En ese sentido cobra más importancia la exploración del tipo de inteligencia prioritaria del sujeto, de sus estilos de pensamiento y sus estilos de aprendizaje, de la autopercepción que tiene de sus propias habilidades.

Nuestro equipo de investigación igualmente ha trabajado y viene trabajando en la elaboración de instrumentos de exploración y en la confección de talleres que propicien esta exploración.



3.3. EXPLORACIÓN DEL POTENCIAL AFECTIVO PERSONAL Y RELACIONAL

Si el conocimiento de nuestro potencial cognitivo es una actividad de singular interés no es menos el conocimiento de nuestro potencial afectivo personal y social.

En este sentido nuestro equipo de investigación ha estudiado y desarrollado un modelo, al que anteriormente hemos hecho referencia, que recoge aquellas dimensiones que son necesarias y que condicionan nuestro desempeño profesional. Un diagnóstico previo mediante la construcción de pruebas genéricas y específicas que exploren la presencia de las variables constitutivas de la Persona eficaz es útil. Al igual que es útil la construcción de unos programas o talleres que desarrollen, entrenen y perfeccionen las citadas dimensiones.

Nuestro equipo de investigación ha empleado bastante de su tiempo en estas labores y en la actualidad ha trabajado y sigue trabajando en este sentido abarcando la casi totalidad de los niveles educativos: desde infantil hasta la universidad.

3.4. EXPLORACIÓN DEL MENÚ DE OFERTAS OCUPACIONALES DEL ENTORNO

Un elemento importante y previo para la elección de una opción ocupacional es el conocimiento previo del mundo laboral. Se impone en consecuencia presentar al orientado el menú de posibilidades. En

este sentido la informática hoy permite el acceso a la información de primera mano, actualizada y renovada de todas las posibilidades.

La acción orientadora deber tener conocimiento de la existencia de esta oferta y ponerla a disposición de los orientados teniendo en cuenta que este conocimiento no debe considerarse, como en ocasiones se ha hecho, como elemento fundamental del proceso. Es un elemento de ayuda, pero no final.

Otro elemento que ayuda a la causa es el conocimiento de aquellas circunstancias que han condicionado nuestros conocimientos previos del mundo laboral y que hasta cierta medida lo pueden haber fijado o cuando menos establecido como referentes básicos. El influjo de la familia y su contexto, el influjo de profesores y profesionales con los que se mantiene contactos frecuentes, y el poder influyente de los medios de comunicación constituyen fuentes importantes de información.

3.4. EXPLORACIÓN DE SU MADUREZ VOCACIONAL Y DE TOMA DE DECISIONES.

Un condicionante importante a tener en cuenta cuando se realiza cualquier acción orientadora es conocer el grado de disponibilidad que tiene el orientado para recibir los mensajes de orientación que se le pretende dar. Esto cobra singular importancia en el proceso de la orientación ocupacional. Por ello se impone, y posiblemente como uno de los primeros diagnósticos, establecer el grado de madurez vocacional que tiene el sujeto. Este viene dado por la conducta desarrollada en base al interés que tiene por ser

orientado. Esto se analiza mediante el análisis de la identidad vocacional. El estado en que se encuentra el sujeto, definido por cuatro perfiles posibles es muy importante: Difusa, hipotecada, moratoria y lograda. En otro lugar hacemos referencia a ello.

Junto a ello se impone tener conocimiento de aquellos factores contributivos para una toma de decisión adecuada. Factores que resumimos en el siguiente cuadro:

FACTORES DECISIONALES	
1. Conocimiento del mundo laboral y de la profesión:	Conocimiento de las condiciones de desempeño de la profesión, situación del mercado laboral específico, de las vías de acceso a la actividad profesional y de empleabilidad.
2. Estrategias de búsqueda de empleo:	Conocimiento de las estrategias y procedimientos de búsqueda de empleo, y focalización en la empleabilidad.
3. Superficialidad Académica:	Comportamientos escolares o académicos basados en el rol de estudiante superficial, con alta dosis de hedonismo o presentismo y nula proyección de futuro o compromiso.
4. Compromiso y Planificación:	Conductas de alto compromiso con la carrera y especialización profesional, estilo de vida, ordenación de prioridades y planificación de opciones académicas, con manifestaciones de decantación profesional.
5. Preparación de la especialización:	Acciones y pensamientos centrados en la preparación desde las decisiones académicas e itinerarios que llevan a la especialización o mejora la empleabilidad (incluye algunos ítems que forman parte de otros factores).

SÍNTESIS FINAL:

Este trabajo de alguna forma sintetiza la labor orientadora que desarrolla nuestro equipo de investigación y acción inter facultativo. En base a unos planteamientos con frecuencia renovados hemos construidos modelos que dan respuestas a las exigencias que creemos presenta la orientación ocupacional: nuevas competencias para nuevos desempeños ocupacionales.



BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

PERIÓDICOS CIENTÍFICOS

DAPELO PELLERANO, B.; MARCONE TRIGO, R; MARTIN DEL BUEY, F.; MARTIN PALACIO, M.E.; FERNÁNDEZ ZAPICO, A. (2006). Adaptación chilena del cuestionario de personalidad eficaz para adolescentes. *Psicothema*, n.18., pp. 130-134

GARDNER, H. (1983). *Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences*. Nueva York: Basic Books. Versión castellana (2001): estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples. México: FCE

GARDNER, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21 st Century*. Nueva York: Basic Books. Versión castellana: (2001) La inteligencia reformulada. Las inteligencias múltiples en el Siglo XXI. Barcelona: Paidós

MARCONE TRIGO, R.; MARTIN DEL BUEY (2003). Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa (icoe). *Psicothema*, n. 15, pp. 292-299

MARTIN DEL BUEY, F; CASTRO PAÑERDA, P. (1992). Modelo de análisis de presunciones culturales en el aula. *Magister*, n. 10, pp. 115 -132

MARTÍN DEL BUEY, F. (1993). Cultura en el aula: dimensiones, disonancias y cambios. *Magister*, n. 11, pp. 85-100.

MARTIN DEL BUEY, F; ÁLVAREZ HERNÁNDEZ, M. (1993). Orientación, análisis discriminante y perfiles culturales. *Aula abierta* 61, pp. 5 – 18

MARTÍN DEL BUEY, F; CASTRO PAÑEDA, P. (1994). Ergonomía escolar. *Entemu*, vol.6.

MARTÍN DEL BUEY, F; CASTRO PAÑEDA, P: (1994). Pautas culturales, códigos de comunicación y rendimientos. *Magister*, n.12, pp. 265-278.

MARTÍN DEL BUEY, F; DÍAZ MUJICA, A. (1995). Análisis culturales y ergonómicos del centro escolar: prerrequisitos para la intervención orientadora. *Revista de orientación educacional*, n. 15/16, pp. 51/67.

MARTÍN DEL BUEY, F. (1966). Coordinadas individuales y acción orientadora: modelo cartográfico. *Revista de orientación educacional*, n. 17/18, pp. 62-84.

MARTÍN DEL BUEY, F. (1977). Creencias y modelos implícitos en el sistema educativo. *Magister*, n. 15, pp. 321-246

MARTÍN DEL BUEY, F; CAMARERO SUÁREZ, F; SÁEZ, Navarro, C; MARTÍN PALACIO, E.U. (1999). *Procesamiento estratégico de la información*. Oviedo: Editorial Servicio Publicaciones Universidad de Oviedo - profes.net-sm.



- MARTIN DEL BUEY, F.; CAMARERO SUAREZ, F; HERRERO DIEZ, J. (2000): Estilos y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitario. *Psicothema*, 12, pp. 615-622
- MARTIN DEL BUEY, F.; CAMARERO SUAREZ, F. (2001). Diferencias de género en los procesos de aprendizaje en Universitarios. *Psicothema*, n. 13, pp. 598-604
- MARTÍN DEL BUEY, F; JUÁREZ GONZÁLEZ, A; MARTÍN PALACIO, M, E. (2002). Evaluación del procesamiento estratégico de la información en enseñanza secundaria. *Magister*, n. 18, pp. 245-270.
- MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M, E. (1999). Procesamiento estratégico de la información en las Enseñanzas medias. *Magister* 17, pp. 241-280
- MARTÍN DEL BUEY, F; ROMERO VIESCA, M.E. (2003). Influencia de las expectativas en el rendimiento académico. *Aula abierta*, vol. 81, pp. 89-110
- MARTÍN DEL BUEY, F; FERNÁNDEZ ZAPICO, A; MORS, J (2003). Programa de desarrollo de la personalidad eficaz en Contextos educativos: primeros resultados. *Magister*, n. 19
- MARTÍN DEL BUEY, F; FERNÁNDEZ ZAPICO, A; MORS, J; MARCONE TRIGO, R; DAPELO PELLERANO, B. (2003). Evaluación de la personalidad eficaz en contextos educativos: primeros resultados *Revista de orientación educacional*, n. 33/34, pp. 79-102
- MARTÍN DEL BUEY, F; MARCONE TRIGO, R; DAPELO PELLERANO, B. (2003). Escala de autoeficacia en la acción docente: versión preeliminar en contextos de práctica pedagógica. *Revista de orientación educacional*, n. 19, pp. 37-58
- MARTÍN DEL BUEY, F; DAPELO PELLERANO, B (2006). El cuestionario de personalidad eficaz en contextos. Educativos diferenciados: un estudio en el ámbito de las carreras de pedagogía de Uplaced. *Revista de orientación educacional*, n. 20, pp. 65-79.
- MARTÍN DEL BUEY, F; RIVAS MARTINEZ, F; MARTÍN PALACIO, M.E. (2007): Conducta vocacional de estudiantes universitarios Españoles. *Revista de orientación educacional*, n. 21, pp. 67- 80
- MARTÍN DEL BUEY, F; DAPELO PELLERANO, B. (2007). Personalidad eficaz en el contexto de la educación Técnico profesional. *Revista de orientación educacional*, n. 21, pp. 13-29
- MARTIN DEL BUEY, F; FERNANDEZ ZAPICO, A; MARTIN PALACIO, M.E.; DAPELO PELLERANO, B; MARCONE TRIGO, R.; GRANADOS URBAN, P. (2008). Cuestionario de personalidad eficaz para la formación Profesional. *Psicothema*, n. 20, pp. 224-228
- MAYER, J.D., Y SALOVEY, P. (1997). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17 (4), 433-442
- STERNBERG, R.J. (1985). *Beyond IQ: a triarchic theory of human intelligence*. Cambridge: University Press

* * *

DOCUMENTOS DE CONGRESO

MARTÍN DEL BUEY, F. (1991). *Modelos de análisis de presunciones culturales en el aula. Actas del I Congreso Internacional de Psicología y Educación*. Departamento Psicología Evolutiva y de la Educación. Madrid: Universidad Complutense.

MARTÍN DEL BUEY, F. (1992). Dimensiones ergonómicas en el aula. *II Symposium Infad*, Cáceres, vol. 2, pp. 631-642

MARTÍN DEL BUEY, F. (1992) Percepciones culturales y clima social en el aula. *II Symposium Infad*, Cáceres, vol. 2, pp. 643-654.

MARTÍN DEL BUEY, F. (1993). Programa ergoaula: análisis de las condiciones de trabajo en la actividad docente. Dimensiones Ergonómicas. *Actas del III Congreso de INFAD*. León, vol. 2, pp. 493- 499.

MARTÍN DEL BUEY F. (1993) Cultura en el aula. *Actas del III Congreso de INFAD*, León, vol. 2, pp. 452-456.

MARTÍN DEL BUEY, F. (1993). La orientación en el aula a través del programa informático vocacioaula. *Actas del III Congreso de INFAD*, León, vol. 2, pp. 455-459.

MARTÍN DEL BUEY, F.; ÁLVAREZ HERNÁNDEZ, M. (1994). Implicaciones culturales de los diseños ergonómicos *Actas del I Congreso Internacional de Antropología de Extremadura*, Olivenza.

MARTÍN DEL BUEY, F.; CASTRO PAÑEDA, P. (1994). El sistema cultural como referente del sistema educativo y del desarrollo curricular. *Actas del I Congreso Internacional de Antropología de Extremadura*, Olivenza.

MARTÍN DEL BUEY, F.; CAMPO MON, M. (1994). Culturas percibidas y culturas deseadas en las aulas de la escuela de magisterio. *Actas del IV Congreso INFAD*, Burgos, vol. I, pp. 177-182

MARTÍN DEL BUEY, F. (1996). Disonancias y retos de la universidad española actual. *Actas del V Congreso INFAD*, Santiago de Compostela.

MARTÍN DEL BUEY, F.; MARTÍN PALACIO, ME; ÁLVAREZ HERNÁNDEZ, M (1996). Evaluación divergente frente a evaluación convergente: un reto en las aulas. *Actas del VI Congreso INFAD*, Sevilla.

MARTÍN DEL BUEY, F.; MARTÍN PALACIO, ME; ÁLVAREZ HERNÁNDEZ, M. (1996). Ergonomía escolar: hacia una cultura del bienestar en el aula. *Actas del VI Congreso INFAD*, Sevilla.

MARTÍN DEL BUEY, F. (1996). Procesos de transferencia e interdisciplinariedad. *Actas del III Congreso Nacional e Internacional sobre el Discurso Artístico*, Universidad de Oviedo, vol. II, pp. 81-97

MARTÍN DEL BUEY, F. (1997). Dinámica del comportamiento adolescente: visión desde los Postulados de las teorías X e Y. *Actas del VII Congreso INFAD*, Oviedo.

MARTÍN DEL BUEY, F (1997). La orientación vocacional como eslabón de una cadena. *Actas del VII Congreso INFAD*, Oviedo.

MARTÍN DEL BUEY, F (1998). Psicología de las culturas: norte y sur. *Actas del V Congreso Nacional e Internacional sobre el Discurso Artístico*, Universidad de Oviedo, vol. 2, pp. 415-438

MARTIN DEL BUEY, F (2000) El constructo de Personalidad. Ediciones fmb2000. Oviedo.

MARTÍN DEL BUEY, F.; MARTÍN PALACIO, ME; GARCÍA BENÍTEZ, A. (2000). Análisis de situación educativa en el aula: significación de diferencias y predicción de rendimiento académico en alumnos de enseñanza secundaria. *Actas del IX Congreso INFAD*, Cádiz, vol. II, pp. 749 -752.

MARTÍN DEL BUEY, F; JUÁREZ GONZÁLEZ, A (2000). Procesamiento estratégico de la información escala Atc. fase de comunicación *Actas del IX Congreso INFAD*, Cádiz, vol. I, pp. 121-124.

MARTÍN DEL BUEY, F.; ALIJA FERNÁNDEZ, M. (2000). Procesamiento estratégico de la información escala Atc. (Adquisición, transformación y comunicación). *Actas del IX Congreso INFAD*, Cádiz, vol. I, pp. 125-129.

MARTÍN DEL BUEY, F.; CASIELLES PÉREZ, A.; VELASCO MONZÓN, CG,. (2000). Procesamiento estratégico de la información escala Atc. (Adquisición, transformación, comunicación. fase de transformación). *Actas del IX Congreso INFAD*, Cádiz, vol. I, pp. 145-149.

MARTÍN DEL BUEY, F. ; ÁLVAREZ HERNÁNDEZ, M. (2000). Programa integrado de Acción Tutorial. *Actas del IX Congreso INFAD*, Cádiz, vol. I, pp. 251-254.

MARTÍN DEL BUEY, F. (2000). Estructuras motivacionales en la preadolescencia. *Actas del IX Congreso INFAD*, Cádiz, vol.I, pp. 358-361.

MARTÍN DEL BUEY, F.; CASTRO PAÑEDA, P. (2000). Ergonomía y visión: recursos para la educación de los alumnos con ceguera y baja visión. *Actas del IX Congreso INFAD*, Cádiz, vol. I, pp. 532-536.

MARTÍN DEL BUEY, F.; GRANADOS URBAN, P.; MARTÍN PALACIO, ME (2002). Programa para el desarrollo de la personalidad eficaz en contextos educativos/profesionales. *Actas del X Congreso INFAD*, Teruel, pp. 339-347

MARTÍN DEL BUEY, F.; JUÁREZ GONZÁLEZ, A. (2002). Procesamiento estratégico de la información: escala de evaluación del modelo. *Actas del X Congreso INFAD*, Teruel, pp. 349-361.

MARTÍN DEL BUEY, F. (2003). La cultura del chip en el aula: del conflicto a la seducción sin perder la identidad. *Actas del X Congreso Internacional sobre el Discurso Artístico*, Universidad de Oviedo.

MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M.E.; CAMPILLO ÁLVAREZ, A; FERNANDEZ ZAPICO, A; GARCÍA LOPEZ, A; GARCÍA MENCÍA, V. (2005). Interactive Guidance program:

constructs analysis. Actas del 9 th European congress of psychology. *European federation of psychologist associations (efpa)*, Granada.

MARTÍN DEL BUEY, F.; MARTÍN PALACIO, ME.; CAMPILLO ÁLVAREZ, A.; FERNÁNDEZ ZAPICO, A.; GARCÍA MENCÍA, V.; GARCÍA LÓPEZ, S.; MARCONE TRIGO, R.; DAPELO PERELLANO, B. (2005). Cuestionario ampliado de evaluación de la Personalidad Eficaz en Contextos Educativos. *Actas del XII. Congreso INFAD*, Santander, pp. 207-222.

MARTÍN DEL BUEY, F.; MARTÍN PALACIO, ME.; FERNÁNDEZ ZAPICO, A.; CAMPILLO ÁLVAREZ, A.; GARCÍA LÓPEZ, S.; GARCÍA MENCÍA, V.; MARCONE TRIGO, R.; DAPELO PERELLANO, B. (2005). Programa de orientación comprensivo integrado en la acción docente. Validez del constructo. *Actas del XII, Congreso INFAD*, Santander, pp. 131-140.

MARTÍN DEL BUEY, F.; MARTÍN PALACIO, ME.; CAMPILLO ÁLVAREZ, A.; GARCÍA LÓPEZ, S.; GARCÍA MENCÍA, V.; FERNÁNDEZ ZAPICO, A.; MARCONE TRIGO, R.; DAPELO PERELLANO, B. (2005). Programa para el desarrollo de estrategias de aprendizaje y cuestionario de evaluación: primeros resultados. *Actas del XII, Congreso INFAD*, Santander, pp. 607-624.

MARTÍN DEL BUEY, F.; GARCÍA LÓPEZ, S.; FERNÁNDEZ ZAPICO, A.; CAMPILLO ÁLVAREZ, A.; CAMPILLO ÁLVAREZ, A.; GARCÍA MENCÍA, V.; MARTÍN PALACIO, ME (2005). Taller para el desarrollo de la conducta vocacional. *Actas del XII, Congreso INFAD*, Santander, pp. 607-624.

MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M.E. (2008). Personalidad eficaz en contextos educativos. *Actas del V congreso internacional de psicología y educación U. Oviedo y asociación nacional de psicología y educación*, Oviedo, pp. 121-123

MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M.E (2008). Scales of measurement of values and interests in the Context of the effective personality. *Actas del III Congreso Europeo de Metodología de La European Asociation Of Methodology*, pp. 36-38

MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M.E; BUENO ALVAREZ, J.A. (2008). Differences in occupational values depending on genere. *Actas del III Congreso Europeo de Metodología de la European Asociation of Methodology*, pp. 36-38

MARCONE TRIGO, R; DAPELO PELLERANO, B; MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M.E.; GONZÁLEZ CALLEJA, F; FERNÁNDEZ ZAPICO, A; BERMÚDEZ REY, T. (2008). El constructo de personalidad eficaz en contextos educativos. *Actas del V congreso internacional de psicología y educación, Asociación nacional de PS y Educación, Oviedo*, pp. 121-122.

MARCONE TRIGO, R; DAPELO PELLERANO, B; MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M.E.; GONZÁLEZ CALLEJA, F; FERNANDEZ ZAPICO, A; DI GIUSTO VALLE, C; GRANADOS URBAN, P.; BERMUDEZ REY, T. (2008). Comportamiento emocional adolescente en el marco de la Personalidad eficaz. *Actas del V Congreso internacional de psicología y educación, Universidad de Oviedo*, pp. 121-123.

MARCONE TRIGO, R; DAPELO PELLERANO, B; MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M.E.; GONZALEZ CALLEJA, F; FERNANDEZ ZAPICO, A; FUEYO GUTIÉRREZ, E; GRANADOS URBÁN, P.; BERMÚDEZ REY, T. (2008). Evaluación de la personalidad eficaz en

educación Primaria. *Actas del V Congreso internacional de psicología y educación*, Universidad de Oviedo, pp. 121-123.

MARCONE TRIGO, R; DAPELO PELLERANO, B; MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M.E.; GONZÁLEZ CALLEJA, F; FERNÁNDEZ ZAPICO, A; FUEYO GUTIÉRREZ, E; GRANADOS URBAN, P; BERMÚDEZ REY, T (2008): Valores versus motivos ocupacionales en el contexto de la personalidad eficaz. *Actas del V Congreso internacional de psicología y educación*, Universidad de Oviedo, pp. 121-123.

MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M.E.; FERNÁNDEZ ZAPICO, A; (2009): El constructo personalidad eficaz versus competente. *Actas del XVI Congreso Internacional de INFAD*, Torino- Italia, vol. 2, pp. 575-584.

MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M.E.; FERNÁNDEZ ZAPICO, A; (2009). Marco conceptual de las competencias básicas del aprendizaje. *Actas del XVI Congreso Internacional de INFAD*, Torino- Italia, vol. 2, pp. 657-661.

MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M.E.; DI GIUSTO VALLE, C; (2009). Evaluación de competencias básicas personales. *Actas del XVI congreso internacional de INFAD*, Torino- Italia, vol. 2, p. 643-.

MARTÍN DEL BUEY, F; MARTÍN PALACIO, M.E.; FERNÁNDEZ ZAPICO, A; (2009). Competencias relacionales: estilos de comportamiento Emocional adolescente en el marco de la personalidad Eficaz. Diferencias y semejanzas entre británicos y españoles. *Actas del XVI Congreso Internacional de INFAD*, Torino- Italia, vol. 2, pp. 591-600.

MARTÍN PALACIO, M.E., ZAPICO, A. Y MARTÍN DEL BUEY, F. (2010). La introducción de las competencias personales en el menú curricular de la Universidad: más allá de una declaración de intenciones. En *Actas del Congreso Internacional de Psicología*, FIAP (Oviedo 20-24 de julio de 2010)