

DIAGNÓSTICO DE INTERESES: UN PROCEDIMIENTO DE APOYO PARA LAS ELECCIONES ACADÉMICO-PROFESIONALES

Abalde Paz, E.

García-Fuentes de la F., C.D.

Iglesias Cortizas, M.J.;Mendiri, R. de A., P.

Muñoz Cantero, J.M.

Universidad de A Coruña.

RESUMEN:

En la presente comunicación presentamos una visión esquemática de los grandes enfoques en las elecciones académico profesionales y la caracterización de la conducta vocacional. Cada teoría vocacional o modelo se presenta caracterizado por la forma de exploración utilizada y la modalidad del consejo vocacional emitido.

La última parte de la comunicación reseña un aspecto puntual de la exploración, posibles procedimientos y algunos instrumentos para el diagnóstico de intereses vocacionales.

Finalmente se consignan las opiniones de Betz, (1991), Borgen, (1991), Osipow, (1991), Roca-bert,(1995), Repetto,(1995) que enfatizan el aspecto evolutivo de las elecciones vocacionales y la conveniencia de la consideración del diagnóstico de intereses dentro de los programas de educación para la carrera.

Palabras clave:elección vocacional, conducta vocacional, decisión vocacional, intereses vocacionales.

1. INTRODUCCIÓN

Los trabajos sobre orientación vocacional, de una forma o de otra, están vertebrados desde las variables que condicionan las elecciones académico profesionales, variables que están incuídas en los tres grandes enfoques, psicológico, sociológico y pedagógico.

La mayoría de las teorías que constituyen el enfoque psicológico, consideran al individuo como sujeto de la elección profesional.

Este individuo posee una conducta vocacional como un proceso que acompaña al desarrollo personal, en el que caben distintas etapas, desde la indiferencia hasta la cristalización- especificación vocacional. Siguiendo a Rivas, (1993), podemos reseñar una serie de notas clave para caracterizar la conducta vocacional y estas son:

- a) La conducta vocacional se dirige a la autorrealización, cuestión que consigue a través de formularse metas lejanas e intentar alcanzarlas aun cuando esto le suponga activi-

dades no gratificantes ya que, a la consecución propuesta le da valor de recompensa. El modelo motivacional propuesto no es lineal sino circular, la meta final y el impulso inicial tienden a cerrarse y activarse mutuamente.

- b) La conducta vocacional es un proceso gradual y acumulativo que se basa en la organización de informaciones y experiencias significativas para el sujeto. Esa conducta está configurada por múltiples informaciones vocacionales, proporcionadas por el medio, que le van dirigiendo hacia áreas vocacionales; esto ocurre paralelo con su desarrollo personal pero en ocasiones la elección genera ansiedad y temores, riesgo en fin. Si en esta etapa se alcanza la madurez vocacional quiere decir que se ha logrado organizar adecuadamente la información, se hacen evaluaciones sobre sí mismo y sobre las posibilidades de logro y se reduce el azar y el fortuismo en las decisiones.
- C) El desarrollo vocacional lleva a la autonomía y al compromiso. Estos dos componentes, debidamente graduados desembocan en una conducta vocacional madura que, según Rivas (1993), se caracteriza por el realismo o la cualidad de conjugar el ser y el querer personal, por la flexibilidad y por el libre compromiso del estudiante.
- D) La multipotencialidad profesional entendida como posibilidad de varias elecciones sin que ninguna de las opciones tenga un carácter definitivo, puesto que el éxito profesional de una persona puede resultar igual de rotundo en más de una profesión o lo que es lo mismo conviene contar con el mayor potencial de motivaciones personales posibles, para tomar lo vocacional formado por etapas que constituyen un continuum a lo largo de la vida.

Nos referimos a continuación a las propuestas de división de las teorías sobre la elección vocacional realizadas por autores extranjeros para consignar a continuación la división realizada en nuestro país por los especialistas en la materia.

2.SÍNTESIS DE ALGUNAS TEORÍAS SOBRE LA ELECCIÓN VOCACIONAL

Thiedeman y Miller- Tiedeman (1985), proponen dos tipos: las relacionadas con el autoconcepto y su transición hacia la elección ocupacional en las que encuadra la teoría de Super, las que relacionan la personalidad y las distintas ocupaciones (teoría de A.Roe y Holand) y las relacionadas con el estudio del desarrollo de la carrera dentro de organizaciones establecidas (teoría de Hall).

Osipow (1984), establece cuatro tipos:

Las relacionadas con los rasgos factoriales, las relacionadas con la Sociología, las relacionadas con el concepto de sí mismo como las de Super y Ginzberg y las relacionadas con las teorías de la personalidad entre ellas la de Holand y A. Roe.

Crites (1974), divide a las teorías en psicológicas y no psicológicas.

En nuestro país, para Castaño (1983), las teorías psicológicas de la decisión vocacional tienen su apoyo en otros tantos modelos y consigna cuatro de ellos:

Modelo Descriptivo, basado en la Psicología Diferencial y que centra *la decisión vocacional* en la adecuación entre sujeto y profesión. Este modelo considerado esquemáticamente, se realiza sobre la base de analizar al sujeto que va a efectuar la elección y examinar el catálogo de profesiones existentes.

La dinámica establecida en este modelo responde a los planteamientos de la teoría de Holand, de la teoría de Roe o de la teoría Super.

Respecto a la elección vocacional en los postulados de Holand, reseña Repetto, (1983) que existen dos fases en la elección vocacional: en la primera el individuo se dirige a sí mismo hacia el área ocupacional o el tipo de trabajo que más encaja con la modalidad de su personalidad, en la segunda fase la persona selecciona ya una ocupación específica, basada en su auto-evaluación y su habilidad para ejercer el trabajo elegido.

En cuanto a la teoría Anne Roe, reseña que la profesión es considerada por ésta como una de las situaciones que cubre el mayor número de necesidades psicológicas y entre ellas considera: seguridad, pertenencia y amor, importancia, respeto, auto-estima, independencia, información, comprensión, belleza y auto-actualización. Super, considera como determinantes psicológicos de la elección vocacional: la madurez vocacional, la inteligencia, las aptitudes especiales, los intereses, los valores, las necesidades, los rasgos de la personalidad y los auto-conceptos.

La *exploración* que se realiza en estas teorías es fundamentalmente psicométrica y *el consejo vocacional* es directivo, centrado en los hechos, rasgos del individuo y características de la profesión.

Modelo Psicodinámico basado en la Psicología Dinámica y que centra su *decisión vocacional* en la satisfacción de necesidades inconscientes, así que se indagan los motivos profundos de la elección vocacional de forma que se pueda tomar conciencia de aquello que le impulsó a tomar determinada decisión.

La *forma de exploración* es la entrevista clínica que efectúa una disección en profundidad de la personalidad, siendo el *consejo* no directivo centrado en las necesidades del cliente.

Más de una teoría pueden incluirse en este modelo Psicodinámico, de forma que comprendería, teorías psicoanalistas, teorías de satisfacción de necesidades y teorías sobre el concepto de sí mismo.

El Modelo Evolutivo, *basado en Psicología Evolutiva*, y que centra la *decisión vocacional* en el desarrollo y la madurez vocacional. Este planteamiento da a la decisión un carácter procesal o de desarrollo como indica Ginzberg, (1984), ya que él considera al desarrollo vocacional como algo con carácter abierto ya que se ve afectado incluso en la edad adulta por una constante retro información, le confiere carácter reversible y le confiere también una posibilidad de optimización, puesto que cada nuevo cambio de profesión sólo tiende al óptimo equilibrio. *El consejo* es no directivo centrado en la biografía del cliente.

El Modelo Conductista, *basado en la Psicología del aprendizaje* y que centra su *decisión vocacional* en que el comportamiento humano se encuentra controlado por situaciones externas al organismo de forma que las conductas se pueden modelar, reforzar o autocontrolar.

La exploración se lleva a cabo, *analizando la conducta*, por medio de las contingencias ambientales. Este modelo centra su *consejo*, en la modificación de conducta centrada en el ambiente.

Anaya (1988), propone un esquema de clasificación desde tres enfoques:

El enfoque situacional, caracterizado por que da importancia a las variables extraindividuales sobre las personales como explicativas de la conducta del vocacional del individuo.

El enfoque personal, caracterizado por la preeminencia de las variables personales sobre las situacionales en la explicación de la conducta vocacional.

El enfoque integral, caracterizado por explicar la conducta vocacional desde la interacción de las variables situacionales y personales.

3. LOS INTERESES, VARIABLE CLÁSICA DE LA ELECCIÓN VOCACIONAL

Desde el enfoque psicológico anteriormente esquematizado, existen evidencias que contemplan algunas variables clásicas. Este es el caso de la variable intereses.

Athanasou (1983), indica que los intereses son modelos de conducta relativamente fijados que nos dan alguna base para comprobar la forma en que un individuo responde a los datos, a las ideas, a las gentes y a las cosas.

Por su parte Gati y Nathan (1986), afirman que los intereses son respuestas afectivas que da un individuo a estímulos ocupacionalmente relevantes.

En este sentido, Rivas (1995), confiere al interés, con la mayoría de los autores, un carácter motivador y reforzante calificándolo como el motor de la conducta vocacional del individuo, que se aprende en interacción con el ambiente, se desarrolla evolutivamente, aumentando su consistencia a medida que el individuo avanza hacia la vida adulta.

Por otra parte, la mayoría de las clasificaciones que existen sobre los intereses tienen que ver con la manera en que estos llegan a ser evaluados.

Super (1967), distingue entre intereses expresados, intereses inventariados, intereses testados e intereses comprobados.

Sería interesante, aunque alargaría la reflexión, consignar el campo semántico atribuido por Super a cada uno de estos términos ya que, a lo largo del recorrido evolutivo humano y profesional, existen evidencias contrastadas de la manera en que evolucionan los intereses y cómo se modifican a lo largo de todo el ciclo vital y por tanto, también sucederá lo mismo a lo largo del ciclo profesional de las personas como un resultado natural del mismo y de las posibles interacciones con otros individuos y con el contexto familiar, social y laboral .

Por su parte Spokane (1991), distingue varias subdivisiones dentro de la categoría que Super llama intereses inventariados y enfatiza la idea de la estabilidad temporal de los intereses.

4. PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE INTERESES

Holand (1983), indica que existen tres formas típicas para evaluar los intereses: administrar un inventario de interés, administrar un cuestionario de preguntas estandarizadas o clasificar las respuestas en taxonomías ocupacionales.

Siguiendo a Rivas (1995), presentamos una recopilación sistematizada de algunos de los inventarios de intereses más usados en la Orientación Vocacional:

El CIPSA o Cuestionario de Intereses Profesionales cuyo autor es F.Seara y F.Andrade (1985), estima la valoración social y económica a través del grado de atracción personal por determinadas profesiones. Su finalidad es conocer la estructura diferencial y jerarquizar los intereses profesionales.

- El Cuestionario de Intereses Vocacionales o CIV de Rivas y Martínez (1987), a través de la priorización de dieciséis áreas vocacionales a través de preferencias e influjos.

Su finalidad es informar sobre los gustos o grado de atracción del individuo y analizar el grado de concordancia o no con los intereses de los padres según la apreciación del hijo y con las posibilidades futuras del desempeño de las distintas profesiones.

El IPP, Intereses y Preferencias Profesionales de De la Cruz López (1993). Solicita información sobre el interés del individuo por 17 campos, en los ítems presentados existe información tanto de las profesiones como de tareas profesionales.

El Registro de Preferencias Vocacionales , Kuder (1986), trata de medir intereses profesionales de los individuos analizando las preferencias o gustos por determinados tipos de actividades. Los resultados permiten señalar aquellas ocupaciones que aunque desconocidas por el sujeto, implican actividades similares a las elegidas en sus preferencias y comprobar si la inclinación de una persona hacia una ocupación es coherente con el tipo de tareas que ordinariamente prefiere hacer.

El PPS o Cuestionario de Preferencias Profesionales de Yuste Hernández (1988),

se le invita a valorar cuatro actividades profesionales pertenecientes a diferentes áreas de interés, de 0 a 3. Su finalidad es la clasificación en base a la ordenación de atracción de actividades.

Finalmente el cuestionario de Preferencias Vocacionales , PV que está incluido en el SAV-90 o Sistema de Autoayuda Vocacional de Rivas (1990). Tiene la originalidad de contemplar la anamnesis en su dinámica y la dimensión evolutiva en su recorrido.

Rocbert (1995), indica que la mayoría de los asesores que ejercen su actividad profesional en la Educación Secundaria comienzan la exploración de la carrera utilizando cuestionarios de intereses como punto de partida.

Por su parte Hearly (1982), propone una serie de actuaciones a seguir y estas son:

- a) Probar una serie de actividades , aquellas con las que disfrute el individuo probablemente se conviertan en intereses.
- b) Revivir actividades pasadas para indicar las que fueron agradables y que por tal motivo se han venido repitiendo progresivamente.
- c) Observar actividades realizadas por los padres o personas admiradas aislando posteriormente las actividades que el sujeto desea imitar.
- d) Revisar, a través de inventarios de intereses, actividades para averiguar cuales son atraentes para el sujeto.

El mismo Hearly (1982), relaciona una serie de condiciones bajo las cuales deben realizarse las diversas actividades para que tengan por objetivo descubrir o fomentar intereses y éstas son:

- 1) Equipar al chico correctamente para poder ejercer la actividad.
- 2) Darle instrucciones y feedback apropiados.
- 3) Empezar la actividad bajo circunstancias placenteras.
- 4) Permitirle que observe a otros mientras realizan la tarea.
- 5) Ayudarle a reconocer los cambios que se realizan en la actividad.
- 6) Darle tiempo para sentir la satisfacción de su realización.
- 7) Ayudarle a saber reconocer que la actividad contribuye a unos fines específicos en la vida.

En el último quinquenio, debido al auge del sistema de Orientación por Programas, se están utilizando una gran variedad de realizaciones que incluyen temporizadamente la evaluación de las preferencias juntamente con la información y la orientación. Esto coincide con la idea expresada y desarrollada posteriormente por Repetto (1995), quien indica que los campos de investigación más relevantes en la actualidad vienen definidos por la comprensión del yo vocacional, la comprensión del mundo educativo y laboral y el proceso de toma de decisiones.

Con la expresión comprensión del yo vocacional se hace referencia al autoconcepto con sus componentes de auto-eficacia y auto-estima y la identidad personal integrada con el bienestar ocupacional.

Respecto a la comprensión del mundo educativo destaca Repetto (1995), se afirma la importancia asignada a la exploración como parte del desarrollo de la carrera.

En cuanto al proceso de toma de decisiones, se habla de dos modelos el descriptivo y el prescriptivo. De estos tres aspectos brevemente señalados tendremos ocasión de tratar con más detenimiento cuando nos refiramos a otros enfoques actuales que también se apoyan en el modelo psicológico.

Para concluir el tema de evaluación de intereses, indican (Betz, 1991; Borgen, 1991; Osipow, 1991, Rocabert, 1995) algunas inferencias realizadas sobre algunos aspectos relacionados con los intereses desde la Psicología Vocacional:

- Las elecciones vocacionales forman parte como otros muchos tópicos del llamado ciclo vital por tanto el campo de los intereses no son lo único contemplable así que, en la actualidad, los intereses aisladamente son más infrecuentemente objeto de investigación y publicación.
- El ciclo vital abarca las decisiones de carrera así que la medición de los intereses no se va a realizar exclusivamente durante los primeros años de la vida sino que abarcan todas las etapas y aún centrándose en la adolescencia, también se estudian otras etapas evolutivas de la población.
- Los investigadores se dedican cada vez más a completar los trabajos precedentes, consiguiendo así que aumente la estabilidad y la generalización de los resultados obtenidos.
- Existe un aumento de la convergencia teórica de los distintos autores, cuestión que facilita que se utilicen en la evaluación de los intereses dentro de un mismo programa instrumentos de evaluación pertenecientes a distintos acercamientos teóricos.
- Se acepta como valor en la carrera de los individuos la interacción de los distintos factores tanto individuales como socioeconómicos, por tanto el interés es uno más y no el único condicionante.
- Se ha ampliado el campo de asesoramiento por motivos demográficos así que éste se ha centrado en los casos más urgentes proporcionando a los demás inventarios autodirigidos que les puedan resolver los problemas de indecisión o de cambio cuando estos no son muy serios.
- Los avances tecnológicos proporcionan programas de medición de intereses por medio de computadora y que además disponen de procedimientos interactivos para proporcionar una información vocacional rápida y actualizada.
- La misma tecnología ha dotado de instrumentos más precisos a la psicometría de forma que la precisión también llega a los inventarios de intereses.
- La introducción de correcciones en los posibles sesgos debidos a la diferenciación de género en las posibles elecciones vocacionales.
- Las minorías étnicas empiezan a tener cabida en el campo del asesoramiento vocacional, contemplándose como parámetros de los inventarios adaptados , algunos que midan opciones distintas a las universitarias.
- Aumenta la tendencia a evaluar los programas y su efectividad, por tanto también se puede valorar la eficacia de utilidad de los cuestionarios e inventarios de intereses en relación con otros aspectos como madurez, satisfacción etc.

Las anteriores opiniones autorizadas y la práctica diaria presentan indicios de que existen formas múltiples de actuar desde los Departamentos de Orientación, aún así es misión de las distintas Comunidades Autónomas, las Instituciones, los Centros Educativos y la propia profesionalidad de los componentes del Departamento el planificar y arbitrar medidas para la puesta en práctica de una Orientación eficaz que esté en consonancia con los intereses individuales sin obviar las referencias contextuales y sociales.

La Coruña, Septiembre de 1997.

5. BIBLIOGRAFÍA

- Anaya, D.(1988): Los condicionantes de la elección vocacional en los alumnos del Curso de Orientación Universitaria. Tesis doctoral, (inédita). Madrid.
- Athanasou, D.A. (1983): "Career interests and ethnic bias", Report for the Commonwealth [— Unable To Translate Graphic —]
- Multicultural Education Program, *Education Resources Information Center Reports*, ED 234077.
- Betz, N.E. (1988): "The assessment of career development and maturity.", en : W. B. Walsh y S.H. Borgen, F.(1991): " Megatrends and milestones in Vocational Behavior: A 20 year counseling psychology retrospective", *Journal Vocational Behavior*, 39, 263-290.
- Castaño, C. (1983): Psicología y Orientación Profesional. Madrid. Ed. Morova.
- Crites, J.O.: Vocational Psychology. McGraw-Hill, New York, 1969. Ed. Castellana Paidós , Buenos Aires , 1974.
- Gati I. y Nathan M. (1986): " The role of the perceived structure of occupations in Vocational Behavior", *Journal of Vocational Behavior*, 29, 177-197.
- Ginzberg. E.: " Tward a Theory of occupational choice: a restatement". *Vocat. Guid. Quarterly: 1972, 20 , 169-179.*
- De la Cruz, M.V. (1993): IPP: Intereses y Preferencias Profesionales, Madrid, TEA Ediciones Publicaciones de Psicología Aplicada.
- Healy, C.C.(1982): *Career development counseling through th life stages*, Allyn Bacon, Boston.
- Osipow, S. (1991): Observations about career Psychology , *Journal Vocational Behavior*, 292-296.
- Repetto, E.(1983): Teoría y Procesos de la Orientación. Madrid .Uned.
- Rivas, F. , y Martinez, J. R. (1987): Cuestionario de Intereses Vocacionales: CIV, SAV- 90, Valencia, Centro de Estudios Universitarios de Pub.
- Rivas F. (1995): Manual de Asesoramiento y Orientación Vocacional. Ed. Síntesis, S.A. Madrid.
- Rocabert B.E., (1995): " Los intereses vocacionales", en: Rivas, F.(1995), Manual de Asesoramiento y Orientación Vocacional. Madrid. Ed. Síntesis..
- Spokane, A. R.(1991): *Career Intervención*, Englewood. Cliffs, N J., Prentice Hall.

- Super, D.E.(1967): *Psicología de los intereses y de las profesiones*, Buenos Aires, Kapelusz.
- Gati I. y Nathan M. (1986): “ The role of the perceived structure of occupations in Vocational Behavior”, *Journal of Vocational Behavior*, 29, 177-197.
- Thiedman y Miller-Thiedman, (1984):” Career decision making: A individualistic perspective“.En D.Brown, J.L. Brooks (eds).*Career choice and development*.S. Francisco: *Jossey- Bass* (pg. 228-310).
- Yuste, C. (1988): *Preferencias Profesionales (nivel superior)* Madrid, CEPE.