

## **CAPÍTULO IV**

### **INDICADORES DE LA CONDUCTA VOCACIONAL**

Inicialmente, en este marco teórico referencial hemos hecho un encuadre teórico de la orientación vocacional. El presente capítulo tiene como propósito la búsqueda de los indicadores de la conducta vocacional, paso inicial que guía la intervención orientadora plasmada en esta tesis doctoral, al irnos trazando el camino específico de los instrumentos a utilizar en la operacionalización de la propuesta.

La Psicología vocacional ha relacionado la persona y el ambiente a fin de determinar cómo los factores personales y ambientales influyen en la conducta vocacional del sujeto.

En este sentido desarrollaremos aspectos cruciales muy importantes en la conducta vocacional y su asesoramiento, entre ellos los biodatos vocacionales, la madurez vocacional, la autoeficiencia vocacional, los intereses vocacionales, la personalidad, las aptitudes y destrezas, los estilos individuales de aprendizajes, el prestigio ocupacional, la información.

#### **4.1. LOS BIODATOS VOCACIONALES**

##### **4.1.1. DEFINICIÓN DE BIODATOS VOCACIONALES**

Son los acontecimientos biográficos referidos a hechos pasados que otorgan información sobre la historia personal y las experiencias del individuo. Se trata de una información que ofrece la concepción que tiene el individuo sobre su propia historia y su influencia en la conducta vocacional (Gunter, 1993).

##### **4.1.2. IMPORTANCIA DE LOS BIODATOS EN LA CONDUCTA VOCACIONAL**

En el análisis realizado sobre los enfoques de orientación, hemos observado cómo cada uno de ellos le concede importancia a las experiencias vividas por el sujeto en relación con el desarrollo vocacional y la toma de decisiones.

En tal sentido, Rivas, F. (1995, p. 169) cita a Lipset et al (1982) en relación con el “efecto decisivo del bagaje histórico, los factores familiares, educativos y otros en la elección vocacional de los individuos”. Los enfoques teóricos sobre la Orientación Vocacional apuntan hacia la influencia de las experiencias ambientales (la familia, la escuela, la comunidad, la sociedad, la religión, el grupo de iguales,...) en el desarrollo vocacional del sujeto.

Al asumir los biodatos como indicadores de la conducta vocacional, se acepta que las experiencias que ha tenido una persona y la manera como las ha enfrentado predicen su conducta futura. Más para que dicha predicción se cumpla, es necesario que los biodatos sean validos objetivamente, o sea, muestras de conducta biográficas recogidas, puntuadas, comparadas y evaluadas con criterios específicos y relacionados con el ámbito laboral. Estas exigencias sobre los biodatos han generado su cuestionamiento, dada su poca objetividad, fiabilidad y validez.

Sin embargo, hoy los biodatos son considerados indicadores de la conducta vocacional. Entre los biodatos utilizados con fines vocacionales encontramos: Rivas, F. (1995, p. 168):

- Datos demográficos (edad, sexo, lugar de nacimiento,...).
- Hábitos y actitudes.
- Salud.
- Relaciones humanas.
- Prestigio ocupacional.
- Experiencias parentales de hogar, niñez, adolescencia.
- Atributos personales.
- Familia.
- Ocio, aficiones.
- Escuela y educación.
- Auto percepciones.
- Valores, opiniones y preferencias.

- Trabajo.

Entre los datos demográficos, la edad y el sexo, han sido tratados por diferentes autores como indicadores de la conducta vocacional. Autores como Ginzberg (1951) y Super (1973) han establecido etapa en el desarrollo vocacional del sujeto de acuerdo con la edad. Así mismo, el sexo, como indicador de conducta vocacional, ha sido desarrollado por autores como Shinar (1975), quien realizó una clasificación de ciento veintinueve ocupaciones haciendo notar que se encontraban muchas más carreras para hombres que para mujeres. Entre las carreras típicas masculinas determinó a: la minería, la construcción, la mecánica automotriz, la pesca,... Entre las carreras típicas femeninas se hallan: manicura, docencia, enfermería, secretariado, bibliotecología, citando, además, algunas carreras que consideraba neutras, entre ellas: la psicología, las artes, el periodismo, la gastronomía,...

En Venezuela, Busot, J. (1990) calculó el índice preferencial de las ocupaciones, en función del sexo a partir de una muestra de 20.633 egresados de la Universidad del Zulia entre 1976 y 1985, determinando como profesiones neutras: filosofía, abogacía, medicina, administración comercial, contaduría pública, economía, arquitectura, ingeniería industrial y ciencias puras.

Entre las profesiones encontradas de preferencia masculina tenemos: la ingeniería civil, química, agronomía, geodésica, de petróleo, eléctrica, mecánica y veterinaria y finalmente las carreras de preferencia femenina fueron: la sociología, comunicación social, educación, letras, trabajo social, bioanálisis, enfermería, nutrición y dietética, educación infantil.

En cuanto a los valores podemos citar que, para Super (1973): "Los valores son objetivos que el sujeto busca obtener con el fin de satisfacer una necesidad."

En el ámbito de la conducta vocacional, los valores translucen actitudes evaluativas muy arraigadas a la conducta motivacional, desplegando una poderosa influencia en las decisiones personales y vocacionales del sujeto.

Los valores han sido objeto de medición a través de instrumentos como el “estudio de valores” de Allart, Vernon y Lindzer (1951). “La escala de Valores” de Nevill y Super (1986), que constituye una revisión actualizada del inventario de valores laborales, confeccionada por Super y sus colaboradores, en 1970, para el “Estudio sobre el modelo de carreras.” En el diseño de la propuesta, específicamente en el material didáctico elaborado para operacionalizar el programa, incluimos un instrumento sobre valores laborales.

Otro indicador estudiado en este aparte es el prestigio ocupacional. Cuando se refieren a los factores que contribuyen al prestigio de una ocupación, Hodge y col. (1966) mencionan los siguientes:

- a. La forma como la ocupación se articula a la división del trabajo (especializado, semi especializado, público, privado, de producción o de servicios,...).
- b. La cantidad de poder e influencia que generan las actividades propias de la ocupación (responsabilidad, subalternos, impactos de las decisiones).
- c. Los rasgos de las personas que escogen una ocupación (nivel cultural, raza, destrezas, condiciones físicas).
- d. La cantidad de recursos que la sociedad pone a disposición de quienes ejercen la ocupación (sueldo, beneficios, equipos).

Cabe preguntar: ¿por qué ha de afectar el prestigio de las ocupaciones, la elección vocacional? Busot (1995, p. 131) sostiene que: “El prestigio es un poderoso incentivo que alimenta la autoestima y satisface en el sujeto las necesidades de reconocimiento y logros”.

En consecuencia, este indicador ha de tomarse en cuenta en el proceso del desarrollo vocacional de los jóvenes. La medición del prestigio vocacional ha generado el diseño de cuestionarios como el “Índice Socioeconómico”, de Duncan y el “Puntaje de prestigio” de Siegel y la “Escala Treiman internacional estándar de prestigio ocupacional” Miller (1964).

Por otra parte, es importante abordar también la familia como indicador de la conducta vocacional. El planteamiento de Anne Roe (1964) sobre el estilo de crianza de los individuos y la elección vocacional y los aportes de Super (1962) donde destaca el papel de la familia en la conducta vocacional han clarificado la influencia que tiene este indicador en la conducta vocacional.

A tal efecto, Donald Super considera que la familia cumple un papel relevante en relación con la elección vocacional porque:

- a) La familia proporciona a los niños ocasión de identificación o rechazo del modelo que le presentan los adultos.
- b) La familia crea y fomenta necesidades. El afecto, las relaciones, la comunicación entre padres e hijos van generando necesidades satisfechas y no satisfechas que inciden en la conducta vocacional del joven.
- c) La transmisión voluntaria e involuntaria de un sistema de valores va creando en el sujeto preferencias, opciones, inclinaciones que inciden a la hora de tomar decisiones.
- d) La familia le brinda al sujeto un cúmulo de experiencias, que le van desarrollando o bloqueando su personalidad y formándole hábitos de trabajo, responsabilidad, puntualidad, orden, planificación,...

Estas conductas son consideradas importantes en el desarrollo vocacional del individuo.

- e) Los recursos económicos con que cuenta la familia condicionan el aprendizaje, los juegos, el entrenamiento, y el uso del tiempo libre. Estas condiciones promueven y estimulan la aparición de intereses, habilidades, gustos,... que son tomados en cuenta cuando el sujeto elige carrera y desarrolla un determinado campo profesional.

Por otra parte, el estatus de la familia determina los niveles de aspiración y, en algunas oportunidades, hasta la profesión de los hijos.

En trabajos de investigación que se han generado alrededor de la influencia familiar en la elección vocacional, se ha concluido que:

La influencia familiar es el resultado de un juego muy complejo entre factores activos y pasivos, formales e informales, y sociológicos, psicológicos y económicos.

El estatus socioeconómicos de la familia, que incluye la educación, los ingresos, el status ocupacional de los padres, al igual que el orden de nacimiento y el sexo de los hermanos, son fuentes de influencia pasiva. Las actitudes de los padres, los valores y la conducta concerniente a la socialización ocupacional de los niños son variables activa que generan efectos más directos. Auster, C. (1981, p. 253, 263)

En el programa de orientación vocacional “Decidiendo mi Profesión” se consideró este indicador y su análisis se desarrolla a partir de un cuestionario y un inventario de situaciones familiares.

#### **4.2. LA MADUREZ VOCACIONAL**

El surgimiento del enfoque evolutivo en el asesoramiento vocacional, centro de atención de los estudiosos en la madurez vocacional como constructo de investigación.

Autores como: Super, Crites Jepsen, Nevill, Levinson, Gottfredson, Tiedeman y Ginzberg, a través de la investigación han concluido que en cada etapa de la vida del sujeto se presentan una serie de tareas vocacionales o cambios que se necesitan realizar con éxito o dominio, para progresar en su desarrollo vocacional.

La concepción de desarrollo, en la conducta vocacional planteó también la necesidad de medir este indicador, se hablo entonces de índice de madurez vocacional y de sus indicadores, en 1981, Super y otros, afirman que los indicadores de la madurez vocacional son:

- La planificación de carrera.
- La exploración de carrera.
- La toma de decisiones.
- La información del trabajo.
- El conocimiento de la ocupación preferida. Entienden la madurez vocacional, como el lugar que ocupa un individuo dentro del continuo del desarrollo vocacional.

Más tarde, Betz (1988) determinó los componentes de la madurez vocacional, encontrando que dicho indicador tenía un componente actitudinal, un componente cognitivo que incluían la información sobre la ocupación y el conocimiento del proceso de toma de decisiones y un componente conductual.

La investigación sobre la madurez vocacional, en un principio, generó la discusión y la revisión sobre la conceptualización del constructo en cuestión. En la década de los 70 surgen instrumentos como los de Super, Crites y Westbrook y se construyen instrumentos para medir la madurez vocacional de las etapas de la vida adulta.

Entre los instrumentos más conocidos en el ámbito de la medición de la madurez vocacional tenemos:

- The Career Development Inventory (CDI), de Super et al (1981).  
Es el cuestionario actualizado de desarrollo vocacional dirigido a adolescente y mide la madurez con que se enfrenta un individuo a las tareas propias de la etapa de exploración. Mide dos factores:
  - Uno actitudinal con sub escolar la: planificación y la exploración de carrera.
  - Otra cognitiva con sub-escolar de toma de decisiones; información de desarrollo de carrera; conocimiento del mundo del trabajo e información sobre la ocupación preferida
- The Career Maturity Inventory (CMI) de Crites (1973, 1978)  
El modelo utilizado es el jerárquico y multidimensional de la madurez vocacional. El inventario se divide en dos secciones:
  - Las competencias. Se miden a través de los siguientes indicadores: autoapreciación, información ocupacional, selección de metas, planificación y solución de problemas.
  - Las actitudes: incluyen: decisividad, implicación, independencia, orientación y compromiso.

En castellano encontramos incorporado al sistema de asesoramiento vocacional El cuestionario de madurez vocacional que contiene los siguientes factores: autoconfianza, certeza, eficacia en el estudio y búsqueda de información vocacional.

Rivas (1995, p. 181) sostiene que. “la madurez vocacional no es un constructo que depende exclusivamente del individuo, sino que más bien tiene mucho que ver con el tipo de experiencias y servicios que la escuela le preste al individuo.”

En la presente investigación hemos utilizado el inventario de madurez vocacional de Busot para medir la madurez vocacional de los estudiantes de educación media, a fin de hacer un estudio de necesidades de orientación vocacional y a partir de él, elaborar la propuesta de orientación que satisfaga las necesidades encontradas.

#### **4.3. LA AUTOEFICACIA VOCACIONAL**

A partir del acercamiento del constructivismo al asesoramiento vocacional propuesto por Mahoney (1991) conocida también como la corriente de la “gestión humana”, se ha establecido la correlación entre la gestión humana y la autoeficacia vocacional y personal.

La autoeficacia se activa dentro del asesoramiento actual, cuando se le proporcione al individuo todas las herramientas necesarias para formar su vida de carrera; dentro del asesoramiento vocacional este indicador es representativo de la corriente cognitiva.

La utilización del concepto de autoeficacia de Bandura (1977) en el asesoramiento data de 1981 y sus autores fueron Betz y Hackett.

La teoría de la autoeficiencia plantea que: la autoeficiencia surge de las expectativas del sujeto frente a la realización de las tareas, en el sentido de creencias sobre las habilidades para realizarlas con éxito.

Los postulados asumidos por Bandura en su teoría constituyen la frente de las expectativas de autoeficiencia, ellos son:

- La facilitación de la realización de la tarea.



- El aprendizaje vicario.
- La persuasión verbal.
- La disposición emocional.

La inclusión de la autoeficiencia como indicador de la conducta vocacional se generó a partir de la compatibilidad que mostró frente a otros indicadores ya propuestos, por ejemplo, el autoconcepto de Super (1990). Este autor plantea que “Los autoconceptos incluyen diversidad de imágenes muy relacionadas con la autoestima, la autoeficiencia y las traslaciones ocupacionales de los rasgos autopercebidos”.

La autoeficiencia como indicador de la conducta vocacional ha generado mucha investigación alrededor de ello y su vinculación con otros indicadores psicológicos. Recientemente las investigaciones apuntan a establecer la relación entre la autoeficiencia y la opción vocacional percibida, con la indecisión vocacional y con el logro académico. El trabajo de investigación más conocido, fue realizado por Betz y Hackett, quienes relacionaron niveles de autoeficiencia de varones respecto a ocupaciones tradicionales masculinas y femeninas, se comprobó que los sujetos tenían valores más bajos de autoeficiencia cuando barajaban opciones tradicionalmente femeninas.

Entre los instrumentos para medir autoeficiencia tenemos:

- El Career Self-Efficacy Scale, elaborado por Betz y Hackett, en 1981. El instrumento emplea dos medidas de la autoeficacia: la referida a los requisitos educacionales y la relacionada con los deberes del trabajo.
- El Career Beliefs Inventory de Krumboltz (1988) El instrumento consta de 122 ítemes, que evalúan: el estatus de carrera, la flexibilidad, la motivación, y las preferencias del sujeto.
- El Activities Survey de Osipow y Rooney (en prensa). El instrumento está basado en afirmaciones sobre destrezas derivadas de 44 categorías de rasgos del trabajador procedentes del Dictionary Occupational Titles.

Este indicador, al igual que los antes analizados, van conformando una historia personal que influye significativamente en el desarrollo vocacional de los sujetos. Resulta

altamente efectivo en el asesoramiento vocacional, la integración de todos los indicadores de la conducta vocacional.

#### **4.4. LOS INTERESES VOCACIONALES**

Para muchos estudiosos de la conducta vocacional, los intereses vocacionales dirigen la conducta vocacional del individuo.

En el asesoramiento vocacional siempre ha estado presente este indicador, en relación con la decisión vocacional y el análisis de la elección vocacional.

En un principio el asesoramiento vocacional se centró en la elección vocacional, en tal sentido el análisis de los intereses del individuo fue el centro principal del hacer del asesor. Hay el campo del asesoramiento no está reservado exclusivamente a la elección puntual del individuo, no se trata dicha elección como un centro, sino como un resultado de un proceso donde tienen cabida otros aspectos importantes. Al respecto Rivas (1988) plantea que “el concepto de interés vocacional va a ocupar un lugar destacado en las intervenciones de los profesionales, pero es compartido con otros conceptos también importantes como la percepción cognitiva los valores de trabajo, la historia personal”, ...

En esta investigación trabajamos con la definición de intereses vocacionales de Gati y Nathan (1986). Estos autores afirman que “Los intereses son respuestas afectivas que da un individuo a estímulos ocupacionales relevantes y en este sentido la preferencia que muestra un sujeto se basa en la relativa deseabilidad de los aspectos percibidos de los estímulos.

En cuanto a los intereses vocacionales los estudiosos de este indicador de la conducta vocacional han planteado su acuerdo con respecto a:

1. Considerar a los intereses vocacionales como motivadores y reforzadores de la conducta vocacional del sujeto (Rivas, 1995).

2. El cultivo en el tiempo libre y en el trabajo se convierte en interés, y la atribución de un interés a una persona reúne información sobre ella e implica hacer predicciones sobre su conducta futura (Healy, 1982).
3. El interés fundamentalmente se aprende en interrelación con el ambiente; por lo tanto, es factible la intervención en esta parcela. (Rivas, 1995)
4. Los intereses presentan diferencias con relación al sexo de los sujetos. Mientras que los hombres parecen estar más interesados por áreas científicas y técnicas, las mujeres lo están más por las humanidades, sociales y artísticas (Rivas, 1995).

### ¿Cómo Medir los Intereses Vocacionales?

Esta pregunta nos ubica en la forma de medirlos, y al respecto han existido varios criterios. Encontramos la clásica taxonomía de Super (1967) que los clasifica en cuatro categorías: intereses expresados, intereses inventariados, intereses testados e interés comprobados; la propuesta de Spokane (1991), que habla de diferentes intereses en función del método de construcción del instrumento de medida, para este autor hay inventarios de intereses criteriosales, inventarios de intereses homogéneos y los inventarios de intereses autoguiados.

Entre los cuestionarios e inventarios de intereses de fácil acceso al orientador tenemos:

- Cuestionario de Intereses Profesionales (CIPSA) Fernández Scara y F Andrade (1985). Recoge información sobre: valoración personal, valoración social, económica e información sobre el desconocimiento de algunas profesiones, esta información le posibilita al orientador la presentación de información vocacional. También es interesante las posibles discrepancias entre el interés y el estatus socioeconómico, este problema ha de ser resuelto ente orientador y orientado antes de tomas la decisión.
- Cuestionario de Intereses Vocacionales (CIV). Autor: Francisco Rivas y Juan Ramón Martínez (1987). Es un cuestionario autoaplicable, autocorregible y autointerpretable,

se solicita la autoevaluación en 16 áreas vocacionales sobre la base de sus preferencias, las de sus padres y las posibilidades de realización futura.

- Intereses y Preferencias Profesionales (IPP). Autora: M. Victoria de la Cruz López, (1993). El instrumento tiene como finalidad la apreciación de los intereses de los sujetos por 17 campos profesionales. Consta de 204 ítems.
- Registros de Referencias Vocacionales, Forma C, Vocacional. Kuder-C. Autor: Kuder (1986). Tiene como finalidad, evaluar los intereses de los sujetos en 10 campos de preferencia, ha sido muy aplicado por los orientadores, busca comprobar si la inclinación de una persona hacia una ocupación guarda relación con el tipo de tareas que ordinariamente prefiere hacer.

El programa de orientación vocacional para la Educación Media “Decidiendo mi Profesión” contempla en su planificación, la medición de los intereses ocupacionales mediante el inventario de intereses ocupacionales propuesto por: Rimada, B. (1998, pp. 15-19).

En cuanto a la significación de los intereses como único parámetro a tener en cuenta en el asesoramiento vocacional, hoy por hoy, cuando se impone el paradigma evolutivo con respecto a la conducta vocacional y su correspondiente asesoramiento, se entiende que existe una interacción entre los distintos factores tanto individuales como socio-económicos de los sujetos, siendo los intereses contemplados como un elemento más del desarrollo y la elección de carrera, pero no el único, ni el más importante. La tendencia es a planificar programas amplios, de forma que permitan un proceso de asesoramiento integrado, donde se complementen los distintos indicadores de la conducta vocacional del individuo y su interrelación. Así se podrá establecer un buen desarrollo de carrera y una buena toma de decisiones.

Por otra parte la masificación de la educación ha ampliado la población en número y en edades, para ser atendidas en asesoría. En este sentido se tiende a los inventarios autodirigidos, permitiendo la expansión del asesoramiento.

También el uso de las nuevas tecnologías a incidido positivamente en este indicador de la conducta vocacional, ya que se han elaborado programas e instrumentos de medición de intereses computarizados e interactivo, esto ha facilitado la labor del orientador.

#### **4.5. LA PERSONALIDAD**

En la psicología vocacional se estudian las posibles relaciones que existen entre la personalidad y la elección y/o el rendimiento vocacional.

Al respecto se parte de los supuestos planteados por Rivas (1995, p. 208).

1. Existe un perfil de personalidad más o menos específico para cada profesión (Personalidad ocupacional).
2. Los individuos que tienen éxito profesional se caracterizan por reunir una serie de rasgos que favorecen dicho éxito, con independencia de la ocupación ejercida ("Personalidad eficiente").
3. El logro vocacional depende, sobre todo de la presencia de un tipo de motivación orientada al éxito, frente a la motivación orientada hacia el temor al fracaso ("Motivación al logro").
4. La elección y el éxito vocacional depende de la congruencia entre el concepto que se tiene de sí mismo y la percepción obtenida de la profesión elegida ("Autoconcepto vocacional").

El establecimiento de dicha relación ha dado pie para el surgimiento de la teoría de los rasgos característicos de la personalidad para cada profesión y su respectiva abundante investigación.

La teoría de rasgos fue formulada por Holland. Este autor parte de una noción interactiva de la personalidad donde se interrelacionan factores disposicionales y ambientales. La relación de la personalidad y la elección vocacional la contempla en términos de interacción persona-ambiente ocupacional (Holland, 1966, 1973, 1985).

El autor considera:

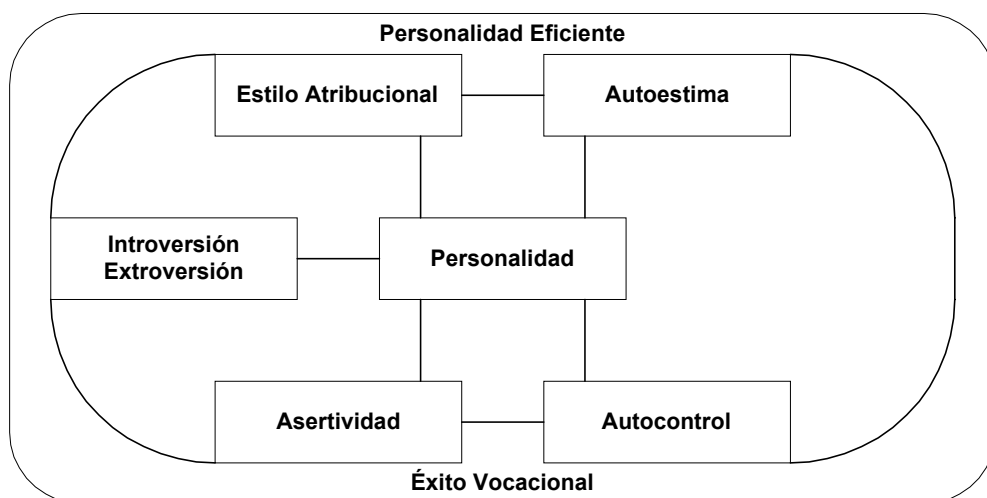
- a. Los tipos de personalidad: Holland plantea seis tipos de personalidad: realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional, los individuos pueden ser ubicados en uno de ellos. Cada persona se asemeja a una variedad de tipos pero en diferente medida, de acuerdo con el patrón de semejanzas que cada uno muestra con estos seis modelo o tipos de personalidad se obtendrá “La configuración de su personalidad”.
- b. Ambiente profesional: A cada tipo de personalidad le corresponde un modelo de ambiente, que se llama igual que el tipo de personalidad. Si cada medio profesional acoge a individuos de semejantes rasgos de personalidad y reúne escenarios físicos que plantean problemas y tensiones similares, puede concluirse que la mayor parte de la población perteneciente a este ambiente tiende a ajustarse a sus exigencias específicas.
- c. La interacción persona-ambiente. Las personas se proporcionan ambientes que les permiten ejercitar sus habilidades, actitudes y valores, afrontar problemas y asumir papeles sociales de su agrado.
- d. La conducta: La conducta vocacional de una persona puede ser explicada a partir de su tipo de personalidad y las características de su medio, pudiéndose pronosticar algunos resultados del emparejamiento entre el tipo de persona y el medio. Entre los resultados tenemos el tipo de elección profesional más probable, el nivel de satisfacción, la estabilidad y el logro.
- e. Las áreas ocupacionales: Las áreas se desprenden de los tipos de personalidad, las actividades proferidas, las aptitudes sobresalientes, las metas vocacionales y las profesiones elegidas. Holland distingue seis tipos de personalidad y seis áreas ocupacionales respectivamente.
  - R** Realista: persona orientada hacia actividades manuales y mecánicas y el manejo de instrumentos y herramientas, suele ser práctico y tenaz.
  - I** Investigador: persona que se enfrenta a problemas teóricos más que prácticos, capacidad de análisis, crítico y reflexivo.

- A** Artístico: persona interesada por actividades creativas, escribir, pintar, música, son personas intuitivas, emotivas, imaginativas e independientes.
- S** Social: persona que tiende hacia actividades de servicio y ayudar a sus semejantes, es sociable, persuasivo, generoso.
- E** Emprendedor: persona que tiende hacia actividades de dirección, supervisión y organización, es dominante, enérgico, autoconfiado, impulsivo y locuaz.
- C** Convencional: persona que prefiere tareas administrativas, son muy ordenadas, rutinarias, tiene sentido práctico, son perseverantes y eficiente.

Holland propone el inventario de preferencias vocacionales (UPI) (Holland 1959) y la investigación autodirigida (IA) (Holland, 1973, 1985), para evaluar los tipos de personalidad de los sujetos. También asume el concepto de madurez vocacional propuesto por Super (1957 y Crites (1973). Para Holland las personas maduras son aquellas que tiene perfiles consistentes y bien diferenciados, lo que les permite enunciar los papeles ocupacionales que piensan desempeñar en el futuro y lo que les lleva, a realizar elecciones congruentes.

Por otra parte, Rivas (1985) realizó una revisión sobre los aspectos que mejor definen la personalidad eficiente como predictora de éxito vocacional, y encontró los siguientes: la autoestima, el autocontrol, la asertividad, la introversión-extroversión, el estilo atribucional.

**FIGURA N° 1**  
**PERSONALIDAD EFICIENTE Y ÉXITO VOCACIONAL**



La autoestima: "Es la medida en que una persona se aprueba y se acepta a sí misma y se considera digna de elogio, ya sea de una manera absoluta o en comparación con otros." Argyle (1972).

La autoestima, expresión de la personalidad que predice el éxito vocacional, se entiende como la medida en que el sujeto se valora a sí mismo en el desempeño de la ocupación.

El autocontrol: es la capacidad de posponer refuerzos inmediatos y menores por otros mayores pero diferidos. Es la capacidad de demorar la satisfacción.

En la medida en que el autocontrol o la demora de la satisfacción representen mecanismos adaptativos en el sujeto, que muestra cultura exige, se puede suponer que ambos elementos se hallen positivamente relacionados con el éxito vocacional.

La Asertividad: es una habilidad social, mediante la cual el sujeto es capaz de expresar sus cogniciones (creencias, juicios, valoraciones), sus sentimientos y sus motivaciones (deseos, intereses, esperanzas) de manera que logre los objetivos pretendidos en la interacción. Su implicación vocacional esta relacionada con la cristalización de metas vocacionales.

Entre los instrumentos de medida podríamos citar:

- Escala de asertividad de Rathus (RAS).
- Escala de Asertividad para estudiantes de Galassi y otros (CSES).
- Test de Asertividad para estudiantes Universitarios de MAC Donald (WAS).
- Cuestionario de Asertividad de Gambrell y Rickey (Carrasco, Clemente y Llavona, 1983).
- Escala EMES y SECHS (Ceballo, 1993).

La Introversión-Extroversión: la introversión como indicador de la personalidad, sugiere la orientación predominante hacia dentro en el sujeto y la extroversión se entiende como la orientación predominante del sujeto, hacia fuera, su entorno, su circunstancia.



La implicación vocacional de estos indicadores de la personalidad esta relacionada con el nivel de aspiración y la valoración personal, en este sentido las personas introvertidas tienden a aspirar a ocupaciones por encima de su nivel y los extrovertidos prefieren ocupaciones situadas por debajo del nivel del sujeto.

En cuanto a la aprobación social, las personas extrovertidas tienden a ser más sensibles a la probación social (refuerzo extrínseco) mientras que las personas introvertidas son más receptivas a la autoaprobación siendo esto muy importante a la hora de establecer las recompensas y las metas vocacionales individuales.

El estilo atribucional: el estilo atribucional está íntimamente relacionado con el análisis interno de la acción y la noción de locus de control (Heider 1958, Rotter 1966), Weiner (1978-1986, 1988) han formulado la teoría atribucional y sus cuatro dimensiones.

- Locus de control interno: lugar atribuido por sujeto a la causa de su conducta. Puede ser interno (capacidad, habilidad, inteligencia) y externo (esfuerzo, aprobación externa recursos).
- Estabilidad: naturaleza temporal de la causa atribuida. Puede ser estable e inestable, la combinación de la causa y la estabilidad da origen a cuatro posibilidades: atribución interna estable, atribución interna inestable, atribución externa estable, atribución externa inestable.
- La amplitud: entendida como el grado de generalización a otras situaciones.
- El autocontrol: capacidad de atribuir a uno mismo el control sobre la situación.

Las relaciones entre el estilo atribucional y la conducta vocacional tienen que ver con el estilo atribucional que el sujeto asigna a los logros referidos a los rendimientos profesionales, la elección vocacional,...

#### **4.6. EL MOTIVO DE LOGRO**

Este indicador de la conducta vocacional lo entendemos como el elemento energético de la motivación que determina el nivel de la aspiración vocacional del sujeto.

Los resultados de la investigación sobre este indicador y su relación con la conducta vocacional, han concluido en que:

- Los individuos motivados por el éxito tienden a ser: más realistas en sus decisiones vocacionales, a hacer elecciones hacia profesiones de mayor prestigio siempre y cuando se hallen dentro de los límites de sus posibilidades reales, a asumir riesgos razonables y a obtener mayor rendimiento en los cursos académicos.
- Los individuos motivados por el temor al fracaso tienden a tomar decisiones menos equilibradas, por encima o por debajo de sus posibilidades reales, a evitar la información vocacional y la competencia profesional, a preferir trabajos rutinarios y estables y a lograr menos rendimiento académico. (Rivas, 1995, p. 222).

#### **4.7. EL AUTOCONCEPTO VOCACIONAL**

Se define como la dimensión ocupacional del concepto de sí mismo. Este indicador fue utilizado por Super (1953) hasta el punto de considerar que: “El proceso de desarrollo vocacional consiste esencialmente, en el desarrollo y realización del concepto de sí mismo”. Hoy sabemos que el desarrollo vocacional no puede ser reducido tan solo a un indicador y que el autoconcepto vocacional resulta insuficiente para explicar la complejidad de la conducta vocacional. Adoptar una postura holística con respecto a la determinación de los constructos vocacionales y de las estrategias a utilizar en el asesoramiento de la conducta vocacional, resulta hoy, una decisión sana, se hace necesario poder modificar las variables conductuales que dificulten el éxito vocacional y tenemos que atender y estimular todo lo que lo favorezca. Es más apropiado hacer una asistencia global de la personalidad para asesorar el desarrollo vocacional, que emprenden el estudio particular de cada constructo de la personalidad.

#### **4.8. LAS APTITUDES Y LAS DESTREZAS**

Para Rivas (1995), las aptitudes constituyen un paquete de variables psicológicas que representan un papel significativo condicionante en el desempeño profesional.

Stenberg (1985) elaboró una teoría denominada “la teoría triárquica de la inteligencia” que consta a su vez de tres subteorías: a) contexto e inteligencia, b) experiencias e inteligencia, y c) componentes de la inteligencia. Para los seres humanos es muy importante desarrollar las aptitudes, las destrezas y las habilidades que le permitan el dominio del entorno y su propio desarrollo o entorno interno.

Esta doble implicación del desarrollo humano le confiere a la conducta vocacional, la satisfacción a esta doble condición.

En consecuencia, la orientación vocacional no debe fundamentarse solamente en modelos factoriales de la inteligencia ni en los tests, es importante que se usen, pero cuando en el asesoramiento vocacional se necesita utilizar datos relacionados con las destrezas intelectuales del sujeto, debe partirse de la psicología cognitiva que analiza la inteligencia interrelacionada con el entorno externo, centrándose tanto en los procesos como el producto.

Para la orientación vocacional, resulta hoy más relevantes los procesos ejecutivos o meta-cognitivos del sujeto, cuando estamos asesorando su desarrollo vocacional, que las aptitudes y los tests como instrumentos de medida.

Es recomendable una combinación de tests mentales con tareas que evalúen los procesos de la metacognición, por ejemplo, las tareas del procesamiento de la información son: la comprensión verbal, el razonamiento inductivo y la resolución de problemas matemáticos.

En este sentido, percibimos que la determinación de la inteligencia como indicador de la conducta vocacional ha experimentado cambios en los últimos tiempos, Sánchez (1995) en Rivas (1995, p. 254):

Plantea que en la orientación vocacional de corte clásico ha sido destacado en forma relevante la dotación aptitudinal básica como requisito imprescindible para el desempeño profesional futuro, en desmedro de toda la base socioeconómica y cultural del sujeto.

También, la orientación vocacional clásica ha centrado la elección vocacional en las aptitudes diferenciales, ignorando la modificación y el crecimiento por el entrenamiento y la polivalencia y plasticidad vocacional.

Las formas idiosincrásicas de resolver problema son adquiridas y consolidadas en la adolescencia, en ella los estilos y la meta-cognición actúan como componentes de la inteligencia y en los enfoques de asesoramientos vocacional ha de tomarse en cuenta no solo el papel diagnóstico de la situación de partida aptitudinal del estudiante, sino también afinar sobre los procesos y mecanismos de logro aptitudinal que pueden ser analizados y potenciados en la conducta individual.

#### 4.9. LOS ESTILOS INDIVIDUALES DE APRENDIZAJE

Entendemos por estilos de aprendizaje la definición propuesta por Keefe (1982): “Los estilos de aprendizaje son los rasgos cognitivos afectivos y fisiológicos, que sirven como indicadores relativamente estables, de como percibe los alumnos, interaccionan y responden a sus ambientes de aprendizaje.”

En orientación vocacional, este indicador está íntimamente relacionado con la adaptación positiva del sujeto, a las situaciones de la vida en las que debe aprender.

E. Cafferty (1980) ha utilizado en orientación vocacional, el cuestionario de Canfield, ya que muchas de características preferidas por los sujetos en el ambiente de aprendizaje corresponden a características similares en el ambiente de trabajo.

El instrumento identifica preferencias individuales por:

- **Condiciones:** Trabajar solo o en grupo, preferencia por la organización, atención al detalle, postura ante la autoridad.
- **Contenidos:** Preferencia por lo numérico, verbal, objetos inanimados o la gente.
- **Modo:** Cómo prefiere el individuo recibir la información, escuchando, leyendo, contemplando, por la experiencia directa.
- **Expectativas:** Del sujeto respecto al éxito en una tarea de aprendizaje o un trabajo.

Es evidente la utilidad que presta en orientación vocacional, el conocimiento de los estilos de aprendizaje del individuo específicamente en la selección de carrera o de trabajo.

De igual forma Rita y Kenneth Dunn hicieron una adaptación del cuestionario de estilos de aprendizaje para adultos a la productividad. Este instrumento analiza las condiciones en las que el individuo se encuentra mejor para producir, crear, resolver problemas y aprender.

En la formación permanente de los profesionales, la aplicación de la teoría de los estilos de aprendizaje es de gran utilidad en el diseño de planes de formación.

Al finalizar este capítulo hemos llegado a la conclusión que solo a través de una intervención holística de orientación vocacional es posible guiar el desarrollo vocacional, es recomendable asistir en el más amplio aspecto la conducta del sujeto, si deseamos implementar una asesoría de acuerdo con las necesidades individuales y sociales.

