

## CAPITULO 1

---

---

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

---

---

Elegir el tema nació de una necesidad en el trabajo, producto de un problema: ¿Cómo medir las preferencias profesionales? Con la intención de eficientizar:

- El servicio de orientación profesional en el nivel medio superior
- El servicio de orientación al trabajo en el nivel medio superior.
- Minimizar tiempo y costos en aplicación, revisión y entrega de resultados.

Con el tiempo la necesidad se transformó en una fallida esperanza de encontrar material psicométrico “a la medida” que cubriera los requerimientos tanto del usuario como del orientador o consejero.

#### **1.1 Definición del Problema**

El problema consistió en no disponer de un instrumento que explorara preferencias profesionales hacia intereses generales e intereses específicos, con resultados cuantificados en orden de importancia para el usuario, con resultados mas objetivos que le permitan reflexionar hacia donde se dirigen sus preferencias en las diferentes profesiones, muy diferente a determinar que profesión debe elegir el sujeto .

#### **1.2 Objetivos que pretende la investigación**

La investigación busca contribuir a resolver un problema personal de utilidad social en la elección profesional y en labores de asesoramiento profesional y ocupacional.

##### **1.2.1 Objetivo General**

al producto de la investigación.

### 1.3.3 ¿Qué tipo de investigación es?

Investigación no experimental, tipo exploratorio.

### 1.3.4 ¿En qué consiste?

En este tipo, que no deja de ser una investigación científica al no ser experimental, no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador, las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, no se controlan porque ya sucedieron, así sus efectos. Existe más cercanía a las variables hipotetizadas como “reales” y en consecuencia mayor validez externa, posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos.

La investigación no experimental, también se le conoce como investigación *expost-facto* (los hechos y variables ya ocurrieron) observando variables y relaciones entre éstas en su contexto natural, es una investigación no experimental, en la clasificación *diseño transversal o transeccional, descriptivo*.

### 1.3.5 ¿En qué consiste el diseño transversal o transeccional de la investigación no experimental?

Es el tipo de diseño que recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único, es cuando la investigación se centra en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, o bien cual es la relación entre un conjunto de variables en un punto en el tiempo. Es como tomar una foto en cierto momento y tiempo, este diseño se puede esquematizar así:



### 1.3.6 ¿En qué consiste el diseño transeccional descriptivo?

Tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables, procedimiento consistente en medir una o más variables, proporcionando la descripción en una persona o grupo de personas, son estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas.

“Los estudios transeccionales descriptivos presentan un panorama de estado de una o más variables en determinado momento. No hay manipulación puesto que cada variable

se trata individualmente.” (Roberto Hernández Sampieri, 1999, p.p. 186-189).



### 1.3.7 ¿Qué tipo de estudio, hipótesis, variables y diseño contiene la investigación?

La investigación no experimental propuesta, incluyó dos tipos de estudio, *tipo exploratorio* y *tipo descriptivo*, las hipótesis del tipo exploratorio no se establecen, al no presuponerse algo que apenas va a explorarse; como estudio descriptivo se formuló una hipótesis descriptiva del valor de las variables observables en un contexto, ver tabla 1:

Tabla 1. Componentes del tipo de estudio de la investigación.

TIPOS DE ESTUDIO	HIPOTESIS	DISEÑO	VARIABLES
			Ya ocurrieron
Exploratorio	No se establecen, lo que se formulan son conjeturas	No Experimental Transeccional Descriptivo	Se miden de forma individual. Las mediciones reportadas son descriptivas.
Descriptivo	Descriptivas	Transeccional Descriptivo.	La Descripción entre variables.

Se señaló también que los estudios descriptivos no suelen contener hipótesis, cuando en ocasiones es difícil precisar el valor que puede manifestar una variable, pero en este estudio se consideró una hipótesis descriptiva: *"El inventario de intereses profesionales actualizado describirá las expresiones de intereses hacia profesiones locales, en estudiantes de último semestre de la Preparatoria No. 3"*. Ambos tipos de estudio constituyeron un diseño de investigación no experimental, transeccional descriptivo.

### 1.3.8 ¿Por qué el estudio planteado es exploratorio?

Porque se pretendió explorar los intereses hacia actividades profesionales de una persona o grupo de personas, mediante la aplicación de un cuestionario. Como apenas conocerían las tendencias sólo se propusieron hipótesis con reserva al error, incremento o modificación de las mismas.

No hubo ni buenas ni malas preferencias, solo se observaron las tendencias de puntaje más alto a las tendencias de más bajo puntaje, empleando un registro en orden descendente, medición que dió la categoría de estudio descriptivo.

Los estudios exploratorios se emplean cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos. Por lo general determinan tendencias, identifican relaciones potenciales entre variables y establecen el punto de partida de investigaciones posteriores más rigurosas.

### 1.3.9 ¿A qué obedece que el estudio también se señaló como descriptivo?

- A que hubo una medición individual.
- Al pretender medir con la mayor precisión.
- A que las mediciones reportadas son descriptivas.
- Las hipótesis fueron descriptivas, se sujetaron a comprobarse en la realidad.
- Al preponer la posibilidad de predicciones incipientes.
- Al buscar especificar dos variables importantes de los sujetos del estudio

### 1.3.10 ¿Cuáles fueron las variables en el estudio descriptivo?

Las variables que intervienen son de dos tipos al iniciar el estudio, ver un breve ejemplo en la tabla 2.

Tabla 2. Variables de la investigación.

Primer tipo de variables: Intereses Generales	Segundo tipo de variables: Intereses Específicos
No se mide, es inherente a la actividad profesional.	Medibles, descriptivas por su medición. Medición en orden descendente X <sub>1</sub> X <sub>2</sub> X <sub>3</sub> X <sub>4</sub> X <sub>5</sub> X <sub>6</sub>
Ejem. Interés General Area de Cs. de la Salud	Ejem. De Interés Específico en Lic. en Nutrición.

### 1.3.11 ¿Qué se pretendió al trabajar la validación del instrumento?

Emplear el instrumento con mas confiabilidad y credibilidad al recomendarlo.

### 1.3.12 ¿Por qué el nuevo enfoque del instrumento sería preferible a los anteriores?

- Al ser actualizada cada pregunta del cuestionario de acuerdo a las profesiones existentes de nivel superior en la localidad.
- Al referir cada pregunta al desempeño distintivo de cada profesión y de pequeños grupos de profesiones afines.
- Al dirigir cada pregunta a estudiantes con propósito de continuar la educación superior.

- Al construir un cuestionario adecuado a estudiantes de nivel medio superior.

### 1.3.13 Citar datos de inicio de realización de la investigación.

- ¿Dónde se llevó a cabo la investigación?

En la Escuela Preparatoria N° 3 Nocturna para Trabajadores, U.A.N.L. Colegio Civil y Washington, Monterrey, N.L.

- ¿Con quienes se efectuó la investigación?

Con estudiantes, desde adolescentes, jóvenes y personas adultas con la característica de ser trabajadores en su mayoría.

- ¿Cuándo se inició?

Al terminar de construir el diseño del instrumento de medición, en febrero de 2001, antes del registro al concurso de nivel superior.

## 1.4 Justificación

El propósito de la investigación fue actualizar un instrumento, no elaborar un test, hasta ahora no se le llaman tests a las pruebas que detecten niveles de intereses, como un test de inteligencia que detecta niveles superior, intermedio o inferior de coeficiente intelectual por ejemplo, capacidad innata del ser humano, no cambiante como los intereses.

Tampoco se trató de probar si se obtuvieron mejores o menos mejores intereses profesionales, sino de obtener *el grado de preferencia*, de mayor a menor de los mismos, el sujeto reflexionó si los intereses y profesiones *medidos* por sus preferencias señaladas le ayudaron en su decisión personal de elección profesional.

Los intereses no son aptitudes ni habilidades, son diferencias individuales atributo de la personalidad, con más inestabilidad en la etapa de la adolescencia, los intereses tienen la característica de cambiar ante diferentes factores: influencia familiar, grupo de amigos, experiencia laboral si la hay, escasa o nula *información* profesional, creación de nuevas profesiones, situación económica y más. Cada persona es única y también hay semejanzas entre atributos de la persona, los resultados fueron propios de cada persona, donde se observó variedad de combinaciones entre intereses y profesiones afines.

Las opiniones respecto a emplear los tests e instrumentos psicométricos están divididas, existen profesionales que los consideran obsoletos, como en desuso o pasados de moda, otras los emplean con reserva, hay quienes buscan las últimas aportaciones. De los usuarios receptores del servicio de orientación profesional y al trabajo, surgió la

necesidad de recurrir a un instrumento psicométrico que reflejan sus preferencias, situación que sustentó la justificada conveniencia de llevar a cabo esta investigación, en base a los siguientes criterios, formulados en preguntas.

#### **1.4.1 ¿Qué tan conveniente fue la investigación?**

Convino al responder a una necesidad de la persona, que habiendo recibido resultados de otros instrumentos, los que le reportaron aptitudes, intereses y un perfil ocupacional, siguió solicitando más apoyo. De acuerdo a la experiencia laboral, los receptores del servicio necesitan, esperan resultados de un instrumento que los acerque más, a la gama de profesiones de la localidad, no ocupaciones o profesiones sugeridas y planteadas como resultados en instrumentos extranjeros, además de evitar la presión de seguir lo que indiquen dichos resultados.

En una versión computarizada convendría al usuario en costos y tiempos, pues en una sesión responde a la aplicación, que una vez terminada, puede obtener en forma inmediata sus resultados; una vez programado el cuestionario conviene porque simplifica las labores de aplicación, revisión y elaboración de resultados de la persona que requiera aplicar el instrumento propuesto, además economizaría recursos humanos, materiales y factor tiempo.

Tampoco deja de ser conveniente en un manejo convencional, a falta temporal de equipo de cómputo, pues se le preparó una ayuda programada para emplear en la elaboración de resultados, posterior a la revisión manual.

#### **1.4.2 ¿Quiénes reciben beneficio con los resultados de la investigación?**

El usuario, quien es el estudiante que estaba por concluir el bachillerato y solicitó un apoyo psicométrico que lo ayudó a decidir, y si estaba decidido le ayudó a confirmar su decisión profesional.

- Los profesionales dedicados a las tareas de orientación profesional, que opten por requerir el apoyo del instrumento para tales fines.
- Los profesionales dedicados a la ubicación ocupacional como una opción para corroborar las tendencias del trabajador multihábil, que podría desempeñarse en más de un puesto.
- Aunque el instrumento está delimitado a estudiantes de cuarto semestre de bachillerato, tendría la opción de rediseñarse, para emplearse en estudiantes de tercer

grado de secundaria, modalidad técnica, que deseen continuar a su vez un bachillerato tecnológico que ofrezca carreras profesionales técnicas, que actualmente están altamente demandadas.

- La institución que acepte apoyar a sus estudiantes y al personal de orientación profesional.

#### **1.4.3 ¿Ayudará a resolver un problema en forma práctica?**

La respuesta es positiva y mencionándose lo práctico que resultaría emplear el instrumento psicométrico, desde la computadora, mismo que también se puede emplear en forma tradicional, al no disponer de equipo de cómputo. Por los dos tipos de operación, el computarizado y el tradicional no menos útil, es práctico el instrumento, al limitarse a contestar con un símbolo y con instrucciones sencillas, no rebuscadas ni tediosas.

#### **1.4.4 Que valor teórico contiene la investigación?**

Las respuestas son probables

- ~ La información obtenida serviría para comentar, desarrollar o apoyar alguna teoría.
- ~ Podría conocerse el comportamiento de una o más variables del diseño propuesto.
- ~ Puede surgir ideas, recomendaciones o hipótesis a futuros estudios.
- ~ Realizar más estudios contrastando resultados más altos con la elección real.
- ~ Continuar indagando los motivos reales de una elección.

#### **1.4.5 Que utilidades metodológicas se puede ofrecer?**

Respuestas probables

- ✓ Puede ayudar a crear nuevos instrumentos para recolectar o analizar datos similares.
- ✓ Puede ayudar a la definición de un concepto, variable o relación entre variables.
- ✓ Puede sugerir como estudiar más adecuadamente una población.

#### **1.4.6 Viabilidad de la investigación**

Sampieri (1999) refiere "La viabilidad o factibilidad del estudio, se refiere a la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales que determinarán los alcances de la investigación" ( e.g.Rojas, 1981, p.16).

- ¿Pudo llevarse a cabo esta investigación?

Respuesta afirmativa, en cuanto a materiales, costos y recursos humanos de asesoría y de apoyo técnico en la realización del diseño computarizado.

- ¿Cuánto tiempo requirió su realización?

Aproximadamente un año tres meses.

- ¿Qué consecuencias tuvo la investigación?

No tuvo consecuencias perjudiciales para las personas, no estudia aspectos morales ni hace juicios de este tipo. Si es ético profesionalmente, llevarlo a cabo, puesto que ninguna circunstancia va a determinar la profesión del usuario.

#### **1.4.7 El por qué de la preocupación por realizar este trabajo.**

- a) Porque los sistemas de trabajo están cambiando, como lo hace la tecnología aplicada en los diferentes campos de la actividad humana.
- b) Porque visualizando el futuro cercano, ya no se va a requerir formar personas para desarrollar actividades repetitivas y estandarizadas, las demandadas de los sistemas de trabajo tradicionales, se desarrollará más de una actividad profesional diferente a la profesión estudiada.
- c) El perfil planteado es el de personas con la habilidad de adaptarse a medios ambientes, incluyendo los laborales y demandas cambiantes, con disposición para trabajar en equipo y mejorar continuamente.
- d) Porque el desafío, es egresar estudiantes capaces de evaluar críticamente, que sean funcionales y sepan usar cualquier tecnología que les beneficie.
- e) Porque se trata de trabajar en esquemas flexibles, que requieren de habilidades de pensamiento creativo y actitudes de colaboración, que compitan en las diferentes profesiones.
- f) Porque la preparación del recién egresado y flamante trabajador son la contribución del sistema educativo, al avance de una sociedad de acelerados cambios y constantes exigencias.
- g) Porque el desempeño laboral de pronóstico exitoso, deriva de una asertiva selección de actividades profesionales, entre varias opciones afines o no, de alto interés para el estudiante, que se trasladará al nivel superior y de ahí al mercado laboral.
- h) Porque es fundamental que conozca los desempeños más relevantes de las profesiones, para que pueda visualizar como ejercerá su profesión y las ocupaciones que se le relacionen.

#### **1.5 Alcances de la investigación**

- En cuanto a la población hacia la que va dirigida los resultados de la investigación, se



limitó al contexto académico de la Preparatoria N° 3, estudiantes de cuarto semestre.

- Dentro de este contexto se comparó con una población ubicada en otro edificio
- Se consideró la corta estancia en la institución - cuatro meses - de los examinados, ante el inminente ingreso a educación superior.
- En el curso de este trabajo se encontró con la negación de algunos autores mexicanos y extranjeros para reproducción parcial o total de los inventarios de intereses localizados, que se consideraron para fortalecer el método, análisis de datos, confiabilidad y validación.
- Los inventarios de intereses encontrados en la localidad carecen de información sobre los procedimientos de confiabilidad y validación, lo que impidió hacer comparaciones con este trabajo.
- Económico en tiempo y costos para la institución.
- El producto de la investigación, un inventario de intereses hacia profesiones está limitado a ser un estudio parsimonioso, práctico y económico para la población citada y para una población con características similares.
- Práctico y económico en tareas laborales al personal de orientación profesional y ubicación laboral, que decidan emplearlo.

## CAPITULO 2

---

---

### MARCO TEORICO CONCEPTUAL

---

---

Se pretendió actualizar el Inventario de Preferencias Ocupacionales de Paul y Ralph Brainard, dirigiendo la investigación a probar un método de recolección de datos, mediante un cuestionario que evaluó intereses expresados hacia profesiones. En la práctica este tipo de instrumento, recibe diferentes nombres comunes entre sí:

- Cuestionarios de aptitudes e intereses
- Inventario de intereses
- Indice de intereses
- Inventario de preferencias vocacionales.
- Pruebas de intereses ocupacionales
- Pruebas vocacionales
- Test de intereses

Un fin práctico y útil se persigue en los variados medios que integran el servicio de asesoría en la elección de una profesión. Explicando intereses se involucran los términos vocación, profesión, ocupación y trabajo; entendiéndose éste último mas allá de una carga obligatoria, de un medio para obtener dinero para apenas subsistir, como fuente de satisfacciones primarias y secundarias hasta llegar a la autorrealización. La ocupación es uno de los pilares del bienestar individual y social, de ahí el énfasis de investigar en la génesis de los intereses de la ocupación, de la profesión, del trabajo, que lleva consigo los cambios propios de la época.

#### 2.1 Perspectivas Teóricas

Se expusieron estudios anteriores y contemporáneos de intereses en función de

preferencias, elección vocacional y trabajo, desde el punto de vista psicoanalítico de las teorías de la personalidad, abordándose algunos estudios de la personalidad como perspectivas teóricas, como antecedentes de los estudios de intereses, dichas teorías como tema es muy amplio, estudios que surgen en todos los tiempos, aportaciones a la psicología, aportaciones a la psicometría, tema que requiere otro estudio aparte.

Los intereses vocacionales y/o profesionales son el eje de estudio en la asesoría con el estudiante que necesita elegir adecuadamente y en determinado tiempo, trabajar la exploración de intereses es citar una de las tareas fundamentales en las áreas de:

- Asesoría educativa-vocacional
- Información ocupacional
- Orientación escolar
- Orientación a la ocupación/trabajo
- Orientación profesional
- Orientación vocacional
- Psicología vocacional
- Selección de personal

áreas afines donde concurre la importancia de medir los intereses, antes de proceder a medirlos se estudiaron para comprender mejor su significado y su manifestación en la vida del ser humano.

### **2.1.1 Antecedentes de los estudios de intereses en las teorías de la personalidad.**

El objetivo de la Psicología como ciencia ha sido estudiar y comprender la naturaleza humana, desde su concepto primario del alma y espíritu, al de la mente, la conducta, procesos cognoscitivos, manifestaciones fisiológicas-cerebrales que lo distinguen de los animales. La psicología estudia la personalidad, un gran compendio de investigaciones de los teóricos de la personalidad lo testifican, los diferentes teóricos de la personalidad expresan sus propias definiciones, comúnmente se refiere a la imagen pública propia, en psicología se refiere a la suma total de las cualidades, rasgos, comportamientos y atributos físicos que señalan a una persona como individuo único.

“Las teorías de la personalidad pueden funcionar como filosofía, ciencia y arte. Como científicos, desarrollan hipótesis que ayudan a entender la conducta humana. Como filósofos, buscan lo que significa ser persona. Como artistas, buscan aplicar lo que se sabe acerca de la conducta humana para lograr una vida mejor”(Bárbara Engler, 1999 p.p.25-26).

Las teorías de la personalidad se aplican en evaluación, con técnicas psicométricas y proyectivas; y en investigación, con enfoque clínico (psicoterapia), enfoque correlativo y

enfoque experimental. “De los trabajos de evaluación e investigación que ejercen algunas teorías de la personalidad, han surgido estudios, no en gran cantidad, de los intereses relacionados con las ocupaciones”(José Cueli, *s/f* p.p. 45-63), de donde se encontraron los siguientes autores de origen psicoanalítico que propusieron teorías relacionadas a la vocación, a los intereses y a la elección profesional.

**Roland W. Fairbairn** *s/f* psicoanalista inglés, propuso la teoría de las “*relaciones de objeto*” y relaciones entre el sujeto y el trabajo como objeto. El individuo protege su aparato psíquico, estableciendo una distancia que protege al objeto y al sujeto de los peligros cercanos (eróticos y agresivos); conservando un equilibrio cuando las distancias con los objetos no perturban, si la distancia se altera, el sujeto se altera.

Las distancias variarán en cada individuo según las vivencias de su infancia, experiencias diferentes en cada persona. Considerando la satisfacción de necesidades en relación con los objetos y la relación creada de los objetos con el sujeto; entonces el hombre no elige la ocupación que quiere, sino la que puede.

Ante la necesidad de elegir una ocupación como objeto, se elegirá de manera semejante a como se eligieron los objetos de la infancia, son estructuras internas, forjadas en el pasado las que condicionan la vida externa del sujeto. La relación con los objetos durante la niñez son las experiencias en las relaciones interpersonales connotadas con niveles de gratificación, necesidades satisfechas que condicionan la expresión individual en la génesis de los intereses y aptitudes ocupacionales.

El individuo trata de satisfacer sus necesidades en la ocupación que desempeña. Como el caso de un marino, lo que determina su vocación no es su capacidad para los cálculos, ni su destreza física para deslizarse en una cuerda, ni su capacidad física para soportar la brisa o la sal, sino su necesidad o capacidad para separarse de su familia por largos períodos; es la tolerancia para perder y recuperar objetos y afectos lo más importante en la vocación del marino, del piloto, del agente viajero.

La elección de la ocupación tiende a ser un ejercicio inconsciente, cuando se pregunta porqué escogieron cierta ocupación, responden que no lo saben, que fue casualidad, buena o mala suerte o continúan con el negocio de la familia.

**Hendrick (1943)** y *el principio laboral*, que se basa en el instinto de dominio, al llevar al individuo a integrar su comportamiento y desarrollar habilidades para ejecutar

tareas. Es el instinto por dominar el propio ambiente, tendencia del hombre por controlar o cambiar alguna porción del ambiente empleando sus procesos intelectuales y neurológicos. Samuel Osipow H. cita a los autores Brill, Crites y Small (1990, p.p.111-134 y 141-144) que también refieren conceptos teóricos muy interesantes,

**Brill (1949)** analista que dedicó gran parte de su atención a la elección de las carreras, postulando que los impulsos y la personalidad de un individuo lo conducen a escoger una carrera en la que pueda satisfacer sus impulsos básicos mediante la **sublimación**, componente principal que rebasa la importancia de las habilidades físicas y mentales. Según Brill la persona adaptada trabaja porque goza del trabajo, que le permite comprometerse exitosamente en actividades que de otra manera serían prohibidas por la sociedad. Impulsos sádicos que se subliman en actividades de carnicero o cirujano.

Concluye que el placer laboral representa una forma de gratificación del instinto de dominio, la satisfacción laboral es una función del ego, sin constituir procesos de sublimación. Los éxitos vocacionales sirven para demostrar el dominio.

**Crites (1962) y el concepto de la identificación.** Realizó un estudio donde integró la noción analítica y la vocacional para investigar la relación entre el desarrollo de los intereses ocupacionales y la identificación con los padres, formuló la hipótesis de que el grado de identificación con los padres se reflejaría en el perfil de intereses de los estudiantes. En esas décadas se distinguían las profesiones en masculinas y femeninas, deduciendo que la identificación con la madre ejercía influencia en los intereses por actividades etiquetadas como femeninas como el arte y la literatura.

Crites evaluó las características de la identificación con los padres, analizando las respuestas de tres grupos distintos en una escala de diferenciación semántica relacionada con “el sí mismo” “el padre” y “la madre”. Los patrones de intereses se analizaron con la técnica de Stephenson (1961) aplicada al Inventario de Intereses Vocacionales de Strong (Strong Vocational Interest Blank, IIVS, 1943). Hallándose que los patrones de interés eran consistentes con el grado y la clase de identificación que los individuos tenían con sus padres, atreviéndose a predecir los patrones de intereses que surgirían en el futuro.

Crites también se preocupó por investigar las relaciones entre la fuerza del ego y el nivel de intereses vocacionales, supuso que un ego fuerte produciría un patrón de interés vocacional más claro en un nivel profesional más elevado, y que los estudiantes de mayor

edad tienen un ego más fuerte en función de su edad, facilitándose tener patrones de intereses más claros, empleando las escalas ocupacionales del IIVS y la escala ES del MMPI como medida de fuerza del ego. Como resultados encontró que los niveles ocupacionales más altos no se correlacionan con la fuerza del ego, en cambio la modelación de los intereses se relaciona con la fuerza del ego en los estudiantes de mayor edad, coincidiendo con Small en la presencia de la función de la fuerza del ego.

**Small (1953)** al explorar las variables de la personalidad que influyen en la elección vocacional encontró que se basan en el *funcionamiento del ego* en relación con los factores de la realidad, con esta hipótesis predijo que los adolescentes bien adaptados, con fuerza del ego participan en su ambiente, expresan primero preferencias vocacionales realistas y en segundo lugar preferencias vocacionales irreales; lo contrario en jóvenes con poca fuerza del ego y pobre adaptación al ambiente.

Así las personas vocacionalmente indecisas son incapaces de comprometerse a sí mismas con la vocación, reflejan una separación del ambiente, una desadaptación al existir falta de fuerza del ego, en la tabla. 3 se esquematizan estos conceptos que permiten reflexionar en la naturaleza de los intereses

Tabla 3. Algunos conceptos teóricos psicoanalíticos de expresiones de intereses en elección profesional.

Conceptos teóricos del autor	Expresión de los intereses en las ocupaciones
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones entre el sujeto y el trabajo como objeto.</li> </ul> <p><b>Roland W. Fairbairn</b></p>	La ocupación es el objeto a elegir según las vivencias infantiles. El sujeto tratará de satisfacer sus necesidades en la ocupación a desempeñar en la capacidad de perder y recuperar objetos y afectos.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio laboral, basado en el instinto de dominio, que es una función del ego.</li> </ul> <p><b>Hendrick</b></p>	Tendencia a dominar, controlar o cambiar parte del ambiente, empleando la inteligencia y la fuerza motora.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulsos</li> <li>• Personalidad</li> <li>• Sublimación</li> </ul> <p><b>Brill</b></p>	Se escoge una carrera que satisfaga los impulsos, sublimándolos en actividades permitidas socialmente.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Función del ego, relación con los factores de la realidad.</li> </ul> <p><b>Small</b></p>	Los adolescentes bien adaptados expresan primero preferencias vocacionales reales y después preferencias irreales, lo contrario ocurre en estudiantes desadaptados.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de identificación</li> </ul> <p>Relación de la fuerza del ego y el nivel de intereses vocacionales</p> <p><b>Crites</b></p>	Sus hipótesis: el grado de identificación con los padres se refleja en el perfil de intereses, al existir carreras masculinas y carreras femeninas. Los estudiantes de más edad tienen un ego más fuerte que les facilita tener intereses más claros.

### 2.1.2 Evaluación de las teorías en las investigaciones de los intereses

Cada autor presenta su propio enfoque en la explicación de los intereses. No existe

un vasto acervo de teorías de este tipo pero las encontradas se podrían criticar como inquietantes o confusas, lo cual no significa, que no sean útiles, coinciden que la elección de las carreras es resultado del desarrollo de la personalidad, en que el proceso de elección en sí mismo representa el estado general del desarrollo psicológico del sujeto. A las aptitudes e intereses les dan menor importancia, a excepción de Brill que reconoce y acepta las aptitudes, cuando ejemplifica a un sujeto que desea satisfacer sus impulsos sádicos puede funcionar como cirujano o carnicero.

Los resultados de los estudios que apuntan que la identificación con uno de los padres o con un modelo adulto, es importante en el proceso de la elección vocacional, no son muy consistentes entre sí. Se observó que cuando existía identificación con la madre o el padre se podían predecir los patrones de intereses que surgirían en el futuro. Si los hijos o las hijas lograban la identificación con la madre, había inclinación a carreras y ocupaciones femeninas y si se identificaban con el padre surgía el interés por carreras y ocupaciones masculinas. Una situación muy significativa es el hallazgo que hizo Sostek (1963), de que la identificación se facilita por el afecto del padre o el afecto de la madre.

Desde hace poco más de tres décadas las etiquetas de carreras masculinas y carreras femeninas han caído en desuso como la enfermería y el secretariado por ejemplo, por consiguiente, en la actualidad los intereses ya no se clasifican por sexos.

El psicoanalista interpreta el proceso de elección representativo del estado general del desarrollo psicológico del individuo, no detalla cuando describe el proceso del desenvolvimiento vocacional del sujeto que se desarrolla normalmente. Si el desarrollo general de una persona es normal, su proceso vocacional también será normal. No es de la competencia de un analista tratar a un individuo cuya principal dificultad es la elección vocacional, como tampoco es probable que alguien acuda a un analista para dilucidar problemas vocacionales.

El concepto del ego se relaciona con la madurez del sujeto, en la expresión de los intereses. Crites (1960) encontró que los adolescentes de mayor edad, con mayor fuerza del ego manifestarían patrones de intereses más claros, en relación con los más jóvenes. Esta idea resultaría muy interesante contrastarla con la selección de la muestra del estudio, formada por jóvenes de diferentes edades con la característica especial de ser trabajadores que aún así, se preocupan por dirigir sus intereses adecuadamente.

Los intentos de los teóricos por evaluar empíricamente la elección vocacional se han dirigido a integrarlos, no propiamente a la teoría analítica sino a la psicología vocacional, lo que significa una fuerte aportación al campo del estudio de los intereses en el proceso de la elección vocacional, profesional y ocupacional.

Dichos investigadores se han dedicado especialmente a los conceptos de la fuerza del ego, la identificación y el desarrollo de la personalidad. De estos tres procesos, la fuerza del ego se estudió con sumo cuidado y con éxito, la identificación se analizó con menos cuidado y con resultados contradictorios, y el desarrollo de la personalidad se ha estudiado de manera muy general para ser consistente en el de la orientación vocacional.

El enfoque psicoanalítico no sugiere ninguna técnica especial para la psicología vocacional. *Este punto de vista afirma que la selección de la carrera es una de las muchas decisiones importantes que el individuo debe hacer durante su vida.* Supuesto es que el sujeto normal es capaz de identificar los factores vocacionales significativos para él, que lo llevarán a decidir en lo vocacional.

Sin duda los trabajos de *Donald Super (1963)* en la psicología evolutiva han sido los más aceptados en las teorías de los intereses, al desarrollar su concepto de "*patrones de carreras*", que la gente en su comportamiento hacia las carreras sigue patrones generales, que pueden reconocerse y predecirse después de un examen y estudio del individuo. Patrones que son el resultado de factores psicológicos, físicos, sociales y situacionales, acumulables en las diversas épocas de la vida del ser humano.

### **2.1.3 Relación de las teorías de la personalidad con los estudios contemporáneos de los intereses.**

A diferencia de las aptitudes o talentos percibidos como innatos, los intereses se han considerado tradicionalmente como características adquiridas por experiencias fortuitas, que se desarrollan por casualidad. Una concepción contemporánea, no distante, más bien surgida de sus conceptos antecesores, planteados en el punto anterior, es la que señala Lewis Aiken (2000) que "los intereses son reflejos o expresiones de las necesidades más internas y rasgos de la personalidad del individuo" (e.g. Dartey y Hagenah, 1955) p.226. Reforzando así el enfoque psicoanalítico de que los rasgos de la personalidad influyen en la elección vocacional.



De las investigaciones de la relación de los intereses con la personalidad, se ha descubierto que la frecuencia de:

- ~ la psiconeurosis es más alta en personas con fuertes intereses literarios y estéticos.
- ~ la introversión es común en sujetos con intereses científicos.
- ~ la agresividad se relaciona con interés por las ventas (Darley-Hagenah, 1955, Osipow, 1983; Super-Bohn 1970).

Las investigaciones y los instrumentos de Anne Roe (1956) John L. Holland (Revisión 1985) acentúan y tratan de demostrar las relaciones de los intereses con la personalidad. Más adelante se describirá el trabajo de Holland, utilizado en el texto del Módulo 5 del tercer semestre de las escuelas preparatorias de la U.A.N.L. José Cueli afirma que no hay que olvidar que la ocupación implica una relación de objeto, y que esa relación es parte de un gran tejido de relaciones, del sujeto con su mundo y consigo mismo. Expresará sus intereses de acuerdo a esas relaciones y a las relaciones con su ocupación.

Tradicionalmente el uso principal de los inventarios de intereses ha sido el contribuir con el asesoramiento ocupacional y educativo en escuelas de educación media y educación media superior. Actualmente los inventarios de intereses se utilizan en la investigación sobre las diferencias individuales y de grupo, tanto en la investigación básica para comprender la naturaleza, los orígenes y efectos de los intereses como en la investigación aplicada para asesoramiento, selección e intervención vocacional. (En Estados Unidos).

Lewis Aiken (2000) menciona que otras aplicaciones de los inventarios de intereses incluyen la ayuda para elegir ocupaciones menores, tomar decisiones a mitad de carrera - cuando se toma una especialidad después de los cursos comunes-, así como decisiones de prejubilación y jubilación ( e.g.Hansen y Cambell, 1985) p.210.

Las áreas más extensas de usuarios han sido la orientación vocacional, la asesoría escolar, la psicología vocacional, la información profesional, sin embargo, los inventarios de intereses también son utilizados por psicólogos laborales, administradores de desarrollo profesional y profesionales en recursos humanos. No es muy usual que el usuario aplicador repare en las teorías que sustentan determinados cuestionarios o inventarios de intereses, cuando menos aquí la localidad, lo que se persigue, son los resultados para

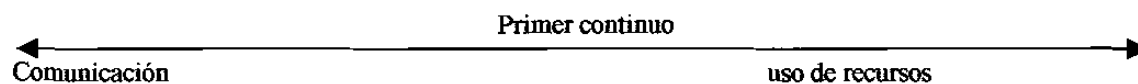
asesorar una elección o ubicación.

En México no se disponen de inventarios de intereses de la proporción de los inventarios de Strong o de Kuder. En el ámbito local nivel medio y nivel medio superior se ha utilizado indistintamente el Cuestionario de Intereses de Herrera y Montes el cual no refiere marco teórico o marco de referencia, de ahí la necesidad de contar con un instrumento acorde a la realidad de la población local; en cuanto intereses manifiestos en relación con las profesiones existentes en el entorno y que sean factibles para el interesado.

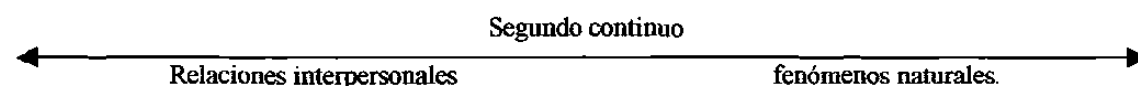
Dos teorías que persisten sobre las relaciones de los intereses con la personalidad son las propuestas por Anne Roe y John L. Holland.

**Roe (1956)** observando e investigando las carreras concluyó que el factor principal en la elección de carreras es si una persona tiene orientación hacia las personas o no. Su teoría revisada contiene dos dimensiones independientes, llamadas continuos:

a) Las ocupaciones se clasifican sobre un continuo que va de la *orientación* a la *comunicación con propósitos por un lado*, hasta la *orientación al uso de recursos* por el otro lado.



b) Las ocupaciones varían desde *las relaciones interpersonales* hasta la *orientación hacia los fenómenos naturales*.



Su teoría en realidad es más elaborada, influyó en el desarrollo de varios inventarios de intereses, como estos tres:

- Inventario de Intereses COPS (EdITS).
- Inventario de Orientación Ocupacional de Hall (Scholastic Testing Service) que relaciona 22 características de trabajo y personalidad, para jóvenes y adultos.
- Inventario de Intereses Ocupacionales (Western Psychological Services). Contiene 112 reactivos de elección forzada concentrados en ocho áreas ocupacionales: Servicio, Contactos de Negocios, Organización, Técnica, al Aire Libre, Ciencia, Cultura General, Arte y Entretenimiento.

**Holland (Revisión 1985)** elaboró la Búsqueda Autodirigida y el Inventario de Referencias Vocacionales (De Psychological Assessment Resources). La Búsqueda Autodirigida consiste en un folleto de evaluación diseñado para que el usuario evalúe acentuadamente sus propios intereses y capacidades, se le llama “Buscador de Ocupaciones” al explorar todo tipo de posibles ocupaciones, desde luego al relacionarse con seis tipos de personalidad: Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional.

El Inventario de Preferencias Vocacionales, también de la Revisión 1985, es complemento de la Búsqueda Autodirigida y de otros inventarios de intereses. Basado en la teoría de Holland de que las ocupaciones pueden describirse en términos de características de la personalidad; el usuario indica si le gusta o no una de las 160 diferentes ocupaciones, calificando sus respuestas en once escalas: Realista, Investigador, Artística, Científico, Empresas, Status, Convencional, Control de sí mismo, Masculinidad - Femenidad, Infrecuencia y Consentimiento. Las calificaciones altas asignan al sujeto a combinaciones de categorías vocacionales. *Para Holland los inventarios de intereses son medidas de la personalidad.*

Los inventarios de intereses son los métodos más comunes y utilizados en la evaluación de intereses vocacionales. La formalidad en el uso de los inventarios de intereses en el trabajo de asesoramiento y ubicación vocacional y académico inició con el desarrollo de los Inventarios de Intereses Vocacionales de Strong en la década de los 20s y 30s. Después surgió el Registro de Preferencias Vocacionales de Kuder y otros más que han influido en inventarios contemporáneos.

Los primeros inventarios de intereses se aplicaron en adolescentes y adultos que planeaban tener una ocupación. Actualmente existen inventarios para evaluar y motivar el desarrollo de intereses en los niños y personas discapacitadas; para evaluar los intereses en ocupaciones no profesionales como el Inventario de Evaluación de Carreras, -La Versión Vocacional-(de la National Computer Systems) y el Inventario de Direcciones de Carreras (de Sigma Assessment Systems). Estos últimos instrumentos son más sencillos en contenido y vocabulario que los instrumentos de Strong y Kuder, sin embargo la Versión Vocacional se diseñó basándose en el trabajo de Strong.

Los errores que en el pasado han tenido las teorías, son principalmente por los

defectos propios de cualquier teoría nueva en las que no correspondían exactamente las demostraciones al haber descripciones vagas y difusas.

“Las necesidades más imperiosas de las nuevas investigaciones deben ser:

- ✓ Hacer estudios más minuciosos de las hipótesis acerca de los modelos ambientales en los ambientes universitarios ocupacionales.
- ✓ Hacer estudios más analíticos de las interacciones entre la persona y su medio
- ✓ Dentro de tales estudios tener un conocimiento más claro de los procesos de cambio.

Aunque las teorías han sido útiles para enfrentarse a la estabilidad de la elección vocacional, ha sido insuficiente la capacidad de enfrentarse al cambio. Los nuevos estudios acerca de los procesos de cambio pueden ser útiles para comenzar dichos estudios” (John Holland, 1997, p.112).

Generalmente se considera que los intereses se aprenden pero hay investigaciones que señalan bases hereditarias en las preferencias por ciertas personas, actividades y objetos, como se verá en el siguiente apartado. El común de las calificaciones en los inventarios de intereses es que no son buenos indicadores del éxito vocacional, pero si son buenos indicios en la predicción de la elección y satisfacción vocacionales.

## **2.2 Desarrollo de los intereses.**

### **2.2.1 Origen.**

El origen de los intereses se encuentra en la infancia, en concepto de fantasía, de imaginarse, de soñar ser un personaje, modelo real familiar o de su entorno, o personaje producto de los medios de comunicación. En la actividad lúdica se desempeñan papeles como médico, maestro, enfermera, comerciante, etc., situación aún distante de lo que es realmente la capacidad y conocimiento básico de lo que son las ocupaciones; esto suele suceder en la etapa maternal, preescolar e inicio de la educación básica.

Sin mediar una frontera radical en las edades, sobre todo al inicio de la escuela básica, la fantasía deja entrever las actividades preferidas del escolar por aptitud y gusto en actividades de lenguaje (español), de números (matemáticas), ciencias naturales, ciencias sociales, dibujo, canto, drama, deportes, etc. De estas situaciones se avanza de una etapa de fantasía a una etapa de transición hasta terminar la infancia e iniciar la adolescencia, donde principia una etapa más realista en el desarrollo de los intereses vocacionales.

Etapa agudizada por la necesidad apremiante de planear el futuro ocupacional para algunos; para otros es la preocupación, la incertidumbre, hasta la angustia sobre las interrogantes: ¿Qué haré, que estudiaré al terminar la secundaria? ¿Qué carrera estudiaré cuando termine la preparatoria? cuestiones obligadas ante la proximidad de concluir la enseñanza media y la enseñanza media superior. Convirtiéndose los intereses vocacionales en un alto interés personal en los adolescentes de 13 a 18 años, como mayor población, jóvenes, hasta adultos que desean continuar con una profesión, esta es la etapa realista más fuerte.

Aunque la creencia de que el comportamiento de los padres influye más que la herencia en determinar los intereses de sus hijos, los investigadores concluyeron lo contrario, lo que hagan los papás tiene poco efecto en los intereses de sus hijos; lo que ayuda a desarrollar una predisposición o inclinación de sus intereses, son las variadas experiencias que sus padres pueden proporcionarles en su hogar y en su entorno. La acción fundamental de la herencia que influye en los intereses es la que determina las capacidades, el temperamento y la constitución física

### **2.2.2 Génesis**

Para José Cueli la importancia del estudio de los intereses radica en la génesis de los mismos, en las expresiones individuales investigadas en las relaciones interpersonales, al observar que las experiencias en las relaciones interpersonales condicionan hasta cierto punto la expresión individual. El niño nace equipado con un material genético que posee una plasticidad general, sus primeras relaciones son con la madre o sustituto, con el padre, y familiares cercanos; las características de las relaciones originales durante su infancia influirán definitivamente en el desarrollo emocional del individuo, reflejándose en sus diversas conductas, actitudes y preferencias.

Se han estudiado las ocupaciones por su contenido externo, sin considerar las “relaciones de objeto” que el sujeto establece con la ocupación. para Cueli los determinantes de la elección de una ocupación no son sólo las capacidades genéticas del sujeto sino la forma de reaccionar ante los objetos interiorizados en su etapa de estructuración psíquica, y ante los objetos que lo rodean actualmente en la ocupación que le interese o en la cultura donde viva, coincidiendo con Fairbairn.

En la cultura los rasgos comunes se deben a la similitud de metas, ideales,

proyectos, cambios, etc. que tienen entre sí los individuos que la integran, pero a un individuo lo que lo individualiza es su forma personal de reaccionar ante los objetos, cada individuo funciona con su propio equipo biológico y psíquico. La importancia de las relaciones del yo con sus objetos hace importante que así se analicen las ocupaciones, estas se satisfacen en determinada cultura y en cada época, pero cada individuo encontrará satisfacción de sus necesidades en una ocupación, dependiendo de la relación que establezca con sus objetos (personas, situaciones, cosas, etc.) y viceversa.

El hombre gesta sus intereses a una ocupación por predisposición de una estructura biológica-psíquica y sus relaciones objetales, se puede deducir que elige la ocupación a la que está predispuesto, por ello le interesa lo que puede desarrollar, quiere lo que puede.

El proceso de elegir es un juego dinámico de capacidades y limitaciones, las instituciones sociales influyen en el ambiente y éste determina los fenómenos mentales, impactando de vuelta al ambiente y a la estructura biológica, psíquica y social del hombre desde sus primeros años, en ese tejido de interrelaciones dinámicas.

Existiendo un diálogo interminable entre el individuo y su medio y consigo mismo, esos diálogos son relaciones de objeto. Aunque parezca muy radical Cueli opina que ningún individuo normal recurre a tests para conocer su vocación, generalmente “siente” cuál es el tipo de ocupación que más le conviene, sin necesidad de acudir a nadie a que le asesore en la elección. Actualmente, cuando las personas “sienten” cuál será su profesión, buscan asesoría para confirmar su elección lo mismo que las personas indecisas.

Enfatizando que la ocupación implica una relación de objeto, parte de ese gran tejido de relaciones, que predisponen a ejercer una posible ocupación, se concluye el análisis de la génesis de los intereses de acuerdo al concepto teórico psicoanalítico de José Cueli, apoyado en Fairbairn.

### **2.2.3 Estabilidad**

A primera instancia parece incongruente adjudicar estabilidad a los intereses, después de referirlos a un dinamismo que es cambiante por naturaleza, pero dicha estabilidad se refiere a la fase final de su desarrollo en la etapa de adultez del ser humano.

Las preferencias de una persona pueden ser aparentes en los primeros años de vida, los niños más pequeños tienden a participar en actividades que consideran apropiadas y a evitar las que creen inadecuadas, también distinguen los papeles de las personas.

El enfoque del aprendizaje social, considera los intereses como resultado del reforzamiento diferencial para participar o no en algunas actividades considerando la imitación y el modelo a seguir de las personas significativas del niño. Las preferencias individuales se desarrollan antes de que el sujeto viva experiencias ocupacionales, estos intereses primarios se les reconoce como inestables durante la infancia, pero a concluir tercer grado de enseñanza secundaria y enseñanza preparatoria esos intereses van disminuyendo su inestabilidad.

De acuerdo a estudios realizados por Strong (1955) ha resultado que por generalidad los intereses se estabilizan más, después de terminada la adolescencia. Según Crites (1969) se observan cambios en los intereses en la etapa adulta. Ambos conceptos llevan a concluir que la estabilidad de los intereses es relativa, que a menor edad más inestabilidad, que a mayor edad más estabilidad, según la madurez de la persona, sin que se dé un 100% de estabilidad.

Cueli y Fairbairn coinciden que la madurez de la persona proporciona independencia para elegir ocupación al diferenciar las “relaciones de objeto”, percibiendo sus características reales, reaccionando adecuadamente ante ellas, en cambio el sujeto inmaduro muestra dependencia del objeto, no diferencia, se confunde con el objeto, buscando una ocupación que le permita identificarse con dicho objeto.

Volviendo a los intereses en la adultez, quizá no sean inestables sino más definidos, mas especificados como el profesionista médico que busca una especialidad en pediatría, cardiología, etc., es el profesional que busca reafirmar su realización o mejorar su desempeño en un posgrado, es el empleado que se va especializando en una actividad laboral y se preocupa por especificar sus intereses, al especificarse, probablemente adquieren más estabilidad.

En su Teoría de los Tipos de Personalidad, Holland refiere estabilidad a los intereses cuando afirma que la herencia y experiencia vividas en la niñez, producen preferencias y aversiones hacia ciertas actividades, preferencias que más tarde se convertirán en intereses bien definidos, que podrán brindar satisfacción y recompensa, mas adelante en la edad adulta, el empeño por satisfacer esos intereses lleva al desarrollo de capacidades más especializadas, conforme la persona va creciendo.

Dichos eventos, integrados a la creciente diferenciación de las actividades, intereses,

capacidades y valores preferidos, crean una disposición característica, que Holland denominó tipo de personalidad que incluye el desarrollo de rasgos como:

- Autoconceptos
- Estilo de enfrentamiento
- Logro y desempeño
- Percepción del ambiente
- Preferencia del empleo y papel ocupacional
- Rasgos Personales
- Reacción diferencial a las recompensas ambientales
- Valores

Los rasgos mencionados ayudan a enriquecer la descripción de la estabilidad de los intereses, indican especificación de los mismos en su ejercicio, con las atenuantes de la madurez, experiencias y el deseo natural de ser mejor.

### **2.3 Relación de intereses con vocación, profesión, orientación, ocupación y trabajo.**

El estudio de los intereses y preferencias de actividades de una ocupación o profesión persiguen un objetivo primordial: su exploración, conocimiento o reconocimiento en apoyo al proceso individual de elección de determinadas actividades a desarrollar. Por costumbre se utiliza indistintamente vocación y profesión como sinónimos, como también a designar lo mismo con ocupación y trabajo. ¿Cuál es su vínculo con los intereses? antes de mencionar la relación de intereses con vocación, profesión, orientación ocupación y trabajo, se analizarán estos cinco términos.

#### **2.3.1 Vocación**

Del Latín *vocatione*, inclinación natural de una persona por un arte, una profesión o género de vida . Según Mounier (1936) en Larrouse 1999, es un llamado interior del hombre a ser él mismo, es una integración personal, es un principio creador, individual, inusurpable. José Cueli (1973) explica la vocación como el llamado a cumplir una necesidad que cada persona oye y siente a su manera, es un impulso, una necesidad que encuentra satisfacción en la profesión (Rimada 1994, p.14).

#### **2.3.2 Profesión**

Cueli afirma que la vocación se cumple en la profesión que no es una labor limitada a las profesiones universitarias; que la vocación orienta a la profesión y no comparten el mismo significado. “Para Eduardo Spranger (1942) la profesión es la objetivación de la vocación, ésta es subjetividad del hombre, es parte del él mismo. La vocación es previa a la profesión y esta última concreta y realiza el llamado interno del hombre a ser más, la



vocación en sí misma no se orienta, ya que es intrínseca al hombre.” (Belarmino Rimada Peña, 1994, p.14).

### **2.3.3 Orientación**

Proviene del verbo latino orientar, orien-entis que significa lugar por donde sale el sol o guiarse por el este. Rubinstein (Diccionario 1967) le confiere a la acción de orientar, el concepto de percepción, cuya función es la de orientar y coordinar los actos e intereses del sujeto percibido.

En relación con los intereses y elección vocacional se consideran dos clases de orientación, la orientación vocacional y la orientación profesional. El término de orientación vocacional más que comprendido es empleado tradicionalmente para designar servicios de orientación educativa, escolar, psicológica y ocupacional indistintamente, en escuelas de enseñanza secundaria y en escuelas preparatorias.

También es sabido que hay quienes “ejercen” la actividad de Orientación, sea vocacional o profesional, no cuentan con un perfil profesional afin. Irónicamente no están orientados a la Orientación, sino ubicados en una ocupación por necesidad económica. En realidad el término orientación vocacional en la práctica se circunscribe al nivel de la enseñanza secundaria; en la enseñanza preparatoria se trabaja con la orientación profesional pero con el nombre tradicional de orientación vocacional.

Rimada refiere a Cueli (1973) citando que “ la orientación profesional es la actividad que procura el bienestar individual como la base del bienestar social en el aprovechamiento y desarrollo de la potencialidad humana.” Y a Armienta (1979) al adjudicarle las siguientes “ responsabilidades a la orientación profesional”:

- Estimular las vocaciones
- Solidificar aptitudes e intereses
- Vincular o ligar niveles terminales de educación con las necesidades de producción de bienes y servicios.

Rimada (1994, p.20) agrega “que la actividad orientadora realizada en la preparatoria contribuye ampliamente a la articulación y vinculación entre los niveles de enseñanza media y profesional a mediano y largo plazo y a formar hombres más realizados y plenos a nuestro país”.

Desde luego la elección es libre, por lo que propone que el hombre debe ser

educado para el ejercicio de la libertad en una elección responsable donde el sujeto aporta todas sus potencialidades, esto supone que el hombre está en constante proceso de desarrollo y cambio, considerando el aspecto cognoscente del yo que es definido por Allport (1988) como un orquestador o director de otras dimensiones del yo.

La orientación profesional como práctica tuvo su origen en el análisis de puestos y selección de personal, en el ámbito educativo quizás no se le ha dado la importancia debida, la labor orientar a la profesión no se reduce a asesorarle sólo en la ubicación, sino que conozca el porqué y cómo de esa elección, además se debe asesorar al estudiante a que se prepare por ejemplo a:

- Percibir el horizonte profesional y personal como una estructura cambiante
- Búsqueda de esquemas ocupacionales en la información profesional
- Ser más responsable consigo mismo en el proceso de elección.
- Confirmar la elección
- Dejar opciones ocupacionales abiertas dentro de las mismas preferencias

y más funciones que pueden seguir mencionándose sin ser menos importantes. En la asesoría de elección, la orientación vocacional y la orientación profesional mencionan la conexión con ocupaciones, como es un término importante relacionado con el proyecto, se tratará aparte para situarlo y enlazarlo mejor con los intereses

#### **2.3.4 Ocupación**

Indagar intereses es relacionarlos con una ocupación, con un área o familia de ocupaciones, con un grupo de carreras

Cueli (s/f p p p 45, 47) dice “que la ocupación es el pivote del bienestar individual y social, la preferencia de una ocupación es una elección importante y trascendente para el hombre. La elección de ocupación, agrega, suele ser un ejercicio inconsciente, cuando se pregunta a ciertas personas por qué escogieron cierta ocupación, responden que no saben, que fue casualidad, buena o mala suerte o que simplemente continúan con la ocupación de sus padres, con el negocio de la familia”

De acuerdo con la teoría, el individuo satisface sus necesidades -fisiológicas y psíquicas- en la ocupación que desempeña, entonces dichas necesidades pueden ser satisfechas en diferentes grados por todas las ocupaciones existentes, pero, aún así, esto no explica del todo el porqué se elige una ocupación y no otra, si ambas requieren

igualdad de aptitudes.

Siguiendo con Cueli las ocupaciones tienen una historia que varía, según como los individuos las han ejercido en el pasado y las modificaciones que el hombre realiza en las mismas, en el marco de las necesidades vitales de cada época.

Actualmente la ocupación se usa como sinónimo de trabajo y hasta cierto punto con la profesión, la ocupación podrá ser profesión pero no siempre la profesión es ocupación, como se ve en este ejemplo: Un médico de profesión puede ocuparse como presidente de una sociedad médica, director de una facultad, director de una revista, maestro de educación superior, secretario de una asociación, etc., desempeñando un trabajo con cualquiera de las ocupaciones citadas, con una profesión elegida por vocación que probablemente se encontró con puntaje más alto en el grupo de intereses relacionados al área de la salud.

La ocupación es el desempeño de una serie de actividades remuneradas o no, derivadas de una profesión de nivel superior, profesión a nivel técnico, oficios manuales, artesanales, artísticos y de todos los niveles de servicios, legalmente o no aceptados por una sociedad.

Se designa profesión, en conveniencia a estudios de nivel superior, la dedicación y organización académica con opción a título para ejercerla, realizada después de haber finalizado aprobatoriamente este nivel de estudios. No es requisito oficial pero se espera quien se haya inscrito en una profesión, o carrera profesional, confirme previamente su vocación, preferencia o inclinación al estudio superior .

Existen varias clasificaciones de ocupaciones, con fines de asesoría electiva, según:

- Autores de teorías e inventarios de intereses y aptitudes
- Autores que relacionan personalidad y ocupación
- Catálogos o guías de carreras
- Departamentos de orientación e información profesional
- Clasificaciones realizadas por instituciones de niveles medio, medio superior y superior.
- Libros de texto que tratan la elección ocupacional

Se acostumbra clasificar en grupos o familias de ocupaciones que son áreas o bloques de actividades afines derivadas por grupos de intereses , como se observa en esta breve clasificación de la tabla 4.

Tabla 4. Ejemplo de clasificación de ocupaciones por intereses.

Intereses	Familia o grupo de ocupaciones
numéricos	contador, maestro de matemáticas, físico, etc.
artísticos	danza, pintura, canto, instrumentación, etc.
verbales	maestro, vendedor, abogado, locutor, etc.

La ocupación y la profesión, en el lenguaje común, dentro y fuera de las aulas de enseñanza preparatoria, son términos que se usan como sinónimos, una de las tareas del proyecto es relacionar áreas de intereses con profesiones del nivel superior, es decir con las conocidas carreras profesionales del medio local.

### 2.3.5 Trabajo

Se define trabajo como acción y efecto de trabajar, ocupación retribuida, obra resultante de una actividad física e intelectual, dificultad, molestia. Es la actividad humana efectuada directamente por mediación de los órganos del cuerpo, como la recolección de frutos, trabajo de destreza manual o indirectamente por medio de utensilios, herramienta o maquinaria. Refiriendo a Cueli, el trabajo consiste en la energía del yo encauzada a satisfacer las necesidades que cada hombre considera vitales para él, el trabajo es importante para el individuo como “relación de objeto” con el que interactúa dinámicamente a su trabajo.

Los trabajos como las personas evolucionan, algunos se simplifican, otros se complican, unos desaparecen, otros más aparecen. El hombre, aunque conserva siempre su estructura fundamental, sufre cambios físicos, ambientales, económicos, sociales, culturales que influyen en su vida de trabajador de acuerdo con las épocas.

- En la *época animista* el trabajo consistía en la caza, la agricultura, y la pesca .
- En el *periodo religioso* aparecen el culto organizado a los dioses, el pensamiento filosófico, la expansión de las artes y el trabajo organizado.
- La *etapa científica* produce instrumentos, tecnología, investigación y descubrimientos valiosos y muchos de ellos vigentes en la actualidad.
- La *revolución industrial* trae consigo la producción en serie, el intercambio de conocimientos en largas distancias y trabajar en plan institucional.
- Actualmente se vive en la *sociedad del conocimiento*. Es una nueva revolución, la tecnológica, de la información, transformando los esquemas de trabajo en contratos flexibles,

teletrabajo, remuneración por resultados, capacitación permanente, etc.

El trabajo se ha ido acomodando a las épocas, la relación persona y trabajo es una relación cambiante que, como en un diálogo, impactará en ambas partes, por ello es fundamental que ese futuro trabajador haya completado satisfactoriamente su proceso de elección a una ocupación o profesión o a ambas.

¿Qué tienen que ver los intereses de un sujeto con la vocación, la orientación, la ocupación, la profesión y el trabajo? Que los intereses que lo impulsaron a escoger una actividad profesional se realicen dentro de la misma, sería lo idóneo. Los intereses aunque cambiantes son inherentes a la persona que puede manifestarlos en la vocación y en el proceso de elegir una profesión u ocupación. El estudio de una profesión y la preparación de una ocupación tienen la meta común del trabajo, como medio de subsistencia y actividad de desarrollo que se prolonga por 20, 30 años o más en la vida de las personas. Se puede apreciar el vínculo de los intereses desde sus primeras manifestaciones, desarrollo, hasta su posible realización en el campo laboral, en el esquema de la fig. 1

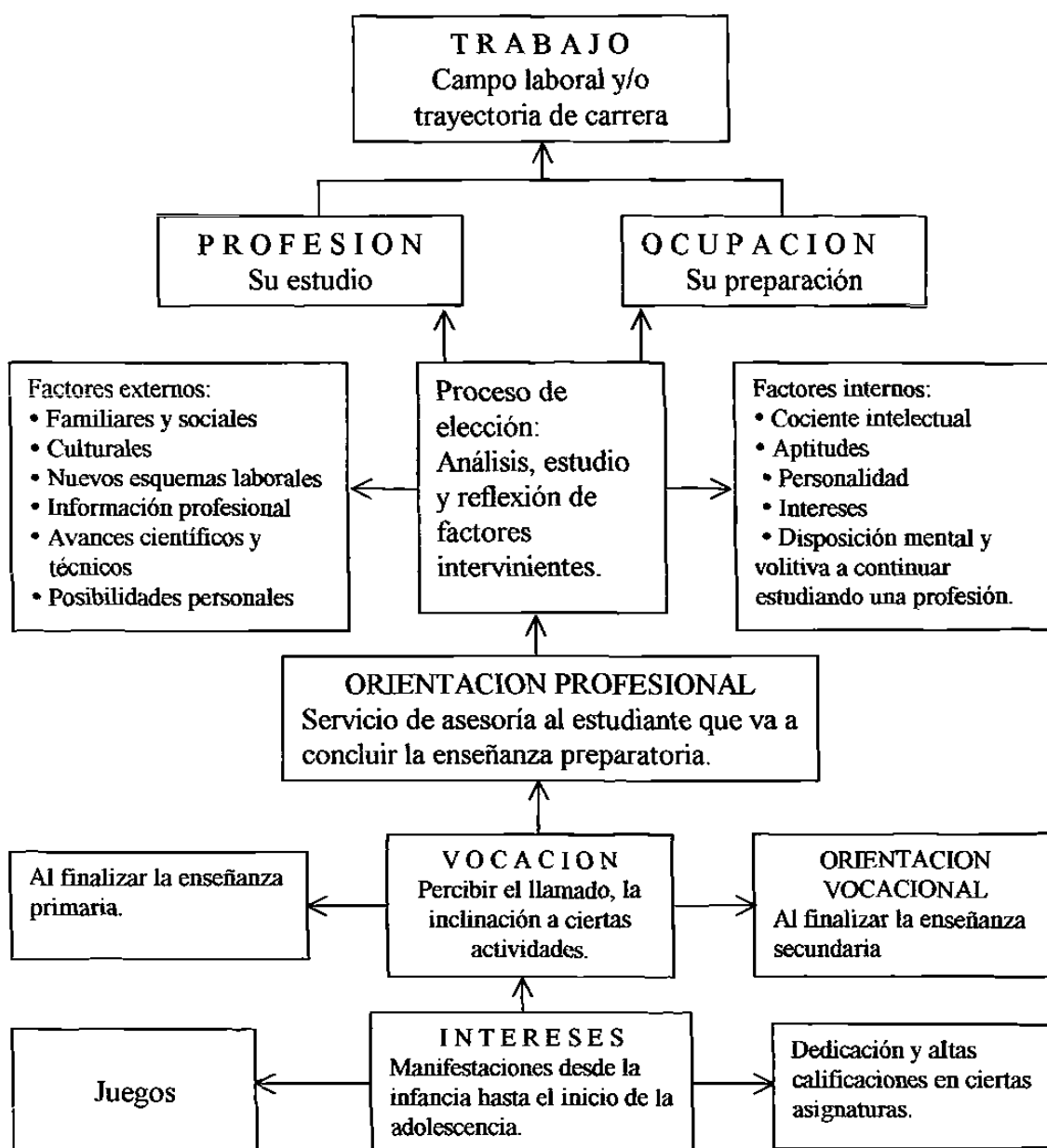


Figura 1. Desarrollo y trayectoria de los intereses.

## 2.4 Enfoque teórico de la investigación

Definitivamente las teorías acerca de los intereses, han aportado beneficios al estudio, comprensión y exploración de los mismos. Al proponer un estudio exploratorio de intereses profesionales se comprende que se va a trabajar con una característica afectiva de la personalidad, atributo en el que coinciden los conceptos teóricos expuestos. Con un enfoque teórico al explorar grupos de intereses relacionados a profesiones de nivel superior, del medio, no ocupaciones, aunque todas las profesiones indicadas pueden ser ocupaciones en circunstancias laborales o de otra índole

El estudio de ninguna manera determina lo que va a continuar el usuario, sin embargo, en esto radica su apoyo, que le permitirá reflexionar en confirmar lo decidido o madurar su decisión, tan solo meses antes de realizar los trámites de registro al concurso de ingreso a estudios de educación superior, antes de concluir la enseñanza preparatoria.

Las acciones de desempeño profesional del cuestionario indican dos dimensiones:

- ~ Conocimientos, destrezas y habilidades a adquirir, durante el tiempo que dure la preparación profesional.
- ~ Actividades propias del desempeño profesional al haber concluido satisfactoriamente la preparación de nivel superior.

Especificando cada pregunta, sin que parezca minuciosa o difícil para el usuario, en esto puede radicar lo novedoso o lo diferente de otros inventarios, el decidir un grado de interés a respuestas que apuntan un desempeño profesional y prescindir de preguntas más genéricas, ejemplos:

- a) ¿Estudiar anatomía humana efectuando disecciones en los cadáveres del anfiteatro, sin sentirse mal? En vez de: ¿Te agrada hacer experimentos de biología, física o química?
- b) ¿Asumir la responsabilidad de dar a conocer los derechos y obligaciones de los empleados en una organización laboral? En vez de ¿Te gustaría ser administrador de una empresa?
- c) ¿Promover artículos o servicios, tratando de convencer porqué conviene su utilidad al preferirlos? En vez de ¿Te gustaría ser agente de ventas en una empresa comercial?

El inciso “a” refiere conocimientos y habilidades a adquirir en la preparación profesional del área médica. Los incisos “b” y “c” refieren actividades de desempeño en el ejercicio reconocido de la profesión en la administración y mercadotecnia respectivamente.

El motivo de los dos tipos de referencia a las actividades profesionales durante la preparación y después en el ejercicio de la misma profesión obedece a la necesidad de hacer más explícito el cuestionario, acercar más al interesado en iniciar estudios superiores, hacia actividades a desempeñar, a las acciones a ejercer, del perfil de la carrera y de su campo de trabajo, acciones sujetas a los constantes cambios en los aspectos educativo y laboral.

#### **2.4.1 ¿Por qué servirían los resultados obtenidos?**

Porque los índices numéricos reportan con mayor detalle que los juicios personales

del que ejerce la orientación profesional, como son los juicios de observación, de entrevista hasta de intuición. Así como los maestros que a diario conviven con sus alumnos les asignan con seguridad, categorías comunes de inteligencia como “brillante” “promedio” o “bajo”, los test de inteligencia proporcionan diferencias más finas.

Pese a opiniones encontradas, y esto es también del aspecto práctico, las mediciones de este tipo de instrumentos permiten ahorrar tiempo y dinero, liberando un poco a los profesionales para que se dediquen a trabajos no menos importantes.

Ofreciendo la opción al usuario si lo desea, de realizar una segunda aplicación para confirmar su decisión y comparar los cambios, si los ha habido, de sus intereses profesionales, recurriendo si lo necesita y solicita al servicio de orientación profesional.

#### **2.4.2 ¿Por qué mostrar preferencias profesionales y no preferencias ocupacionales como los demás inventarios de intereses?**

- Porque las instituciones de nivel superior ofrecen preparación teórica práctica para ejercer profesiones, con éste término, no con el de ocupaciones.
- La profesión contiene una diversidad de ocupaciones inherentes a la profesión elegida, así como ocupaciones afines a otra(s) profesione(s).
- Un profesionista puede desempeñar actividades y ocupaciones diferentes a su profesión por necesidades del área laboral donde se pueda ubicar ese profesional.

El término “profesión” se proyectó en la Visión 2006, (Sría. Académica, 1998, p.p.11-14) al citar el perfil del egresado con características tales como:

- ✓ A los egresados les corresponderá alcanzar resultados de la Visión confirmados en su desempeño profesional en la sociedad.
- ✓ Contarán con una gran capacidad de respuesta sin descuidar la calidad de sus resultados profesionales.
- ✓ Que el 100% de los estudiantes realice prácticas profesionales (no prácticas ocupacionales) en los sectores social o productivo.
- ✓ Que el 100% de los estudiantes presenten en examen general de calidad profesional como requisito de su graduación.

#### **2.4.3 ¿Qué características presenta un estudiante universitario en el proceso de elección de una carrera profesional?**

Investigaciones realizadas en la Universidad Autónoma de México por el Dr.



Armando Hinojosa y la psicóloga Adriana Cossío Pascal de las características psicológicas del estudiante, indican que es notable la desorientación manifiesta ante el futuro, pensando en como elegir su profesión.

Frecuentemente es “un muchacho de aparente actividad, pero poco productivo y con matices receptivo-pasivo y en espera de que otros resuelvan sus problemas y sus responsabilidades, culpándoles de sus fracasos con actitudes parasitarias y convencidos de ser una persona adorable, que además suelen ser inconstantes... cuyas relaciones con los demás no son del todo profundas, más bien críticas y mordaces. Estos aspectos negativos contrastan con esa energía apasionada de algunos por lograr un ideal. La nobleza del joven es otra característica que los distingue” (Josefina Leroux, s/f, El Norte).

Describe al adolescente con grandes pretensiones pero no hace esfuerzos proporcionales para conseguirlas. Los estudiantes sienten preocupación ante la elección de su carrera, pero eligen el camino más fácil, repitiendo la carrera u ocupación del papá o copiando la del mejor amigo.

Estas investigaciones se refieren al promedio del estudiante mexicano. Agregando que también es poco frecuente que el adolescente se ocupe de conocer sus propias habilidades para desarrollarlas mejor en la carrera que le ofrezca más probabilidades para crecer, existiendo cientos de carreras y ocupaciones, pero son unas las más buscadas. Lo cierto es que el estudiante adolescente o de más edad manifiesta preocupación más intensa por la carrera profesional que estudiará, al concluir bachillerato, a escasos meses del registro al concurso de ingreso a nivel superior.

Enfatizando, una aportación meritoria de las teorías de la personalidad al estudio de los intereses es considerarlos al igual que los valores y actitudes como características de la personalidad, factibles de estudiarse y medirse, los intereses expresados por medio de un método serán mejores indicadores que lo obtenido por recursos no medibles, aunque sus resultados no predicen el éxito en el desempeño académico y ocupacional, son muy útiles en la tarea de asesoramiento vocacional.

Los diferentes conceptos teóricos expuestos al coincidir que los *intereses* son un atributo medible de la personalidad, conforman el marco teórico común a los inventarios de intereses, no siendo excepción el instrumento propuesto aplicado a una población cuya característica principal son las diferencias individuales en la expresión de intereses de

persona a persona, por la amplia gama de factores externos e internos que inciden en una decisión tan importante en la vida de una persona.

Aspecto inherente y común a estos estudios es la "estabilidad" de los intereses, contemplada como hipótesis adicional "a mayor edad mayor estabilidad de los intereses", sujeto a comprobación en el desarrollo del estudio. El enfoque teórico propio del instrumento se respalda en el concepto "patrones de carreras" de Super, planteando a la vez actividades distintivas de profesiones afines y no ocupaciones, y su desempeño en el campo laboral.

## CAPITULO 3

---

---

### MARCO HISTORICO

---

---

La psicometría tiene como fin la medición de la conducta, tanto en el ser humano como en los animales, fundamental en la ciencia psicológica, cada vez más el ser humano se interesa por conocer su propia naturaleza y la de los demás, puesto que cotidianamente se enfrenta a problemáticas de naturaleza humana.

En la evolución de la psicología como ciencia existen estudios para determinar en que grado difieren los seres humanos entre sí, lo que ha originado, desde hace casi un siglo, el desarrollo de la instrumentación adecuada para evaluar cuantitativamente las diferencias y semejanzas existentes entre los individuos. Se ha mencionado que los psicólogos deben interesarse más en las diferencias individuales que en las constantes de las personas, siendo necesario investigar que atributos aparecen en mayor o menor grado en sujetos y grupos.

Las diferencias individuales investigadas desde ese tiempo a la fecha han sido la inteligencia, las habilidades sensoriales, motoras, mecánicas, artísticas, etc., las aptitudes para realizar actividades mentales y prácticas, aptitudes para ejecutar determinadas tareas académica u ocupacionales. Los estudios de las diferencias individuales se han visto interferidos por la motivación de la persona en la aplicación de los diferentes instrumentos psicométricos, motivación derivada de los valores, intereses, preferencias o actitudes de la persona.

La motivación puede significar un factor decisivo para la elección de una carrera u

ocupación, porque las personas también son influidas por situaciones externas, más que por su propia evaluación y conocimiento del medio; al considerar esta situación, originó la necesidad de construir otro tipo de instrumentos diferentes a los que miden aptitudes, inteligencia o personalidad, elaborando instrumentos dedicados a detectar *intereses o preferencias* de un individuo en ciertas áreas.

Se mencionan referencias históricas de la elaboración de instrumentos de intereses, descripción de material afín encontrado como algunos inventarios de intereses ocupacionales y profesionales que son útiles para asesorar en la elección, de parte del psicólogo y del examinado, y conceptos de validez de algunos inventarios de intereses.

### **3.1 Datos históricos de instrumentos para detectar intereses**

Un instrumento antecesor a los inventarios de intereses son los tests psicológicos, utilizados al requerir información de las diferencias individuales para decidir sobre las personas o para ayudarlas a elegir en área educativa o área ocupacional. El uso de los tests se ha requerido en escuelas, servicios civiles y militares con fines de evaluación, diagnóstico, selección, ubicación, promoción, investigación, hasta constituirse en un buen negocio en organizaciones profesionales distribuidoras de tests en librerías.

Los orígenes milenarios de la medición de las diferencias individuales en el ser humano se remontan al año 2200 a. de J.C., cuando un emperador chino instituyó un sistema de servicio civil para determinar si sus funcionarios eran aptos para desempeñar sus deberes en el gobierno. Los subsecuentes emperadores siguieron éste método de someterlos a una prueba cada tres años.

En el siglo XIX los mandatarios ingleses y franceses adoptaron el antiguo sistema chino con la idea de diseñar exámenes para el servicio civil. También en Grecia 500 años a. de J.C., Platón y Aristóteles escribieron sobre las diferencias individuales, éste concepto en la edad media no existía, ni la expresión ni el desarrollo personal, las actividades personales se determinaban por la clase social a la que se pertenecía, cabe destacar que las escrituras bíblicas de principios de la era cristiana Jesús mencionaba la distribución y utilización de dones y talentos.

Cuando surgió el Renacimiento después del siglo XVI con el capitalismo y democracia, floreció la ciencia, el arte, el humanismo, los estilos de legislar y gobernar. Siendo hasta el siglo XIX que se empezaron a estudiar las diferencias individuales en las

capacidades mentales y en personalidad, destacándose el trabajo de Gustav Fechner, Wilhem Wundt, Herman Ebbinghaus y más psicólogos experimentales alemanes al demostrar que los fenómenos psicológicos eran expresables en forma cuantitativa, esto en el último cuarto del siglo XIX.

Al finalizar ése siglo, ya habían surgido investigaciones en Francia, Inglaterra, Austria, Estados Unidos. El trabajo de Francis Galton en la herencia del talento, pruebas sensoriomotrices e investigaciones en las capacidades y temperamento. El estadounidense James M. Cattell (1888) abre el laboratorio de tests en la Universidad de Pennsylvania e investigó los factores de la personalidad. Siendo el francés Alfred Binet el creador de la primera prueba mental, comprobada como efectiva en el logro académico.

Al inicio el siglo XX surgen los pioneros de la evaluación y de la elaboración de los tests psicológicos, citando científicos como:

- Alfred Binet y su socio Theodore Simon (1908), crearon la Escala de Inteligencia de Binet Simon para niños y adultos.
- Charles Spearman (1904) elaboró la teoría de los tests de capacidad mental.
- Edward L. Thorndike (1908-1914) estandariza tests de aritmética, caligrafía, lenguaje y ortografía.
- Lewis Terman (1916) trabajó en los tests de inteligencia.
- Robert Woodworth (1917) creó los primeros tests de inteligencia en grupo y el primer inventario de personalidad empleados en el ejército de Estados Unidos.
- Herman Rorschach (1920) publicó la prueba de manchas de tinta en sus investigaciones de la personalidad.
- Edward Strong (1927) publicó la primera edición del *Formulario de Intereses Vocacionales para hombres*.
- En 1939 se publicó la Escala de Inteligencia de Wechsler Bellevue .
- En 1942 se publicó el *Inventario Multifásico de la Personalidad de Minnesota*.

Después de la Segunda Guerra Mundial creció la producción de tests, se profesionalizaron con la estandarización, se distribuyen comercialmente cientos de tests extendiéndose a muchos países en diferentes idiomas; además de los tests estandarizados existen cientos de tests sin publicar, mencionados en revistas y libros profesionales.

Fue necesario referir históricamente la evaluación del ser humano, la aparición y creación de diferentes instrumentos para ese fin y el trabajo de unos autores, para señalar

antecedentes singulares sobre estudios acerca de los inventarios de intereses. Antes de la Primera Guerra Mundial se señalan intentos por evaluar intereses en los trabajos de Thorndike en 1912 y en la tesis de doctorado de Truman Kelly en 1914, pero un comienzo de esfuerzo sistemático por desarrollar medidas de intereses con relación de criterios y validez de contenido fue el cuestionario de intereses de Miner en 1915, que motivó un seminario histórico sobre la medición de intereses, en el Carnegie Institute of Technology en 1919.

Un resultado fructífero de ese seminario fue la investigación del E.K. Strong, Jr. acerca de la medición de intereses, el desarrollo y refinamiento del primer inventario de intereses estandarizado, *el Formulario de Intereses Vocacionales de Strong*. Descubrió diferencias significativas en las personas acerca de lo que les gusta y les disgusta, entonces construyó un inventario para evaluar dichas diferencias en los intereses, creando reactivos alusivos a las preferencias de las ocupaciones específicas, materias escolares, pasatiempos, actividades y tipos de personas.

Además aplicó una escala de capacidades y características a grupos de hombres con empleos, comparó las respuestas de ambos grupos desarrollando escalas ocupacionales, donde los hombres con empleo respondieron diferente, dando origen al *Inventario de Intereses Vocacionales para Varones de Strong*, constituyendo la primera medida de intereses estandarizada y editada para su venta. Después con el paso de los años y de la extensión laboral de la mujer, más allá, del trabajo de oficina, docencia, enfermería y labores domésticas se elaboró el *Inventario de Intereses Vocacionales para Mujeres de Strong*.

De acuerdo a la Ley de Derechos Civiles de 1964 y a la creciente incursión académica y laboral del género femenino en 1974, las formas para hombres y mujeres del Inventario de Intereses Vocacionales de Strong, se fusionaron en un solo instrumento, el *Inventario de Intereses de Strong-Campbell (SCII)*. Disponiendo de un instrumento unisex, aún en ese tiempo la preferencia de los sexos sólo se redujo, no se eliminó.

El inventario de Strong tiene por objetivo detectar gustos y desagradados sobre ocupaciones, materias escolares, actividades cotidianas y rasgos peculiares de la personalidad, explorando el orden de preferencia de actividades a desempeñar, los factores que afectan al trabajo, el orden de preferencia del hombre o la mujer, lo que le

hubiera gustado ser al sujeto, que lugar le gustaría ocupar dentro de la organización.

Un trabajo destacado e importante en la historia de la medición de intereses es el inventario desarrollado por G. Frederic Kuder, del Registro de Preferencias de Kuder y la investigación de medidas objetivas de intereses, por parte de los psicólogos de la Unidad de la Fuerza Aérea de Estados Unidos en la Segunda Guerra Mundial.

Su primer trabajo fue el *Registro de Preferencias Vocacionales de Kuder*, aplicado a sujetos mayores de edad, con 168 ítems distribuidos en triadas, en cada respuesta se indica cual agrada más y cual agrada menos, cubriendo un rango amplio de actividades, calificando en diez perfiles, a saber, mecánica, científica, persuasiva, artística, literaria, musical, de servicio social, de oficina, trabajo al aire libre, y números; detectando en que áreas de intereses y preferencias presenta el sujeto las cargas más significativas, en cada área hay variedad de ocupaciones relacionadas entre sí, formando pares de preferencias de posibles intereses ocupacionales: mecánica-artística, mecánica-científica, científica-artística, científica-social, etc

El inventario de Kuder es diferente al de Strong en cuanto al acercamiento del problema, así el primero intenta detectar aspectos importantes de intereses vocacionales en una amplia gama de ocupaciones, en tanto que Strong le interesa establecer patrones de diferencias que permitan diferenciar una ocupación de otra, analizando esos patrones para cada sujeto estudiado.

Los inventarios de intereses y preferencias ocupacionales de Strong y Kuder no son tests de capacidades, sólo indican la extensión en que se expresan intereses y preferencias y el empeño que pueden tener en lograr el éxito dentro de las áreas ocupacionales indicadas significativamente. El principio fundamental que rige a estos inventarios es el de haber indicado un patrón de preferencias y desagradados similares a los encontrados en un grupo u ocupación dada, apuntando una alta probabilidad de encontrar el tipo de actividad deseada.

Sin duda Strong y Kuder como pioneros en la creación de instrumentos de intereses demostraron que era posible preparar inventarios que exploraran los intereses de una persona por actividades conocidas o familiares para sí mismo y, determinar qué tan cercano es el parecido de sus intereses con los de quienes se desempeñan con éxito en ciertas ocupaciones.

Posteriormente han surgido muchos otros estudios de intereses generales e instrumentos para propósitos especiales, empezando por los instrumentos dedicados a indagar la atención en los intereses vocacionales, intereses relacionados con la escuela, los intereses de los niños, los intereses de las personas discapacitadas y las relaciones entre los intereses y la personalidad.

### **3.2 Condiciones actuales**

La mayoría de los inventarios de intereses se han diseñado para evaluar los intereses individuales en diferentes campos de trabajo, unos analizan los intereses en los campos de estudio que al mismo tiempo se vinculan a decisiones relacionadas con la elección de carrera.

“El empleo de pruebas de interés ha crecido con relación al uso de tests de habilidad, de acuerdo a Zytowski y Warman en 1982. Los más recientes inventarios desarrollados o revisados reflejan cambios importantes en la consejería profesional, uno de los cuales enfatiza la autoexploración” (Anne Anastasi, 1998, p.387), menciona también que cada vez son más los instrumentos que permiten que el individuo estudie los resultados detallados de la prueba y los relacione con la información ocupacional y datos sobre la experiencia y capacitación personal, aumentando también la atención concedida a la preparación para la toma de decisiones en elección de carrera.

Otro cambio enfatiza lo que hoy se concede al aumento de las opciones de carrera del individuo, y tiene que ver con la *medición de intereses*, aplicando el término “validez de exploración” para designar el efecto que los inventarios de intereses puedan tener en aumentar las conductas instrumentales de exploración de las carreras profesionales. Esto sucede a menudo en la aplicación de cuestionarios de intereses que ya se presentan con un listado de ocupaciones y/o de profesiones, en la experiencia laboral local.

Es así como los inventarios de intereses, al igual que otros programas de orientación profesional se utilizan para familiarizar al individuo con ocupaciones o profesiones más adecuadas, que de otra manera no hubiera conocido ni considerado. Otro cambio significativo es el de la extensión de las opciones de carrera, además relacionadas con la imparcialidad sexual o de género de los inventarios de intereses. En general se comparan los intereses que el sujeto expresa con los que muestran personas que ejercen ocupaciones distintas, calificando respuestas de determinados reactivos o se interpretan puntuaciones



obtenidas en áreas generales de interés.

Aún cuando esta aproximación es objetiva para evaluar intereses, tiende a diferenciar grupos de hombres y grupos de mujeres en ciertas ocupaciones como la ingeniería y enfermería, diferencias que influyen al interpretar resultados, llevando el esfuerzo de las investigaciones a reducir las diferencias sexuales en los inventarios de intereses, con soluciones factibles al redactar reactivos libres de tendencias sexuales. Se ha puesto atención en el mejoramiento de los inventarios de intereses, como el SII, Inventario de Intereses de Strong, que se ha actualizado desde la década de los setenta, con revisiones 1974, 1981, 1985, 1994, comprendiendo cambios como:

- La introducción de un marco teórico para organizar e interpretar las puntuaciones.
- La combinación de las anteriores formas para hombres y mujeres.
- Nuevas normas de escalas ocupacionales en nuevas muestras de hombres y mujeres.
- Incremento en el número de escalas para ocupaciones técnicas.

Este inventario se califica únicamente por computadora, en centros de calificación designados por la casa editora o por el uso de programas de cómputo.

Según Super y Sverko (1995) la ocupación es una de las pocas áreas de la vida tan importante para la gente, no sólo por la gran cantidad de tiempo dedicado a trabajar sino porque el trabajo proporciona oportunidades para recibir recompensas intrínsecas y extrínsecas. Además, los rápidos cambios en la naturaleza y condiciones del empleo llevan a reflexionar a las personas a considerar su elección más de una vez, hasta innumerables veces en la vida. Es por ello que la teorización en el campo de la elección y el desarrollo profesional procedan tan rápido.

En los años noventa, la cantidad de nuevas formulaciones teóricas importantes al respecto, igualó o superó a las producidas en los cincuenta cuando Donald Super en 1953 y John Holland en 1959, aportaron sus primeras contribuciones al estudio de los intereses, la elección de una carrera conlleva un estilo de vida con los valores que lo caracteriza.

También han surgido inventarios, con los requisitos especiales para poblaciones discapacitadas y con desventajas. Desarrollando diferentes inventarios pictóricos de intereses que usan dibujos o estímulos audiovisuales como diapositivas o videocasetes, (Elksnin y Elksnin 1993, Kapes 1994), son una innovación al aplicar los estímulos de la prueba, que avanzará conforme la tecnología y aumente la necesidad de contar con

pruebas alternativas para poblaciones especiales. Este tipo de inventarios han sido impulsados por la ley para los Estadounidenses con Discapacidades en 1990.

Algunos ejemplos de inventarios para personas especiales son *Inventario de Intereses con Ilustraciones de Geist*, *el Inventario de Intereses Vocacionales sin Lectura* y *la Prueba de Opinión – Interés de Amplio Rango*.

El de Geist de la Western Psychological Services, el usuario encierra una ilustración preferida de tres, se contesta en cerca de 25 minutos y califica 12 áreas. En el Inventario sin Lectura de la Publishers Test Service, las personas marcan sus preferencias en cada uno de los 55 grupos de tres dibujos que ilustran las tareas de un trabajo. Las tareas u ocupaciones que las personas con retraso mental tienden a ser productivas y eficientes son las áreas automotriz, materiales de construcción, trabajo de oficina, cuidado de animales, servicios domésticos, servicio personal, lavandería y manejo de materiales.

La Prueba de Opinión-Interés (WRIOT) de la Jastak Assessment Systems, es más amplia que los dos instrumentos anteriores, consiste en 150 grupos de tres dibujos de personas participantes en una variedad de actividades con las que pueden identificarse las personas con incapacidades físicas y mentales dura de 40 a 60 minutos, para personas desde 5 años hasta la adultez. Se contesta ( folleto con tres ilustraciones por página o imagen de película) expresando gustos y desagradados seleccionando en un formato de elección forzada calificando en 18 grupos de intereses como: arte, ventas, administración, trabajo de oficina, mecánica, operación de maquinaria y deportes, más ocho grupos de actitudes como sedentarismo, riesgo, ambición, y estereotipos sexuales. Completando con listas de ocupaciones para cada uno de los 18 grupos de intereses.

Por último otro tipo de inventarios con propósitos especiales son los diseñados para niños, entendiéndose que los intereses de los niños no son muy realistas y están en desarrollo, diseñaron algunos instrumentos con el propósito principal de presentar a los niños y ayudarles a que se familiaricen con una amplia gama de actividades y ocupaciones, asesorándoles a darle importancia a futuras ocupaciones relacionadas con sus intereses, experiencias, habilidades y ambiciones actuales.

Ejemplos de estos instrumentos son *el Inventario de Conciencia de Carreras* y *la Exploración de la Carrera Individual*, ambas del Scholastic Testing Service. El primer inventario tiene la forma Elemental para los grados 3-6, y el Formato Avanzado para los

grados 9-12, pruebas que requieren de 60 a 90 minutos para terminarse, el Formato Avanzado evalúa el conocimiento del niño en siete áreas que pertenecen a carreras.

El Inventario de la Exploración de la Carrera Individual tiene una forma ilustrada para los grados de 3-7 y una forma verbal para los grados 8-12; este instrumento se basa en la teoría de Roe y Kios (1969) sobre la elección ocupacional, y requiere más tiempo de aplicación, cerca de dos horas, en comparación con el primer instrumento.

A pesar de las contradicciones, las pruebas psicológicas dentro y fuera de la psicología, siguen evolucionando; han contribuido factores como incremento de la población, expansión de los servicios sociales, oportunidades de estudio y ocupacionales más amplias y sobretodo la necesidad de tener métodos más eficientes para seleccionar, ubicar y diagnosticar a las personas en los contextos laboral, educativo y clínico. Aunque aumenta la cantidad de pruebas nuevas, incluyendo los inventarios de intereses, una gran parte no cumplen con los requerimientos de estandarización, confiabilidad y validez, aún así, deben reconocerse las mejoras en el proceso.

El estudio de los intereses surgió en la consejería educativa, en la orientación profesional y en la ubicación y selección de personal, ya que el aspecto “intereses” del sujeto, es de relevante consideración práctica desde el empleador hasta el trabajador. Existe hoy esa continuidad, poco enfatizada desde los ángulos de investigación y productividad laboral, en la tarea de eslabonar los intereses y demás potenciales del individuo desde su fase de estudiante hasta llegar al desempeño laboral de la profesión seleccionada y terminada, ésta tarea entre varias apuntan a las tendencias del siglo XXI.

En comparación con los avances técnicos de las pruebas de habilidades, los inventarios de personalidad e instrumentos de medición afectiva como los inventarios de intereses son relativamente imperfectos. Los adelantos recientes observados en los diseños psicométricos de ciertos inventarios de personalidad e intereses, sugiere que las mejoras generales en la evaluación afectiva, están próximas.

### **3.3 Tendencias de los inventarios de intereses.**

Refiriendo a los Estados Unidos, las computadoras se usan frecuentemente en el asesoramiento y orientación profesional. Shatkin en 1980 calculó que en ese tiempo estaban disponibles más de 25 sistemas de orientación asistida por computadora, para ayudar a los estudiantes a explorar sus intereses, valores, actitudes y toma de decisiones

de carrera realistas.

Un ejemplo es el Sistema de Orientación e Información Interactivas (SIGI y SIGI PLUS), dos programas desarrollados por Educational Testing Service en apoyo a estudiantes y adultos en su planeación educativa y de carrera, mediante preguntas y problemas se les conduce a explorar diversas estrategias para decidir la carrera y descubrir posibilidades profesionales.

Un sistema de orientación similar asistido por computadora, es el DISCOVER y DISCOVER para Estudiantes Adultos de la American College Testing Program. Como resultado de un estudio en 1989, estudiantes y asesores otorgaron altas calificaciones a los sistemas SIGI y DISCOVERY, como programas valiosos como complemento en la asesoría de desarrollo profesional.

*Se incrementan cada vez más los inventarios de intereses que dan puntuaciones en escalas generales, homogéneas y de escalas ocupacionales específicas.* Los seis temas ocupacionales del modelo de Holland, relaciona tipos de personalidad con ocupaciones:

- ✓ tipo realista → ocupaciones realistas
- ✓ tipo científico → ocupaciones intelectuales y de investigación
- ✓ tipo artístico → ocupaciones artísticas
- ✓ tipo social → ocupaciones sociales
- ✓ tipo emprendedor → ocupaciones emprendedoras
- ✓ tipo convencional → ocupaciones convencionales o tradicionales

Es un modelo que ha sido incorporado a un número creciente de nuevos inventarios revisados y probablemente en inventarios a futuro. Otra característica tendiente de los inventarios de intereses es el aumento de los niveles ocupacionales que cubren a grandes poblaciones, lo que significaría un desarrollo más en la medición de los intereses, porque al inicio, los inventarios de intereses se concentraron en oficios y estudios que no requerirán una licenciatura o asistir a un nivel de educación profesional y el conocimiento de las ocupaciones era muy superficial.

John L. Holland en 1986 refería a futuro, el mayor reconocimiento de los inventarios de intereses como técnicas de intervención, al haber cuestionado.

- ¿Qué efectos tendría el inventario de intereses sobre el examinado?
- ¿Puede favorecer y fortalecer las aspiraciones vocacionales que ya tiene?
- ¿Puede estimularlo a explorar más detalladamente el mundo del trabajo?

- ¿Prestaría atención a opciones que no había considerado?
- ¿Puede estimularlo a explorar más detalladamente el mundo del trabajo?
- ¿Prestaría atención a opciones que no había considerado?
- ¿Puede aumentar la comprensión que tiene de sí mismo?

Esta variación de efectos y aún más se reflejaría no sólo en las interpretaciones individualizadas de las puntuaciones, sino también en la aplicación y construcción de los inventarios de intereses, lo que representaría otra prometedora aplicación de la evaluación adaptativa computarizada.

El propio Holland ha afirmado (1992) que la investigación ya no debe dirigirse a replicar los seis tipos de personalidad con muestras diferentes, sino al estudio de los usos e interpretaciones de los inventarios de intereses y a los efectos que estos tienen en los individuos que los responden, ya que en los últimos 20 años los planteamientos teóricos de Holland han estimulado el trabajo en el campo de la psicología vocacional, dentro y fuera de los Estados Unidos, encontrándose en una investigación transcultural que el modelo Holland no es igualmente aplicable en las diferentes culturas.

En la localidad se trabaja con el modelo de Holland en el texto de tercer semestre (Sría. Académica U.A.N.L., 2000, p.p. 100-117) de preparatoria en la Universidad Autónoma de Nuevo León y como resultado de la práctica se concluye que la sección de ocupaciones no corresponde a la gama de profesiones de la institución, por lo que se ha llegado a plantear que ya es tiempo de avanzar al agregar nuevos elementos más útiles, por ello algunos investigadores han propuesto el desarrollo de nuevas estructuras teóricas que expliquen otros aspectos de las ocupaciones, como las capacidades y preferencias reforzantes, o variables y dimensiones adicionales.

Una de las pretensiones del estudio, mencionado en el enfoque teórico es precisamente el manejar los requerimientos del campo profesional del entorno, no un grupo de profesiones u ocupaciones ajenas a la localidad.

Regresando al modelo de Holland, Tracy y Rounds (1996) han hecho un ambicioso esfuerzo por modificar y extender el modelo, utilizando técnicas de análisis de datos más complejas, en una representación tridimensional de los intereses vocacionales, agregando dos dimensiones, llamadas dimensiones bipolares que son Personas/Cosas y Datos/Ideas, como punto de partida para un modelo esférico que contenga un número flexible de

intereses, dependiendo de las necesidades del examinado, y una dimensión de prestigio.

En general, las respuestas al trabajo de Tracy y Rounds son muy positivas que quizá sirvan como campo de inicio para la integración y el avance en el campo de la teoría y la medición vocacional

La investigación sobre la naturaleza, el número y la organización de los intereses básicos, es equiparable a la identificación de los factores principales en el campo de las habilidades y la personalidad, los descubrimientos en análisis de datos dependen de las variables específicas y muestras empleadas; las categorías descubiertas son descriptivas más que explicatorias, cuyo valor principal es lograr la capacidad para simplificar la obtención de datos y el uso de la información sea más efectiva para evaluar intereses y predecir el comportamiento, en la aplicación de teorías consistentes y mejoradas

Otra tendencia en los inventarios de intereses es la evaluación formal de los valores, que se está incorporando a los instrumentos diseñados para asesorar en la elección de una carrera y también para evaluar actitudes y motivos relacionados al campo de trabajo. Al reconocer la clara relación de los valores con las elecciones del individuo, se tiende a estudiarlo junto con los intereses, las actitudes y las preferencias

Por regla general se miden una u otra de esas variables por lo que se propone el diseño de cuestionarios que midan la intensidad de los intereses en tareas de investigación, artísticas y ocupacionales que también midan las actitudes del individuo hacia la ciencia, el arte, las aplicaciones prácticas, etc. Diseñar inventarios que al mismo tiempo midan intereses y valores, intereses y actitudes, o intereses, valores y actitudes

Esfuerzos de este tipo de inventarios, pueden ser el Inventario de Valores para la Vida de Brown y Crace 1996, y la Escala de Valores, de Super, 1989, instrumentos originados en un principio como un problema de la psicología social, en cuanto actitudes en las relaciones grupales, se extendió a los negocios, la política, campos de estudio de opinión pública, progresando en las áreas de investigación de los usuarios y de las relaciones de los estudiantes y empleados

Otras clases más especializadas de instrumentos de medición de intereses son los que se están diseñando para la consejería vocacional, programas generales para la exploración de carreras y medidas de la madurez vocacional. Y otras funciones específicas como el desempeño continuo, que sin duda continuará apareciendo en los próximos años

### **3.3.1 Tendencias de los instrumentos de evaluación psicológica.**

Una tendencia gestante, es la cada vez más creciente influencia de la computación en el desarrollo, elaboración y aplicación de los instrumentos, además de los usos computarizados algunos ya conocidos en la calificación de las pruebas, transcripción de datos y procesamiento de las puntuaciones.

La interpretación de pruebas con base computacional es relativamente nueva, se inició con el trabajo sobre las calificaciones del MMPI en la Mayo Clinic (1960), trabajo que se ha extendido hasta incluir docenas de instrumentos cognoscitivos y afectivos de muchas organizaciones comerciales, desde luego en los Estados Unidos, logrando un progreso significativo en los últimos 30 años. En México el aumento del uso de las computadoras en la adaptación (no en diseño), aplicación, calificación, análisis e interpretación de material psicométrico es incipiente.

En 1983 Weiner, predijo un futuro brillante para el psicodiagnóstico, pero advirtió que la realización de ese futuro exige “una investigación detallada y continua sobre los métodos de psicodiagnóstico y la aplicación experta de los descubrimientos de las pruebas psicológicas...” (Lewis Aiken, 1999, p. 417), y Matarazzo en 1992 (ídem p. 420), continuó visualizando un brillante futuro para el psicodiagnóstico clínico, desarrollo de nuevas y mejores medidas de la capacidad personal para adaptarse al mismo ambiente como las escalas de calidad de vida y comportamiento adaptado; el desarrollo en las medidas fisiológicas de inteligencia y nuevas medidas de habilidades basándose en teorías cognoscitivas y de investigación.

Se visualiza el uso de las computadoras para el diagnóstico de problemas educativos y psicológicos, las llamadas computadoras de la quinta generación con su diseño planeado para la década de los noventa y más, evolucionarán la función de cálculo matemático, procesamiento de conocimientos y solución de problemas, siendo más flexibles, darán lugar a que los reactivos de respuesta libre reemplacen a los de opción múltiple; serán capaces de generar preguntas abiertas y programar respuestas reconocidas en un grupo de palabras y frases clave en la captura del teclado o del audio.

Estas máquinas serán capaces de reconocer muchas respuestas correctas y no una sola y calificarlas inteligentemente, al conectar varios dispositivos de apoyo (video, audio, etc.) a la máquina, facilitando más, lo que se conoce y maneja, en aplicación de pruebas e

interpretación de resultados de personas normales y especiales tanto en pruebas cognoscitivas como pruebas afectivas. En un futuro se programarán las computadoras para aplicar pruebas interactivas de diagnóstico, registrarán el desempeño de cada estudiante y detectarán errores para identificar patrones y problemas, con retroalimentación inmediata en pantalla.

Desarrollos recientes en pruebas y evaluaciones psicológicas seguirán incluyendo la revisión de instrumentos psicométricos más antiguos en el desarrollo de los nuevos en los contextos educativos, de asesoramiento profesional y laboral. El creciente interés por vincular la evaluación con la instrucción, la extensión metodológica y la teoría psicométrica, serán los esfuerzos por crear una interfaz más clara entre las teorías psicológicas y la evaluación psicológica.

Cualquiera que sea el futuro de la evaluación psicológica y de los atributos de la personalidad, existirá una necesidad continua de evaluar la efectividad de los instrumentos y procedimientos psicométricos en estas áreas, preocupación dirigida a la validez de los métodos de evaluación. El Dr. Lewis R. Aiken (1999) cree que vendrán épocas emocionantes, productivas para las pruebas y evaluaciones psicológicas: “las pruebas no son la forma de subsistir de la psicología pero desde luego ¡siguen y seguirán siendo parte importante de ésta!” afirma en su obra.



## CAPITULO 4

---

---

### MARCO REFERENCIAL

---

---

Generalmente la aplicación de los inventarios de intereses se integra a una batería o grupo de pruebas que exploran varias instancias psíquicas del sujeto, para fines diagnósticos, ubicación de estudios y /o selección y promoción de personal.

En México, en Monterrey, los departamentos de orientación vocacional que requieren un inventario de intereses, utilizan instrumentos contruidos para grupos no mexicanos, escaseando adaptaciones como las realizadas en pruebas de aptitudes o de habilidades, en contados casos se encontraron construcciones de inventarios de intereses para la región, siendo de uso exclusivo para la institución que los aplica.

“En instituciones educativas y empresas no se utilizan pruebas expresamente *construidas para sus propias necesidades*, porque las circunstancias en las cuales se realiza el trabajo, impiden en general utilizar tiempo, dinero y energía para administrar instrumentos de medición que implicaría una merma en el tiempo de los trabajadores. Las baterías de pruebas psicológicas son de importación, lo que implica dudar de su confiabilidad y validez, pues en la mayoría de los casos no se han hecho adaptaciones a la situación mexicana que se trata de valorar” (Ma. Elena Morales, 1985, p. 142).

Sin embargo se acepta la necesidad de traerlas y emplearlas no solo en orientación vocacional, sino en áreas clínica, infantil, laboral, educacional, por economizar tiempo, dinero y esfuerzo, pues fundamentalmente no difieren de las construidas en México, usándose siempre y cuando sean estandarizadas y adaptadas, lo cual no se hace

periódicamente; se aprueban adaptaciones cuando se intentan valorar aspectos generales pero cuando se trate de valorar situaciones específicas. lo mejor será construir instrumentos adecuados a las propias necesidades culturales.

También ocurre que el psicólogo que trabaja en una institución, se le indica lo que debe hacer, en vez de que él como especialista, tenga la posibilidad de proponer. Probablemente las limitaciones de material psicométrico variado y adecuado acentúan esta situación, comprobada al preguntar que motivos facilitan la elección de una batería de pruebas, incluida una de intereses, sin obtener información o explicación satisfactoria.

Esto no significa que fuera de México no exista un buen número, si no muy grande, de inventarios de intereses, sobre todo en países altamente industrializados, con recursos económicos exclusivos para investigación y obtención de este tipo de instrumentos, que ya estandarizados se promueven hasta llegar a países como éste, que no ha dispuesto los medios para contar con material propio.

Se describieron primeramente algunos inventarios de intereses utilizados fuera del ámbito local, para después citar instrumentos utilizados en el área metropolitana; todo el material tiene una común finalidad, obtener medición cercana a la realidad, de la expresión de los intereses de un sujeto, para asesorarle en la elección de un estudio profesional y /o una ocupación.

#### **4.1 Localización de material afín al estudio fuera de la región.**

Si bien no existe un gran número de inventarios de intereses fuera de México, por limitaciones de tiempo y espacio no sería posible describir todo el material encontrado, pero si material representativo extranjero de inventarios de intereses que seguramente poseen un alto grado de validez y confiabilidad en sus países de origen, condición que *podría variar o disminuir si se emplearan en esta región.*

##### **4.1.1 Inventario de Intereses de E.K. Strong Jr. y Colaboradores.**

En los datos históricos se mencionó el trabajo de investigación y revisiones en los inventarios de intereses de Strong desde sus inicios en 1920, publicación del primer inventario en 1927, hasta su muerte en 1962, David P. Campbell y Jo-Ida C. Hansen han continuado con su trabajo en la Universidad de Minnesota.

La edición más reciente es de 1994 (Harmon, Hansen, Borgen y Hammer). El SII-T3 17 consta de 317 reactivos agrupados en ocho partes. en las primeras cinco el

examinado registra sus preferencias marcando G para indicar gusto, I indiferencia y D disgusto, reactivos clasificados en las siguientes categorías y cantidades:

- I. 131 títulos de ocupaciones
- II. 36 materias escolares (dar una conferencia, reparar un reloj, etc.)
- III. 51 actividades de ocupaciones generales.
- IV. 39 pasatiempos.
- V. 24 tipos de personas (ancianos, militares, personas que viven en peligro, etc.).

Otras dos partes, requieren expresar preferencias entre pares de actividades:

- VI. Para cada par (30) de actividades, se indica la preferencia por la actividad que está a la izquierda (L) y la actividad que se encuentra a la derecha (R) o ninguna preferencia (=). Ejemplo tratar con cosas en vez de tratar con personas.
- VII. Expresar preferencias entre todas las posibles parejas de cuatro reactivos del mundo del trabajo en ideas, datos, cosas y gente, y como última parte:
- VIII. El sujeto responderá a 14 características autodescriptivas con “Si” “No” o “?”.

El Inventario de Intereses de Strong se califica de acuerdo a tres niveles diferentes de calificación, las más amplias y generales son las seis calificaciones *de Temas Ocupacionales Generales* del modelo RIASEC de Holland Realista (R), de Investigación (I), Artístico (A), Social (S), Emprendedor (E) y Convencional (C), cada tema caracteriza un tipo de persona y ambiente laboral más conveniente.

Las 25 Escalas de Intereses Básicos clasificadas en los seis Temas Ocupacionales Generales, son grupos de reactivos altamente correlacionados, de contenido más homogéneo que el grupo anterior, por lo que alguien califica alto en una de estas escalas. Las calificaciones de los intereses básicos representan la consistencia en áreas de intereses especiales (agricultura, ciencia, música, drama, docencia, social, oficina, etc.) transformadas a una escala estándar de muy baja, baja, moderada baja, promedio, moderada alta, alta o muy alta, con calificaciones separadas para hombres y mujeres.

Las 211 Escalas Ocupacionales, revisadas en los ochenta y noventa, son más específicas, cada individuo recibe dos calificaciones estándares, una derivada de la muestra ocupacional femenina y otra de la muestra ocupacional masculina; que permite comparar con el propio género, (ingeniero, radiotécnico, dentista, plomero, etc.).

Además, la Forma T3 17 de Strong genera calificaciones para cuatro nuevas Escalas de Estilo Personal que evalúan las preferencias en el Estilo de Trabajo, el Ambiente de

Aprendizaje, el Estilo de Liderazgo y el Correr Riesgos y Aventuras; el perfil también proporciona un conjunto de Índices Administrativos que sirven como verificaciones de respuestas descuidadas, exceso de omisiones o respuestas especiales.

“El perfil completo del SII rediseñado actual consta de seis páginas, cada página presenta las puntuaciones del individuo examinado en todas las escalas, conteniendo al reverso información general del significado de las puntuaciones y sugerencias de cómo proceder con la exploración de la carrera, además también se pueden obtener informes narrativos más extensos y cualitativos con interpretaciones adaptadas a las puntuaciones del individuo” (Anne Anastassi, 1999, p.p.389-395).

La escala de Strong solo se califica por computadora, valores de los reactivos y procedimiento de calificación son un secreto profesional, se envían los inventarios completos a Consultig Psychologist Press, recibiendo calificación, perfil e interpretación, en un Informe Interpretativo de Strong, con una explicación narrativa del patrón de calificaciones de sujeto; el informe se concreta a los tres Temas Ocupacionales más altos y las correlaciones entre las Escalas de Interés Básicos y las Escalas Ocupacionales, sugiriendo ocupaciones vocacionales y de distracción.

Las calificaciones SII son indicadores bastante confiables y válidos de la persistencia y satisfacción ocupacionales, pero no necesariamente del éxito ocupacional. Los coeficientes de consistencia interna promedio son satisfactorios siendo los más bajos de .90, lo que indica que los intereses medidos con los inventarios de Strong son suficientemente estables para asesoramiento vocacional de adolescentes y adultos.

El SII es un indicador adecuado de la satisfacción con una licenciatura o campo de estudio pero no lo es en los grados del curso, igual, puede predecir la persistencia de los intereses vocacionales pero no predice el éxito en una ocupación en particular; es un inventario muy popular en Estados Unidos, aparte de ser pionero en éste tipo de instrumentos desde 1920, ha tenido la continuidad en trabajos de investigación, revisión y modificación.

En la actualidad es un inventario de intereses muy completo al abarcar relación de intereses con tipos de personalidad, correlacionados con intereses académicos, ocupacionales y profesionales, más exploración de pasatiempos y diversiones, aplicable en adolescentes, jóvenes, adultos y trabajadores de ambos sexos.

#### 4.1.2 Estudio de Intereses Vocacionales de Jackson (JVIS)

El JVIS de Douglas N. Jackson apareció 50 años después del Inventario del SII, en 1977, ejemplo de complejos procedimientos de construcción de pruebas, utilizó grandes áreas de interés al preparar reactivos y sistema de calificación. El primer paso en la elaboración del JVIS fue definir los constructos o las dimensiones que pretendían medirse, basándose en la investigación publicada sobre la psicología del trabajo los reactivos de intereses vocacionales eran de dos tipos:

- ✓ *Funciones laborales.* Lo que se ejerce en el empleo, funciones de una ocupación en particular como la ingeniería, la jurisprudencia, educación, relaciones humanas, administración.
- ✓ *Estilos de trabajo.* Se refiere a las preferencias por ambientes o situaciones de trabajo en las que se expresa determinado comportamiento, generalmente las dimensiones de estilos de trabajo se relacionan con los valores del individuo, directa o indirectamente como la planeación, la independencia y el liderazgo dominante, se redefinieron esas dimensiones al consultar descripciones de los trabajos en el Dictionary of Occupational Titles.

El desarrollo del inventario siguió con las evaluaciones y el análisis estadístico de los reactivos preparados, para ajustarse a especificaciones detalladas de cada una de las funciones y los estilos, consiste en 289 pares de afirmaciones de elección forzada que describen actividades relacionadas con los trabajos, cada par de reactivos se refieren a dos intereses con una popularidad equivalente indicando preferencia entre ellos.

El JVIS está diseñado para el bachillerato y años superiores, se contesta de 45 a 60 minutos, para ambos sexos, la revisión 1985 del JVIS se califica con 34 escalas de intereses básicos que cubren 26 funciones y ocho estilos de trabajo, una alta puntuación indica interés en lo que hace la gente en un campo particular de trabajo, así como la forma en que se espera que actúe en cierto contexto laboral. Las escalas del JVIS se califican rápida y manualmente, pero la calificación computarizada utiliza normas más recientes con calificaciones adicionales en informe breve e informe extenso interpretativo y descriptivo con vasta información auxiliar en la exploración profesional.

Las calificaciones siguen el modelo Holland, más 10 temas Ocupacionales Generales:

- ✓Expresivo            ✓Lógico            ✓Inquisitivo            ✓Práctico            ✓Asertivo
- ✓Socializado            ✓Servicial            ✓Convencional            ✓Emprendedor            ✓Comunicativo

proporcionando también una medida de Satisfacción Académica e Índices de Consistencia

e Infrecuencia de Respuesta y un conteo de respuestas no calificables, además, los informes computarizados incluyen calificaciones derivadas del análisis factorial de las 34 escalas de intereses básicos; las calificaciones en los 10 temas son muy confiables, el coeficiente de test-retest es entre .82 y .92. al igual las calificaciones de las 34 escalas de intereses básicos con un promedio de .84.

En cuanto a la validez, un estudio de Pennsylvania State University encontró que los perfiles del JVIS funcionaban mejor en la predicción de la elección de una licenciatura que cualquier combinación de medidas de intereses y aptitudes.

Recientemente se han hecho cambios en el estilo de cuadernillos de reactivos con una abreviación del manual, en revisiones de los noventa, el manual del JVIS *Jackson Vocational Interest Survey* es editado por Research Psychologists Press; la versión computarizada por Sigma Assessment Systems en Port Huron, Minnesota, Estados Unidos. Ambas presentaciones contienen la guía ocupacional de Jackson versión 1995.

#### **4.1.3 Cuestionario Intereses Profesionales (CIP) y Sistema de O.V. Informatizado (SOVI).**

Instrumento localizado en Buenos Aires Argentina, publicado en 1993 por Editorial Guadalupe, Hermelinda M. Fogliatto, en su promocional afirma: “Teniendo en cuenta la importancia de la medición de los intereses en los procesos de orientación vocacional, los resultados altamente positivos observados con la evaluación de los mismos utilizando el Cuestionario de Intereses Profesionales (CIP) y las ventajas de la administración y evaluación de éste por microcomputadoras es que se resolvió elaborar la versión(CIPC) computarizada, [[ventas @ editorialguadalupe.com.ar](mailto:ventas@editorialguadalupe.com.ar)].

El Sistema de Orientación Vocacional Informatizado (SOVI), también elaborado por Hermelinda M. Fogliato, publicado en 1997 por Editorial Guadalupe, Buenos Aires, Argentina, es un software de ayuda vocacional, diseñado para ser usado por alumnos en transición entre los niveles medio y terciario del sistema educativo, recomendado en dos momentos claves del proceso de orientación vocacional, la evaluación de los intereses y el suministro de información ocupacional.

La primera función es ejecutada por el CIPC Cuestionario de Intereses Profesionales, versión Computarizada que permite al obtener su perfil de intereses, las áreas en las cuales ha alcanzado puntajes altos y la lista de carreras asociadas a las

mismas; la segunda función es un banco de datos que presenta información sobre 160 opciones educacionales universitarias y terciarias de la República de Argentina.

El programa está instalado en tres módulos, el usuario puede ingresar indistintamente por cualquiera de ellos o recorrerlos íntegramente, se presenta en un set que consta de Manual y disquete, se maneja desde cualquier computadora AT con sistema DOS disponible y es de fácil interacción con el adolescente. En 1999 se trabajaba una segunda versión para Windows que incluirá, además, una actualización del banco de datos sobre información ocupacional y académica.

#### 4.1.4. El Perfil de Intereses Ocupacionales (OIP).

Desarrollado por Psytech Internacional y Assessment Network de Pulloxhill, UK. El OIP es un test usado en un amplio rango de asesoría y guía en Reino Unido, como apoyo vocacional y laboral, su estructura teórica inicial partió de los trabajos de Kuder, Rothwell-Miller Interest Blank y otros inventarios de intereses vocacionales., tomado del Modelo hexagonal de personalidades de Holland (revisión 1985) en su relación con las carreras, se pueden apreciar siete interesescalas del OIP con algunos cambios.

El OIP contiene en un solo test 122 ítems, escala Likert, respondiendo hasta cinco puntos, de lo más desagradable lo más agradable, en total doce escalas, clasificadas en siete mediciones combinables de intereses ver fig.2, y cinco mediciones de necesidades personales de trabajo, ver fig. 3

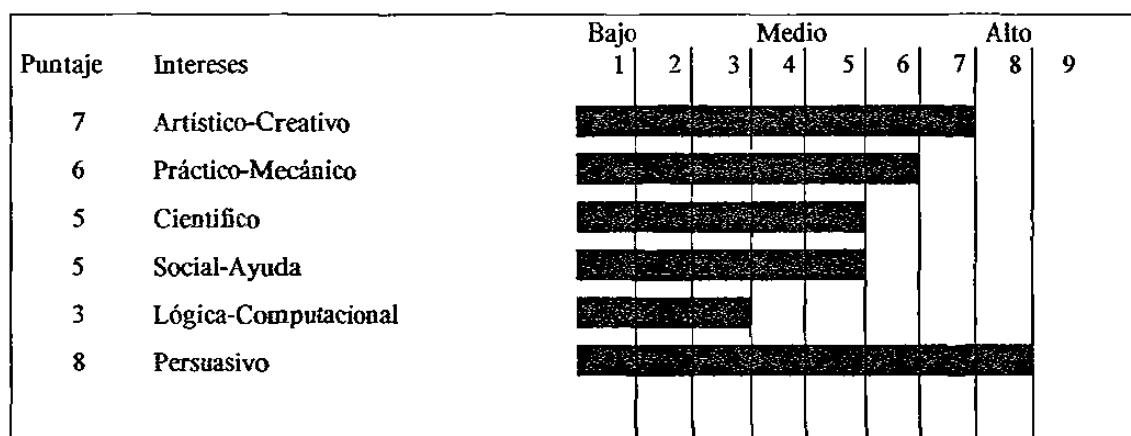
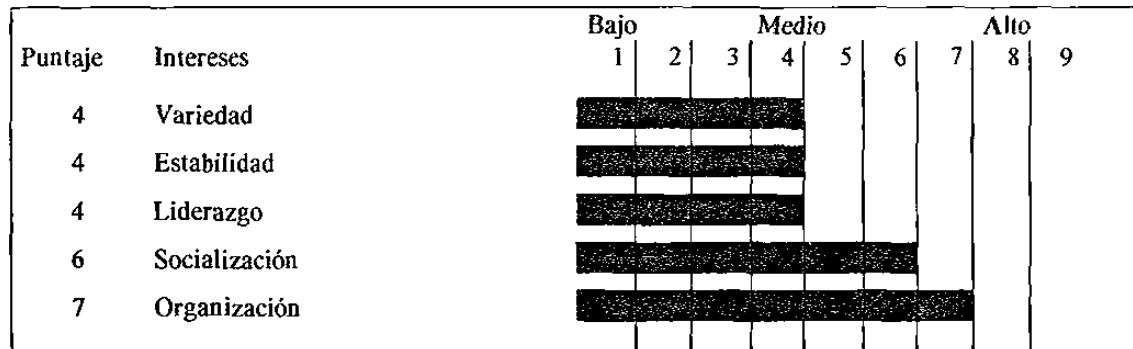


Figura 2. Gráfica de mediciones de intereses ocupacionales del OIP. Fuente: Reporte para una compañía automotriz, de PSYTECH, U.K., permiso limitado de reproducción, 1998.

El reporte al usuario explica cada escala de interés, incluyendo aspectos físicos, psicológicos y sociales que requieren todas las ocupaciones de la región según los

puntajes obtenidos en esos intereses, sugiriendo al mismo tiempo el grado de aceptación-rechazo de la ocupación a la que tiende el tipo de personalidad del examinado, agregando una lista de carreras sugeridas a los resultados obtenidos.



**Figura 3.** Gráfica de mediciones en necesidades personales de trabajo del OIP. Reporte para una compañía automotriz, de PSYTECH, U.K., permiso limitado de reproducción, 1998.

Esta escala es aprovechada en desarrollo de personal en el afán de encontrar la persona adecuada para determinado puesto laboral, con cualidades detectadas a través del cuestionario, que explora características de la personalidad en combinación con preguntas que cubren las áreas de intereses.

El OIP lo consideran sus autores un test, que reúne altas propiedades psicométricas en su estandarización, confiabilidad y validez, desarrolladas durante 1993 y 1994 en personas de 16 a 66 años, se correlacionó con instrumentos como el 16 PF de Cattell, Jung Type Indicator, el SDS de Holland, Rothwell-Miller Interest Blank y otros. Posee consistencia interna, criterio de validez predictiva vocacional y laboral, así como validez de construcción. La calificación del OIP y la elaboración de resultados son propiedad exclusiva de PSYTECH. Refiere su Manual Técnico que el OIP tiene buena demanda en la asesoría vocacional y en la selección de personal.

#### 4.1.5 Otros inventarios de intereses

En la década de los noventa se extendió notablemente la labor técnica de computarizar el variado material psicométrico incluyendo los inventarios de intereses, así como la creación, modificación y adaptación de éstos últimos, en varios países, otros inventarios de intereses similares son:

##### ☐ Inventario Revisado (VII-R) de Intereses Vocacionales.

Por Patricia W. Lunneborg, Ph. D. Diseñado en la Teoría de Roe, mide los intereses de los estudiantes en ocho áreas: Servicios, Negocios, Organización, Técnica, Al Aire



Libre, Científica, Cultura General y Artes-Entretenimiento, los cuales clasifican todos los trabajos, con 112 reactivos de elección forzada, aplicación individual y grupal dura 20 minutos o menos, para adolescentes y adultos jóvenes que deseen explorar sus intereses para asociarlos a carreras.

El VIII-R se califica en computadora, usando WPS TEST REPORT, pago adelantado al correo, el Disquete de Resultados contiene un informe personalizado, en original y copia incluye un perfil de intereses ocupacionales, análisis y discusión de todas las calificaciones, además, una lista de instituciones educativas, cuyas carreras son compatibles con los intereses del examinado. *El Inventario Revisado de Intereses Vocacionales* es un altamente recomendado como guía Educativa y Vocacional en su país, se solicita a la WPS, Western Psychological Services en los Angeles, Ca.

**CIPSA Cuestionario de Intereses Profesionales (a).**

Por J. L. Fernández Seara y F. Andrade, es una apreciación de la estructura diferencial y jerarquización socioeconómica de los intereses vocacionales en diversas áreas laborales, aplicación colectiva, a partir de los 13 años en un tiempo de 30 minutos.

Analiza el conocimiento o desconocimiento de las profesiones, los criterios en función de los cuales el sujeto rechaza o elige una profesión y la valoración social-económica asignadas, a partir de estos datos proporciona un mapa general de sus intereses; con ello se elabora un perfil intraindividual y otro interindividual para cada sujeto. La promoción en internet está a cargo del Catálogo TEA Ediciones de España.

**Inventario de Intereses Ocupacionales y de Estudios Avanzados.**

De Peter Rankin por Saville and Holdsworth del departamento de Tests Psicométricos de la UCLAN Universidad de los Angeles California, de características similares a los anteriores.

#### **4.1.6 Comentarios**

El desarrollo de inventarios de intereses, en creación, actualización y adaptación computarizada y las diferentes evaluaciones psicológicas, ha tomado auge con especialistas e investigadores ofreciendo dentro y fuera de su región los nuevos avances.

Los inventarios de intereses se aplican por lo general, integrados a una batería de pruebas utilizadas en el asesoramiento vocacional, pruebas que exploran y miden aptitudes, personalidad, actitudes y valores relacionados con el trabajo; la integración de

la batería la conforma el personal de la institución que ofrece la asesoría vocacional y las empresas editoras de instrumentos psicométricos, casi todos los editores y distribuidores de programas de cómputo, ofrecen muestras y discos para los informes de perfiles de pruebas, informes narrativos y otras opciones para interpretación asistida computarizada, a los usuarios.

Se integran los inventarios de intereses a una batería de pruebas con la finalidad de obtener más consistencia de las diferentes exploraciones y correlacionarlas en el reporte *final de resultados pretendiendo obtener datos confiables que analizará el interesado en su asesoramiento vocacional y ocupacional*, como ejemplos de baterías de pruebas que incluyen algunos inventarios de intereses citados son:

☑ *BAMI. Batería de Aptitudes Mentales Informatizada* de N. Seisdedos, J. Carrasco del Catálogo TEA Ediciones de España, que permite evaluar siete aptitudes mentales básicas:

- Atención/Percepción    • Aptitud espacial    • Aptitud numérica    • Comprensión mecánica
- Flexibilidad cognitiva    • Memoria    • Razonamiento verbal

adicionando con la aplicación del CIPSA Cuestionario de Intereses Profesionales.

☑ *Saville and Holdsworth* promueven una batería integrada por un Test de Habilidades que mide tres áreas: Razonamiento Verbal, Razonamiento Numérico y Razonamiento Abstracto, el Myer-Briggs Type Indicator, que es un inventario de personalidad, y el Inventario de Intereses Ocupacionales y de Estudios Avanzados, de la misma casa editora en Reino Unido.

☑ La batería de *Psytech Internacional* en Reino Unido comprende dos estadios:

- Mediciones de Aptitudes y Habilidades: { Test de Razonamiento Graduado (GRT1)  
Test de Razonamiento General (GRT2)
- Mediciones de Personalidad, { Perfil Ocupacional de Personalidad (OP Profile)  
Cuestionario de Valores y Motivos (VMI)  
Valores e Intereses: { Cuestionario de Intereses Ocupacionales (OIP)

Los inventarios de intereses mencionado son confiables y válidos en su lugar de origen, traerlos a México tiene sus desventajas:

✕ Tiempo hora trabajo en localizar varios inventarios seleccionando el más apropiado o conveniente, personal que labora en asesoramiento vocacional, que generalmente tiene llena su agenda de trabajo y no tiene tiempo ni sueldo para la investigación.

- × Costos en ir o enviar por el material seleccionado.
- × Tiempo, costos de traducción y adaptación a la región, de un inventario de intereses.
- × Recursos humanos y económicos en programar un inventario de intereses regional.
- × Resultados de dudosa confiabilidad y validez al usar un inventario extranjero.
- × Las guías de carreras y listas de Instituciones de Educación Superior que complementan los inventarios, son extranjeras.

Por eso existe escasez de inventarios de intereses en la región y avance muy lento en cuanto a estos instrumentos, al igual que el material psicométrico no afectivo, lo que no ha impedido algunas adquisiciones e ideas llevadas a cabo, como se explicará más adelante.

## **4.2 Inventarios de Intereses utilizados en el área metropolitana**

Los instrumentos para detectar intereses empleados en la localidad son de procedencia extranjera en su mayoría, con la adaptación al idioma español, de revisión y manejo convencional con sus excepciones, algunos con guías ocupacionales originales, otros con guías de carreras de la región. Como los demás inventarios, forman parte de una Batería de Pruebas para el asesoramiento vocacional en secundaria y preparatoria, para adolescentes, jóvenes y adultos, estudiantes y trabajadores estudiantes.

### **4.2.1 Los Inventarios de Intereses de G. Frederic Kuder y Colaboradores.**

El primer trabajo del Registro de Preferencias Vocacionales de Kuder, el *Kuder Preference Record-Vocational*, se publicó en 1963. Desde entonces sus inventarios se han empleado hasta ahora, al igual como los trabajos de Strong. Más adelante preparó el Estudio de Intereses Generales de Kuder, el *KGIS Kuder General Interest Survey*.

El tercer trabajo es el Estudio de Intereses Ocupacionales de Kuder, el *KOIS, Kuder Occupational Interest Survey* en 1976 con revisiones en 1985, se describen brevemente los tres trabajos, incluyendo la versión castellanizada y su uso en instituciones locales.

#### **K1. Forma C de Kuder: Registro de Preferencias Vocacionales.**

*Uso.* En asesoramiento y ubicación de estudiantes de bachillerato y adultos.

*Formato.* De reactivos de elección forzada (en todos sus inventarios), con 168 tríadas de afirmaciones que describen actividades, una actividad de cada tríada debe marcarse “Me gusta más”, otra “Me gusta menos” y la tercera queda sin respuesta.

*Rango y límite de tiempo.* Bachillerato, sin límite de tiempo, toma de 30 a 40 minutos.

*Escalas.* Son 10 escalas de intereses: al aire libre, mecánica, científica, computacional, persuasiva, artística, literaria, musical, servicio social y trabajo de oficina. Se califican intereses no ocupacionales particulares. Los reactivos para cada escala se formularon y agruparon basándose en la validez de contenido.

*Datos de normas de estandarización.* Rangos percentilares para hombres y mujeres en 41 familias ocupacionales, derivadas de los intereses a calificar, el manual agrupa las ocupaciones de acuerdo con un área de intereses principal o dos áreas de intereses.

*Calificación.* Calificación manual con plantillas, calificación con máquina como el lector óptico y calificación computarizada. Además, una calificación de certificación (V) con base a reactivos mal contestados.

*Confiabilidad.* La Confiabilidad de Kuder-Richardson de las 10 escalas es entre .70 y .80.

*Validez.* Su validez la respaldan varios estudios de las relaciones entre este estudio y la satisfacción en el trabajo

### **K2. Forma E de Kuder KGIS, Estudio de Intereses Generales**

Forma diseñada como revisión y extensión hacia abajo del Registro de Preferencias Vocacionales de Kuder, para usarse con alumnos de sexto a duodécimo grado, con lenguaje más simple y vocabulario más sencillo que sólo requiere un nivel de lectura de sexto grado. Revisión reciente 1995 en la duodécima edición.

Su formato, límite de tiempo, escalas y calificación son los mismos que el K1. Su estandarización se basa en normas percentilares separadas de hombres y de mujeres. Su confiabilidad test-retest va de .70 a .80 y no hay evidencia de validez a largo plazo.

### **K3. Forma DD de Kuder KOIS, Estudio de Intereses Ocupacionales**

Es la forma más reciente (1976, 1991), proporciona calificaciones que hacen referencias a grupos ocupacionales específicos, que va del cosmetólogo y el conductor de camiones al químico y el abogado; con puntuaciones ocupacionales y puntuaciones de los 10 intereses básicos, llamadas Estimaciones de Intereses Vocacionales (EVI).

Diseñada para el grado 11 a la edad adulta, mismo formato, tiempo y calificación que las anteriores, en escalas para hombres y mujeres. De uso para selección, ubicación y asesoramiento en centros de empleos, agencias de personal y programas de capacitación industrial. Los resultados se dividen en cuatro secciones: Dependencia, Estimados de

Intereses Vocacionales, Escalas Ocupacionales y Escalas de Licenciaturas Universitarias. Su confiabilidad es de .80 a .90, con validez de contenido y predictiva adecuadas.

Las Escalas de Intereses de Kuder se puede integrar en una batería de tres pruebas que pueden usarse en forma independiente. en conjunto se complementan y permiten formar un concepto más amplio de los intereses e inclinaciones del examinado.

La versión castellana (s/f) utilizada en la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Nuevo León del Registro de Preferencias Vocacionales descrito como Perfil de Preferencias Vocacionales de Kuder (K1), pasó por un prolongado período de ensayos y de enmiendas, para adaptarse a las condiciones peculiares del ambiente latinoamericano, sin apartarse demasiado de la letra del texto original. Dicha versión estuvo a cargo de Wladimiro Woyno y Raúl Oñoro Amador, probablemente en la segunda mitad de los sesenta, con margen de error.

Después se proporcionó un protocolo modificado s/f, con fines de investigación en el Departamento de Orientación Vocacional de la Facultad de Psicología de la misma institución, material utilizado actualmente aquí y en la Dirección de Orientación Vocacional y Educativa de la U.A.N.L. Las dos dependencias consideran que el material de Kuder es mejor, más completo y más confiable que los escasos inventarios de intereses que han estado al alcance, aún sea más costoso y más tardado en revisar ya que solo se revisa e interpreta manualmente.

La versión en español de la Escala de Preferencias Vocacionales también designada el Kuder Vocacional es distribuida por Editorial El Manual Moderno, en México y otros países de habla hispana en América y Europa. de características similares al original, se aplica en forma individual o colectiva a partir de los 14 años. Otra versión en español s/f de Kuder es la Escala de Preferencias Personal, llamada Kuder personal, integra:

*Objetivo.* Evaluar las condiciones de desempeño que el individuo considera deseables.

*Características.* Ayuda a descubrir la manera cómo le gustaría trabajar en determinadas circunstancias. Como hasta que punto le agrada al examinado trabajar en medio de otras personas, que papel prefiere desempeñar dentro del grupo, si le interesa o no explorar nuevos campos de actividad, si le gusta imponer a los demás sus puntos de vista, si prefiere el trabajo intelectual al material.

*Formato.* 168 reactivos de elección forzada en tríadas.

*Áreas de calificación:* (se califica manualmente con plantillas)

“A” Preferencia por trabajar en grupo

“B” Preferencia por situaciones estables y familiares

“C” Inclinación por trabajos de orden intelectual o teórico

“D” Prefiere situaciones no conflictivas

“E” Inclinación para dirigir a dominar a los demás.

*Aplicación y tiempo.* Individual o colectiva, de preferencia a personas que deseen hacer estudios superiores. Es una herramienta recomendada en selección y promoción de personal. Se termina de contestar en una hora aproximadamente.

El Kuder tiene cerca de 30 años de utilizarse aquí en la localidad. Es un inventario para estudio en la cátedra de Psicometría en Psicología, utilizado en asesoría de orientación, en forma individual o pequeños grupos, no se aplica en grupos académicos por ser material costoso y tardado en revisar y elaborar resultados, al no disponer de las revisiones que van apareciendo en cuanto a su aplicación y calificación computarizados\*.

#### **4.2.2 Investigación Autodirigida (SDS) e Inventario de Preferencias Vocacionales de John L. Holland**

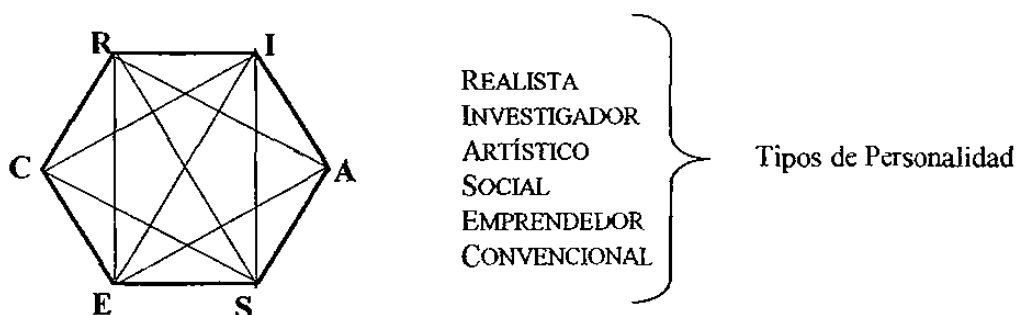
El SDS (1966, 1985, 1992) desarrolla una teoría fundamentada en reglas y definiciones que permite entender a las personas en sus ambientes, para explicar su conducta vocacional, sugiriendo ideas prácticas a quienes requieran orientación, se ocupa también de la capacidad personal, comportamientos social y educativo, clasificando a los individuos por sus semejanzas en seis tipos de personalidad, y el medio en que actúan, en seis ambientes modelos que concuerdan con los tipos de personalidad, son palabras del Editor de “La Elección Vocacional” de John Holland (1997).

Su trabajo de evaluación de intereses ocupacionales se encuentra en la *Investigación Autodirigida (SDS, Self-Directed Search)*, diseñado como instrumento de consejería vocacional aplicado, calificado e interpretado por el mismo examinado. Además de organizar intereses, se autoevalúan habilidades y competencias. El interesado llena el cuadernillo de autoevaluación (es recomendable la supervisión en las calificaciones e

---

\* En la Preparatoria No 15, U.A.N.L. se trabaja el proyecto de programar el Kuder Vocacional (Abril 2001).

interpretación), califica las respuestas y calcula seis puntuaciones que corresponden al concepto Holland, representado en su Modelo Hexagonal R-I-A-S-E-C de la fig. 4.



**Figura 4.** Modelo hexagonal para definir los parecidos psicológicos entre los tipos de personalidad.  
Fuente: Holland, J.L. "La Elección Vocacional" (1975) Novena Reimpresión 1997 pág. 37.

Las tres puntuaciones más altas se utilizan para formar un código de tres letras para relacionarlas en el localizador de ocupaciones con más de 1000, que representan casi todos los trabajos de Estados Unidos, que además incluye instrucciones, procedimientos y fuentes adicionales de información facilitando las decisiones en la elección de carrera.

El desarrollo de los tipos parten de la herencia y las experiencias infantiles, teniendo como medios el hogar, la escuela, las relaciones sociales, que proporcionan las oportunidades y reforzamiento de actividades que se irán diferenciando por preferencias hacia algunas de ellas, creando una disposición característica o tipo de personalidad expresado en ciertas conductas, y serie de rasgos ya descritos en el capítulo dos.

Las descripciones de los seis tipos de personalidad son útiles para descubrir como se formaron, como se pueden identificar, como se perciben y relacionan entre sí y su comportamiento del examinado, además de corresponder a modelos ambientales de diferentes giros ocupacionales de los tipos o grupos de atributos de personalidad.

El Formato de Investigación Autodirigida de Holland (1990, p.p.155-164), consta de seis secciones:

- ✓ Hoja de Fantasías Vocacionales como introducción
- ✓ Cuestionario de Actividades con 60 reactivos, respondiendo sí ó no
- ✓ Cuestionario de Habilidades con 60 reactivos, respondiendo sí ó no

- ✓ Cuestionario de Ocupaciones con 60 reactivos, respondiendo sí ó no
- ✓ Una Gráfica Autoestimativa de Habilidades Mecánica, Científica, Artística, Pedagógica, Ventas y Oficina.
- ✓ Una Gráfica Autoestimativa de Destreza Manual, Capacidades Matemática y Administrativa, Habilidades Musical, Social y de Oficina.

Los tres cuestionarios tienen diez reactivos para cada tipo, se contesta cada uno con sí ó no, sumando al final solo las respuestas positivas, para vaciarlas en su gráfica correspondiente, distinguiendo las tres calificaciones más altas, incluyendo las dos gráficas autoestimativas, para registrarlas en un cuadro de concentración, donde al final se obtendrán tres calificaciones generales, que indicarán tres tipos de personalidad, que el examinado relacionara con ocupaciones de su interés.

Las SDS es muy utilizada y ha generado gran cantidad de investigación en otros investigadores. Un buen atractivo lo indica, su brevedad y simplicidad del “hágalo usted mismo” y en su contribución a la expansión de las opciones profesionales del individuo. Anastasi (1998) refiere otras tres versiones del instrumento:

- La Forma F, Fácil para sujetos con limitadas habilidades de lectura.
- La Forma PC, Planeación de Carrera, para adultos que están en medio de transiciones personales.
- La versión de Exploración de Carreras, para estudiantes de educación media y media superior.

Los índices de confiabilidad son generalmente satisfactorios y la validez también es favorable. Los revisores concluyen que el instrumento es una forma sencilla, barata y relativamente precisa para explorar las vocaciones.

*El inventario de Preferencias Vocacionales (1985)* es un complemento de la Búsqueda Autodirigida y de otros inventarios de intereses, basada también en la teoría de Holland, que las ocupaciones pueden describirse en términos de características de la personalidad. Los sujetos indican si les gusta o desagrada cada una de las 160 ocupaciones diferentes (Holland, 1990,p.p.143-144), calificando sus respuestas en 11 escalas:

- |             |                 |                  |                          |
|-------------|-----------------|------------------|--------------------------|
| ^ Realista  | ^ Status        | ^ Convencional   | ^ Control de Sí Mismo    |
| ^ Artístico | ^ Investigación | ^ Consentimiento | ^ Masculinidad-Feminidad |
| ^ Empresas  | ^ Científico    | ^ -Infrecuencia  |                          |



Las calificaciones con RIASEC pueden utilizarse con el “Buscador de Ocupaciones” de la SDS con fines de exploración de carreras y guía vocacional, buscando las combinaciones resultantes como RSI, SCE, ESA, etc., el resto de calificaciones se buscan en escalas correspondientes para determinar su nivel.

La evaluación de intereses vocacionales y más, la identificación de grupos ocupacionales cuyos intereses y actitudes comparte más el individuo, son el punto central en la comprensión de personalidades diferentes, Holland afirma que las personas buscan ambientes que sean consistentes con su tipo de personalidad, congruencia que aumenta la satisfacción en el trabajo, el éxito y la estabilidad en el empleo.

La investigación Autodirigida de Holland es un instrumento utilizado en los 24 preparatorias de la Universidad Autónoma de Nuevo León con alumnos del tercer semestre a nivel grupal, con la supervisión del maestro, el instrumento fue introducido por el Comité de Orientación desde 1994 a la actualidad, a cargo de la Secretaría Académica de la misma institución. El SDS adjunta una lista de ocupaciones y profesiones generales, no específicas de la Universidad. La estandarización, confiabilidad y validez corresponden al lugar de origen del instrumento.

#### **4.2.3 Inventario de Intereses de Carl Herford**

El propósito del Inventario de Intereses Profesionales del Dr. Carl Herford, es ayudar en la selección de una carrera universitaria, no es una prueba sino solamente una medida de interés en algunos campos profesionales, no es una medida de capacidad, son solamente intereses declarados del alumno; el consejero debe tener información tanto de los intereses como de las aptitudes para acertar mejor en la consejería.

Se han realizado muchos estudios concernientes a la relación entre interés y capacidad, la mayoría de ellos ha mostrado una ligera relación entre el aprovechamiento académico en un campo y el interés en él, también existen indicaciones de quienes tienen gran capacidad en determinado campo, muestran interés en éste, sin embargo, esta relación es muy baja que no se puede afirmar que un inventario de intereses pueda usarse para determinar la capacidad o a la inversa, que un test de aprovechamiento o de aptitudes pueda revelar los intereses.

El inventario consta de 100 preguntas, se elige una de cinco respuestas:

1.Me desagrada 2.Me gusta poco 3.Me es indiferente 4.Me gusta algo 5.Me gusta mucho.

Sin límite de tiempo, pero se le pide al alumno que trabaje con rapidez ya que su primera impresión es la más importante. la aplicación grupal lleva 15 minutos tiempo promedio, en contestar, y otros 15 minutos en calificar y obtener resultados con supervisión del maestro. La hoja de respuestas contiene diez columnas que corresponden a las diez escalas de intereses preferentes, como se explica en la tabla 5.

Tabla 5. Relación de intereses entre profesiones y ocupaciones, del Inventario Herford (s/f).

Explicación de los intereses	Profesiones y Ocupaciones implicadas
I. <i>Interés de Cálculo</i> : Indica preferencias por el trabajo con números e interés en las matemáticas.	Tenedores de libros, contadores, cajeros, ingenieros.
II. <i>Científico-Físico</i> : Descubrir o comprender la naturaleza y la solución a problemas físicos.	Físicos, ingenieros, laboratoristas, científicos.
III: <i>Científico-Biológico</i> : Preferencia por trabajos del campo, con plantas, animales, etc.	Biólogo, químico biólogo, agrónomo, zootecnista.
IV. <i>Mecánico</i> : Gustar de reparar objetos rotos, armar-desarmar objetos, trabajar con máquinas y herramientas.	El constructor de herramientas, mecánico automotriz, aviador, ingenieros.
V. <i>Servicio Social</i> : Preferir actividades de ayuda a los demás.	Médicos, maestros-consejeros, psicólogos, enfermeros.
VI. <i>Verbal</i> : Interés en la comunicación como presentar un discurso, debate o producto.	Periodismo, publicidad, ciencia, jurídicas, comunicólogo.
VII: <i>Literario</i> : Gusto por la lectura, escribir poemas, columnas en el periódico, participar en concursos literarios.	Profesores de español, licenciados en letras, filosofía, periodismo, novelistas.
VIII. <i>Persuasivo</i> : Interés en realizar alguna labor de convencimiento, argumentar alguna causa, introducir artículos en el mercado, campañas políticas.	Promotores de ventas, ciencias políticas, relaciones públicas, ciencias jurídicas, publicidad.
IX. <i>Artístico</i> : Interés en desempeñar actividades relacionadas con las artes.	Arquitecto, artes visuales, decoración, pintura, escultura, manualidades.
X. <i>Musical</i> : Interés por la música en sus diversas manifestaciones.	Cantantes compositores, arreglistas, danza, ballet, maestros de música, etc.

Al terminar de contestar en las diez columnas, se procede a sumarlas, graficando enseguida un perfil que destacará los intereses preferentes, en la misma hoja de respuestas, el cuestionario de Herford se utilizó en la década de los ochenta en las escuelas preparatorias, sustituido en la Reforma Académica de 1993, por la Investigación Autodirigida de Holland, que por falta de material se ha seguido utilizando en cuarto semestre, en donde se aplicó la muestra, por lo práctico y rápido que resulta aplicarlo, revisarlo y llevarse los resultados en una sesión, no menciona carreras, sólo indaga áreas generales de interés, en actividades académicas, laborales y pasatiempos.

En un principio el inventario de Herford era complemento de una batería de aplicación: los Tests de Aptitudes Mentales Primarias de Thurstone, que exploran

Comprensión Verbal, Razonamiento Numérico, Relaciones Espaciales y Raciocinio, que también dejaron de utilizarse. Ver hoja de respuestas en la figura 5.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON  
ESCUELA PREPARATORIA No 3  
AREA DE ORIENTACION

Hoja de respuestas y gráfica de Inventario de Intereses de Herford

Nombre \_\_\_\_\_ Sexo \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Gpo. \_\_\_\_\_  
 Apellido paterno materno nombre F-M años-meses  
 Sistema \_\_\_\_\_ Semestre: \_\_\_\_\_ Turno: \_\_\_\_\_ Fecha de Aplicación: \_\_\_\_\_

1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )	6 ( )	7 ( )	8 ( )	9 ( )	10 ( )
11 ( )	12 ( )	13 ( )	14 ( )	15 ( )	16 ( )	17 ( )	18 ( )	19 ( )	20 ( )
21 ( )	22 ( )	23 ( )	24 ( )	25 ( )	26 ( )	27 ( )	28 ( )	29 ( )	30 ( )
31 ( )	32 ( )	33 ( )	34 ( )	35 ( )	36 ( )	37 ( )	38 ( )	39 ( )	40 ( )
41 ( )	42 ( )	43 ( )	44 ( )	45 ( )	46 ( )	47 ( )	48 ( )	49 ( )	50 ( )
51 ( )	52 ( )	53 ( )	54 ( )	55 ( )	56 ( )	57 ( )	58 ( )	59 ( )	60 ( )
61 ( )	62 ( )	63 ( )	64 ( )	65 ( )	66 ( )	67 ( )	68 ( )	69 ( )	70 ( )
71 ( )	72 ( )	73 ( )	74 ( )	75 ( )	76 ( )	77 ( )	78 ( )	79 ( )	80 ( )
81 ( )	82 ( )	83 ( )	84 ( )	85 ( )	86 ( )	87 ( )	88 ( )	89 ( )	90 ( )
91 ( )	92 ( )	93 ( )	94 ( )	95 ( )	96 ( )	97 ( )	98 ( )	99 ( )	100 ( )
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X

GRAFICA DE INTERESES

	10	20	30	40	50
I CALCULO					
II C. FISICO					
III C BIOLOGICO					
IV MECANICO					
V S. SOCIAL					
VI VERBAL					
VII LITERARIO					
VIII PERSUASIVO					
IX ARTISTICO					
X MUSICAL					

INTERESES PREFERENTES \_\_\_\_\_

Figura 5. Forma de hoja de respuestas y gráfica del Inventario de Intereses de Herford. (Formato utilizado por el Depto de Orientación Vocacional de la Dirección General de Escuelas Preparatorias, organismo ya desaparecido de la Universidad Autónoma de Nuevo León, s/l, utilizado desde la década de los ochenta).

#### 4.2.4 El Sistema de Información para la Orientación Vocacional de la Unidad de Integración Educativa en Nuevo León.

Su finalidad es apoyar la toma de decisiones sobre futuros estudios de los adolescentes, ayudándoles a conocer más acerca de sí mismos, sus potencialidades,

aptitudes e intereses y de la gama de posibilidades de estudios existentes en la labor de orientarles sobre el área de estudio y/u ocupación, al terminar la educación secundaria.

Su creación fue originada por el Plan de Desarrollo Educativo 1995-2000, emprendida por el Gobierno del Estado a través del Programa de Informática Educativa Nuevo León, ahora Tecnología Educativa. Uno de los objetivos fue el pretender tener acceso a la tecnología moderna y disponer de una herramienta al mismo tiempo computarizada, dirigida a estudiantes, maestros, consejeros, padres de familia e instituciones educativas públicas y privadas, aquí en la entidad.

El programa fue diseñado por un equipo de trabajo de la Secretaría de Educación Pública, entre algunos de los participantes, el Ing. Baltazar Paredes Loa en lo técnico, como jefe de software, la Ing. Lilian Kravzor Appel, responsable del programa con derechos de autor, además de asesores pedagógicos, concedores de la orientación y de la información profesional, ingenieros en sistemas y personal administrativo.

Su elaboración se realizó en ocho meses, distribuyéndose en abril de 1996 a todas las escuelas secundarias que contaran con sistema de cómputo, aquí en el estado, para emplearse con alumnos de tercer grado, hasta la fecha. El programa tuvo una segunda revisión en 1998, una tercera revisión se pretende a mediados de 2001.

- ▲ Contener el programa en un software para presentarlo de manera atractiva, motivando a los usuarios en su uso.
- ▲ Conducir el conocer más acerca de sus intereses y aptitudes al relacionarlos con un área específica de estudio y/u ocupación.
- ▲ Descubrir las opciones de formación post-secundarias existentes en las instituciones educativas pública y privadas de Nuevo León, en un panorama geográfico.
- ▲ Analizar la información, como apoyo para tomar decisiones al terminar la educación media básica.
- ▲ Proporcionar los elementos informativos de perfiles de ingreso-egreso, centros de estudio y campo de trabajo de las carreras a nivel técnico y a nivel profesional.
- ▲ Complementar el programa con sugerencias metodológicas en actividades diseñadas para motivar a los estudiantes a conocerse mejor en lo físico, psicológico, social, escolar y familiar.

Tabla 6. Resumen Software del Manual S.I. para la Orientación Vocacional, Informática Educativa Nuevo León, S.E.P. (Con autorización para su publicación. Derechos Reservados © 1996.

 <b>El Sistema de Información (S.I.) para la Orientación Vocacional.</b> Consta de partes independientes: A. Descúbrete y B. Consulta 	
A. Descúbrete	B. Consulta
<p>a) Es un cuestionario de 40 preguntas, mediante las cuales el usuario trata de identificar algunas de sus preferencias y aptitudes.</p> <p>b) No pretende ser un test, sino guía en la búsqueda de información.</p> <p>c) Medio para canalizar las respuestas del estudiante hacia las trece divisiones de estudio del S.I.</p> <p>d) Cada pregunta cuenta con cuatro respuestas a elegir la que más se acerque a la situación planteada, con puntos del 1 al 4, acumulándose, automáticamente en alguna división de estudios.</p> <p>e) Al identificar las divisiones de estudio con mayor puntuación, el usuario analizará y valorará los resultados para proceder a explorar los estudios correspondientes.</p> <p>f) Es importante que el estudiante comprenda que esto no es definitivo, sino aproximaciones orientadoras.</p> <p>• Antes de entrar a ésta sección, se sugiere utilizar las hojas de trabajo: ¿Cómo eres? ¿Cómo está tu autoestima? ¿Cómo eres con los demás?, ¿Cómo vas en tus estudios?, ¿Qué opinan tus padres? para que el usuario conozca más aspectos de su personalidad.</p> <p>• También se sugiere realizar otras actividades de exploración de intereses y aptitudes para conocerse más a sí mismo.</p>	<p>a) <b>Consulta por aspectos.</b>            Buscar información de las carreras de acuerdo a divisiones de estudio, área geográfica y nivel de estudios de interés. Por ejemplo, conocer las opciones de estudio a nivel técnico de Linares en la División de Estudios Agropecuarios.            Se sugiere la hoja de trabajo ¿Conoces los perfiles de las carreras? Para analizar los perfiles de ingreso y egreso de las carreras de interés.</p> <p>b) <b>Consulta por carreras</b>            Esta sección muestra una lista de 243 opciones de estudio en orden alfabético. Al seleccionar cualquier carrera se puede obtener información completa o un resumen de la misma, encontrando generalidades, perfiles de ingreso-egreso de cada carrera, (con base en datos de las mismas instituciones propuestas).            Se sugiere utilizar las hojas de trabajo ¿Hacia dónde vas? ¿En que escuela estudiarás? ¿Qué necesitas para seguir estudiando?            Otra parte de esta sección son las entrevistas a estudiantes y egresados de carreras en las que exponen actividades de estudio y trabajo, de sus expectativas al iniciar la carrera y de la experiencia laboral al terminarla.            Se sugiere la hoja ¿Cuáles son tus oportunidades de trabajo? Para que el sujeto reflexione de dichas entrevistas los retos y oportunidades al cursarlas, así como ir conociendo aspectos del campo laboral.</p>

Tabla 7 Reporte de Resultados de Cuestionario de Intereses "Descúbrete" del S.I., Informática Educativa, S.E.P. Con autorización para su publicación. Derechos Reservados © 1996.

RESULTADOS DEL DESCÚBRETE: NOMBRE DEL ALUMNO: MMRL 07-25-99/08:55: 41			
Computación-Electrónica	13	Mecánica-Industrial-Electricidad	9
Filosofía-Letras	13	Educación física	8
Administración	11	Medicina-Salud	8
Artes	11	Arquitectura-Ingeniería-Civil	7
Físico-Matemáticas	11	Química-Biología	7
Educación-comunicación	10	Agropecuaria	6
Derecho	9		
SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Programa de Informática Educativa en Nuevo León			

No se encontraron datos de estandarización, confiabilidad o validez, el Profr. Jesús

Valdéz Elizondo, Jefe de Desarrollo de Software en Tecnología Educativa de la S.E.P. (2001), refirió que se hicieron pruebas pilotos del S.I. en cinco escuelas secundarias, lo que permitió hacer algunas modificaciones para mejorar su diseño, antes de introducirla al sistema oficial de escuelas secundarias que contaban con computadoras. También comentó que se puede confiar en los resultados, por las referencias de práctica en la aplicación del S.I.

Agregando que este mismo programa en su esencia fue encontrado en la Cd. de Chihuahua, Chih., pero en formato multimedia. No se le ha hecho promoción por ser material adaptado y exclusivo a los usuarios de la región, pero tampoco se niega a instituciones privadas o foráneas, como el caso de la República de Chile que le interesó el S.I. y lo compró a la Unidad de Integración Educativa en Nuevo León.

Mas adelante se contempla revisarlo y actualizarlo; por su presentación y manejo, ha resultado bastante práctico y económico, obviando grandes cantidades de aplicación, revisión y elaboración de resultados a los educadores. Recomendando se le considere un instrumento entre varios recursos para apoyar la labor de consejería de futuros estudios y ocupaciones.

#### **4.2.5 Prueba de Intereses Vocacionales (P.I.V.) del Instituto de Estudios Tecnológicos y Superiores de Monterrey**

Utilizada por el Centro de Información Profesional del Campus Monterrey, promovida en el área metropolitana por medio de folletos y su página en Internet, por la Dirección de Promoción y Comunicación, es una prueba que lleva bastante tiempo de trabajo (s/f) respaldada por un grupo multidisciplinario compuesto por psicólogos como la Lic. María del Pilar Riestra Cuesta, Lic. Lorena García, Lic. José Luis Montes, pedagogos, estadistas, ingenieros en sistemas, dirigida principalmente a usuarios de preparatoria y profesional.

La institución aplica el PIV, los viernes de las 15:00 a 17:00hrs. En las Aulas 4, con un costo para el aspirante, que recogerá sus resultados en la siguiente semana, en entrevista previa cita. Su aplicación dura aproximadamente 50 minutos, cuenta con alrededor de 150 reactivos de elección forzada, su revisión y calificación basándose en un programa computarizado, el cual no arroja carreras, sino áreas y tendencias de interés para el usuario.

El reporte incluye una gráfica con seis tendencias en tres áreas de estudios, ejemplo. Tendencia *Mecánica*, Áreas *Ingeniero Mecánico Administrador*, *Ingeniero Mecánico Electricista*, *Ingeniero en Mecatrónica*; las áreas más altas representan los intereses preponderantes, que orientarán en un proceso de información y entrevista. Su enfoque teórico, diseño original, fechas de revisiones, confiabilidad y validez de la PIV son conceptos exclusivos de la institución que la promueve, así en aplicación, forma de revisión y calificación, la PIV complementa a la orientación profesional e información.

#### 4.2.6 Cuestionario de Intereses de Luis Herrera y Montes

A Luis Herrera y Montes (1906-?) investigador científico mexicano\* se le puede considerar pionero en el país, de este tipo de estudios, sus cuestionarios de Intereses y Aptitudes se han utilizado a nivel de investigación institucional, sin darle mayor difusión comercial, desde su época (década de los cincuenta) hasta la actualidad, en secundarias y preparatorias\*\*, en la Dirección General de Orientación Vocacional de la UNAM; se ha empleado como parte de las prácticas de Psicometría en la Facultad de Psicología de esa universidad.

La primera revisión fue realizada por Reyes Hernández en 1986, una segunda revisión en 1987 por Ma. Enedina Villegas Hernández, ambas revisiones en la UNAM. Para comprobar su validez se utilizó como criterio externo el Inventario de Preferencias Vocacionales de Kuder, hallándose que sus diez escalas correlacionan significativamente al .001, el coeficiente de Consistencia Interna se obtuvo a través del método de división por mitades con un valor de .898, lo que indica que este instrumento es preciso, exacto y consistente en su medición, sus escalas de intereses son:

- ◇ Al Aire libre      ◇ Cálculo Numérico      ◇ Persuasivo      ◇ Literario      ◇ Mecánico
- ◇ Científico      ◇ Artístico-Plástico      ◇ Musical      ◇ Servicio Social      ◇ Oficina

---

\* Nació en Parral, Chih., estudió preparatoria en la UNAM, Maestro en la Escuela Nacional de Maestros, Maestría y Estudios Especializados en Psicología y Orientación en la Universidad de Columbia, Nueva York, E.U.A. Laboró desde el medio rural y en el D.F. como maestro de primaria, hasta catedrático en la Normal, Maestría y Doctorado de la Facultad de Psicología de la U.N.A.M. Fue Director del Instituto de Psicopedagogía; como investigador científico creó los tres primeros laboratorios de Psicología que hubo en México y Latinoamérica; implantó los servicios de Orientación Educativa y Vocacional en secundarias; así como la especialidad de Maestro en Psicología y Orientador en las Escuelas Normales (1964) así como el Seminario de Psicotecnia del Doctorado en la Normal Superior; con sus colaboradores organizó el Laboratorio de Psicotecnia Profesional y el Centro de Orientación y Selección Profesional (COSP) y sus trabajos, los Cuestionarios de Aptitudes e Intereses.

\*\* El Cuestionario de Intereses se encuentra en la Tercera Edición (2000) Texto del Módulo 6, para Tercer Semestre de las Preparatorias de la UANL. Editado por Secretaría Académica. Es el mismo de la Primera Edición 1994.

La revisión 1987 y la del texto de las preparatorias de la U.A.N.L. son muy similares, no se halló una revisión mas reciente, ha sido un instrumento muy utilizado para medir intereses por ser autoadministrado con supervisión o no, económico en tiempo, material y esfuerzo, además de haber sido construido en México, tomando en cuenta las variables culturales, que no son consideradas en la traducción de la mayoría de los instrumentos de importación.

Aún así la forma de calificar sigue dividiéndose en porcentajes especiales para varones y mujeres por separado, desde su diseño original hace alrededor de 40 años. Lo que está mas actualizado son los listados de ocupaciones\*, -también trabajo del Comité citado-, correspondientes a cada una de las diez escalas, incluyen profesiones de la Universidad Autónoma de Nuevo León y carreras semejantes, carreras sub-profesionales, de servicios y carreras navales y militares, lo que permite sostener el uso del cuestionario.

De acuerdo a Herrera y Montes los intereses vocacionales, en la etapa de transición, pueden cambiar momentáneamente sus objetivos concretos más no sus tendencias generales; que si las aptitudes no corresponden a los intereses mas altos, el hecho de que a un sujeto le agrada cierta actividad no indica necesariamente que sea igualmente apto para aprenderla

Aún así los intereses no dejan de ser factores fundamentales de éxito, permanencia y satisfacción en el trabajo, por lo que conviene que el sujeto posea un amplio y preciso conocimiento de sí mismo, de sus mejores aptitudes, de su inteligencia, de lo que es capaz de hacer, del tipo de actividades que más le agrada realizar, de sus defectos y limitaciones personales, así como de sus cualidades relacionadas con el desempeño de sus ocupaciones. No limitando el proceso de elección ocupacional/profesional únicamente a la reflexión de los resultados de los estudios de intereses.

La clasificación de los intereses del Cuestionario de Herrera y Montes es similar a la clasificación de intereses y ocupaciones de los inventarios de Kuder, que a través de los años se ha convertido en una clasificación básica, tradicional y clásica a la vez, además práctica, económica y comprensible para examinados y examinadores, razones que seguirán apoyando su uso en escuelas secundarias y preparatorias, hasta departamentos de recursos humanos como el de FEMSA, aquí en Monterrey.

---

\* La actualización de ocupaciones la realizó el Comité de Orientación de la U.A.N.L.



#### 4.2.7 Otros inventarios, conclusiones y comentarios

Los inventarios citados son representativos de los escasos instrumentos disponibles para explorar los intereses. Otros dos tipos de inventarios también muy utilizados desde hace más de 25 años son los inventarios de intereses de Angelini y de Ismael Vidales.

El *Inventario de Intereses* es de A. L. Angelini y H. R. C. Angelini (*modificación s/f*). La modificación ha de ser relativamente reciente al encontrar cuestiones referentes al manejo de computadoras y calculadoras o atención al SIDA, en general el cuestionario está adaptado a las actividades académicas y laborales actuales, de lo que carece el Cuestionario de Herrera y Montes y la Investigación Autodirigida de Holland en español.

El Inventario de Angelini tiene 100 reactivos dobles de elección forzada, con la clasificación tradicional de las diez escalas de intereses de Kuder, se aplica de 20 a 30 minutos, de la calificación (solo manual) es responsable el examinador, por ello tiene más uso en la aplicación individual. Este instrumento está de venta en el Departamento de Psicometría de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Se aplica en el Departamento de Orientación Vocacional y en la Dirección de Orientación Vocacional y Educativa de la citada institución.

Ismael Vidales Delgado, investigador regiomontano, en Psicología y Ciencias Sociales ha contribuido cerca de 30 años a los servicios educativos de la región. Publicó en 1973 un *Inventario de Preferencias Ocupacionales*, con 100 preguntas, contestando de menor a mayor agrado, en 28 secciones, que al terminar de calificar se obtendrá un listado de A a Z con diferentes puntajes, destacando los más altos, al encontrar el nombre de ocupaciones y profesiones correspondientes a cada letra. Este trabajo tan interesante para el proyecto por su similitud, no volvió a aparecer, fue detectado en la búsqueda de literatura y material afín de presente capítulo.

Otro estudio, el *Inventario de Intereses* (1996) consta de 100 preguntas, muy similares a las del Cuestionario de Intereses de Herrera y Montes, y bastante accesibles a estudiantes de secundaria. Se contesta de menor a mayor agrado, clasificando los intereses en las diez escalas de Kuder.

Ambos trabajos de Ismael Vidales se han utilizado en libros de texto para estudiantes de tercer grado de secundaria en Nuevo León y han tenido muy buena aceptación durante este tiempo, mas no se logró encontrar datos de validez y

confiabilidad. La mayoría de los instrumentos descritos se aplican indistintamente a estudiantes de secundaria y bachillerato a excepción del estudio de Holland que se trabaja en las preparatorias de la U.A.N.L. y la PIV, prueba exclusiva del TEC de Monterrey.

Lo mismo que los inventarios de intereses que se emplean fuera del país, son parte de un grupo de pruebas -C.I. aptitudes, habilidades, personalidad e intereses- y sobre todo de un proceso encauzado de asesoramiento a través de entrevistas y labores informativas.

Luis Herrera y Montes menciona que “los cuestionarios de carácter informal o local son los que elaboran los servicios de orientación, para sus necesidades y problemas específicos de investigación y encauzamiento. Aun cuando éstos carecen de validez general de los cuestionarios estandarizados, tienen la ventaja de su mejor adaptación a los alumnos de la localidad. En nuestro país, a falta de cuestionarios debidamente experimentados -ni algunos que han sido traducidos- tendremos que valernos de los de tipo informal que elaboren los servicios de orientación de las escuelas” (1995, p.42).

Se concluye que el trabajo de investigación de los inventarios que pretenden explorar y detectar intereses académicos, ocupacionales y profesionales, ha sido poco abordado aquí en la localidad, considerando las limitaciones económicas y de recursos humanos y hasta hace poco la desventaja de su aplicación, revisión, calificación y elaboración de resultados, hoja por hoja, desventaja transformada en ventaja por el alcance del trabajo computacional lo que motivó a la Unidad de Integración Educativa en el Estado y al Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey a tomar la iniciativa en la investigación y diseño de inventarios de intereses más acordes a las necesidades de sus estudiantes.

Esto puede motivar a algunas personas e instituciones a realizar estudios similares para sus contextos; -como ya ha ocurrido en otros países- disminuyendo paulatinamente en un futuro, la dependencia y necesidad de utilizar instrumentos extranjeros que aún al disponer de un alto grado de validez y confiabilidad son ajenos a nuestra cultura.

### **4.3 Marco Legal y recomendaciones éticas.**

De acuerdo a la Carta Magna (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2000, p.p.18 y 19), la Ley Suprema que regula los derechos del hombre y la organización del Estado Mexicano, fundamental para la convivencia entre los individuos de una sociedad regida por el Derecho, relativo a la elección y ejercicio de un oficio o

profesión, en su Artículo Quinto dice:

“A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial. La ley determinará en cada estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio *convenido por el tiempo* que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en *ningún* caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”.

Esta disposición garantiza la completa libertad de trabajo, que consiste en la posibilidad de que todos los individuos se dediquen al oficio que deseen, siempre que no se afecte a otra persona y se cuente con la autorización respectiva, si se trata de profesionistas. Sólo se podrá prohibir este derecho cuando exista sentencia judicial de

personas que comenten algún delito, por ejemplo, el señalado en el artículo 24 del Código Penal.

De acuerdo a la ética profesional el contenido de los informes de los inventarios de intereses solo deben conocerse por los examinados y examinadores quienes se harán responsables de que sean debidamente aprovechados por los interesados o por las organizaciones que deban conocer su contenido para evaluar el personal. Al solicitar la publicación de un reporte, debe solicitarse la debida autorización del examinado y del examinador.

Evitar el error de utilizar los cuestionarios para fines ajenos a sus verdaderos valores, como fiscalizar o coaccionar a los examinados. Evitar también el error de hacer juicios precipitados e interpretaciones exageradas sobre los datos obtenidos. Considerando su frecuente inconsistencia y poca confiabilidad, aún de los instrumentos estandarizados, se prestan a dar falsas respuestas quienes desean hacerlo, por ejemplo en una actividad de selección o cambio de puesto.

Se recomienda aprovecharlos sólo para lo que realmente pueden servir, generalmente no se debe dar importancia a los datos más de la que le corresponde tener, mas bien la información obtenida tiene carácter hipotético que será comprobado o complementado con datos de otras técnicas como entrevista, observación y tests.

## CAPITULO 5

---

---

### MÉTODO

---

---

En la búsqueda de instrumentos afines, se encontraron algunos, con la desventaja de ser extranjeros, de los locales solo dos actualizados y de uso exclusivo de la institución, uno para nivel medio básico y otros para nivel medio superior y licenciatura encontrándose el *Inventario de Preferencias Ocupacionales de Paul y Ralph Brainard*, como el más viable a adaptar para estudiantes de bachillerato, actualizando al mismo tiempo la gama de profesiones a la oferta y demanda en la entidad.

#### **5.1 Antecedentes del instrumento actualizado.**

Antes de explicar como se procedió en el objetivo uno, se refieren datos del instrumento original, como se conoció y sus modificaciones a fin de comparar con el producto de la investigación.

##### **5.1.1 Inventario de Preferencias Ocupacionales de Paul y Ralph Brainard.**

El contenido recibido de este inventario se encontró en el Manual de *Reglas Básicas para el manejo de Materiales Psicotécnicos*, de Guerta Teissier Zendejas (1974, p.p. 30,35 y 39), conteniendo el instructivo de aplicación, forma de revisar y obtención de resultados, el inventario Brainard consta de 140 preguntas, que en su formato de revisión (ver Apéndice 1) se clasifica en siete áreas con números romanos y 28 subáreas con letras minúsculas, ver tabla 8.

Tabla 8. Clasificación de Áreas y Sub-áreas del Inventario Brainard.

Áreas	Sub-áreas
I Actividades Comerciales	a. Contables b. Administrativas c. Ventas ch. Ejecutivos
II Actividades Mecánicas	d. Diseño de Maquinaria e. Operación Maquinaria f. Trabajo Manual Fino g. Construcción
III Actividades Profesionales	h. Médicos i. Legales y Sociales j. Educación k. Orientación
IV Actividades Estéticas	l. Artísticos (forma-color) m. Expresión Verbal Artística n. Arquitectura y Decoración ñ. Musicales
V Actividades Científicas	o. Investigación Estadística p. Investigación Físico-Técnica-Científica q. Investigación Biológica r. Investigación Química
VI Actividades Agrícolas	s. Jardín y Granja t. Cuidado de animales pequeños u. Forestales v. Ganaderos
VII Actividades de Servicio	w. Servicios Domésticos x. Servicios Sanitarios y. Servicios a la Comunidad z. Confección de Vestimenta

Cada subárea contiene cinco preguntas que exploran actividades distintivas de ese bloque, con valor máximo de cinco puntos y valor mínimo de un punto, de tal manera que al revisar se contabilizaba cada subárea para obtener las tres áreas más altas, dentro de las cuales en la misma hoja de aplicación y revisión, podían observarse.

Ejemplos de reactivos del Inventario de Preferencias Ocupacionales Brainard.

¿Le gustaría?

\* *Atender a los pasajeros de un tren o de un colectivo, servirles comida, satisfacer sus requerimientos y auxiliarlos cuando no se sienten bien.* (el tren de pasajeros están en desuso).

\* *Hacer y exhibir sombreros para la venta.* (ocupación no muy demandada, su uso no es general).

\* *Pescar peces con redes o barcos, en lagos o en mar, para vender.* (la localidad no es marítima).

\* *Usar una máquina de escribir para hacer transcripciones o trabajos de copia.* (aparato desplazado por la computadora).

Son preguntas que hacen suponer su construcción desde hace varias décadas, al cuestionario actual y adaptado se le excluyeron preguntas de este tipo, de ahí la necesidad de construir y adaptar un instrumento nuevo. El uso conocido de dicho inventario fue dirigido al nivel medio básico nacional de los años setenta, cuando fueron creadas durante el sexenio de Luis Echeverría, las secundarias técnicas, con modalidades agropecuaria, pesquera, industrial y minera, según la región, además de la modalidad tradicional.

En el formato original del Inventario de Brainard, las preguntas se presentan en bloques de diez, en cinco páginas tamaño oficio, incluyendo las instrucciones; respondiendo aparte en una hoja cuadrículada de respuestas tamaño oficio, marcando con una cruz debajo de las columnas MA - A - I - MD - D -, con valor de cinco a un puntos respectivamente, en la misma hoja de respuestas, el examinador no el examinado, revisaba y escribía los resultados enfatizando del puntaje de las áreas más altas, en relación con el puntaje más alto de las subáreas, ejemplos:

*Actividades Mecánicas* : *Trabajo Manual Fino*  
*Actividades Científicas* : *Investigación Físico Técnica Científica*  
*Actividades de Servicio* : *Servicios Domésticos*  
*Actividades Agrícolas* : *Jardín y Granja*

sin considerar las demás áreas-subáreas, debido a su decreciente puntaje, falta de espacio y tiempo invertido en escribir el resto, pues la misma hoja de respuestas contenía todas las sumas de las subáreas en caso de aclaración o más explicación para el examinado.

### **5.1.2 Modificaciones al Inventario Brainard por Yolanda Blanco e Ismael Vidales.**

Durante la búsqueda del origen del Inventario Brainard, se encontró su impresión en formato de aplicación y revisión en un texto para el alumno de nivel secundaria, donde se observaron algunos cambios en redacción, presentación de preguntas y nomenclatura de las subáreas, respetando la estructura general de las preguntas.

Los autores del texto, Yolanda Blanco e Ismael Vidales (1973, p.p. 69-78), dispusieron las preguntas en bloques de cinco en cinco, para que el examinado anotara su respuesta a la derecha, y él mismo efectuara las sumas, copiándolas a un listado de Clasificación y Clave del Profesiograma como se observa en la tabla 9 .

Tabla 9. Cambios (1973) al Inventario Brainard por Ismael Vidales y Yolanda Blanco.

Subáreas Brainard		Profesiograma de Yolanda Blanco - Ismael Vidales	
a.	Contables	A.	Contabilidad en general
b.	Administrativas	B.	Oficina (archivista, codificador, etc.)
c.	Ventas	C.	Ventas
ch.	Ejecutivos	D.	Administrador de negocios o director de los mismos
d.	Diseño de Maquinaria	M.	Diseño y construcción de máquinas
e.	Operación de Maquinaria	N.	Manejo y reparación de máquinas
f.	Trabajo Manual Fino	O.	Trabajo Manual Fino (relojero)
g.	Construcción	P.	Construcción y reparación de edificios y muebles (operarios)
h.	Médicos	Q.	Médicos, dentistas, laboratoristas
i.	Legales y Sociales	R.	Abogados, trabajadores sociales
j.	Educación	S.	Pedagogía
k.	Orientación	T.	Psicología
l.	Artístico (Forma Color)	U.	Artes plásticas
m.	Expresión Verbal Artística	V.	Literatura, oratoria, actuación teatro
n.	Arquitectura y Decoración	W.	Arquitectura
ñ.	Musicales	X.	Música y danza
o.	Investigación Estadística	Y.	Investigación científica
p.	Investigación Física-Técnica-Científica	Z.	Investigación física
q.	Investigación Biológica	Za.	Investigación en las carreras biológicas
r.	Investigación Química	Zb.	Investigación en las carreras químicas
s.	Jardín y Granja	I.	Cultivos en general
t.	Cuidado de animales pequeños	J.	Cría de animales pequeños (piscicultor, avicultor)
u.	Forestales	K.	Cultivos de huertas y bosques
v.	Ganaderos	L.	Ganadería y derivados
w.	Servicios Domésticos	E.	Actividades ocupacionales domésticas
x.	Servicios Sanitarios	F.	Actividades ocupacionales de la salud (cultora de belleza, enfermera, aeromoza)
y.	Servicios a la Comunidad	G.	Servicios de protección a personas o edificios (policía, velador, bombero, técnico en enfermería, salvavidas)
z.	Confección de Vestimenta	H.	Costura

Formato autoadministrado, revisado por el examinado con supervisión del examinador, al sumar cada sección anunciada con letras mayúsculas, correspondiendo al listado del Profesiograma, indicando al final el nombre y puntaje de las tres profesiones u ocupaciones más altas. Se abordó al investigador Ismael Vidales Delgado en Monterrey, N. L., para localizar el Manual del Inventario Brainard y los fundamentos que sustentaron los cambios en el formato publicado en los textos editados alrededor del año 1973, siendo negativa la respuesta al no disponer de esa papelería por el tiempo transcurrido, también se intentó localizar en la Cd. de México a la Dra. Teissier Zendejas, quien desarrolló el Instructivo del Material Psicométrico donde entre diez test, uno de inteligencia, ocho de



aptitudes, se incluía el Inventario Brainard, pero la búsqueda resultó infructuosa.

Así mismo también se intentó localizar este trabajo en otras fuentes como el Dr. Lewis R. Aiken en California, autor de *Tests Psicológicos y Evaluación*, respondiendo negativamente. El Mtro. Pablo Fernández Juárez de la Universidad de Anáhuac en la Cd. de México fungió como Coordinador Regional del SNOE (década de los setenta), confirmando su desaparición como organismo nacional, sin haber dejado memorias, ni material alguno, consecuentemente no se encontraron datos de validez y confiabilidad, presuponiéndose su existencia sujeta a comprobación.

En 1927 apareció la primera medida estandarizada de intereses en el Inventario de Intereses para varones por Strong, en 1939 se publicó el Registro de Preferencias de Kuder, a partir de entonces surgieron investigaciones y elaboración de inventarios de intereses en Estados Unidos, traducidos a otros idiomas, en Europa y otros países, entre ellos México, donde llegaron con un retraso aproximado de diez a veinte años; tan solo aquí en Monterrey y cuando inició la Facultad de Psicología de la U.A.N.L. en la segunda mitad de los sesenta, desde ese tiempo se empezaron a conocer y difundir los tests e instrumentos psicológicos como el Kuder (1964) por ejemplo, mismo que sigue utilizándose en la actualidad.

Por el tipo de pregunta, del Inventario Brainard, y por los años en que se conoció y utilizó su aplicación, se pretendieron las siguientes conclusiones:

- ~ Diseñado en la década de los sesenta.
- ~ Aplicación indistinta a hombres y mujeres.
- ~ Explora ocupaciones tradicionales rurales, pesqueras y urbanas.
- ~ Explora profesiones tradicionales, como educación, leyes, química, física, estadística.
- ~ Explora ocupaciones técnicas y de servicios, como mecánica, relojería, servicios domésticos.
- ~ Explora expresiones artísticas clásicas, como las artes plásticas, música, arquitectura.

Independientemente de los datos de validez y confiabilidad de éste inventario, como mencionó Luis Herrera y Montes (1995, p. 42), los instrumentos se utilizaban por necesidades de la institución se tuvieran datos o no de su validez.

### **5.1.3 Actualización (1996) del Inventario Brainard**

Se decidió en 1995 utilizar éste instrumento en su formato original como lo presentó el SNOE en 1976, en estudiantes que concluían el bachillerato, hallándose que las primeras aplicaciones, dejaban mucho que desear porque los resultados comprendían además de actividades profesionales, actividades ocupacionales que en realidad los estudiantes trabajadores ya ejercían, en ventas, secretariado, operarios, meseros, entrenamiento de perros, enfermería, servicio doméstico, etc., momento decisivo para cambiar las preguntas del inventario en redacción e ideas a nivel bachillerato, explorando intereses sólo en actividades profesionales de nivel superior, descartando ocupaciones.

A finales de 1995 y principios de 1996 se actualizó y adaptó el Inventario Brainard, cambiando sus preguntas en base al perfil del profesionista y campo de trabajo, delineados por instituciones oficiales y particulares de la localidad, revisando instrumentos similares como los Cuestionarios de Herrera y Montes, el mismo Inventario Brainard, la Investigación de Holland y el Cuestionario de Intereses Herford. Muy notable resultó la modificación en general del formato original del Inventario Brainard, ver tabla 10.

**Tabla 10. Clasificación de intereses explorados del Inventario de Preferencias Profesionales Revisión 1996, del Inventario Brainard.**

Puntaje	INTERESES / ÁREAS	PROFESIONES / SUBÁREAS
	Comercial	1 Contabilidad
	Comercial	2 Administración
	Comercial	3 Economía
	Ingeniería y Tecnología	4 Diseño
	Ingeniería y Tecnología	5 Sistemas Computacionales
	Ingeniería y Tecnología	6 Construcción e Ingeniería Civil
	Ingeniería y Tecnología	6 Ingeniería Mecánica
	Ingeniería y Tecnología	7 Ingeniería Eléctrica
	Ingeniería y Tecnología	8 Electrónica y Comunicaciones
	Científico	9 Biología
	Científico	10 Matemáticas
	Científico	11 Física
	Científico	12 Química
	Ciencias Agropecuarias	13 Agricultura
	Ciencias Agropecuarias	14 Pecuario
	Ciencias de la Salud	15 Medicina Enfermería Nutrición
	Ciencias de la Salud	16 Odontología
	Ciencias de la Salud	17 Psicología
	Ciencias de la Salud	18 Deportes
	Ciencias Sociales y Humanísticas	19 Educación
	Ciencias Sociales y Humanísticas	20 Leyes
	Ciencias Sociales y Humanísticas	21 Ciencias de la Comunicación
	Ciencias Sociales y Humanísticas	22 Trabajo Social
	Ciencias Sociales y Humanísticas	23 Idiomas
	Artes	24 Artístico (Forma-Color)
	Artes	25 Literatura y Expresión Verbal
	Artes	27 Arquitectura
	Artes	28 Musical

Fue trabajo elaborado previo a la investigación, por no disponer de un instrumento similar, los existentes con varias décadas de uso indicaban resultados en áreas intereses generales, sin conexión inmediata con profesiones o grupos de profesiones afines.

También se cambió la forma de ordenar y disponer los resultados, en vez de señalar las tres áreas-subáreas más altas como en el Brainard, o destacar las tres profesiones/ocupaciones más altas del Profesiograma Blanco-Vidales, se decidió si ya se había obtenido el puntaje de todas las subáreas, anotarlas en orden descendente para que el examinado apreciara el puntaje más alto y el puntaje obtenido en las profesiones de su preferencia, idea sugerida por el Cuestionario *Descúbrete* del Sistema de Información para la Orientación Vocacional (1995).

Por supuesto la revisión y elaboración de resultados demoraban la entrega de estos, haciendo regresar al examinado una semana después, significando también inversión de tiempo y esfuerzo para el examinador, se optó por programar el Inventario, quedando instalado a mediación de 1996 en el área de Orientación Profesional de la Preparatoria citada, empleándose hasta finales de 1998.

Las primeras aplicaciones se hicieron en nueve estudiantes de Sistema Abierto, hombres y mujeres con edades de 16 a 30 años. De alguna manera se fue conociendo esta aplicación, extendiéndose al Sistema Escolarizado compuesto también por estudiantes que trabajan, encontrándose una muestra no tratada estadísticamente de 22 aplicaciones, 12 mujeres y 10 hombres con edad de 16 a 32 años, en todos los casos el instrumento formó parte de un trabajo de asesoramiento en elección profesional sin ser determinante y exclusivo en la decisión del examinado. (Ver Apéndice 2).

Fue un instrumento de exploración de intereses que no se validó y dejó de aplicarse para precisamente mejorarse y validarse en un proceso de investigación. Por ello se menciona que el origen de la idea y planteamiento de este estudio proviene de una necesidad, de la carencia de un instrumento a la medida que explore intereses en el ámbito profesional del entorno.

## 5.2 Del objetivo 1.2.2.1 **¿Cómo se efectuó la actualización 2001 del inventario Brainard**

Se actualizó dentro de una investigación no experimental que señaló tipo de estudio, variables, diseño, hipótesis, y construcción.

### 5.2.1 Tipo de estudio, variables, diseño e hipótesis.

Como se recordará, la investigación indicó un *tipo de estudio exploratorio y tipo descriptivo*; estudio que pretende explorar intereses expresados hacia el estudio y desempeño de alguna profesión. *El estudio exploratorio se torna descriptivo*, por sus elementos descriptivos al indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan las *variables descriptivas* que al medirlas, es describirlas en una persona o grupo de personas. De acuerdo a Sampieri (1999, p. 61) un *estudio descriptivo* selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para ir describiendo, midiendo lo que se investiga, ese tipo de estudios mide de manera independiente los conceptos o variables a los que se refieren; aunque es posible medir las cuatro variables, solo se decidió medir dos, para no complicar el estudio.

El diseño de la investigación seleccionado al tipo de estudio exploratorio-descriptivo, tipo de variables e hipótesis que conlleva, de acuerdo a la resolución del problema y el contexto que rodea al estudio, fue un *diseño no experimental transeccional descriptivo*, tan útil para el trabajo científico como el diseño experimental, ninguno es mejor o inferior al otro, algunas características relevantes de la *investigación no experimental*, se citan así:

- ✓ Se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes.
- ✓ Se basa en variables que ya ocurrieron.
- ✓ Se dan en la realidad sin la intervención directa del investigador.
- ✓ Se le conoce como investigación ex post-facto- donde los hechos y variables ya ocurrieron.
- ✓ Observa variables o sus relaciones en su contexto natural.
- ✓ No se constituye situación alguna, se observa situaciones existentes.
- ✓ Analiza el nivel o estado de una o más variables en determinado momento -investigación transversal o transeccional-.
- ✓ Los efectos de las variables tienden a ser más fuertes en la realidad que en el laboratorio.
- ✓ Como se está más cerca de las variables hipotetizadas como reales se tiende a tener mayor validez externa -posibilidad de generalizar los resultados a otros individuos y situaciones cotidianas.

Estas características definen el diseño de investigación como transversal o transeccional, al estudiar el nivel de las *variables que son las preferencias hacia las diversas profesiones*, en cierto momento, que en este caso el momento fue trascendental

para efectuar la investigación, en un contexto real y natural como fue el tiempo previo al registro de concurso de ingreso a nivel superior, exploración y descripción realizadas en los meses de febrero, marzo y abril de 2001; después del 12 de mayo no era adecuado efectuar la investigación, al disminuir o desaparecer el interés del examinado por haber realizado su elección profesional.

El diseño mencionado llevó como objetivo, indagar los valores en que se manifestaron 33 variables, en un total de 250 personas, esas 33 variables medidas se denominaron subáreas de profesiones y estilos de trabajo, en el contexto real de los examinados.

### 5.2.2 ¿Qué hipótesis contempló la investigación?

Las hipótesis se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones, son guías precisas establecidas del problema de investigación que indican lo que se busca o trata de probar, apoyándose en conocimientos organizados y sistematizados.

Las hipótesis contienen *variables*, que son propiedades cuya variación es medible, las hipótesis surgen del planteamiento del problema, de la revisión de la literatura y en ocasiones de teorías, deben referirse a una situación real, las variables que contiene deben precisarse, ser concretas, claras, verosímiles, observarse en la realidad y medirse.

En el tipo de estudio exploratorio no se establecen hipótesis de investigación, al no poder presuponerse algo que apenas va a explorarse, pero el estudio es también descriptivo, como consecuencia, se puede esperar la formulación de hipótesis descriptivas por el valor de las variables observadas en un contexto.

No en todas las investigaciones descriptivas se formulan hipótesis descriptivas, porque no resulta fácil hacer estimaciones precisas respecto a atributos del comportamiento humano, solo en los estudios en que se dificulta precisar el valor que puede manifestar una variable, se dice que no contiene hipótesis, por el aspecto descriptivo del estudio se pretendió plantear las siguientes afirmaciones a manera de hipótesis descriptivas:

*H<sub>1</sub> El Inventario de Intereses Profesionales actualizado describirá las expresiones de intereses hacia las profesiones locales en los estudiantes de último semestre de bachillerato de la Escuela Preparatoria N° 3, Monterrey, N. L.*

En el desarrollo de la investigación, surgió una segunda afirmación.

*H<sub>2</sub> El Inventario de Intereses Profesionales actualizado describirá las expresiones de intereses hacia cinco estilos de trabajo esperados en el desempeño profesional contemporáneo en los estudiantes de último semestre de bachillerato de la Escuela Preparatoria N° 3, Monterrey, N. L.*

Al tipo de *hipótesis descriptivas* se les considera también como *afirmaciones generales* en más que relacionar variables, plantean el valor en que se va a manifestar cierta variable, según Sampieri (1999, p.p. 61 y 188).

### **5.3 ¿Cómo se obtuvieron los dos tipos de resultados relacionados entre sí, del objetivo 1.2.2.2?**

Los resultados obtenidos se encontraron trabajando simultáneamente en la organización de las variables y en la construcción del instrumento.

#### **5.3.1 ¿Qué variables se exploraron y describieron en este estudio?**

Una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse, por ejemplo las aptitudes, no todas las personas poseen el mismo nivel de aptitudes, es variante, en este caso los *intereses* que son las variables por descubrir hacen que el estudio se inicie como exploratorio, tipo de estudio común en la investigación del comportamiento, principalmente en situaciones donde la información es escasa o no hay, requiriéndose efectuar una investigación más completa que llegue a favorecer un contexto particular de la vida real.

En el origen del estudio de la revisión 1996, se delinearon dos tipos de resultados, que son las variables iniciales de este trabajo, clasificando así:

Primera Variable: { Grupos de Intereses Generales, identificados con siete números romanos nominados como *Áreas de Profesiones*

Segunda Variable: { Intereses Profesionales Específicos, identificados con números arábigos y nominados como *Subáreas de Profesiones*, contempladas en la primera variable.

pero en el curso de la investigación surgieron dos variables más, nominándose como

Tercer Variable: { Intereses Especiales de Trabajo, identificado con el último número romano y nominados como *Áreas de Desempeño Profesional*.

Cuarta Variable: { Estilos de Trabajo, con números arábigos contemplados en la tercera variable.

Estas dos últimas surgieron por necesidad y expectativas de conocer por parte de los estudiantes trabajadores, los intereses o inclinaciones a realizar el trabajo como profesionistas, y también basándose en la literatura revisada y estudios referenciales, de comprender el fin último de pretender tener una profesión, en la importancia de desempeñarla "eficazmente" en un ambiente laboral, y en la visión institucional de formar profesionales de calidad en todos los aspectos posibles.

Atendiendo las necesidades del estudio solo la segunda y cuarta variables se consideraron para la medición, o bien entendiéndolo de esta manera, al medir segunda y cuarta variable se menciona a la vez, la primera variable porque guarda relación nocorrelación con la segunda variable, y la tercera variable se relaciona con la cuarta variable, ver tabla 11.

Tabla 11. Variables (subáreas) medidas individualmente en el estudio actualizado .

VARIABLES MEDIDAS		SUB-AREAS DE PROFESIONES Y ESTILOS DE TRABAJO		AREAS DE INTERESES PROFESIONALES Y AREA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL
X <sub>1</sub>	1	CONTADURIA PUBLICA	I	COMERCIAL
X <sub>2</sub>	2	ADMINISTRACIÓN/INFORMATICA ADMVA.	I	COMERCIAL
X <sub>3</sub>	3	ECONOMÍA/MERCADOTECNIA	I	COMERCIAL
X <sub>4</sub>	1	DISEÑO INDUSTRIAL	II	INGENIERIA Y TECNOLOGIA
X <sub>5</sub>	2	SISTEMAS COMPUTACIONALES	II	INGENIERIA Y TECNOLOGIA
X <sub>6</sub>	3	ING. MEC. ADMON/ING. MATERIALES	II	INGENIERIA Y TECNOLOGIA
X <sub>7</sub>	4	ING. CIVIL/CONSTRUCCIÓN	II	INGENIERIA Y TECNOLOGIA
X <sub>8</sub>	5	ING. MEC. ELECT./ING. MANUFACTURA	II	INGENIERIA Y TECNOLOGIA
X <sub>9</sub>	6	ELECTRONICA/COMUNIC./AUTOMATIZACION	II	INGENIERIA Y TECNOLOGIA
X <sub>10</sub>	1	MEDICINA/ENFERMERÍA/NUTRICION	III	DE LA SALUD
X <sub>11</sub>	2	ORGANIZACIÓN DEPORTIVA	III	DE LA SALUD
X <sub>12</sub>	3	PSICOLOGÍA	III	DE LA SALUD
X <sub>13</sub>	4	ODONTOLOGÍA	III	DE LA SALUD
X <sub>14</sub>	1	FISICA/MATEMÁTICAS	IV	CIENTIFICA
X <sub>15</sub>	2	BIOLOGÍA/BACTERIOLOGICO/PARASITOLOGO	IV	CIENTIFICA
X <sub>16</sub>	3	CS.QUIMICA/CLINICO/INDUSTRIAL/FARMACEUTICA	IV	CIENTIFICA
X <sub>17</sub>	1	EDUCACIÓN	V	CS.SOCIALES YHUMANISTICAS
X <sub>18</sub>	2	DERECHO/CRIMINOLOGIA	V	CS.SOCIALES YHUMANISTICAS
X <sub>19</sub>	3	CS. DE LA COMUNICACIÓN/LINGÜÍSTICA	V	CS.SOCIALES YHUMANISTICAS
X <sub>20</sub>	4	CS. POLÍTICAS/RELACIONES INTERNACIONALES	V	CS.SOCIALES YHUMANISTICAS
X <sub>21</sub>	5	TRABAJO SOCIAL	V	CS.SOCIALES YHUMANISTICAS
X <sub>22</sub>	6	FILOSOFÍA/LETRAS/HISTORIA/BIBLIOTECOLOGIA	V	CS.SOCIALES YHUMANISTICAS
X <sub>23</sub>	1	ARTES VISUALES/DIS.GRAFICO/AUDIO VISUALES	VI	ARTES
X <sub>24</sub>	2	MUSICA	VI	ARTES
X <sub>25</sub>	3	ARTES ESCENICAS	VI	ARTES
X <sub>26</sub>	4	ARQUITECTURA	VI	ARTES
X <sub>27</sub>	1	AGRONOMIA/CS. DE LA TIERRA/FORESTALES	VII	CS. AGROPECUARIAS
X <sub>28</sub>	2	MEDICINA VETERINARA/ZOOTECNIA	VII	CS. AGROPECUARIAS

Continúa Tabla 11.

X <sub>29</sub>	1	TRABAJO EN EQUIPO	VIII	DESEMPEÑO PROFESIONAL
X <sub>30</sub>	2	LIDERAZGO	VIII	DESEMPEÑO PROFESIONAL
X <sub>31</sub>	3	MEJORA CONTINUA EN EL TRABAJO	VIII	DESEMPEÑO PROFESIONAL
X <sub>32</sub>	4	MULTIHABILIDAD PROFESIONAL	VIII	DESEMPEÑO PROFESIONAL
X <sub>33</sub>	5	CALIDAD TOTAL EN EL TRABAJO	VIII	DESEMPEÑO PROFESIONAL

Las variables se exploraron a través de un cuestionario construido especialmente para este fin, procediéndose a medirlas; momento en que el estudio exploratorio se llamó al mismo tiempo estudio descriptivo, estudio limitado a la medición de las variables de la columna izquierda con alusión derivadas de las variables de la columna derecha, al agruparse por afinidad, no se estudiaron las relaciones. No se estudiaron las relaciones entre las 33 variables, si correlaciones entre los grupos de subáreas, ni las relaciones entre variables de ambas columnas, por motivos de:

- \* No hacer complicada la investigación.
- \* Tiempo y costos limitados de la investigación.
- \* Cumplir con los objetivos planteados al principio de la investigación.
- \* Enfocarse a las características del diseño transeccional descriptivo.

Aclarando que la investigación no experimental tiene un control menos rígido y es más complicado inferir relaciones causales que en la investigación experimental, pero resulta más natural y cercana a la realidad cotidiana.

### 5.3.2 Lista y clasificación de las variables medidas actualizadas.

Las variables nominadas *áreas de profesiones*, señaladas para su identificación con números romanos, se comparan en ambos instrumentos de la tabla 12.

Tabla 12. Sustitución y Nominación de las variables Áreas de Profesiones.

Instrumento anterior		Nuevo instrumento: Primer tipo de variables	
Grupos de ocupaciones y profesiones		Grupos de intereses generales/Áreas de Profesiones.	
I	ACTIVIDADES COMERCIALES	I	ÁREA COMERCIAL
II	ACTIVIDADES MECÁNICAS	II	ÁREA DE INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA
III	ACTIVIDADES PROFESIONALES	III	ÁREA DE LA SALUD
IV	ACTIVIDADES CIENTÍFICAS	IV	ÁREA CIENTÍFICA
V	ACTIVIDADES DE SERVICIO	V	ÁREA DE CS. SOCIALES Y HUMANÍSTICAS
VI	ACTIVIDADES ESTÉTICAS	VI	ÁREA DE LAS ARTES
VII	ACTIVIDADES AGRÍCOLAS	VII	ÁREA DE LA AGROPECUARIA
		VIII	VARIABLE ADICIONAL: ÁREA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL



La última variable (VIII) se clasificó como variable adicional, surgió en el desarrollo de la investigación, como:

- Un complemento al ejercicio de las profesiones.
- Resultado al revisar instrumentos similares contemporáneos.
- Plan de vincular la profesión con su fin último que es el trabajo, como se desprende del marco teórico.
- Falta de un instrumento al alcance que mida esta variable

Las actividades ocupacionales fueron reemplazadas por el listado de profesiones actuales revisadas en la localidad, constituyendo el segundo tipo de variables a medir, llamadas subáreas de profesiones, ver tabla 13.

Tabla 13. Comparación de las variables medidas del nuevo instrumento (subáreas), con las variables del instrumento anterior.

Áreas	INSTRUMENTO ANTERIOR SI BÁREAS DE OCU PACIONES Y PROFESIONES	NUEVO INSTRUMENTO: SEGUNDO TIPO DE VARIABLES MEDIBLES. INTERESES PROFESIONALES ESPECÍFICOS/SUBÁREAS DE PROFESIONES ACTUALIZADAS.	Primer tipo de variables.
Actividades Comerciales	a Contables b Administrativas c Ventas ch Ejecutivos	1 X <sub>1</sub> CONTADURÍA PÚBLICA 2 X <sub>2</sub> ADMINISTRACION INFORMÁTICA ADMVA 3 X <sub>3</sub> ECONOMÍA/MECADOTECNIA	I. Área Comercial
Actividades Mecánicas	d Diseño de Maquinaria e Operación de maquinaria f Trabajo manual fino g Construcción	4 X <sub>4</sub> DISEÑO INDUSTRIAL 5 X <sub>5</sub> SISTEMAS COMPUTACIONALES 6 X <sub>6</sub> ING MEC ADMON /ING MATERIALES 7 X <sub>7</sub> ING CIVIL/CONSTRUCCION 8 X <sub>8</sub> ING MEC ELFCT /ING MANUFACTURA 9 X <sub>9</sub> ELECTRON COMUNIC AUTOMATIZACION	II. Área de Ingeniería y Tecnología
Actividades Profesionales	h Médicos i Legales y sociales j Educación k Orientación	10 X <sub>10</sub> MEDICINA/ENFERMERIA/NUTRICION 11 X <sub>11</sub> ORGANIZACIÓN DEPORTIVA 12 X <sub>12</sub> PSICOLOGIA 13 X <sub>13</sub> ODONTOLOGIA	III. Área de la Salud
Actividades Estéticas	l Artísticos (forma color) m Expresión Verbal Artística n Arquitectura y Decoración ñ Musicales	14 X <sub>14</sub> ARTES VIS DIS GRAF AU DIOVISUALES 15 X <sub>15</sub> MUSICA 16 X <sub>16</sub> ARTES ESCENICAS 17 X <sub>17</sub> ARQUITECTURA	IV. Área de Artes

Continúa la tabla 13.

Actividades Científicas	o Investigación Estadística p Inv. Físico.Técnica.Científica q Investigación Biológica r Investigación Química	18. X 18 FÍSICA/MATEMÁTICAS 19. X19 BIOL/BACTERIOL/PARASIT./ALIMENTOS 20. X20 CS.QUIMICAS/CLINICO/INDUSTRIAL /FAMACEUTICA	V. Área Científica
Actividades Agropecuarias	s Jardín y Granja t Cuidar animales pequeños u Forestales v Ganaderos	21. X21 AGRONOMIA/CS.DE LA TIERRA/FORESTALES 22. X22 MEDICINA VETERINARIA/ZOOTECNIA	VI Área de Cs. Agropecuarias
Actividades de Servicio	w Servicios Domésticos x Servicios Sanitarios y Servicios a la Comunidad z Confección de Vestimenta	23. X23 EDUCACION 24. X24 DERECHO/CRIMINOLOGIA 25. X25 CS.DE LA COMUNIC./LINGÜÍSTICA 26. X26 CS.POLITICAS/RELACIONES INTERNACIONALES 27. 28. X27 TRABAJO SOCIAL 29. X28 FILOSOFIA/LETRAS/HISTORIA/ BIBLIOTECOLOGÍA	VII. Área de Cs. Sociales y Humanísticas
		29. X29 TRABAJO EN EQUIPO 30. X30 LIDERAZGO 31. X31 MEJORA CONTINUA 32. X32 MULTIHABILIDAD PROFESIONAL 33. X33 CALIDAD TOTAL EN EL TRABAJO	VIII. Área de Desempeño Profesional

### 5.3.3 Definición conceptual y operacional de las variables

El primer tipo de variables contenidas en *Áreas de Profesiones*, del I al VIII definen los intereses generales, agrupando características de profesiones afines; y el segundo tipo de variables contenidas en subáreas x1 a x33 definen intereses específicos, es decir preferencias hacia profesiones o estilos de trabajo. Por ejemplo área de artes se divide en cuatro grupos o categorías de cinco preguntas con respuestas posibles de expresar un nivel de interés a cada una de las profesiones que componen esa área.

La decisión de no medir las variables "áreas de profesiones" estriba en que sería una medición precisamente general, amplia, tipo de mediciones que tienen los instrumentos revisados en el marco referencial, por ejemplo, un resultado general de "interés artístico" no especifica si es sobre música, teatro o artes visuales, aunque lo relacione con un buen

número de ocupaciones y profesiones artísticas, no especifica la actividad que al examinado le interesa o le conviene conocer y confirmar.

Además algunas áreas de profesiones pueden contener puntajes notablemente distintos, por ejemplo un sujeto puede estar muy interesado en Derecho/Criminología obteniendo 100 de percentil y totalmente desinteresado en Educación, con un percentil 20, afectando el puntaje dentro de la misma área.

La definición operacional de las variables medidas se explican en el grado en que se manifiesta el interés para cada profesión o profesiones afines e intereses en los estilos de trabajo, como se explica más adelante.

El objetivo principal del estudio es la medición de la subáreas es decir, de los intereses hacia las diferentes profesiones y algunos estilo de trabajo, medición que refiere al mismo tiempo a qué área corresponden.

#### 5.3.4 Construcción actualizada del instrumento

Primero se eligió un instrumento ya desarrollado y al alcance, el cual se pudo adaptar a las necesidades a cubrir en la población señalada, desafortunadamente como se mencionó en los antecedentes, no se encontraron evidencias sobre la confiabilidad y validez del instrumento seleccionado, por esta situación se decidió construir un nuevo instrumento, desarrollándolo con una estructura similar pero con diferentes contenidos trabajados en la investigación.

Se utilizó el método de cuestionario, que consiste en un conjunto de preguntas respecto a las variables a medir para contestar en una escala Lickert, empleando preguntas cerradas con cinco categorías o alternativas de respuesta, graduadas en niveles de significancia, ejemplo.

¿Te gustaría?	MA	A	I	MD	D
1. Preparar o entrenar físicamente a personas discapacitadas.		X			
2. Trabajar en desarrollo y supervisión de obras arquitectónicas.					X

Donde **MA** significa me agrada o interesa mucho la actividad indicada.

**A** refiere el agrado o interés solo algo o en parte.

**I** significa indiferencia, ni agrado ni desagrado.

**MD** para indicar poco o escaso agrado en esa tarea.

**D** es desagrado o ausencia de interés.

Anotando aparte en una hoja de respuestas, con un símbolo "X" debajo de la categoría seleccionada. Las preguntas cerradas tienen estas ventajas :

- ~ No se tiene que escribir o verbalizar pensamientos.
- ~ Solo seleccionar la alternativa preferida.
- ~ Son fáciles de codificar.
- ~ Optimizar el tiempo de preparar sus análisis.
- ~ Contestarse en menor tiempo que las preguntas abiertas.
- ~ Requerir mejor esfuerzo del respondiente.

Una desventaja podría ser que ninguna de las categorías describa exactamente lo que las personas tengan en mente.

Los bloques de cinco preguntas, se construyeron con la técnica análisis de contenido para transmitir un mensaje a través de la palabra, en temas transformados a ítems, que son unidades de análisis más utilizadas (Sampieri, 1999, p.p. 295-296), analizando los perfiles de profesiones, destacando las cuestiones, actividades y desempeños distintivos de cada profesión o profesiones afines así como los desempeños laborales propios de cada estilo de trabajo, y al formular el cuestionario, se consideró que los ítems en preguntas:

- ^ Concordaran con los objetivos del instrumento y de la investigación.
- ^ Se dirigieran a sujetos de características semejantes (escolaridad, ambos sexos, jóvenes, adultos, deseo de ingresar a una profesión, ocupaciones, nivel cultural).
- ^ No fueran sugerentes, molestas o inquisitivas.
- ^ Puedan ser contestadas con sinceridad y veracidad.
- ^ Fueran comprensibles para los sujetos.
- ^ No tuvieran un número excesivo.
- ^ Que sean contestadas en un tiempo razonable.

Aún así las preguntas son específicas, no generales, tienden a mencionar más de una tarea pero con afinidad entre sí, es decir acciones no aisladas sino propias del desempeño profesional que caracterizan el tipo de profesionista multihábil que pretenden formar las instituciones de nivel superior y los futuros profesionistas que requieren los nuevos esquemas laborales.

Una pregunta general es ¿te gusta pintar paisajes? Una pregunta específica es ¿te gustaría desarrollar ideas propias, originales e innovadoras en uno o más productos artísticos (pintura, escultura)? Es probable que este tipo de preguntas causen opiniones divididas pero el instrumento tiene la opción de revisión y mejoramiento periódico.

### 5.3.5 Codificación de datos y nivel de medición

Codificar los datos en cada ítem significa asignarles un valor numérico que los represente. A las categorías de cada ítem de las variables medidas se les asignó un valor numérico significativo: Por cada ítem existen cinco posibles respuestas, marcando solo una para cada ítem. La puntuación máxima es de 25 puntos y la mínima es de 5 puntos.

Categoría	MA	A	I	MD	D
Puntos	5	4	3	2	1
1. Item	X				
2. Item		X			
3. Item	X				
4. Item		X			
5. Item	X				
Suma de los puntos:	23				

Cada variable tiene cinco ítems para contestar con un valor por categoría. Los puntajes se obtienen sumando los valores de cada ítem, es una escala aditiva. El instrumento dividido en 33 grupos de preguntas contiene 165 ítems con el mismo

número de categorías de respuesta. El nivel de medición es ordinal de mayor a menor, estableciendo intervalos iguales en la medición como efecto al sumar los puntos, no existiendo puntajes correctos o incorrectos, sino puntajes que expresan grados desde muy altos a inexistentes de intereses, las distancias son las mismas a lo largo de toda la escala, siendo un intervalo constante la unidad de medida.

Puntaje	25-23	22-20	19-17	16-12	11-9	8-6	5	Puntos
Percentil	100-92	88-80	76-68	64-48	44-36	32-24	20	Calificación

El puntaje final se multiplicó por cuatro para obtener la escala ordinal de 100 a 20, lo que permitió el manejo estadístico y una escala de calificaciones para los examinados.

### 5.4 ¿Cómo se adaptó el contenido del instrumento a personas con escolaridad de bachillerato, del objetivo 1.2.2.3?

El instrumento original fue diseñado y utilizado para el nivel medio básico, el nuevo instrumento se adaptó al nivel medio superior, recopilando, analizando y seleccionando la información más distintiva de las profesiones locales de nivel superior, procediendo a

clasificar con un criterio ocupacional durante el trabajo de construcción del nuevo inventario.

Al agrupar carreras, se utilizan generalmente dos criterios, el académico y el ocupacional. “En el criterio académico, las profesiones se agrupan por afinidad en las asignaturas de los planes de estudio, creándose las familias de carreras, y en el criterio ocupacional, se agrupan según la actividad que realizan considerando el perfil, el lugar, el campo interdisciplinario y multidisciplinario que comparten, generalmente los campos o áreas ocupacionales” (María Elisa Acosta González, 2000, p.p. 97-99 ). Una forma de presentar los campos ocupacionales es la utilizada por la UNAM en once campos:

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| ~ Desarrollo del Agro (DA)                          | ~ Salud (S)                          |
| ~ Industrias Extractivas (IE)                       | ~ Industrias de la Construcción (IC) |
| ~ Economía y Administración (EA)                    | ~ Relaciones Intergrupales (RI)      |
| ~ Investigación (IN)                                | ~ Preservación de la Cultura (PC)    |
| ~ Expresión Visual(EV)                              | ~ Centro de Música (CM)              |
| ~ Industria de la Transformación y Maquinaria (ITM) |                                      |

Otra forma de campos ocupacionales es utilizada por la ANUIES, Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior, organismo que establece seis áreas:

- |                                |                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| ~ Ciencias Agropecuarias       | ~ Ciencias Sociales y Administrativas |
| ~ Ciencias Naturales y Exactas | ~ Educación y Humanidades             |
| ~ Ciencias de la Salud         | ~ Ingeniería y Tecnología             |

Formato utilizado por Secretaría Académica, Dirección de Orientación Vocacional y Educativa de la U.A.N.L. en los Manuales de Carreras (2001) para estudiantes universitarios, se decidió un criterio ocupacional para agrupar las diferentes profesiones, por su desempeño y desarrollo en el trabajo, de varias fuentes de Enseñanza superior en el área metropolitana, decidiéndose construir una clasificación similar al campo ocupacional de la U. N. A. M. (ídem, p.p.102-103), más diferenciada entre las áreas y por consiguiente entre las subáreas, ver tablas 14 y 15.

Tabla 14. Clasificación por criterio ocupacional de las profesiones.

<b>CRITERIO OCUPACIONAL PARA AGRUPAR PROFESIONES</b>	<b>INTERESES GENERALES</b>	<b>INTERESES ESPECIFICOS</b>
<b>CAMPO OCUPACIONAL DE LAS AREAS PROFESIONALES</b>	<b>AREAS PROFESIONALES DE ESTUDIO</b>	<b>SUBAREAS GRUPOS DE PROFESIONES AFINES</b>
<p><b>COMERCIAL</b> Se enfoca al control, aprovechamiento y optimización de recursos financieros, materiales y humanos. Participación en el proceso económico, administrativo público-privado, de las organizaciones a los procesos globales de crecimiento, inversión, comercio, empleo, negocios, ingresos-egresos.</p>	I COM	CP Contador Público ADMON. Administración de Empresas. IA Informática Administrativa. ECO Economía MER Mercadotecnia (Ventas, Negocios).
<p><b>INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA</b> Abarca el diseño, construcción, adaptación, adquisición actualizada de maquinaria, equipos, instrumentos y procesos. Administración, programación y sistemas de producción de materiales. También contempla el diseño, construcción y generación de espacios seguros y confortables para la sociedad.</p>	II IT	DI Diseño Industrial IC Ingeniería Civil IMA Ingeniero Mecánico Administrador IM Ingeniería en Materiales SC Ingeniería y Licenciatura en Sistemas Computacionales IM Ingeniería en Manufactura IME Ingeniero Mecánico-Electricista ECA Ingeniería en Electrónica y Comunicaciones (Electrónica y Automatización)
<p><b>SALUD</b> Prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades, así como asistencia y rehabilitación de pacientes. Se enfoca a la recuperación y mantenimiento de la salud en una concepción integral de ésta.</p>	III SAL	MED Médico Cirujano Partero ENF Enfermería NUT Nutrición OD Org. Deportiva ODO Odontología PSI Psicología
<p><b>CIENTÍFICA</b> Genera, aplica y difunde el estudio de los fenómenos naturales y exactos con los recientes avances de conocimiento científico para investigar y desarrollar áreas exactas, biomédica, bioquímica y biotecnológica.</p>	IV CIE	FIS Física MAT Matemáticas QUIM Cs. Químicas en las ramas Clínica, Industrial, Farmacéutica BIOL Biología (Bacterólogo Parasitólogo, Alimentos)
<p><b>CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS</b> Trata el desarrollo y transformación de la relaciones sociales humanas. Explicación e investigación de los fenómenos sociales. Propuestas de alternativas de solución en conflictos y formación de procesos y estrategias de aprovechamiento del conocimiento de las ciencias sociales y humanísticas en beneficio de la misma sociedad. También se orientan al desarrollo, preservación, incremento y transmisión cultural e histórica de los pueblos.</p>	V SOC Y HUM	EDU Educación DER Derecho y Cs. Sociales CRIM Criminología COM Comunicación ( Medios Verbales, Audiovisuales e Impresos) LIA Lingüística Aplicada (Idiomas) PRI Cs. Políticas y Administración Pública (Relaciones Internacionales) TS Trabajo Social (Sociología) FIL Filosofía LH Letras Hispánicas HIS Historia BIB Bibliotecología
<p><b>ARTES</b> Transformación y expresión de mensajes de necesidades, sentimientos o emociones individuales y sociales a través de obras creativas audiovisuales como constructivas. Incluyendo la expresión corporal de las bellas artes.</p>	VI ART	ARQ Arquitectura AV Artes Visuales (Diseño Gráfico, Audiovisuales) MUS Música (canto, danza, interpretación, instrumentación) etc. ESC Artes Escénicas (Actuación en los diversos géneros y escenarios)

Continúa tabla 14.		
<b>CIENCIAS AGROPECUARIAS</b> Desarrollo, explotación y aprovechamiento de los recursos de la tierra y vida animal en atención y mejoramiento del trabajo alimentario del ser humano y de ambos recursos.	VII AGR	AGR Ingeniero Agrónomo (incluyendo especialidades Ambiental y Alimentaria) MVZ Médico CT Ciencias de la Tierra IF Ingeniero Forestal
	PRIMER TIPO DE VARIABLES	SEGUNDO TIPO DE VARIABLES PARA MEDICIÓN

Tabla 15. Clasificación por criterio ocupacional de algunos Estilos de Trabajo a preferir en el desempeño laboral de profesiones.

DESEMPEÑO PROFESIONAL	VIII	ESTILOS DE TRABAJO
Indica los intereses o inclinaciones que pueden perfilarse en el desarrollo personal de las futuras ocupaciones profesionales. En un panorama cambiante y competitivo de actual mercado laboral en las diversas profesiones.	Desempeño Profesional	TE Trabajo en Equipo LID Liderazgo MEJ Mejora Continua en el Trabajo MUL Multihabilidad Profesional CT Calidad Total en el Trabajo
	TERCER TIPO DE VARIABLES	CUARTO TIPO DE VARIABLES PARA MEDICION

Como se aprecia en las clasificaciones de las variables medidas se dividieron en dos partes, incluidas en un mismo instrumento, la descripción de las profesiones en su perfil de trabajo y campo ocupacional pueden encontrarse en ediciones actualizadas de:

- ~ Directorio de Educación Superior Secretaria Académica de la U.A.N.L.
- ~ Escuelas Normales del área metropolitana.
- ~ La página [www.uanl.mx/UANL/Escuelas/Facultades](http://www.uanl.mx/UANL/Escuelas/Facultades)
- ~ Manual de Carreras y Sria. Académica, Dirección de O. V. E. de la U.A.N.L.
- ~ Universidades particulares locales.
- ~ Universidades Tecnológicas de la SEP locales.

La inclusión de los estilos de trabajo se justifican por los datos obtenidos (Marelisa Zúñiga Noel, 1999, p.p. 158, 159), en empresas de Nuevo León que confirman la necesidad de acercamiento de los estudiantes al ambiente laboral desde su nivel académico, la mayoría de estas empresas concuerdan en que los egresados de una profesión deben adquirir las siguientes habilidades fundamentales:

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Liderazgo
- ✓ Atención y Servicio al cliente
- ✓ Comunicación
- ✓ Flexibilidad y Adaptación

En un ambiente laboral se jerarquizaron así las habilidades:



- |                             |   |   |
|-----------------------------|---|---|
| <b>1. Responsabilidad</b>   | <b>5. Identificación de situaciones</b> | <b>9. Relaciones interpersonales</b>      |
| <b>2. Trabajo en equipo</b> | <b>6. Autoaprendizaje</b>               | <b>10. Facilidad de hablar en público</b> |
| <b>3. Comunicación</b>      | <b>7. Innovación</b>                    |   |
| <b>4. Liderazgo</b>         | <b>8. Juicio</b>                        |   |

### **5.5 ¿Cómo se efectuó la aplicación del nuevo instrumento a la población señalada en el objetivo 1.2.2.4?**

Se efectuó la aplicación al seguir estas acciones:

- A) Presentar el plan de la investigación al Director de la dependencia, siendo aprobado por representar un servicio profesional en beneficio de los estudiantes, de la Coordinación de Orientación Profesional y de la misma institución.
- B) Obtener información de los grupos de último semestre de:
  - a) Sistema Escolarizado Colegio Civil, población indicada para el estudio.
  - b) Sistema Escolarizado Unidad Madero, población escogida para contrastar resultados.
- C) Seleccionar una parte de cada grupo de la población del estudio (Sistema Escolarizado Unidad Colegio Civil).
- D) Obteniéndose una muestra de 30 personas, 34% de la población anterior.
- E) Aplicación a la muestra, primero, de dos instrumentos, destinados para trabajar los índices de validez y confiabilidad
- F) Aplicación a la muestra de la prueba piloto:
- G) Aplicación de la construcción definitiva del nuevo instrumento al resto de la población
- H) Extensión de la aplicación fuera de la muestra.

#### **5.5.1 Selección y atención a la muestra**

La muestra es una parte de la población, el objetivo principal de la muestra en este estudio es su representatividad, y probabilidad de que sus resultados se generalicen a la población, en cuanto a validez del instrumento propuesto, lo provechoso de una muestra depende de cuánto se aproxima su distribución a la distribución de las características de la población, aproximación que mejora al incrementarse su tamaño.

Antes de seleccionar una muestra se define la unidad de análisis, en los sujetos de estudio que son personas estudiantes de ambos sexos que cursaron el último semestre de bachillerato a quienes se les aplicó el estudio para explorar y medir sus intereses hacia las

diferentes profesiones del medio

Al seleccionar la muestra se pretendió que fuera probabilística, la que pretende utilizar el menor número de unidades muestrales, que generalmente puede ser entre 20% y 40% de la población, y de .01 a .015 de error estándar. Pero se procedió a utilizar los listados sabatinos por disponibilidad de presencia de los examinados. El listado es una lista existente o una lista que es necesario confeccionar "ad hoc" con los elementos de la población, de donde se seleccionaron los elementos muestrales. Dichos listados agrupan la población, con las características citadas en el punto 5.2.3, con cantidad inicial de 137, se reenlistaron nuevamente de acuerdo con su disponibilidad de horarios resultando 87 personas, de las cuales se seleccionaron 30 por:

- ✓ su interés en participar voluntariamente en condiciones naturales
- ✓ su disponibilidad de asistencia a horarios indicados.
- ✓ su distribución (con tendencia proporcional) proveniente de las seis listas.

Los listados sabatinos, obedecen a la necesidad de que tomen cursos curriculares en sábado, debido a los horarios laborales de los sujetos estudiantes. El interés por el proyecto y la disponibilidad de los examinados permitieron realizar la investigación en condiciones naturales, al mismo tiempo que sus intereses personales en explorar sus inclinaciones profesionales.

Tabla 16. Selección de la muestra por listados sabatinos.

GPOS	LISTADO ORIGINAL	LISTA CONFECIONADA	LISTADO MUESTRA
1	26	18	4
2	22	10	4
3	20	13	5
4	26	21	2
5	21	12	5
6	22	13	10
Σ	137	87	30

Parte de la población del listado original fue desapareciendo por inasistencias y deserciones quedando una población de 87 sujetos que reunió los requisitos para la investigación, seleccionándose 30 para la confección de la muestra.

Las edades fluctuaron entre los 16 y 32 años, ambos sexos en porcentajes similares, las fechas y horarios en los que se trabajó con la muestra fue los sábados de las 14:30 hrs. a 16:00 hrs. y de 16:00 hrs. a 18:00 hrs. durante febrero, marzo, abril y mayo de 2001. En condiciones naturales, aceptaron participar en el estudio por el interés de conocer los resultados de las exploraciones para apoyar su elección profesional que definieron la

primera quincena de mayo de 2001, desconociendo que formaron parte de la muestra, hasta el final del curso de Orientación Profesional.

### **5.5.2 Procedencia, edades, sexo, ocupación y atención a la población**

La población al igual que los sujetos seleccionados para la muestra fueron adolescentes jóvenes y adultos, procedentes de los municipios conurbados del área metropolitana, clase media y media baja, dicha población a la que se extendió la aplicación, fue un conjunto de personas que coincidieron en estas de características:

- ✓ Ambos sexos.
- ✓ Con edades de 16 a 40 años.
- ✓ De nivel medio y nivel medio bajo.
- ✓ Son trabajadores en su mayoría.
- ✓ Si están desempleados están en la búsqueda de trabajo.
- ✓ Una minoría no trabaja.
- ✓ La mayoría posee cierta experiencia laboral.
- ✓ Aspiran estudiar y desempeñar una profesión.
- ✓ Requieren decidir y/o confirmar su elección profesional.
- ✓ Se registraron a concurso de nivel superior del 26 de abril al 12 de mayo de 2001.
- ✓ Pertenecen a una misma (organización) institución.
- ✓ Acuden a una misma ubicación.

Una característica muy peculiar que los distingue de una gran mayoría de estudiantes, es ser estudiantes trabajadores, los trabajos se diversifican en ocupaciones que demanda el entorno como contabilidad, secretariado, ventas de mostrador, empleados, enfermería, ayudantes de taller o almacén, etc., condición que propició la construcción de un cuestionario que explorara profesiones no ocupaciones, surgiendo además las variables que exploran estilo de trabajo enfocados al desempeño profesional.

De tal forma que la población del estudio comprendió todos los estudiantes de ambos sexos, de sistema escolarizado, que cursaron el último semestre de bachillerato, de febrero a junio de 2001 en la Escuela Preparatoria N° 3, (Unidad Colegio Civil) Nocturna para Trabajadores, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, ubicada en las calles de Colegio Civil y Washington, Centro, Monterrey, Nuevo León.

### **5.5.3 Aplicación prueba piloto a la muestra y aplicación prueba definitiva dentro y fuera de la muestra.**

Antes de aplicar la prueba piloto a la muestra, se aplicaron dos instrumentos destinados a trabajar los índices de confiabilidad y validez:

- a) Inventario de Intereses Profesionales de Herford.
- b) Escala de Preferencias Vocacionales de Kuder.

Posteriormente se aplicó la prueba piloto del nuevo instrumento a la muestra, procedimiento utilizado para obtener la prueba definitiva, en lo que se atendió para:

- a) Corregir algunos errores en redacción y claridad de preguntas e instrucciones.
- b) Facilitar a la vista del examinado el significado de las categorías en la hoja de respuestas.
- c) Inclusión de los cambios recientes en nuevos enfoques de carreras y creación de nuevas profesiones.

Para la construcción definitiva se aplicó una encuesta a la muestra para indagar aspectos de conflicto o duda al contestar, una fuerte preocupación acerca de la redacción de las preguntas, se indagó cuestionando el grado de dificultad de las preguntas del instrumento con una encuesta.

El número de personas de la población fue de 87 casos. Aclarando que un estudio no será mejor por tener una población más grande, lo importante de la calidad de un trabajo está en delimitar claramente la población acorde a los objetivos de estudio. La población o universo es el mayor grupo de elementos por los cuales se tiene un cierto interés en un cierto momento.

La aplicación del nuevo inventario en el resto de la población del estudio, fue el 24 de marzo de 2001 en grupos, y casos aislados que no asistieron ese día, se les aplicó en abril en forma individual, en marzo y abril se extendió la aplicación a la población Unidad Madero y a la población Sistema Abierto, poblaciones similares.

### **5.6 ¿Cómo se redujeron los tiempos de revisión y elaboración de resultados del objetivo 1.2.2.5?**

Afirmativo, durante la aplicación a la muestra y al resto de la población se organizó un formato de conclusión de revisión y elaboración de resultados en una Macros de Excel, lo que redujo considerablemente estas acciones de una hora a cinco minutos

aproximadamente por hoja de respuestas, facilitando así la revisión, elaboración y entrega de resultados en mucho menor tiempo en comparación al trabajo manual y convencional. En el Anexo 3 se puede observar el formato preparado de Macros, en el ejemplo de reporte de resultados del IIP, utilizado y entregado en forma individual a los examinados durante la investigación.

## **5.7 ¿Cómo se desarrollaron los procedimientos para obtener los índices de Confiabilidad y Validez del IIP.**

El nuevo instrumento será denominado de aquí en adelante como IIP, Inventario de Intereses Profesionales, se trabajaron métodos estadísticos para obtener evidencias cuantificadas, con lo que se pretendió reflejar la confiabilidad y validez del IIP.

El promedio de edad de la muestra es de 20 años, y una mayoría tiene experiencia laboral, lo que hace suponer que sus intereses poseen cierta estabilidad, pero esto no significa que exista confiabilidad.

Dos requisitos determinan el valor de un instrumento, la confiabilidad y la validez. *La confiabilidad* es la relativa ausencia de errores de medida, es medir lo que se pretende medir, grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo sujeto, produce resultados iguales. *La validez* se define como el grado en que una prueba mide aquello para lo que se diseñó, con diferentes métodos se puede obtener la validez de una medición, según las variables que van a medidas, en este caso los intereses atributo de la personalidad, son un aspecto subjetivo cambiante, más a cierta edad, no permanente como la inteligencia, lo que significó todo un reto evaluar medidas de atributos cambiantes.

### **5.7.1 Confiabilidad del IIP**

El procedimiento utilizado para obtener la confiabilidad del IIP fue el método de formas alternativas o paralelas, que consiste en administrar dos o más versiones equivalentes al instrumento de medición al mismo grupo de personas, en un período corto de tiempo, para correlacionar las áreas de intereses profesionales afines en la primera parte del instrumento se utilizaron dos versiones:

Las expresiones de gustos y desagradados se desarrolla mucho antes de que la persona tenga la experiencia ocupacional, son intereses inestables, cuya estabilidad según estudios longitudinales se aprecia ya terminada la adolescencia, pero aún en la edad adulta se presentan cambios en los intereses.

1. El Inventario de Intereses Profesionales de Carl Herford
2. Escala de Preferencias Vocacionales de Frederic Kuder y para correlacionar estilos de trabajo, solo se encontró una versión cercana:
3. Escala Personal de Preferencias de Trabajo de Frederic Kuder.

La descripción de estos instrumentos se encuentra en el capítulo cuatro. El propósito del inventario de intereses del Dr. Carl Herford es ayudar en la selección de una carrera universitaria, es una medida de interés en los campos profesionales. El instrumento complementó la batería de los Tests de Habilidades Mentales Primarias de Thurstone aplicada a una muestra estadística de 415 estudiantes de la población preparatoria de 2° Semestre de la U.A.N.L. en 1981.

No se encontraron datos precisos de confiabilidad y validez, el instrumento de Herford se utilizó desde 1979 a 1985 aproximadamente en todas las preparatorias de la U. A. N. L., en 1992, volvió a utilizarse en la preparatoria tres hasta la fecha, convirtiéndose en una medición con validez interna, por las opiniones de los examinados en la práctica de analizar sus resultados\*.

Debido a la tendencia de distribución de las variables medidas en la muestra del IIP, se seleccionaron dos índices de correlación, para las dos versiones de intereses profesionales y para la versión de preferencias de trabajo. El coeficiente de correlación de Pearson y el Coeficiente de Correlación de Spearman, en el SPSS versión 10.

La segunda versión paralela utilizada, fue la Escala Personal de Preferencias Vocacionales de Frederick Kuder, descrito en el marco referencial, considerado muy completo, en cuanto a exploración de intereses vocacionales aquí en la localidad. Anastasi (1998, p. 399) menciona los estudios realizados por Kuder, mediante el análisis estadístico intensivo de las puntuaciones de 3,000 personas, representativas de los campos ocupacionales y las licenciaturas cubiertas en su inventario. La versión castellana (1964) se sujetó a un largo período de ensayos de adaptación a las características de la población latino-americana\*\*, sin apartarse del texto original.

Instrumento recomendado para el nivel de bachillerato, sin límite de tiempo, 40-60 minutos, indica un índice de confiabilidad (Kuder-Richardson) de las diez escalas entre .70

---

\* Los instrumentos locales que exploran y miden intereses, carecen de datos de confiabilidad y validez.

y .80. La validez del contenido en general, es adecuada. También la verificación fue válida para las aplicaciones Kuder en la muestra de resultados, con rangos percentilares para hombres y para mujeres.

Además, se empleó un procedimiento parecido al método test-retest, pero con una aplicación, que surgió de ésta investigación, consistente en correlacionar los resultados más altos del IIP con las decisiones reales de los examinados de la muestra, mediante una encuesta donde indica el nombre de carrera o profesión, donde se registró a concursar para ingresar a la misma, acción que denota el compromiso de su elección real.

Para la segunda parte del instrumento se pretendió utilizar también el método de formas paralelas, pero no se encontró un instrumento afín que midiera ese tipo de variables, se halló uno cercano pero solo en dos de las cinco variables del desempeño profesional, la Escala Personal de Preferencias de Trabajo de Frederic Kuder.

En su versión castellana la Escala Personal vincula la satisfacción que produce el trabajo en el interés que demuestra el sujeto, por un tipo de actividad preferencial personal o social en las siguientes áreas:

- A. Preferencias por trabajo en grupo
- B. Preferencias por situaciones estables y familiares
- C. Preferencia por trabajo de orden intelectual o teórico
- D. Preferencias por situaciones no conflictivas
- E. Inclinação para dirigir o dominar a los demás

Las preferencias con las letras A y E fueron las dos únicas variables que coincidieron y las utilizadas para trabajar el mismo método de formas paralelas.

### **5.7.2 Validez del IIP.**

La validez como requisito que debe tener una prueba, al igual que el requisito de confiabilidad, se puede obtener por varios métodos y procedimientos, se entiende como el grado en el cual, determinada prueba o instrumento mide aquello para lo que se diseñó.

De acuerdo al tipo de instrumento afectivo del IIP, "inventarios de intereses"; el objetivo de las mediciones fue describir las calificaciones más altas en intereses profesionales en apoyo a una decisión final y conocer las más altas calificaciones de estilo

---

\*\* Las investigaciones sobre las escalas vocacionales y ocupacionales de Kuder, y sus equipos de trabajo aún continúan

de trabajo para comprender en qué áreas de desempeño profesional se pueda lograr satisfacción laboral. En la población a la que se dirige el IIP, que son estudiantes ambos sexos por terminar el bachillerato, con edades de 16 años en adelante hasta la adultez, con o sin ocupaciones, se trabajó en la búsqueda e información de evidencias de tres tipos de validez:

- A) *Validez de contenido*
- B) *Validez con relación a criterio*
- C) *Validez de constructo* .

A) Para la *validez de contenido*, desde 1996 se realizaron juicios de los reactivos a incluir y durante el proceso de elaboración del IIP, se tuvo presente que el contenido de cada bloque de preguntas produce un rango de respuestas, que representa un área o subárea en interés o desinterés, por el nivel de agrado-desagrado, al pensar realizar determinadas tareas distintivas de alguna profesión o estilo de trabajo.

La **validez aparente** que es la apariencia física de un instrumento respecto a sus propósitos particulares, es una consideración importante al comercializar material psicométrico. En las dos ocasiones que se ha programado el IIP, los colaboradores han sugerido su comercialización, desconociendo que para ello debe reunir los requisitos de confiabilidad y validez, la validez de contenido supera la validez aparente.

En la elaboración del contenido de los reactivos se consultaron trabajos afines y literatura de John Holland, Luis Herrera y Montes e Ismael Vidales, los instrumentos de Holland y Herrera y Montes se utilizan en el tercer semestre de preparatoria, los instrumentos de Vidales se utilizan en secundaria, el es un investigador regiomontano experto en el área, a quien se ha acudido. La validez del contenido se trabajó con la técnica de análisis de contenido al analizar el perfil del desempeño profesional y su campo profesional de trabajo de cada una de las profesiones de la región.

B) En cuanto a la *validez con relación a criterio*, es la acción de relacionar las calificaciones de una prueba con las calificaciones de otra medición, derivándose en a) validez concurrente cuando se compara en el presente y b) validez predictiva al correlacionar con una medida de criterio posterior.

Un grupo de personas conocedoras de la labor de orientación profesional y ocupacional coincidieron que el IPP parece y funciona como una buena opción disponible,



de medida de intereses, hacia profesiones y preferencias de trabajo en nuestro medio.

- a) Para trabajar la *validez concurrente* del IIP, éste se aplicó al mismo tiempo, al resto de la población (57), población Unidad Madero (145) y población Sistema Abierto (18), en comparación con la muestra (30).
- b) Se trabajó en la *validez predictiva* como criterio a nivel de coincidencia al correlacionar la calificación más alta del IIP del examinado con la calificación de la variable seleccionada como decisión real, que significa el criterio de un desempeño futuro, en tres de los cuatro grupos citados, corriendo los índices de Pearson, Spearman y Kendall.

Para la *validez de constructo se trabajaron* tres fuentes de evidencias:

*La primera* se refiere a la capacidad del IIP de correlacionarse con otras pruebas y variables, con las que se esperaba que el instrumento tuviera cierta relación, como se corroboró.

*La segunda* forma fue encuestar a los sujetos acerca del cuestionario respecto a la construcción de las preguntas y las utilidades reportadas al contestar.

*Como tercera* forma de evidencia de constructo, se llevó el cuestionario a 12 personas conocedoras para que lo evaluaran.