

CENTRALIDAD DEL TRABAJO Y ESTABILIDAD DEL PROYECTO PROFESIONAL Y VITAL

CENTRALITY OF WORK AND STABILITY OF THE LIFE AND PROFESSIONAL PROJECT

Pedro R. *Álvarez Pérez*¹
David *López Aguilar*²

Universidad de La Laguna

RESUMEN

Las dificultades para acceder al mercado laboral han aumentado de manera considerable en los últimos tiempos, no solo por las exigencias de formación y experiencia que se demanda a los trabajadores, sino por la situación de inestabilidad social y económica que se vive en estos momentos. En este estudio de carácter descriptivo se analiza el grado de centralidad que se le atribuye al trabajo y se valora en qué medida las variables socioeconómicas influyen en el grado de estabilidad del proyecto profesional y vital (PPV en adelante) y en las decisiones que toman las personas adultas desempleadas. Los resultados ponen de manifiesto que en épocas de crisis

¹ *Correspondencia:* Pedro R. *Álvarez Pérez*. Universidad de la Laguna, Departamento de Didáctica e Investigación Educativa. Avenida Trinidad, s/n. 38206. San Cristóbal de La Laguna. Santa Cruz de Tenerife. Islas Canarias. España
Correo-e: palvarez@ull.es; web: <http://www.gufoi.ull.es>

² *Correspondencia:* David *López Aguilar*. Avenida Trinidad S/N. 38206. San Cristóbal de La Laguna. Santa Cruz de Tenerife. Islas Canarias. España
Correo-e: dlopez@ull.es; web: <http://www.gufoi.ull.es>

socioeconómica, hay tendencia a la inestabilidad de las metas del PPV, debido a la necesidad de ajustarse a las condiciones y posibilidades que ofrece el contexto sociolaboral.

Palabras clave: Centralidad del trabajo; inserción laboral; proyecto profesional y vital; desarrollo profesional; empleabilidad.

ABSTRACT

The difficulties in accessing the labor market have increased considerably in recent times, not only because of the demands of training and experience on workers, but also due to the current situation of social and economic instability. This descriptive study examines the degree of centrality attributed to work and appreciates the extent to which socioeconomic variables influence the degree of stability of the professional and life project (hereinafter PPV) and the decisions made by unemployed adults. The results show that in times of socio-economic crisis, there is a tendency to instability of the goals of PPV due to the need to comply with the conditions and possibilities of the social and working context.

Key Words: Centrality of work; labour insertion; professional and life project; professional development; employability.

Introducción

Los cambios que en los últimos años se han producido, como consecuencia de la ruptura de la estabilidad económica y la entrada de una nueva etapa caracterizada por una fuerte recesión económica, ha alterado las distintas estructuras sociales y ha creado un escenario en el que las posibilidades de acceso al empleo han disminuido de forma considerable (Suárez, 2008), por lo que la dialéctica entre trabajadores y entornos laborales se ha visto alterada. Y es que, la interacción entre la persona que trabaja y el mundo laboral, “no es estática, sino que corre paralela a la imparable dinámica de cambio de ambos elementos interactuantes” (Rodríguez, 1999:48).

En esta nueva realidad social, determinada por el modelo socioeconómico actual, rigen otras normas para la inserción en un mercado laboral menos dinámico, debido a los recortes económicos y la escasez de puestos de trabajo, de modo que los criterios académicos (currículum brillante, títulos, cursos, etc.) ya no son tan determinantes como en épocas de bonanza económica (Van-Der Hofstadt y Gómez, 2006). Así, las reglas que regulan el acceso al mercado de trabajo han variado, puesto que de la especialidad y la estabilidad laboral hemos pasado a la movilidad y la flexibilidad (Echeverría, 2003), lo que ha traído consigo un cambio de expectativas laborales determinados por la dualización, la segmentación, la pobreza y la desigualdad social (Rodríguez, 1992).

El debilitamiento que se vive en la mayoría de los países industrializados, ha hecho que el término “crisis” aparezca como el más empleado al definir el estado social actual y que la “exclusión social” se haya convertido en el mal por excelencia (Grieu, 1998). En este contexto, el desarrollo de la carrera profesional (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma, 1951) no sigue un

proceso lineal, sino que está sometido a la alternancia derivada de las condiciones del mercado de trabajo y la situación de paro masivo y de larga duración a la que se ven forzados muchos trabajadores. Lo más frecuente en los últimos tiempos es que la mayoría de personas tengan que cambiar de ocupación a lo largo de su vida, lo que inevitablemente hace que la transición laboral se prolongue de manera indefinida, sucediéndose periodos de ocupación con otros de inactividad laboral. Esto obliga a cambiar la perspectiva hacia la empleabilidad (Echeverría, 2003), puesto que esta diversidad de alternativas de empleo que no siguen ningún patrón regulado exige capacidad de adaptación a las distintas realidades en las que hay que integrarse (Sánchez, 2004).

Este proceso a largo plazo supone, no solo un desafío profesional, sino un camino de obstáculos a superar. Muchos trabajadores se ven obligados a flexibilizar sus expectativas laborales, dejando en un segundo plano sus intereses, preferencias, formación, metas profesionales, etc. para lograr una incorporación rápida que les salve de una situación crítica. En la coyuntura actual, son muchas las personas que están dispuestas a la precariedad, a los bajos salarios y a la sobreexplotación horaria con tal de poder conseguir un puesto laboral que les permita contar con los ingresos mínimos para cubrir las necesidades básicas, porque vivimos en una sociedad donde la igualdad social se ha convertido en un sueño inalcanzable para muchos (Rodríguez, 1992), generalmente los menos cualificados, los más desfavorecidos y con menos recursos. Estas condiciones han obligado a reorientar los procesos de Orientación Profesional. El objetivo ahora ya no es ayudar a elegir una profesión, sino orientar para la movilidad y el cambio (Padilla, 2001; Ferrero, 2009) puesto que el concepto de elección vocacional única e inamovible ya no tiene cabida en el modelo de sociedad actual. Así, es necesario introducir en la práctica orientadora nuevas perspectivas y estrategias que permitan adaptarse a los cambios y al logro de un mayor equilibrio entre las preferencias profesionales y los determinantes que regulan la vida económica y social (Sobrado y Cortés, 2009).

La formación integral, el aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo de competencias profesionales constituyen en la actualidad “algo más que una moda” (Blas, 2007:13) ya que esta actualización permanente se ha convertido en un objetivo ineludible para poder aprovechar las escasas oportunidades de inserción laboral que se presentan (Monclús, 2000). En la Conferencia de Berlín de 2003 se definió el aprendizaje a lo largo de la vida (*life long learning*) como un proceso de aprendizaje continuo que permite a todos los individuos adquirir y actualizar conocimientos, destrezas y competencias en diferentes periodos de su vida y contextos distintos. La formación como proceso a lo largo de la vida resalta la idea de que la educación continua debe estar estrechamente vinculada “a la realización personal y profesional de los sujetos” (Zabalza, 2002:53), con el fin de lograr una mejor adaptación a las exigencias del desarrollo social y económico de los nuevos tiempos.

Influencias de las variables socioeconómicas en la estabilidad del proyecto profesional y vital

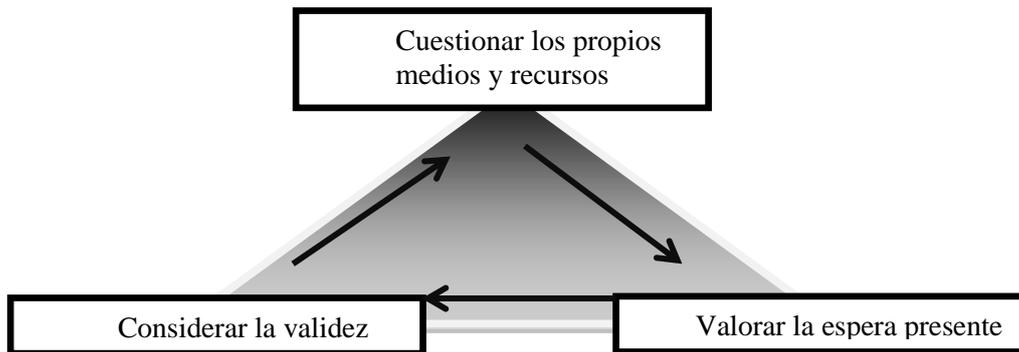
La importancia que actualmente se atribuye al trabajo no tiene que ver exclusivamente con la satisfacción de necesidades económicas, sino que cada vez más se destaca el valor que la actividad profesional tiene como vía para la inserción social y la autorrealización (Salanova, Osca, Peiró y Sarcerni, 1991; Ibañez y Mudarra, 2007). En muchos de los estudios realizados sobre valores laborales (MOW, 1987; Sverko, 2001; Alonso, 2004) el trabajo figura como un elemento central y el valor de la autorrealización (*self-realisation*) asociado al desempeño profesional aparece como una de las metas importantes para las personas que trabajan. Como señalan

Gracia, Salanova y González (1996), el desempeño laboral lleva apareado un conjunto de creencias y valores que le dan significado al trabajo y que las personas van desarrollando antes y durante el proceso de socialización laboral. El tipo de trabajo que cada uno desempeña determina en gran parte su estatus social, las relaciones interpersonales, la autoestima, las posibilidades de tiempo libre, etc. En definitiva, es un medio a través del cual no solo se obtienen beneficios económicos, sino que se adquiere reconocimiento social y se fortalece la identidad personal. Por eso, el desempeño de una ocupación se ha convertido en un factor determinante para la “integración de las personas en la sociedad, constituyendo un elemento importante de estratificación social y de asignación de estatus a los miembros de esa sociedad” (Rivas, 2003:77).

Tanta importancia tiene el desempeño profesional, que uno de los objetivos de la Orientación Profesional se ha centrado en ayudar a las personas para que clarifiquen sus metas profesionales y definan sus proyectos profesionales y vitales (Fernández Sierra, 1993; Álvarez, 1995; Romero, 2004; Rodríguez, 2006; Romero, 2009; Rodríguez, Serreri y Cimmuto, 2010). La propia competencia de la “planificación” constituye uno de los elementos que definen la madurez vocacional para el desarrollo de la carrera (Álvarez y col. 2007). El PPV es un compromiso permanente entre las aspiraciones, los intereses, los valores, los recursos, etc. del sujeto y las posibilidades de desarrollo y de cambio con los que cuenta en el contexto en el que se desenvuelve (Rodríguez, 1999). Guichard (1995) señala que el proyecto se refiere a un concepto que etimológicamente significa “lanzar hacia adelante”, puesto que describe a una acción a realizar en el futuro. En definitiva, el proyecto trata de dar sentido a la construcción de un ser en continuo devenir, que se cuestiona su pasado para entenderlo y proyectarlo en el futuro, que tiene inquietudes y deseos que deben ser sometidos a la reflexión y al análisis de modo que lleguen a ser realizables. Como señalan Rodríguez Moreno y cols. (2009:131) se trata de que “aprendan a proyectar y a escoger de manera consciente e inteligente, evitando posturas acrílicas, incoherentes o parciales, ante la complejidad de los fenómenos sociales que caracterizan la sociedad actual”

Esta proyección del yo sobre el entorno, con una intencionalidad de acomodación a la realidad, llena de contenido el sentido que el PPV tiene en la vida de cada individuo. Como señala Romero (2004), definir un proyecto es preocuparse y pensar en el futuro, con la idea de concretar, anticipar, preveer, preparar, proyectar lo que cada uno desea para sí mismo. Una proyección activa en la que intervienen diferentes componentes personales y ambientales, que se sintetizan en torno al logro de unas metas y que toma forma a partir de la definición de un plan de acción fundamentado en diversos conocimientos, habilidades y competencias. Es un proceso de negociación personal, en el que cada uno clarifica su propia imagen, sus propios objetivos y traza un recorrido cuyas referencias quedan definidas por los logros personales y profesionales a alcanzar a lo largo de la vida (Bernard, 1995; Guichard, 1995; Rodríguez, 1999). La construcción del PPV lleva consigo una reflexión sobre lo que va a suponer la puesta en práctica del mismo (figura 1); esto es, valorar el esfuerzo que supondrá su concreción práctica, cuestionar si se tienen los recursos necesarios para llegar a alcanzar los objetivos profesionales y comprobar la proyección futura de las intenciones presentes (Guichard, 1995; Rodríguez y cols., 2009).

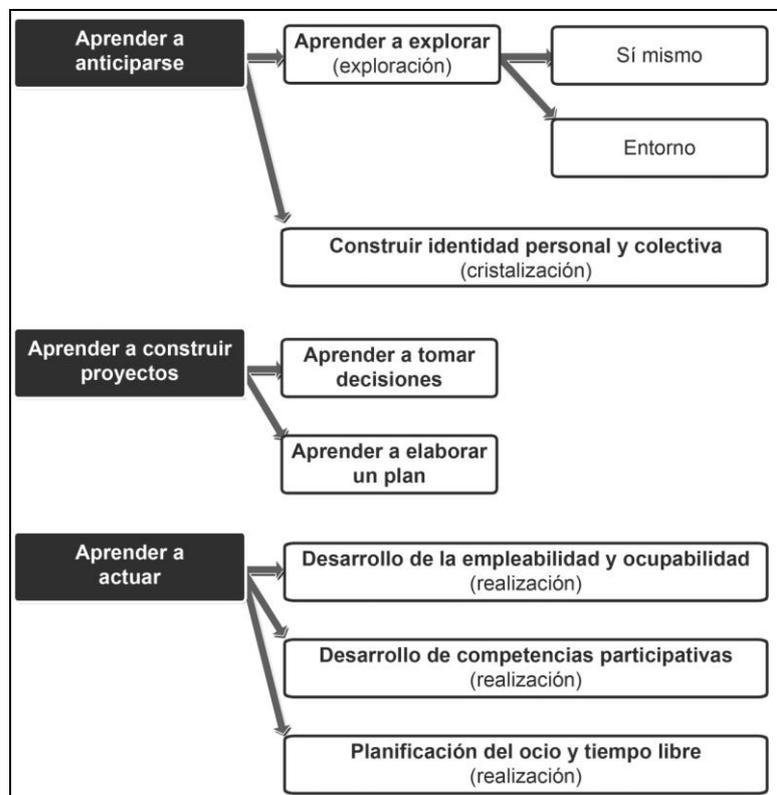
FIGURA 1. Acciones del PPV



Fuente: Adaptado de Rodríguez y cols. (2009)

Como se recoge en la figura 2, la síntesis que se obtiene en cada una de las fases de construcción del PPV, permitirá definir las acciones que harán posible el logro de los objetivos profesionales y vitales, en correspondencia con los valores, los intereses y las oportunidades futuras. El énfasis en la construcción del PPV ha de ponerse en las representaciones profesionales que cada sujeto considere realizables en el futuro, la intencionalidad que ha de tener la construcción del PPV desde esta visión anticipatoria: “me represento la situación actual con la intención de variar mi futuro y tiendo a construir un proyecto de vida o profesional, nuevo y que enriquezca y complete mi situación real aquí y ahora” (Rodríguez, 2003:76).

FIGURA 2. Proceso de construcción del PPV



Fuente: Adaptado de Romero (2004)

Para ayudar desde el campo de la Orientación Profesional a que las personas adultas tengan la capacidad y autonomía necesaria para afrontar la proyección de su futuro profesional, es importante conocer qué variables están incidiendo en su desarrollo profesional y en qué medida la situación socioeconómica está influyendo en el desarrollo de su carrera profesional y en la estabilidad de su PPV. Además, es importante valorar qué actitud mantienen a la hora de negociar su relación con el mercado de trabajo y qué demandas para reorientar sus metas profesionales en un contexto de recesión económica que dificulta el acceso al empleo.

Método

Objetivos

El objetivo central de la investigación era analizar de qué manera las personas adultas desempleadas afrontaban los procesos de desarrollo profesional en la coyuntura socioeconómica actual. Se trataba de valorar si había estabilidad en los PPV o si flexibilizaban sus expectativas en función de las condiciones del contexto socioeconómico.

Muestra

Para la selección de la muestra se utilizó un procedimiento de muestro de tipo causal o intencional. Los criterios que se tuvieron en cuenta fueron: personas adultas en situación de desempleo que demandaban Orientación Profesional para la inserción laboral. El acceso a la muestra objeto de estudio, se llevó a cabo mediante el contacto con el Servicio Canario de Empleo, a través del cual se seleccionaron los candidatos que reunían los requisitos preestablecidos para el trabajo. La muestra final estuvo compuesta por 100 personas ($n=100$) que acudieron a los Servicios Públicos de Empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias (España) para inscribirse en las bolsas de empleo. El género de los participantes se distribuyó de la siguiente manera: 48% mujeres y 52% de hombres. El rango de edad se situó entre 18 y 57 años ($\bar{X}=32.63$; $M_{oda}=24$ y $S=9.948$). En cuanto al nivel de estudios, prevalecieron los titulados universitarios (29.0%) y los graduados superiores de Formación Profesional (26.0%). En menor cantidad, personas con Bachillerato o equivalentes (12.0%), Formación Profesional de grado medio (11.0%) y graduados escolares (11.0%).

TABLA 1. Composición de la muestra objeto de estudio

Sexo	Mujeres: 48.0%	52.0% hombres
Edad	$\bar{X}=32.63$ $M_{oda}=24$ $S=9.948$	
Nivel de estudios	Titulados universitarios: 29.0% Formación Profesional de Grado Superior: 26,0% Bachillerato o equivalentes: 12.0% Formación Profesional de Grado Medio: 11.0% Graduados escolares: 11.0%	

Instrumento de recogida de datos

El instrumento de recogida de información fue elaborado *ad hoc* para esta investigación, atendiendo a las características del estudio y la población a la que iba dirigido. El cuestionario “Evaluación del Nivel de Desarrollo del Proyecto Profesional y Vital” (EPROVI) se estructuró en torno a las siguientes dimensiones: centralidad del trabajo; expectativas laborales; proyecto profesional y vital; y toma de decisiones. Las opciones de respuesta se organizaron a partir de escalas tipo Likert (Nada/Poco/Bastante/Mucho), preguntas dicotomizadas (Sí/No) y preguntas abiertas (ver tabla 2)

TABLA 2. Instrumento de recogida de datos

Variables estructurales	Datos de identificación		Edad	Ítems
			Sexo	
			Nacionalidad	
			Estado Civil	
			Nivel académico	
Variables o dimensiones de contenido	Centralidad del trabajo	Recogía información acerca del nivel de importancia que tenía el trabajo para la población estudiada. Asimismo, pretendía acercarse a cuál era el significado que le daban.	Importancia del trabajo	2
			Finalidad de trabajo	
	Expectativas laborales	Pretendía conocer cuáles eran las preferencias laborales que tenían los sujetos estudiados, su actitud hacia la búsqueda de empleo, así como averiguar hasta qué punto estaban dispuestos a renunciar a sus preferencias con el fin de adentrarse al mercado de trabajo	Preferencias laborales	23
			Nivel de renuncia de las expectativas laborales	
	Proyecto Profesional y Vital	Nos aportaba información relacionada con el nivel de desarrollo que tenían las personas con respecto a su Proyecto Profesional y Vital. Más concretamente, se analizan el conocimiento que tenían de sí mismos y del entorno sociolaboral.	Nivel de definición del Proyecto Profesional y Vital	12
			Conocimiento de sí mismo	
			Conocimiento del entorno	
	Toma de decisiones	Permitía averiguar cuáles eran los perfiles que tenían los sujetos con respecto a la toma de decisiones que realizaban cuando tenían que decantarse entre varias opciones laborales.	Estilo decisonal	11

La fiabilidad se obtuvo a través del coeficiente alfa de Cronbach, que arrojó un valor de $\alpha=.765$, lo que supone una fiabilidad aceptable para la medición de las variables objeto de estudio. Además, el cuestionario fue sometido a una prueba de jueces para validar la adecuación metodológica y de contenido. Concretamente, se aplicó el cuestionario a diez sujetos que tenían las mismas características que la muestra definitiva objeto de estudio. Durante la aplicación del instrumento se tomó nota de todas las incidencias relativas a la estructura, el contenido, la comprensión de los ítems, el tiempo de respuesta, etc. con el fin de introducir todas las mejoras en el cuestionario antes de su aplicación definitiva.

Procedimiento

La aplicación del cuestionario se llevó a cabo en la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA), una entidad colaboradora del Servicio Canario de Empleo (Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias). De acuerdo con el tipo de muestreo empleado, la participación de los sujetos fue voluntaria, siempre que reunieran los requisitos establecidos en la investigación. Se aprovechó el momento en el que los sujetos acudían a

FUNCATRA para informarles de los objetivos del trabajo y darles las instrucciones oportunas para cumplimentar la prueba.

Los datos fueron sometidos a análisis diferenciales a través del SPSS 17.0 para el entorno Microsoft Windows XP. Específicamente, las pruebas realizadas fueron: análisis descriptivo, análisis inferencial entre variables (pruebas no paramétricas: χ^2 de Pearson; coeficiente de correlación de Spearman) y análisis de contenido de las preguntas abiertas.

Para facilitar la interpretación de los resultados de los datos cuantitativos, se dicotomizaron los valores de las variables, agrupándolos en nada/poco-bastante/mucho.

Resultados

Centralidad del trabajo

En relación a la importancia que los sujetos encuestados atribuyeron al trabajo, el 99.0 % consideró que era un aspecto de mucha importancia en sus vidas. Ahondando es esta cuestión, se comprobó que no todas las personas le atribuían la misma finalidad a la actividad laboral, puesto que de forma mayoritaria lo que pretendían era acceder a un empleo que les permitiera hacer frente a su situación económica, quedando en un segundo plano el objetivo de encontrar un puesto de trabajo que se ajustara a sus intereses y motivaciones profesionales. Por tanto, para la mayoría, el trabajo era un aspecto básico y fundamental para tratar de revertir la situación socioeconómica que estaba viviendo.

Expectativas laborales

Las expectativas hacia el desempeño profesional estaban centradas en el logro de un puesto de trabajo en el que pudieran poner en práctica sus habilidades personales (87.0%), donde estuvieran a gusto con las actividades a realizar (90.9%), un trabajo que les proporcionara satisfacción personal (91.0%) y donde encontrarán un buen ambiente laboral (91.7%).

TABLA 3. Expectativas laborales

	Nada-Poco	Bastante-Mucho
Que pueda poner en práctica mis habilidades	13 (13.0%)	87 (87.0%)
Que me guste la actividad que debo realizar	9 (9.1%)	90 (90.9%)
Que me satisfaga personalmente	9 (9.0%)	91 (91.0%)
Que tenga un buen ambiente laboral	8 (8.3%)	89 (91.7%)

La evidencia de que lo prioritario era encontrar un empleo, fue que otros aspectos relacionados con el desarrollo profesional obtuvieron un valor significativamente bajo. Así, solamente un 29.5% buscaba un trabajo seguro, un 10.5% que el trabajo estuviera acorde con sus intereses y motivaciones personales, un 9.5% que estuviera bien remunerado, un 2.1% que les permitiera promocionar dentro de la empresa y un 1.1% que les brindara la posibilidad de formación continua.

El 29.0% de los sujetos manifestaron que no les importaba el tipo de actividad laboral que tuvieran que realizar, con tal de encontrar un puesto de trabajo. Incluso un 83.3% señaló que

estaban dispuestos a acceder a cualquier tipo de trabajo aunque no se correspondiera con sus metas profesionales. Por tanto, lo importante era acceder a un puesto de trabajo, aunque la actividad laboral no se correspondiera con su PPV. Es decir, no anteponían sus motivaciones e intereses profesionales a la posibilidad de encontrar un empleo ($r_o=.214$; $p=.036$).

Sin embargo, este posicionamiento personal ante la inserción laboral variaba en función del nivel académico de los sujetos. Efectivamente, había una correlación negativa entre la disposición a aceptar cualquier tipo de trabajo y el nivel formativo, puesto que a mayor formación menor flexibilidad para adaptarse a los puestos de trabajo disponibles ($r_o=-.226$; $p=.026$). Así, los datos reflejaban que en los casos de personas con nivel académico alto (Ciclos Formativos de grado superior/estudios universitarios), se planteaban encontrar un puesto de trabajo que estuviera acorde a sus intereses y motivaciones personales (23.0%) o en el que pudieran poner en práctica las competencias y conocimientos que tenían (22.0%).

Proyecto Profesional y Vital

En cuanto al desarrollo del PPV, un porcentaje alto señaló que tenían claramente definidas sus metas profesionales (66.0%). Sin embargo, para otros tener claro cuáles eran sus metas profesionales era un aspecto poco importante (28.0%) e incluso, en menor medida, hasta indiferente (6.0%), dado que su verdadero interés era encontrar trabajo. En este sentido, se detectaron diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2=24.078$; $p=.007$) entre la claridad de las metas profesionales y el nivel académico de los sujetos, existiendo una relación positiva entre ambas variables, dado que cuanto más alto era el nivel de formación de los encuestados, mejor definidas estaban sus metas profesionales ($r_o=.318$; $p=.001$).

La importancia que los sujetos atribuyeron a la definición de su PPV se puso de manifiesto a través de la valoración de los elementos que lo configuran. Efectivamente, indicaron que era muy importante conocer las competencias profesionales que tenían (93.0%), las motivaciones profesionales (91.8%), el conocimiento acerca de sí mismo (86.0%) y las oportunidades que el mercado de trabajo ofrecía (92.0%).

TABLA 4. Importancia de los elementos del PPV

	Nada-Poco	Bastante-Mucho
Conocer mis competencias profesionales	7(7.0%)	93(93.0%)
Conocer mis motivaciones profesionales	8(8.2%)	90(91.8%)
Averiguar los conocimientos que tengo	14(14.0%)	86(86.0%)
Conocer las oportunidades que el mercado de trabajo me ofrece	8(8.0%)	92(92.0%)

Los resultados obtenidos mostraron que los sujetos encuestados tenían un buen conocimiento de algunos de los elementos básicos del PPV. Así, el 81.0% afirmó tener un buen conocimiento de las competencias y habilidades necesarias para el desempeño laboral, el 81.9% indicó que tenía un buen conocimiento del tipo de trabajo que quería realizar y el 90.9% señaló que conocía bien cuáles eran sus motivaciones e interés profesionales.

Sin embargo, otros aspectos del PPV aparecían poco desarrollados. Concretamente señalaron que poseían poca información acerca de los recursos laborales (44.0%) y de las oportunidades de empleo que les ofrecía su entorno (66.0%). En este sentido, resalta la relación existente entre el conocimiento de los medios laborales de que disponían y el nivel académico de los sujetos encuestados ($\chi^2=25.202$; $p=.047$), en tanto que cuanto mayor era el nivel académico de los sujetos, mayor conocimiento tenían acerca de los recursos laborales ($r_o=.264$; $p=.010$).

Toma de decisiones

Según se desprende de los resultados, los sujetos encuestados seguían un estilo racional a la hora de afrontar decisiones, permitiéndoles valorar los beneficios de cada alternativa, las posibilidades que les proporcionaba las elecciones realizadas, la adecuación entre las expectativas y posibilidades, etc. Así, manifestaron que antes de tomar una decisión, tenían en cuenta las consecuencias positivas y negativas (90.0%), las posibilidades de mejora que podían alcanzar en el puesto de trabajo que les interesaba lograr (88.00%), la información disponible acerca del trabajo al que pretendían optar (85.0%) y la adecuación entre las alternativas laborales y su formación-experiencia profesional (83.8%).

En relación a esta categoría, resalta que la elección de alternativas laborales que mejor se ajustaban a la experiencia profesional y la formación de los sujetos, correlacionaba positivamente con su nivel académico. Así, a mayor formación, mayor claridad para elegir alternativas laborales correspondientes con su preparación y experiencia profesional ($r_o=.425$; $p=.000$).

Conclusiones

Los resultados del estudio ponen de manifiesto que el trabajo constituye un elemento central en la vida de las personas y que el PPV está condicionado por la situación socioeconómica y la crisis de empleo que se vive actualmente. Como también se ha puesto de manifiesto en otros estudios, el trabajo es un aspecto importante en la vida de las personas adultas (Niles, 2001; Alonso, 2003). Sin embargo, frente a los resultados de otras investigaciones (Salanova y cols., 1991), en este caso, las metas profesionales de las personas encuestadas no estaban centradas prioritariamente en encontrar un trabajo que les gustara, bien remunerado o lograr un trabajo seguro o estable, sino que destacó sobre todo la gran flexibilidad en las metas laborales debido a la urgencia de encontrar un empleo. No obstante, la gran heterogeneidad de la muestra empleada hace aconsejable de cara al futuro seguir profundizando en el efecto que las distintas variables de carácter personal, académico, social y profesional pueden tener en el establecimiento de las metas laborales y en los valores acerca del trabajo.

Los resultados obtenidos en este estudio permiten afirmar que las condiciones socioeconómicas actuales determinan las expectativas laborales y las posibilidades de desarrollo profesional y de inserción en el mercado de trabajo de las personas adultas desempleadas. La realidad diversa y poco favorable a la inserción afecta en la actualidad a un número cada vez más amplio de personas, que se mueven entre lo que quieren y lo que pueden, entre los intereses profesionales y las salidas que ofrece el mercado de trabajo, entre la formación que han cursado y los puestos de trabajo disponibles, entre su proyecto ideal y su realidad personal y familiar. Este contexto dispar es el que determina, en el caso de las personas adultas desempleadas, que el objetivo prioritario sea lograr un puesto de trabajo, se corresponda o no con las metas de su PPV.

De manera más concreta y detallada, las conclusiones a las que se ha llegado en este estudio son:

- Para las personas adultas desempleadas, el desempeño profesional es un aspecto central de sus vidas, puesto que conseguir un empleo les permitirá hacer frente a la necesidad de recursos económicos para mejorar sus condiciones de vida.

- Debido a esta situación de escasez de puestos de trabajo y precariedad de recursos, se observa que en el momento actual las personas anteponen su situación personal a la estabilidad de su PPV.
- El efecto de la crisis se deja sentir en todos los planos de la vida de las personas, no solo en el social y económico, sino también en el personal y profesional, por lo que los sujetos tienen que ajustar sus metas profesionales en función de las posibilidades que les brinda el entorno, a pesar de que ello suponga asumir puestos de trabajo para los que ni estaban preparados, ni formaban parte de sus intereses profesionales y vitales.
- Esta flexibilidad en la acomodación de los proyectos profesionales y vitales debería ser una de las competencias a desarrollar desde el campo de la Orientación Profesional, dado que es importante que cada uno aprenda a gestionar el curso del desarrollo de su carrera profesional en función de las posibilidades y exigencias del contexto. Esta gestión del PPV supone encontrar un equilibrio entre lo que cada uno desea y las posibilidades con que cuenta para cumplirlas.
- Para atender a las demandas de orientación para la inserción laboral se debería enseñar a las personas a definir su PPV contextualizándolo en su vida y en su contexto. Y exigiría además dotarle de todas aquellas competencias asociadas al desarrollo de dicho proyecto.
- Uno de los aspectos a destacar en el estudio tiene que ver con el nivel formativo de los sujetos encuestados, puesto que aquellos con más alto nivel formativo tienen metas profesionales mejor definidas y mayor claridad acerca de las condiciones del mercado de trabajo. Sin embargo, son esos mismos sujetos los más reacios a reajustar su PPV a las condiciones y posibilidades del mercado de trabajo.

Referencias bibliográficas

- ALONSO, M. (2004). Centralidad del trabajo y metas en el trabajo. *Revista de Educación*, 335, 319-344.
- ÁLVAREZ, M. (1995). *Orientación Profesional*. Barcelona: CEDECS.
- ÁLVAREZ, M. y cols. (2007). *La Madurez para la carrera en la Educación Secundaria*. Madrid: EOS.
- BERNARD, F. (1995). Comment sortir du labyrinthe. *Cahiers Pédagogiques*
- BLAS, F. (2007). *Competencias profesionales en la Formación Profesional*. Madrid: Alianza Ed.
- ECHVERRÍA, B. (2003). Saber y sabor de la profesionalidad. *Revista de Formación y Empleo*, 74, 6-11.
- FERNÁNDEZ, J. (1993). *Orientación Profesional y curriculum de secundaria*. Málaga: Aljibe.
- FERRERO, A. (2009). Orientación Profesional y situación socioeconómica en Argentina. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 20 (1), 9-15.
- GINZBERG, E.; GINSBURG, S.; AXELRAD, S. y HERMA, J. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York, Columbia University.
- GRACIA, F.; SALANOVA, M. y GONZÁLEZ, P. (1996). La importancia del trabajo en los jóvenes durante los primeros años de empleo. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 12 (1), 27-49.
- GRIEU, E. (1998). *¿Habrá trabajo para todos en esta sociedad?* Bilbao: Mensajero.

- GUICHARD, J. (1995). *La escuela y las representaciones de futuro de los adolescentes*. Barcelona: Laertes.
- IBAÑEZ, P. y MUDARRA, M.J. (2007). *Integración Sociolaboral*. Madrid: Dykinson.
- MONCLÚS, A. (2000). *Formación y Empleo: enseñanza y competencias*. Granada: Comares.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987). *Meaning of working: An International View*. London, Academic Press.
- NILES, S. (2001). Using Super's Career Development Assessment and Counselling Model to link theory to practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 131-139.
- PADILLA, T. (2001). *Estrategias para el diagnóstico y la Orientación Profesional de personas adultas*. Barcelona: Laertes.
- RIVAS, F. (2003). *Asesoramiento Vocacional*. Madrid: Ariel
- RODRÍGUEZ, M.L. (1992). *El mundo del trabajo y las funciones del orientador*. Barcelona: Barcanova.
- RODRÍGUEZ, M.L. (1999). La preparación para el trabajo: el proyecto profesional. *Revista d'Orientació*, XII, 5-22
- RODRÍGUEZ, M.L. (2003). *Cómo orientar hacia la construcción del proyecto profesional*. Bilbao: Desclee de Brouwer.
- RODRÍGUEZ, M.L. (2006). *Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales. Propuestas para mejorar la calidad en la formación profesional y el mercado de trabajo*. Barcelona: Laertes.
- RODRÍGUEZ, M.L. y cols. (2009). *Estudios universitarios, proyecto profesional y mundo del trabajo*. Servicio de publicaciones de la Universidad de Barcelona.
- RODRÍGUEZ, M.L.; SERRERI, P. y CIMMUTO, C. (2010). *Desarrollo de competencias. Teoría y práctica*. Barcelona: Laertes
- ROMERO, S. (2004). Aprender a construir proyectos profesionales y vitales. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 15 (2), 337-354.
- ROMERO, S. (2009). El proyecto vital y profesional. En L. Sobrado y A. Cortés (coords.) *Orientación Profesional. Nuevos escenarios y perspectivas* (119 – 142). Madrid: Biblioteca Nueva.
- SALANOVA, M.; OSCA, M.; PEIRÓ, J.M. y SARCERNI, M. (1991). Significado del Trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 44 (1), 113-125.
- SÁNCHEZ, M. (2004). *Orientación laboral para la diversidad y el cambio*. Madrid: Sanz y Torres.
- SOBRADO, L. y CORTÉS, A. (coords.) (2009). *Orientación Profesional. Nuevos escenarios y perspectivas*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- SUÁREZ, M. (2008). Barreras en el desarrollo profesional femenino. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 19 (1), 61-72
- SVERKO, B. (2001). Life Roles and Values in International Perspective: Supers Contribution through the Work Importance Study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 121-130.
- VAN-DER HOFSTADT, C. y GÓMEZ, J. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

ZABALZA, M. (2002). *La Enseñanza Universitaria; el escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea.

Fecha de entrada: 8 abril 2011
Fecha de revisión: 22 julio 2011
Fecha de aceptación: 14 marzo 2012