

257
2es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

“ELABORACIÓN DE UN INVENTARIO DE
INTERESES OCUPACIONALES PARA
SELECCIÓN DE PERSONAL”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A N:

MARIA VIRGINIA SANTOYO REYES
OTHNIEL GARCIA ARIAS

DIRECTORA DE TESIS: MTRA. ENEDINA VILLEGAS HERNANDEZ



FACULTAD
DE PSICOLOGIA

MÉXICO, D.F.

69677

1998

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*El presente trabajo esta dedicado a todas aquellas
personas que creyeron y confiaron en nosotros*

Muchas gracias

AGRADECIMIENTOS

A la Maestra Enedina Villegas Hernández por su ayuda y apoyo.

Al Lic. Benito Ramírez Prado y a la Unidad de Cómputo ,
Informática e Instrumentación (UCII), por su apoyo en el análisis
estadístico.

A nuestras familias por su paciencia.

INDICE

1. INTRODUCCION

2. SELECCIÓN DE PERSONAL

- 2.1. Introducción
- 2.2. Características de la Selección de Personal
- 2.3. Definición de Selección de Personal
- 2.4. Tipos de Selección de Personal

3. INTERESES

- 3.1. Antecedentes e Historia
- 3.2. Definiciones
- 3.3. El interés en la elección profesional

4. MEDICION DE LOS INTERESES Y DEFINICIONES OPERACIONALES

- 4.1. Antecedentes
- 4.2. Intereses Expresados
- 4.3. Intereses Manifiestos
- 4.4. Intereses Revelados por medio de Tests
- 4.5. Intereses Inventariados

5. INTERESES OCUPACIONALES

- 5.1. Trabajo, Ocupación y Vida Profesional
- 5.2. Satisfacción y Éxito Laboral

6. METODO

- 6.1. Justificación
- 6.2. Objetivo
- 6.3. Hipótesis
- 6.4. Definición conceptual de variables
- 6.5. Definición operacional de variables
- 6.6. Sujetos
- 6.7. Muestreo
- 6.8. Instrumento
- 6.9. Diseño
- 6.10. Procedimiento

7. RESULTADOS

DISCUSION Y CONCLUSIONES

LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

1. INTRODUCCION

El papel de la Psicología ha ido cobrando importancia en diversos campos, que hace algunos años no eran considerados con la seriedad que debían.

En países desarrollados - como se ha definido a los países que han logrado un desarrollo económico, social e industrial muy importante -, el papel de la Psicología Aplicada es uno de los pilares de la eficiencia y de la productividad en las empresas. Su importancia no sólo se limita al campo laboral, sino también, al clínico, educativo y social entre otros.

Sin embargo, en países como el nuestro aún existen prejuicios respecto a la participación de la Psicología en el ámbito laboral; si bien, esta ciencia y sus herramientas tienen aplicación desde el reclutamiento y la selección de personal, hasta en cuestiones de dirección, control de ambientes laborales, capacitación y en los ahora muy mencionados bonos de productividad; son pocas las empresas que las aplican adecuadamente y con la participación directa de un profesional en Psicología. En la práctica se efectúan como simples funciones administrativas o simplemente no se llevan a cabo.

El proceso de reclutamiento y de selección de personal mal llevado se refleja en el costo y en la calidad de la contratación; donde produce diversos conflictos en el interior de una organización, que van desde una constante rotación de personal hasta insatisfacciones profundas en la vida de los empleados, al desempeñar actividades para las cuales no están preparados, ni interesados. Es por esto, el énfasis en la selección como el proceso mediante el cual se busca colocar a la persona idónea en el

puesto adecuando de trabajo, tomando en cuenta sus habilidades, capacidades y características personales, dentro de las cuales debemos considerar sus intereses.

Es precisamente por lo anterior, que es tan importante seguir haciendo investigaciones y pruebas que mejoren el proceso de selección. Sin embargo, existe una gran limitación a la que nos enfrentamos continuamente; y es que casi la toda la bibliografía reciente y pasada, así como las investigaciones están realizadas en el extranjero y pocas en México.

Al hablar de intereses, casi siempre nos referimos a los intereses vocacionales y en pocas ocasiones a los ocupacionales; que también desempeñan un papel fundamental en el bienestar de las personas, pues es por ellos que nos ocupamos de ciertas actividades y no de otras; en mucho de ello podría depender el éxito y/o satisfacción de los individuos en su trabajo. (Super, Donald; 1967)

En lo que se refiere a los intereses, también presentan las mismas dificultades que la selección de personal en cuanto a su bibliografía y además, la mayoría de los estudios son de las décadas de los 40's y 60's; ya que desde entonces se ha tratado de definir al interés.

Los intereses se han medido a través de cuatro métodos: expresados, manifiestos, inventariados y revelados por medio de tests. Sin embargo, los que se han utilizado con mayor éxito son los intereses inventariados; los cuales son obtenidos a través de un cuestionario y sus respuestas son analizadas por medio de un proceso estadístico, lo que permite cierta objetividad, a pesar de que la manifestación del interés es algo subjetivo. Algunos ejemplos de pruebas que han utilizado este método son: el Thurstone, el Hereford y el Strong entre otros. (Super, Donald; 1967)

Por otro lado la ocupación se puede definir como cualquier actividad en la que el adulto emplea la mayor parte de su tiempo y que es, de alguna manera, el foco central de sus pensamientos (Super, Donald, 1962), si además la limitamos al espacio de trabajo, como una empresa o institución, podremos definir a los intereses ocupacionales, como una actitud de atención y tendencia selectiva a ocuparse de un grupo de trabajos o actividades durante el período laboral, en el cual se encuentra placer y/o satisfacción al realizarlas. (García, O. y Santoyo V.; 1991)

En la presente investigación se pretende diseñar un inventario de intereses ocupacionales para selección de personal, con la finalidad de lograr determinar si realmente el candidato a solicitar un puesto, tiene el interés necesario para desempeñarlo adecuadamente. En consecuencia, se propuso la elaboración de un inventario de intereses ocupacionales para selección de personal; para llevarlo a cabo se decidió realizarlo dentro del área administrativa de las empresas o instituciones. Con la finalidad de hacer su análisis más práctico, se utilizó una escala de estimación, que permitió definir las tendencias de los empleados administrativos en cuestión de intereses. Esto facilitará la adecuada ubicación de las personas en los puestos que les permitan un mayor desarrollo.

2. SELECCIÓN DE PERSONAL

2.1. Introducción

Desde los inicios del hombre se ha realizado el proceso de selección de personal, buscando a la persona adecuada para realizar determinada función. Las funciones de la administración de personal, por lo general, estaban limitadas a controlar, despedir y tomar tiempos; los cuales eran manejados por cada supervisor como parte de su trabajo. La selección y la colocación del empleado era algo impensado e imprevisto, esta actividad se realizaba intuitivamente. Los responsables de la contratación se basaban exclusivamente en la observación y en datos subjetivos, por lo que muchos aspectos humanos que no son percibidos a simple vista como son la inteligencia, intereses y motivación no eran tomados en cuenta. Obviamente, tampoco se estudiaban los requerimientos mínimos para desarrollar óptimamente el trabajo. (Sosa, Velia; 1995).

Con el paso del tiempo la sociedad ha apreciado la importancia en el desarrollo de la selección de personal, así en la actualidad, se manifiesta en las organizaciones como búsqueda de una mayor eficiencia y productividad.

Se admite en todas las culturas y organizaciones que el trabajo especializado permite obtener mayores beneficios, desde la satisfacción personal de quien lo realiza, hasta el éxito y logro de metas de las organizaciones. Por ello, la selección de personal progresó de manera natural; este proceso se impulsó desde el origen de la Psicología Aplicada cuando se realizaron los primeros estudios sobre las evaluaciones de tipo psicométrico en candidatos a entrar a una organización.

Ballesteros (1982), divide la selección profesional en dos grandes etapas:

Hasta 1945, se concibe a la selección como un acto donde los candidatos eran sometidos a una serie de exámenes con el propósito de verificar si poseían las aptitudes exigidas por el puesto de trabajo al que se enviarían. Es decir, en esta etapa era la propia tarea la que marcaba las exigencias profesionales de un empleo, en función sobre todo del nivel técnico o complejidad del trabajo (Shein, 1975)

Después de 1945, la selección de personal se incorpora a las empresas como una función de las mismas, desarrollando una serie de pasos que comprenden desde el estudio de las necesidades del personal, hasta la motivación inicial de los nuevos elementos.

La selección de personal actual se desarrolla a partir de Frederick W. Taylor (1856-1917), quien consideró la fuerza o el endurecimiento muscular como características de selección, pues para este momento el hombre era visto únicamente como un factor de producción. En las décadas de 1920 y 1930, Elton Mayo y F.J. Roethlisberg impulsaron el estudio de la conducta humana en el trabajo. Esto dio origen al estudio de las diferencias individuales y a la creación de pruebas de inteligencia, aptitud, interés y personalidad; además se perfeccionaron las técnicas de selección de personal, el diseño y descripción de puestos. De esta manera los psicólogos lograron balancear las características individuales y los requerimientos del puesto. (Sosa, Velia; 1995).

Las técnicas fueron elaboradas entonces de tal manera que permitiesen escoger los trabajadores en función de las características psicológicas y físicas, tanto de la persona como de las exigidas por la tarea. El desarrollo de las pruebas psicológicas ha pasado por tres fases, las cuales nos han permitido mayor precisión en la selección de

personal. Estas fases son: el análisis psicológico del trabajo; la segunda, es el conocimiento sobre la elaboración del útil experimental (pruebas, inventarios) y la tercera, pertenece a la utilización de la estadística aplicada.

Las técnicas de selección influyen en la motivación al ayudar a seleccionar sólo a aquellos candidatos que tengan las habilidades y destrezas para realizar el trabajo; hay que recordar que un requisito previo para la motivación es la capacidad para desempeñar el trabajo. (Cohen, Blanco; 1975)

2.2. Características de la selección de personal

La selección de personal suele ser problemática. Sobre todo cuando no se cuenta con los recursos necesarios o el personal debidamente calificado para hacerla. "Los errores cometidos en la selección son susceptibles de producir consecuencias que aparte de ser desagradables para todos los afectados, se traducen finalmente en problemas mayores para toda la organización".

La mala selección de personal. En opinión de Tyson y York (1989): "cuando la organización fracasa en el logro de sus objetivos; los empleados sufren gran variedad de formas de mala administración, la comunicación puede ser inadecuada, aparición de conflictos, moral baja y ausentismo; los cambios y las enfermedades pueden aumentar, conduciendo a pérdidas de empleados capacitados y, en consecuencia, a repetición en el adiestramiento y reclutamiento de nuevos empleados, incrementando los costos".

Para Cohen (1975) una mala adaptación derivada de una inadecuada selección puede traducirse en carga para la empresa, y correlativamente, el que dicha persona pierda la

confianza en sí misma, ocasionándole un perjuicio muchas veces irreparable. Y por el contrario, si al ingresar consigue una tarea apropiada a sus aptitudes, el hombre tiene dos propiedades: su iniciativa y su posibilidad de perfección.

La incorporación de nuevos elementos a una organización. Shein (1980), plantea algunos problemas que debieran tomarse en cuenta en el proceso de selección. Así, cuando la política de reclutamiento, selección, entrenamiento, socialización y asignación de cargos ha sido diseñada sólo para asegurar la "eficiencia" de los futuros empleados, no asegura que las necesidades y expectativas de cada uno de estos puedan ser satisfechas. Como consecuencia, uno de los primeros obstáculos de una exitosa selección surge por la práctica y políticas que se supone "aseguran la eficiencia organizacional", ya que no siempre permiten satisfacer las necesidades de los empleados, y en consecuencia, surgen problemas más graves. Si una organización no es capaz de satisfacer el mínimo de necesidades que su personal exige, el empleado tiende a sentirse inseguro, poco apreciado, incapaz de desarrollarse e incluso amargado.

El antiguo criterio de selección inorgánica. Basado en el azar, la simpatía o antipatía personal despierta la necesidad profunda de instrumentar métodos que permitan conocer a las personas antes de admitirlas o rechazarlas, conociéndolas de modo seguro y así poder pronosticar el éxito o fracaso en determinadas actividades. Por ello, han ido evolucionando las técnicas de entrevista y los instrumentos de selección (pruebas psicométricas).

La selección es un proceso difícil que puede ser costoso, y a veces, contraproducente. La llamada "selección negativa" es una realidad que de hecho existe y que hace, a veces, quedarse con los peores candidatos dejando marchar a los que pudieron ser

excelentes colaboradores. "Hoy día, además, ha entrado en juego para muchas tareas el complejo problema de la personalidad" (Cohen, Blanco; 1975).

Por todo lo anterior, se hace necesario contar con un sistema eficiente de selección, que si bien representa un costo investigar los aspectos cualitativos y cuantitativos de las personas por admitir en la organización, se amortiza con el tiempo, al evitar una excesiva rotación del personal y lograr mayor aceptación de las actividades a desarrollar según sus habilidades, aptitudes e intereses.

Para Dessler (1991) la selección es importante por tres razones:

- a) El desempeño del gerente dependerá, en parte del desempeño de los subordinados. Los empleados que no tengan las características pertinentes no se desempeñarán con eficacia y, por lo tanto, el trabajo del gerente se verá afectado. El momento de rechazar a las personas inadecuadas es antes de que hayan ingresado, no después.
- b) El costo administrativo que se tiene al reclutar y contratar empleados, ya que la búsqueda de candidatos, entrevistas, verificación de referencias, aplicación de pruebas, exámenes médicos, etc., llevan un gasto de dinero y de tiempo en sí mismos.
- c) Por implicaciones legales, pues debemos respetar las leyes referentes a la contratación de personal.

2.3. Definición de selección de personal

El proceso de selección suele definirse de dos maneras:

Desde el punto de vista conceptual, consiste en la elección de un sujeto en el que se prevee que sus cualidades encuentran la mejor utilización posible.

Desde el punto de vista técnico, consiste por lo contrario en la especificación y medida a través de determinadas técnicas, de las cualidades y características del sujeto y su confrontación con las exigidas de los puestos por ocupar.

La combinación de ambos conceptos conlleva a un proceso dirigido a establecer, mediante técnicas adecuadas qué personas son idóneas por sus cualidades, tanto actuales como potenciales a desarrollar las actividades a las que se encuentran destinadas; así mismo, les permiten una satisfacción personal contribuyendo también al desarrollo de toda la organización.

Ballesteros (1982), plantea esta selección como un proceso mediante el cual se planifican las necesidades de la empresa, donde se recluta y se selecciona, contrata y motiva a los trabajadores. Este proceso debe ser permanente y no limitarse sólo al momento de aplicación de los exámenes psicométricos.

La selección debe obtener resultados satisfactorios, debe hacerse una confrontación cualitativa y cuantitativa de la capacidad, aptitudes, características físicas, psicológicas, personalidad, aspiraciones e intereses de los candidatos.

Tyson y York (1989), la definen como el proceso de toma de decisiones en el cual los responsables de seleccionar al nuevo personal, deben identificar entre un grupo de desconocidos a los que sean idóneos para el puesto.

La selección de personal debe basarse en el potencial de los posibles empleados para satisfacer tres condiciones básicas:

- a) Desempeñar las tareas asignadas en un estándar de ejecución eficiente, tal como lo define la organización contratante.
- b) Desarrollar los conocimientos y habilidades necesarias con el propósito de poder asumir responsabilidades más amplias en el trabajo y administración de otros.
- c) Establecerse en forma exitosa dentro de la organización, en términos personales e interpersonales y, en consecuencia, trabajar de modo cooperativo y productivo con los compañeros a todos los niveles y ocupaciones.

Se puede concluir que las definiciones de selección de personal se concentran principalmente en el trabajo, concretamente al cual serían destinadas las personas que aprobaran la evaluación; se eliminan a todos aquellos aspirantes que no posean todos los requisitos en el grado exigido por el trabajo.

En la aplicación de este criterio de selección, se proponen dos causas posibles:

- a) Fijar para cada puesto un nivel mínimo, descartando a los aspirantes que no lo superen.

b) Fijar para cada puesto un nivel máximo y considerar idóneos solamente a quienes lo superen.

Este tipo de selección suele ser útil cuando el número de aspirantes es excesivo respecto a las necesidades de la empresa. Por otro lado, es demasiado rígido al centrarse en una labor, eliminando candidatos que podrían funcionar en otros puestos, perdiendo la posibilidad de que estos colaboren en el futuro al ser rechazados abiertamente por la organización.

Las técnicas recientes del proceso de selección se centran principalmente en la persona, pasando a un segundo término la labor a desempeñar; las actividades o grupo de labores son estudiadas e investigadas en relación con la persona a fin de determinar cuales podrían ser desarrolladas con mayor éxito por el candidato, tanto en el presente como en el futuro. Este tipo de selección de ninguna manera se entiende como la eliminación de los no aptos, sino como la asignación de cada individuo al puesto en que se prevea el mejor aprovechamiento de sus cualidades y sus características, obteniendo con ello la máxima satisfacción personal en las tareas por desempeñar.

Este planteamiento tiene un carácter directivo, aunque en muchas ocasiones este tipo de orientación tiene lugar fuera del ámbito estructural de la empresa; la orientación profesional tiene utilidad con la selección de personal, ya que hace ver las aptitudes, capacidades, conciencia de las características de su personalidad, el nivel de aspiraciones e intereses de la persona, evitando así que se le oriente a actividades para las cuales no está bien dotado.

Los métodos modernos de selección de personal buscan ante todo y sobre todo, la objetividad. En el momento de la selección la empresa tiene que adquirir un gran

número de datos corrigiendo innumerables deformidades que aporta en el examen (intencionada y no intencionadamente) el propio individuo y las que introducen las personas que examinan.

Hoy, lo que se busca por principio son colaboradores con diversas cualidades, a las que después se les pueda sacar fruto. Esto permitirá en un futuro que estos colaboradores puedan ser mandos o buenos especialistas en alguna materia, que incluso desconocían cuando entraron, pues mediante un plan de formación consiguen capacitarse (Cohen, Blanco; 1975).

2.4. Tipos de selección de personal

La importancia de una buena selección radica en tener mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por consiguiente la evaluación debe realizarse en forma secuencial y precisa contemplando los siguientes aspectos:

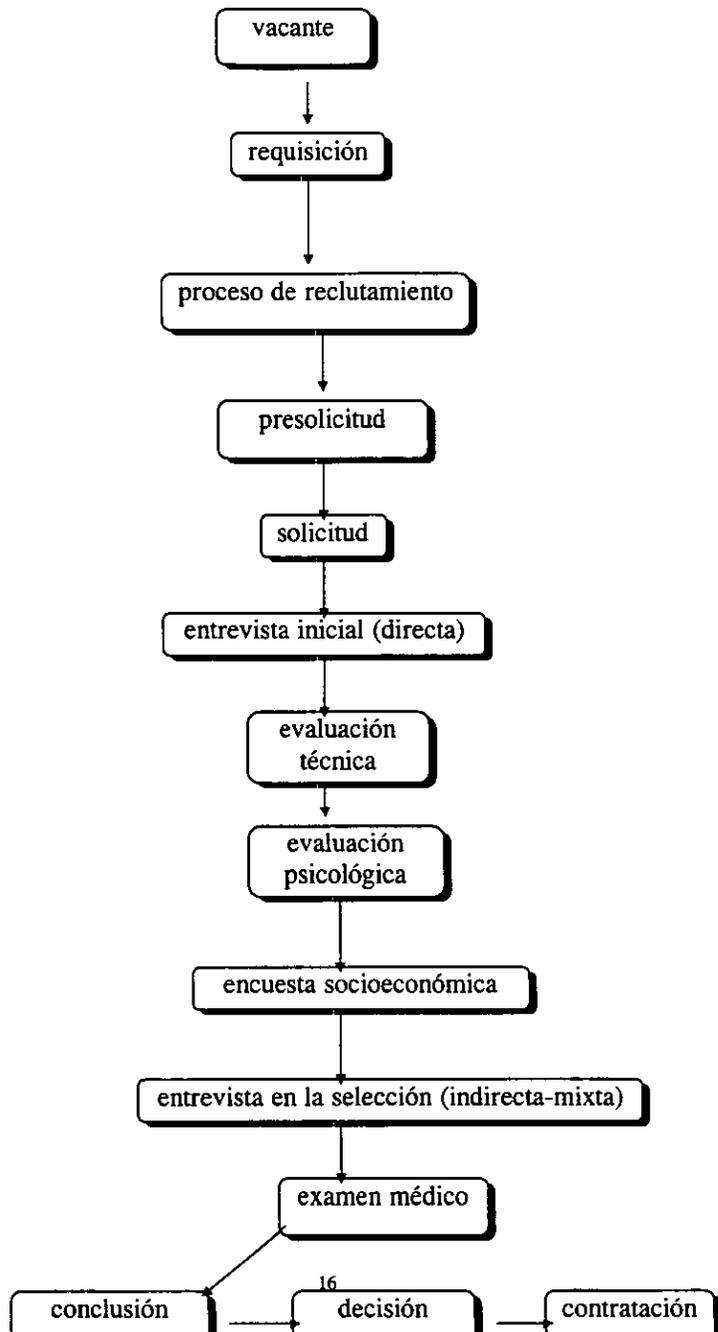
- a) Experiencia laboral.
- b) Trayectoria académica.
- c) Aspectos psicológicos.

Partiendo de estas bases se puede utilizar el proceso de selección que uno desee, considerando los objetivos que se persiguen; ya que no es lo mismo seleccionar a un obrero, un vendedor o inclusive a un directivo de una gran corporación.

Selección Tradicional. En este modelo el psicólogo trata de predecir si el candidato reúne los requisitos necesarios para ocupar un puesto y si este obtendrá satisfacción en el área laboral; para lograr su objetivo utiliza pruebas psicométricas y entrevistas para estudiar los aspectos internos del individuo como inteligencia e intereses. En esta evaluación además de los aspectos psicológicos, se consideran la experiencia laboral y la trayectoria académica. (Sosa, Velia, 1995)

Según Jaime Grados (1981) se le puede ejemplificar de la siguiente manera:

PROCESO DE SELECCIÓN TRADICIONAL



A continuación se describen brevemente cada una de las etapas de la selección tradicional:

Presolicitud. Contiene los datos mínimos del candidato y los requisitos mínimos indispensables para cubrir el puesto. Sirve para eliminar candidatos cuando estos son demasiados.

Solicitud. Deberá contener: datos personales, escolares, experiencia ocupacional, datos familiares, generales; estos últimos son solicitados por cada empresa en particular.

Entrevista inicial. Tiene como finalidad corroborar los datos de la solicitud, tener un contacto visual con el candidato y hacer un registro observacional de las conductas de éste. Así mismo se le proporciona información de la empresa y el puesto. Es el primer filtro evaluativo.

Evaluación técnica. Se determina si el candidato tiene los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto. Se evalúan tanto los conocimientos como la experiencia.

Evaluación psicológica. De esta se obtienen los datos de capacidad intelectual y emocional del candidato. Se realiza por medio de baterías psicológicas que deberán seleccionarse tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- a) nivel de aplicación
- b) características del perfil
- c) tiempo de aplicación
- d) costo

Los tres niveles de aplicación más importantes en el proceso de selección son:

- a) Nivel obrero-operativo.
- b) Nivel medio o de mandos intermedios.
- c) Nivel ejecutivo o gerencial.

En general, las pruebas son más utilizadas en las grandes organizaciones, ya que estas tienen la necesidad de tener procedimientos eficientes y estandarizados para seleccionar a grandes números de aspirantes; así como su capacidad para financiar programas de pruebas.

Es importante definir que la validez de una prueba en selección de personal está relacionada con el empleo, es decir, el rendimiento de una prueba es un predictor válido del desempeño subsecuente en el trabajo (Dessler, Gary; 1991).

Encuesta socioeconómica. Se determina a través de entrevistas domiciliarias y de la investigación de las referencias ocupacionales.

Entrevista. Su finalidad es valorar los datos obtenidos en los demás pasos del proceso de selección.

Examen médico. Para conocer si el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin consecuencias negativas para él o para las personas que lo rodean

Una vez seguidos los pasos anteriores se analizan los resultados y se toma la decisión de la contratación.

Selección por Objetivos. Este modelo es el más reciente, su aplicación es a todos los niveles y esta fundamentado en los principios del Análisis Experimental de la Conducta. (Sosa, Velia; 1995).

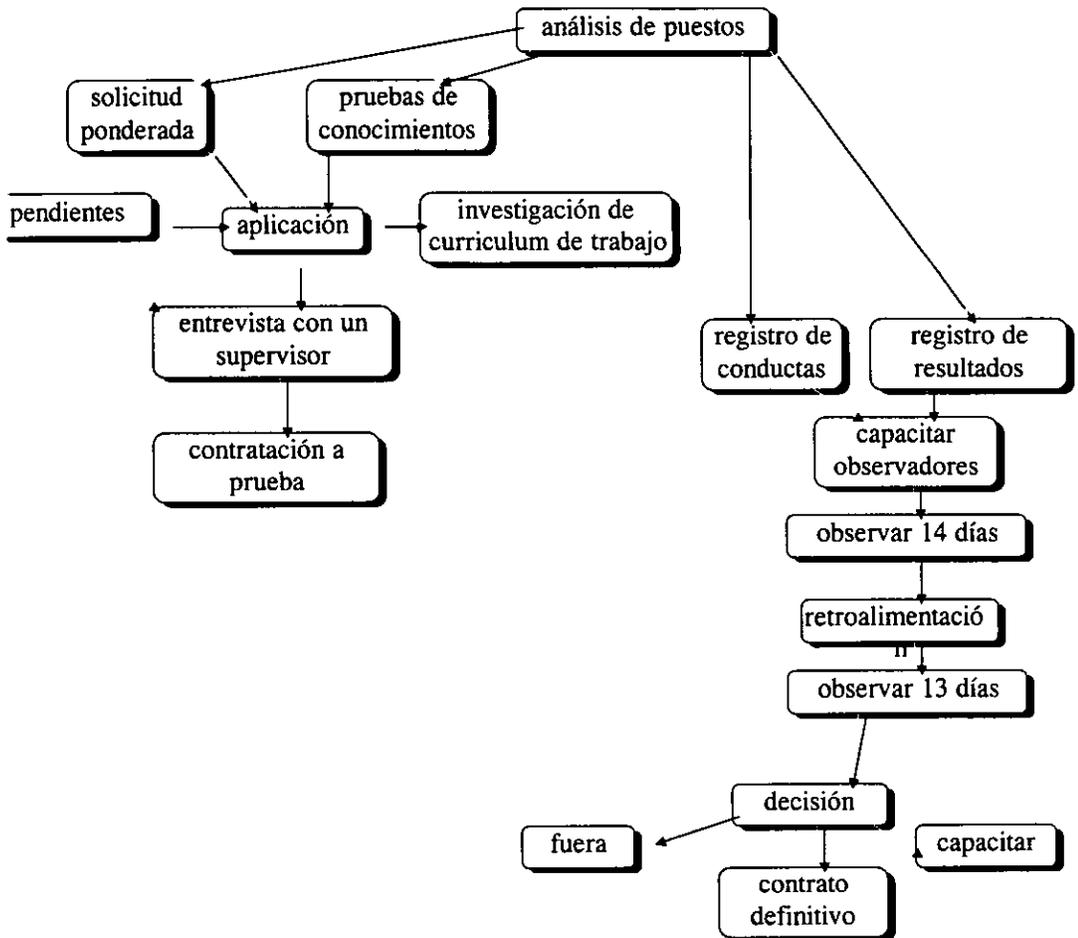
En la selección por objetivos se evalúa al candidato a través de los resultados obtenidos a través de la ejecución del trabajo. Para efectuar este tipo de selección el psicólogo debe contar con la información del análisis de puestos y las políticas de la

empresa, pues deberá calificar la ejecución de las tareas y sus resultados durante un período de prueba de 28 días, en donde el aspirante recibirá una constante observación. Si el candidato no cumple con los requisitos al finalizar el contrato de prueba se da por terminada la relación de trabajo.

Asimismo, el candidato deberá llenar una solicitud ponderada (se le dan pesos a cada uno de los datos en relación a los requisitos preestablecidos), pasar las pruebas de conocimientos y la investigación de referencias.

Jaime Grados (1981) esquematiza el proceso de la siguiente manera:

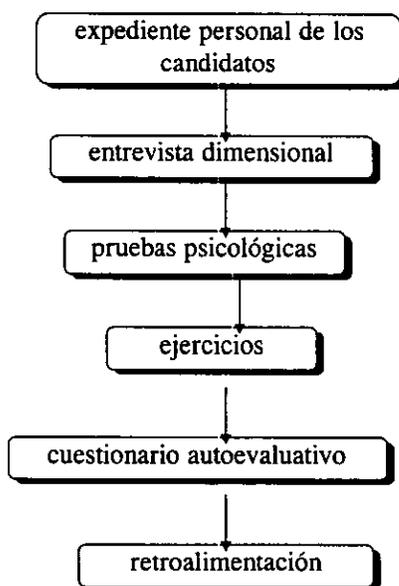
SELECCIÓN POR OBJETIVOS



A pesar de su eficiencia, esta técnica implica un alto costo en tiempo, capacitación y por tal motivo la mayoría de las empresas no lo pueden implementar. (Sosa, Velia; 1995)

Centros de evaluación. Se entiende por centro de evaluación la serie de pruebas y simulación de ejecución individual o grupal, a la que se somete a un grupo de individuos para ser observados por otros previamente entrenados, quienes mediante un acuerdo entre ellos, identifican a los más adecuados.

CENTROS DE EVALUACION



Las técnicas de los centros de evaluación abordan el problema de la selección, desde un ángulo y un nivel que no lo hacen los instrumentos psicológicos. Esto es, el comportamiento real, operacional de los individuos, la conducta directamente observable y registrada sistemáticamente en situaciones de simulación. (Sosa, Velia; 1995)

Los centros de evaluación tienen como objetivos: la selección de supervisores o gerencia media; la identificación de necesidades de capacitación y desarrollo, la identificación de individuos con potencial para llegar a la alta gerencia; la selección de individuos con habilidades especializadas o con capacidad para aprenderlas y la selección de vendedores

Desde 1956 compañías como la AT&T han aplicado este tipo de selección para puestos gerenciales. En México lo han utilizado Teléfonos de México, Celanese Mexicana y Banamex.

Estos centros de evaluación se utilizan con mucha frecuencia para examinar programas de desarrollo gerencial, donde se puede discriminar entre desempeños buenos y deficientes. (Campbell en Furnham, 1992).

Independientemente del método que se utilice para seleccionar al personal, la psicología industrial lo que busca es la habilidad de razonar, memoria y verbal, juicio y la experiencia que es susceptible de adquirir el sujeto en campos específicos del conocimiento. De esta forma podemos llegar a eliminar sujetos que no posean la aptitud que nos interese.

Si conocemos bien la tarea para la que se selecciona el personal, tendremos valorados los factores de inteligencia, habilidad y aptitud independientemente de la vocación y personalidad que posean los candidatos.

Dentro del examen de la vocación podríamos ubicar el examen de las aspiraciones o intereses, tema del cual hablaremos en los siguientes capítulos.

3. INTERESES

3.1. Antecedentes e historia

Mucho de lo que se sabe de los intereses se remonta a principios de siglo, siendo en la década de los 40's cuando se realiza el mayor número de investigaciones.

Los antecedentes al estudio del interés fueron desarrollados por los filósofos y pedagogos; Locke en Inglaterra y Rousseau en Francia y en Suiza, quienes señalaron la importancia de los intereses para la educación. Esto desencadenó escritos sobre los intereses para principios de siglo. Así, Dewey (en Super, Donald; 1967), insistió sobre la importancia del interés para suscitar y sostener el esfuerzo que se exige a los jóvenes durante su formación.

Por otro lado, se tienen autores que se refirieron al interés como las actividades hacia las que tenemos cierta preferencia; uno de ellos es Claparede, que en 1943 formula la ley del interés momentáneo: "en cada instante, un organismo actúa según la línea de su mayor interés". Considerando que la actividad mental está al servicio de las fuerzas biológicas, ve en el interés el dinamismo fundamental de la expansión del individuo. Para Claparede "el interés es el síntoma de una necesidad, es un instinto, una necesidad que tiende a satisfacerse". (op. Cit)

Una vez definido el interés como una necesidad mental que origina una actividad destinada a satisfacerla, los estudiosos trataron de determinar otros aspectos relacionados con el interés. Uno de ellos y al que se le dio gran importancia fue el crecimiento y desarrollo del hombre; ya que se cuestionaban mucho si cambiaba o no su interés a medida que el individuo iba creciendo. En las investigaciones sobre los intereses inventariados de Kuder (ver capítulo 4), se encontró que sólo hay leves

cambios en los intereses a medida que aumenta la edad, y que la mayor parte de éstos tienen lugar durante la adolescencia. Además, se habla de que es posible que los gustos y antipatías cambien, en tanto que los intereses permanecen iguales. (Crites, John; 1974)

En la actualidad se hace hincapié en que el interés biológico es estable, pero se debe considerar que los objetos y los actos que suscitan el interés del niño van variando en la medida en que se desarrolla, ya que los intereses se van adquiriendo en el ambiente inmediato en que se vive. Es por esto que a medida que el ser humano va madurando sus intereses se van haciendo más estables. (Angellini, Arrigo; 1984)

Para Super (1967) la estabilidad y la fidelidad de los intereses profesionales inventariados comienza a manifestarse hacia la edad de 15 años. Hacia los 17 ó 18 años se puede uno servir de los intereses en orientación profesional, pero son realmente estables y confiables después de lo 21 ó 25 años.

Cuando los intereses expresados por los jóvenes demuestran estabilidad, ello puede deberse a la posesión de un talento especial, al apoyo de la familia o de una persona influyente o a la conjunción de ambas causas, que aportan un sostén al proyecto del individuo y lo estimulan para perseverar.

Los determinantes de los intereses son múltiples, como siempre que se trata de un fenómeno social o humano; así pues, la familia modela los intereses de los jóvenes por medio de su status socioeconómico, de sus actitudes y de los ejemplos que les ofrece. (Super, Donald, 1967).

Otro aspecto importante que ha sido considerado tanto por psicólogos de épocas pasadas, como por los contemporáneos es la relación que parece existir entre los intereses de una persona y sus actividades profesionales. Este tema a dado pie a muchas especulaciones, ya que se han analizado de manera formal muchos de los factores que convergen en el desarrollo de una profesión determinada, pero se han dejado de lado algunos aspectos individuales. (Op. cit).

Super afirma que: "en la investigación moderna de la profesión apenas se han ocupado, hasta el presente, de las aptitudes profesionales, pero mucho menos aún de un problema que parece de gran alcance, el de las inclinaciones profesionales. Se confunden también muy a menudo las inclinaciones con el interés..., el interés es para nosotros un caso particular de la inclinación". (Super, Donald; 1967)

El interés es únicamente una palabra que designa no sólo a un conjunto de los diversos actos en los que se manifiesta, sino además, una complicada estructura de intenciones, inclinaciones o tendencias. Por lo anterior, el examen y conocimiento de los intereses han presentado siempre a la Psicología uno de los problemas más difíciles, porque el interés es un fenómeno hasta ahora indefinido y complejo, del cual es difícil captar la formación y el desarrollo, en razón misma de su complejidad. (op.cit)

3.2. Definiciones

Para tratar de esclarecer el término de interés, a continuación se presenta una reseña de cómo ha ido evolucionando el término a través de los años, empezando desde las concepciones filosóficas, hasta las utilizadas en estudios de medición, siendo éstas las más técnicas.

Así tenemos que, el interés es la cualidad de ciertas cosas que las hace propias para cautivar la atención, para llegar al espíritu; entendiéndolo como lo más profundo del hombre y que le da sentido a su vida (Super, Donald; 1967).

Las primeras definiciones comprendidas en el *Petit Dictionnaire de Littré* y en el *Vocabulaire de la Philosophie de Lalande*, hacían referencia al espíritu, a ese algo no muy definido, a la fuerza capaz de movilizar al individuo hacia lo que atraía su atención. Cuando se llega a considerar la relación entre atención e interés que se manifiesta por algo, el término se va volviendo más objetivo y entendible ante los ojos de los teóricos, aún con sus elementos subjetivos; como los sentimientos (op.cit)

Lalande en 1947 hace distinción entre lo objetivo y lo subjetivo del interés. Lo subjetivo es el carácter de lo que provoca en un espíritu determinado un estado de actividad mental fácil y agradable, una atención espontánea. Y lo objetivo, lo que realmente importa a un agente determinado, lo que es ventajoso, lo sepa él o no. (Super, Donald; 1967)

Alguien está interesado en alguna cosa, en la medida que tal cosa lo atrae, le da satisfacción, llama su atención. Se le relaciona con la perseverancia, éxito, atención, satisfacción y además, con elementos afectivos, (Angellini, Arrigo; 1984).

Para Ribot es una correspondencia entre ciertos objetos y las tendencias propias de un sujeto interesado por ellos que, por esa causa, atraen su atención y orientan sus actividades (op.cit).

El interés es una actitud de atención, es una tendencia selectiva a ocuparse de alguna cosa simplemente por el placer que en ello se encuentra, es, en fin la actividad o el objeto por el cual uno se interesa (op.cit)

Al hablar de una tendencia selectiva, nos referimos a la acción de elegir entre varias cosas o actividades.

Otras formas de definir el interés son:

- a) Un centro ideal donde convergen las tendencia múltiples.
- b) Es un deseo, una idea fuerza. Una tendencia sui generis que se concreta, primero, como idea de un fin a lograr, y en segundo lugar, por la energía afectiva que le es propia.

Angellini menciona que, "nuestros intereses están representados por aquellas actividades que, causándonos satisfacción, en un sentido más amplio y más profundo, atienden a nuestros motivos"; es decir, que nos llevan a la acción. (Angellini, Arrigo; 1984)

Otra tendencia utilizada para definir a los intereses es la propuesta por Fryer en 1931, como los objetos y las actividades que los recuerdan: primero como sentimientos agradables o desagradables asociados a objetos y actividades (intereses subjetivos); y segundo como reacciones positivas o negativas que se manifiestan por la atención y el comportamiento (intereses objetivos). Con lo cual se resume que el interés es un comportamiento de aceptación o de rechazo. (Super, Donald; 1967)

Angellini (1984) considera al interés como el factor o el conjunto de factores determinantes de la atracción o repulsión que el individuo pueda sentir en relación con las personas, objetos y actividades de medio que lo rodea.

Es así como el término interés ha ido evolucionando, pasando desde ser algo capaz de atraer la atención del espíritu, un deseo a una tendencia selectiva que causa satisfacción o rechazo, de sentimientos o reacciones. Las definiciones antes mencionadas son complementarias y van aportando nuevos elementos al entendimiento del interés.

El primer psicólogo que elaboró una medida de los intereses para intentar estudiarlos de manera científica fue Strong (1938) y adoptó la definición de Fryer, que dice que el interés es un comportamiento de aceptación o de rechazo. Para Strong (1938), el interés es una tendencia a ocuparse de ciertos objetos, a amar ciertas actividades, está presente cuando tenemos conciencia de un objeto, o mejor todavía, cuando tenemos conciencia de nuestra tendencia o disposición hacia el objeto, nos gusta el objeto cuando estamos preparados para reaccionar hacia él, nos disgusta cuando queremos alejarnos de él. (Crites, John; 1974)

Para Castaño López-Mesas (1983) “los intereses profesionales son estado motivacionales estables caracterizados por despertar la atención y dirigirla hacia ciertos objetivos y actividades; ante los que se experimenta un sentimiento de agrado o desagrado; y provocan, en consecuencia, una actitud favorable (atracción) o desfavorable (rechazo), que conduce, finalmente, a un tipo de comportamiento de aproximación hacia las actividades y objetos atractivos o de evitación de los rechazables”. (Casullo, María; 1994)

En este trabajo el interés se interpreta como una actitud de atención y tendencia selectiva a ocuparse de algo, en el cual se encuentra placer y/o satisfacción; será redefinido y complementado en capítulos posteriores, una vez que se trate el tema de intereses ocupacionales.

3.3. El interés en la elección profesional

En la presente investigación abordaremos los temas incluidos en la orientación vocacional, que nos sean necesarios para lograr la definición y comprensión de lo que denominaremos el interés ocupacional (ver capítulo 5).

Los consejeros de orientación profesional han estudiado las elecciones profesionales de los adolescentes con la esperanza de comprender las modalidades de la relación entre los intereses y la elección de un oficio. Con esta perspectiva se han hecho numerosas encuestas sobre los gustos profesionales de niños y adolescentes. Lo que se ha podido obtener, son listas de oficios y el porcentaje de la elección de la que fueron objeto. Sin embargo, se observó que la elección de un oficio es una síntesis compleja que hace intervenir numerosos elementos, aparte de los intereses y que el estudio de las elecciones profesionales apenas podía aclarar en algo la relación entre intereses y elección profesional.

C. Guggenheim (Super, 1967), ha evidenciado claramente las dificultades que surgen del estudio de los gustos y de los intereses a través de la expresión de una elección profesional. “El gusto profesional que se expresa por la designación de un oficio es una elección compleja, determinada por numerosos factores, entre ellos: la conciencia de una aptitud, la esperanza del éxito y también el deseo de ejercer una actividad que tenga gran valor y prestigio... En este sentido, un oficio no es solamente una actividad, es un rango social, un nivel en una jerarquía y un medio de poner en práctica las aptitudes virtuales, de consagrar el valor social de las cualidades individuales”.

Para Guggenheim el interés desempeña un papel selectivo frente a las aptitudes en la elección de un oficio. Y el gusto profesional sería la resultante de circunstancias externas y de características individuales.

Para Anne Roe cada individuo hereda una tendencia a gastar sus energías de una manera particular. Esta predisposición innata se combina con las experiencias de la infancia, dando como resultado un estilo particular del individuo para satisfacer sus necesidades, lo que denomina una conducta vocacional.

La teoría de Holland involucra dos corrientes:

- La elección de una carrera representa una extensión de la personalidad y una tentativa por implantar ampliamente el estilo de comportamiento personal en el contexto de nuestra vida laboral.
- La gente proyecta sobre títulos ocupacionales sus puntos de vista acerca de ella misma y del mundo laboral que prefiere.

A partir de estos supuestos Holland deja que los individuos expresen sus preferencias y sentimientos hacia una lista de títulos ocupacionales, obteniendo de ello estereotipos ocupacionales; a través de los cuales una persona puede proyectar su estilo de vida preferido.

Para Super las personas poseen la capacidad para desempeñarse exitosamente en una variedad de ocupaciones. Elaboró el concepto de "factor característico", en donde las personas poseen una calificación diferencial para las ocupaciones, y sugirió que los intereses y las habilidades corresponden a ciertos patrones que están más de acuerdo con ciertas ocupaciones que con otras. Se obtendrá mayor éxito y satisfacción en

aquellas ocupaciones que requieran de habilidades e intereses que se relacionan con las características personales.

4. MEDICION DE LOS INTERESES Y DEFINICIONES OPERACIONALES

4.1. Antecedentes

La definición del interés puede estar fundada sobre la manera en que se le evalúa, es por esto que la medición de los intereses ha sido objeto de numerosos estudios, a continuación se mencionan los más importantes, tanto para la orientación vocacional como para la selección de personal.

Entre las pruebas más conocidas para medir los intereses dentro del área de orientación vocacional están: los inventarios de Strong (1938), el de Kuder (1939), el de Thurstone (1947), el de Holland (1958) en Estados Unidos y en México el único que tenemos es el cuestionario de Luis Herrera y Montes de la década de los 50's. Por mencionar estas pruebas no significa que sean las únicas que se han realizado, sin embargo sí son las que más se han utilizado.

Las pruebas de interés requieren que los individuos sometidos a ellas manifiesten el grado de afición (grado de gusto o disgusto), que sienten por actividades distintas como empleos, pasatiempos, recreación y diversiones (Tiffin J. & McCormick E.J.; 1959).

El inventario de intereses vocacionales de E.K. Strong, aún cuando se publicó por primera vez en 1927 continua siendo una de las pruebas de evaluación de intereses más utilizadas en la actualidad; se le han hecho revisiones periódicas, la última fue realizada en 1985. La característica fundamental de este inventario es que fue construido desde una perspectiva empírica, sin basarse en ninguna teoría previa, en sus revisiones se le ha dado ese fundamento teórico con las escalas de Holland.

La versión actual de la prueba consta de 325 ítems que indagan las preferencias del individuo en una gran variedad de ocupaciones, actividades ocupacionales, hobbies y actividades de tiempo libre, materias escolares, tipos de personas y características de personalidad. Las respuestas son analizadas a través de un programa de computadora y brindan información a través de puntajes en cinco áreas:

- a) Temas ocupacionales generales
- b) 23 escalas de intereses de distintas áreas
- c) 207 escalas ocupacionales, que indican grado de similitud entre intereses y los intereses característicos en ciertas ocupaciones
- d) Introversión-extroversión y grado de confort en un ambiente académico
- e) 26 índices administrativos que identifican perfiles inválidos e inusuales.

Este inventario se utiliza con frecuencia en México a pesar de que no existe una adaptación adecuada para nuestro país.

Por medio del registro de preferencias vocacionales de G. F. Kuder se obtiene un registro de las preferencias de los sujetos, que se representan en un perfil. Al igual que el anterior, sus resultados son alentadores pues los coeficientes de confiabilidad y validez son altos (0.95 y 0.85 respectivamente), sin embargo se refieren a estudios hechos en los Estados Unidos (Morales, María Luisa; 1975).

El Kuder permite la evaluación de los intereses en 10 áreas de preferencias: aire libre, mecánico, cálculo, científico, persuasivo, artístico, literario, musical, asistencial y administrativo. Además, incluye una escala de verificación que permite determinar si el consultante ha marcado sus respuestas de forma correcta y sincera. (Casullo, María; 1994)

El inventario de intereses vocacionales (VPI) diseñado por J. C. Holland es un instrumento que permite la evaluación de la personalidad de los intereses de la persona, basándose en el marco conceptual de la teoría de carreras de Holland. Esta compuesta por 160 ítems, todos los cuales expresan únicamente títulos ocupacionales debiendo la persona expresar su agrado o desagrado para cada una de las ocupaciones mencionadas. Esta es una de sus desventajas para la orientación vocacional, ya que la falta de información sobre las ocupaciones así como los estereotipos sociales pueden influir sobre la validez de la información obtenida. (Casullo, María; 1994 y Osipow, Samuel; 1975)

El VPI permite la evaluación de 11 escalas: seis escalas para evaluar tipo de personalidad e intereses (realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional), tres escalas para evaluar el control de los impulsos (autocontrol, masculinidad-feminidad, status) y dos escalas para evaluar el estilo y simulación de las respuestas. (Casullo, María ;1994).

En cuanto al cuestionario de Herrera y Montes, además de tener a su favor el haber sido elaborado con datos de nuestro país, su coeficiente de confiabilidad es de 0.898, por lo cual la información que proporciona en cuanto a los intereses de las personas es objetiva y no se ve influida por las variables culturales. (Villegas, Enequina. Semblanza profesional del maestro Luis Herrera y Montes).

En el proceso de selección de personal es importante identificar otras cualidades o factores en los candidatos a ocupar una vacante de forma precisa y eficiente. El estudio de los intereses ayuda a determinar las características de la persona, mismas que deberán ser tomadas como requisitos del buen desempeño del trabajo. Así por

ejemplo, para ser un supervisor competente se piensa que el interés en el trato con los demás debe ser uno de los requisitos principales.

Los cuestionarios e inventarios de intereses tienen un valor muy especial para la industria. A continuación se mencionan los que se consideran mejor elaborados:

El inventario ocupacional de Kuder, publicado en 1956, valora los intereses del individuo por ciertas ocupaciones específicas.

Cardall (1942) mide las preferencias del sujeto por las actividades específicas del trabajo que caracteriza el comienzo de los empleos de negocios. Estas preferencias determinan el grado de interés o aburrimiento del individuo por sus actividades y su progreso en dicha tarea. Hay cinco campos de negocios a los que se aplican las medidas de esta prueba: contabilidad, cobros y reclamaciones, trabajo de ventas y oficina, trabajo de ventas en la tienda y catalogación estenográfica. (Tiffin J. & McCormick E.J.; 1959)

En México la gran mayoría de las pruebas que se aplican en la selección de personal son de orientación vocacional y de origen estadounidense. Algunas de ellas han sido revisadas tratando de adaptarlas a nuestro país, para evitar errores en la interpretación generados por las diferencias culturales. Entre las que se utilizan con mayor frecuencia, sobre todo en prácticas profesionales se encuentran:

Inventario de intereses de Thurstone. Se trata de una lista de inclinaciones por la cual una persona puede demostrar con claridad sus intereses, tiene diez campos profesionales: ciencias físicas, ciencias biológicas, cálculo o computación, musical, artístico, persuasivo, ejecutivo, negocios, lingüístico y humanista. Los cuales son comparados dos veces cada uno. Su aplicación es sencilla, requiere de unos diez

minutos hacerla. El sujeto debe elegir entre dos ocupaciones posibles cual le gustaría hacer y cual no.

El inventario de intereses de Thurstone tiene dos desventajas: al indicar sus preferencias hacia ciertas profesiones, las respuestas se ven influenciadas por el nivel de información y los estereotipos sociales que se relacionen con esas profesiones; y además, este inventario no permite una evaluación interindividual.

Inventario de intereses proporcionales de Hereford. Investiga áreas de interés, por medio de la utilización de una escala de estimación, la persona responde a 90 preguntas que se refieren a algún tipo de actividad. A través de esto es posible hacer predicciones hacia actividades futuras en las que los sujetos podrían tener mayor afinidad, es decir, que tengan mayor interés. Consta de 9 campos muy similares a los anteriores. Es importante mencionar que esta prueba fue elaborada en México.

Pruebas motivacionales de McClelland y de personalidad de Gordon. Aportan información sobre el tipo de intereses o motivaciones por las que las personas en cuestión se inclinan.

El cuestionario de intereses profesionales de H.M. Fogliatto (1991), surge para dar respuesta a las dificultades de adaptación de los instrumentos elaborados en otros contextos socioculturales y a la necesidad de contar con un prueba que responda a las características de la población juvenil de la Argentina. (Casullo, María ; 1994)

El inventario Cirino de intereses (1988) cuenta con 142 items que expresan actividades, ante las cuales el sujeto debe indicar sus preferencias utilizando una escala de cinco alternativas (gusta mucho, gusta poco, indiferente, disgusta un poco y

disgusta mucho). Sobre la base de estudios factoriales, se diseñaron trece escalas, seleccionando los 10 mejores reactivos para comparar cada categoría. Las áreas de intereses evaluadas son: artístico, oficina, manuales, interacción social, servicio social, legales, aire libre, sedentarias, comerciales, verbales, musicales, científicas y servicios hospitalarios.

Dentro del campo laboral existen otras pruebas y cuestionarios que podrían ser de utilidad para obtener información sobre los intereses de las personas, pero el acceso a ellos se encuentra restringido únicamente a aquellas empresas o instituciones que han realizado investigaciones con ellas, porque las han elaborado para su uso particular.

Una de las limitaciones a la que se enfrentan tanto las pruebas de personalidad como las de intereses dentro del ambiente laboral, es la posibilidad de que los candidatos falseen sus respuestas tratando de presentar el perfil ideal para el puesto; ésto ha generado diversos criterios de análisis de las pruebas, para que éstas no puedan ser adulteradas y se ha encontrado que el problema se elimina cuando se utilizan pruebas de dilema forzoso. Esta técnica se basa en presentar al sujeto puntos favorables y desfavorables con igual valor, de modo que no elija o se decida por el punto que sienta más favorable en la prueba, ya que las dos respuestas pueden ser igualmente favorables. En caso de que elija la menos favorable, las dos pueden ser en la misma medida desfavorables para él. Es en esto donde radica el éxito de la prueba.

Hasta este momento se han descrito las pruebas que se utilizan para obtener información sobre los intereses de determinada persona, así como de las limitaciones que poseen, y ahora hablaremos de como se miden, y de los métodos que se utilizan para recopilar esa información.

En las investigaciones sobre los intereses se han utilizado cuatro métodos muy diferentes para recoger los datos; y cada uno de ellos reposa sobre una definición operacional diferente del interés, por lo cual es lógico esperar que las cualidades psicológicas que se descubran por estos métodos resulten diferentes. (Super, Donald; 1967)

Es importante reconocer que la mayor parte de la bibliografía existente se refiere a la medición de los intereses profesionales, básicamente para ser utilizados en la orientación vocacional.

4.2. Intereses expresados

Por medio de preguntas orales o escritas se solicita la expresión de los intereses, se obtiene lo que se ha llamado gustos o intereses expresados; en este caso el interés es lo que se dice encontrar interesante.

Quedó establecido que las expresiones de interés tienen poca estabilidad en la infancia y adolescencia, salvo algunas excepciones sorprendentes. Tal es la conclusión de Fryer (1931) en su investigación, la primera que se realizó sobre este tema; también son las conclusiones de Carter (1944), de Berdie (1944), de Super (1949), de Piéron (1949-1954), Gordon Nelson (1971), Super y Overstreet (1960). Por otra parte, en la edad adulta se puede hablar de la estabilidad de los intereses (Super, Donald; 1967 y Casullo, María; 1994).

Super cita un ejemplo con las mismas conclusiones (Psicología de los intereses profesionales, 1967), Sisson en 1938, estudió las expresiones de intereses profesionales de grupos de estudiantes. Reunió las declaraciones de los estudiantes de

primer año de universidad estadounidense, sobre su profesión preferida; después, siguió a estos estudiantes durante sus estudios y luego en su vida profesional. Verificó que solamente el 38% de los estudiantes se habían dedicado a la profesión que contaba con su preferencia en el momento de su ingreso a la universidad. La elección profesional del 40% de los estudiantes había cambiado en el transcurso de sus estudios y el 53% restante había seguido a la profesión por la cual había señalado interés durante el último año de estudios.

Es evidente que las manifestaciones de interés profesional de los adolescentes no son estables, a pesar de lo que se observa en ciertos individuos, en los cuales los intereses profesionales se precisan muy temprano y permanecen constantes durante largo tiempo (por ejemplo, en Mozart), en general, las expresiones de interés profesional no dan indicaciones confiables sobre los intereses definitivos. Cuando los intereses expresados por los jóvenes demuestran estabilidad, ello puede deberse a la posesión de un talento especial, al apoyo de la familia o de una persona influyente, o a la conjunción de ambas causas, que aportan un sostén al proyecto del individuo y lo estimulan a perseverar.

4.3. Intereses manifiestos

Las observaciones hechas sobre el comportamiento cotidiano revelan los intereses manifiestos que se expresan por la actividad. El interés es lo que se demuestra al asistir a un acontecimiento, al participar en él, o al actuar sobre las personas o los objetos.

Los intereses que se pueden deducir de las actividades de una persona son a menudo utilizados por los consejeros de orientación escolar y profesional y por aquellos que

realizan la selección de los candidatos en las entrevistas de formación profesional o de contratación de empleo.

Los psicólogos han sugerido a menudo que las actividades pasadas son un buen índice de las actividades ulteriores, que aquello que ha servido de atracción en el pasado revela los intereses futuros.

A los intereses manifiestos se le han hecho dos objeciones fundamentales: 1) la participación en una determinada actividad puede ser resultado no de una preferencia por el objeto de esa actividad, sino, más bien, de algún otro interés ligado tangencialmente a ella. 2) Se plantea que no todas las personas tienen las mismas posibilidades de participar en todas las actividades concretas relacionadas con su futura actividad profesional. (Casullo, María; 1994).

Los temas predilectos, los pasatiempos y las actividades a las cuales nos consagramos en forma sistemática y por placer, durante las horas de libertad, están relacionadas con la profesión definitiva, sobre todo cuando duran desde la adolescencia hasta la edad adulta.

Se han denominado pasatiempos suplementarios a aquellos que se asemejan a la profesión de quien se dedica a dichos pasatiempos, permitiéndole así una satisfacción más completa de los intereses que tiene por su profesión. Es el caso, por ejemplo, del ingeniero aficionado a los ferrocarriles miniatura.

Otros pasatiempos son complementarios de la profesión, porque no se parecen a la profesión del que los practica, pero tienen cierta similitud con otras profesiones reales; permiten satisfacer intereses que no pueden expresarse en la profesión ejercida.

Es así como hay contadores que tienen como afición cualquier otra profesión como la ingeniería.

Así mismo, existen los pasatiempos no profesionales, como la filatelia; el atractivo de estos pasatiempos no ha sido bien estudiado, por lo cual, parece no existir ninguna relación que pueda servir a la orientación y selección profesional. (Super, Donald; 1967)

4.4. Intereses revelados por medio de tests

Los intereses probados están definidos en términos de lo que una persona aprende, basándose en el supuesto de que lo se aprende es aquello que le interesa. Según este método, los intereses son inferidos de los conocimientos que la persona tiene, medidos estos últimos a través de test de información. Así si tenemos un buen nivel de información sobre la astronomía, concluiríamos que los intereses están en dicha area. Aunque esta forma de evaluar a demostrado una buena utilidad potencial, en la realidad son pocos los progresos. (Casullo, María, 1994)

La fuente de los datos sobre este tipo de intereses la constituyen los tests de atención y memoria; el individuo revela en ellos sus intereses sin que necesariamente se dé cuenta, simplemente poniendo atención en lo que le interesa y recordándolo entre lo que ha visto u oído; logrando de esta forma obtener nueva información sobre esa persona en cuestión. (Nunnally; 1970)

Se puede suponer que los intereses descubiertos con la ayuda de tests de atención y memoria estén menos influidos por las sugerencias ajenas. En efecto, la atención y la memoria son las más de las veces espontáneas e involuntarias. Es cierto que uno

puede orientar su atención y fijar un conocimiento con la intención de acordarse; pero la atención espontánea y el aprendizaje involuntario son frecuentes. Es natural que ciertos psicólogos se ingenien para crear y dar forma práctica a tests de atención y memoria con el fin de medir los intereses.

Fryer en 1931, hizo con esta perspectiva una revisión crítica de los tests de información elaborados por otros psicólogos. Llegando a la misma afirmación, los conocimientos mecánicos son un índice de interés por la mecánica, sobre todo si el individuo jamás ha estudiado esta disciplina. Es el interés el que fija la atención, orienta el ejercicio de las aptitudes y determina la adquisición de los conocimientos. (Super, Donald; 1967)

Sin embargo, según las investigaciones, los tests de atención y de memoria no han aportado conocimiento sobre los intereses, aunque tengan una base teórica muy sólida. Por el contrario, los tests de información, han proporcionado un método eficaz y fácil para medir los intereses y para estudiar su papel.

4.5. Intereses inventariados

Los denominados intereses inventariados son revelados por las respuesta a preguntas múltiples y variadas, y por la expresión de atracciones y repulsiones; hasta este punto son intereses expresados. Pero el método no se detiene ahí, el conjunto de respuestas a una larga serie de preguntas se combina con un sistema estadístico de calificación y se resume según el instrumento, en una calificación o puntaje que indica un nivel de interés. Los intereses inventariados se miden por medio de respuestas subjetivas, estimadas de manera objetiva. Se llaman inventarios a estos cuestionarios con calificación objetiva; un inventario es un cuestionario cuyas respuestas son evaluadas

según un sistema de calificación estadística; la calificación objetiva de las respuestas facilita la interpretación del resultado final.

Los inventarios de intereses comparan los intereses de una persona con los elementos de diversas ocupaciones. Por lo tanto, si una persona se somete a un Inventario de Strong, recibirá un informe que mostrará sus intereses en relación con los de las personas que ya están en ocupaciones como la de contador, ingeniero, gerente o técnico en mecánica. (Dessler, Gary, 1991)

La semejanza superficial entre los inventarios y los cuestionarios ha sido causa de confusión, aún entre los mismos psicólogos. El uso de los inventarios fue severamente criticado por Lehman y Witty (1932), por ejemplo, que confundieron el método de los inventarios utilizados por Strong y el método de los cuestionarios que ellos mismos habían empleado en sus investigaciones. El inventario de Strong con su método de calificación objetiva se basa en la combinación de las respuestas dadas a 400 preguntas, proporciona resultados fidedignos, mientras que el cuestionario de Lehman y Witty, con su método de calificación de las respuestas independientemente unas de otras, da resultados poco seguros. (Super, Donald; 1967)

Gracias al método objetivo de tratar las autodescripciones subjetivas es posible medir los intereses de una manera casi tan fidedigna (coeficientes de confiabilidad de 0.70 a 0.95), como la de los tests más objetivos, por medio de los cuales se miden la inteligencia y las aptitudes. De este modo, gracias a los inventarios de intereses, actualmente se tiene una psicología aplicada, una psicología diferencial y una psicología del desarrollo de los intereses.

Para selección de personal, el método objetivo es también el más utilizado, como una forma práctica, rápida y eficaz de obtener la información relativa a los intereses del candidato. La gran ventaja que posee sobre los otros métodos en relación a su calificación permite manejar datos más objetivamente y así elaborar las interpretaciones.

Jum Nunnally (1991) afirma que los puntajes sobre las escalas de interés son moderadamente predictivas de las ocupaciones a las que se dedican los sujetos, de la satisfacción que esa ocupación les produce, y de los cambios de ocupación. Los inventarios de intereses están diseñados para predecir que tanto les agradan sus ocupaciones a los sujetos, pero en algunos de ellos también se pueden hacer predicciones de su desempeño. En contraste con el éxito logrado por los inventarios de intereses en la planeación educativa y vocacional, en el campo de la selección de personal se ha logrado muy poco.

Javier Arce Michel (en Proyecto de Vida y Decisión Vocacional, 1994) propone que los inventarios de intereses pueden ser clasificados bajo dos criterios:

a) Según el modelo de construcción de la técnica:

1. Escalas empíricas: en estas técnicas, las respuestas de preferencias y rechazos que da la persona a un conjunto de ítems son comparadas con las preferencias y rechazos de distintos grupos de profesionales. Este método se basa en el supuesto de que las personas que tienen gustos o aversiones por las mismas actividades elegirán las mismas o similares ocupaciones. Para su evaluación se construyen baremos profesionales, los cuales permiten comparar los puntajes obtenidos de la persona con los puntajes típicos de distintos grupos ocupacionales. Ejemplo: el inventario de Strong.

2. Escalas racionales: se basan en un supuesto acerca de la naturaleza de los intereses y de la existencia de ciertas categorías de ellos; luego se construyen una serie de ítems para evaluar esas categorías. De esta manera los resultados buscan evaluar los intereses en referencia a una serie de categorías predefinidas; este método tiene la ventaja de posibilitar una interpretación teórica de las puntuaciones. Ejemplo: el inventario de G. F. Kuder.

3. Escalas factoriales: el diseño de estos instrumentos parte del supuesto de que la mejor forma de determinar la estructura de los intereses es mediante el estudio de las relaciones entre varias medidas de ellos. Utilizan el procedimiento estadístico del análisis factorial para agrupar los ítems del instrumento en categorías homogéneas y así poder definir la estructura de los intereses más simple y de mayor significación psicológica. Ejemplo: el cuestionario de intereses profesionales de H. M. Fogliatto.

b) Según el modelo de interpretación de los resultados:

1. Escalas ipsativas: se refieren a la evaluación que se realiza comparando el puntaje de cada escala con los puntajes en las demás escalas obtenidas por el propio sujeto. Este tipo de interpretación permite descubrir las diferencias intraindividuales, pero no nos da ninguna referencia de las diferencias interindividuales. El empleo exclusivo de la interpretación ipsativa trae grandes dificultades, ya que con ella se renuncia a evaluar las diferencias o semejanzas de los intereses de la persona con un grupo normativo. Así, por ejemplo, una persona puede mostrar un mayor interés, en comparación con sus puntajes en las demás áreas, por las actividades de tipo artístico, pero esta preferencia puede ser una magnitud muy pequeña en

relación con los intereses que muestran las personas que eligen este tipo de ocupación.

2. Escalas normativas: permiten el análisis de las diferencias interindividuales, ya que las puntuaciones del sujeto se interpretan comparándolas con las obtenidas por un grupo de referencia. Estos grupos de referencia pueden ser de dos tipos, ya sean formados por personas con ocupaciones diferentes o por personas que poseen características similares al sujeto
3. Escalas mixtas: son instrumentos contruidos desde un modelo ipsativo y emplean para la interpretación de los puntajes el modelo de grupos normativos. De esta forma, las puntuaciones originalmente ipsativas (evaluación intraindividual) se convierten en puntuaciones normativas (evaluación interindividual), obteniéndose así una combinación de las características de ambas.

El modelo utilizado para la construcción de la técnica es uno de los factores por tener en cuenta, ya que cada uno de ellos parte de una formulación distinta de los intereses y, por lo tanto, evalúa constructos diferentes. (Casullo, María; 1994)

5. INTERESES OCUPACIONALES

Desde el punto de vista teórico es importante que iniciemos nuestro trabajo partiendo de la literatura referente a la decisión vocacional, por ser el campo en donde se han hecho mucho más estudios y definido teorías. Esto se debe al interés de los profesionistas en el asesoramiento y orientación vocacional, como respuesta a una necesidad de la juventud.

En esta investigación se busca retomar esta necesidad en el ser humano, pero una vez que han pasado cierto número de años, pues nos referimos a la decisión ocupacional, a ese momento particular en que el individuo pasa a formar parte de la fuerza productiva de este país y no como decisión de qué estudiar.

A continuación se mencionan los cinco principales aportes teóricos:

1. Teorías sobre las interacciones sujeto- medio ambiente. Se propone analizar la correspondencia entre habilidades e intereses personales, y las oportunidades concretas del mercado laboral, de esta correspondencia se deriva la resolución del conflicto vocacional u ocupacional. Los primeros en aportar este tipo de ideas fueron Parsons (1909), Kitson (1925) y Hull (1928).

De estas ideas se derivan otras corrientes de pensamiento:

- a) La construcción de técnicas de evaluación de intereses y aptitudes.
- b) Las propuestas referidas a las relaciones entre estilos de personalidad y elección vocacional de J.W. Atkinson y C.H. Mahone. (Casullo, María, 1994)

2. Las propuestas de la teoría del aprendizaje social inspirada en las conceptualizaciones de Bandura, autores como J. Krumboltz, A. Mitchell y G. Brian Jones hablan de una reciprocidad triádica, en donde tanto los comportamientos como los procesos cognitivos, afectivos y valorativos de la persona interactúan de forma permanente y recíproca con los acontecimientos que tienen lugar en el mundo social, político y cultural en el que vive.

3. Propuestas desde la perspectiva de la psicología del desarrollo, los conceptos de esta teoría han sido desarrollados por Ch. Buehler en 1933, D. Super y C. Rogers a principios de los 50'; por Gottfressom, Vondracek, Lerner y Schulerberg a partir de los años 80. Los conceptos básicos son:
 - a) Los humanos desarrollan autopercepciones que se consolidan o modifican a lo largo de la vida.
 - b) A su vez construyen imágenes y representaciones acerca del mundo del trabajo, que comparan con sus autoimágenes en los momentos en los que enfrentan situaciones en las que tienen que tomar decisiones laborales o vocacionales.
 - c) Tomar una decisión adecuada depende de las relaciones entre las imágenes de uno mismo y de la realidad sociocultural.

4. Las teorías de la personalidad de A. Roe y J. Holland. La hipótesis básica en estas propuestas es que las personas eligen los trabajos porque los perciben como fuentes potenciales de satisfacción de sus necesidades.

5. Aportes de la teoría psicoanalítica. Hablan de la posibilidad de trabajar con amor y amar el trabajo que realiza. No se sugiere ninguna técnica en especial, ya que esta

decisión es una de tantas decisiones importantes que toma el sujeto a lo largo de su vida.

5.1. Trabajo, ocupación y vida profesional

Una de las actividades que el hombre ha realizado desde sus orígenes ha sido el trabajar; así, los nómadas desde hace miles de años trabajaron para sobrevivir, para subsistir en un mundo difícil, lleno de condiciones adversas. Hasta la edad media se reconoce la relación del trabajo con la industria.

La historia nos habla del desarrollo de la industria desde la utilización de la madera, carbón, hierro, aleaciones y electricidad pasando por el trabajo artesanal organizado en gremios, hasta el gran paso que se dio con la revolución industrial, con la producción en masa que constituye la base de la industria moderna. Todos estos cambios generaron a su vez modificaciones en las concepciones del hombre, del trabajo y de la vida misma; aparecieron nuevas necesidades y se abrió la puerta al mundo actual, donde conceptos como producción, competitividad y satisfacción cobran gran importancia en la vida diaria. A continuación mencionaremos algunos de los aspectos relacionados con el trabajo.

La pregunta de ¿por qué la gente trabaja?, muchos la responden: para ganarse la vida, para satisfacer sus necesidades. Otros sin embargo, observan que el aspecto económico no es el único determinante para que las personas trabajen, existen otros factores o motivos para ello. Por ejemplo, trabajamos porque la sociedad espera que lo hagamos, es parte de nuestra cultura.

Al dedicarle al trabajo la mayor parte de su tiempo, el individuo debe escoger una profesión que se le sea agradable y relacionada con sus capacidades, intereses y aptitudes. Su ingreso a una profesión en la cual no se ajuste satisfactoriamente podrá

llevarlo al fracaso, volverlo descontento e ineficiente como trabajador, acarreando perjuicios para sí mismo y para los demás. (Angellini, Arrigo, 1984)

Es por lo anterior que se procura identificar los intereses con las elecciones que podemos hacer, ya que frente a las innumerables posibilidades, todas igualmente accesibles, quien se decida por alguna de ellas, estará manifestando interés. Pero es preciso que no olvidemos que el interés no es el único factor de la elección. La perseverancia es también un criterio para definir al interés, pero por otra parte ¿cuántos persisten en sus ocupaciones, aunque completamente desinteresados del género de trabajo que realizan, atrapados, en consecuencia por las circunstancias?. (Nunnally; 1987).

Donald Super (Psicología de la vida profesional, 1962) organiza los motivos o necesidades que se satisfacen por medio del trabajo en los siguientes tres aspectos:

Relaciones humanas. Los hombre se muestran más felices a medida de que sus relaciones con las demás personas son más satisfactorias; para esto, es importante el reconocimiento de la personalidad y de las potencialidades de cada ser humano.

Además, es necesario considerar las características de las sociedades actuales, ya que se vive en el anonimato, se da una despersonalización que proviene de la industrialización y del crecimiento de la población. Los trabajadores buscan independencia, que supone autonomía, cierto grado de control sobre el propio comportamiento, acciones y actividad. Así como, un trato justo, un sistema de recompensas equitativo basado en normas conocidas. Se necesita el reconocimiento del status, un sentimiento de clase. Es importante que se les deje expresar su propia

personalidad, poner en juego sus aptitudes y conocimientos, lo cual permitirá hacer más interesantes las actividades laborales.

Actividad. Para Super, obtener un nivel de eficiencia y satisfacción apropiado del trabajo a realizar en cualquier tipo de empresa o institución, se debe organizar en puestos que pueda desempeñarse con efectividad.

Según John Crites (1974); puesto significa un conjunto de tareas desempeñadas por una persona, existen tantos puestos como trabajadores en una planta u oficina.

Los puestos así creados sirven para establecer las obligaciones, responsabilidades y las relaciones interpersonales de los empleados que van a desempeñar cada uno, que también proporcionan la base sobre la cual puede ser medido su desempeño. El trabajo organizado de esta forma proporciona a los empleados asignados a los puestos, los medios para entender con mayor claridad lo que se espera de ellos en forma de productividad y cooperación.

El empleo es un grupo de puestos similares en una sola planta, establecimiento comercial, institución educacional u otra organización.

La ocupación es un grupo de empleos similares que se encuentran en diversos establecimientos. Las ocupaciones se han clasificado en función de sus atributos y los de los trabajadores que los desempeñan; tomando en cuenta aptitudes, intereses, personalidad, funciones del trabajador, industrias y etapas de la vida de una ocupación.

También se define a la ocupación como el empleo habitual de una persona, negocio, profesión u oficio; como un grupo de trabajos similares que se dan en algunas instituciones. Una manera más amplia de definirla es, considerándola como cualquier actividad en la que el adulto emplea la mayor parte de su tiempo. Puede ser el trabajo que realice para ganarse su sustento o no. También se puede definir como una afición, o referirse a obligaciones de un tipo o de otro, con sueldo o sin él. La ocupación es el foco central de las actividades de una persona y generalmente de sus pensamientos. (Super, Donald; 1962).

La expresión actividad laboral, se emplea para designar el contenido de un trabajo o tarea; para distinguirlo de las circunstancias laborales o contextos en que se realiza el trabajo y personas en cuya compañía se ejecuta.

Subsistencia-seguridad. Con esto Super se refiere a lo que concierne al aspecto económico, como parte fundamental para satisfacer ciertas necesidades. Otros autores como Maslow (Dessler, Gary; 1991), también hablan de este tipo de necesidades; que serían las relacionadas a la tranquilidad de tener lo suficiente para el día de mañana, casa, alimento, etc.

División del trabajo en las sociedades

Las divisiones primarias se basan en características como el sexo y la edad, aunque no son determinantes en todas las sociedades. Las diferencias según el sexo comienzan muy pronto y se mantienen a lo largo de las etapas de la vida.

Las divisiones secundarias incluyen los grupos familiares, castas y generalmente los grupos minoritarios; en muchas culturas es normal que se transmitan habilidades de

diferentes tipos vía familiar, según la influencia de las tradiciones. Por esta razón solemos encontrar abuelos, padres e hijos, que se han dedicado al mismo oficio, generación tras generación.

Las divisiones ocupacionales están determinadas por un gran número de elementos, que giran en torno al individuo, como son la motivación y las necesidades (diferencias individuales).

Ocupación, movilidad social y clasificación

Actualmente, como ya se mencionó, la sociedad está orientada hacia el trabajo, donde la ocupación es el factor que determina la posición social del individuo, es natural que las ocupaciones sean también el instrumento más corriente de la movilidad social. Los hombres y las mujeres de carrera o trabajadoras mejoran de posición principalmente a base de mejorar su ocupación y cualquier otro cambio en su manera de vivir no es en absoluto ajeno a ella. Pero también la movilidad educacional puede provocarla en el plano social y ocupacional.

En todas las ocupaciones, excepto en las profesiones y en los oficios especializados, la movilidad consiste principalmente en progresar dentro de dicha ocupación, gracias en parte a la ayuda de actividades relacionadas con la tarea. En las profesiones, en ciertas ocupaciones técnicas y en los oficios, la educación constituye el instrumento inmediato de movilidad. Solo se permite el acceso a través de un proceso de formación formal. La ocupación es el factor determinante de la conciencia de clase.

Las ocupaciones difieren en cuanto a la posición social que confieren a los individuos (prestigio, ingresos, autoridad, libertad de acción), por la inteligencia que requieren y por el tipo de interés que se puede desplegar en ellas; así como por el tipo de

empresas en que se encuentran. Estas se refieren a las dimensiones por medio de las cuales se puede clasificar a las profesiones, grado o nivel, campo y empresa respectivamente. Con lo cual se podría admitir que las ocupaciones poseen un status social e intelectual.

Clasificando las ocupaciones de acuerdo con los campos de interés y utilizando varios grados diferentes, se puede encontrar por ejemplo el índice de preferencia de Kuder (vocaciones). Así mismo, la clasificación propuesta por Roe, que maneja también dos dimensiones, grado o nivel y campo. Roe concibió su clasificación como "un instrumento destinado a facilitar la comprensión e interpretación de lo que representa la ocupación en la vida del individuo... y de la relación existente entre la elección de una ocupación determinada y la personalidad del individuo". Para Roe había ocho campos: físico, servicios personales y sociales, empresas donde se deben ejercer dotes de persuasión, gobierno e industria, matemáticas y física, biología, humanidades; y artes. Y seis niveles o grados: profesionales y directivas (superiores y medias), semiprofesionales y de pequeña dirección, base y mantenimiento especializados, base y mantenimiento semiespecializados y, base y mantenimiento sin especializar. (Super, 1971).

Los campos se denominan focos de actividad y vienen a coincidir con los campos de interés aislados por Strong y otros. Por último, se tiene lo que sería una clasificación tridimensional de las ocupaciones, en donde se tomarían en cuenta al mismo tiempo las tres dimensiones.

5.2. Satisfacción y éxito laboral

Se define a la satisfacción profesional como un estado afectivo que depende del empleo actual del trabajador, de su marco de referencia y su nivel de adaptación.

La satisfacción con el trabajo elegido es una función de la correspondencia entre el sistema de refuerzos que brinde el medio laboral y las necesidades individuales, siempre que las personas tengan las habilidades mínimas para cumplir con eficacia lo que requiere el trabajo en el que se desempeñan. (Casullo, María; 1994)

El concepto psicológico predominante de éxito profesional fue desde la Primera Guerra Mundial hasta aproximadamente 1950 la piedra angular de la selección de personal y los procedimientos de evaluación en Psicología Industrial. Esto postula que el éxito de un trabajador depende del buen desempeño en su tarea.

Entre las definiciones más aceptadas del éxito esta la de Strong que limitó el uso de la palabra éxito al logro de la meta libremente elegida. Por su parte para Lewin la experiencia o fracaso no depende del logro como tal, sino más bien de la relación entre el logro y las expectativas de la persona. A este respecto, se puede hablar del nivel de aspiración del individuo, y se puede decir que la experiencia y el grado de éxito o fracaso dependen de si el logro está por debajo o por encima del actual nivel de aspiración. Para Crites es "la posibilidad de que la conducta de un trabajador lo llevará a la obtención de una determinada meta en un ambiente laboral dado". (Crites, John; 1974)

Existen mayores probabilidades de encontrar eficiencia en el trabajo, cuando éste se organiza tomando en cuenta las características y capacidades humanas; así como las

satisfacciones que los individuos puedan buscar en sus empleos (Chruden H. & Sherman A.; 1965).

El éxito también depende de los intereses, puesto que hombres y mujeres tienden a colocarse en ocupaciones que encajan con sus intereses; si no ocurre así, cambian de empleo. Se trata simplemente de situarse en un campo laboral determinado, que sea más motivo de satisfacción que de éxito. (Super, 1962; Nunnally, 1987). Se han aplicado inventarios de intereses (entre ellos el de Strong) para predecir el éxito en el trabajo, obteniendo las mayores correlaciones con el personal de ventas (Furnham, Adrian; 1992).

Los intereses caracterizan diversas categorías laborales, así la gente que posee intereses determinados encontrará más afines ciertos niveles de ocupación. El éxito en la ocupación también se relaciona con el interés; influye el trabajo de naturaleza afín o la carencia de ella, también puede afectar la dedicación del individuo, por ejemplo, "el número de pólizas hechas al año por un agente de seguros suele estar significativamente correlacionado con sus intereses por los contactos comerciales, según la hoja de intereses profesionales de Strong.

Mucha gente que aparentemente no posee el menor interés técnico o material, consigue dar un buen rendimiento si se lo propone; siempre y cuando tenga cierta capacidad y motivación para ello. Esto podría aplicarse a la mayoría de las ocupaciones, sobretodo a las que presentan menos requisitos, como las ocupaciones rutinarias de oficina. Esto es factible ya que los seres humanos estamos motivados para lograr una relación armoniosa con el mundo del trabajo, pues es una exigencia social y de subsistencia independientemente de la satisfacción que obtenga de ello. (Casullo, María; 1994).

El progreso o ascenso en la ocupación podría estar en función del interés del sujeto, ya que puede fomentar su dedicación. Pero no hay que olvidar que las motivaciones extrínsecas pueden importar tanto que lleguen a compensar la falta de interés. Podría ser que el deseo de conseguir prestigio, sueldo o nivel de vida que proporcione un ascenso, provoca en el individuo una dedicación semejante o mayor, que el interés por la actividad misma.

La satisfacción en el trabajo debería ser el resultado lógico de intereses adecuados, aunque existen otros factores, como la capacidad para ganarse la vida, que influyen en ese sentido. El gusto por las actividades laborales que se desempeñan constituyen el factor principal; la satisfacción se puede constatar simplemente preguntando a las personas si están satisfechas. Sin embargo, para que las respuestas sean significativas, hay que asegurarse primero de que saben distinguir entre la satisfacción que produce la actividad laboral, la que se deriva de la situación de trabajo, la que provoca el prestigio que confiere dicho trabajo, de la que procede de otros sectores de la vida relacionados con el trabajo.

Para que una persona se sienta satisfecha laboralmente debe desempeñarse en actividades en las que este interesado. Gary Dessler (1991) concluye que: "si se puede seleccionar a personas cuyos intereses son similares a los de los empleados de éxito en los puestos para los que se desea contratar personal, hay más probabilidades de que los aspirantes tengan éxito en sus nuevas posiciones."

Cuando los intereses no son adecuados al trabajo se produce inevitablemente un estado de insatisfacción de la situación laboral.

La estabilidad ocupacional ha servido como criterio para determinar la relación existente entre interés y satisfacción por el trabajo. Las personas que disfrutan de cierta movilidad en su trabajo suelen incorporarse, a ocupaciones que están, de acuerdo con sus intereses, abandonando las actividades que no son afines a estos.

6. METODO

6.1. Justificación

Dentro del campo de la selección de personal no se ha tomado en cuenta los intereses ocupacionales de los aspirantes a ocupar un puesto ; por lo que consideramos necesario desarrollar inventarios que exploren esos intereses, para realizar selecciones adecuadas, tanto para la persona como para la empresa.

6.2. Objetivo

Diseñar de un inventario de intereses que permita la discriminación entre los diferentes intereses ocupacionales a nivel administrativo dentro de la selección de personal como una herramienta auxiliar.

6.3. Hipótesis

Es el diseño de un inventario de intereses ocupacionales, que discrimine los intereses ocupacionales entre tres categorías de actividades administrativas; altas, medias y bajas.

6.4. Definición conceptual de variables

Inventario : es un cuestionario cuyas respuestas son evaluadas según un sistema de calificación estadística ; la calificación objetiva de las respuestas facilita la interpretación del resultado final. (Super, Donald ; 1967)

Intereses ocupacionales : es la tendencia selectiva a ocuparse de un grupo de actividades durante el período laboral; en el que se encuentre placer y/o satisfacción al realizarlas, y que serán manifestados mediante las respuestas a los cuestionarios aplicados a los empleados. (García, O. y Santoyo, V. ; 1991)

Ocupación : empleo u oficio ; el dedicarse a cierta actividad. Se le define también como el empleo habitual de una persona, en la cual el adulto emplea la mayor parte de su tiempo. (Super, Donald ; 1962). Las ocupaciones o puestos se clasificaron en tres niveles : alto, medio y bajo. (ANEXO 3)

6.5. Definición operacional de variables

Cuestionario con 80 reactivos que contempla las diferentes actividades laborales a nivel administrativo, agrupados en tres categorías de puestos: directivos o de supervisión, técnico-administrativos y de servicio u operativos; las respuestas se dan con base en una escala de estimación.

Los intereses ocupacionales serán definidos de la siguiente forma:

Intereses directivos o de supervisión: Es la actitud de preferencia a ocuparse de aquellas actividades cuyas responsabilidades requieren de un profundo conocimiento

de la empresa u organización; así también, de una constante actualización que le permita aplicar adecuadamente los pasos del sistema administrativo, tales como la planeación, organización, dirección y control. Estas personas siempre tienen personal a su cargo. (García O. y Santoyo V.; 1991)

Intereses técnico-administrativos: Es la actitud de preferencia a ocuparse de un grupo de actividades que requieren de conocimientos específicos y que ocasionalmente participan en la planeación, organización, dirección y control de las empresas u organizaciones. En algunas situaciones tienen personal a su cargo. (García O. y Santoyo V.; 1991)

Intereses de servicio u operativos: Es la actitud de preferencia a desempeñar actividades manuales y de atención al personal especializado. No requieren de un profundo conocimiento de la organización y tampoco tienen personal a su cargo. (García O. y Santoyo V.; 1991)

6.6. Sujetos

La muestra comprende un grupo aleatorio de 110 empleados pertenecientes a diferentes organizaciones incluyendo empresas públicas y privadas, mayores de 18 años, hombres y mujeres que se encontraban laborando al inicio de la presente investigación.

Por empleados se consideraron todas aquellas personas que laboraban en instituciones públicas y/o privadas, en áreas administrativas tales como contabilidad, compras, áreas de recursos humanos, planeación de proyectos. La mayoría de sus funciones se

realizan en oficinas y no involucran actividades manuales relacionadas directamente con la producción.

6.7. Muestreo

Por la forma de aplicación la muestra es no probabilística intencional, ya que el personal al que se le aplicó fue en diversos momentos de sus actividades cotidianas y del tiempo que disponían.

6.8. Instrumento

Se elaboró y aplicó un primer cuestionario exploratorio a 20 personas, que laboraban en el área administrativa de su empresa, para determinar las actividades que desempeñaban dentro de su trabajo; dicho cuestionario constó de 6 reactivos abiertos. (ANEXO 1). Con la información recopilada se elaboró un cuestionario piloto cerrado, utilizando una escala de estimación que constó de 80 reactivos. (ANEXO 2).

Para verificar si el contenido y la redacción de los reactivos alcanzaban el objetivo de la presente investigación, se acudió a expertos en el lenguaje, con la finalidad de minimizar problemas semánticos y de ambigüedad, que pudieran confundir la interpretación de los reactivos. Ya corregido el cuestionario, se aplicó a 30 personas que se encontraban laborando, con la finalidad de corregir fallas y observar las posibles limitaciones en su aplicación dadas las instrucciones y características de la prueba.

Dado que no se encontraron mayores implicaciones se obtuvo un cuestionario de 80 reactivos, basado en una escala de estimación con cinco opciones: me gusta mucho,

me gusta, me es indiferente, me disgusta y me disgusta mucho. Se aplicó a 110 personas que estaban laborando.

Para obtener la validez aparente de la prueba, así como la validez aparente de las tres diferentes categorías de actividades administrativas, se utilizó el método de validación de jueces, por medio del cual personas expertas e involucradas directamente en las áreas administrativas constataron las actividades mencionadas en la prueba, asimismo clasificaron los reactivos en las tres diferentes dimensiones o escalas. Para ello, se contó con la colaboración de un Director General, un Administrador General, dos Gerentes de Recursos Humanos, un Gerente General, una Coordinadora de Recursos Humanos y dos personas encargadas del Reclutamiento, Selección y Contratación del Personal; todos ellos pertenecientes a diversas empresas e instituciones.

De los 80 reactivos del cuestionario, 27 pertenecen al nivel alto, 28 al nivel medio y los 25 restantes al nivel bajo. (ANEXO 3 Y 4).

El cuestionario cuenta con validez por jueces y el análisis de reactivos se hizo por cada una de las tres dimensiones por separado, buscando diferencias significativas entre el 27% de los cuestionarios con los puntajes más altos y el 27% con los puntajes más bajos, cada uno de los reactivos presentó en la prueba t de Student un valor superior al valor crítico, con lo cual se obtuvo un nivel de significancia del .05 en todos los reactivos, con excepción de los reactivos 26, 65 y 73 ; los cuales deberán ser eliminados en posteriores aplicaciones. (ANEXOS). Por medio de la prueba Alfa de Cronbach, se obtuvo la Consistencia Interna del instrumento total, con un coeficiente Alfa de .9083.

6.9. Diseño

Se utilizó un diseño de una muestra independiente.

6.10. Procedimiento

Para la aplicación del cuestionario se acudió a diferentes empresas tanto del sector público como privado. Dadas las características de los cuestionarios las aplicaciones se realizaron de manera colectiva, cuando fue posible.

Al solicitar a los empleados que contestasen los cuestionarios, se estableció un pequeño report con ellos, con la finalidad de señalarles la necesidad de que respondieran todas las preguntas y datos generales sin omitir ninguno.

En el caso de los sujetos que mostraron interés sobre la finalidad de dichos cuestionarios se les respondió que:

"es para elaborar un cuestionario de intereses"

Al terminar la aplicación se les agradeció su colaboración.

Una vez realizadas todas las aplicaciones se procedió a su clasificación y al vaciado de datos. (ANEXO 6).

7. RESULTADOS

Como ya se mencionó con anterioridad a través del análisis estadístico, específicamente del Alpha de Cronbach se obtuvo una confiabilidad de .9083 para todo el instrumento, lo cual nos permitió realizar los análisis subsecuentes, ya que esto nos indica que el instrumento tiene consistencia interna. En el siguiente cuadro se muestran a manera de comparación las mediciones obtenidas para cada una de las tres escalas de intereses:

Tabla 1

<i>escala</i>	<i>operativos</i>	<i>administrativos</i>	<i>directivos</i>
<i>nivel</i>	bajo	medio	alto
<i>media</i>	3.4955	3.7766	3.9764
<i>valor mínimo</i>	2.1727	3.0091	2.4364
<i>valor máximo</i>	3.4955	4.5727	4.5909
<i>rango</i>	2.2909	1.5636	2.1545
<i>variación</i>	.3767	.1578	.1870
<i>confiabilidad alpha</i>	.8925	.8424	.8381
<i>alpha estandarizada</i>	.8866	.8377	.8528
<i>num. Items</i>	25	28	27

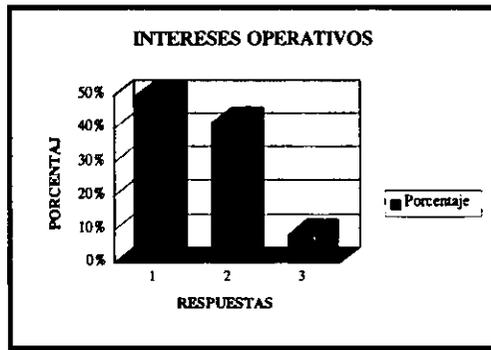
Por medio de este análisis también obtuvimos los coeficientes de confiabilidad para cada una de las escalas, la obtención de los coeficientes se realizó con cada una de las escalas de forma independiente. Estas mediciones nos hablan de tres escalas confiables y acertadas en cuanto a los resultados que se obtuvieron, ya que la escala del nivel operativo obtuvo una confiabilidad de .8925, del nivel administrativo de .8424 y del nivel directivo de .8328. Estos tres coeficientes de confiabilidades son bastante buenas y nos hablan de que se identificaron diferencias entre las respuestas a

los reactivos de cada una de las escalas, es decir, las respuestas de cada uno de los tres grupos estaban relacionadas entre sí y a la vez separadas; analicemos esto con mayor detenimiento en las siguientes gráficas:

Cada uno de los números entre paréntesis representa la información obtenida de las medias de los datos, ya que consideramos más práctico y representativo este análisis para responder a las preguntas formuladas en la prueba.

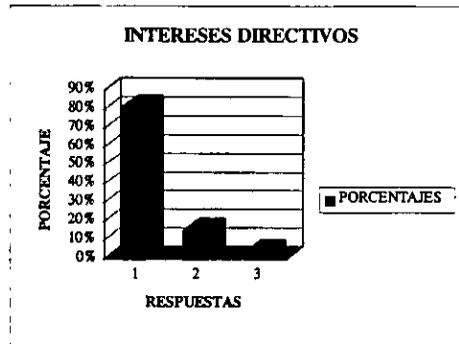
- (1) ME GUSTA
- (2) ME ES INDIFERENTE
- (3) ME DESAGRADA

Gráfica 1



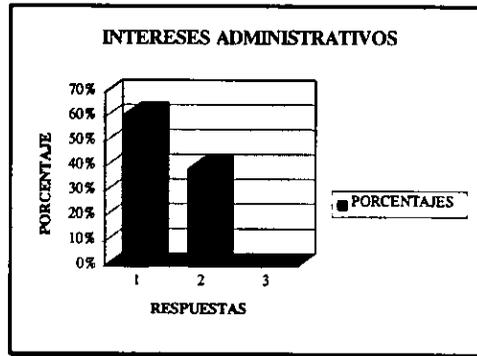
En la gráfica 1, tenemos la escala de intereses operativos, en ella se observa que el 50% de las actividades laborales de este nivel son realizadas con agrado por los empleados, sin embargo, existe un 41.6% de las actividades que les son indiferentes. Estos resultados nos llaman la atención, pues como veremos a continuación en los otros dos niveles existe mayor claridad tanto en los agrados como los desagradados. En este nivel aparece un equilibrio en como se consideran las tareas de oficina.

Gráfica 2



Como podemos observar en la gráfica 2 los intereses directivos son claramente descritos como actividades agradables para el personal de este nivel; les gusta realizar el 81% de sus tareas administrativas. Les son indiferentes el 15% y el resto no es significativo.

Gráfica 3



En la gráfica 3 de intereses administrativos el 61% de las actividades les son agradables, el 39% les son indiferentes y no se presentan actividades que les disguste realizar.

Una vez obtenidos estos índices, que demuestran la confiabilidad del instrumento se procedió con el análisis factorial, a través del cual se logró obtener la validez de constructo y relacionar las demás variables manipuladas es este instrumento, para obtener un análisis mucho más específico del mismo. A continuación se exponen los resultados:

Tabla 2

<i>variable</i>	<i>comunalidad</i>	<i>factor</i>	<i>valor eigen</i>	<i>% varianza</i>	<i>% acumulado</i>
6	.83059	1	11.1106	13.9	13.9
7	.80737	2	9.9697	12.5	26.4
8	.71857	3	5.233542	6.5	32.9
9	.81335	4	3.43845	4.3	37.2
10	.74018	5	2.83105	3.5	40.7
11	.72768	6	2.5979	3.2	44
12	.78878	7	2.4423	3.1	47.0
13	.79063	8	2.2571	2.8	49.9
14	.75093	9	2.1132	2.6	52.5
15	.75466	10	1.9954	2.5	55.0
16	.80606	11	1.8345	2.3	57.3
17	.84400	12	1.7492	2.2	59.5
18	.73786	13	1.5695	2.0	61.4
19	.71426	14	1.4779	1.8	63.3
20	.80693	15	1.3788	1.7	65.0
21	.64700	16	1.3601	1.7	66.7
22	.76322	17	1.3436	1.7	68.4
23	.76799	18	1.2377	1.5	69.9
24	.70653	19	1.1974	1.5	71.4
25	.80834	20	1.1220	1.4	72.8
26	.80126	21	1.0947	1.4	74.2
27	.82159	22	1.0724	1.3	75.5
28	.82971	23	1.0324	1.3	76.8

A través del análisis factorial se obtuvieron 23 factores, los cuales explicaron el 76.8% de la varianza, con lo cual nos quedaría por explicar el 23.20% restante, lo que se vuelve irrelevante ya que se encuentra distribuida en las 57 variables restantes.

A pesar de haber obtenido correlaciones buenas en los análisis anteriores, los valores de la matriz de correlaciones de los factores son muy bajos. Para la interpretación sólo consideramos los valores superiores a .50000; quedándonos seis factores para ser analizados.

De estos seis factores solamente el 1 y 2 tienen más de tres reactivos para ser considerados como factores reales del inventario, sin embargo según Nunnally (1995), los otros cuatro factores podemos utilizarlos como corazonadas, sin que necesariamente sean firmes. Los factores 1 y 2 se encuentran representados en los siguientes reactivos, denominados en la tabla como variables relacionadas.

Tabla 3

<i>factor</i>	<i>variables relacionadas</i>
1	18, 33, 39, 60, 68, 72, 74, 75
2	13, 17, 20, 23, 37, 43, 45, 47, 56, 62, 64, 70, 76, 78

En la siguiente tabla se encuentran los reactivos considerados como corazonadas :

Tabla 4

<i>corazonada</i>	<i>posible variable relacionada</i>
3	12, 65
4	46, 67
10	59
14	15

Una vez ordenados los factores se pudo identificar claramente cuales pertenecían a cada una de las escalas. Dentro de la escala técnico-administrativo se ubicaron el factor 1 y las corazonadas 3 y 10; para la escala de operativos el factor 2 y las corazonadas 4 y 14. Sin embargo, el análisis factorial no brindó ningún factor claramente reconocido para el nivel directivo.

Dentro del factor 1, denominado como el factor numérico, se encuentran ocho reactivos del instrumento. A continuación enumeramos la idea central de cada uno de ellos:

FACTOR 1 ó NUMERICO

- ˆ Diseño de sistemas contables
- ˆ Llevar cuentas
- ˆ Calcular presupuestos
- ˆ Diseñar formatos
- ˆ Desarrollar proyectos financieros

- ´ Diseñar y dirigir proyectos especiales
- ´ Ser técnico organizador de oficinas
- ´ Calcular datos

Como podemos observar estos reactivos se refieren a las actividades contables y financieras que se incluyen en el área administrativa de cualquier empresa, independientemente del giro que tenga. Así mismo, se tratan de actividades que necesitan cierto nivel de preparación profesional o de una capacitación específica.

Las corazonadas 3 y 10 agrupan los reactivos referentes al contexto laboral, es decir al conocimiento sobre aspectos laborales, como la ley federal del trabajo, las obligaciones y responsabilidades del patrón o trabajador. Estos reactivos indican la preocupación de los individuos por conocer los aspectos legales involucrados en las relaciones laborales. Se enuncian a continuación:

CORAZONADA 3

- ´ Operar sistemas contables y elaborar estados financieros
- ´ Ayudar a los compañeros en sus dificultades y preocupaciones laborales

CORAZONADA 10

- ´ Ser experto en relaciones laborales de una empresa

Para la escala que representa el nivel de servicio u operativos encontramos una serie de actividades que denotan interés por las actividades simples de oficina, las que significan trabajo entretenido pero que no de grandes responsabilidades. Lo cual es completamente congruente con lo que se exige en dichas posiciones, pues estamos

hablando de secretarias, asistentes, recepcionistas, etc. Es por lo anterior que identificamos este factor con el nombre de trabajos de oficina.

FACTOR 2 ó TRABAJOS DE OFICINA

- ´ Ordenar y clasificar documentación
- ´ Manejar máquina de escribir y calculadora
- ´ Registrar documentación
- ´ Recibir y dar recados
- ´ Mecanografiar documentos
- ´ Hacer trabajos de mensajería
- ´ Llevar la documentación de una organización
- ´ Ayudar a clasificar archivos
- ´ Reparar el equipo de oficina
- ´ Encargarse del archivo y documentación de la empresa
- ´ Aprender a escribir a máquina y taquigrafía
- ´ Archivar datos en la computadora
- ´ Dirigir actividades dentro de una organización
- ´ Intervenir en la toma de decisiones

CORAZONADA 4

- ´ Manejar una computadora
- ´ Analizar y diseñar sistemas utilizando una computadora

CORAZONADA 14

- ´ Trabajar en equipo

Como ya lo habíamos mencionado para el nivel directivo no se identificaron factores específicos, los reactivos que se refieren a esta escala y que aparecieron en los factores de las otras dos escalas fueron únicamente dos y se refieren a liderazgo y al desarrollo de proyectos financieros. A pesar de que no se obtuvo ningún factor los datos obtenidos nos brindan información valiosa sobre este grupo, pues denota niveles altos de responsabilidad y de conocimientos.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Con base en los resultados estadísticos afirmamos que es posible diseñar un inventario de intereses y además, es factible discriminar entre las tres dimensiones: operativas, técnico-administrativas y directivas.

Los items de cada una de las escalas tienen una confiabilidad superior al .80, lo cual es bastante bueno para nosotros, pues nos permite trabajar con los factores obtenidos por medio del análisis factorial, logrando determinar que los items de las escalas para puestos operativos y técnico-administrativos se ven reflejados en factores comunes a los items de esas mismas escalas. Es decir, los items de cada escala sí se refieren a esa dimensión en particular, por esto podemos asociar con los puestos operativos interés por las actividades simples de oficina y con los técnico-administrativos interés por aspectos contables y laborales. Sin embargo, para la escala de puestos directivos no se lograron identificar factores específicos; este resultado podría estar relacionado con el hecho de que a nivel directivo se tiene interés por todos los aspectos relacionados con la organización, los cuales son numerosos, y además en ellos se interrelacionan los intereses con las aptitudes y habilidades.

Al comparar los resultados nos atrevemos a concluir que el personal del nivel directivo tiene mayor interés en las actividades del área administrativa, siendo los operativos los que presentan un 50% de agrado y un 50% de desagrado, lo que podrá indicarnos un menor grado de interés en el área; interpretado a través de su indiferencia hacia las tareas.

A través de este análisis de resultados podemos afirmar que los intereses ocupacionales son realmente una fuente importante de información sobre los individuos a ocupar un puesto determinado en una organización; estos intereses, además, estarán fuertemente relacionados con la satisfacción y el éxito laboral. Esta afirmación se basa en el hecho de que en niveles superiores (directivos y técnico-administrativos) se encuentra a las actividades laborales como más agradables de realizar. También es cierto, que en esta relación se involucra el nivel de educación o formación de las personas; a mayores conocimientos es más fácil respetar los intereses personales, ya que se puede elegir con mayor libertad el trabajo que se quiera realizar sin depender tan estrechamente del aspecto económico para ello. Tristemente esto es una realidad en la época actual, ya que las personas más preparadas pueden elegir de una gama más amplia a lo que se dedicarán para obtener el sustento diario, pero las personas menos preparadas en muchas ocasiones terminan aceptando puestos que no les son del todo agradables.

Al interés lo podemos considerar como la fuerza motriz que determina la dirección del esfuerzo en el puesto de trabajo, su continuidad, la satisfacción lograda e inclusive el éxito, pues si el interés no se expresa en la profesión da por resultado un descontento que lleva a la persona a buscar otro empleo, otro camino para expresar sus intereses, lo que traba su eficacia profesional.

Es precisamente del punto anterior de donde consideramos se deriva una de las responsabilidades más serias del psicólogo o profesionista al seleccionar personal, ya que como seleccionador debe elegir a la persona idónea para el puesto adecuado de trabajo, tomando en cuenta mucho más que la formación o la experiencia. De no considerar los intereses ocupacionales y personales podemos ocasionar problemas a la organización tanto de tipo económico y ambiente laboral, así como de frustración

individual, lo que se reflejaría en bajos niveles de productividad. Esta conclusión coincide con la afirmación de Super (1967), quien dice que al emplear a un individuo el psicólogo o director de personal debe asegurarse de que tiene interés por el trabajo; sin embargo también manifiesta su preocupación por la posibilidad de falsear sus respuestas en los inventarios. Si bien esto es factible, también es cierto que los resultados pueden tener una validez predictiva, pues lo que tratamos de descubrir es lo que el futuro empleado hará en su empleo y no sus cualidades psicológicas. Para obtener la validez predictiva sería necesario realizar un seguimiento a los sujetos involucrados en el presente estudio.

Hay inventarios útiles para la selección, en especial cuando se trata de selección para un trabajo exigente, donde el interés contribuye a que se haga el esfuerzo necesario, como en el trabajo de ventas, y es precisamente para estos puestos que los inventarios funcionan mejor. Así como Super (1967), pensamos que los inventarios de intereses además de ser útiles para la selección, pueden tener grandes aplicaciones para el perfeccionamiento y la promoción de nuestros empleados.

A grandes rasgos hemos mencionado la importancia de considerar a los intereses ocupacionales, no sólo como inclinaciones vocacionales, sino como las elecciones de los individuos para realizar tareas dentro de su vida laboral. Es evidente que estos intereses se manifestarán de forma más objetiva en inventarios, ya que dadas las características de estos, las mediciones e interpretación serán más fáciles y claras. Sin embargo, existen a nuestro juicio puestos como los directivos, en donde la información obtenida por medio de entrevistas es más relevante que sus repuestas a un cuestionario. Esto se debe precisamente al tipo de tareas y responsabilidades de esos puestos en cuestión.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Si bien es cierto que como expertos en las ciencias del comportamiento humano, los psicólogos debemos propiciar la creación de pruebas o inclusive la estandarización de pruebas en nuestro país, como una herramienta para obtener mayor información de lo que tratamos de descubrir. Es también necesario, que nos involucremos más en los aspectos multidisciplinarios de donde estemos trabajando. En el caso específico de la selección de personal, tenemos el compromiso de involucrarnos en el sistema administrativo de las empresas. Afirmamos lo anterior, porque es una pena que nosotros entrenados en el comportamiento humano nos dediquemos únicamente a la aplicación de pruebas psicométricas, dejando las decisiones del departamento de personal en manos de otros profesionistas que no tienen a las personas como su prioridad.

Después del análisis anterior, consideramos cumplido el objetivo de la presente investigación, es decir, se elaboró un inventario de intereses para el área administrativa. Sin embargo, no podemos dejar de mencionar las dificultades a las cuales nos vimos sometidos, ya que son de suma importancia para investigaciones posteriores en el área del interés.

Si bien es cierto que proponemos se analicen los intereses del aspirante a entrar a una organización, se debe tener mucho cuidado en la definición que se tome del interés mismo, pues se corre el riesgo de derivar una investigación de una mala o deficiente teoría ; lo que nos llevaría a tener una investigación completamente irrelevante para el área de la selección de personal.

Por otro lado, autores como Furnham (1994) afirman que el gran error de los estudiosos de los aspectos organizacionales y laborales es que olvidan considerar el efecto de las diferencias individuales en el trabajo, ya que han propiciado teorías

demasiado generales para entender el comportamiento humano dentro de la organización. Obviamente quedan incluidos los intereses ocupacionales dentro de estas carencias.

La revisión teórica nos resultó alarmante, pues consideramos que falta mucho por ser escrito en el área de la Psicología Industrial, el tema de los intereses es vasto en aspectos vocacionales, pero no así en los ocupacionales. Es muy probable que dada la indefinición del tema del interés, sus elementos sean introducidos cuando se habla de motivación en el trabajo. Pero nosotros consideramos se le debe dar mayor importancia.

LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

Como hemos podido observar la presente investigación propone el diseño de un inventario de intereses para selección de personal, el cual como propuesta de diseño cumple su objetivo, pero no así desde el punto de vista de la metodología tradicional en la elaboración del mismo inventario, pues el análisis estadístico no se aplicó cumpliendo las rigurosas normas que la elaboración de un instrumento requiere. Por ejemplo, en la determinación del tamaño de la muestra Nunnally (1987, 1995) expresa que la cantidad de sujetos se va a determinar en base al objetivo mismo de la investigación, propone que al menos se tengan 200 sujetos. Por otra parte, Enedina Villegas al hablar de la distribución normal de una muestra, menciona que la cantidad de sujetos puede ser igual a la cantidad de reactivos, en una relación uno a uno, que permitiría discriminar rasgos entre sujetos.

En consecuencia, consideramos que los resultados de este trabajo pueden superar esta limitación, considerándolos como un inicio al desarrollo de un inventario de intereses.

Otra limitación de la presente investigación fue el tiempo, ya que transcurrieron muchos años desde su inicio a su terminación, por otro lado, nos gustaría sugerir el diseño de otros inventarios de intereses en las categorías de técnico-administrativos y operativos o servicios, para lograr así la obtención de información valiosa en el área laboral. Consideramos que a nivel directivo no es necesario, ya que en este nivel pocas veces se aplican pruebas psicológicas, ya que la entrevista directa y experiencia laboral es mucho más importante.

Por último, creemos necesario que se realicen más trabajos de investigación en el área del interés, así como se elaboren más cuestionarios con la finalidad de obtener

inventarios de intereses ocupacionales en los demás departamentos de la empresa mexicana. Pues tenemos la responsabilidad de llegar a tener mejores fuerzas de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- Angellini, Arrigo Leonardo. 1984. Inventario de Intereses
Edit. Trillas. México D.F.
- Casullo M.M. y Cayssials A.N. 1994. Proyecto de vida y decisión vocacional
Edit. Paidós. México D.F.
- Chruden H.J. & Sherman A.W. 1965. Administración de Personal
Compañía Editorial Continental S.A. México D.F.
- Cohen, Blanco. 1975. Como seleccionar nuestro Personal
Edit. Limusa. México D. F.
- Crites, John O. 1974. Psicología Vocacional
Edit. Paidós. Argentina, Buenos Aires.
- Dessler Gary. 1991. Administración de Personal
Edit. Prentice-hall. México D.F.
- Esquivel Guillen Hilda Elena. 1995. Confiabilidad y validez de la aplicación automatizada de pruebas psicométricas : inventario de intereses de Hereford
UNAM Tesis de Licenciatura

- Furnham, Adrian. 1994. Personality at Work. The role of individual differences in the work place.
Edit. Routledge. London

- Grados E., Jaime. 1988. Inducción. Reclutamiento y Selección
Edit. Manual Moderno. México. D.F.

- Morales, Maria Luisa. 1975. Psicometría Aplicada
Edit. Trillas. México D.F.

- Nunnally, Jum C. 1970. Introducción a la Medición Psicológica
Edit. Paidós. Argentina, Buenos Aires.

- Nunnally, Jum C. 1987. Teoría Psicométrica
Edit. Trillas. México, D.F.

- Nunnally, Jum C. 1995. Teoría Psicométrica
Edit. Mc Graw Hill. México, D.F.

- Olvera Coronilla, Gloria. 1990. Tesis UNAM. Los intereses y las aptitudes en la elección de carrera en los estudiantes del C:E:C: y T: “Lázaro Cárdenas del IPN”.

- Osipow, Samuel. 1976. Teorías sobre la elección de Carreras.
Edit. Trillas. México D.F.

- Rivas Martínez, Francisco. 1990. Manual de asesoramiento y orientación vocacional.
Proyecto Editorial Síntesis Psicológica. México D.F.
- Rivera Soler, Ricardo A. 1974. Estructura y Elaboración de Pruebas para Selección de Personal.
Edit. Limusa. México D.F.
- Runyon R.P. & Haber A. 1984. Estadísticas para las Ciencias Sociales
Edit. Fondo Educativo Interamericano. México D.F.
- Sosa Tello, Velia Esmeralda. 1995. Sistematización del proceso de selección de personal en una empresa mediana de nueva creación.
UNAM Tesis de Licenciatura.
- Super, Donald E. 1962. Psicología de la Vida Profesional
Edit. Rialp. España, Madrid.
- Super, Donald E. 1967. Psicología de los Intereses y las Vocaciones
Edit. Kapelusz. Buenos Aires, Argentina.
- Tiffin J. & McCormick J.E. 1959. Psicología Industrial
Edit. Diana. México. D.F.
- Villegas Hernández, Enedina. Semblanza Profesional del Maestro Luis Herrera y Montes.
Facultad de Psicología. UNAM México D.F.

ANEXOS

ANEXO 1

NOMBRE DEL PUESTO

NIVEL DE ESCOLARIDAD

SEXO

A CONTINUACION APARECEN ALGUNAS PREGUNTAS RELACIONADAS CON LAS DIFERENTES ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES DE LOS PUESTOS QUE HA DESEMPEÑADO. CONTESTE CON SINCERIDAD, LOS DATOS QUE NOS PROPORCIONE SE UTILIZARAN SOLO CON FINES ESTADISTICOS.

1. Mencione 10 actividades que realice en su puesto (actual).
2. De las actividades que realiza en el puesto actual indique cuales son las que le agradan más y cuales le desagradan.
3. ¿Qué otras actividades le gustaría desempeñar? (incluya responsabilidades)
4. Mencione los puestos u ocupaciones que ha desempeñado a lo largo de su vida productiva.
5. ¿En cuál de los puestos u ocupaciones mencionadas ha encontrado mayor satisfacción?
¿Por qué?
6. ¿En cuál ha encontrado menor satisfacción?
¿Por qué?

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE INTERESES OCUPACIONALES

INSTRUCCIONES. A continuación se le presentan 80 actividades ocupacionales, de las cuales usted deberá escoger la letra que vaya más de acuerdo a su preferencia, según la siguiente escala:

- A- Me gusta mucho
- B- Me gusta
- C- Me es indiferente
- D- Me disgusta
- E. Me disgusta mucho

Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Procure no equivocarse de paréntesis ni, omitir ninguno de ellos conforme conteste. Cada paréntesis tiene un número para indicar que ahí debe anotarse la letra a la pregunta del mismo número. No escriba en este cuestionario, todas las anotaciones las hará en la HOJA DE RESPUESTAS.

¿QUE TANTO LE GUSTA...

1. Intervenir activamente en las discusiones de una organización?
2. Recibir y obedecer órdenes?
3. Escribir o redactar documentos?
4. Aceptar la crítica sobre el trabajo?
5. Llevar el orden de la documentación y/o información?
6. Establecer buenas relaciones con el personal en general?

7. Resolver operaciones numéricas?
8. Trabajar con diferentes tipos y clases de personas?
9. Salir a comisiones?
10. Memorizar y manejar cifras y símbolos?
11. Dirigir personal?
12. Operar sistemas contables y elaborar sistemas financieros?
13. Ordenar y clasificar documentación?
14. Hacer investigaciones para una empresa?
15. Trabajar en equipo?
16. Resolver problemas ante sindicatos?
17. Manejar máquina de escribir y calculadora?
18. Diseñar e implantar sistemas contables para organizaciones?
19. Organizar los recursos humanos?
20. Registrar documentación?
21. Tener mayores responsabilidades en su puesto?
22. Intervenir en la elaboración de programas de trabajo?
23. Dirigir actividades dentro de una organización?
24. Planear la distribución del espacio de trabajo?
25. Tomar dictado en taquigrafía?
26. Actualizarse en su formación profesional?
27. Evaluar la eficiencia administrativa?
28. Hacer programas para una computadora?
29. Aprender el manejo del equipo nuevo de una oficina?
30. Atender al público?
31. Supervisar el trabajo de los demás?
32. Exponer ideas ante los ejecutivos de una empresa?
33. Llevar las cuentas de una institución?

34. Atender asuntos de trabajo fuera de la oficina?
35. Capacitar al nuevo personal?
36. Tener trato directo con personas?
37. Recibir y dar recados?
38. Participar en el desarrollo de métodos más eficientes de trabajo?
39. Calcular presupuestos?
40. Manejar dinero?
41. Dirigir y organizar las actividades de los demás?
42. Realizar trabajos especiales para la institución?
43. Mecanografiar documentos?
44. Participar en las finanzas de la empresa?
45. Hacer trabajos de mensajería?
46. Manejar una computadora?
47. Intervenir en la toma de decisiones?
48. Diseñar e implantar sistemas administrativos acordes a los objetivos de una organización?
49. Trabajar bajo condiciones de presión?
50. Poner en práctica profesional todos los conocimientos que haya adquirido?
51. Idear y diseñar programas de trabajo?
52. Ser funcionario de una organización?
53. Estar al día en la realidad económica, política, tecnológica, comercial y social del país?
54. Ser jefe de un grupo de trabajo?
55. Elaborar material didáctico para capacitación?
56. Llevar la documentación de una organización?
57. Tomar decisiones que afecten a la organización?
58. Contestar y redactar oficios y cartas?

59. Ser experto en relaciones laborales de una empresa?
60. Diseñar formatos para una organización?
61. Ser miembro de un equipo de trabajo especializado?
62. Ayudar a clasificar archivos?
63. Estudiar y entender los problemas laborales?
64. Reparar el equipo de oficina?
65. Ayudar a los compañeros en sus dificultades y preocupaciones laborales?
66. Leer nuevas publicaciones en materia de organización?
67. Analizar y diseñar sistemas utilizando la computadora?
68. Desarrollar proyectos financieros?
69. Resolver problemas específicos en forma práctica y proponer alternativas de solución?
70. Encargarse del archivo y documentación de la empresa?
71. Leer revistas y libros especializados?
72. Diseñar y dirigir algún proyecto especial dentro de la empresa?
73. Atender asuntos con otras instituciones y/o empresas?
74. Ser técnico organizador de oficinas?
75. Calcular datos en una organización?
76. Aprender a escribir a máquina y en taquigrafía?
77. Atender las labores de auditoría y gestión?
78. Archivar datos en la computadora?
79. Planear estrategias y técnicas en distintas áreas?
80. Atender asuntos fuera de la ciudad?

HOJA DE RESPUESTAS

Escolaridad _____ Sexo _____

Puesto que desempeña _____ Edad _____

- | | | |
|--------|---------|---------|
| 1. () | 33. () | 65. () |
| 2. () | 34. () | 66. () |
| 3. () | 35. () | 67. () |
| 4. () | 36. () | 68. () |
| 5. () | 37. () | 69. () |
| 6. () | 38. () | 70. () |
| 7. () | 39. () | 71. () |
| 8. () | 40. () | 72. () |
| 9. () | 41. () | 73. () |
| 10.() | 42. () | 74. () |
| 11.() | 43. () | 75. () |
| 12.() | 44. () | 76. () |
| 13.() | 45. () | 77. () |
| 14.() | 46. () | 78. () |
| 15.() | 47. () | 79. () |
| 16.() | 48. () | 80. () |
| 17.() | 49. () | |
| 18.() | 50. () | |
| 19.() | 51. () | |
| 20.() | 52. () | |
| 21.() | 53. () | |
| 22.() | 54. () | |

- | | |
|--------|---------|
| 23.() | 55. () |
| 24.() | 56. () |
| 25.() | 57. () |
| 26.() | 58. () |
| 27.() | 59. () |
| 28.() | 60. () |
| 29.() | 61. () |
| 30.() | 62. () |
| 31.() | 63. () |
| 32.() | 64. () |

ANEXO 3

CLASIFICACION DE PUESTOS:

GRUPO 1 BAJOS

SECRETARIA DE APOYO

ASISTENTE DE SERVICIOS

TAQUIMECANOGRAFA

RECEPCIONISTA

CAJERA

AUXILIAR DE OFICINA

AYUDANTE ADMINISTRATIVO

SECRETARIA

AUXILIAR CONTROL ESCOLAR

MECANOGRAFA

ASISTENTE DE VENTAS

GRUPO 2 MEDIOS

ANALISTA TECNICO ESPECIALIZADO

AUXILIAR CONTABLE

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

SECRETARIA EJECUTIVA

JEFE DE OFICINA

JEFE DE SECCION

SECRETARIA DE DEPARTAMENTO

GESOTIRIA
ANALISTA
ANALISTA ESPECIALIZADO
JEFE DE ESPECIALIDAD
JEFE DE ESPECIALIDAD ACADEMICA
JEFE DE SERVICIOS ACADEMICOS
ANALISTA TECNICO
ANALISTA EN SISTEMAS
ANALISTA ADMINISTRATIVO
TECNICO ESPECIALIZADO
SUBCONTADOR
COORDINADOR LOGISTICA

GRUPO 3 ALTOS

GERENTE ADMINISTRATIVO
GERENTE DEPARTAMENTO
JEFE DEPARTAMENTO
COORDINADOR DE AREA
GERENTE COMERCIAL

ANEXO 4

PREGUNTAS DE CADA UNA DE LAS TRES DIMENSIONES

OPERATIVOS:

2, 3, 5, 9, 13, 15, 17, 20, 25, 29, 30, 36, 37, 38, 43, 45, 46, 56, 58, 62, 64, 70, 73, 76,
78

TECNICO-ADMINISTRATIVOS:

1, 7, 10, 12, 14, 16, 18, 21, 26, 28, 33, 35, 39, 40, 42, 52, 54, 55, 59, 60, 61, 65

DIRECTIVOS O DE SUPERVISION:

4, 6, 8, 11, 19, 22, 23, 24, 27, 31, 32, 34, 41, 44, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 57, 63, 66, 68,
72, 79, 80

ANEXO 6

CLASIFICACION DE DATOS

A. INSTITUCION

- 1. PUBLICA**
- 2. PRIVADA**

B. ESCOLARIDAD

- 1. PRIMARIA**
- 2. SECUNDARIA**
- 3. PREPARATORIA, VOCACIONAL Y/O TECNICA. LICENCIATURA INCOMPLETA**
- 4. LICENCIATURA COMPLETA Y MAESTRIA**

C. SEXO

- 1. FEMENINO**
- 2. MASCULINO**

D. PUESTOS

- 1. OPERATIVOS**
- 2. TECNICO-ADMINISTRATIVOS**
- 3. DIRECCION O SUPERVISION**

E. EDAD

F. DATOS