



2ej.

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ADAPTACION DE UNA PRUEBA DE INTERESES EN
UNA INSTITUCION BANCARIA.

T E S I S
Que para obtener el titulo de
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
p r e s e n t a n

ALARCON URUETA TERESITA
HERNANDEZ GARDUÑO ROSA

Asesores: Mtra. Silvia Vite Sanpedro
Mtro. Lucio Cárdenas Rodríguez

México, D. F.

1992

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 está 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.

INDICE

INTRODUCCION	Pág.	1
CAPITULO I LA SELECCION DE PERSONAL	Pág.	3
- Antecedentes	Pág.	4
- Antecedentes en México	Pág.	8
- Definiciones de Selección de Personal	Pág.	11
- Proceso de Selección de Personal	Pág.	13
Entrevista Inicial	Pág.	15
Pruebas Psicotécnicas	Pág.	16
Entrevista de Evaluación	Pág.	17
Informe de Evaluación de Personal	Pág.	18
Encuesta Socioeconómica	Pág.	18
Exámen Médico	Pág.	19
- Investigaciones referentes a la importancia de los intereses en la Selección de Personal.	Pág.	19
CAPITULO II TEORIAS DE LA PERSONALIDAD	Pág.	24
- Concepto de Personalidad	Pág.	24
- Teoría de Allport	Pág.	27
- Teoría de Murray	Pág.	32
- Teoría de Freud	Pág.	38
- Teoría de Adler	Pág.	42
- Teoría de Guilford	Pág.	46
- Teoría de Catell	Pág.	49
- Teoría de Eysenck	Pág.	54
- Teoría de Jung	Pág.	56
CAPITULO III TEORIAS SOBRE INTERESES VOCACIONALES	Pág.	60
- Antecedentes	Pág.	61
- Definición de Orientación Vocacional	Pág.	68
- Definición de Intereses	Pág.	70
- Teoría de Roe sobre la influencia de la Personalidad en la Elección de Carreras	Pág.	71
- Las teorías de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma.	Pág.	75

- Teorías Psicoanalíticas acerca de la Elección de Carreras	Pág.	78
- Teoría sobre el desarrollo del concepto de sí mismo de Super.	Pág.	83
- La teoría tipológica de las carreras de Holland.	Pág.	89
Principios fundamentales de la Teoría	Pág.	91
Investigaciones directamente relacionadas con la Teoría de Holland.	Pág.	98
Investigaciones indirectamente relacionadas con la Teoría de Holland.	Pág.	105

CAPITULO IV METODO DE INVESTIGACION	Pág.	112
--------------------------------------------	------	-----

- Propósito	Pág.	112
- Hipótesis Nula y Alternativa	Pág.	112
- Sujetos	Pág.	113
- Materiales y Escenario	Pág.	113
- Diseño de Investigación	Pág.	113
- Variables	Pág.	114
- Procedimiento	Pág.	114
- Presentación de Resultados	Pág.	116
- Análisis de Resultados	Pág.	120

CAPITULO V CONCLUSIONES	Pág.	128
--------------------------------	------	-----

- Conclusiones	Pág.	128
- Limitaciones y Sugerencias	Pág.	131

BIBLIOGRAFIA	Pág.	134
---------------------	------	-----

ANEXOS

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Actualmente en la mayoría de las Instituciones Bancarias, durante el proceso de selección de personal, no se incluye dentro de las baterías que se aplican a nivel operativo, un instrumento que mida intereses vocacionales, que permita detectar hacia que áreas se puede orientar a los candidatos para su desarrollo de acuerdo a sus intereses y capacidades.

De acuerdo a los estudios que se han realizado se ha encontrado que las personas que estan en un medio apropiado a ellas, es cuando dicho medio se adapta a las actividades que ella prefiere, demanda sus capacidades especiales y refuerza su disposición personal y sus características. (Holland, 1966).

La hipótesis que sostiene Holland, es que entre más se ajuste el interés vocacional con el empleo actual, mayor será el nivel de satisfacción laboral. (Holland 1973, Mount and Muchinski 1978, Natzinger, Holland and Gottfredson 1975, Walsh, 1978).

En otros estudios basados en la teoría de Holland, se encontraron correlaciones significativas entre el nivel de congruencia (definido en base a la configuración de campos ocupacionales) y la satisfacción ocupacional laboral. (Petser and Meir, 1978).

De igual forma se ha planteado, que los patrones típicos de las jerarquías para un ambiente ocupacional, reflejan la intensidad de la elección y de esta manera proporciona algunos datos predictivos a cerca de la persistencia potencial del individuo en esa area. Mientras menos típico sea el patrón de la jerarquía, menos intensa será la elección y, en consecuencia la personalidad será menos persistente en sus esfuerzos por implementarla. (Holland, 1966).

Por lo anteriormente expuesto, el objetivo principal de esta tesis es contar con un instrumento adecuado, que nos permita detectar los intereses ocupacionales de los candidatos a nivel operativo en una Institución Bancaria, con el fin de orientarlos hacia areas que les permitan carreras de avance y estabilidad laboral.

CAPITULO I

LA SELECCION

DE

PERSONAL

CAPITULO I

LA SELECCION DE PERSONAL

A través del tiempo, los hombres de negocios se han preocupado por aprovechar al máximo las cualidades de los distintos tipos de personalidad y características de los individuos que integran la organización, con la mira de fomentar en ellos la máxima eficiencia y colaboración en sus actividades dentro de las distintas funciones de la empresa, para la mejor realización de los fines que ésta persigue. Para el logro de esta finalidad es indispensable colocar al hombre, tomando debidamente en cuenta sus habilidades y aptitudes, en el puesto cuyos requerimientos así lo exijan. Si dentro de la Organización de una Empresa los individuos no se encuentran adecuados a sus puestos, la Empresa misma no estará adecuada a sus funciones.

En la actualidad, las Organizaciones están dando cada vez más atención al Proceso de Selección, debido a que reconocen que es el punto de partida para crear calidad. Los individuos que son cuidadosamente evaluados es probable que aprendan las tareas de sus puestos con más facilidad, que sean los mejores productores y que se ajusten mejor a su situación de empleo, que los que han sido contratados sobre una base informal.

ANTECEDENTES

Es probable que los inicios de la Psicología Industrial se hayan dado a fines del año 1901, a través de un discurso que pronunció el Doctor Walter Dill Scott, psicólogo de la Northwestern, analizando las posibilidades de aplicación de los principios psicológicos en el campo de la publicidad.

Ahora bien, cuando no se ha atribuido a Scott el honor de ser el primer psicólogo industrial, se le ha concedido ese reconocimiento a Hugo Münsterberg. En 1913, este investigador publicó su texto *Psychology and Industrial Efficiency*, que incluye temas como el aprendizaje, el ajuste a las condiciones físicas, la economía de movimientos, la monotonía, la fatiga, la compra y la venta.

Más tarde, y durante la primera guerra mundial los psicólogos participaron activamente en los esfuerzos bélicos, administrando pruebas colectivas para reclutas del ejército y ayudando a desarrollar procedimientos para la selección de oficiales, aquí tuvieron sus orígenes las pruebas de grupo, las pruebas profesionales, las escalas de calificación y el inventario de personalidad.

En 1917, surge el *Journal of Applied Psychology*, una publicación que aborda temas relacionados con la Psicología aplicada, tales como Psicología Industrial, Psicología Personal, Psicología Vocacional y Psicología de la Publicidad.

En 1919, Scott y otros investigadores, fundan la primera organización de Consultoría Psicológica que se creó y orientó hacia problemas de personal en la industria (La Scott Company of Philadelphia). Dos años después se fundó La Psychological Corporation.

Durante los años posteriores a la primera guerra mundial, la industria comenzó a interesarse por los estudios de la Psicología Industrial, entre ellas la fábrica de la Western Electric, localizada en "Hawthorne", que fué considerada como una de las industrias que le dió mayor importancia a los estudios de investigación en el campo de la Psicología, a mediados de la década de 1930.

Lo anterior dió impulso y proporcionó las bases para la expansión de la Psicología Industrial más allá del campo de la Selección, la colocación y las condiciones de trabajo, pasando a estudiar las motivaciones, la moral y las relaciones humanas.

La segunda guerra mundial fué uno de los factores más importantes para el crecimiento de la Psicología en la industria, consolidándose para entonces la American Association for Applied Psychology (APA), que ya se había fundado en 1937 como organización oficial de la Psicología Industrial. Este precedente demostró a muchas personas que la Psicología Aplicada podría ofrecer múltiples contribuciones y prácticas, que se corroboraron en el esfuerzo bélico.

Otra publicación relevante de investigaciones aplicadas fué la *Personnel Psychology*, que apareció en 1948, tratando campos como el adiestramiento, el análisis de puestos, la selección, la evaluación, la motivación y las actitudes, así como las condiciones de trabajo y el diseño de equipos.

A partir de la segunda guerra mundial se han creado otras organizaciones importantes, las dos más notables son: La *Human Factors Society* y La *Ergonomics Society*. La primera es un grupo norteamericano para psicólogos aplicados que se interesan por los problemas de la Ingeniería Humana. La segunda corresponde al grupo británico de La *Human Factors Society*, dedicada igualmente a investigaciones de Psicología Aplicada.

La actividad tradicional de los psicólogos en la Industria ha sido la selección y colocación de empleados. La estimulante tarea de tratar de distinguir a los "buenos" trabajadores de los "malos", con ayuda de pruebas y otros dispositivos de selección, puede decirse que coincide con las primeras formulaciones de la Psicología Industrial.

Müsterberg ya utilizaba las pruebas psicológicas desde antes de 1910, en relación a varios problemas de selección para Boston Elevated Railway Company. Scott y Bingham trabajaron en el problema de la selección de vendedores durante el periodo 1915 a 1917.

En la actualidad, el enriquecimiento de tales aportaciones ha permitido que las técnicas de selección de personal tiendan a ser menos subjetivas y más refinadas: Determinando los requerimientos de los recursos humanos, acrecentando las fuentes más efectivas que permiten allegarse a los candidatos idóneos, evaluando la potencialidad física y mental de los solicitantes, así como su aptitud para el trabajo; utilizando para ello una serie de técnicas, como la entrevista, las pruebas psicológicas, los exámenes médicos y otros medios.

El desarrollo de la selección responde especialmente a la necesidad de las organizaciones en el sistema de libre empresa: sobrevivir en condiciones competitivas, lo cual depende en gran medida de la combinación óptima de los recursos técnicos, materiales y humanos de que dispone; siendo en última instancia los recursos humanos el elemento más valioso con que cuenta una organización, ya que éstos dan sentido y significado a los otros recursos en el logro de los objetivos preestablecidos. Así se explica la importancia de detectar los potenciales humanos y la capacidad para el trabajo.

ANTECEDENTES EN MEXICO

En relación a los inicios de la Selección de personal en México, encontramos que el Banco de México (1942), fué uno de los precursores de las técnicas de selección, en forma organizada e institucionalizada con objetivos prácticos.

Posteriormente, por el desarrollo y ampliación de sus actividades, el Banco contó con un departamento propio, dónde seleccionaba al personal técnicamente. El método empleado era el siguiente:

- a) Exámen Médico
- b) Examen psicotécnico
- c) Encuesta social: en la cuál se indagaban los siguientes aspectos: antecedentes familiares, condiciones económicas, cultura, estado de salud, antecedentes personales, carácter y recomendación.

Más tarde en 1944, se comenzaron a aplicar en Teléfonos de México, S.A., los primeros exámenes psicotécnicos con fines de admisión y promoción. La batería de tests que se aplicaban era la siguiente:(1)

- a) Test de criterio
- b) Test de percepción auditiva
- c) Test de concentración
- d) Memorias de datos y ubicación
- e) Coordinación de números y nombres

(1) "La psicología del trabajo y sus realizaciones mexicanas". Gómez Robleda Carlos. Tesis de Maestría en psicología. UNAM. México, 1955

En 1947 la oficina de Admisión del Banco de Comercio era la encargada de llevar a cabo la selección.

Inicialmente se aplicaron los mismos tests que el Banco de México, los cuales abarcaban los siguientes:

- a) Sugestión-percepción
- b) Atención
- c) Memoria (forma verbal)
- d) De Inteligencia Kohs

Posteriormente se hizo necesario utilizar un test de personalidad, por lo cual se realizó la traducción del "Inventario de Personalidad Benreuter". A fines de 1951 se introdujeron el tests de Raven y el de aprendizaje de Rey.

A fines de 1950, se fundó el primer despacho de asesoría "El Instituto de Personal S.C.", que daba servicios de Selección a los Bancos y Empresas, evaluando empleados de oficina, ejecutivos y vendedores principalmente.

Este Instituto, empleaba para seleccionar al personal los siguientes pasos:

- a) Entrevista Inicial
- b) Aplicación de Pruebas psicológicas
- c) Filiación
- d) Exámenes médicos de laboratorio y gabinete
- e) Investigaciones Socioeconómicas
- f) Antecedentes Penales

El Banco Nacional de México en 1953 inició su selección de Personal técnica a través del Departamento de Personal, que tenía ya establecido un trámite de admisión consistente en exámenes de tipo pedagógico y Médico para empleados.

Estos exámenes incluían también un tests de percepción, sugestión, percepción sobre números, atención e inteligencia (tests de Kohs y Raven).

Los despachos posteriormente creados al Instituto de Personal fueron:

- a) Instituto de Relaciones Industriales, que se dedicaban básicamente a dar servicios de selección de personal a varias organizaciones comerciales e industriales.
- b) Otro despacho fundado en 1957, fué el Centro de Investigaciones Industriales y Comerciales, igualmente dedicado a la Selección de Personal.

En las últimas tres décadas, las instituciones Bancarias en México se han preocupado por perfeccionar el Proceso de Selección, para apoyar mejores decisiones en la Selección de Personal.

DEFINICIONES DE SELECCION DE PERSONAL

Considerando la evolución que ha tenido el proceso de selección, cabe hacer mención de las diferentes definiciones que han conceptualizado diversos autores en relación a ésta.

Shein (1972), (1) define a la selección de personal como "el conjunto de técnicas psicométricas que sirven para seleccionar a las personas más aptas para un determinado puesto de trabajo".

Dunnette y Kirchner (1976), (2) describen el procedimiento de selección como "un medio que pretende buscar a la persona adecuada en el puesto solicitado".

De acuerdo con Romero Betancourt "los objetivos inmediatos de la Selección Técnica de Personal son: lograr una adecuación tomando debidamente en cuenta las habilidades y aptitudes del hombre que le permitan alcanzar la plena satisfacción en el desarrollo de cualquier actividad; la investigación técnica de las habilidades presentes así como de las futuras capacidades; y el encausamiento de las distintas motivaciones que impulsan a los hombres a desempeñar determinadas actividades dentro de una Empresa, logrando de esta manera un constante perfeccionamiento de su trabajo". (3).

- (1) E.H. Shein Psicología de la Organización Edit. Prentice Hall, Méx, 1972. Pág. 27
- (2) Dunnette Marvin D. Psicología Industrial, Méx. 1976 Trillas Págs. 27-28
- (3) Romero Betancourt. La Administración de Personal y su aplicación práctica en la empresa moderna, Méx. CECSA pág.65

Arias Galicia (1), define a la selección de personal como "el procedimiento que permite la realización del trabajador en el desempeño de su puesto y el desarrollo de sus habilidades y potenciales a fin de hacerlo más satisfactorio a si mismo y a la comunidad en la que se desenvuelve, para contribuir de esta manera a los propósitos de la organización". De tal manera que se pretende encontrar al hombre adecuado que cubra el puesto adecuado a un costo también adecuado.

Retomando las diferentes acepciones, podríamos resumir que la selección de personal, es el proceso mediante el cuál se busca a los candidatos adecuados que reúnan habilidades, características personales e intereses acordes con la vacante en cuestión, esto con la finalidad de que los nuevos empleados logren satisfacción, desarrollo y estabilidad laboral, lo cuál es beneficioso para la empresa y para el propio individuo.

(1) Arias Galicia, Administración de Recursos Humanos
Méx. Trillas pág. 257

PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL

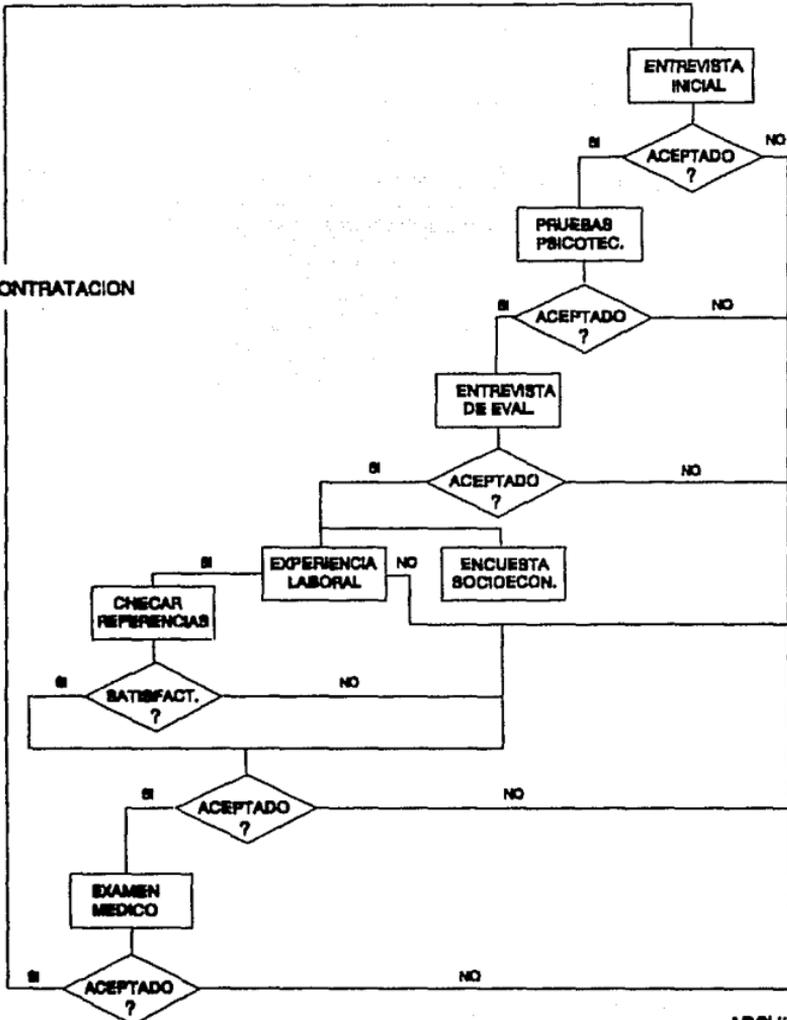
Implica todo un proceso dinámico de decisiones escalonadas que con llevan a recabar, manejar e integrar información objetiva de los aspirantes.

Una organización es el retrato de sus miembros y sólo progresará en la medida en que su potencial humano crezca.

Así se explica la importancia de efectuar una selección de personal sistemática y cuidadosa, lo que constituye una de las actividades de mayor responsabilidad en una empresa.

A continuación se esquematiza el proceso de selección de personal por medio de un diagrama de flujo, tal y como se lleva a cabo en la Institución Bancaria, donde se realizó el estudio.

CONTRATACION



ARCHIVO

ENTREVISTA INICIAL

El espacio asignado deberá proporcionar funcionabilidad, evitando las incomodidades por lo que se aconseja acondicionar una sala de espera iluminada y confortable así como también cubículos que permitan la realización de las diferentes etapas del proceso de selección.

Como primer paso se llena la solicitud de empleo, la cual abarca datos personales (nombre, edad, sexo, escolaridad, estado civil, afiliación al IMSS, R.F.C., etc); datos familiares, laborales y escolares, puesto y sueldo deseados. De acuerdo a esta información se realiza una entrevista denominada inicial, que pretende detectar de forma 'gruesa' y en un tiempo corto los aspectos más sobresalientes del candidato y su relación con los requerimientos del puesto; en especial se obtendrá información acerca de su disponibilidad de horario, si acepta la remuneración ofrecida; su productividad y estabilidad tanto en la trayectoria escolar como laboral. Teniendo ya reunida esta información y en base a los lineamientos de la empresa en cuanto a edad, escolaridad, etc., se procede a la toma de decisión en la cual si ambas partes muestran interés se pasa a la siguiente etapa.

Cabe mencionar la importancia del aspecto del solicitante, es decir la presentación, es un factor que influye en gran medida en la decisión.

PRUEBAS PSICOTECNICAS

Es indudable de que la aptitud para desempeñar un puesto consiste en una serie de habilidades que en su conjunto son fundamentales para obtener buenos resultados en el trabajo.

Esto hace imprescindible la evaluación de las habilidades y potenciales del candidato, haciendo necesario el empleo de batería de pruebas, como instrumentos de medición de dichos potenciales. Los resultados de distintas pruebas pueden combinarse para obtener una visión global de las habilidades de un candidato, en relación a la población a la que pertenece.

En este sentido una batería de pruebas nos indicará por un lado habilidades específicas medidas por cada una de ellas y por otro, una calificación global obtenida por medio de la combinación de los resultados de las distintas pruebas, que componen la batería. La batería de pruebas que se aplica a nivel operativo en algunas instituciones bancarias, está integrada por:

1. Prueba de Destreza Manual
2. Prueba de percepción de pequeños detalles
3. Prueba de inteligencia "OTIS"
4. Prueba de personalidad Machover
5. Prueba de Ortografía

ENTREVISTA DE EVALUACION

Esta etapa del proceso de selección es de gran relevancia dado que por medio de la entrevista de evaluación, se tomará la decisión sobre el futuro de una persona.

La entrevista es una situación de comunicación interpersonal cuyo objeto es obtener información, merced de la cuál se toman determinadas decisiones, en este caso si el candidato es contratado o no.

Como la entrevista es una forma de comunicación y tiene un objetivo, debe considerarse que esto implica una interacción entre dos individuos, entrevistado y entrevistador, y en todos los casos este último es quien planea de antemano su procedimiento, provee el ambiente adecuado y conduce la entrevista de acuerdo a los objetivos que persigue.

La entrevista como una comunicación planeada debe llevar una secuencia más o menos determinada que consiste en las siguientes fases: a) Rapport; b) Intereses; c) Historia escolar; d) Historia Laboral; e) Historia personal-familiar; f) cisma; g) Autocrítica del candidato; h) tiempo libre; i) proyectos a corto y largo plazo; j) información al entrevistado; y k) cierre.

INFORME DE EVALUACION DE PERSONAL.

Ya concluida la entrevista, se integra la información recabada del solicitante en un reporte de evaluación, en donde las conclusiones y resultados se deben redactar con lenguaje accesible y claro, ya que su objetivo es comunicar la imagen del entrevistado, especialmente para que el supervisor tenga conocimiento del nuevo empleado.

El formato de evaluación se estructura en cuatro áreas bien definidas que son:

- a) Intereses
- b) Productividad
- c) Ambito Familiar
- d) Rasgos de personalidad.

ENCUESTA SOCIOECONOMICA

La siguiente fase dentro del proceso de selección es corroborar los datos obtenidos del candidato en la entrevista mediante la visita a su casa o llamada telefónica, lo cual tiene como objetivo:

- a) Confirmar el domicilio del solicitante
- b) Verificar la documentación
- c) Observar las relaciones entre los miembros de la familia
- d) Determinar las necesidades económicas que pudiera tener el solicitante y su familia.

EXAMEN MEDICO

Este trámite lo llevará a cabo el médico de la organización en el cuál se realiza un análisis completo del estado físico del candidato, con la finalidad de determinar si el solicitante es apto desde el punto de vista médico para laborar sin que exista la posibilidad de problemas de ausentismo y por ende decremento de la productividad.

REFERENCIAS DE TRABAJO.

Esta fase se realizará, si el solicitante ha tenido empleos anteriores; las referencias de trabajo se verificarán de manera directa con los jefes inmediatos, o en su defecto en el departamento de personal, a los cuales se les pedirá información del periodo que trabajó el solicitante, el puesto desempeñado, comportamiento tanto con jefes como con compañeros, responsabilidad, sueldo inicial, final y causas de renuncia.

INVESTIGACIONES REFERENTES A LA IMPORTANCIA DE LOS INTERESES EN LA SELECCION DE PERSONAL.

Poco se ha investigado acerca de la medición de intereses en el proceso de selección de personal. Esto probablemente se debe a que por lo general la gente que busca empleo, ya tiene definida su vocación, sin embargo es importante considerar el nivel operativo a evaluar en el presente estudio, dado que pueden ser estudiantes en proceso de definir sus preferencias ocupacionales y se les puede orientar hacia áreas acordes con sus capacidades e intereses dentro de una Institución.

A continuación se detallan algunos estudios, referentes a esto:
El Rothwell-Miller (1968), es una prueba de intereses estandarizada para muestras inglesas, la cuál se utiliza frecuentemente en personas jóvenes que ingresan a una ocupación.

Se ha encontrado que de acuerdo a las preferencias que mide (Nelson, 1968), la gente permanece más tiempo en el trabajo y tiene una actividad más positiva hacia él.

En los Estados Unidos existe otro inventario de intereses clásico, el Inventario de Intereses Vocacionales de Strong, actualmente revisado al igual que el Inventario de Intereses de Stong-Campbell.

Cierta información derivada de la aplicación de este inventario señala la validez general. Por ejemplo, se identificaron universitarios que al estar estudiando la secundaria obtuvieron puntuaciones muy altas en escalas ocupacionales de ventas; diez años más tarde el 10% de ellos estaban vendiendo Seguros de vida y 32% algún otro artículo. Por lo tanto el 40% de ellos sí se convirtieron en vendedores. Otro 12% trabajaba en empresas de Relaciones Públicas, Mercadotecnia y 22% se encontraban en Servicio Social; como Ministro, Maestro o Abogado. Así se tiene que en general, alrededor del 75% de estudiantes universitarios terminan con trabajos que son compatibles con su área anterior.

En un estudio realizado por Tiffin y Phlan (1953), concluyeron que las pruebas de intereses podrían utilizarse para efectos de predicción del trabajo futuro del individuo.

El análisis se realizó en una fábrica de piezas de metal donde se aplicó el récord de preferencias de Kuder, contra un criterio de duración en el empleo por parte de los hombres que habían sido aprobados (1800), 1109 de los cuales seguían todavía en el tiempo en que se realizó el estudio. De los restantes, 450 se habían retirado voluntariamente.

Se tomaron dos grupos, el primero estaba constituido por individuos que habían permanecido en el empleo durante más de tres meses y el segundo formado por los que no habían durado más de tres meses. Esto se correlacionó con las puntuaciones de los distintos componentes de las subpruebas de Kuder. Cuatro de las escalas manifestaron una relación considerable con la duración en el empleo. Las escalas de actividades al aire libre y mecánicas estaban positivamente relacionadas con la duración en tanto que las escalas de actividades persuasivas y de oficina o burocráticas acusaban una relación negativa.

Utilizando este tipo de comprobación, cualquier compañía podría aplicar la prueba en cuestión con un grado considerable de confianza en la misma, puesto que le serviría para eliminar, antes de admitirlas, a muchas personas que probablemente resultasen ser empleados de corta duración.

Frantz (1969), ha demostrado que los campos de estudios regulares y de posgrado de dos estudiantes empleados permiten pronosticar la categoría actual de su trabajo.

Otras hipótesis más derivadas de la teoría revelan que la "consistencia" de la clave ocupacional inicial del individuo permite predecir su nivel de aprovechamiento y su tendencia a cambiar de categorías ocupacionales. Estos análisis fueron estadísticamente significativos y con muestras generalmente numerosas.

Más recientemente, Holland, Sorensen, Clark, Nafziger y Blum (1973), han demostrado que la consistencia de la clave ocupacional de la primera ocupación del individuo permite pronosticar la categoría del empleo que tendrá cinco o diez años más tarde. Por lo contrario, los individuos con claves inconsistentes no son tan pronosticables y llegan a serlo aún menos en un intervalo de diez años.

Estos hallazgos parecen importantes, ya que se basan en una numerosa submuestra de la muestra nacional representativa de los individuos de los Estados Unidos.

En este capítulo se ha tratado de explicar el surgimiento de la Selección de Personal, el rumbo que ha seguido ésta en diferentes empresas de nuestro país, así como se lleva a la práctica este proceso hoy en día, en algunas organizaciones.

Se detallaron también algunos estudios donde se han practicado distintos inventarios de intereses vocacionales, los cuales han permitido hacer pronósticos en cuanto al campo ocupacional, estabilidad y satisfacción laboral de los sujetos a quienes se les han aplicado dichas pruebas.

Dado que el tema principal de esta tesis, es la Adaptación del Inventario de Preferencias Vocacionales de Holland, para el nivel operativo en una Institución Bancaria, abordaremos en el siguiente capítulo algunas teorías de la Personalidad y en el tercer capítulo algunas teorías sobre Intereses vocacionales en las que se basa John L. Holland para fundamentar su teoría.

CAPITULO II

TEORIAS DE LA

PERSONALIDAD

CAPITULO II

TEORIAS DE LA PERSONALIDAD

Si se explica la preferencia vocacional como una expresión de la personalidad, entonces los "intereses vocacionales", representan la expresión de la personalidad en el trabajo, en los pasatiempos, en las actividades recreativas y en las preferencias. Los "intereses vocacionales" son sencillamente otro aspecto de la personalidad". De aquí que en este capítulo se incluyan algunas teorías de la personalidad en las que se apoyó John L. Holland para fundamentar su teoría tipológica de la elección de carreras. Comenzaremos con las diferentes definiciones del término "personalidad" que sustentan diversos autores.

CONCEPTO DE PERSONALIDAD

Allport describió, de modo muy interesante, la trayectoria histórica de la palabra personalidad, desde el término griego original persona. Usó la obra del estadista, orador y autor romano Cicerón, quién halló en el vocablo persona cuatro significados distintos:

- 1) La apariencia externa, pero no el yo verdadero.
- 2) El personaje o rol que se interpreta o desempeña en la vida.
- 3) La serie de cualidades exclusivamente propias del individuo que le permiten vivir una vida adecuada.

4) La distinción y la dignidad con que se desempeña el rol propio durante la vida.

"Personalidad es la organización dinámica, dentro del individuo, de aquéllos sistemas psicofísicos que determinan su peculiar ajuste al ambiente"(1)

Las frases clave en la definición de Allport son importantes para comprender su concepción del término personalidad.

a) Organización dinámica.- significa que la personalidad es algo más que una amalgama de conductas; y está, por consiguiente, organizada; y ese ser humano organizado se desarrolla constantemente y cambia su motivación y su autocontrol.

b) Sistemas psicofísicos.- significa que el hombre es a la vez cerebro y cuerpo.

c) determinan.- la personalidad es algo y hace algo de sí, por sí y para sí, lo cuál anula la idea, de que la personalidad es un mero complemento de los otros.

(1) Bischof L.S. Interpretación de las Teorías de la Personalidad. Edit. Trillas México, 1975, pág. 316

d) peculiar.- significa que todo ser humano es único en tiempo, lugar, persona y calidad de ajuste, y que difiere de todos los demás por esas características.

e) Ajuste al ambiente.- significa que la personalidad es una forma de sobrevivencia.

El punto de vista principal de Eysenck sobre la personalidad es bastante congruente con varias definiciones que ya conocemos y parece estar particularmente de acuerdo con la definición de Allport. "La personalidad es la suma total de patrones conductuales, actuales y potenciales del organismo, determinados por la herencia y por el medio social; se origina y desarrolla a través de la interacción funcional de los cuatro sectores principales dentro de los cuáles están organizados estos patrones de conducta: el sector cognoscitivo (inteligencia), el sector conativo (carácter), el sector afectivo (temperamento) y el sector somático (constitución)".(1)

Según Cattell "la personalidad es aquéllo que permite predecir lo que una persona hará en determinada situación".(2)

Cattell acentúa la estructura de la personalidad con respecto a su pasado biológico y a sus determinantes sociales.

(1) Cueli, J. Teorías de la Personalidad. Edit. Trillas, Méx, 1977, pág. 301

(2) Bischof L.S. Op. Cit. Pág. 495

TEORIA DE ALLPORT

Allport considera a la motivación como un tipo de autonomía funcional, la cual conceptualizó como una frase que resume el actual "siga" de los intereses y tendencias que inician y mantienen la conducta en ese momento preciso. Tal y como generalmente se le define, significa una fuerte inclinación a desarrollarse en un sistema de motivos, que se vuelve muy independiente de la pulsión primaria que por primera vez origina la acción. Por ello cierta actividad puede volverse fin o meta en sí, o puede continuarse una actividad por el solo gusto de hacerla.

Allport diferencia dos tipos de autonomía funcional. La autonomía funcional perseverante es un sistema cerrado o casi cerrado, que continúa, ante todo, por su propio poder, sin recibir casi reforzamiento externo. Es un mecanismo de circuito automantenido y es de menor orden que el otro tipo. La autonomía funcional propia es un sistema abierto que presupone al individuo constantemente bombardeado por estímulos. Aunque ambos tipos son inherentes a la motivación, el segundo es más importante. A causa del sistema abierto, la personalidad logra progresivamente niveles superiores de conducta. La autonomía funcional perseverante dá consistencia y coherencia a la personalidad, en tanto que la autonomía funcional propia lo hace responder adecuadamente a los retos de la vida, de modo que pueda producir cosas cada vez mejores.

Principio de Aprendizaje

Allport subrayó al aprendizaje como factor evolutivo de la personalidad. Descubrió que el aprendizaje interviene mayormente en forma de motivación. Ayuda a que el hombre avance hacia sus metas.

Allport usó el término *propium* como fuente principal de aprendizaje del yo y del hallazgo de la personalidad. *Propium* se ha convertido en una palabra Allportiana, y significa "los aspectos de la personalidad que, juntos, parecen ser exclusivamente de uno"(1). Esos aspectos crean conjuntamente, la individualidad y la unidad interna. En otras palabras, se buscan metas para desarrollar lo que se desea ser, y no necesariamente se espera a que las circunstancias induzcan las metas. La personalidad crea y busca condiciones vitales que sean favorables a sus propios propósitos.

No sólo aprende el hombre la forma de tener una personalidad y cómo usarla; también debe aprender los papeles que sean compatibles con la sociedad y aquéllos que la sociedad le ha conferido o ha creado para él. La personalidad ha de aprender cómo, cuándo y por qué interpretar los papeles que le dé la vida.

(1) Bischof L.S. Op. Cit. pág. 332

Allport se adhería mucho al término ideográfico como recurso para describir la personalidad. Ideográfico significa lo propio, es decir, creía que existían similitudes entre las personalidades, sin embargo, se deben a la especie, a la cultura, a las distintas etapas de desarrollo, a condiciones climáticas, etc.

Gran parte del trabajo de Allport sobre el ego o el yo culmina en el propium, éste es algo más que un estilo de vida; es comprender que el hombre desea convertirse en algo por sí mismo, y no solo sobrevivir basado en la reducción de tensión. El propium incluye todos los aspectos reunidos de la personalidad de un individuo, que son exclusivamente suyos.

PRINCIPIO DE LOS RASGOS-DIRECCIONES-TENDENCIAS-TEMPERAMENTO

1. Los rasgos tienen el poder de motivar, inhibir o seleccionar la conducta humana adecuada. Un rasgo combina motivos y hábitos.
2. Son elementos principales de la conducta los rasgos mutuamente interdependientes.
3. Los rasgos ayudan a explicar las consistencias halladas en la personalidad. Aunque los rasgos son sumamente interdependientes y consistentes, no son, por completo, interdependientes o consistentes.

4. Los rasgos no son directamente observables, sino que deben deducirse. En consecuencia, son difíciles de clasificar.

5. El rasgo empieza con un sistema neurofísico.

6. Existen dos tipos de rasgos: individuales y comunes.

7. Rasgo.- es una combinación de dos o más hábitos. Los rasgos son estilísticos y dinámicos. El rasgo estilístico informa cómo se conduce la persona; el dinámico, por qué se conduce así. El primero, da estilo; el segundo, factores motivantes.

8. Los rasgos pueden a la vez impulsar y dirigir. Pueden hacer avanzar y marcar el camino. Los rasgos guían e inician la conducta.

9. Los rasgos poseen una fuerte connotación de contemporaneidad o un estado de ser y un "ahora" de las cosas. Los rasgos no surgen directamente del pasado.

10. No necesariamente todo rasgo tiene su opuesto. Por ejemplo, la ausencia de un rasgo no garantiza la presencia de su opuesto, es decir, Allport no creía en la polaridad de la conducta.

Direcciones.- Allport se refiere a las unidades que pueden usarse con mayor provecho al estudiar la personalidad identificando las direcciones dinámicas peculiares a la estructura vital de cada individuo.

Tendencia.- significa disposición mental de largo alcance dirigida hacia la conducta, o algún tipo de disposición a actuar con prontitud y de modo prescrito.

Tanto dirección como tendencia constituyen el prólogo al tema de las disposiciones personales, tal como Allport las maneja.

Temperamento.- Se refiere a los fenómenos característicos de la naturaleza emocional de un individuo, incluyendo su susceptibilidad a la estimulación emocional, su fuerza habitual y su velocidad de respuesta, la calidad de su talante prevaeciente y todas las peculiaridades de la fluctuación y la intensidad en su humor; se considera que esos fenómenos dependen de un arreglo constitucional y, en consecuencia, de origen en gran parte hereditario.

El temperamento, la inteligencia y la psique son la "materia prima" para crear la personalidad.

TEORIA DE MURRAY

Murray afirma que cualquier proceso conductual en acción debe tener, en el cerebro una excitación nerviosa en acción, que posea dimensiones jerárquicas. Es el cerebro el que reglamenta las necesidades y exigencias del momento.

Murray es ante todo, un psicólogo de la motivación. Es decir, un psicólogo que estudia la dirección que toman los esfuerzos humanos en los dominios mental, físico o verbal.

Dentro del concepto motivación se verán cinco componentes del sistema de Murray: 1) Reducción de tensión 2) necesidades 3) presión 4) valor de vector 5) tema.

Reducción de tensión.- Murray no cree que el hombre viva sin tensiones; tanto biológica como psicológicamente, existe lugar para reducir la tensión. Como forma de vivir, el hombre desea evitar el dolor y obtener el placer; por consiguiente, desea resolver el hambre, la desunión orgánica y cualquier otra condición biológica de desequilibrio, para poder volver a un estado sin tensiones o sin dolor. El hombre tampoco desea un estado por completo falto de tensión. De ser un organismo completamente carente de tensión, no progresaría.

Necesidad.- Murray define a la necesidad como un constructo, que representa a una fuerza; en la zona cerebral, que organiza la acción; para transformar en cierta dirección, una situación insatisfactoria que existe.

Las necesidades según Murray se describen a continuación:

1) Sacrificio.- resignarse con la suerte; buscar y gozar el dolor, la enfermedad o la desgracia; culparse o rebajarse; confesar y expiar; rendirse, admitir ser inferior.

2) Logro.- vencer obstáculos; rivalizar con otros y ganarles; lograr algo difícil; dominar, manipular u organizar objetos físicos, seres humanos o ideas; aumentar la estima propia mediante el uso venturoso del talento.

3) Afiliación.- complacer y obtener afecto; acercarse, gozar y corresponder con personas parecidas; adherirse y permanecer fiel a un amigo.

4) Agresión.- vencer por la fuerza toda oposición; oponerse por la fuerza o el castigo a otro; vengarse de una injuria.

5) Autonomía.- evitar, o no realizar actividades prescritas por las autoridades dominantes; resistir la coerción y la restricción; ser independiente y libre de actuar obedeciendo un impulso; desafiar a lo convencional.

6) Superación.- sobreponerse a la debilidad; reprimir el miedo; borrar mediante la acción una deshonra; mantener a un alto nivel el respeto propio y el orgullo; buscar obstáculos y dificultades que vencer.

7) Defensa.- defender al yo de asaltos, críticas y culpas; vengar al yo.

8) Deferencia.- emular un ejemplo; conformarse a las costumbres; admirar y apoyar a un superior.

9) Dominio.- influir o dirigir la conducta ajena mediante la sugestión, la seducción, la persuasión u órdenes; controlar el ambiente humano que nos rodea.

10) Exhibición.- impresionar; ser escuchado y visto.

11) Evitación de daño.- tomar precauciones; escapar de una situación peligrosa; evitar el dolor, el daño físico, las enfermedades y la muerte.

12) Infraevitación.- no actuar por miedo al fracaso; evitar humillaciones.

13) Alimentación.- ayudar, nutrir, apoyar, consolar, proteger, cuidar o curar a otros.

14) Orden.- lograr ser limpio, ordenado, organizado, equilibrado, pulcro, aseado y preciso.

15) Juego.- buscar un relajamiento deleitoso a la tensión; actuar por gusto sin otro propósito.

16) Desprecio.- excluir, abandonar, expulsar o ser indiferente a un objeto inferior.

17) Percepción.- Buscar y gozar impresiones de los sentidos.

18) Sexo.- formar y ahondar una relación erótica; cohabitar.

19) Protección.- permanecer próximo a un protector devoto; tener siempre apoyo; que la ayuda benévola de un objeto aliado satisfaga nuestras necesidades.

20) Comprensión.- interesarse por la teoría; especular, formular, analizar y generalizar.

Murray afirma que algunas necesidades son más urgentes que otras, es decir, que existe un factor de prepotencia inherente a la necesidad en sí, que obliga a prestarle atención primero. Por ejemplo, el hambre, es una necesidad primaria o viscerogénica, cuya prepotencia exige que se le satisfaga antes que la necesidad de jugar. Es decir, existe una jerarquía de necesidades, cuyos diferentes niveles, antes que el sujeto mismo, deciden cual necesidad tiene precedencia.

Las necesidades de tipo primario son aquellas llamadas viscerogénicas, de naturaleza orgánico-biológica, como la necesidad de agua, de alimento, de aire, de eliminar los residuos corporales y, en opinión de Murray, la actividad sexual es principalmente orgánica en ambos sexos.

Las necesidades secundarias o psicogenéticas como el logro y la afiliación, se refieren más bien a estadios de desarrollo.

Presión.- es aquél atributo que impide a la persona satisfacer sus necesidades o que le ayuda a lograrlo. La presión hacia una u otra forma de acción. La presión procede del ambiente, mientras que la necesidad surge de la persona.

Vector-valor.- La palabra vector tiene hace tiempo status psicológico, especialmente en la obra de Lewin. Murray usa tal término para aludir a una fuerza que va en dirección definida. Este concepto fue adoptado para indicar una carga emocional dirigida hacia algún objeto dado.

Tema.- Se refiere a la totalidad de la secuencia que va desde la presión hasta la necesidad. Es el método de Murray para manejar más de una relación de presión-necesidad, pero no tan directamente como lo intentó antes con el método valor-vector, que él considera más definitivo para ordenar la conducta de modo dinámico y descriptivo.

Principio de Singularidad.- Este principio afirma que cada ser humano es un individuo distinto a todos los otros individuos que hayan habido o que pueda llegar a haber. Gran parte de los actuales teóricos de la personalidad aceptan la firme convicción de Murray respecto a la individualidad.

Murray prefiere trabajar intensivamente con grupos pequeños, que le permitan descubrir con mayor facilidad la naturaleza compleja y distinta de cada sujeto de estudio.

Afirma que el hombre no sólo tiene una zona de capacidad general, sino muchas habilidades, como la agilidad física, la memoria, los factores espaciales, etc.

Principio de la concepción del papel.- el último de los principios atribuibles a Murray, es la necesidad del hombre por asumir un papel en la sociedad. Esta necesidad de lograr status y definición en la sociedad en que vive es componente necesario de la existencia humana.

El hombre necesita poder definir todos los puestos que se ve ocupando y, en cierto sentido, ser capaz de aceptar gran parte de ellos según los defina la sociedad.

TEORIA DE FREUD

Freud distinguió tres sistemas mentales que denominó inconsciente, preconscious y consciente.

A los contenidos y procesos psíquicos impedidos para alcanzar la consciencia los llamó sistema inconsciente; a los que podían alcanzar la consciencia mediante un esfuerzo de la atención los llamó preconscious y sistema consciente lo que era consciente en la mente.

Formuló otra hipótesis con respecto a los sistemas mentales, conocida como hipótesis estructural. Cada una de las estructuras mentales que propuso es un grupo de procesos y contenidos mentales que están relacionados unos con otros funcionalmente y entre los cuales consideró la existencia de tres que denominó: el ello, el ego y el superego. El ello abarca las representaciones psíquicas de las pulsiones; el ego consiste en aquéllas funciones que tienen que ver con la relación del medio social, y el superego que comprende los preceptos morales, así como aspiraciones ideales.

El ello abarca en el nacimiento la totalidad del aparato psíquico y el ego y el superego se desarrollan en el curso del crecimiento.

En los primeros años de vida surge la tendencia a obtener placer en forma imperiosa e inmediata y gradualmente el individuo adquiere la capacidad de posponer el logro del placer, a medida que se va haciendo mayor.

Freud introduce a su teoría un nuevo concepto para la psicología denominado mecanismos de defensa que surgen cuando se presentan situaciones traumáticas o de riesgo.

La represión, es uno de ellos, siendo una actividad del ego que aleja de la consciencia la pulsión no deseada del ello o cualquiera de sus derivados, sean recuerdos, emociones, deseos o fantasías. Existe una actividad consciente que es bastante análoga a la represión, a esta actividad se le conoce como supresión, y es la desición de olvidar algo; de no pensar más en ello.

El segundo mecanismo de defensa es la formación de reacción, por medio del cual una de un par de actitudes ambivalentes, por ejemplo, el odio se hace inconsciente y permanece como tal debido a la exageración de la otra, que en este ejemplo sería el amor.

Otro mecanismo es la represión de afecto o de la emoción, en tal caso una fantasía relacionada con un deseo o recuerdo crucial del pasado, puede tener fácil acceso a la consciencia; pero la emoción, por lo general dolorosa, que suele estar relacionada con aquélla, no logra, en cambio, el acceso a dicho plano.

La anulación consiste en la acción de desaprobación el daño que el individuo en cuestión imagina en forma inconsciente que puede haber causado, con sus deseos, sean estos sexuales y hostiles.

La proyección es una operación de defensa que resulta en la atribución individual de una pulsión o deseo que le pertenece a sí mismo, a alguna otra persona o, con la misma razón, a algún objeto impersonal del mundo exterior. Unido a ellos, aunque distinto, está el mecanismo mental que Freud llamó sublimación, que es una actividad sustitutiva, que al mismo tiempo se adapta a las exigencias del ambiente y dá una medida de gratificación inconsciente al derivado de una pulsión infantil que fuera repudiada en su forma original.

Freud, fué el primero en dar un cuadro claro de la gran importancia que para nuestra vida y evolución psíquica tiene la relación con las otras personas. Las primeras, claro está, son los padres, señalando que las personas a las que el niño está unido en sus primeros años, ocupan una posición en su vida mental que es única en cuanto a influencia concierne.

Durante toda la vida late inconscientemente en todos los seres humanos una tendencia a identificarnos con los objetos muy catectizantes. La importancia de las relaciones con los objetos está determinada primordialmente por la existencia de nuestras exigencias instintivas y la relación pulsión-objeto es de importancia fundamental durante toda la vida.

Otro aspecto que influye en la vida futura del individuo es la formación del superego, que corresponde a una forma general que solemos denominar conciencia. Comprende las funciones morales de la personalidad; estas incluyen: 1) la aprobación o desaprobación de los actos y deseos sobre la base de la rectitud; 2) la autoobservación crítica; 3) la exigencia de reparación o de arrepentimiento por el mal causado, y 4) la propia estimación o el propio amor como recompensa por los pensamientos o actos meritorios.

TEORIA DE ADLER

Adler llegó a la conclusión de que la verdadera motivación del hombre era su afán de ser superior. De ahí su elaboración del complejo de inferioridad, en el cual argumenta que el hombre es gobernado esencialmente por su sentimiento de inferioridad, que lo hace progresar en la vida, hasta lograr cosas nuevas y más valiosas, motivado por el deseo de sobreponerse a su debilidad fundamental.

A diferencia de Freud, Adler creía que el hombre tiene posibilidades de mejorarse y de progresar en la vida, de reducir sus problemas y, con el tiempo llegar a un ajuste casi perfecto de su proceso vital.

Principio de Inferioridad.- El hombre viene al mundo sintiéndose incompleto e insatisfecho, trayendo un hondo sentimiento de inferioridad. Todo lo que el recién nacido encuentra frente a sí es mejor, más grande y más idóneo que él. Sin embargo, al ir creciendo, el sistema perceptivo lo hace captar su situación social inferior. Las mesetas de desarrollo, aunque naturales, duran poco. Una vez llegado el niño a una meseta de desarrollo en busca de mayor capacidad y poder, el sentimiento de satisfacción y éxito es sólo momentáneo. En cuanto vé algo mejor y mayor en el horizonte, el niño vuelve a sentirse inferior, insatisfecho e incompleto.

Principio de Superioridad.- El hombre desea sencillamente ser superior, y su deseo de superioridad surge de sentirse inadecuado o inferior. El deseo de ser superior es una propiedad universal y eterna de la personalidad.

Superioridad no significa poder sobre otros hombres; tampoco quiere decir que un ser humano esté necesariamente más dotado que otro, sino que cada ser humano lucha por ser superior dentro de sí mismo y no forzosamente en competencia con otros hombres. Para los adlerianos, superioridad significa "superioridad sobre el yo". (1) Luchar por superarse es el móvil primordial de la vida humana.

(1) Bischof L.S. Op. Cit. pág. 193

Principio del estilo de vida.- El estilo de vida que cada ser humano busca es una combinación de dos cosas: su dirección interior de conducta, autoimpulsada y autodictada, y las fuerzas del ambiente que ayudan, interfieren o vuelven a conformar la dirección que el "yo" interior desee tomar.

Según Adler, el hombre tiene la suficiente voluntad, aunque no siempre totalmente libre, para disponer su vida como mejor le acomode.

Principio del "yo" creador.- El hombre es algo más que el producto de su ambiente. El hombre es un intérprete de la vida, ya que interpreta las impresiones recibidas durante su vida en marcha, busca nuevas experiencias para satisfacer sus deseos de superioridad y reúne todo ello para crear un "yo" diferente a cualquier otro, capaz de describir su peculiar estilo de vida. El yo creador es un paso que va más allá del estilo de vida, pues este resulta reactivo mecánico.

Principio del "yo" consciente.- Adler sabía que el hombre era consciente de todo lo que realiza, a la vez que capaz de autoexaminarse, de deducir por qué ha actuado de ciertos modos. La conciencia es el núcleo de la personalidad.

Adler no aceptaba el preconsciente ni el inconsciente freudianos. Creía que el hombre sabía con entera consciencia todo lo que estaba haciendo, hacia dónde iba y que tenía la capacidad de planear y dirigir su propia conducta hacia metas conscientemente elegidas.

Principio del interés social.- Adler amplió en 1929 su teoría, para afirmar que el hombre está también interesado socialmente. Concluyó que el hombre nace interesado en otros seres sociales y que tal interés es universal. Como instinto, el interés necesita un contacto que lo ponga en acción. Adler afirmaba que tal contacto con otros seres humanos es una condición automática.

De acuerdo a esta teoría el hombre nunca logra por completo la superioridad, persiste en él una sensación de insuficiencia. Este sentimiento es universal y se vuelve nexo común entre los hombres. Por tal vinculación de insuficiencia, el hombre confía en que una sociedad fuerte y perfecta, lo ayudará a obtener un sentimiento de superioridad más completo.

TEORIA DE GUILFORD

Guilford nos proporciona una amplia visión de la personalidad descrita en términos de dimensiones (rasgos) somáticas, de aptitud, temperamentales y motivacionales. Empieza por tratar el aspecto somático de la personalidad, que incluye las dimensiones morfológicas y fisiológicas y utiliza el término aptitud para referirse a las dimensiones subyacentes de las habilidades. El concepto aptitud sugiere que el individuo esté preparado para ejecutar algo con algún nivel de excelencia (o sin él) o para aprender.

Dimensiones motivacionales de la personalidad.- incluyen aquellas dimensiones que tienen que ver más o menos directamente con la motivación. Bajo este término se encuentran los drives o pulsiones biológicas que dependen de las necesidades orgánicas. Guilford postula la existencia de muchos tipos de condiciones valoradas, tales como orden, confort, logro y libertad. También existen clases de actividades valoradas, con lo que se quiere decir intereses vocacionales y no vocacionales. Las necesidades, los intereses y las actitudes constituyen las categorías principales de las dimensiones motivacionales.

Dimensiones de necesidad.- Se clasifican en orgánicas, ambientales, de logro, de autodeterminación y sociales.

Necesidades orgánicas.- Se consideran el hambre de sustancia, impulso sexual masculino.

Necesidades ambientales.- Necesidad de un ambiente confortable, meticulosidad y necesidad de atención.

Necesidad de logro.- Ambición general, esfuerzo persistente y tolerancia.

Necesidad de autodeterminación.- necesidad de libertad, confianza en sí mismo o dependencia, conformidad cultural y honestidad.

Necesidades sociales.- Los motivos dentro de este grupo implican hacer algo con otros, para otros o a otros, y son los siguientes: gregarismo, benevolencia, necesidad de disciplina y agresividad.

Dimensiones de los intereses no vocacionales.- Estos intereses se refieren a las cosas que a los seres humanos les gusta hacer o sienten satisfacción de hacer.

Los factores de interés en actividades abiertas son: los factores de interés en actividades con ciertas propiedades, intereses de apreciación, factores humorísticos e intereses en el pensamiento.

Las dimensiones de intereses vocacionales se agrupan de acuerdo a las categorías socioeconómicas y son las siguientes: factores de interés a nivel profesional, que incluyen interés científico, expresión estética y bienestar social. Factores de interés comercial: interés en los negocios y de despacho. Factores de interés en actividades físicas, incluyendo interés mecánico, en la vida al aire libre, en la aviación, etc.

Las dimensiones de las actitudes son de importancia primordial para la comprensión de la conducta social, ya que tienen implicaciones sociales persistentes y de largo alcance.

La organización social y los procesos sociales dependen mucho de las actitudes de los individuos y están profundamente relacionados con la formación de esas actitudes. Las instituciones del gobierno, religiosas y de bienestar social, deben sus formas de ser a las actitudes humanas y éstas a su vez influyen en las actitudes de los sujetos que entran en contacto con ellas.

TEORIA DE CATELL

Según Catell la meta de la Psicología y de la Teoría de la Personalidad es formular leyes que permitan predecir la conducta en muchas condiciones. Su definición de personalidad expresada anteriormente no es sorprendente, dado que se basa en la predicción.

Para medir la personalidad, Catell usa dos unidades: la normativa y la ipsativa. Las unidades normativas estudian el grado en que un individuo varía en relación a los otros individuos. La unidad ipsativa es el grado de variación dentro del individuo en sí.

Catell ha sido exponente de la técnica experimental de variables múltiples en contraste con la de dos variables, sin embargo, es necesario establecer que los métodos multivariantes se distinguen de los métodos de bivariantes por tratar muchas variables simultáneamente. Se diferencian por no necesitar control manipulante, sino que permiten que las cosas ocurran en la naturaleza como normalmente ocurren. Elaboran estadísticas refinadas para resolver por análisis lo que puede separarse por puro control físico. Catell prefiere extraer tantos factores como sea posible y, después, hacer rotar los factores oblicuos para lograr una estructura óptimamente sencilla.

Mucho se ha discutido acerca de cuál es el método factorial más útil y eficiente. De datos en esencia iguales Eysenck extrae comúnmente dos o tres factores, mientras que Cattell considera necesario extraer por lo menos de 16 a 21 factores y en algunos casos más, de acuerdo al tipo de datos que se estén empleando.

Principio de la estructura dinámica.- Cattell divide los rasgos en tres modalidades: temperamento, dinámica y capacidad. A menudo los rasgos del temperamento se alían con las características constitucionales del cuerpo. Los rasgos dinámicos se relacionan con el inicio de actos conductuales. Los rasgos de capacidad miden la eficiencia de la personalidad en una conducta tendiente a resolver problemas cognoscitivos.

Se llama dependencia al modo en que un rasgo dinámico se anexa al otro al tratar de lograr una meta. En gran parte, el término dependencia se origina en la obra de Murray, quien suponía la existencia de más niveles de meta o jerarquías de metas. La dependencia tiene que ver, ante todo, con las innumerables sendas interrelacionadas y sumamente complejas que un individuo habrá de tomar para lograr una meta final.

Según Catell, existen dos tipos principales de rasgos: rasgos de origen y rasgos de superficie. Estos son agrupamientos de acontecimientos conductuales observables, son menos estables y descriptivos y, por consiguiente, menos importantes.

Por otra parte, los rasgos de origen son las influencias genuinas que ayudan a determinar y a explicar la conducta humana. Los rasgos de origen son las influencias base que ayudan a determinar los rasgos de superficie. Los rasgos de origen son estables y sumamente importantes; constituyen el material central que deberían estudiar los psicólogos de la personalidad. Estos últimos pueden dividirse en rasgos constitucionales y rasgos de molde ambiental. Los primeros son internos o están bajo la piel y en parte se basan en la herencia. Los rasgos de molde ambiental surgen del ambiente y los forman acontecimientos que ocurren fuera de la piel. En su obra actual Catell llama a los rasgos de origen, factores primarios de la personalidad.

Catell utiliza un método de análisis cuantitativo de metas o incentivos que motivan la acción en la personalidad dentro de un ambiente natural. A este método le llama cálculo dinámico, donde se considera que las actitudes y las respuestas de todo tipo se derivan de rasgos de origen dinámico de dos tipos: el ergio y el sentimiento. El ergio es casi como un instinto, y la física lo

define como una unidad de energía, también como una disposición psicofísica innata que permite a sus poseedores adquirir reactividad a cierta clase de objetos más fácilmente que a otra. Catell considera haber identificado 9 ergios, incluyendo el sexo, el miedo, la protección de los padres, la curiosidad, etc.

Por otra parte, un sentimiento es un rasgo de origen motivacional que surge de influencias ambientales: sentimientos religiosos, hogareños o familiares, etc.

Principio del desarrollo.- Catell afirma que el individuo desarrolla su personalidad mediante tres formas de aprendizaje: La primera un simple condicionamiento clásico, la segunda es un aprendizaje meta-senda-recompensa, en que se aprende un nuevo camino hacia una meta vieja, pues el nuevo camino le compensa más, la tercera vía para formar una personalidad es por el aprendizaje integrante, que también tiene su sistema de recompensas. En este tipo se logra la satisfacción total.

Con respecto a la emoción Catell dice, que la cima de los periodos emocionales ocurre hacia los 20 años, por lo común cuando la persona está tratando de establecer en la sociedad su posición marital, social y de trabajo.

Principio Social.- Catell se interesa sobremedida en el efecto del individuo sobre la sociedad y de ésta sobre aquél, en especial, lo que respecta al desarrollo de la personalidad.

Al relacionar grupos sociales y la familia con personalidades individuales, Catell ha introducido el concepto de sintalidad de grupo. Sintalidad, significa "las características que atañen íntegramente a un grupo, que producen en ese grupo una conducta consistente y, con ello, la posibilidad de predecir la ejecución de ese grupo".(1)

Descubrió tres formas en que las instituciones sociales pueden influir sobre la conducta del individuo, mediante una deliberada inculcación de valores sociales, por situaciones puramente accidentales y por la reacción del individuo a esos dos factores. La familia y los ambientes culturales son importantes en la formación de la personalidad del individuo. En la sintalidad se responde a presiones internas y externas de la familia y de la sociedad.

(1) Bischof L.S. Op. Cit. pág. 509

TEORIA DE EYSENCK

La convicción de Eysenck de que la mayoría de las teorías de la personalidad están recargadas de variables complejas y no definidas, unida al uso del análisis factorial, ha producido un modelo de personalidad que se caracteriza por un pequeño número de dimensiones principales.

La personalidad está compuesta por actos y disposiciones que se organizan en orden jerárquico en función de su importancia y generalidad. En el nivel más alto de generalidad tenemos los tipos. Define el concepto de tipo como "una constelación o síndrome de rasgos cuya existencia hemos observado"(1). En el siguiente nivel encontramos a los rasgos, que no son sino la consistencia observada entre los hábitos o actos repetidos del sujeto. Después tenemos las respuestas habituales (recurrentes característicamente producidas por circunstancias iguales o semejantes) y por último están las respuestas específicas (un acto conductual que ocurre y se observa una sola vez).

Las respuestas específicas dejan de serlo cuando se repiten varias veces y forman entonces respuestas habituales; algunas de éste último tipo se relacionan entre ellas y tienden a existir

(1) Cueli, J. Op. Cit. pág. 301

juntas en una misma persona, y forman lo que Eysenck llamó un rasgo; los rasgos a su vez se organizan en una estructura más general y forman los tipos.

Cada uno de estos conceptos tiene su contraparte en el proceso de extracción de factores en el análisis factorial. Los tipos corresponden al factor general; los rasgos, a los factores de grupo; las respuestas habituales, a los factores específicos; y las respuestas específicas corresponden al factor error.

la esfera cognoscitiva se encuentra organizada en forma semejante y consta de los siguientes elementos: La ideología, las actitudes, las opiniones habituales y las opiniones específicas.

Para Eysenck el rasgo debe definirse operacionalmente; o sea que debe ir acompañado por el procedimiento de medidas específicas utilizadas. Más allá de esto, el rasgo deriva su importancia inicial de su contribución a la identificación general de las dimensiones detalladas o tipos de personalidad y con su uso, destaca estos tipos.

Las investigaciones de Eysenck aspiran a lograr una meta: identificar dimensiones primarias de la personalidad, lo cual permitiría el establecimiento de una poderosa tipología única.

TEORIA DE JUNG

Esta teoría está basada en hechos observables e identificables, se divide en cuatro apartados: opuestos, autorrealización, estados inconscientes y teleología.

Opuestos.- En el universo animado e inanimado existen en función fuerzas contrarias (opuestas), que provocan el conflicto; pero sin antagonismos, la vida no es nada. La lucha es el aspecto básico de la vida. El conflicto produce progreso, sin conflicto nada sucede, porque sólo a través de él puede surgir algo más allá del punto en el que se inició la colisión. Por tanto el progreso, el movimiento, el cambio de posiciones solo son posibles bajo condiciones de stress. Jung supone que lo que existe tiene un evento opuesto, aún si ese opuesto es la falta de existencia de la condición original: vida-no vida, hombre-no hombre, amor-no amor, etc.

La oposición conduce al conflicto. Cuando la personalidad siente que está en conflicto porque no puede lograr una meta deseada, puede seguir una meta igualmente atractiva, y al hacer esto desaparecerá dicho conflicto. Esta forma de compensación mueve hacia adelante a la personalidad, hacia una nueva posición, aunque el punto logrado no esté en la dirección de la meta original.

Como la personalidad no es un sistema cerrado, nunca es posible lograr un estado real de balance o equilibrio entre dos personas o dentro de una persona respecto de dos actividades. Y los cambios internos crean condiciones constantemente cambiantes, y proporcionan energía a la dinámica de la personalidad.

La progresión connota movimiento hacia adelante, y tal movimiento revela algún tipo de cambio que es beneficioso para la personalidad. Muchas veces el individuo se dá cuenta que obtiene metas regresando a una posición previa, reorientándose y, posiblemente encontrando un mejor camino que el primero para lograr la meta deseada.

Al igual que Freud, Jung incluye en su teoría los conceptos consciente e inconsciente. El consciente tiene como su núcleo central al "yo", este es aquélla parte de la personalidad del hombre que posee sentimientos, percepciones y procesos de pensamiento que ayudan a la personalidad a atender la actividad de la vida diaria.

Jung divide al inconsciente en inconsciente personal e inconsciente colectivo. El primero opera como el almacén de todo lo que le ha sucedido al individuo. Todo el material consciente previo que en la actualidad no se encuentra disponible en la mente consciente porque ha sido olvidado, reprimido, o no fue lo

suficientemente fuerte en un principio, en un sentido subliminal, reside en el inconsciente personal. El inconsciente colectivo es una de las contribuciones más discutidas de Jung al campo de la teoría de la personalidad. Lo que sugirió es que el hombre nace con una predisposición de su pasado racial para actuar de ciertas maneras. Ciertos temores que parecen universales y que son conocidos para todos los hombres (sentimientos hacia la madre, aspiraciones hacia una figura sobrenatural), son ejemplos de inconsciente colectivo. Jung no incluyó en su teoría los estados preconcientes o subconscientes.

Componentes de la Autorrealización.

El "yo".- estructura lo externo y, en parte, el mundo interno del individuo. A través del "yo", se conoce a sí mismo. El "yo" atiende a los procesos conscientes del pensar, percibir e identificar sensaciones del mundo en el que vive.

El self.- este se encuentra en la mitad del camino entre consciente y el inconsciente y es capaz de dar equilibrio a la personalidad total: la psique.

El hombre logra tal estabilidad sólo, en la mayoría de los casos, después de haber pasado por las brusquedades de la adolescencia y la orientación mundana del adulto joven. Las necesidades

orgánicas se vuelven menos importantes, especialmente si se ha acumulado riqueza y posición, liberando más cantidad de su energía psíquica y mental. Para ocupar el lugar de las necesidades orgánicas, puede buscar y disfrutar de las necesidades culturales de la vida posterior.

La personalidad nunca logra un estado de balance y realización total, debido a las impredecibles influencias externas de la vida.

Teleología.- Básicamente significa que el hombre está mejorando constantemente y que alguna vez quizá logrará la verdadera y total autorrealización. El resultado final del marco de referencia teleológica del hombre es darle propósitos y planes para el futuro.

CAPITULO III

TEORIAS SOBRE INTERESES

VOCACIONALES

CAPITULO III

TEORIAS SOBRE LOS INTERESES VOCACIONALES

En los últimos años se han acrecentado notablemente los conocimientos sobre las características personales y las fuerzas situacionales relacionadas con la elección de vocación. Mediante inventarios de intereses vocacionales e inventarios para describir la personalidad.

Hoy sabemos que los intereses y las preferencias vocacionales se asocian con un amplio rango de información personal y de antecedentes. Dicho conocimiento originó otros conceptos.

"La elección vocacional es una expresión de la personalidad" (Holland 1965).(1)

Durante muchos años fue costumbre interpretar las puntuaciones obtenidas por una persona en los inventarios de interés vocacional y su elección de vocación en función de sus intereses vocacionales, como si esos intereses fueran diferentes de la personalidad o independientes de ella.

Según se iban conociendo mejor los factores personales y ambientales asociados con la elección vocacional de una persona, se hizo explícita la necesidad de una concepción mas amplia.

(1) Holland, J.L. La Elección Vocacional. Edit. Trillas. Méx.1987 pág. 17

Dicha necesidad fué más clara cuando se supo que a veces las preferencias vocacionales se correlacionan moderadamente con escalas de personalidad, con la autoevaluación de varios rasgos de la personalidad, con las ensañaciones sobre futuros logros, con las respuestas a ciertos medios proyectivos, con los valores y metas, con las actitudes de los padres y otros factores personales y situacionales.

Por lo que se considera importante abordar algunas concepciones de intereses vocacionales que se preocupan por retomar aspectos de la personalidad, así como también se mencionarán aquéllas investigaciones que han tenido repercusiones en la elección vocacional.

ANTECEDENTES

La historia de la Psicología Vocacional se inicia en el año 1909, cuando se publicó el clásico libro de Parsons *Choosing a vocational* (Elección de una Profesión). Siendo Parsons quién estableció las bases conceptuales de lo que se convirtió en Psicología Vocacional durante más de 30 años. Por lo tanto, la cronología se inicia con Frank Parsons, quién formuló un modelo conceptual de las relaciones del individuo con ocupaciones, basado en el supuesto de que la adaptación al mundo del trabajo depende de la armonía entre las aptitudes y características del individuo, por un lado, y las exigencias de la ocupación, por el otro.(1)

(1) Crites J.O. *Psicología Vocacional*, Ed. Paidós, Argentina 1974
pág. 19

En 1917 la participación activa de E.U.A. en la Primera Guerra Mundial trajo la necesidad de seleccionar a hombres para el ejército y de asignarles tareas acordes a sus aptitudes. Bajo la dirección de Robert M. Yerkes se aplicaron en gran escala los primeros tests colectivos de inteligencia: Army Alfa (verbal) y el Army Beta (no verbal). Con los datos obtenidos y consignados, se efectuaron los primeros análisis de diferencias ocupacionales en inteligencia.

Más tarde en 1927, año sobresaliente en la historia de la Psicología Vocacional, se hicieron tres contribuciones decisivas: En primer lugar, continuando con las investigaciones sobre medición de los intereses comenzada en 1915 por James Burt Miner, Bruce V. Moore y Walter V. Bingham en el Instituto Carnegie de Tecnología, Edward K. Strong, publicó en la Universidad de Stanford la primera edición de su Inventario de Intereses Vocacionales (IIVS) y dió comienzo a una larga y distinguida carrera de investigación de intereses, elección, satisfacción y otros fenómenos vocacionales conexos.

Durante un período de crecientes dificultades económicas y desocupación en aumento en el año 1931, el Instituto de Investigación para la Estabilización de los Empleados de Minnesota (IIEEM) inició sus estudios programáticos de elección y adaptación vocacionales, que fuera proyectado para análisis muy amplios y de gran número de trabajadores durante un lapso de varios años.

En el curso del año 1933, el Congreso aprobó la Ley Wagner-Peyser, que autorizaba la organización de Servicio de Empleo de los E.U.A. (SEEVA), creado para estabilizar el equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, el SEEVA iba a actuar como "bolsa de trabajo" mediante la cual las personas que buscaran empleo podrían localizar vacantes acordes con sus aptitudes, en tanto que los empleadores podrían reclutar a los candidatos más calificados para ocupar puestos en sus establecimientos.

Más tarde en 1941, con el bombardeo de Pearl Harbor y la participación de E.U.A. en la Segunda Guerra Mundial, concluyó una era en la historia de la psicología vocacional y comenzó otra. Al tener que enfrentar los problemas de selección y clasificación de hombres para servir a las fuerzas armadas en una escala jamás conocida antes, la Psicología Vocacional "creció" casi de la noche a la mañana. Surgió un nuevo punto de vista en la relación del hombre con el trabajo que habría de tener consecuencias de largo alcance para el desarrollo ulterior del campo.

A partir de la mitad del siglo se produjo un hecho que cambió la faz de la Psicología Vocacional. En esta época, Eli Ginzberg, un economista de tendencias freudianas, y un grupo de colaboradores de la Universidad de Columbia publicaron su libro catalítico Occupational Choice (Elección ocupacional), que tuvo dos efectos casi inmediatos: Primero, presentaba una teoría explícita de la

toma de decisiones en cuanto a la elección de carrera, que significaba una divergencia revolucionaria con el empirismo "árido" del IIEEM y el enfoque metodológico estadístico del programa psicológico del ejército. Y, en segundo lugar, definía la elección vocacional como un proceso de desarrollo que abarcaba desde los últimos años de la infancia a los primeros de la edad adulta, y no como un hecho fijo en un momento preciso, que, según formulaciones anteriores, se daba generalmente al final de la escuela secundaria.

Desde 1950, el producto de proyectos de investigación de largo plazo ha sido un número de estudios cada vez mayor. Existen por lo menos dos razones para esta tendencia: en primer lugar, la propuesta de Ginzberg en el sentido de que la elección vocacional es un proceso de desarrollo, ha estimulado un uso más amplio de diseños longitudinales en el estudio de la toma de decisiones en cuanto a la elección de carrera, y éstos no sólo son más amplios respecto de su esfera de aplicación, sino que requieren para su cumplimiento más personal y mayores recursos financieros durante periodos prolongados. Y, en segundo lugar durante la década pasada, el apoyo, tanto privado como público, para esos programas integrales de investigación, ha aumentado considerablemente.

Borow (1960) y Holland (1964) han hecho descripciones detalladas de la mayor parte de estos programas. A continuación se ofrecerán resúmenes generales de sus finalidades y de aquellas actividades que se consideran más importantes.

El Estudio de Esquemas Típicos de Carreras (EETC). Bajo la dirección y supervisión de Donald E. Super, del Teachers College de la Universidad de Columbia, este estudio longitudinal de 20 años sobre el desarrollo vocacional de adolescentes y adultos jóvenes, el más antiguo de los programas actuales en Psicología Vocacional, se inició formalmente en 1951, después de algunas conceptualizaciones preliminares en 1949 y 1950. El marco de referencia teórico del EETC ha sido elaborado principalmente sobre conceptos y principios de la Psicología Evolutiva General y la teoría de sí mismo. En suma, la hipótesis central que el EETC debe comprobar es que el desarrollo vocacional es un proceso de adquisición, esclarecimiento y aplicación de un concepto de sí mismo mediante la preparación para el mundo laboral y la participación en él.

Los estudios de Harvard sobre el desarrollo de carreras (EHDC) y el Centro de Investigación de Carreras (CIC). Interesado y al mismo tiempo estimulado por las definiciones del concepto de elección vocacional de Ginzberg y por el trabajo realizado por Super en el Estudio de esquemas típicos de carreras, David V. Tiedeman emprendió en 1952 una serie de estudios sobre el desarrollo de las carreras como parte de un programa de entrenamiento en orientación en la Escuela Superior de Educación de Harvard; estos estudios se ocupan de casi todos los aspectos de cómo y por qué los adolescentes eligen ocupaciones en la forma en que lo hacen. Para describir el trabajo de EHDC, tenemos tres fases: En la primera, el método marcaba el paso, como lo expresaron Tiedeman y O'Hara (1960). En la segunda, el interés

pasó de la metodología a la construcción de la teoría para intentar aplicar el proceso de toma de decisiones, conceptos de Psicología del yo de Erickson y formulaciones existenciales corrientes. Y en la tercera que comenzó en el verano de 1966, las energías se han canalizado hacia el establecimiento de un "sistema de información para las decisiones vocacionales",⁽¹⁾ basado en computadoras, que eventualmente puede ser utilizado por estudiantes secundarios para ayudarlos en su elección.

Uno de los propósitos principales del CIC, ha sido el de complementar el EHDC y ampliar su esfera de aplicación. Roe ha desarrollado más y sometido a prueba sus hipótesis acerca de las influencias familiares en la formación y desarrollo de la elección e intereses; se han hecho estudios acerca de las carreras de mujeres, un campo de investigación considerablemente descuidado hasta ahora y se ha dado la oportunidad de dedicarse a sus propios intereses en la investigación a investigadores asociados invitados (psicólogos vocacionales de otras instituciones).

La tarea de Holland (1964), no consistió en la formulación deductiva de conceptos e hipótesis que ha caracterizado la investigación de Super y Tiedeman en particular. Por lo tanto, Holland ha concentrado sus esfuerzos en la predicción de variables como la elección vocacional, la pertenencia a una ocupación y la historia laboral, y la "construcción de una teoría es considerada un medio para este fin" (Holland 1964).⁽²⁾ Este

(1) (2) Crites, J.O. Op. Cit. pág. 24

enfoque está bien ilustrado por dos estudios longitudinales en gran escala en el que clasificó a los estudiantes universitarios de acuerdo con una tipología de la personalidad que formuló, y luego comparó los diversos tipos en un haz de variables de aptitud, demográficas, educacionales, sociales y vocacionales. En suma, la característica de la investigación de Holland consiste en efectuar el análisis de datos en un gran número de variables obtenidas de un gran número de sujetos.

Los estudios de Minnesota sobre la rehabilitación profesional (EMRP). Este programa de investigación es diferente de los restantes de Psicología Vocacional en dos sentidos. En primer lugar, ha estudiado principalmente la conducta vocacional de los trabajadores incapacitados aunque los ha comparado con trabajadores normales. Y en segundo lugar, se ha ocupado exclusivamente de la adaptación profesional y no de los fenómenos de la elección vocacional. Su comienzo data de 1959.

El proyecto de Desarrollo Vocacional (PDV), fué establecido inicialmente para idear y estandarizar una medida objetiva de Desarrollo Vocacional que a diferencia de los índices de madurez profesional basados en entrevistas ideados por el EETC, pudieron ser administrados económicamente a muestras grandes.

Crites (1961), elaboró lo que se conoce como el Inventario de desarrollo vocacional (IDV), que consta de dos partes: La escala de actitudes y competencia en la elección, el plan del PDV es estudiar, en secciones tanto longitudinales como transversales, las tendencias disposicionales de respuesta y las variables cognitivas que intervienen en el proceso de toma de decisiones.

Para hacer esto, es necesario no sólo llevar a cabo estudios de campo, en los cuales puedan ser determinadas las características psicométricas del IDV como medida de las variables dependientes de interés, sino también llevar a cabo experimentos de laboratorio en los cuales las variables independientes puedan ser manipuladas en condiciones altamente controladas.

Estos son sólo unos pocos de los programas de investigación que se han iniciado en los últimos 15 años. Existen otros, los cuales solamente mencionaremos: El Centro de Investigación de Planeamiento Ocupacional de la Universidad de Oregón; Los Estudios de la Universidad de Cornell sobre Satisfacción Laboral; el Centro de Medición de Intereses de la Universidad de Minnesota (Campbell, 1964); el proyecto de Gribbons y Lohnes (1966) sobre madurez para el Planeamiento Vocacional en el Regis College; la encuesta de J. A. Davis (1964-1965) sobre aspiraciones profesionales del Centro de Investigación de la Opinión Nacional, de la Universidad de Chicago; y el Proyecto Talento de los Institutos de los Estados Unidos para la investigación (Flanagan y Dailey, 1960; Flanagan, Dailey, Shaycoff, Gorham, Orr y Goldberg, 1962).

DEFINICION DE ORIENTACION VOCACIONAL

La definición oficial de Orientación Vocacional formulada por la Asociación Nacional de Orientación Vocacional en 1937, fué la siguiente: es "El proceso por el que se ayuda a alguna persona a elegir una ocupación, a prepararse para ella, ingresar y progresar en ella"(1). Para destacar aún más la naturaleza de la elección vocacional, Super (1951), sugirió que la Orientación

(1) Crites, J.O. Op. Cit. pág. 35-36

Vocacional es "el proceso por el que se ayuda a una persona a desarrollar y a aceptar una imagen adecuada e integrada de sí misma y de su rol en el mundo del trabajo, a someter a prueba este concepto en la realidad y a convertirlo en realidad para satisfacción de sí mismo y beneficio de la sociedad"(1).

La orientación es "una actuación científica, compleja y persistente, destinada a conseguir que cada sujeto se dedique al tipo de trabajo profesional en el que con menor esfuerzo pueda obtener mayor rendimiento, provecho y satisfacción para sí y para la sociedad" (Mira y López) (2).

Abocándonos al ámbito laboral y específicamente a la Selección de Personal, definimos a la Orientación Vocacional como un proceso mediante el cual a través de entrevistas, tests, evaluaciones, etc. se determinan las características personales y potencial de desarrollo con que cuentan los candidatos de nuevo ingreso, para canalizarlos hacia áreas acordes a sus intereses y capacidades, con el objeto de que logren un mayor rendimiento y satisfacción en el desempeño de sus funciones, y en consecuencia eleven su productividad, en beneficio de la organización y del propio individuo.

(1) Crites, J.O. Op. Cit. pág. 35-36

(2) Mira y López E. Manual de Orientación Profesional. Edit. Capeluz, Buenos Aires, 1965. pág. 1

DEFINICION DE INTERESES

En la bibliografía consultada se ha encontrado que no existe una definición conceptual generalmente aceptada de intereses, sino varias. Berdie, 1944; Carter, 1944; Darley y Hagenah, 1955; Super, 1949; Fryer, 1931, establecían una distinción entre intereses subjetivos o sentimientos de agrado y desagrado, e intereses objetivos o reacciones observables a estas experiencias, pero definían a ambos como aceptaciones o rechazos de la estimulación. Strong ha reflejado una interpretación similar, que a continuación se expone.

El interés 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. (Strong, 1943). (1)

Debido a que los intereses han sido considerados de este modo, o sea, como tendencias o disposiciones hacia una respuesta, no resulta sorprendente que hayan sido clasificados generalmente como variables motivacionales, ya que por lo menos uno de los atributos de estas últimas es su naturaleza "direccional". (Melton, 1941 y Strong, 1955).

Strong deduce que los puntajes de interés miden un complejo de actividades que agradan y desagradan, seleccionadas con el fin de diferenciar a los miembros de una ocupación de aquéllos que no lo son. Ese complejo es equivalente a una "condición que proporciona

(1) Crites J.O. Op. Cit. pág. 43-44

estimulación para un tipo de conducta particular".(2)

Darley y Hagenah proponen que los intereses reflejan en el vocabulario del mundo laboral, los sistemas de valores, las necesidades y las motivaciones de los individuos.

Super y Crites llegaron a la conclusión de que los intereses son el producto de la interacción entre factores heredados neurales y endócrinos por un lado, y oportunidad y evaluación social por el otro.

De las asepciones ya dadas, coincidimos con la propuesta por Strong, Darley y Hagenah, considerando que los intereses dirigen la conducta hacia actividades que resulten motivantes y que a la vez satisfagan las necesidades de los individuos.

TEORIA DE ROE SOBRE LA INFLUENCIA DE LA PERSONALIDAD EN LA ELECCION DE CARRERAS

Anne Roe, psicóloga clínica, se adentró en el dominio relacionado con el desarrollo de las carreras, realizó muchos trabajos teóricos (Roe, 1957; Roe y Siegelman, 1964), la investigación que influyó más directamente en el desarrollo de su punto de vista acerca de la elección vocacional fue efectuada con diez años de anterioridad. La teoría creció a través de una serie de investigaciones llevadas a cabo tanto dentro del terreno evolutivo como de la personalidad de los científicos de diferentes especialidades.

(2) Crites J.O. Op. Cit. pág. 43-44

La teoría supone que cada individuo hereda una tendencia a gastar sus energías de una manera particular. Esta predisposición innata hacia una manera de gastar la energía psíquica se combina con las diferentes experiencias de la infancia y moldea el estilo general que el individuo desarrolla para satisfacer sus necesidades a través de toda su vida. El estilo resultante tiene grandes implicaciones para el comportamiento en las carreras. La teoría de Roe intenta presentar de manera explícita las relaciones entre los factores genéticos, las primeras experiencias infantiles y la conducta vocacional.

Esta investigadora utiliza dos grandes teorías de la personalidad para derivar las proposiciones de su teoría. La influencia de Gardner Murphy (1947) se hace explícita en el uso que ella hace del concepto de canalización de la energía psíquica y del supuesto básico de que las experiencias de la primera infancia están probablemente relacionadas con la elección vocacional. Un segundo tema relacionado significativamente con su teoría de la elección vocacional, es la teoría de las "necesidades" de Maslow (1954). Un tercer componente de sus formulaciones tiene que ver con la noción de influencias genéticas en las decisiones vocacionales, así como en el desarrollo de las jerarquías de las necesidades.

La teoría tiene dos niveles. El primero está formulado con proposiciones generales que en sí mismas son difíciles de probar empíricamente. Esta parte de la teoría establece que el fundamento genético de cada individuo sirve de base a sus habilidades y a sus intereses, los cuáles, a su vez, están relacionados con la elección vocacional; además, cada individuo gasta sus energías psíquicas de una manera no totalmente controlada. Este gasto involuntario de energía, el cual tal vez está genéticamente determinado, influye en el desarrollo de las habilidades individuales. El gasto de la energía psíquica está combinado con el desarrollo de las necesidades basadas parcialmente en las primeras frustraciones y satisfacciones y parcialmente en los factores genéticos tales como los esbozados por los teóricos de la personalidad, particularmente por Maslow (1954).

Existe la sugerencia de que entre los factores genéticos y los factores ambientales ocurre alguna interacción; sin embargo la teoría falla cuando intenta abarcar los detalles de la naturaleza de esa interacción.

El segundo nivel de la teoría está relacionado con la manera como el desarrollo de los patrones y de la extensión de las necesidades básicas están afectadas por las experiencias de la primera infancia. Existen aquí tres proposiciones específicas:

a) aquellas necesidades que se satisfacen rutinariamente no se convierten en motivadores inconcientes, b) las necesidades de jerarquías más altas, en el sentido de Maslow, desaparecerán totalmente si son satisfechas sólo rara vez; las necesidades de jerarquías más bajas, en el sentido de Maslow, llegarán a ser motivadores dominantes si son satisfechas únicamente rara vez; en caso de que estas últimas lleguen a convertirse en motivadores dominantes, impedirán la aparición de las necesidades de una jerarquía más alta. c) las necesidades que se satisfacen después de una demora poco común se convertirán, bajo ciertas condiciones, en motivadores inconcientes. Las condiciones influyentes son la intensidad de la necesidad, la cantidad de demora entre el origen de la necesidad y su satisfacción, y el valor que tenga en el ambiente inmediato del individuo la satisfacción de la necesidad.

Entonces posiblemente, la aparición cuidadosa de la infancia de un individuo y su percepción de las actitudes de sus padres hacia él, más una evaluación precisa de sus aptitudes, pueden servir a uno para predecir con bastante seguridad la clase ocupacional general que se perseguirá. Así pues, de acuerdo con el sistema descrito por Roe, las personas en distintas ocupaciones reportan un desarrollo infantil en ambientes diferentes.

LAS TEORIAS DE GINZBERG, GINSBURG, AXELRAD Y HERMA.

Un economista, un psiquiatra, un sociólogo y un psicólogo colaboraron en la producción de una descripción racional acerca de la elección vocacional. Los hallazgos empíricos de sus estudios influyeron rotablemente en la década de los años 50'. El grupo de Ginzberg llegó a la conclusión de que en la elección vocacional estaban implicadas por lo menos cuatro variables significativas. La primera fué identificada como un factor de la realidad, el cual es el causante de que el individuo responda a las presiones de su ambiente tomando decisiones de impacto vocacional. En segundo lugar, la influencia del proceso educativo se percibe en la cantidad y la calidad de educación que una persona ha tenido, lo cual limitará o facilitará la flexibilidad y el tipo de elecciones vocacionales que realice. En tercer lugar, los factores emocionales implicados en las respuestas del individuo hacia su ambiente son importantes. Por último se consideró que los valores del individuo eran importantes en la elección vocacional, ya que podrían influir en la calidad de las selecciones hechas en virtud de los valores inherentes a cada carrera.

Dicho de una manera muy simple, estos investigadores llegaron a la conclusión de que la elección vocacional es un proceso irreversible que ocurre durante periodos claramente marcados, el cual está caracterizado por una serie de compromisos que el individuo adquiere entre sus deseos y posibilidades. Los principales procesos del periodo han sido nombrados periodos de fantasías, periodo tentativo y periodo realista. Ginzberg y sus

asociados sugieren que el principal rasgo del periodo de fantasia es la naturaleza arbitraria de las elecciones del niño y la carencia de una orientación realistica, lo cual es expresado en las preferencias ocupacionales de ese periodo.

El periodo tentativo ha sido posteriormente subdividido en cuatro etapas: la etapa de los intereses, la etapa de las capacidades, la etapa de los valores y la etapa de las transiciones. A medida que se desarrollan, reconocen que ciertas actividades tienen más valores extrínsecos e intrínsecos que otras, e introducen este reconocimiento como un tercer elemento de sus deliberaciones vocacionales.

El periodo realista también tiene varias etapas. La primera se llama etapa de exploración, el joven adulto comienza a idear la forma de implementar las elecciones todavía tentativas. La cristalización está caracterizada por la emergencia de algunos patrones vocacionales basados en los éxitos y los fracasos que el individuo ha experimentado durante la etapa de exploración. Una vez que se ha completado la cristalización, ella conduce a la etapa final, denominada especificación. El individuo escoge una posición o especialidad profesional.

El periodo de fantasia parece terminar alrededor de los 10 a los 12 años. Generalmente hacia los 12 años, la mayoría de los niños han entrado a la etapa de los intereses correspondientes al periodo tentativo. Las tres etapas restantes del periodo tentativo suelen concluir entre los 17 y los 18 años. Ginzberg y

sus colaboradores sugieren que para la mayoría de los jóvenes la cristalización ocurre entre los 19 y los 21 años.

La obra está influida por el modelo freudiano del desarrollo de la personalidad. Los teóricos suponen que la elección vocacional ocurre primero durante el periodo de la adolescencia y está íntimamente vinculada con los cambios físicos que ocurren durante esta etapa. Los autores de la teoría suponen que la adolescencia es un periodo de "tormenta y presiones", y que esto influye en el patrón del desarrollo vocacional.

TEORIAS PSICOANALITICAS ACERCA DE LA ELECCION DE CARRERAS

De acuerdo con Erik Erikson (1950), Freud, una vez afirmó que el indicador más significativo de un desarrollo psicológico normal era la habilidad "para amar y trabajar".(1)

En el esquema psicoanalítico, el mecanismo de sublimación es básico; proporciona una manera aceptable para que un individuo libere parte de sus energías psíquicas que serían inaceptables en la sociedad si se expresaran en forma directa. Idealmente, el trabajo proporciona salidas para los impulsos y los deseos sublimados.

Brill, (1949) parte del supuesto de que la selección vocacional constituye un dominio de la conducta en el cual la sociedad permite a un individuo combinar los principios del placer y de la realidad. El principio del placer impulsa al individuo a comportarse de manera tal que pueda obtener una gratificación inmediata, olvidándose de las consecuencias futuras de sus acciones, mientras que el principio de realidad centra su atención sobre gratificaciones eventuales y de mayor duración a costa de las inmediatas.

Posteriormente, Brill elaboró más el tema relacionado con la sublimación y la elección vocacional. Afirmó que la vocación

(1) Osipow S. Teorías sobre la Elección de carreras. Edit. Trillas, Méx. 1990 pág. 211

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

particular que un individuo escoge no es el resultado de una organización accidental de los eventos. Lo que realmente sucede es que los impulsos y la personalidad de un individuo lo conducen a escoger una carrera en la cual puede satisfacer sus motivos inconscientes que subyacen en todos los comportamientos, incluyendo a la elección vocacional. Dicho investigador documenta su posición al informar de varios casos en los cuales personalmente observó el papel que desempeña la ocupación en la gratificación de los impulsos. Para ilustrar el papel de las tendencias psicopatológicas en la selección de las carreras, Brill sugiere que los impulsos sádicos pueden ser satisfechos en diversas actividades, como las de carnicero, cirujano y homicida.

De acuerdo con Brill, la persona adaptada trabaja porque goza del trabajo y porque éste incluye actividades que le permiten comprometerse exitosamente en actividades que de otra manera podrían ser prohibidas por la sociedad. En apoyo de este supuesto, Brill señala que los hombres que se jubilan pierden el interés por la vida y mueren más temprano que quienes no se jubilan.

Brill llegó a la conclusión de que las habilidades físicas y mentales desempeñan sólo un papel parcial en el tipo de carrera que un hombre escoge, ya que la sublimación es el ingrediente principal.

Brill, planteó que la orientación vocacional es inefectiva y las pocas tentativas que él realizó por aconsejar a sus pacientes acerca de temas vocacionales tuvieron resultados indeseables. El concluyó que las técnicas psicoanalíticas no facilitan la selección de una elección vocacional satisfactoria.

Forer (1953), al describir el papel que desempeñan las variables de la personalidad en la selección vocacional, hizo ver la importancia que tienen las motivaciones inconscientes sobre la selección de una carrera en relación con las necesidades libidinosas.

Hendrick (1943), afirma que los principios de realidad y del placer no son suficientes para dar cuenta de muchos de los comportamientos humanos; por tal motivo, propone un nuevo principio, que ha denominado "principio laboral"

El "instinto de dominio" tiene un fundamento biológico, el cual es una función de tendencia del hombre por controlar o cambiar alguna porción de su ambiente mediante el uso combinado de sus procesos intelectuales y neurológicos. El instinto de dominio hace que el individuo integre su comportamiento y desarrolle habilidades para la ejecución de ciertas tareas. De esta manera, Hendrick concluye diciendo que el placer laboral representa una forma de gratificación del instinto de dominio. La satisfacción laboral es una función del ego, ya que no constituye un placer sexual sublimado.

Los intereses de los principios laborales y de realidad suelen sobreponerse, a pesar de que el principio de realidad está basado en la libido, mientras que el principio laboral está basado en el instinto de dominio. Durante la adolescencia, las satisfacciones derivadas del trabajo dependen más de la energía libidínosa, mientras que en la madurez el dominio laboral (la satisfacción del instinto del dominio) es más importante como fuente de gratificación. En términos de desarrollo humano se puede afirmar que la adolescencia es un período en el cual la atención se centra sobre el crecimiento sexual, mientras que en la madurez, con las necesidades sexuales reducidas y la competencia ya demostrada, el crecimiento y los logros constituyen una fuente primaria de gratificación. Los éxitos vocacionales sirven como medio para demostrar el dominio.

La conceptualización analítica de la elección de las carreras le dá poca importancia a los intereses y habilidades que requiere una carrera determinada. En vez de eso, le dá énfasis a los medios que tiene un dominio vocacional determinado para la gratificación de los impulsos y la reducción de la ansiedad. El orientador que desea fundamentar su asesoría vocacional en este marco de referencia puede utilizar también la noción de los rasgos factoriales; sin embargo, lo más importante para él será siempre el modo que emplee el cliente para la gratificación de sus impulsos, el desarrollo psicosexual y el nivel que haya adquirido la ansiedad. El orientador tratará así de encontrar la

ocupación que le ofrezca la máxima adaptación al estilo psicológico del cliente. Posiblemente la evaluación del individuo se fundamente en los métodos de las entrevistas con orientación psicoanalítica.

El desarrollo vocacional merece atención solamente porque cualquier dificultad en la elección de las carreras constituye en sí un síntoma de un trastorno psicológico mayor, o también, porque el proceso de elección en sí mismo representa el estado general del desarrollo psicológico del individuo.

Para este tipo de orientación vocacional es muy importante el proceso de identificación, con quién se identifica el individuo, hasta qué punto, y si existen o no conflictos con respecto a la persona con quien él se identifica. Otro mecanismo importante en el desarrollo vocacional es la fuerza del ego, el papel que éste desempeña en la elección, la persistencia de ésta y el grado que desempeña su fuerza el éxito de la implementación de una elección.

Por lo anteriormente expuesto, se considera que la teoría psicoanalítica se interesa principalmente por la psicopatología; por tanto, el proceso normal de la elección vocacional debe agregarse como algo secundario.

Una limitación muy seria de las nociones analíticas en relación con la elección vocacional tiene que ver con el papel mínimo que se le atribuye a las aptitudes. Es posible que la psicología le haya dado demasiado énfasis al papel que desempeñan las aptitudes en la orientación vocacional; sin embargo, ellas siempre serán necesarias para orientar a las personas respecto a la selección de un trabajo.

El modelo analítico ha desempeñado un papel mínimo en la psicología vocacional, ya que algunos aspectos de esta concepción enriquecen la comprensión de la conducta vocacional, pero existen otros, especialmente aquéllos del análisis más ortodoxos, que son difíciles de aplicar a la orientación vocacional.

TEORIA SOBRE EL DESARROLLO DEL CONCEPTO DE SI MISMO DE SUPER

La teoría de Donald Super está influida por dos temas principales: el primero de ellos es la teoría del concepto de si mismo, desarrollada por Carl Rogers (1942; 1951), Carter (1940) y Bordin (1943). Estos autores sostienen que la conducta es la reflexión del individuo con la cual intenta mejorar sus pensamientos autodescriptivos y autoevaluativos.

Bordin (1943), propone la noción de que las respuestas a los inventarios sobre intereses vocacionales representan la proyección individual del concepto de sí mismo en términos de los estereotipos que el individuo tiene de las diferentes ocupaciones. Una persona elige o rechaza una ocupación porque cree que ella está o no de acuerdo con el punto de vista que tiene de sí mismo.

La noción de Super acerca del desarrollo de las carreras está construida sobre el marco de referencia de los periodos enumerados por Buehler y supone que las tareas vocacionales son un reflejo de las largas tareas de la vida.

Super propone que el esfuerzo de una persona para mejorar su concepto de sí mismo lo lleva a escoger la ocupación que cree le permitirá mayor autoexpresión. Además sostiene que los comportamientos que la persona emplea para mejorar su concepto de sí mismo están en función de su nivel de desarrollo. A medida que se madura, este concepto de sí mismo se estabiliza; sin embargo, la forma como éste mejora a través de la vocación depende de decisiones vocacionales durante la adolescencia es muy diferente del que se realiza en edades más maduras.

La psicología de las ocupaciones tiene como base principal la psicología diferencial y supone que si el individuo y la carrera que eligió están de acuerdo, el "vivirá siempre feliz". Por otra parte, la psicología de las carreras se fundamenta en la psicología evolutiva y supone que el desarrollo de las carreras se realiza conforme al desarrollo humano, el cual es en su naturaleza evolutivo. Super escogió el término psicología vocacional para referirse al área de estudio que resulta de la fusión de esas corrientes de pensamiento y concluyó que las personas poseen la capacidad para desempeñarse exitosamente en una variedad de ocupaciones. Elaboró en la noción del "factor característico" la idea de que las personas poseen una calificación diferencial para las ocupaciones, y sugirió que los intereses y 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 requieren de habilidades e intereses que se relacionan con las características personales.

La segunda influencia psicológica en la teoría de Super es la del concepto de sí mismo. Super defendió que el concepto vocacional de sí mismo lo desarrolla el niño tomando como base las observaciones y las identificaciones que él tiene del adulto en el trabajo. La tercera influencia en la teoría se refiere a la psicología evolutiva. La forma de adaptarse de una persona a un periodo de su vida, permite predecir la técnica con que ella se adaptará en las etapas siguientes.

Tomando los trabajos de Miller y Form (1951), y Davidson y Anderson (1937), Super desarrolló su concepto de "patrones de carreras"; esto es que la gente en su comportamiento hacia las carreras sigue patrones generales, los cuales pueden reconocerse y predecirse después de un examen y estudio del individuo. Estos patrones son el resultado de factores psicológicos, físicos, sociales y situacionales, que se acumulan y que conforman la vida del individuo. Entre los patrones de carreras pueden distinguirse el patrón estable, por ejemplo en la medicina, en donde el individuo ingresa temprano y en forma permanente; el patrón convencional, en el cual se ensayan varios trabajos, uno de los cuales lleva más tarde a un trabajo estable; el patrón inestable, caracterizado por una serie de trabajos que proporcionan una estabilidad temporal la cual es pronto interrumpida; y finalmente el patrón de ensayo múltiple, en el cual el individuo se mueve de un nivel de trabajo a otro, tal como se observa en carreras de servicio doméstico (Super y colaboradores, 1957).

Super enuncia diez proposiciones que sirven de fundamento a la teoría sobre el desarrollo vocacional:

1. Las personas difieren en sus habilidades, intereses y en su personalidad.
2. En virtud de estas características, son aptas para un variado número de ocupaciones.

3. Cada una de estas ocupaciones requiere de un patrón típico de habilidades, intereses, rasgos de personalidad, que permite una amplia gama de ocupaciones para cada individuo y una variedad de individuos para cada ocupación.

4. Las competencias y las preferencias vocacionales, las situaciones en las cuales la gente vive y trabaja, así como el concepto que de sí mismo se tiene cambia con el tiempo y la experiencia (aun cuando el concepto de sí mismo es bastante estable desde la adolescencia hasta la etapa adulta). Esto hace que la adaptación y la toma de decisiones sean un proceso continuo.

5. Este proceso se resume en una serie de periodos que se caracterizan por el crecimiento, la exploración, el establecimiento, la manutención y el declinamiento. Estos periodos se subdividen en: a) las fases fantástica, tentativa y realística del periodo exploratorio; b) las fases de ensayo y de definición del periodo de establecimiento.

6. La naturaleza de los patrones de carreras (esto es, el nivel ocupacional obtenido, la secuencia, la frecuencia, la duración del ensayo y el establecimiento en un trabajo definido) está determinada por el nivel socioeconómico de los padres del individuo, por la capacidad mental, por las características de la personalidad, y por las oportunidades a que cada persona está expuesta.

7. El desarrollo en las etapas de la vida puede ser guiado hacia facilitar el proceso de maduración de las habilidades e intereses, hacia la ayuda del conocimiento de la realidad y al desarrollo del concepto de sí mismo.

8. El proceso del desarrollo vocacional es esencialmente un desarrollo del concepto de sí mismo. Este concepto es el producto de la interacción de las aptitudes, de la composición neural y endócrina, de la herencia, de las oportunidades que se tengan en la vida para desempeñar diferentes papeles y de la evaluación de hasta dónde el resultado obtenido en los papeles desempeñados es aprobado por los superiores y compañeros.

9. El compromiso entre el individuo y los factores sociales, entre el concepto de sí mismo y la realidad, está presente en todos los papeles que el individuo desempeñe, ya sea que estos papeles tengan lugar sólo en la fantasía, en la entrevista de asesoría vocacional o en la vida real, como es una clase, un club o un trabajo.

10. La satisfacción en el trabajo y en la vida depende de la cantidad de salidas adecuadas que el individuo encuentre para sus habilidades, intereses, rasgos de personalidad y valores. Estas salidas están en función de la ubicación en un trabajo y del papel que durante las experiencias exploratorias y de crecimiento se consideró apropiado.

LA TEORIA TIPOLOGICA DE LAS CARRERAS DE HOLLAND

La concepción popular que Holland emplea en su teoría es una elaboración de la hipótesis que afirma que la elección de una carrera representa una extensión de la personalidad y una tentativa por implementar ampliamente el estilo de comportamiento personal en un contexto de nuestra vida laboral.

Por medio del simple procedimiento de dejar a los individuos que expresen sus preferencias o desarrollen sus sentimientos hacia una lista particular de títulos ocupacionales o bien el aplicarles un instrumento denominado encuesta personal propuesta por el mismo autor, con la finalidad de asignarles a las personas estilos personales que tengan implicaciones teóricas para la personalidad y la elección vocacional. Dicho investigador observó que la mayoría de las personas veían al mundo ocupacional en términos de estereotipos ocupacionales. En vez de concluir que tales estereotipos confunden a las personas y le causan al orientador vocacional dificultades adicionales, Holland invirtió el proceso de los estereotipos a su favor y supuso que este se basa en las experiencias individuales con el trabajo; Así pues, estos se fundamentan en la realidad y poseen un alto grado de utilidad y precisión. Holland formuló la hipótesis de que cuando

el individuo posee pocos conocimientos a cerca de una vocación particular, el estereotipo que sostiene revela información sobre él, y esto sucede de manera muy parecida a como una prueba proyectiva revela la dinámica de su personalidad.

Holland sostiene que dentro de la sociedad norteamericana existe un número finito de ambientes laborales. Estos ambientes son matrices (agricultores, conductores, etc), intelectuales (químicos, biólogos), de apoyo (trabajadores sociales, maestros), de conformidad (contadores, cajeros), de persuasión (vendedores, políticos) y estéticos (músicos, artistas), determinando estos tipos de personalidad en base a la teoría de Guilford, (1954).

La idea de evaluar medios a través de la clasificación de las personas de un ambiente particular proviene de Linton (1945), quién sugirió que una gran parte de la fuerza del medio se transmite por otras personas.

La proposición de que la conducta humana depende tanto de la personalidad como de los medios específicos en que vive la persona tiene una larga historia; no obstante las formulaciones de Murray (1938) acerca de las necesidades personales y presiones ambientales fueron el estímulo inmediato para definir los tipos de personalidad y modelos ambientales.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA TEORÍA

a) La elección de una vocación es una expresión de la personalidad.

b) Los inventarios de intereses son inventarios de la personalidad.

c) Los estereotipos vocacionales tienen significados psicológicos y sociológicos confiables e importantes.

d) Los miembros de una vocación tienen personalidades similares e historias parecidas de desarrollo personal.

e) Como las personas de un grupo vocacional tienen personalidades similares, responderán a muchas situaciones y problemas de maneras muy parecidas y crearán medios interpersonales característicos.

f) La satisfacción, estabilidad y logro profesionales dependen de la congruencia entre la personalidad de uno y el medio (compuesto mayormente por otras personas) en que se trabaja.

Cuatro supuestos de trabajo constituyen el núcleo de la teoría. Ellos indican la naturaleza de los tipos de personalidad y los modelos ambientales (anexo 3) cómo se determinan los tipos y modelos y cómo interactúan para crear los fenómenos - vocacional, educativo y social- para cuya explicación se ha construido la teoría.

1. En las diferentes culturas, la mayoría de las personas pueden clasificarse en uno de estos tipos: realista, investigador, social, convencional, emprendedor y artístico. Los cuales se explican detalladamente en la descripción del instrumento (Anexo 3).

Cada tipo es el producto de una interacción característica entre una gran variedad de fuerzas culturales y personales, incluyendo a los compañeros, padres, clase social, cultura y medio físico.

A partir de esta experiencia la persona aprende primeramente a preferir ciertas actividades, y no otras. Más tarde, estas actividades se convierten en intereses muy poderosos, que llevan a un grupo especial de capacidades. Finalmente, los intereses y capacidades de la persona le crean una particular disposición, que tiene como resultado pensar, percibir y actuar de ciertas maneras; por ejemplo, si la persona pertenece a un grupo social, es probable que busque ocupaciones sociales, como la enseñanza del trabajo social o el ministerio. Cabría esperar que se considerara a sí mismo como social y amistoso. Sería de suponerse que tuviera más capacidades sociales (como ayudar a los demás en sus problemas personales) que capacidades realistas (como utilizar herramientas o entender de máquinas.

Si comparamos los atributos de una persona con los de cada modelo tipo, podremos determinar a qué tipo se parece o se ajusta más. Dicho modelo pasará a ser su tipo de personalidad; por ejemplo, una persona podrá parecerse mayormente a un tipo social, después a un emprendedor y luego a otros tipos en orden descendiente, formándose un patrón de semejanzas y diferencias, es decir, la

configuración de la personalidad del individuo. De esta manera se obtiene un perfil de semejanzas que dá cabida a la complejidad de la personalidad y nos permite evitar algunos de los problemas inherentes a la clasificación de la persona con respecto a un sólo tipo.

Para estimar el perfil de una persona, se debe emplear cualquiera de los siguientes métodos: la calificación que la persona obtenga con escalas seleccionadas de inventarios de interés y personalidad, su elección de vocación o especialidad, su historia de empleos, sus antecedentes relativos a solicitudes de empleo, o combinaciones de estos datos; por ejemplo ciertas escalas del inventario de preferencias vocacionales de Strong y la Encuesta Personal (ver anexo 1) se han designado como estimaciones de los tipos.

2. Existen seis tipos de medios: realista, de investigación, social, convencional, emprendedor y artístico. Cada medio está dominado por un cierto tipo de personalidad y se caracteriza por escenarios físicos que suponen problemas y tensiones especiales.

Como los diferentes tipos tienen distintos intereses, capacidades y disposiciones, tienden a rodearse de personas y materiales especiales y se buscan problemas que sean compatibles con sus intereses, capacidades y forma de ver la vida.

3. Las personas se procuran ambientes que les permitan ejercitar sus destrezas y capacidades, expresar sus actitudes y valores, y afrontar problemas y papeles sociales de su agrado. Los tipos realistas buscan medios realistas, los tipos sociales, ambientes sociales, y así sucesivamente.

4. La conducta de la persona está determinada por una interacción entre su personalidad y las características de su medio. Si conocemos la configuración de la personalidad de un individuo y el tipo de ambiente a que pertenece, podemos, en principio, usar nuestro conocimiento de los tipos de personalidad y de los modelos ambientales para pronosticar algunos de los resultados de dicha combinación. Entre esos resultados están la elección de vocación, los cambios de trabajo, el aprovechamiento vocacional, la capacidad personal y las conductas educativas y sociales.

Estos supuestos se complementan con las siguientes suposiciones secundarias que pueden aplicarse tanto a la persona como a su medio:

Consistencia.- En una persona o en un medio, algunas parejas de tipos se relacionan más estrechamente que otras; por ejemplo los realistas-investigadores tienen más en común que los convencionales-artísticos y se supone que los grados de consistencia o relación afectan a la preferencia vocacional.

Diferenciación.- Algunas personas o medios se definen más claramente que otros; por ejemplo, una persona puede tener más de un tipo y menos de otro, o un ambiente puede ser mayormente dominado por un solo tipo. Por lo contrario, una persona con características de muchos tipos o de un medio que se caracterice por aproximadamente el mismo número de individuos de los seis tipos, será catalogada como indiferenciada o como pobremente definida.

Congruencia.- Diferentes tipos de individuos requieren distintos ambientes; por ejemplo, los tipos realistas se desenvuelven en medios realistas, debido a que este tipo de medios les proporciona las oportunidades y recompensas necesarias para el tipo realista. La incongruencia se da cuando un individuo vive en un ambiente que le proporciona oportunidades y recompensas ajenas a sus preferencias y capacidades (por ejemplo, el caso del tipo realista que vive en un medio social).

Cálculo.- Las relaciones que se dan dentro de los tipos o medios, o las que se presentan entre ellos, pueden ordenarse conforme a un modelo hexagonal, en el cual las distancias que median entre los tipos o ambientes son inversamente proporcionales a las relaciones teóricas entre los mismos. Este arreglo espacial permite hacer definiciones explícitas tanto de consistencia (alta, mediana y baja) como de congruencia, entre la persona y el medio (tres o más).

Casi todas las tentativas por validar la teoría a través de investigaciones han sido dirigidas por Holland y sus colaboradores, utilizando para tal efecto una población nacional de becarios sobresalientes.

Sus investigaciones han sido típicamente longitudinales, y por medio de ellas ha intentado evaluar una amplia variedad de logros personales, familiares y sociales que son pertinentes a sus elaboraciones teóricas.

Holland diseñó un inventario de personalidad que está íntimamente ligado a los intereses vocacionales, el cual ha denominado Inventario de Preferencias Vocacionales (IPV) (Holland, 1958). Este inventario está constituido por 300 títulos ocupacionales, a los cuales el sujeto debe expresar su interés o desinterés. En la primera forma de la prueba, los reactivos fueron calificados en función de varias escalas: actividad física, intelectual, responsabilidad, conformidad, actividad verbal, emoción, orientación realista y conformidad.

Más tarde, por medio de métodos estadísticos que evaluaron su consistencia interna, se añadieron seis escalas adicionales: control, agresividad, rasgos femeninos-masculinos, estado de heterosexualidad e infrecuencia.

Investigaciones y validaciones posteriores dieron como resultado un sistema que incluyó diez escalas de personalidad (actividad física, actividad intelectual, responsabilidad, conformidad, actividad verbal, emoción, control, agresividad, rasgos masculinos-femeninos, posición social) y tres escalas de respuesta (infrecuencia, conformidad y número omitido).

En la teoría de Holland, sólo algunas de las escalas se aplican a la orientación personal predominante. Se da actividad física para el realista, actividad intelectual para el tipo intelectual, responsabilidad para el tipo social, conformidad para el convencional, actividad verbal para el tipo emprendedor y emoción para el artista (Holland, 1962).

En otra investigación en la cual se validó el IPV, Holland (1960) estudió sus relaciones con el Cuestionario de Cattell sobre los 16 Factores de la Personalidad (16 PF). Los resultados de las correlaciones entre el IPV y el 16 PF sugieren que el IPV posee suficiente validez de concurrencia.

Holland utilizó otros métodos para asignar a los sujetos un tipo personal. En uno de esos estudios, asignó los sujetos a las categorías de orientación personal, empleando sus puntuaciones sobre las seis escalas seleccionadas del Registro de Intereses Vocacionales de Strong, cada una de las cuales discriminó a puntuaciones del IPV más eficientemente para una de las seis orientaciones personales.

Utilizó para la orientación realista la escala de los aviadores, para la orientación intelectual la escala de los físicos, para la orientación social la escala de los profesores de ciencias sociales, para la orientación convencional la escala de los contadores, para la orientación de la persona emprendedora la escala de los directores de ventas, y para la orientación artística la escala de los músicos (Holland, 1963).

INVESTIGACIONES DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON LA TEORÍA DE HOLLAND

Las hipótesis acerca de los tipos de personalidad han despertado un gran interés y se han llevado a efecto varias investigaciones, con el fin de mostrar el hecho de que las características que se le atribuyen a cada uno de los tipos tengan o no validez. En algunos estudios de tipo exploratorio, se han evaluado a estudiantes de primaria, secundaria, universidad y de posgrado, y han utilizado adultos en ambientes laborales, para comprobar hipótesis relativas a la teoría de los tipos. En cada uno de estos estudios se han probado relaciones concurrentes y predictivas que apoyan la teoría propuesta por Holland. A continuación describiremos algunas de estas investigaciones, sus hallazgos y resultados.

Holland (1963-1964) estudia a una muestra de estudiantes brillantes, para probar algunas hipótesis concernientes a los tipos (360 hombres y 278 mujeres). Los estudiantes contestaron la Encuesta Personal, en la cual había items acerca de sus elecciones vocacionales, una lista para marcar adjetivos, autoevaluaciones, preguntas de elección múltiple a propósito de como afrontaban los problemas, y oraciones incompletas acerca de sus vocaciones.

Los análisis de estos datos indicaron que los estudiantes se describieron a si mismos de acuerdo con puntuaciones del IPV; por ejemplo: los jóvenes clasificados como investigadores se clasificaron a si mismos como analíticos, curiosos, obtinados, imaginativos, intelectuales, mecánicos, impopulares, calmados, reservados, eruditos, científicos, etc. La mayoría de los adjetivos asociados con los otros tipos arrojaron testimonios positivos similares, aunque algunos adjetivos resultaron ser inconsistentes con la descripción de un tipo dado o no pronosticado por ella. Se obtuvieron resultados similares cuando se estudiaron los tipos en lo referente a sus reacciones características al stress, capacidades en diferentes ramas y actividades más agradables; por ejemplo: los jóvenes con altas puntuaciones en la escala de realismo en el IPV dijeron que "disfrutaban más del trabajo con sus manos, herramientas o instrumentos"; que les parecería más desalentador "llevar a los pacientes de hospitales para enfermos mentales a viajes de

recreo"; que consideraban que "sus capacidades principales residían en el área de la mecánica", y que eran "más incompetentes en el campo de las relaciones humanas".

En otra investigación que realizó Holland (1964), utilizó una muestra de 1437 finalistas del Mérito Nacional, el investigador correlacionó las puntuaciones del IPV con las autoevaluaciones, con las metas personales y con los logros. De nuevo, se encontró que generalmente se asociaban las características del estudiante con los tipos apropiados; por ejemplo, los jóvenes con varias preferencias sociales (con alta puntuación en la escala social del IPV) se calificaron con puntuaciones elevadas en lo tocante a comprender a los demás, a la cooperatividad y al interés por la religión.

Más tarde (Holland, 1968), utilizó una muestra más numerosa de alumnos universitarios de primer año de 28 universidades con un amplio grado de capacidad académica y situación social (1576 hombres y 1571 mujeres). Aunque la muestra no fue representativa, permitió que se hiciera una prueba a gran escala de la teoría.

Se clasificó a los estudiantes en tipos y subtipos conforme a sus perfiles de IPV, y después se le comparó de acuerdo a 22 variables dependientes, incluyendo habilidades, objetivos en la vida, autoevaluaciones y variables de personalidad y actitud.

Simple análisis de varianza permitieron advertir diferencias considerables entre los subtipos, como "realista intelectual"(RI), "realista social"(RS), "realista convencional" (RC), "realista emprendedor" (RE) y "realista artístico" (RA), e incluso las comparaciones entre subtipos estrechamente relacionados arrojaron algunas diferencias, por ejemplo, "realista intelectual social" (RIS), "realista intelectual convencional" (RIC), "realista intelectual emprendedor" (RIE) y "realista intelectual artístico" (RIA).

Los resultados de esta investigación fueron más explícitos y concretos. La relación de las puntuaciones de media alta teóricamente esperada para los tipos y subtipos es como sigue: para los hombres son correctas el 76% de las predicciones de las comparaciones entre los tipos, entre los subtipos de dos letras fueron correctas en el 75% de los casos y el 64.1% fueron correctas en los subtipos de tres letras. Para las mujeres los porcentajes fueron de 84%, 75.4% y 72.7%, respectivamente.

En el mismo año (1968), Holland trató de comprobar otra de sus hipótesis acerca de la Homogeneidad de los tipos, clasificó a los estudiantes según tuvieran perfiles de homogeneidad alta, media o baja (la diferencia entre las puntuaciones más alta y más baja del IPV) y luego los comparó en cuanto a la estabilidad de elección vocacional. En el caso de los hombres los resultados apoyan con claridad la hipótesis: la homogeneidad se relaciona positivamente con la estabilidad; es decir, los perfiles espigados son estables y los perfiles planos son inestables ($P < 0.05$). Los resultados de las mujeres no fueron significativos.

Recientemente, Holland, Sorensen, Clark, Nafziger y Blum (1973) han demostrado que la consistencia de la clave ocupacional de la primera ocupación del individuo, permite pronosticar la categoría del empleo que tendrá en cinco o diez años más tarde. Por lo contrario los individuos con claves inconsistentes no son tan pronosticables y llegan a serlo aún menos en un intervalo de diez años. Estos hallazgos parecen importantes, ya que se basan en numerosa submuestra de la muestra nacional representativa de los individuos de Estados Unidos.

Wall, Osipow y Ashby (1967), empleando una muestra de 186 estudiantes varones de primer año de universidad, demostraron que el ordenamiento que el estudiante hacía de seis descripciones de los tipos conforme a su parecido con cada uno de ellos, arrojó relaciones relativamente claras y significativas entre los ordenamientos o clasificaciones de los estudiantes y las puntuaciones del grupo del Inventario de Intereses Vocacionales de Strong (IIVS).

En resumen, los estudiantes se consideran a sí mismos de maneras que corresponden con las puntuaciones de sus intereses. En otro análisis, Wall y sus colaboradores demostraron que hay una marcada relación entre la elección de ocupación hecha por el estudiante, sorteada según el tipo, y su puntuación del grupo de Strong.

Schutz y Blocher (1961) realizaron investigaciones para evaluar la hipótesis de Holland de que la puntuación de nivel ocupacional obtenido en el Inventario de Intereses Vocacionales de Strong (IIVS) es un índice válido del concepto de autoevaluación utilizado como uno de los factores constituyentes de la jerarquía de niveles. Schutz y Blocher diseñaron un instrumento de autoactitud, el cual describía la similitud entre la autodescripción de una persona y la autodescripción ideal. A la puntuación resultante se le llamó puntuación de autosatisfacción. Basándose en la teoría de Holland, dichos investigadores formularon la hipótesis de que existe una relación positiva entre las puntuaciones del nivel ocupacional y el índice de autosatisfacción. Utilizando una muestra de 135 estudiantes del sexo masculino de un colegio más típico de la población escolar al empleado por Holland, Schutz y Blocher aplicaron primero el IIVS y luego los instrumentos de autodescripción real e ideal. Después de aplicar las transformaciones estadísticas necesarias para adaptar los datos a los supuestos del análisis estadístico de la curva normal, encontraron una correlación de producto-momento significativo de 0.34 entre las puntuaciones del nivel ocupacional y las puntuaciones de autosatisfacción.

Stockin (1964) investigó la correlación entre la inteligencia de los sujetos, la autoevaluación y el nivel de las elecciones ocupacionales. Para obtener los datos acerca de la inteligencia, utilizó las puntuaciones de CI disponibles en los archivos escolares.

Para obtener las puntuaciones de autoevaluación, empleé tres escalas diferentes: La escala de Estatus Social de Sims, la Escala de Actitud hacia la Educación de Hieronymus (1951) y la Escala de Expectativas Socioeconómicas, elaborada también por Hieronymus (1951). La suma de las puntuaciones obtenidas en esas tres escalas, daba como resultado el índice de autoevaluación de Stockin. A continuación, las puntuaciones de autoevaluación de los sujetos fueron ubicadas dentro de cuartiles y combinadas con el rango que tenía el sujeto en la prueba de inteligencia. La precisión de las predicciones de Stockin acerca de la elección vocacional fue luego fácilmente evaluada por medio de una comparación directa entre las preferencias que se predecían y las preferencias actuales.

Los hallazgos indicaron que existía una relación sistemática entre las predicciones y las elecciones actuales; además, que donde las predicciones eran equivocadas, una gran proporción de las carreras elegidas estaba en los niveles más cercanos a la elección actual. Stockin también informa que la precisión al predecir el nivel de elección se incrementa considerablemente al agregar la autoevaluación a las medidas intelectuales.

Stockin (1964), Schutz y Blocher (1961), las dos investigaciones relacionadas con aspectos diferentes de la jerarquía de niveles, encontraron resultados consistentes con la teoría.

Ahora bien, en otros estudios que se han realizado con empleados, se sugiere que la tipología puede generalizarse a la población de trabajadores. Lacey (1971) usó el IPV y una escala de satisfacción para evaluar una muestra de 210 individuos bien establecidos en sus ocupaciones. Los perfiles de IPV obtenidos con las ocho submuestras de Ingenieros, Químicos, Investigadores, Programadores de computadora, Maestros de secundaria, Actuarios, Ejecutivos y Profesores universitarios, se asemejaron a los perfiles de los alumnos universitarios interesados en los mismos campos; no obstante, sus necesidades vocacionales y análisis de satisfacción tuvieron sólo un éxito parcial.

INVESTIGACIONES INDIRECTAMENTE RELACIONADAS CON LA TEORIA DE HOLLAND

En este apartado se incluirán algunas investigaciones que aún cuando no están directamente relacionadas con la teoría de Holland, guardan similitud con respecto a ella y pretenden comprobar hipótesis relativas a los rasgos de personalidad que son compatibles con algunos estereotipos profesionales, incluyéndose en el mismo algunas investigaciones realizadas en campos laborales.

White, (1963) estudió el comportamiento del personal oficinista de bancos en relación con la hipótesis general de Segal, de que "los principios generales analíticos de la personalidad están vinculados con la elección vocacional" (1)

Se tomaron tres grupos de sujetos: dos estaban integrados por oficinistas con experiencia, y un grupo control constituido por aspirantes a conseguir un puesto en el banco (no tenían que ser necesariamente aspirantes al puesto de oficinista. White les formuló dos preguntas: "En caso de que usted no fuera un ser humano ¿qué le gustaría ser?, ¿por qué?" y "En caso de que usted no fuera un ser humano, ¿qué sería lo que menos le gustaría ser?, ¿por qué?". Los resultados indicaron que los oficinistas de bancos que habían tenido experiencia mostraban aversión por las ideas de cosas que fueran "sucias, descuidadas, repulsivas, babosas o infecciosas". El grupo control escogió objetos sobre la dimensión no necesariamente pertinente con la limpieza. White concluyó diciendo que la limpieza era altamente importante para los oficinistas, un hallazgo que es consistente con la idea psicoanalítica de que los oficinistas de los bancos son compulsivos.

(1) Osipow S. Op. Cit. pág 126

Nachmann (1960), utilizando el marco de referencia analítico y partiendo del supuesto de que diferentes ocupaciones requieren de distintas actividades laborales que ofrezcan satisfacciones a ciertas necesidades y de que las experiencias durante la infancia influyen en el desarrollo de éstas, evaluó la interrogante relacionada con las diferencias de la personalidad entre Abogados, Dentistas y Trabajadores Sociales. Un aspecto que diferenciaría esos tres grupos ocupacionales, son sus actitudes frente al comportamiento agresivo. Los abogados en su trabajo deben ser verbalmente agresivos, mientras que a los trabajadores sociales no les está permitido expresar en las labores su hostilidad y agresión. Por otra parte, los dentistas son físicamente muy agresivos en la perforación, corte y producción de dolor, lo cual es inherente en su trabajo. Otro rasgo que diferencia a estos tres profesionales es la relación que tienen con el aislamiento. A los abogados se les permite una "curiosidad privilegiada" dentro de ciertos aspectos de la vida de sus clientes. A los trabajadores sociales les está permitido un acercamiento ilimitado a las partes más privadas de la vida del cliente, más allá de lo que se le permite al abogado, pero con la condición de que sean pasivos. A los dentistas les está permitido mirar abiertamente dentro de la boca, considerada por lo general como un segmento privado del cuerpo. Estas profesiones constituyen ejemplos de diferencias ocupacionales, expresadas en términos analíticos. Nachmann espera que existan diferencias significativas entre las experiencias infantiles de los tres grupos.

Por medio de los datos obtenidos a través de las entrevistas con 20 estudiantes graduados de cada una de las tres ocupaciones, se evaluaron varias hipótesis relacionadas con las primeras experiencias. La mayoría de ellas fueron corroboradas. Nachmann encontró que los impulsos agresivos eran más aceptados en las familias de los abogados y de los trabajadores sociales, en cambio eran más reprimidos en el caso de los dentistas. También descubrió que en las familias de los abogados y los dentistas, los padres eran más dominantes, disciplinados y masculinos. La imparcialidad era enfatizada en los abogados, y la obediencia a la autoridad en los dentistas. En contraste, en las familias de los trabajadores sociales, la madre era más fuerte y más dominante, el padre era débil o estaba ausente y la disciplina era menos masculina. Los padres de los abogados eran física y emocionalmente más distanciados que los padres de los dentistas. En la infancia de los abogados existió una importante figura masculina fuerte. La atmósfera del hogar de los abogados era más cálida y estimulaba las habilidades verbales durante el periodo preescolar, la curiosidad y el desarrollo intelectual. En contraste con los dentistas era más dominante el decoro y lo convencional, siendo con bastante frecuencia muy premiadas las habilidades físicas. Las experiencias tempranas de los trabajadores sociales incluían una severa pérdida traumática anterior a los dos años. La atmósfera del hogar le daba demasiada importancia a los sentimientos y sufrimientos de los demás.

Los dentistas no tuvieron trauma, dieron poca importancia a los demás y concentraron su atención en la parte interna de sus cuerpos, lo cual no se cumplió para los abogados y los trabajadores sociales.

Estos resultados demuestran que los hallazgos de Nachmann sirven de apoyo para ver la utilidad de los conceptos psicoanalíticos para explicar las diferencias de la personalidad por medio de las experiencias infantiles, lo cual por lo menos es válido para los tres grupos ocupacionales estudiados; no obstante, como todo estudio retrospectivo, las respuestas de los sujetos podrían haber estado influidas por los eventos actuales, más que por los eventos de la infancia.

Otra de las investigaciones indirectamente relacionadas la realizaron Montesano y Geist (1964), ellos compararon las elecciones ocupacionales de los estudiantes del noveno grado con las de los estudiantes del decimosegundo grado, empleando la posición de Super. Sometieron a prueba la hipótesis de que la decisión vocacional ocurre en un contexto evolutivo y que ese proceso de desarrollo vocacional es "ordenado y predecible". Fueron elegidos 60 estudiantes del noveno y del decimosegundo grado escolar. Los sujetos seleccionados eran homogéneos en cuanto a la capacidad de lectura y a las variables socioeconómicas, y se les solicitó que contestaran el Inventario de Intereses Pictóricos de Geist (GPII) y que dieran las razones de las respuestas al inventario.

Las razones fueron clasificadas de acuerdo con las actitudes hacia las tareas ocupacionales elegidas o hacia la ocupación en sí misma; para ello se emplearon las siguientes categorías: simple deseo, interés identificado, necesidad de satisfacción personal, evaluación de habilidades, evaluación de oportunidades, evaluación de una ocupación particular, valor social y ambigüedad o evasión.

Montesano y Geist pensaron que si la teoría evolutiva sobre la elección de carreras era válida, los adolescentes mayores deberían ser más reflexivos en las razones del porqué de su interés. Las respuestas de los adolescentes mayores indicaron que había una preocupación mayor por las oportunidades vocacionales, por la información sobre las carreras y por el valor social de una carrera determinada. Las respuestas de los adolescentes más jóvenes se basaban fundamentalmente en el simple deseo ("me gustaría") o en un identificado interés.

Oppenheimer (1966) estudió la hipótesis de que existía una correlación positiva entre la jerarquía de preferencias ocupacionales basada en predicciones hechas de acuerdo con el grado de asentimiento entre los conceptos ocupacional y de sí mismo y la jerarquía de preferencias ocupacionales directamente expresada por un sujeto. Pidió a 81 estudiantes, hombres de la escuela de artes liberales, que no estaban aún en el último año, que ordenaran 70 ocupaciones de acuerdo con sus preferencias.

Les aplicó un repertorio de pruebas modificado, con el fin de permitirles expresarse libremente sobre el concepto de sí mismo y la ordenación de las ocupaciones. Al comparar el orden de las ocupaciones con las respuestas al repertorio de pruebas, Oppenheimer confirmó su hipótesis de que la preferencia ocupacional expresada por los estudiantes era consistente con los conceptos que tenían de sí mismos.

En general la mayoría de las teorías expuestas son muy similares entre sí, ya que dan importancia a los mismos factores y a los mismos periodos en el desarrollo vocacional, tal y como lo plantean Holland, Super y Ginzberg, entre otros autores. Sin embargo no todos ellos cuentan con instrumentos que midan específicamente factores de intereses, sino más bien llevaban a cabo estudios longitudinales y transversales, a través de entrevistas y aplicación de instrumentos que medían inteligencia, aptitudes y personalidad para fundamentar sus investigaciones.

No obstante, Holland basándose también en estudios de este tipo, propuso medios alternativos para conocer las preferencias ocupacionales, entre uno de estos instrumentos se encuentra la Encuesta Personal, la cual es objeto de estudio de la presente investigación, buscando una adaptación de la misma que apoye al proceso de Selección de Personal en una Institución Bancaria, tomando también como referencia que su teoría aborda la congruencia que tienen los ambientes laborales con la personalidad y los intereses, con el fin de orientar a los individuos hacia aquéllas ocupaciones que les permitan obtener satisfacción, estabilidad y logro profesional.

CAPITULO IV

METODO

DE

INVESTIGACION

CAPITULO IV METODO

PROPOSITO:

El propósito de esta investigación, fue adaptar, un instrumento que sea más confiable y válido el cual nos permita medir los intereses ocupacionales de los candidatos a nivel operativo que ingresan a una Institución Bancaria, con el fin de orientarlos hacia áreas de acuerdo a sus preferencias.

HIPOTESIS:

Hipótesis Nula:

No hay diferencias significativas en el puntaje obtenido de los candidatos entre el instrumento original y el modificado, a un nivel de significancia del .05.

Hipótesis Alternativa:

Si hay diferencias significativas en el puntaje obtenido de los candidatos entre el instrumento original y el modificado, a un nivel de significancia del .05.

SUJETOS:

53 sujetos, solicitantes de empleo a nivel operativo, en una Institucion Bancaria cuya selección fué durante el periodo comprendido entre el 7 y 21 de noviembre de 1991.

MATERIALES Y ESCENARIO:

- Instrumento Original (Encuesta Personal de Holland) (Anexo 1)
- Instrumento Modificado (Anexo 2)
- lápiz con goma

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo en una sala acondicionada para tal fin, que mide 10 m. de largo por 11 m. de ancho y en ella se encuentran distribuidos 11 módulos suásticos para asignar a cada uno de los candidatos en grupos de cuatro.

DISEÑO DE INVESTIGACION:

Se empleo el método diferencial correlacional, para la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas. (Correlación de Pearson y Chi- Cuadrada).

VARIABLES:

Variable Independiente:

Encuesta Personal de Intereses Vocacionales de Holland:

- Instrumento Original
- Instrumento Modificado

Variable Dependiente:

Las respuestas proporcionadas por los candidatos a nivel operativo, indicaron las preferencias ocupacionales.

PROCEDIMIENTO:

Etapas de Preinvestigación:

Se llevó a cabo la modificación del Instrumento Original, mediante una aplicación piloto a 4 sujetos, para detectar problemas en la redacción y comprensión del mismo.

Inicialmente se hizo una acomodación en su estructura, es decir, el inciso "J" del instrumento original, se subdividió en tres apartados, esto con el fin de facilitar su aplicación y calificación y darle una mejor presentación.

Del inciso "A" se modificaron cuatro adjetivos, sin alterar su significado, para una mejor comprensión de los mismos.

Del inciso "B" se modificó una característica que señala capacidad burocrática por la de interés por actividades de oficina, considerando que no se alteró el contenido y es más accesible para la población en estudio.

El inciso "D", propone al individuo se identifique con uno de los doce personajes señalados, sin embargo encontramos que no todos son conocidos por la población manejada, por lo que se procedió a identificar personajes que tuvieran las mismas características personales que los originales, modificando siete de ellos. No obstante, se añadió a cada uno de los personajes, una breve sinópsis, destacando su actividad profesional, ya que se valoró que la prueba mide intereses vocacionales y no cultura.

En el inciso "E", se cambió la materia de Artes Industriales por Diseño Industrial, debido a que en el contexto de la población en estudio son equivalentes.

Posteriormente se sometió a revisión y aprobación de expertos.

Etapa de Aplicación:

Posteriormente se realizaron las aplicaciones del instrumento original y modificado simultáneamente, en tres fases: en cada una de ellas se llevó a cabo la aplicación a 17, 22 y 14 candidatos respectivamente, dando un total de 53 sujetos, esto con el fin de comparar si el instrumento modificado es capaz de discriminar los intereses de los candidatos evaluados mas específicamente que el instrumento original.

Una vez llevada a cabo la aplicación, se procedió a calificar las 106 encuestas de acuerdo al Anexo 3, obteniendo de esta manera las configuraciones que se presentan en las tablas 1A, 1B y 1C.

PRESENTACION DE RESULTADOS:

A través del modelo matemático de χ^2 para muestras pequeñas, se demostró el grado de significación estadística entre uno y otro instrumento, lo cual nos llevó a la aceptación de la hipótesis nula. Esta nos habla de que no existen diferencias significativas en el puntaje obtenido de los candidatos entre el instrumento original y el modificado.

La fórmula mediante la cual se obtuvo la χ^2 es la siguiente:

$$\text{FORMULA: } \chi^2 = \frac{(O-E)^2}{E}$$

DONDE:

- O.- es igual a frecuencia observada (consistencias alta, mediana y baja del instrumento modificado)
- E.- es igual a frecuencia esperada (consistencias alta, mediana y baja del instrumento original)

La expresión consistió en restar las frecuencias observada y esperada, elevar la diferencia al cuadrado, dividir el resultado por la frecuencia esperada y sumar. Obteniéndose así el estadígrafo χ^2 de Pearson.

CHI - CUADRADA

	ALTA	MEDIANA	BAJA	TOTAL
MODIFICADO	22	22	9	53
ORIGINAL	21	22	10	53

$$X^2 = \frac{(O-E)^2}{E}$$

$$X^2 = \frac{(22-21)^2}{21} + \frac{(22-22)^2}{22} + \frac{(9-10)^2}{10}$$

$$= \frac{1}{21} + \frac{0}{22} + \frac{1}{10}$$

$$= 0.0476 + 0.1$$

$$= 0.1476$$

Como se puede observar el nivel de significancia es de 0.14. Esto nos indica que no existen diferencias significativas en cuanto al contenido del instrumento modificado con respecto al original, demostrando que ambas pruebas son equivalentes.

CORRELACION DE PEARSON

	A	B	X	Y	XY	X ²	Y ²
	22	21	4.34	3.34	14.49	18.83	11.15
	22	22	4.34	4.34	18.83	18.83	18.83
	9	10	-8.66	-7.66	66.33	74.99	58.67
TOTAL	53	53			99.65	112.65	88.65

Donde:

A= Valores Observados del instrumento Modif.

B= Valores esperados de instrumento original

X= Es el resultado de la resta de los valores observados menos la media poblacional.

Y= Es el resultado de la resta de los valores esperados menos la media poblacional.

XY= Es el resultado de la multiplicación de los valores de "x" y "y".

x² Es el resultado de elevar el valor de "x" a la segunda potencia.

y² Es el resultado de elevar el valor de "y" a la segunda potencia.

FORMULA:

$$r = \frac{x \ y}{\sqrt{x^2 \ y^2}}$$

$$r = \frac{99.65}{\sqrt{(112.65)(88.65)}}$$

$$r = \frac{99.65}{\sqrt{998642}}$$

$$r = \frac{99.65}{99.93}$$

$$r = .99$$

Como se puede observar la correlación de Pearson arroja un puntaje de .99, lo cuál nos indica que el 99% de los casos se correlacionan, es decir en ambos instrumentos se mantiene el mismo contenido, no alterándose en forma significativa las modificaciones propuestas.

ANALISIS DE RESULTADOS

Las configuraciones que se esquematizan en las tablas 1A, 1B y 1C nos señalan de mayor a menor las preferencias vocacionales de cada uno de los 53 sujetos, a quienes se les aplicó el instrumento original y simultáneamente el instrumento modificado. Dichas configuraciones se presentan de acuerdo a la mayor frecuencia que se obtuvo al calificar la prueba, tomándose como base de interpretación los tres tipos de personalidad que hayan calificado más alto.

Cabe mencionar que en aquellos casos, en que las iniciales de los tipos están encerradas entre paréntesis, nos indica que la preferencia vocacional por esos tipos fueron similares, o sea que se obtiene la misma frecuencia en cuanto a preferencia.

Partiendo de la teoría de Holland, se procedió a identificar aquellas configuraciones en las cuales se encontraran tipos de personalidad baja, mediana y altamente compatibles, de acuerdo a la tabla que se presenta a continuación:

NIVEL DE CONSISTENCIA	CONFIGURACIONES DE PERSONALIDAD
Elevada	RI, RC, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE, CR,
Media	RA, RE, IS, IC, AR, AE, SI, SC, EA, ER, CS, CI
Baja	RS, IE, AC, SR, EI, CA

R.- Realista	S.- Social	C.- Convencional
I.- Intelectual	E.- Emprendedor	A.- Artístico

En la gráfica 2A se describe la consistencia del instrumento original, teniendo que el 39.62% de la población evaluada obtuvo alta consistencia, el 41.50% presentó mediana consistencia y el 18.86%, de los 53 casos alcanzó baja consistencia.

De la misma forma en la gráfica 2B se muestra la consistencia del instrumento modificado, obteniendo los siguientes porcentajes: Alta consistencia se dió en el 41.50% de los casos, al igual que, se encontró el mismo porcentaje en consistencia media y el 16.98% de la población obtuvo consistencia baja.

La gráfica de barras 3A, ejemplifica en forma global la consistencia de los dos instrumentos: Original y modificado, tomando como base los mismos porcentajes que en las gráficas de pies.

Como se puede apreciar, el porcentaje del instrumento modificado se incrementa en cuanto a consistencia alta en comparación con el instrumento original en el 1.88%.

Con respecto a la consistencia media, tenemos que en ambos instrumentos se mantiene la igualdad de porcentajes, mientras que en consistencia baja el instrumento modificado muestra un decremento en comparación con el original del 1.88%

CONFIGURACIONES OBTENIDAS EN LA APLICACION DE LOS INSTRUMENTOS ORIGINAL Y MODIFICADO

SUJETOS	ORIGINAL	MODIFICADO
1	(SE)I / E(IS)	ESI / E(IS)
2	IS(CE) / IS(CEA)	ISC / ISC
3	SAI / ASI	SAI / ASI
4	S(RCE) / S(CE)	SER / SEC
5	(SEA) / (EA)S	SE(RCA) / (SE)(CR)
6	ESI / (SE)I	SIE / (IS)C
7	S(IE) / SCI	S(IC) / SCI
8	SEA / A(ES)	(SE)I / ESA
9	(RC)(IS) / RC(IE)	C(SR) / I(CE)
10	SRC / SRE	S(CR) / S(RE)
11	EI(SA) / EIA	E(IS) / EIS
12	SIE / SIE	SCE / S(IC)
13	SEI / (SE)(IA)	ESA / E(SA)
14	E(SC) / ECS	(CE)S / ECS
15	RS(CIE) / E(RIC)	(RS)(CE) / E(RSC)
16	ISE / EIS	(SE)I / EIS
17	SI(RE) / SIR	SE(RC) / SI(RCE)

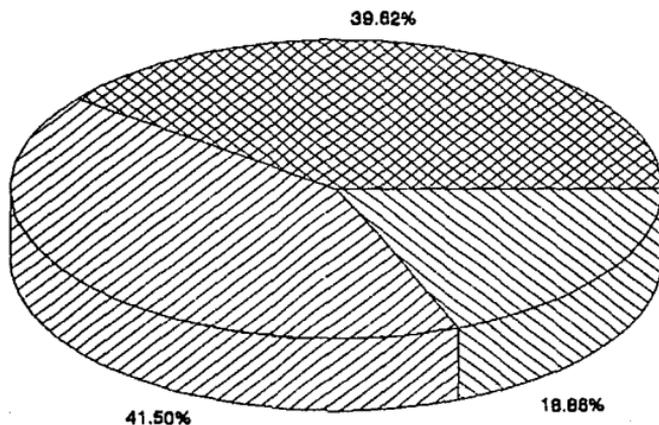
TABLA 1B

SUJETOS	ORIGINAL	MODIFICADO
18	SR(IC) / (IS)R	SRC / SIR
19	S(EI) / S(IE)	SI(CE) / SEI
20	S(CE) / S(ICE)	S(CE) / SCE
21	EBC / ESC	ESC / ESC
22	(IS)E / (IS)E	EIS / EIS
23	SC(ER) / C(SE)	ECS / ECI
24	S(IE) / (IS)E	SC(RE) / (IS)E
25	SEI / S(IC)	SEI / SEI
26	(SA)E / A(ES)	ESC / ES(IC)
27	SEC / SEC	SEC / SEC
28	ISA / IR(SA)	SI(EA) / ISR
29	SEC / S(IE)	(SE)C / SEI
30	ISE / ISE	ISC / (IS)C
31	(SE)C / ES(IC)	CE (RIS) / EC(IS)
32	(SE)(IC) / E(IS)	EC(IS) / EI(SC)
33	S(CE) / SEC	ESC / ES(IC)
34	IES / IEC	ISC / I(SCE)
35	S(RE) / (SC)(RIE)	SE(RC) / SEC
36	SEI / SIC	SEC / SE(CI)

TABLA 1C

SUJETOS	ORIGINAL	MODIFICADO
37	SEC / ESC	SE(IC) / ESC
38	SEC / S(ICE)	(SCE) / (SC)E
39	(SE)R / ES(RI)	SE(RC) / SE(RC)
40	SR(CE) / SR(CE)	SE(RC) / (SE)C
41	S(IC) / SIC	SC(RA) / SIA
42	SEI / S(CE)	S(CE) / SCE
43	S(RIC) / SR(IC)	SIC / SI(CE)
44	S(IE) / S(IC)	SCR / SC(RI)
45	S(IC) / SI(CE)	SI(CE) / SI(CE)
46	SCR / CSR	SCR / CSR
47	SA(IE) / ASE	SE(IA) / (SA)E
48	(SE)I / (SE)I	ESC / ESI
49	(RE)I / A(RS)	(RSE) / (RSCA)
50	S(CA) / S(IA)	CSI / C(IS)
51	SC(RIA) / S(CE)	SCR / CSE
52	E(IS) / IES	(ISE) / (IE)S
53	(SE)(RI) / (SCE)	(RS) / I(RSCE)

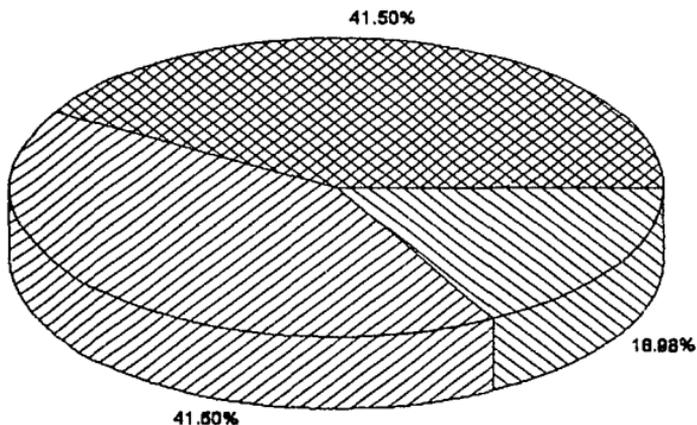
CONSISTENCIA INSTRUMENTO ORIGINAL



-  ALTA
-  MEDIANA
-  BAJA

CONSISTENCIA

INSTRUMENTO MODIFICADO



ALTA



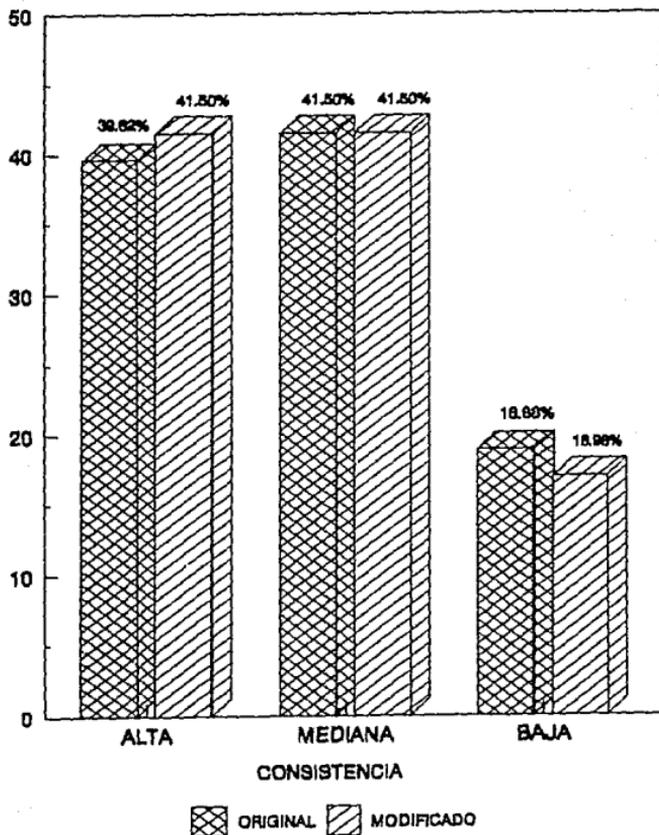
MEDIANA



BAJA

CONSISTENCIA DE LOS INSTRUMENTOS ORIGINAL Y MODIFICADO

FRECUENCIA



CAPITULO V

CONCLUSIONES,

SUGERENCIAS Y

LIMITACIONES

CONCLUSIONES

Partiendo del propósito inicial de la presente investigación, el cual es contar con un instrumento más confiable y válido, que nos permita medir intereses ocupacionales de los candidatos que ingresan a una Institución Bancaria en puestos a nivel operativo, y considerando uno de los principios fundamentales de la teoría de Holland, el cual postula que la satisfacción, estabilidad y logros profesionales dependen de la congruencia entre la personalidad de uno y el medio en que se trabaja, se estimo conveniente proponer una adaptación parcial de uno de los instrumentos ideados por Holland, llamado Encuesta Personal.

Se obtuvo, de acuerdo a la correlación de Pearson que la modificación fue altamente consistente en relación al instrumento original, es decir, que la Encuesta Personal propuesta no se alteró en cuanto a contenido y permite por consecuencia identificar las preferencias ocupacionales de los individuos, siendo dicho instrumento un apoyo para el proceso de Selección de Personal, debido a que esta información se conjunta con los resultados de la evaluación psicométrica y los antecedentes escolares, familiares y laborales de los candidatos, que se obtienen a través de la entrevista de evaluación.

De esta forma el psicólogo que toma la decisión sobre las contrataciones de los aspirantes, puede efectuar pronosticos favorables acerca del desarrollo futuro, estabilidad y satisfacción laboral, que pueda tener un individuo al ubicarlo en Areas afines a sus intereses, capacidades y rasgos de personalidad.

Cabe mencionar que dicho pronóstico puede ser aceptable, siempre y cuando el sujeto obtenga configuraciones consistentes y a su vez que sus intereses se ajusten al ambiente laboral de la empresa. Por el contrario si el individuo presenta indecisión vocacional, es decir, que obtenga configuraciones inconsistentes o no diferenciadas, quiere decir que el candidato muestra conflicto al elegir su ocupación futura y por lo tanto si este antecedente afecta la decisión para su contratación, se debe recurrir a otros medios, si es que estan al alcance de la empresa, como por ejemplo: las Becas que son un trabajo de tipo eventual y son propicias para dar un seguimiento, apreciar su adaptación y redefinición de intereses. O bien en aquellos casos que sea difícil ubicar o dar la opción de Beca, se puede apoyar orientando a la persona hacia otras empresas donde pueda desarrollar sus preferencias y aptitudes, sugiriendo en estos casos empleos en otras empresas, por medio de la Cartera de Intercambio.

Podemos concluir que la adaptación de la Encuesta Personal que se efectuó, es válida para la población evaluada, ya que se puede hablar de que el instrumento discrimina rasgos de personalidad que son compatibles con las ocupaciones que los aspirantes prefieren, como se comprobó en los resultados de la calificación del instrumento, percatándonos de que la mayoría de los solicitantes de empleo poseen tipos de personalidad que son afines al giro de una Institución Bancaria.

Estos tipos de personalidad son, el Emprendedor, el Social y el tipo Convencional, por lo que es característico en ellos, preferir actividades de oficina, realizar trabajos en grupo y desarrollar habilidades par la finanzas y negocios, etc.

Por lo tanto, coincidimos con el supuesto que propone la teoría de Holland, el cual determina que las personas se procuran ambientes que les permitan ejercitar sus destrezas y capacidades, expresar actitudes y valores, y afrontar problemas y papeles sociales de su agrado, lo que repercute en su satisfacción y permanencia estable en beneficio de la empresa.

LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

No obstante, que la mayoría de los estudios revisados en la presente investigación se han llevado a efecto en el extranjero y con una población diferente al contexto cultural, social y económico de México, hemos llegado a considerar algunas apreciaciones que sería importante tomar en cuenta para futuras investigaciones.

Inicialmente se estimó importante conocer el tipo de población con la cual trabajó Holland, encontrándonos con que la misma estuvo constituida por alumnos sobresalientes en aprovechamiento, así como el estar inscritos en Institutos escolares altamente reconocidos, llegando con ello a conclusiones que favorecieron la mayoría de sus hipótesis, ya que estos factores influían para alcanzar estabilidad y logro vocacional.

A pesar de que no fue el fin de la presente investigación, estimamos pertinente realizar una discusión al respecto, ya que se tuvo acceso a la revisión de expedientes de cada candidato evaluado, percatándonos de que en aquéllos casos que guardan alta consistencia sus intereses, por lo general se trata de individuos que han llevado un recorrido estable en su trayectoria escolar, con aprovechamiento en cuanto a promedios escolares arriba de 8.0 y en algunos casos la oportunidad de haber estudiado en escuelas particulares, siendo en consecuencia pertenecientes a niveles socioeconómicos medio-alto y alto.

Ahora bien, en aquellos casos de mediana o baja consistencia, se valoró que afectan las oportunidades sociales, económicas y culturales, para definir patrones estables de consistencia en cuanto a intereses. Sin embargo, también nos percatamos de que influyen otros factores específicos que se derivan también de algunas conclusiones de la teoría propuesta, y ellos son, la integración familiar y en algunas ocasiones las oportunidades escolares que tuvieron los padres, obviamente que en estos casos llegamos a observar que la frecuencia de los mismos se dá en medios socioeconómicos bajos, aunque no se descartan también casos de niveles socioeconómicos altos que presentan antecedentes de desintegración familiar, por lo que sugerimos estudios más profundos para fundamentar lo expuesto anteriormente.

Con respecto a la validez y confiabilidad de la prueba, como ya se hizo mención sólo fué adaptada para un cierto nivel en esta investigación y en el caso de los estudios de Holland trabajó con una determinada población de sujetos que obtuvieron reconocimiento por su sobresaliente aprovechamiento y pertenecían a escuelas particulares. Por lo que sugerimos se realicen investigaciones que den la pauta a una estandarización total del instrumento que sea aplicable a todos los niveles en México.

Otra de las limitantes que se encontraron en este estudio fué el tiempo que se invierte al calificar la prueba, dado que para cada inciso se requiere de una plantilla independiente y los dos primeros se califican con una Guía de Ocupaciones que se deriva del Inventario de Preferencias Vocacionales (IPV), por lo que dicha etapa resulta poco práctica para los requerimientos de cobertura de vacantes que se tienen a nivel operativo en Instituciones Bancarias. Por lo tanto, recomendamos necesario que podría llevarse a cabo una automatización del instrumento para facilitar más oportunamente el diagnóstico de resultados.

B I B L I O G R A F I A

- Adkins, D. (1983) Elaboración de Tests, México, Trillas.
- Anastasi, A. (1978) Tests Psicológicos, Madrid, Aguilar.
- Arias, G. (1984) Administración de Recursos Humanos, México, Trillas.
- Arias, G. (1978) Introducción a la Técnica de la Investigación en Ciencias de la Administración y comportamiento, México, Trillas.
- Benavides, T. (1984) Técnicas de Evaluación de la Personalidad, México, Manual Moderno.
- Bischof, L. (1973) Interpretación de las Teorías de la Personalidad, México, Trillas.
- Brown, F. (1980) Principios de la Medición en Psicología y Educación, México, Manual Moderno.
- Craig, R. (1975) Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal, México, Diana.
- Crites, J. (1974) Psicología Vocacional, Buenos Aires, Paidós.
- Cuell, J. (1972) Teorías de la Personalidad, México, Trillas.
- Downie, N. (1973) Métodos Estadísticos Aplicados, México, Harla.
- García, B. (1972) Curso de Prácticas del 4o. Nivel, México, Fac. Psicología U.N.A.M.

- Gimelly, F. (1968) La Orientación Profesional, Madrid, Razón y Fé.
- Hill, G. (1973) Orientación Escolar y Vocacional, México, Pax-México.
- Holland, J. (1975) La Elección Vocacional, México, Trillas.
- Holland, J. (1971) Técnica de la Elección Vocacional, México, Trillas.
- Johnson R. (1976) Estadística Elemental, México, Trillas.
- Kerlinger F.N. (1990) Investigación del Comportamiento, México, Mc. Graw-Hill.
- Livier, O. (1982) Curso de Prácticas del 3er. Nivel, México, Fac. Psicología U.N.A.M.
- López, P. (1985) La Orientación Profesional, su importancia dentro de las grandes empresas, México, Tesis UNAM.
- Magnusson, D. (1987) Teoría de los Tests, México, Trillas.
- Mc. Beath, G. (1978) Organización y Planeación de Recursos Humanos, México, Logos Consorcio.
- Morales, M. (1983) Psicometría Aplicada, México, Trillas.
- Nunnally, J. (1987) Teoría Psicométrica, México, Trillas.
- Osipow, S. (1976) Teoría Sobre la Elección de Carreras, México, Trillas.
- Peiro, J. (1971) La Madurez Vocacional, México, Alhambra Universo.

- Romero B. (1977) La Administración de Personal y su aplicación práctica en la empresa moderna, México, CECSA.
- Shruken, S. (1982) Administración de Personal, México, Continental.
- Skely, B. (1966) Los Tests, Buenos Aires, Kapelusz.
- Super, D. (1962) Psicología de la Vida Profesional, Madrid, Rialp.
- Villagomez, G. (1975) Historia y evolución de la Selección de Personal en México, Tesis UNAM.

ANEXOS

ENCUESTA PERSONAL

NOMBRE: _____ EDAD: _____ SEXO: _____

A. Marque los adjetivos que describan su personalidad; señale tantos como desee. Trate de definirse tal como es, no como le gustaría ser.

- | | |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 Huraño | <input type="checkbox"/> 24 Varonil |
| <input type="checkbox"/> 2 Discutidor | <input type="checkbox"/> 25 Inconforme |
| <input type="checkbox"/> 3 Arrogante | <input type="checkbox"/> 26 Poco artista |
| <input type="checkbox"/> 4 Capaz | <input type="checkbox"/> 27 Poco culto |
| <input type="checkbox"/> 5 Común y corriente | <input type="checkbox"/> 28 Poco idealista |
| <input type="checkbox"/> 6 Conformista | <input type="checkbox"/> 29 Impopular |
| <input type="checkbox"/> 7 Concienzudo | <input type="checkbox"/> 30 Original |
| <input type="checkbox"/> 8 Curioso | <input type="checkbox"/> 31 Pesimista |
| <input type="checkbox"/> 9 Dependiente | <input type="checkbox"/> 32 Hedonista |
| <input type="checkbox"/> 10 Eficiente | <input type="checkbox"/> 33 Práctico |
| <input type="checkbox"/> 11 Paciente | <input type="checkbox"/> 34 Rebelde |
| <input type="checkbox"/> 12 Dinámico | <input type="checkbox"/> 35 Reservado |
| <input type="checkbox"/> 13 Femenino | <input type="checkbox"/> 36 Culto |
| <input type="checkbox"/> 14 Amigable | <input type="checkbox"/> 37 Lento de movimientos |
| <input type="checkbox"/> 15 Generoso | <input type="checkbox"/> 38 Sociable |
| <input type="checkbox"/> 16 Dispuesto a ayudar | <input type="checkbox"/> 39 Estable |
| <input type="checkbox"/> 17 Inflexible | <input type="checkbox"/> 40 Esforzado |
| <input type="checkbox"/> 18 Insensible | <input type="checkbox"/> 41 Fuerte |
| <input type="checkbox"/> 19 Introverso | <input type="checkbox"/> 42 Suspaz |
| <input type="checkbox"/> 20 Intuitivo | <input type="checkbox"/> 43 Cumplido |
| <input type="checkbox"/> 21 Irritable | <input type="checkbox"/> 44 Modesto |
| <input type="checkbox"/> 22 Amable | <input type="checkbox"/> 45 Poco convencional |
| <input type="checkbox"/> 23 De buenos modales | |

B. Califíquese de acuerdo con las siguientes características tal y como se considera ser en comparación con otras personas de su edad. Deseamos que nos proporcione la estimación más precisa acerca de cómo se ve usted a sí mismo. Encierre en un círculo el número adecuado.

	sup.	encima del prom.	prom.	abajo del prom.
Distraído	0	0	1	1
Capacidad artística	1	1	0	0
Capacidad burocrática	1	1	0	0
Conservadurismo	1	1	0	0
Cooperación	1	1	0	0
Expresividad	1	1	0	0
Liderazgo	1	1	0	0
Gusto en ayudar a los demás	1	1	0	0
Capacidad matemática	1	1	0	0
Capacidad mecánica	1	1	0	0
Originalidad	1	1	0	0
Popularidad con el sexo opuesto	1	1	0	0
Capacidad para investigar	1	1	0	0
Capacidad científica	1	1	0	0
Seguridad en sí mismo (social)	1	1	0	0
Comprensión de sí mismo	0	0	1	1
Comprensión de los demás	1	1	0	0
Pulcritud	1	1	0	0

C. Indique qué importancia dá a las siguientes clases de logros, aspiraciones, metas, etc.

	Esencial	Muy importante	+ ó - impor.	Poco impor.
Estar feliz y satisfecho	1	1	0	0
Descubrir o elaborar un producto útil	1	1	0	0
Ayudar a quienes están en apuros	1	1	0	0
Llegar a ser una autoridad en algún tema especial del campo elegido	1	1	0	0
Llegar a ser un atleta destacado	1	1	0	0
Llegar a ser líder de la comunidad	1	1	0	0
Ser influyente en los asuntos públicos	1	1	0	0
Observar una conducta religiosa formal	1	1	0	0
Contribuir a la ciencia en forma teórica	1	1	0	0
Contribuir a la ciencia en forma técnica	1	1	0	0
Escribir bien (poemas, novelas, cuentos, etc.)	1	1	0	0
Haber leído mucho	0	0	1	1
Trabajar mucho	1	1	0	0
Contribuir al bienestar humano	1	1	0	0

Crear buenas obras
artísticas (pinturas,
esculturas, decoraciones,
etc)

1 1 0 0

Llegar a ser buen
músico (ejecutante o
compositor)

1 1 0 0

Llegar a ser experto en
finanzas y negocios

1 1 0 0

Hallar un propósito
real en la vida

1 1 0 0

D. En la siguiente lista de doce personas famosas, marque aquélla
(una sola) cuya vida le gustaría emular.

1. Jane Addams
 2. Bernard Baruch
 3. Almirante Byrd
 4. Andrew Carnegie
 5. Madame Curie
 6. Charles Darwin

7. Thomas Edison
 8. T.S. Elliot
 9. Henry Ford
 10. Pablo Picasso
 11. John D. Rockefeller
 12. Albert Schweitzer

E. Encierre en un círculo cuando le gusten las materias
escolares, y ponga D cuando le disgusten

- | | |
|-------------|-----------------------|
| 1. Arte | 5. Artes industriales |
| 2. Negocios | 6. Historia moderna |
| 3. Química | 7. Física |
| 4. Ciencias | 8. Estudios Sociales |

F. Dabo gozar de (encierre en un círculo uno solo de los
números):

- | | |
|---------------------------------------------------------------|---|
| Leer y meditar para resolver problemas | 1 |
| Anotar datos y hacer cálculos | 2 |
| Tener una posición poderosa | 3 |
| Enseñar o ayudar a los demás | 4 |
| Trabajar manualmente, usar herramientas,
equipos, aparatos | 5 |
| Usar mi talento artístico | 6 |

G. Mi mayor habilidad se manifiesta en (encierre en un círculo un sólo número):

Negocios	1
Artes	2
Ciencia	3
Liderazgo	4
Relaciones humanas	5
Mecánica	6

H. Soy muy incompetente en (encierre en un círculo un sólo número):

Mecánica	1
Ciencia	2
Relaciones humanas	3
Negocios	4
Liderazgo	5
Artes	6

I. De tener que realizarlas, ¿cuál de las siguientes actividades le resultaría más frustrante o lo haría sentirse más a disgusto? (encierre en un círculo una sola de ellas):

Tener una posición de poca responsabilidad	1
Preparar un libro de texto o algún tema abstracto	2
Llevar pacientes mentales en viajes de recreo	3
Enseñar a los demás	4
Llevar registros exactos y complejos	5
Persuadir o guiar a otros sobre algún curso activo	6
Escribir un poema	7
Hacer algo que exija paciencia y precisión	8
Participar en actividades sociales muy formales	9

METAS VOCACIONALES

J. Complete del modo más explícito posible las siguientes afirmaciones:

1. Mi actual carrera elegida es (de ser posible, mencione una ocupación): _____

2. Si no pudiera satisfacer mi elección anterior, elegiría la siguiente ocupación: _____

3. Si no pudiera satisfacer las dos elecciones anteriores, en tercer lugar elegiría: _____

4. He sido elegido para uno o más puestos sociales, políticos o académicos. (Encierre uno en un círculo): 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 o más.

5. He recibido uno o más premios u honores por mis logros académicos. (Encierre uno en un círculo): 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 o más.

6. He recibido uno o más premios, honores o reconocimientos especiales por mis logros en los negocios. (Encierre uno en un círculo): 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 o más.

7. He recibido uno o más premios, honores, recompensas o reconocimientos especiales por mis servicios cívicos, religiosos o de bienestar social. (Encierre uno en un círculo): 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 o más.

8. He recibido uno o más premios, cartas, honores, recompensas o reconocimientos especiales por mi habilidad atlética. (Encierre uno en un círculo): 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 o más

9. He recibido uno o más premios, honores o reconocimientos especiales por mis logros artísticos, musicales o literarios. (Encierre uno en un círculo): 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 o más

10. Enumere todas las carreras que haya tomado en cuenta al pensar en su futuro, aquéllas en que haya soñado, y las que haya mencionado a otras personas. Trate de proporcionar la historia de sus elecciones provisionales y de sus sueños. Escriba en la línea 1 su actual elección y vaya retrocediendo hasta la primera vocación que haya tenido.

Vocación	¿A qué edad más o menos?	
1. _____	_____	_____
2. _____	_____	_____
3. _____	_____	_____
4. _____	_____	_____
5. _____	_____	_____
6. _____	_____	_____
7. _____	_____	_____
8. _____	_____	_____

a) Marque con una "X" los adjetivos que describan su personalidad; señale tantos como desee. Trate de definirse tal como es, no como le gustaría ser.

- | | |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1 Huraño | <input type="checkbox"/> 24 Varonil |
| <input type="checkbox"/> 2 Discutidor | <input type="checkbox"/> 25 Inconforme |
| <input type="checkbox"/> 3 Arrogante | <input type="checkbox"/> 26 Poco artista |
| <input type="checkbox"/> 4 Capaz | <input type="checkbox"/> 27 Poco culto |
| <input type="checkbox"/> 5 Común y corriente | <input type="checkbox"/> 28 Poco idealista |
| <input type="checkbox"/> 6 Conformista | <input type="checkbox"/> 29 Impopular |
| <input type="checkbox"/> 7 Cuidadoso | <input type="checkbox"/> 30 Original |
| <input type="checkbox"/> 8 Curioso | <input type="checkbox"/> 31 Pesimista |
| <input type="checkbox"/> 9 Dependiente | <input type="checkbox"/> 32 Busco siempre disfrutar de la vida |
| <input type="checkbox"/> 10 Eficiente | <input type="checkbox"/> 33 Práctico |
| <input type="checkbox"/> 11 Paciente | <input type="checkbox"/> 34 Rebelde |
| <input type="checkbox"/> 12 Dinámico | <input type="checkbox"/> 35 Reservado |
| <input type="checkbox"/> 13 Femenina | <input type="checkbox"/> 36 Culto |
| <input type="checkbox"/> 14 Amistoso | <input type="checkbox"/> 37 Lento de movimientos |
| <input type="checkbox"/> 15 Generoso | <input type="checkbox"/> 38 Sociable |
| <input type="checkbox"/> 16 Dispuesto a ayudar | <input type="checkbox"/> 39 Estable |
| <input type="checkbox"/> 17 Inflexible | <input type="checkbox"/> 40 Esforzado |
| <input type="checkbox"/> 18 Insensible | <input type="checkbox"/> 41 Fuerte |
| <input type="checkbox"/> 19 Introverso | <input type="checkbox"/> 42 Desconfiado |
| <input type="checkbox"/> 20 Intuitivo | <input type="checkbox"/> 43 Cumplido |
| <input type="checkbox"/> 21 Irritable | <input type="checkbox"/> 44 Modesto |
| <input type="checkbox"/> 22 Amable | <input type="checkbox"/> 45 Poco Tradicionalista |
| <input type="checkbox"/> 23 De buenos modales | |

b) Califíquese de acuerdo con las siguientes características tal y como se considera ser en comparación con otras personas de su edad. Deseamos que nos proporcione la estimación más precisa acerca de cómo se ve usted a sí mismo. Encierre en un círculo la letra "Z" o "Y", de acuerdo con la clasificación del eje horizontal.

	Superior 100%	Por encima del prom.	Promedio	Debajo prom.
Distraído	Z	Z	Y	Y
Capacidad artística	Y	Y	Z	Z
Interés por actividades de oficina	Y	Y	Z	Z
Conservador	Y	Y	Z	Z
Cooperación	Y	Y	Z	Z
Expresividad	Y	Y	Z	Z
Liderazgo	Y	Y	Z	Z
Gusto en ayudar a los demás	Y	Y	Z	Z
Capacidad matemática	Y	Y	Z	Z
Capacidad mecánica	Y	Y	Z	Z
Originalidad	Y	Y	Z	Z
Popularidad con el sexo opuesto	Y	Y	Z	Z
Capacidad para investigar	Y	Y	Z	Z
Capacidad científica	Y	Y	Z	Z
Seguridad en sí mismo	Y	Y	Z	Z
Comprensión de sí mismo	Z	Z	Y	Y
Comprensión de los demás	Y	Y	Z	Z
Pulcritud	Y	Y	Z	Z

c) Indique circulando la letra "Z" o "Y" de acuerdo a su elección, que importancia da a las siguientes clases de logros, aspiraciones, metas, etc.

	Esencial	Muy importante	más o menos impor.	Poco impor
	-----	-----	-----	-----
Estar feliz y satisfecho	Y	Y	Z	Z
Descubrir o elaborar un producto útil	Y	Y	Z	Z
Ayudar a quienes están en apuros	Y	Y	Z	Z
Llegar a ser una autoridad en algún tema especial del campo elegido	Y	Y	Z	Z
Llegar a ser un atleta destacado	Y	Y	Z	Z
Llegar a ser líder de la comunidad	Y	Y	Z	Z
Ser influyente en los asuntos públicos	Y	Y	Z	Z

Observar una conducta religiosa formal	Y	Y	Z	Z
Contribuir a la ciencia en forma teórica	Y	Y	Z	Z
Contribuir a la ciencia en forma técnica	Y	Y	Z	Z
Escribir bien, (cuentos, novelas, rimas, etc.)	Y	Y	Z	Z
Haber leído mucho	Z	Z	Y	Y
Trabajar mucho	Y	Y	Z	Z
Contribuir al bienestar humano	Y	Y	Z	Z
Crear buenas obras artísticas como pinturas, esculturas, decoraciones, etc.	Y	Y	Z	Z
Llegar a ser buen músico (ejecutante o compositor)	Y	Y	Z	Z
Llegar a ser un experto en finanzas y negocios	Y	Y	Z	Z
Hallar un propósito real en la vida	Y	Y	Z	Z

d) En la siguiente lista de doce personas famosas, marque con una "X" (una sólo) cuya vida le gustaría imitar y explique el porqué de su elección.

- ___ 1) Martín Luther King: Hijo de un pastor Bautista que influido por Gandhi, predicó - la lucha pacifista contra la - segregación racial.
- ___ 2) Manuel A. Carreño: Fué uno de los exponentes de - la sociedad elegante del S. - XIX. Autor de la Obra Manual - de Urbanidad y Buenas Maneras.
- ___ 3) Samuel Morse: Inventor del telégrafo eléc - trico y del alfabeto de su - nombre.
- ___ 4) Marco Polo: Explorador que aportó grandes descubrimientos geográficos.
- ___ 5) Madame Curie: Realizó notables trabajos científicos entre ellos, está el descubrimiento del elemento químico fundamental para la radioactividad.
- ___ 6) Charles Darwin: Científico y célebre autor de la teoría sobre la Evolución de las Especies.

- ___ 7) Thomas Edison: Físico norteamericano, inventor de numerosos aparatos eléctricos.
- ___ 8) Amado Nervo: Poeta mexicano, cultivador de la lírica modernista.
- ___ 9) Napoleón Bonaparte I: Emperador de los franceses, reconocido por sus victorias militares.
- ___ 10) Pablo Picasso: Pintor español, iniciador del cubismo.
- ___ 11) John D. Rockefeller Jr.: Mantuvo la fortuna e influencia de la familia y se distinguió por sus obras Filantrópicas.
- ___ 12) Florence Nightingale: Se distinguió por su abnegación al cuidar a los heridos ingleses en la Guerra de Crimea.

Por qué _____

e) Encierre en un círculo cuando le gusten las materias escolares, y ponga "D" cuando le disgusten.

- | | |
|-------------|----------------------|
| 1. Arte | 5. Diseño industrial |
| 2. Negocios | 6. Historia moderna |
| 3. Química | 7. Física |
| 4. Ciencias | 8. Estudios Sociales |

f) Gozo con (encierre en un círculo uno solo de los números):

- Leer y meditar para resolver problemas1
- Anotar datos y hacer cálculos2
- Tener una posición poderosa3
- Enseñar o ayudar a los demás4
- Trabajar manualmente, usar herramientas,
equipos, y aparatos5
- Usar mi talento artístico6

g) Mi mayor habilidad se manifiesta en: (encierre en un círculo un sólo número):

- Negocios.....1
- Artes.....2
- Ciencia3
- Liderazgo4
- Relaciones Humanas.....5
- Mecánica.....6

h) Soy muy incompetente en (encierre en un círculo un sólo número):

Mecánica	1
Ciencia	2
Relaciones Humanas	3
Negocios	4
Liderazgo	5
Artes	6

1) De tener que realizarlas, ¿cuál de las siguientes actividades le resultaría frustrante o lo haría sentirse más a disgusto? (encierre en un círculo una sola de ellas):

Tener una posición de poca responsabilidad	1
Preparar un libro de texto o algún tema abstracto	2
Llevar pacientes mentales a viajes de recreo	3
Enseñar a los demás	4
Llevar registros exactos y complejos	5
Persuadir o guiar a otros sobre algún curso activo	6
Escribir un poema	7
Hacer algo que exija paciencia y precisión	8
Participar en actividades sociales muy formales	9

j) Complete del modo más explícito posible las siguientes afirmaciones:

1) He sido elegido para uno o más puestos sociales, políticos o académicos. (señale en cuántas ocasiones):

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ó más

2) He recibido uno o más premios u honores por mis logros académicos.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ó más

3) He recibido uno o más premios u honores por mis logros en los negocios.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ó más

4) He recibido uno o más premios, cartas, honores, recompensas o reconocimientos especiales por mis servicios cívicos, religiosos o bienestar social:

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 o más

5) He recibido uno o más premios por mis logros artísticos, musicales o literarios:

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ó más

6) He recibido uno o más premios, reconocimientos, medallas, etc. por mis habilidades atléticas:

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 ó más

DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO:

Encuesta Personal (Holland, 1959)

Este instrumento consta de diez incisos, los cuáles van de la "A" a la "J".

A) El primero de ellos enumera una lista de 45 adjetivos, en donde se solicita al evaluado, que marque aquéllos que describan su personalidad, sin existir un límite de opciones.

B) El siguiente pide al candidato se califique de acuerdo a 18 características, tal y como se considera en comparación con otras personas de su edad, presentándosele una escala Likert, donde tendrá que circular el parámetro que estime, de acuerdo a los siguientes: Superior, por encima del promedio, promedio, y por debajo del promedio.

C) El siguiente, de igual forma que el anterior, le pide indique qué importancia dá a una lista de 18 clases de logros, aspiraciones y metas.

D) A continuación se le presenta una lista de 12 personajes famosos, en la cuál tiene que marcar aquélla (una sola) cuya vida le gustaria imitar.

E) En seguida se plantean 8 materias, de las cuáles se pide marque con un círculo, las que le agradan y anotar una "D", cuando le desagraden.

F) El siguiente le muestra 6 actividades, de las cuales debe marcar sólo la que le agrade.

G) El consecuente le solicita, manifieste circulando aquélla actividad, en la que considera poseer mayor habilidad de acuerdo a 6 planteamientos.

H) De igual forma que el anterior, se le solicita señale aquélla actividad en la que se considera incompetente.

I) Posteriormente, de 9 actividades que se le presentan, deberá circular sólo una de ellas que le resulte como la más frustrante.

J) Por último se le presentan 10 afirmaciones, en donde deberá completar de acuerdo con sus intereses, metas y logros.

Las tres primeras afirmaciones se refieren a la carrera elegida y posibles alternativas.

De la cuarta afirmación a la novena, se le solicita marque el número de logros alcanzados en 6 actividades, que son de tipo intelectual, social, realista (atlética), convencional, emprendedora y artística.

Y finalmente se le pide enumere todas las carreras que haya tomado en cuenta al pensar en su futuro, anotando su actual elección y retrocediendo hasta la primera vocación que haya tenido. También deberá escribir a la derecha de cada carrera, la edad en la que se inclinó por dicha vocación.

FORMA DE CALIFICAR

Holland propone una plantilla para cada inciso de la prueba, en la cuál el número frente al ítem, indica el tipo valorado con base a las 6 personalidades que él plantea.

1) Personalidad Realista.- La herencia y experiencias propias de la persona realista las llevan a preferir actividades que tengan que ver con el manejo explícito, ordenado o sistemático de objetos, instrumentos, máquinas, animales y a evitar actividades educativas o terapéuticas.

Estas tendencias conductuales, a su vez, conducen a adquirir habilidades manuales, mecánicas, agrícolas, eléctricas y técnicas. Y a padecer una insuficiencia de habilidades sociales y educativas.

El tipo realista tenderá a exhibir los siguientes tipos de conducta:

a) Prefiere ocupaciones o situaciones realistas (por ejemplo, las artesanías), con las cuales pueda desarrollar actividades de su preferencia y evitar las que demandan las ocupaciones o situaciones sociales.

b) Emplea sus habilidades realistas para resolver problemas en el trabajo y en otras situaciones.

c) Se considera a sí misma poseedora de habilidades mecánicas y atléticas y alta habilidad para las relaciones humanas.

d) Tiene en mayor estima las cosas concretas o las características personales tangibles: el dinero, el poder, la posición social, etc.

Como posee estas preferencias, habilidades, valores y opiniones sobre sí misma, la persona realista propende a mostrarse: poco sociable, persistente, materialista, estable, etc.

2) Personalidad Intelectual.- La herencia y experiencias propias de la persona intelectual la llevan a preferir actividades que tienen que ver con la investigación fundada en la observación simbólica, sistemática y creativa de los fenómenos físicos, biológicos y culturales, para comprenderlos y controlarlos. Y a un rechazo de las actividades persuasivas, sociales y rutinarias. Estas tendencias conductuales, a su vez llevan a adquirir habilidades científicas y matemáticas y a la insuficiencia en cuanto a habilidades persuasivas.

La personalidad intelectual tiende a mostrar las siguientes conductas:

a) Prefiere las ocupaciones o situaciones de investigación en que pueda desarrollar sus actividades y habilidades preferidas y evitar las actividades que demandan las ocupaciones o situaciones comerciales.

b) Emplea sus habilidades de investigación para resolver problemas en el trabajo y en otros medios.

c) Se considera a sí misma como erudita, intelectualmente confiada en sí misma, con capacidades matemáticas y científicas, y falta de habilidad de liderazgo.

d) Le dá importancia a la ciencia.

Como tiene estas preferencias y habilidades, el individuo investigador se muestra: analítico, cauteloso, independiente, metódico, preciso, etc.

3) Personalidad Social.- La herencia y experiencias peculiares de la persona social la conducen a preferir actividades vinculadas con el manejo de otras personas, a las que puede informar, educar, formar, curar o servir de guía, y a sentir rechazo por actividades explícitas, ordenadas y sistemáticas, relacionadas con el uso de materiales, instrumentos o máquinas. Estas tendencias conductuales conducen, a su vez, a una adquisición de las habilidades sociales (como las capacidades interpersonales y educativas), y a una insuficiencia en cuanto a las capacidades manuales y técnicas.

Esta personalidad, muestra las siguientes conductas:

a) Prefiere las ocupaciones y situaciones sociales en que pueda desarrollar sus actividades y habilidades preferidas y evitar las actividades que demandan las ocupaciones y situaciones realistas.

b) Emplea sus habilidades sociales para resolver problemas en el trabajo y en otros medios.

c) Se considera dispuesto a ayudar a otro y entenderlo; con capacidad de enseñar y falta de habilidad mecánica y científica.

d) Aprecia actividades y problemas tanto sociales como éticos.

En virtud de que tiene estas preferencias y habilidades, la persona social tiende a ser: cooperativa, generosa, amistosa, servicial, comprensiva, etc.

4) Personalidad Convencional.- La herencia y experiencias particulares de la persona convencional, la llevan a preferir actividades vinculadas con el manejo explícito, ordenado, sistemático de los datos, tales como llevar archivos, tomar notas, reproducir materiales, organizar datos escritos y numéricos conforme a un plan preescrito, operar maquinaria de las empresas y de procesamiento de datos para fines de organización económicos, y a rechazar las actividades ambiguas, libres, exploratorias, o poco sistemáticas. Estas tendencias conductuales, la llevan a adquirir un sistema de capacidades propias de los empleados, inteligencia para el cálculo y negocio, y a padecer una deficiencia en cuanto a las habilidades artísticas.

Este tipo de personalidad tiende a manifestar las siguientes conductas:

a) Prefiere ocupaciones o situaciones convencionales en que pueda desarrollar sus actividades preferidas y evitar las actividades requeridas en ocupaciones o situaciones artísticas.

b) Utiliza sus habilidades convencionales para resolver problemas en el trabajo y en otras situaciones.

c) Se considera a si misma como conformista, ordenada y con capacidad numérica y secretarial.

d) Aprecia mucho el logro en los negocios y el económico.

Como posee estas preferencias y habilidades, la persona convencional tiende a ser: conformista, eficiente, ordenada, controlada, práctica, etc.

5) Personalidad Emprendedora.- La herencia y experiencias peculiares de esta personalidad, la llevan a preferir actividades vinculadas con el manejo de otras personas, para lograr fines organizacionales o beneficios económicos, así como tener un rechazo por las actividades de observación, simbólicas y sistemáticas. Estas inclinaciones conductuales la conducen a adquirir habilidades de líder, interpersonales y persuasivas, lo mismo que a una insuficiencia en cuanto a las habilidades científicas.

En el tipo emprendedor predominarán las siguientes conductas:

a) Prefiere ocupaciones o situaciones arriesgadas en las que pueda desarrollar sus actividades preferidas y evitar las actividades que demandan las ocupaciones o situaciones científicas.

b) Emplea sus habilidades de emprendedora, para resolver problemas en el trabajo y en otras situaciones.

c) Se considera a si misma agresiva, popular, confiada en si misma, sociable, con capacidades de lider y facilidad de palabra, y desprovista de capacidad científica.

d) Aprecia los logros políticos y económicos.

Como posee estas preferencias y habilidades, este tipo de personalidad tiende a ser: ambiciosa, discutidora, dominante, enérgica, impulsiva, hedonista, confiada en si misma, etc.

6) Personalidad Artística.- La herencia y experiencias particulares de la persona artística, le hacen preferir actividades ambiguas, libres, desorganizadas, vinculadas al manejo de materiales físicos, verbales o humanos, para crear formas o productos artísticos, y a despertarle un rechazo por las actividades explícitas, sistemáticas y ordenadas. Estas

tendencias conductuales, la llevan a una adquisición de habilidades artísticas: lenguaje, arte, música, teatro, literatura. Y a una insuficiencia relativa a las habilidades de empleado o de las requeridas en los negocios.

Un individuo que posea este tipo de personalidad, tenderá a mostrar las siguientes conductas.

a) Prefiere ocupaciones o situaciones artísticas en las que pueda desarrollar actividades y capacidades de su preferencia y evitar las actividades requeridas en las ocupaciones o situaciones convencionales.

b) Utiliza su capacidad artística para resolver problemas en el trabajo y en otros medios.

c) Se considera a si mismo como expresivo, original, intuitivo, femenino, no conformista, introspectivo, independiente, desordenado y con capacidad artística y musical (actuación, literatura, conversación).

d) Aprecia las cualidades estéticas.

En virtud de manifestar estas preferencias y habilidades, este tipo de personalidad, tiende a mostrarse: emocional, idealista, imaginativa, original, poco práctica, desordenada, etc.

TIPOS DE MEDIOS

Medio Realista.- Se caracteriza por el predominio, exigencias y oportunidades ambientales vinculadas a la manipulación explícita, ordenada o sistemática de objetos, instrumentos, máquinas y animales, y por una población en la que predominan los tipos realistas.

Medio intelectual.- se caracteriza por que en él predominan los ambientes destinados a la observación e investigación simbólica, sistemática y creativa de los fenómenos físicos, biológicos o culturales, y por una población en que predominan los tipos intelectuales.

Medio convencional.- en este medio predominan las exigencias y oportunidades ambientales dirigidas al manejo explícito, ordenado y sistemático de los datos, como llevar documentos, archivar, reproducir materiales, organizar datos escritos y numéricos conforme a planes prescritos, operar máquinas procesadoras y predominan los tipos convencionales.

Medio social.- en él predominan oportunidades ambientales vinculadas a la manipulación de otras personas a las que pueda informar, educar, formar, curar o servir de guía, y por una población en la que predominan los tipos sociales.

Medio emprendedor.- se caracteriza por oportunidades ambientales vinculadas al manejo de otras personas para conseguir fines organizativos o de su propio interés, y por el predominio de los sujetos emprendedores.

Medio artístico.- en él predominan los ambientes correspondientes a actividades y habilidades ambiguas, libres, no sistematizadas, para crear productos artísticos, y porque en el ambiente predominan los tipos artísticos.

Todos los ítems equivalen a +1. Al calificar, sencillamente se suman las respuestas correctas para cada tipo de personalidad. Todos son aplicables a ambos sexos, a menos que los preceda una "F"; estos sólo se califican para mujeres.

Una parte del último inciso, se califica en base a una Guía de Ocupaciones, mismas que se encuentran clasificadas de acuerdo con los 6 tipos de personalidad y que Holland llama Inventario de Preferencias Vocacionales.

Específicamente se refiere a las afirmaciones 1,2,3 y 10 de la prueba.

Una vez que se obtiene la sumatoria y el número de frecuencia en cada tipo, se determina una configuración que consta de 3 tipos, y que va de mayor a menor preferencia.

A continuación se detalla la Guía de Ocupaciones:

A

Archivista	CRS
Abogado	EAS
Analista de Sistemas	ESI
Aeromoza	ESA
Analista de Puestos	SEC
Atleta	SRE
Antropólogo	IAR
Astrónomo	IAR
Agrónomo	IRS
Actuario	IEC
Artesano	RIS
Arquitecto	AIR
Administrador de Emp.	ESC

B

Banquero	ECI
Bibliotecario	SAI
Biólogo	ISR
Bombero	RSE

C

Contador Público	CIS
Cajero de Banco	CRS
Cosmetóloga	SAC
Cirujano	IRA
Costurera	RCS
Cocinero	RSC
Cobrador a dom.	RSC
Carpintero	RCI
Conductor de taxi	RSE
Commutador op.	RIC
Conserje	RIE

D

Director de Personal	SEI
Director de Entrenam.	SIE
Detective	RSE
Dibujante Arq.	RIA
Dentista	IRE

E

Empleado	CES
Entrevistador de Pers.	ESC
Entrevistador	SEC

Enfermera Prof.	SIA
Económista	IAS
Empleado de almacén	RES
Electricista	RIS

F

Finanzas	CEI
Físico	IAI
Farmacéutico	IES
Filósofo	ASI

G

Gerente de Suc.	ESC
Gerente de Ventas	ESC
Geógrafo	IRS
Geólogo	IRA

H

Historiador	SEI
-------------	-----

I

Ingeniero	IRE
Ing. Aeronáutico	IRE

Ing. Administrativo	IRE
Ing. Civil	RIE
Ing. Electricista	IRE
Ing. Industrial	ERI
Ing. Mecánico	RIE
Ing. Metalúrgico	IRE
Ing. Químico	IRE
Inspector	RCI
Inspector de Aduana	SIE
Interprete de Idiomas	ASE
Internista (Médico)	IAS

L

Locutor de R. y T.	EAR
--------------------	-----

M

Mecanógrafa	CIE
Mercadotecnia	ECI
Maestro	SAE
Maestro de Prim.	SAI
Maestro de Inglés	ASE
Maestro de Teatro	ASE
Maestro de Baile	ASE
Médico	ISA
Matemático	IRA
Minero	RCS
Mesera	RSE
Modista	AIS

N

Navegador Aereo	IRC
Navegante (Marina)	FCS

O

Orientador	SEA
Ortopedista	SIR
Oceanógrafo	IRS
Operador de Compt.	ICR

P

Político	SIC
Periodista-Reportero	ASE
Psiquiatra	ISA
Psicólogo	ISA
Programador de Compt.	IRC
Piloto Aéreo	IRC
Piloto Naval	REI
Peón	RSE
Policia (Patrullero)	RSE
Propietario de Rest.	SCE

Q

Químico	IAR
---------	-----

R

Recepcionista	CSE
---------------	-----

S

Secretaria	CSA
Sociólogo	SIA
Sirvienta	REC
Sastre	RCS

T

Telefónista	CSE
Turismo	ESA
Terapeuta	SIR
Trabajadora Social	SIA
Téc. en Electrónica	IRE
Téc. M. en Aire Acond.	REI
Técnico Dental	RIA

V

Vendedor de B. Raíces	ECS
Veterinario	IRS
Vigilante	RIC

Z

Zoólogo	IRS
---------	-----