



Ministerio
de **Educación**

Manual de interpretación del

INVENTARIO DE PREFERENCIAS PROFESIONALES DE JÓVENES

(IPPJ)



Transformar la educación
MISIÓN DE TODOS



Transformar la educación
MISIÓN DE TODOS

Manual de interpretación del

INVENTARIO DE PREFERENCIAS PROFESIONALES DE JÓVENES

(IPPJ)

PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Rafael Correa Delgado

MINISTRO DE EDUCACIÓN

Freddy Peñafiel Larrea

Viceministro de Educación

Miguel Ángel Herrera Pavo

Viceministra de Gestión Educativa

Valentina Rivadeneira Zambrano

**Subsecretaria para la Innovación
Educativa y el Buen Vivir**

Celine Andrés

**Director Nacional de Educación
para la Democracia y el Buen Vivir**

Pablo Luis Ormaza Mejía

Autor

Mariusz Tomasz Wolońciej

Revisión

Mariola Łaguna

Universidad Católica Juan Pablo II de Lublin (Polonia)

**Asociación Flamenca de Cooperación
al Desarrollo y Asistencia Técnica VVOB**

Caroline Decombel

Programme Manager VVOB

Diseño

Santiago Cárdenas

Fotografías de portada e interiores

Ministerio de Educación

(excepto página 78, VECO Andino)

© Ministerio de Educación del Ecuador, 2017

Av. Amazonas N34-451 y Atahualpa

Quito, Ecuador

www.educacion.gob.ec



La reproducción parcial o total de esta publicación, en cualquier forma y por cualquier medio mecánico o electrónico, está permitida siempre y cuando sea autorizada por los editores y se cite correctamente la fuente.

ISBN: 978-9942-22-088-2

DISTRIBUCIÓN GRATUITA - PROHIBIDA SU VENTA



Ministerio
de **Educación**

ADVERTENCIA

Un objetivo manifiesto del Ministerio de Educación es combatir el sexismo y la discriminación de género en la sociedad ecuatoriana y promover, a través del sistema educativo, la equidad entre mujeres y hombres. Para alcanzar este objetivo, promovemos el uso de un lenguaje que no reproduzca esquemas sexistas, y de conformidad con esta práctica preferimos emplear en nuestros documentos oficiales palabras neutras, tales como las personas (en lugar de los hombres) o el profesorado (en lugar de los profesores), etc. Sólo en los casos en que tales expresiones no existan, se usará la forma masculina como générica para hacer referencia tanto a las personas del sexo femenino como masculino. Esta práctica comunicativa, que es recomendada por la Real Academia Española en su Diccionario Panhispánico de Dudas, obedece a dos razones: (a) en español es posible <referirse a colectivos mixtos a través del género gramatical masculino>, y (b) es preferible aplicar <la ley lingüística de la economía expresiva> para así evitar el abultamiento gráfico y la consiguiente ilegibilidad que ocurriría en el caso de utilizar expresiones como las y los, os/as y otras fórmulas que buscan visibilizar la presencia de ambos sexos.

Índice

Presentación	5
Capítulo 1: Transición de la escuela al mundo laboral	11
La diversidad cultural y la Orientación Vocacional y Profesional en Ecuador	17
Personalidad y elección vocacional o profesional	19
Intereses vocacionales en la Orientación Vocacional y Profesional	26
Identidad vocacional y decisiones de carrera	29
Capítulo 2: Marco teórico e indicadores clave del Inventario de Preferencias Profesionales de Jóvenes (IPPJ)	35
La teoría de John Holland	38
1. Congruencia de los intereses vocacionales y el modelo RIASEC	45
2. Consistencia de los intereses vocacionales en el modelo RIASEC	46
3. Diferenciación de los intereses vocacionales en el modelo RIASEC	49
4. Intensidad de los intereses vocacionales del modelo RIASEC	53
5. Identidad e intereses vocacionales del modelo RIASEC	54
Capítulo 3: Aspectos prácticos de la aplicación del IPPJ	57
¿Para quién está diseñado el IPPJ?	59
¿Cómo llevar a cabo la aplicación del IPPJ?	61
Cálculo de resultados en la escala RIASEC	63
Cálculo del índice de Intensidad	68
Cálculo del índice de Diferenciación	71
Reconocimiento de la Consistencia	74
Consideraciones finales sobre la aplicación del IPPJ	76
Referencias bibliográficas	83
Anexos	93
Anexo 1. Estándar para los intereses profesionales de Mujeres (escalas R, S, E, C)	96
Anexo 2. Estándar para los intereses profesionales de Hombres (escalas R, S, E, C)	97
Anexo 3. Estándar para los intereses profesionales de Mujeres y Hombres (escalas I, A)	98

Anexo 4.	Estándares para indicadores de Diferenciación, indicadores de Diferenciación de Lachan e indicadores de Intensidad	99
Anexo 5.	Clave y formato de registro de respuestas para el cálculo de resultados del IPPJ	100
Anexo 6.	Formato de registro del perfil hexagonal de resultados del IPPJ	101
Anexo 7.	Instructivo para la aplicación del IPPJ para profesionales de los DECE	103
Anexo 8.	Cuadernillo de ítems del IPPJ	107
Anexo 9.	Ficha de calificación del IPPJ	112

Listado de tablas

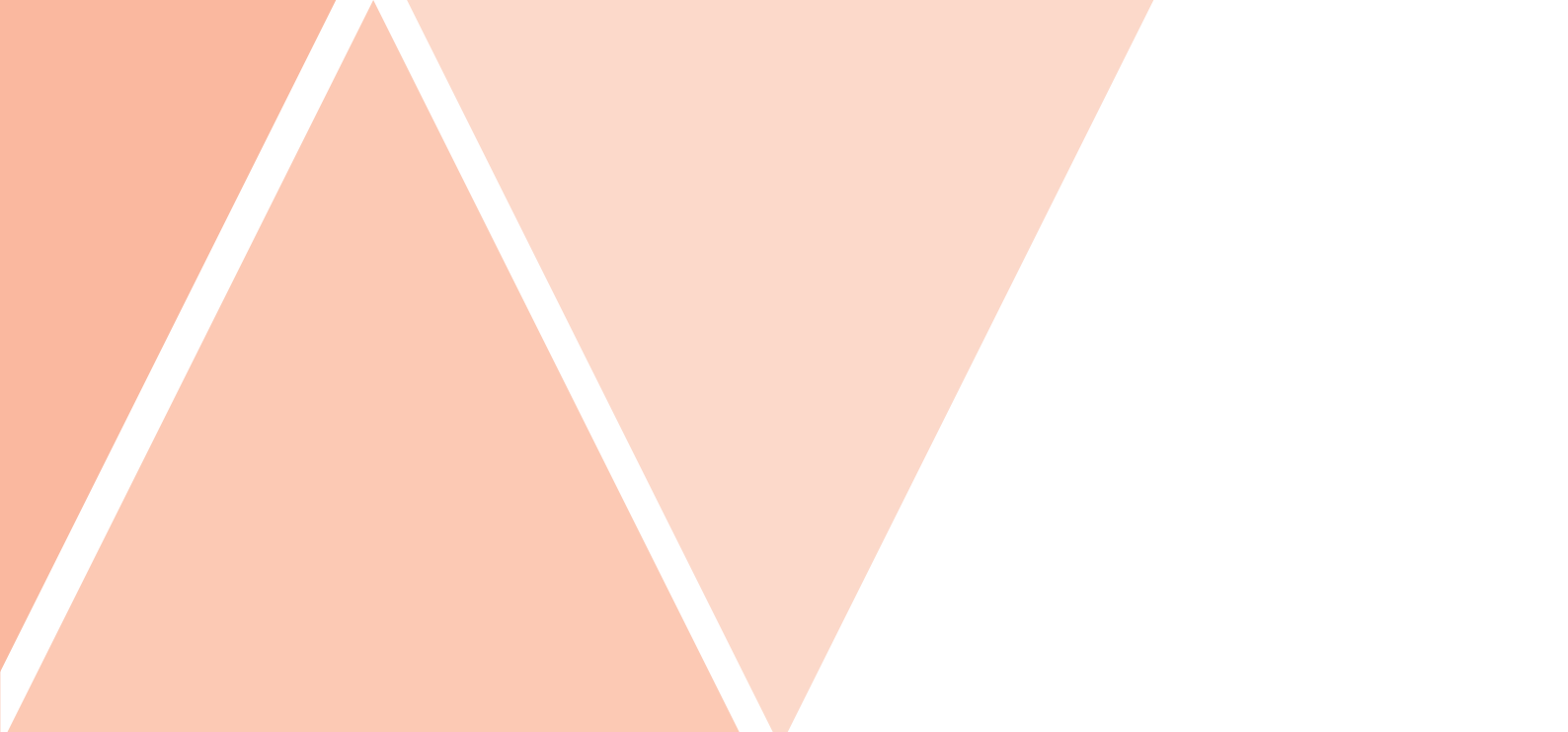
Tabla 1.	Definiciones de los seis tipos de personalidad RIASEC	42
Tabla 2.	Clave de ítems vinculados a cada dimensión	63
Tabla 3.	Escala de interpretación del IPPJ	66
Tabla 4.	Indicadores de Intensidad	69
Tabla 5.	Indicadores de Diferenciación	72
Tabla 6.	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE)	79

Listado de figuras

Figura 1.	Descripciones de los rasgos en cada tipo vocacional específico de acuerdo al modelo de Holland (1997)	25
Figura 2.	El modelo hexagonal RIASEC de los seis tipos de personalidad	40
Figura 3.	Tres niveles de Consistencia en las subcategorías de los perfiles	46
Figura 4.	Tres niveles de Consistencia de acuerdo a las subcategorías de perfiles	47
Figura 5.	Alta Diferenciación de perfil en el modelo RIASEC	50
Figura 6.	Baja Diferenciación de perfil en el modelo RIASEC	51
Figura 7.	Ejemplo de telaraña gráfica	65
Figura 8.	Ejemplo de un perfil con alta Intensidad y baja Diferenciación	70
Figura 9.	Niveles de Diferenciación	72
Figura 10.	Gráfica de baja Diferenciación	73
Figura 11.	Gráfica de alta Diferenciación	73
Figura 12.	Ejemplos de perfiles con baja y alta Consistencia	75



Presentación



En el actual contexto globalizado de cambios socioeconómicos que responden a modelos de oferta y demanda; la Orientación Vocacional y Profesional se ha convertido en una herramienta clave para el área educativa y la gestión del mercado de trabajo. Tomar una decisión sobre el desempeño educativo o vocacional es usualmente un reto abrumador para la mayoría de personas que se encuentran en la etapa de la adolescencia, ya que a menudo no cuentan con conocimientos necesarios para orientar sus decisiones profesionales y responder a preguntas esenciales como, por ejemplo, cuáles son sus intereses y cómo utilizarlos en la construcción eficiente de proyectos de vida, que respondan a la necesidad de vincularse con la formación técnica, tecnológica o universitaria.

A menudo, el desarrollo de la Orientación Vocacional y Profesional está marcado por la práctica formativa de asimilar modelos extranjeros sin una revisión ni una validación previa de los instrumentos psicométricos de evaluación, que carecen —en su mayoría— de una adaptación a las circunstancias económicas y sociales específicas que presenta cada país. Ecuador presenta una de las sociedades que posee mayor diversidad cultural en el continente, ya que incluye 14 nacionalidades y 18 pueblos indígenas reconocidos por el Consejo Nacional de Desarrollo de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador (Codenpe)¹, grupos poblacionales que se encuentran extendidos en sus regiones naturales. Esta diversidad se refleja, por ejemplo, en las especificidades en la crianza de las personas por parte de las familias, los estilos laborales, las regulaciones con respecto a la vida personal y los roles sociales. Por ende, utilizar soluciones o herramientas psicométricas desarrolladas y puestas a prueba en otros países daría como resultado inmediato una limitada visión de lo que

¹ Nacionalidades y pueblos indígenas y políticas interculturales en Ecuador: Una mirada desde la Educación; 2012

implica conceptos claves, tales como: trabajo, educación, carrera, universidad, formación técnica o tecnológica y opción vocacional y profesional.

En ese sentido, es necesario desarrollar instrumentos de exploración psicométrica que respondan a la realidad territorial y a los factores culturales del país. Por ello, el Manual de interpretación del Inventario de Preferencias Profesionales de Jóvenes (IPPJ) constituye un insumo necesario para apoyar la Orientación Vocacional y Profesional en Ecuador y dotar de directrices de interpretación a profesionales de los Departamentos de Consejería Estudiantil (DECE) a cargo de su implementación. Esta publicación presenta el Inventario de Preferencias Profesionales de Jóvenes (IPPJ), cuestionario de aplicación individual o colectiva que se basa en la teoría de John Holland (1987) retomando el valor conceptual, práctico y operativo del modelo hexagonal.

Este manual describe algunos de los retos que enfrentan la juventud en Ecuador en la transición de los estudios al mundo del trabajo, explicando el papel de las nociones psicosociales que influyen en la toma de decisiones tales como la personalidad, las opciones vocacionales y aquellas profesiones que ofertan las instituciones de educación superior.

El primer capítulo del presente documento aborda las decisiones de carrera y la identidad vocacional de la juventud. A su vez, describe la especificidad de la Orientación Vocacional y Profesional en Ecuador y el impacto de los factores culturales en la práctica de la orientación.

El segundo capítulo expone los supuestos teóricos del modelo de Holland como punto de partida para comprender los aspectos prácticos de la aplicación de la herramienta IPPJ. A su vez, indaga cómo profundizar y desarrollar el análisis de los intereses vocacionales con el uso de los indicadores² que posee el cuestionario de aplicación, destacando las posibles vías metodológicas para una interpretación más profunda e integral de los perfiles que aporta el IPPJ. En este capítulo se establece la importancia de analizar: (1) Diferenciación, (2) Intensidad, (3) Consistencia, y (4) Congruencia, como condiciones indispensables a considerar durante un proceso de Orientación Vocacional y Profesional eficiente.

Por último, el tercer capítulo pone énfasis en los aspectos operativos de la aplicación del IPPJ, respondiendo a preguntas como: ¿A quién está dirigido el IPPJ?; ¿Cómo utilizar el IPPJ? (procedimiento de aplicación); ¿Cómo calcular los resultados? (procesamiento de la información reco-

2 De acuerdo a Holland y Lachan, los indicadores son aquellas características representativas que pueden identificarse mediante la aplicación del IPPJ y son: (1) Diferenciación, (2) Intensidad, (3) Consistencia, y (4) Congruencia. Para mayor detalle revisar la base teórica e investigación del IPPJ, descrita en la investigación desarrollada por el mismo autor en el marco del Proyecto Prometeo/Senescyt.

pilada); y, ¿Cómo se interpretan y explican los resultados? (proceso de interpretación en base a resultados estandarizados). Finalmente, se pone a consideración algunos retos de la aplicación del IPPJ en la práctica de la Orientación Vocacional y Profesional.

En resumen, la presente publicación tiene como objetivo enriquecer y apoyar la práctica de la Orientación Vocacional y Profesional en Ecuador mediante la utilización de una herramienta que responde al contexto sociocultural de la juventud en Ecuador y la definición de posibles alternativas de decisión vocacional y profesional en base al modelo hexagonal de Holland. Además, se detallan algunas implicaciones prácticas para profundizar en las estrategias de acompañamiento del proceso de toma de decisiones vocacionales y profesionales, siendo importante que todo profesional que acompañe el proceso de orientativo revise íntegramente el presente manual para mayor comprensión de la utilización del instrumento y el proceso de apoyo a las personas con las que trabaja.


Este manual es el resultado de la cooperación exitosa entre funcionarios del Ministerio de Educación, del Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA), de la Universidad Central del Ecuador (UCE) y de personas que, sin estar vinculadas a una de las instituciones públicas antes citadas, han contribuido en la definición de la población objetivo, la aplicación del proceso piloto, el proceso de tabulación de resultados y la construcción de las directrices de aplicación e interpretación. El proceso de investigación que dio paso a esta publicación se llevó a cabo durante el proyecto denominado “Guía vocacional para la juventud ecuatoriana” enmarcado en el programa Prometeo, administrado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt). Estoy especialmente agradecido por el apoyo técnico, administrativo y financiero brindado por las instituciones antes mencionadas y al equipo de investigación, así como a la valiosa ayuda en la traducción, revisión y corrección de estilo proporcionada por la Asociación Flamenca de Cooperación al Desarrollo y Asistencia Técnica (VVOB).

Mariusz Tomasz Wołóńciej
Investigador Prometeo Senescyt



**Transición
de la escuela
al mundo laboral**

1



Uno de los puntos más críticos del proceso transicional entre la educación media y la educación técnica, tecnológica o superior, es la estimación adecuada que pueden tener los intereses vocacionales al momento de tomar exitosamente decisiones acertadas en función de la elección de carreras. La adecuada Orientación Vocacional y Profesional (OVP), relacionada con las opciones de carrera, condiciona el éxito que podrían tener las personas en el campo formativo o en el mercado de trabajo. La falta de conocimiento de las condiciones internas o externas que pueden influir en la toma de decisiones profesionales podría causar efectos desfavorables y duraderos en la vida de las personas y la sociedad, generando incluso un impacto indirecto en la economía.

En este contexto, es necesario que las instituciones educativas implementen programas preventivos que apoyen y acentúen el trabajo sobre la Orientación Vocacional y Profesional, influyendo de esta manera en la disminución del número de decisiones de carrera erróneas que tienen como consecuencia una insatisfacción social, baja motivación para el trabajo y baja calidad de vida y *sumak kawsay* (buen vivir), lo cual es particularmente importante para la juventud.

La transición de los estudios al trabajo es un momento estimulante para las personas jóvenes, que ofrece nuevas perspectivas orientadas hacia la independencia social y económica. Sin embargo, para la mayor parte de personas, el encontrar un empleo es un reto que a menudo deben enfrentar por sí solas, con dudas, sentimientos de inseguridad e impotencia sobre la manera de cómo convertirse en agentes exitosos mediante la aplicación de las habilidades desarrolladas en el proceso formativo. Desafortunadamente, la transición de una escuela a otra, o al mercado laboral a menudo está marcada por una profunda frustración e insatisfacción,

cuando debería ser considerada como un momento de esperanza y autorrealización (Weiss et al., 2012; Bandura, 2001).

¿Cómo podemos prevenir errores en la toma de decisiones, en los momentos críticos de la transición del mundo educativo al campo laboral?

En Ecuador este periodo de transición sucede cuando las personas están entre los 16 y 24 años de edad, generalmente³, dependiendo de la modalidad educativa y de las decisiones iniciales relacionadas a los proyectos futuros de carrera. En ese sentido, se puede establecer que las edades antes citadas marcarían momentos decisivos en la vida de las personas, en el cual desarrollan habilidades basadas en sus experiencias previas (personales, con sus pares y familiares), mediante la educación formal e informal y por capacitación fortuita. Todo esto ayuda a obtener, o no, las competencias necesarias para un trabajo futuro y una carrera satisfactoria.

Entre los aspectos más significativos y comunes considerados para la toma de decisiones vocacionales y profesionales⁴ se encuentran el propio sistema educativo, la relaciones sociales, el vínculo entre pares y la familia en todo su conjunto. También influyen factores culturales menos evidentes, como tendencias profesionales y prestigio (seguir a otras personas que se inclinan por ciertas carreras), hábitos relacionados con el empleo y hábitos de trabajo por la región de residencia (Drabik-Podgórn y Podgórn, 2006). Los factores culturales cumplen un papel importante en el desarrollo de las habilidades innatas de las personas. Los intereses y las primeras experiencias realizando tareas y actividades relacionadas a ciertos oficios, o la falta de estas experiencias (desocupación y desempleo), dan forma a una identidad vocacional futura. A su vez influyen otros aspectos más formales e institucionales como las condiciones del mercado de trabajo, el acceso a la educación, migración laboral y movilidad humana y proyección de ingresos, entre otros. Todas estas características configuran la identidad ocupacional moldeando el futuro profesional de manera más inconsciente que consciente.

Si bien el “éxito” en la transición de la escuela al trabajo está determinado por muchos factores, tanto internos como externos, contar con un diagnóstico confiable de los intereses vocacionales y profesionales brinda a orientadores y orientadoras información indispensable que les permitirá acompañar a las personas para que se sientan satisfechas en su

3 Las edades marcadas, corresponden a la franja etaria con la cual egresa una persona de la educación media (16 años de edad aproximadamente) y egresa de la educación superior (24 años de edad aproximadamente).

4 La diferencia entre vocacional y profesional se puede revisar en el Manual de Orientación Vocacional y Profesional para los Departamentos de Consejería Estudiantil (DECE); MinEduc 2015.

toma de decisiones referente a su trabajo futuro y evitando posibles disfunciones, como la inactividad laboral o la desocupación.

Un diagnóstico preciso y confiable de los intereses vocacionales y profesionales de las personas jóvenes, utilizando herramientas profesionales de evaluación, brindará la oportunidad de aumentar el conocimiento sobre sí mismas y generar su autodiagnóstico vocacional. El diagnóstico orienta en la toma de decisiones válidas y adecuadas, tanto en sus estudios futuros como en su desempeño profesional. En esa línea, es importante preparar a las personas para su futuro laboral mediante adecuados procesos de abordaje de la Orientación Vocacional y Profesional, concomitante a la gestión del mercado de trabajo que implica la constante y sistémica planificación y monitoreo de las tendencias de vinculación laboral.

Las dificultades que en la actualidad enfrentan las personas jóvenes para pasar de sus estudios al mundo laboral requieren del levantamiento de indicadores adicionales que permitan analizar la situación de la juventud. La importancia de considerar nuevas medidas de evaluar la situación transicional, como por ejemplo los indicadores NINI⁵, se confirma mediante numerosas investigaciones científicas, que la inactividad en momentos tempranos de la actividad profesional tiene consecuencias negativas a largo plazo, tanto a nivel micro como a nivel macro (Assireli, 2007; Szcześniak y Rondon, 2012).

Cabe indicar que no necesariamente dicha inactividad laboral se encuentra relacionada con el nivel formativo ya que, de acuerdo al análisis sobre la población joven en América Latina presentado en la Revista CEPAL 112 de abril 2014, “La proporción de jóvenes que solo estudian se ha incrementado en 10 puntos porcentuales a lo largo del período, mientras que el porcentaje de jóvenes que solo trabajan tuvo una reducción similar y el peso de aquellos que no estudian ni trabajan cayó en 5 puntos porcentuales (Cárdenas, de Hoyos y Székely, 2011). Como contrapartida, la proporción de los que estudian y laboran aumentó, al igual que el porcentaje de jóvenes desocupados”⁶.

La inactividad laboral es un fenómeno preocupante para las personas que no cuentan con empleos de tiempo completo y deciden evitar tener contratos de trabajo, ya que a menudo las plazas existentes no guardan relación con el perfil de la “propia profesión”. A menudo, las personas que se gradúan de la educación secundaria o de la universidad no inician el ejercicio de sus carreras profesionales y se quedan “en el medio” sin trabajar

⁵ Siglas de la afirmación: “Ni trabaja, ni estudia”. Regularmente las personas NINI no están consideradas dentro de los indicadores como desempleadas.

⁶ Para mayor información revisar: Mariana Viollaz. Transición de la escuela al trabajo: Tres décadas de evidencia para América Latina. CEPAL. Pág 51.

y sin estudiar. Una alarmante señal de este síndrome se refleja por ejemplo en Europa con el creciente número de NINI, fenómeno social similar a lo que en Japón han denominado *freeters*⁷ (Wolończiej, 2012).

Dentro de la categorización de personas NINI o NEET, se ha acuñado adicionalmente el término NLEETs dentro del reporte *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil del 2013*, publicado por la Organización Mundial del Trabajo. El acrónimo NLEETs hace referencia a las personas que “no están en el mercado laboral ni estudian” (*Neither in the Labor force nor in Education*), un aspecto menos visible de la actividad económica y educativa de las personas jóvenes en Ecuador, demostrando de esta forma información sobre la disponibilidad, cobertura y efectividad de las políticas públicas e indica el impacto de las intervenciones del Estado orientadas a mejorar las condiciones sociales, educativas y de empleo de las personas en situación de desventaja.

En Ecuador se hace necesario contar con indicadores de la situación del empleo y desempleo juvenil que consideren el desempleo oculto e información similar a los indicadores NINI, así como indicadores del empleo informal como venta informal en la calle o en el sector agrícola. Esta situación desventajosa para la juventud, junto con otros factores menos visibles, plantea un gran reto a la Orientación Vocacional y Profesional marcando la necesidad de contar con programas preventivos y soluciones orientadas a disminuir la deserción escolar. Los indicadores NINI pueden ser una herramienta para analizar las políticas vocacionales orientadas a la juventud y una señal significativa de las condiciones de vida de las personas jóvenes con respecto al empleo⁸.

Una desventaja adicional que experimentan las personas en la actualidad, para una transición exitosa de los estudios al trabajo, es la relativamente alta tasa de inestabilidad y la necesidad de cambiar de empleo frecuentemente, en especial en edades jóvenes. No se cuenta con información estadística oficial sobre este fenómeno. Sin embargo, la precariedad del empleo se ha convertido en una característica omnipresente que plantea un gran reto a la estabilidad y a la seguridad social para quienes se encuentran en este grupo etario. La alta movilidad en los empleos por contrato y el bajo nivel de apego a las actividades profesionales se conoce como el síndrome *job-jumpers* o *job-hoppers*, que hace

7 *Freeter* (proveniente del término japonés: *furitā*) La palabra *freeter* es una derivación de la palabra inglesa *free* (libre) y la palabra alemana *arbeiter* (trabajador) que hace referencia a una persona joven que no tiene un empleo de tiempo completo, está desempleada o ha escogido no convertirse en una persona “asalariada”, incluso si le ofrecen un empleo. Generalmente el término hace referencia a las personas que deciden no seguir una vida profesional después de la educación secundaria y deciden ganarse la vida realizando tareas sencillas con paga mínima. Se ha convertido en una práctica frecuente entre estudiantes.

8 El porcentaje de personas entre 20 y 24 años de edad consideradas en el grupo NINI en los países del OECD en el año 2013 fue de 18%; se considera importante tomar este tipo de indicadores en Ecuador para dirigir mejor las políticas públicas orientadas al empleo.

referencia a las personas que saltan de un trabajo a otro y de empleador en empleador, síndrome que ha sido ampliamente descrito en Europa (Wołóńcziej y Gellert, 2009).

Las tendencias antes descritas tienen una influencia significativa al momento de brindar Orientación Vocacional y Profesional, siendo importante empatar la “oferta educativa” con las demandas del mercado de trabajo, asegurando la productividad que va de la mano con un alto desempeño y la satisfacción de las futuras personas empleadas.

La diversidad cultural y la Orientación Vocacional y Profesional en Ecuador

Para la práctica de la Orientación Vocacional y Profesional en Ecuador la destacable diversidad cultural del país constituye un gran reto, ya que este aspecto tiene influencia en los posibles caminos y la toma de decisiones de las personas. El multiculturalismo es una característica de sociedades heterogéneas, en donde diferentes nacionalidades y grupos étnicos interactúan en un lugar geográficamente determinado. En la actualidad, desde la Orientación Vocacional y Profesional, es necesario hacer frente al reto de brindar una orientación efectiva en un contexto de complejidad, reconociendo que no es pertinente aplicar soluciones estandarizadas y unificadas, sino generar un abordaje que respete y reconozca las diferencias individuales como, por ejemplo, la herencia cultural y las profesiones tradicionales dentro de las familias que se transmiten por varias generaciones en ciertas regiones de la Costa, Sierra y Amazonía y que brindan a la juventud un sentimiento de identidad y continuidad (UNESCO, 2010; Ministerio Coordinador de Patrimonio Natural y Cultural, 2008).

La diversidad cultural de Ecuador se refleja en el número de grupos étnicos, idiomas propios y nacionalidades. Aparte del alto porcentaje de población mestiza (77.4%), existen distintos grupos étnicos y nacionalidades: Chachi (Esmeraldas), Tsáchila (Santo Domingo de los Tsáchilas), Awa (Carchi y Esmeraldas), Épera (Esmeraldas), Cofán (Sucumbíos), Siona-Secoya (Sucumbíos), Quichua de la Amazonía (Sucumbíos, Pastaza), Waorani (Sucumbíos), Zápara (Pastaza), Shuar (Zamora Chinchipe), Achuar (Morona Santiago, Pastaza y Zamora Chinchipe), Shiwiar (Amazonía) Quichua de los Andes, Afro-descendientes y Montubios (Costa)⁹, que conforman entre 20 y 25 comunidades con distintas identidades, rasgos culturales, realidades geográficas y sociales que deben ser

⁹ Ministerio Coordinador de Patrimonio Natural y Cultural, 2008.

consideradas dentro de la complejidad de un proceso adecuado de Orientación Vocacional y Profesional (Torre et al., 2008).

Reconocer e incrementar la información y el conocimiento sobre las diversidades culturales del país fortalecerá la orientación encaminada a la construcción de los proyectos de vida, ya que el contexto cultural tiene una clara influencia en el desempeño educativo, el mercado de trabajo, el ambiente laboral y las ocupaciones disponibles.

Entre los modelos de competencias básicas para la formación vocacional o profesional en un contexto de alta diversidad cultural, es necesario trabajar en los siguientes aspectos:

- Autoconocimiento profundo de la identidad individual y cultural (¿Quién soy?)
- Tener consciencia de las demás culturas (¿Quiénes son los otros?)
- Las habilidades necesarias para construir una carrera en un contexto de diversidad cultural (Benett, 1993)

Una mayor conciencia del nivel de diversidad cultural de la educación y del mercado de trabajo plantea nuevas tareas a la práctica de la Orientación Vocacional y Profesional (por ejemplo, tomar en cuenta a los miles de personas que se encuentran completando sus estudios fuera del país). Además de la formación profesional en temas de orientación, se vuelve indispensable tener habilidades interculturales, conciencia de la diversidad y sensibilidad para saber gestionar la orientación dentro de estas diferencias culturales. Ante esta situación, en muchos países de Europa se ha vuelto parte del currículo estándar contar con competencias de gestión intercultural (Palmer y Laung, 1999; Flores y Heppner, 2002). Es posible encontrar en la literatura especializada términos como consejería multicultural, consejería intercultural o transcultural (Lairio y Puukari, 2003). De acuerdo con la *American Counseling Association* (Asociación Estadounidense de Orientación) podemos definir estos términos como una forma de orientación en la cual se aprecian y se consideran las diferencias entre personas y se toma en cuenta las competencias y recursos multiculturales como un punto crucial en la construcción de carreras con oportunidades de educación y mercados laborales culturalmente diversos.

La diversidad en el contexto cultural de las personas se refleja en sus acciones y en su estilo de vida, pero también en las representaciones mentales sobre conceptos relacionados al trabajo, como profesión de prestigio y roles vocacionales. Un aspecto de la cultura también abarca la concepción del tiempo, el espacio, las reglas de interacción humana y la

relación con la autoridad y con la naturaleza (Hofstede, 2002; House, et al., 2004, Marcus, 2010). Involucra las expresiones, hábitos, costumbres, cultura de trabajo, así como los sistemas de valores, arte, mitos, comida y medicina tradicional que caracterizan a las comunidades de las distintas regiones de nuestro país.

Las personas jóvenes en Ecuador pueden encontrarse a menudo con un reto silencioso al ingresar a instituciones de estudio o al mercado laboral cuando se enfrentan a la presión de la cultura de la modernidad, por la cual están inconscientemente influenciados, pero al mismo tiempo pueden sentirse avergonzados de su herencia cultural por tener distintas costumbres, valores y lenguajes. En ese sentido, es necesario considerar que la cultura es uno de los recursos más poderosos en el proceso orientativo y debe ser incluida dentro de un proceso integral y multidimensional de acompañamiento orientativo, que a la vez promueva el continuar en la búsqueda de modelos de trabajo eficientes para responder adecuadamente al reto formativo o laboral.

Personalidad y elección vocacional o profesional

En muchas culturas, cuando una persona quiere saber sobre otra, algunas preguntas frecuentes son ¿Qué haces?, ¿A qué te dedicas? o ¿Cuáles son las actividades regulares que te gusta hacer?. Estas preguntas buscan construir una imagen definida sobre la persona con la cual se está tratando e incluso establecer inconscientemente formas de comportamiento acorde a la descripción dada por el interlocutor. Adquirir una identidad vocacional puede ser percibido como un factor importante en el proceso de dar forma a la personalidad. Por esta razón, las personas tratan de escoger profesiones que reflejen de mejor manera su personalidad. Bajo esta línea conceptual, el modelo de Holland ha sido comprobado empíricamente como un concepto clave para el diagnóstico del perfil vocacional y profesional de las personas y, de manera más específica, la relación que existe entre los rasgos de la personalidad con los intereses y decisiones vocacionales y profesionales. Por tanto, las personas que brindan orientación pueden acompañar a los estudiantes y las estudiantes en la toma de decisiones profesionales, tomando en cuenta los rasgos de personalidad, de modo que puedan tener éxito en los estudios, en sus carreras, en sus trabajos y estén preparados para su realización personal como miembros responsables de una sociedad.

De manera resumida, se puede decir que la personalidad se entiende tradicionalmente como la suma de todas las características mentales y de comportamiento que hacen de un individuo una persona única en cuanto a sus patrones de pensamiento, de sensaciones y de comportamiento

(Kazdin, 2000). El estudio de la personalidad se enfoca en dos grandes áreas. La primera se refiere al estudio de las diferencias individuales de acuerdo a los rasgos particulares de personalidad como, por ejemplo, la sociabilidad, la sensibilidad y la irritabilidad. La segunda área de estudio se enfoca en cómo los distintos aspectos de la identidad se juntan en un todo para conformar una unidad coherente y única.

La idea de hacer una tipología de la personalidad no es algo nuevo en los estudios sociales. En la Antigua Grecia se puede encontrar el trabajo del médico griego Hipócrates (hace más de 2400 años), así como el de Galeno (130 – 200 d. C.) quien realizó una tipología basada en los rasgos de temperamento, pero que en la práctica describe rasgos típicos de personalidad. La división clásica de Galeno distingue 4 tipos de temperamento:

- **Sanguíneo:** personas con temperamento optimista y animado.
- **Melancólico:** personas abstraídas en sus pensamientos, leales, determinadas y obstinadas.
- **Colérico:** personas impulsivas, malhumoradas e irritables.
- **Flemático:** personas lentas, confiables y responsables.

Referencias más contemporáneas utilizadas por la psicología se encuentran en los trabajos de Carl Gustav Jung (1921), quien describe las dimensiones centrales de la personalidad como una relación constante entre la introversión y la extroversión. Posteriormente, publicaciones de 1938 escritas por Darley, Guilford, Christensen, Bond y Sutton (Holland, 1997) establecen que el conocimiento vocacional puede dar paso a la determinación de un estereotipo profesional. En cambio, Guilford y sus colegas distinguieron seis factores que dan forma a los intereses profesionales y los enumeraron en las siguientes categorías: mecánico, científico, de servicio social, de servicio clerical, empresarial y estético.

El conocimiento de las tipologías utilizadas con más frecuencia en la psicología, junto con la base teórica del concepto de Holland (1997) y su teoría de personalidad vocacional, constituye la base de la construcción del cuestionario IPPJ.

Existe varias investigaciones que examinan la convergencia de la personalidad con las preferencias profesionales (Holland, 1985, 1996, 1997). Holland confirma que los intereses profesionales están directamente relacionados con la personalidad, entendida como un grupo de rasgos constantes. Sin embargo, otras investigaciones muestran que los intereses profesionales de una persona cambian con el tiempo. Holland explica estos cambios como resultado de un proceso incompleto de cristalización

y de clarificación que se muestra frecuentemente en perfiles que aparecen como inconsistentes o no diferenciados (Holland, 1997).

Cabe mencionar que existen otras teorías psicológicas que realizan tipologías similares a la de Holland, como el modelo de tres factores de Eysenck (1976) y el modelo de Raymond Cattell (1957, 1971) que recoge dieciséis rasgos de personalidad con base en análisis de factores. Uno de los instrumentos más conocidos por quienes realizan orientación y relacionado al análisis de la personalidad se conoce como Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota, por sus siglas en inglés (MMPI), del cual existe una versión revisada en el año 2008 conocida por las siglas MMPI-2-RF.

Otro modelo teórico y psicométrico relacionado a la personalidad y la relación de una persona y su potencial carrera es el modelo creado por dos autoras estadounidenses: Isabel Myers y su madre, Katherine Briggs (Tieger y Barron-Tieger, 1999). Ellas utilizaron supuestos teóricos basados en Jung, expandiendo y desarrollando sus aspectos prácticos. Construyeron un cuestionario de diagnóstico que se conoce como el Indicador de tipo de Myers-Briggs, difundido también por las siglas en inglés MBTI. El cuestionario está diseñado para ayudar a identificar aquella tipología que más se ajusta a cada persona, describiendo la personalidad a través de cuatro aspectos básicos:

- **Extraversión o intraversión:** implica la manera como una persona interactúa con el mundo, cómo y qué la estimula más. Esta tipología hace referencia a la manera como una persona administra su atención y energía; si se enfoca en las personas y cosas que están en el mundo exterior o si se enfoca en su mundo interior.
- **Sensorial o intuitivo:** se refiere a la forma bajo la cual la persona percibe y maneja la información, si se enfoca en la información básica o si tiende a interpretarla y agregarle significado.
- **Racional o emocional:** implica la manera cómo las personas llegan a conclusiones y toman decisiones. Se refiere a las estrategias de las personas para tomar decisiones, sea de una forma objetiva y lógica o subjetiva.
- **Calificadora o perceptiva:** se refiere a la actitud de las personas frente al mundo, si tiende a tomar decisiones o a mantenerse abierta a recibir nueva información.

Las autoras del esquema MBTI establecieron ocho tipos de personalidad, que guardan relación con las cuatro escalas dobles antes descritas. El cuestionario considera un indicador por cada una de las escalas; la

persona que completa el mismo, puede recibir un resultado con una descripción de los rasgos de personalidad con base en las cuatro dicotomías¹⁰. Ellas forman una combinación de cuatro escalas definidas en la tipología del modelo MBTI. Las combinaciones posibles dan un total de dieciséis tipos de personalidad. Cada tipo define los siguientes aspectos: el Propósito individual de vida, el Estilo de aprendizaje, la Profesión recomendada y la Manera cómo la persona se relaciona con las demás personas.

Por otro lado existe el modelo de cinco factores desarrollado por Costa et al. (1984) y Costa y McCrae (1992) el mismo que busca representar la estructura de la personalidad, convirtiéndose en un modelo utilizado ampliamente en los procesos de elección profesional. Los factores explorados son: Apertura a la experiencia (*Openness*), Responsabilidad (*Conscientiousness*), Extraversión (*Extraversion*), Cordialidad (*Agreeableness*) y Neuroticismo (*Neuroticism*), que por sus términos en inglés forman la abreviación OCEAN. Estos factores se utilizan para estudiar los rasgos de personalidad más discriminatorios. El carácter discriminatorio permite realizar un diagnóstico con base en los rasgos de personalidad más relevantes, como se describe a continuación:

- **Apertura a la experiencia:** condición característica de las personas inventivas, creativas e imaginativas que tienden a evitar la rutina y aprecian la variedad con diversidad de experiencias tales como la aventura, el arte, las ideas nuevas y no convencionales. Las personas que se identifican por esta dimensión se inclinan a estar en constante actualización, mientras que las personas que tienen una baja apertura a las experiencias son más pragmáticas y con los pies en la tierra.
- **Responsabilidad:** caracteriza a las personas que son muy eficientes, cuidadosas, organizadas, orientadas a las tareas, y con alta disciplina. Prefieren que las actividades sean planeadas en lugar de ser espontáneas. Las personas con bajo nivel de responsabilidad son más flexibles y espontáneas y pueden ser percibidas como poco confiables.
- **Extraversión:** se expresa frecuentemente con un estilo de vida extrovertido y lleno de energía. Este tipo de persona busca los estímulos y es generalmente más sociable y más activa en las conversaciones. Un alto nivel de extroversión se asocia con frecuencia con la tendencia a ser dominante y en la búsqueda de llamar la atención,

¹⁰ Este modelo se inspira en Holland, ya que las seis dimensiones pueden ser agrupadas en tres pares bipolares (mirar la descripción del modelo RIASEC).

mientras que una baja extraversión se relaciona con las personas reservadas con personalidad más reflexiva.

- **Cordialidad:** denota generalmente los rasgos de una persona amistosa, cooperativa y solidaria que es confiable y servicial con otras personas. Este tipo de personas pueden ser consideradas ingenuas o sumisas en su cordialidad, buscando evitar la confrontación directa con otras personas.
- **Neuroticismo:** hace referencia a individuos sensibles, inseguros, con menos estabilidad emocional y con altos niveles de ansiedad. Debido a su alta sensibilidad se enojan con facilidad y son más vulnerables en las relaciones sociales. Un alto nivel de neuroticismo describe a una persona muy dinámica pero que puede ser percibida como desequilibrada. Personas con bajo nivel de neuroticismo son por lo general más calmadas y estables, pero pueden ser percibidas como personas sin pasión o aburridas.

El modelo de las cinco grandes dimensiones que forman las siglas OCEAN, se asocia a menudo con el modelo de Holland, ya que se halla mayor convergencia con sus dimensiones vocacionales: Realista, Investigativa, Artística, Social, Empresarial y Convencional, que se conoce por las siglas RIASEC. Un estudio acerca de la coherencia de estos dos modelos (Costa, McCrae, y Holland, 1984) confirma completamente la convicción de Holland de que los intereses vocacionales son una expresión de la personalidad. Las relaciones más consistentes que se encontraron fueron entre la Extraversión y las dos dimensiones de RIASEC llamadas Social y Empresarial; entre Apertura a la Experiencia y Artística e Investigativa, y entre Cordialidad y la dimensión Social del modelo RIASEC.

Barrick, Mount y Gupta (2003) han demostrado de manera consistente que tres de las seis dimensiones de Holland están representadas dentro del modelo de personalidad de cinco factores: Artística se relaciona con Apertura a la experiencia, Social con Apertura a la experiencia y Cordialidad, y Empresarial se correlaciona con la de Extraversión. Un análisis realizado por Peassler (2015) con una muestra N=70.000 personas, brindó evidencia de una mayor variabilidad de los hombres en cuanto a habilidades cognitivas y atributos físicos, teniendo como resultado que los intereses vocacionales significativamente más altos se relacionaban con las dimensiones Realistas y Empresariales, mientras que las mujeres presentaban mayor variación en los intereses de las dimensiones Artísticas y Convencionales.

Las diferencias en estos resultados dieron como evidencia disparidades en los índices de hombres en contraste con los de mujeres, en particular en los campos de trabajo y en los campos educativos. Estudios empíricos

también revelan que las diferencias de género van disminuyendo tomando en cuenta la variable de la edad (Peassler, 2015; Yang y Barth, 2015).

Si bien los tipos de personalidad no determinan el éxito potencial en el futuro de una persona, son una referencia de ayuda para descubrir lo que motiva a las personas a actuar y, en consecuencia, puede ser de ayuda para escoger una profesión adecuada que vaya en concordancia con los atributos descubiertos o latentes. Generalmente, mientras más aspectos de la personalidad de un empleado o empleada se ajustan al puesto de trabajo, es mayor la satisfacción y el éxito que se alcanza en el desempeño laboral. Adicionalmente, en un estudio temprano llevado a cabo por Linton en 1981 demostró una relación cercana entre el entorno cultural y la personalidad de los individuos. Este estudio convenció a Holland de que se puede explorar las características específicas de un entorno cultural mediante la identificación de las características de la personalidad de los individuos que forman parte de ese entorno.

La teoría de Holland de la personalidad¹¹ (1959, 1997) indica que se pueden identificar seis tipos de personalidad: Realista, Investigativa, Artística, Social, Empresarial y Convencional (RIASEC). Es significativo mencionar que el tipo de personalidad obtenido utilizando el cuestionario de Holland guarda correlación con las descripciones o auto-descripciones de las personas (Holland, 1997) de acuerdo a la lista de adjetivos que se muestran a continuación (Figura 1).

¹¹ Se detalla en un capítulo separado más adelante.

Figura 1
Descripciones de los rasgos en cada tipo vocacional específico de acuerdo al modelo de Holland (1997)



Fuente: John Holland, 1997

Adicionalmente a las diferencias que poseen los individuos, es significativo y complementario analizar cómo las opciones de carreras se diferencian entre grupos o conjuntos de grupos. Ott-Holland (et al., 2013) demostraron que existen variaciones en los intereses profesionales de las personas basadas en diferencias culturales y de género. En muchos casos, las expectativas sociales y de género influyen en la toma de decisiones libres, a menudo en contradicción con los intereses individuales

y la propia personalidad. La investigación realizada por Barrick, Mount y Gupta (2003) también ha mostrado resultados distintos en diferentes contextos culturales en relación al género y los intereses vocacionales. Los resultados indican que en grupos sociales con rasgos más intensos de colectivismo existe una relación más débil entre los rasgos de personalidad y los intereses vocacionales individuales, a diferencia de los grupos sociales con rasgos colectivistas menos intensos, donde priman los intereses vocacionales individuales. Además, se tiene evidencia de que la igualdad de género influye sobre las diferencias de interés; sorpresivamente estas diferencias son más fuertes en sociedades más igualitarias (Barrick, et al., 2003). Todas estas implicaciones, junto con las particularidades de la personalidad, son puntos importantes a tomar en cuenta al momento de realizar un proceso de acompañamiento en la toma de decisiones.

Intereses vocacionales en la Orientación Vocacional y Profesional

Desde el inicio del desarrollo del campo de la Orientación Vocacional y Profesional, los intereses vocacionales se consideraron una expresión directa de la personalidad. Se ha considerado que tanto los intereses como la personalidad comparten una estructura psíquica similar (Holland, 1985; Rossier, 2015). Los intereses ocupacionales son, sin duda alguna, factores clave en el estudio psicológico de los individuos. Sin embargo, la relación entre lo que una persona puede hacer y lo que le gusta hacer no siempre es tan directa u obvia. Todo trabajo de Orientación Vocacional y Profesional debe considerar el reconocimiento de los intereses vocacionales junto con variables como las habilidades, el éxito y la satisfacción personal. Otras opciones que se relacionan con las frases: “Yo puedo...” y “A mí me gusta...” es la frase “Me interesa...”.

De manera similar al concepto de personalidad, existen muchos esfuerzos dirigidos a desarrollar una definición de los intereses vocacionales, su significado y su función en el desarrollo de la carrera y la vocación de una persona. De acuerdo a Lowman (2003): “los intereses son características psicológicas relativamente estables que identifican a las personas con atribuciones subjetivas sobre lo ‘bueno’ y ‘malo’” relacionados con un área específica, ya sea por ocupación laboral o por una actividad de esparcimiento. Si bien existe una correlación entre intereses y satisfacción, la evidencia empírica no siempre confirma una relación directa entre los intereses y las habilidades de ejecución que puede tener una persona (Barak, 1981). Es decir, “no necesariamente soy bueno haciendo todo lo que me interesa hacer”. De acuerdo con Barak la relación entre

habilidades e intereses está mediada por factores cognitivos como la percepción de las habilidades, el éxito esperado y la satisfacción anticipada.

Posiblemente nos hemos dado cuenta que cuando conversamos con una persona profesional dedicada a áreas como el derecho, la medicina, la docencia, las artes escénicas o la psicología, descubrimos que cada una de estas personas tiene distintos temas de conversación, preocupaciones laborales y diferentes motivaciones relacionadas a su percepción del éxito laboral y sus retos profesionales. Esto implica que los intereses vocacionales generalmente son factores socioculturales específicos, influidos por entornos similares y por variables dependientes en las experiencias de vida (Betsworth et al., 1994), más allá de los factores biológicos y genéticos.

A nivel social, el compartir intereses comunes permite a las personas construir una red de contactos con otras personas que disfrutan enfrentar retos laborales similares y que disfrutan de sus ocupaciones, incluso si son monótonas, evitando el aburrirse a menudo por muchos años. Sin embargo, está claro que las personas que tienen diferentes realidades laborales a menudo se diferencian, o deberían diferenciarse, en sus intereses específicos.

Podemos identificar dos perspectivas acerca de los intereses para identificar aproximaciones teóricas. La primera se relaciona con una aproximación contextual, representada por el trabajo de Schrawa y Lehman (2001). En su investigación, los autores relacionan el interés con un tipo específico de actividad que, como resultado de su acción, generan emociones positivas con cierto tipo de objetos y acciones. Por ende, los intereses vocacionales de una persona generalmente se desarrollan cuando una persona actúa en función de sus preferencias y sus emociones positivas, realizando ciertas tareas y naturalmente evitando otras. La segunda perspectiva considera a los intereses como disposiciones persistentes y permanentes en las personas al preferir siempre cierto tipo de objetos o tipos de objetos por selectividad (Strong, 1943; Campbell, 1971; Schiefele, Krapp y Winteler, 1992; Paszkowska-Rogacz, 2013).

La mayor parte de definiciones de los intereses implica cierto tipo de selectividad, es decir: una persona percibe las características de ciertos objetos y actividades, los compara y les otorga cierta categorización o preferencia. De acuerdo con ello, las personas tienden a investigar sensaciones específicas (positivas y negativas) relacionadas con todo el proceso. Cuando la actividad está acompañada de un involucramiento emocional, la persona mantiene una intensa atención sobre la misma. El interés de largo plazo en ciertas actividades permite a la persona desarrollar conocimiento, habilidad y experticia en las actividades que ejecuta, lo

cual permite que el proceso sea más fácil de implementar; en ese sentido, el interés aumenta la atención y el enfoque en aspectos específicos.

De acuerdo a la perspectiva de Donald Super (1972) sobre los mecanismos de desarrollo del interés y su funcionamiento, tenemos tres presunciones importantes: (1) no existe una diferencia esencial entre aptitudes e intereses; (2) los intereses son un rasgo del carácter o personalidad; y (3) los intereses tienen una naturaleza propia y no deben reducirse simplemente a habilidades naturales de la personalidad. Considerando la complejidad del estudio de los intereses de las personas, Super (1984) propuso varias técnicas de diagnóstico en referencia a la definición operativa de los intereses. La primera consiste en realizar las preguntas: “¿Qué te gusta hacer?” y “¿Qué profesión te interesa?” Algunas personas responden a esas preguntas diciendo “Nada me interesa” o “No sé lo que me interesa”. Este tipo de respuestas reflejan que la persona tiene pocas habilidades de introspección y habilidades limitadas de autoconocimiento. A menudo la dificultad de identificar los intereses de las personas se relaciona con la creencia errónea de que estos se refieren solamente a tener pasión por una actividad o por un pasatiempo. Puede ser que las personas con esta idea simplemente tienen vergüenza de responder que su pasión es, quizás, tener largas conversaciones en línea por Skype, Facebook, Twitter o pasar su tiempo en videojuegos (Paszowska-Rogacz, 2011).

La segunda estrategia para identificar los intereses de una persona se relaciona con la observación diaria de las actividades que realiza (Super, 1984). Es bastante obvio asumir que las actividades que se hacen de manera libre reflejan aquellas cosas que la persona auténticamente prefiere. Por el contrario, si una persona se desmotiva rápidamente y abandona prontamente ciertas acciones, es un signo de que no tiene interés en las mismas.

En tercer lugar, en psicología a menudo se utilizan pruebas que evalúan la atención, la memoria y el conocimiento para estudiar los intereses de las personas (Super, 1984). Mientras más interesada esté una persona en un tema, más información buscará sobre el mismo; a menudo esto sucede de manera inconsciente. La persona puede recordar con más facilidad esta información sin mayor esfuerzo simplemente porque lo encuentra interesante. Finalmente, los individuos pueden darse cuenta que saben más sobre ciertos temas y que se relacionan con ciertos perfiles ocupacionales. Una definición graciosa de la profesión ideal indica: “encuentra el trabajo que es tu pasatiempo (que satisfaga tus intereses) y deja que las personas te paguen por hacerlo”.

En la práctica de la Orientación Vocacional y Profesional, además de la forma más apreciada de evaluación que es tener una entrevista semiestructurada, se tiene una serie de metodologías e inventarios de intereses

a disposición (Harrington y Long, 2013). Estas herramientas han sido elaboradas con la idea de apoyar el trabajo de orientación para indagar los intereses, habilidades, motivaciones y otros rasgos de personalidad que permita definir y construir un plan de carrera y tomar decisiones adecuadas. Muchas de las herramientas han sido desarrolladas de manera profesional con base en la psicología y los resultados de sus diagnósticos son comparables con el resultado de las personas en su desempeño en ciertas profesiones.

Las herramientas psicométricas pueden ser herramientas útiles para identificar intereses, ya que plantean perfiles que pueden ser fácilmente asociados con clasificaciones vocacionales. Sin embargo, aunque cualquier herramienta psicométrica se convierte en un instrumento a través del cual se puede levantar información en un momento determinado, esto no necesariamente implica una categorización tácita de la persona.

La teoría de los intereses vocacionales emerge de los supuestos planteados por la teoría de los atributos y factores y, por lo tanto, los intereses son considerados tendencias personales. La categorización utilizada con más frecuencia con relación a la exploración de los intereses ocupacionales es la teoría de las personalidades vocacionales y ambiente de trabajo de Holland (1997). Esta perspectiva es la base de la metodología de preferencias ocupacionales y el cuestionario para el diagnóstico que se presenta con más detalle en los capítulos siguientes.

En resumen, los intereses: (1) son relativamente estables en el tiempo pero reciben la influencia del entorno; (2) tienen un impacto en el comportamiento al inducir motivación; y (3) reflejan la identidad de las personas. Los intereses tienen un papel importante en la mayoría de teorías contemporáneas de desarrollo profesional (Super, 1980; Holland, 1997; Guichard y Huteau, 2005). El contar con un diagnóstico acerca de los intereses y preferencias permite a las personas aumentar su nivel de autoconocimiento e identidad y conocer posibles opciones de carrera que le ayuden a buscar un camino profesional o de estudios adecuado. La relación entre los intereses vocacionales y la decisión por una carrera determinada, es un concepto clave en la manera cómo una persona se ajusta a un entorno laboral y como indicador de bienestar general (Meir, 1989).

Identidad vocacional y decisiones de carrera

En la literatura que aborda la Orientación Vocacional y Profesional, la toma de decisiones sobre una carrera, se relaciona estrechamente con el concepto de personalidad y los intereses como una estructura sobre la cual se basa una decisión. La toma de decisiones sobre la carrera ha

venido ganando mucha fuerza en los últimos años, incluso se podría afirmar que la toma de decisión de una profesión o carrera puede ser vista como la decisión más importante en la vida de una persona (Nauta y Kahn, 2007; Slaney, 1980), siendo un proceso que dura toda la vida y durante el cual se deberán tomar varias decisiones en función de potenciales oportunidades.

La toma de decisiones con respecto a una futura profesión está directamente asociada con la identidad vocacional. La construcción de una carrera luego de tomar una decisión es un asunto subjetivo basado en “la autoreflexión” y la persona (Savickas, 2005, p. 54). A su vez, las decisiones en relación a una carrera vocacional o profesional tienen impacto a lo largo de la vida y en la realización personal (Mann et al., 1988). Cada persona tiene distintas maneras de llegar a una decisión. Mientras unas pueden tomar decisiones con relativa facilidad, otras se enfrentan a serios problemas de indecisión que les impiden empezar exitosamente un proceso que les lleve a alcanzar su objetivo.

Un hito importante en el desarrollo de una persona es la decisión que debe tomar con respecto a su formación media, técnica, tecnológica o superior. Esta decisión está influenciada por muchos factores, tales como el contexto único en el que se encuentra, sus talentos y habilidades y sus éxitos escolares (Bandura et al., 2001). Tomar una decisión es un proceso complejo (Brown, 2002); por lo que las personas adolescentes que se enfrentan a la urgencia de estructurar su vida se encuentran a menudo con dificultades y pasan por varias fases que son relativamente universales. Al terminar sus estudios secundarios afrontan el momento crucial de buscar nuevas oportunidades en instituciones de educación técnica, tecnología, superior o en el mercado laboral, como regla general. Al presentar este proceso cierto grado de dificultad, las personas pueden solicitar ayuda profesional (Walsh y Osipow, 1988). En este contexto, es necesario que la persona tenga una clara idea de sus objetivos, intereses y talentos a fin de que pueda tomar decisiones claras y asegure sus aptitudes a pesar de las posibles ambigüedades internas o externas (Holland et al., 1980; Gordon, 1998).

En algunos casos el proceso de descubrimiento de la identidad vocacional tiene ciertos retos, como el poner la responsabilidad de la toma de decisiones en otras personas, las cuales pueden verse tentadas a reestructurar, suspender o posponer los argumentos ya definidos por quien necesita tomar la decisión. Todas estas salidas evasivas dan como resultado situaciones de frustración y consecuencias negativas.

Existen estudios empíricos (Gati et al., 1996) que exponen una clasificación de las dificultades encontradas en el proceso de toma de decisiones en temas de carrera a futuro. Pero: ¿Por qué es difícil tomar una decisión

vocacional o profesional? Gati (1996) describe que la dificultad se presenta por la baja capacidad de tomar una decisión apropiada o correcta, lo cual da como resultado el cometer errores que producen incompatibilidad entre las aspiraciones de una persona y las posibilidades reales.

En una investigación llevada a cabo por Gati et al. (1996) se realizó una clasificación de los diversos tipos de disfunciones que dan como resultado malas decisiones, las mismas que se agrupan de acuerdo a ciertas características comunes:

- Falta de motivación específica en el proceso de toma de la decisión con respecto a su plan de carrera.
- Indecisión general en todos los aspectos.
- Ideas preconcebidas erróneas o expectativas ilógicas con respecto a la toma de decisiones de carrera.
- Información errónea o incompleta con respecto a:
 - Los pasos necesarios en el proceso de toma de decisiones.
 - Autoconocimiento (información acerca de las preferencias personales, valores y habilidades, entre otros aspectos).
 - Alternativas relacionadas con el conocimiento de las ocupaciones (información insuficiente de las opciones de estudios, ocupaciones posibles y potenciales planes de carrera).
 - No conocer cómo acceder a información necesaria.
- Problemas relacionados al uso de información cuando existe exceso de la misma, o cuando la información es inconsistente y poco confiable.
- Conflictos internos que ponen en tensión las necesidades con las aspiraciones personales.
- Conflictos externos derivados de la influencia de la familia, pares o de otras personas cercanas.

La clasificación arriba presentada fue confirmada por los estudios de Osipow y Gati (1998) y Kleiman y Gati (2004) y es de utilidad en el proceso de Orientación Vocacional y Profesional. En ese sentido, es necesario que los profesionales que generen el proceso de acompañamiento a la hora de

asesorar reconozcan las características antes citadas para trabajar cada una de ellas con sus estudiantes.

Otro aspecto que puede ayudar para entender el proceso de toma de decisiones se encuentra en el poder de discriminación y categorización del proceso. ¿Cómo se toma una decisión? Las estrategias frecuentes que utiliza una persona pueden ser descritas mediante los estilos de toma de decisiones divididos en seis dimensiones (Biela, 1976). Los estilos característicos en la toma de decisiones resaltan el proceso cognitivo que acompaña a la decisión por sí misma. Estos estilos pueden ser descritos en base a la clasificación de Biela y Walesa (1983), quienes dividen el proceso de toma de decisiones en seis categorías dobles:

- **Atracción – Rechazo:** en el momento de la toma de una decisión la persona hace énfasis en lo que desea o, por el contrario, en lo que prefiere evitar. Esto se refleja en las expectativas de las personas, cuando se tienen expectativas altas sobre las probabilidades y ventajas o ante la posibilidad de pérdida.
- **Dificultad – Facilidad en tomar una decisión:** cuando a la persona le cuesta tomar una decisión. Esto se expresa en la acción de posponer la decisión o de procrastinar, reacción que se asocia con la incertidumbre que se tiene con el posible resultado. El nivel de dificultad que tenga una persona para llevar a cabo este proceso, afectará su habilidad para tomar una decisión correcta en el sentido de que sus resultados pueden ser irreversibles.
- **Rigidez - Elasticidad de la decisión:** se expresa en la tendencia a tomar una decisión y atenerse estrictamente a ella, o a adaptarse, de acuerdo con la situación. Puede estar relacionada con rigidez en el proceso cognitivo presente también en otros aspectos del proceso mental de la persona.
- **Probabilista – Determinista:** se relaciona con los eventos que suceden al tomar la decisión. Se relaciona con las expectativas de la persona y con las probabilidades de un resultado esperado y sus causalidades. Las probabilidades se relacionan con el nivel de esperanza y con el grado de control sobre los resultados posibles.
- **Realización inmediata – Postergar:** se relaciona con la actitud de la persona con respecto a los resultados de una decisión; si la persona espera resultados positivos inmediatos de su decisión o si es capaz de posponer la espera para obtener mejores resultados a mediano o largo plazo.

- **Ejecución – No Ejecución de la decisión:** hace referencia a la puesta en práctica de la decisión tomada o si, por el contrario, luego de tomar la decisión no se tiene la motivación suficiente para completar la acción asociada a la misma.

Se puede observar que existen distintas maneras y estilos de llegar a una decisión con relación a una carrera. Sin embargo, se ha prestado poca atención a las diferencias por género en la toma de decisiones de carrera. Los estudios de Gati et al. (1995) muestran que hombres y mujeres tienden a tomar decisiones distintas; las mujeres suelen preferir escoger entre un número de opciones más limitado y orientado hacia ocupaciones más tradicionales, contrario a lo que hacen los hombres. Además, las mujeres tienden a escoger ocupaciones que ofrecen niveles de salario inferiores que las ocupaciones escogidas por hombres. La investigación de Nevill y Schlecher (1988) indica que las carreras escogidas por mujeres se han mantenido en un nivel tradicional y con alta influencia de los roles de género y sus estereotipos, a pesar de los cambios sociales recientes.

Como se menciona anteriormente, el desarrollo de una carrera puede ser analizado como un proceso de toma de decisión que consiste en una secuencia de pasos dirigidos hacia un fin último. En esta línea, tenemos la teoría de Tres etapas de Ginzberg y Ginzburg's (1984), que conceptualiza a la toma de decisión como un proceso de maduración. A su vez, el modelo de Gati y Asher (2001), también conocido como "Modelo PIC" por sus siglas en inglés de las tres etapas: *Prescreening* (exploración inicial), *In-depth exploration* (investigación a profundidad) y *Choice* (toma de decisión), define que:


- **Exploración inicial:** es la etapa en la que la persona busca e identifica alternativas de carrera viables y prometedoras y que merecen una investigación a profundidad. En esta etapa se puede eliminar aquellas alternativas que no son viables o que no son ventajosas de acuerdo a las preferencias personales o a los requisitos relacionados (certificado de estudios previos, características de personalidad, requisitos físicos o de salud, limitaciones financieras o de tiempo). Esta es una fase importante ya que de esta exploración inicial saldrá un listado de opciones con base en la que se tomará la decisión final.
- **Investigación a profundidad:** se refiere a la búsqueda detallada de la información de las alternativas más atractivas y a la verificación de la compatibilidad con las preferencias de la persona. En esta etapa la persona evalúa si está en capacidad de cumplir adecuadamente con los prerrequisitos y recursos necesarios de acuerdo a las alternativas identificadas. Implica la comparación cuidadosa de las alternativas más viables y a la identificación de las más adecuadas.

- **Toma de decisión:** es la etapa en la que la persona está lista para indicar la alternativa más apropiada y completar el proceso de toma de decisión.

El apoyo profesional mediante Orientación Vocacional y Profesional, así como la utilización de sistemas computacionales de guías digitales de orientación vocacional, conocidos como CACGS por sus siglas en inglés, puede incrementar la posibilidad de una vida profesional satisfactoria en las personas que se enfrentan a la decisión de ingresar al mercado laboral (Gati, Saka, y Krausz, 2001). Conocer sobre los mecanismos tradicionales de toma de decisiones, los errores comunes y los estilos de decisión puede ayudar a comprender la complejidad del proceso y, de esa manera, evitar cometer errores o seguir una carrera que no sea la más indicada para la persona.

**Marco teórico
e indicadores clave
del Inventario
de Preferencias
Profesionales de
Jóvenes (IPPJ)**

2



A continuación se presentan los supuestos teóricos del modelo de Holland como un elemento importante de referencia para los aspectos prácticos de la Orientación Vocacional y Profesional relacionados con la aplicación del IPPJ. En este capítulo se indica cómo profundizar y desarrollar el análisis de los intereses vocacionales al detallar los marcadores clave de la herramienta. Adicionalmente se detalla el papel de la Diferenciación de los intereses vocacionales y profesionales y de la Intensidad, la Consistencia y la Congruencia, como elementos importantes del análisis de la identidad vocacional para la orientación.

La identificación de preferencias vocacionales es parte esencial del desarrollo de un proyecto de vida y de la Orientación Vocacional y Profesional. No se podría llevar a cabo una orientación sin una evaluación profesional confiable que explore las características de la persona y sus preferencias. Uno de los antiguos proverbios: *Nescete ipsum*¹² define el camino hacia una vida personal y profesional satisfactoria, pero también nos da una importante pista para el desarrollo e implementación de proyectos de vida. Esta cita de Platón se asemeja a la perspectiva de Super acerca del papel del diagnóstico de la personalidad, al mencionar: “Al escoger una ocupación, la persona está en efecto, escogiendo un medio para poner en acción el concepto que tiene de sí mismo o sí misma” (Super, 1957). Pero, ¿A qué nos referimos con conocer la personalidad y su relación con el trabajo o con una ocupación?

La teoría de Holland tiene como objetivo usar el concepto de personalidad en el contexto de las preferencias ocupacionales. De acuerdo a Super, la carrera o estudios que una persona escoge se basa por lo general

12 Conócete.

en el concepto que tiene sobre sí misma¹³. Esta teoría indica que la personalidad es el principal creador de los conceptos que definen la ocupación, permitiendo a la persona convertirse en quien busca llegar a ser.

La teoría de John Holland aparece como respuesta a la preocupación que tienen quienes buscan orientación y quienes buscan brindarla como apoyo en la toma de decisiones. ¿Qué concepto tiene cada persona sobre sí misma? ¿Qué tipo de trabajo necesita y busca? ¿Cuáles son sus intereses reales de carrera y trabajo? Estas preguntas han sido incluidas en el esfuerzo de Holland por crear un mecanismo operativo que permita tanto describir a la persona, como a su entorno para, de esa manera, brindar una asesoría exitosa.

La teoría de John Holland

John Holland es considerado como uno de los teóricos más importantes en el tema de Orientación Vocacional y Profesional. Es casi imposible no toparse con su trabajo al momento de realizar orientación, ya que Holland ha dado forma a gran parte de lo que conocemos como Orientación Vocacional y Profesional en la actualidad, así como a la selección de personal y a la clasificación de las profesiones (Weinrach, 1996).

El modelo RIASEC de Holland¹⁴ ha sido en ocasiones maliciosamente asociado de manera crítica con el proceso de globalización, como un fenómeno de *McDonalización* de la Orientación Vocacional y Profesional. Posiblemente esta crítica sea producto de una falta de conocimiento y limitada experiencia en el manejo de las teorías relacionadas con la orientación de los últimos cincuenta años, siendo más apropiado asimilar lo que la Psicología ha logrado y ha desarrollado en este campo en lugar de simplemente rechazar los trabajos previos realizados y crear algo nuevo de la nada¹⁵.

Uno de los más eminentes investigadores contemporáneos, Mark Savickas, responde a esta preocupación presentado una forma distinta de intervención en función de distintos paradigmas en la Orientación Vocacional y Profesional con referencia indirecta a la teoría de Holland. La clave en el modelo teórico de Holland es la idea de la estabilidad de las características de la personalidad en la definición de una carrera. Con

13 Existe un momento importante en el clásico musical *The Sound of Music* (conocido como *La Novicia Rebelde* en Hispanoamérica) cuando el héroe de la historia le dice al soldado austriaco Rolf: "Nunca serás uno de ellos" (un nazi), pero él decide aferrarse a su identidad y efectivamente ser uno de los soldados nazis.

14 Acrónimo utilizado con base en los seis tipos de personalidad y de entorno de la teoría de Holland.

15 Es importante mencionar otros conceptos, como el modelo de Prediger que aporta evidencia empírica a las dimensiones RIASEC como complemento de la *Información-Ideas y Personas-Cosas* (Prediger, 1992).

respecto a este autor, Savickas afirma que “dependiendo de las necesidades personales y del contexto social, las personas a cargo de brindar la Orientación Vocacional y Profesional pueden realizar intervenciones que reflejen distintos paradigmas para cada caso. En algunos casos, implicará guiar en la identificación de cómo adaptarse o ajustarse a un plan de estudios o de carrera, o al diseño o construcción de un plan de carrera. Cada paradigma de intervención es válido y efectivo de acuerdo a su propósito” (Savickas, 2012).

¿Qué dice la teoría de Holland? El concepto clave de la personalidad de Holland está en la posibilidad de identificar seis tipos de personalidad, conocidos frecuentemente por el acrónimo RIASEC que hace referencia a características: Realistas, Investigativas, Artísticas, Sociales, Empresariales y Convencionales (Holland, 1959, 1997).

Holland, fue uno de los primeros autores que identifica la importancia entre la persona y su entorno, demostrando el impacto a largo plazo y destacando los aspectos relevantes de la relación entre la personalidad y el entorno de trabajo. De acuerdo con su teoría, “las personas que toman una decisión buscan situaciones que satisfagan su jerarquía de preferencias” (Holland, 1959). Junto con otras suposiciones de esta teoría, se puede decir que las personas buscan de alguna manera proyectar su personalidad en el mejor mundo laboral posible; se sienten atraídas hacia aquellos empleos que satisfagan sus necesidades personales.

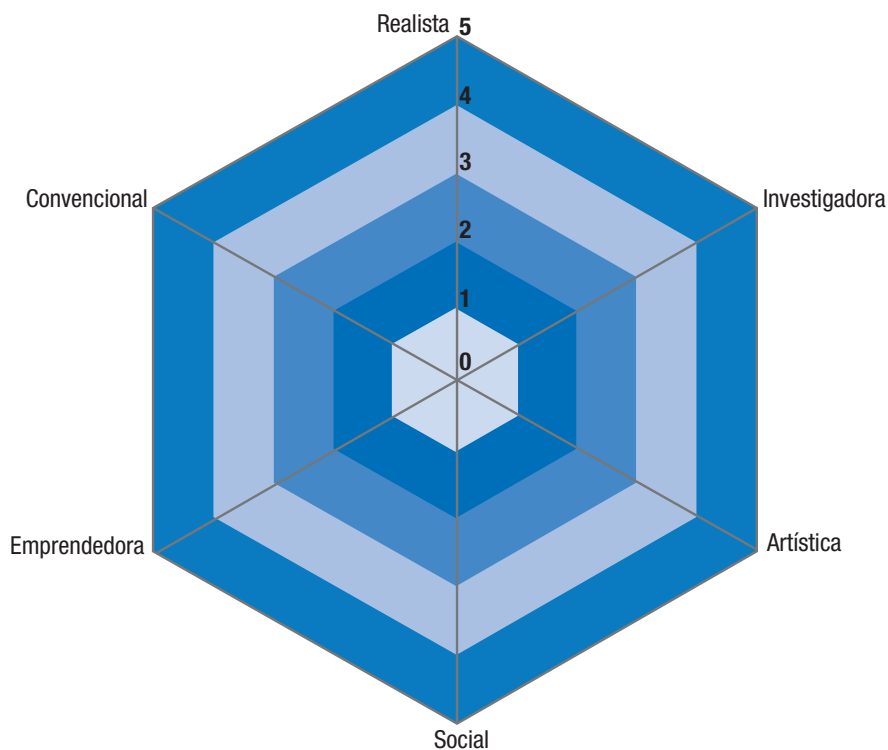
Entre la compatibilidad de los intereses de las personas (Nauta y Kahn, 2007) y el entorno laboral también influyen factores como la eficacia y la coherencia entre los estudios superiores y el plan de carrera (Leong, 1998). Holland menciona que “las personas con más información acerca del entorno laboral toman mejores decisiones que aquellas que tienen menos información” (Holland, 1959).

A menudo se hace una sobrevaloración de la teoría de Holland como la única teoría que permite hacer una relación entre personalidad y carrera. Sin embargo, dentro de la psicología vocacional se encuentran varias metodologías de trabajar con las personas. La mayor ventaja y particularidad de esta teoría (1997) es que permite describir los entornos laborales. Holland desarrolló técnicas de diagnóstico y categorización de los distintos entornos de trabajo y ocupaciones. Una de estas herramientas es el Inventario de Clasificación de Posición (G. Gottfredson y Holland, 1991), que describe el ambiente de trabajo y lo clasifica dentro del modelo RIASEC como un aspecto complementario de la relación entre la persona y su entorno, convirtiéndose en un mecanismo de predicción, válido y preciso, del desempeño vocacional (Gottfredson y Richards, 1999).

Si bien Holland presentó esta teoría por primera vez en el artículo de 1959 “Una Teoría de la Decisión Vocacional”, publicado en el *Diario de psicología vocacional*, después de más de medio siglo sigue siendo una tipología que perdura en la práctica profesional de la orientación (Nauta, 2010). Los supuestos fundamentales utilizados por Holland en 1997 han iniciado un largo y duradero camino de estudio para el diagnóstico de las carreras y su desarrollo. La teoría de la personalidad vocacional y entorno de trabajo (Holland, 1959, 1997) ha sido la base para cientos de estudios que han tenido impacto en las prácticas de Orientación Vocacional y Profesional con la creación de herramientas psicométricas basadas en su metodología. Su teoría es uno de los modelos más utilizados en este campo.

Un hito importante en la teoría de Holland fue el desarrollo del modelo hexagonal (Figura 2) que ilustra la tipología de los seis campos de ocupación y sus respectivos perfiles profesionales (Holland, Whitney, Cole, y Richards, 1973). Holland asume que existen seis tipos de personalidad dominantes y seis tipos de entorno correspondientes (relacionados a los tipos de intereses de las personas).

Figura 2
El modelo hexagonal RIASEC de los seis tipos de personalidad



Fuente: John Holland, 1997

El modelo teórico de Holland y su estudio empírico muestran seis perfiles de carrera de tipo discriminativo que permiten evaluar el nivel de coherencia entre la personalidad y el entorno laboral que más se ajusta a la persona. Así por ejemplo, individuos con personalidad en el campo “Realista” tienen los pies firmes en la tierra y se conforman fácilmente, prefiriendo ambientes de trabajo en la industria o donde se requieren habilidades mecánicas, mientras que dentro del campo “Artístico” se encuentran las personas creativas, no conformistas y emocionales que prefieren ocupaciones relacionadas con el arte y la música (Holland, 1997). La clasificación de Holland también hace referencia a distintos estilos de vida, habilidades sociales, características personales, estrategias laborales y soluciones para hacer frente a retos laborales en distintos entornos de trabajo.

El campo teórico que ha dado paso a la clasificación de Holland (1997) tiene raíces en los trabajos de autores como Adler, Fromm, Jung, Sheldon, Spranger, Murray y Welsh. Estos autores guiaron a Holland a creer que es posible crear una tipología análoga para los intereses profesionales (Paszowska-Rogacz, 2012). Los tipos de personalidad se estiman con base en los intereses individuales de las personas (Holland, 1997) y se mencionan a continuación (Tabla 1).



Tabla 1
Definiciones de los seis tipos de personalidad RIASEC

TIPO DE PERSONALIDAD REALISTA (R)
Representa a las personas a quienes les gusta trabajar con herramientas. Generalmente tienen habilidades manuales para trabajar con maquinaria, con plantas o con animales. Se las reconoce por estar calificadas, ser concretas, técnicas o mecánicas. Les gusta trabajar en profesiones relacionadas con la agricultura, el levantamiento de información o la toma de encuestas o medidas, la electricidad o dar soluciones prácticas a las cosas. Generalmente evitan actividades relacionadas con los servicios terapéuticos, la capacitación o la docencia.
TIPO DE PERSONALIDAD INVESTIGATIVA (I) ¹⁶
Personas a las cuales les gusta trabajar en conceptos abstractos y tienen talento para crear teorías y modelos abstractos. Estas personas tratan de entender el mundo a través de la búsqueda de la verdad. Tienen interés por las matemáticas y la ciencia. Se las describe como personas racionales, abstractas, analíticas y precisas. Prefieren los trabajos científicos e intelectuales, por ejemplo, aquellos relacionados con biología, física, química o tecnología médica, por citar algunos.
TIPO DE PERSONALIDAD ARTÍSTICA (A)
Personas con preferencia por las actividades de libre expresión, como el arte, la música, la confección, las artes dramáticas o la escritura. Les gusta desarrollar ideas y conceptos caracterizados por la originalidad e independencia. Manifiestan habilidades artísticas para la literatura, música y artes visuales. Se relacionan con personas que son consideradas creativas, expresivas, imaginativas y estéticas. Les gusta trabajar en áreas relacionadas con la música, la pintura, la escritura, la decoración de interiores o el diseño, la actuación o el periodismo.
TIPO DE PERSONALIDAD SOCIAL (S)
Este tipo de personas busca realizar actividades para ayudar a otras, como informar o enseñar. Han desarrollado habilidades interpersonales y a menudo son sensibles a las necesidades de los demás. Se las conoce por ser personas cooperativas, empáticas, pacientes, amigables y colaboradoras. Estas personas suelen preferir profesiones en los campos de la docencia, la psicología, el trabajo social o la justicia. Les gusta realizar actividades de enfermería, primeros auxilios, docencia o de entrega de información. Generalmente evitan actividades que se relacionen con el uso de maquinaria, herramientas o tecnología. Son buenas en la enseñanza, la psicología, la orientación y guía.
TIPO DE PERSONALIDAD EMPRENDEDORA (E)
Se refiere a las personas a quienes les gusta trabajar con otras personas o conseguir beneficios materiales. Tienen buenas habilidades de liderazgo y de comunicación y les gusta dirigir, persuadir a las personas, vender cosas o ideas. Se las describe como personas energéticas, locuaces, ambiguas, y usualmente evitan actividades que requieren mucha observación o análisis crítico. Valoran el éxito en la política, el liderazgo y los negocios, son personas que han nacido para liderar, trabajar en ventas, guías de turismo o en el derecho.
TIPO DE PERSONALIDAD CONVENCIONAL (C)
Las personas de esta categoría prefieren los trabajos con información. Son metódicas y prefieren los ambientes estructurados que funcionan bajo un orden establecido. Tienen habilidad para trabajar en oficinas y en la contabilidad o llevando distintos tipos de registros y máquinas de manera metódica y ordenada. Son buenas para seguir un plan de acción. Se las describe como personas ordenadas y se ven a sí mismas como tal. Estas personas prefieren trabajar en áreas de contabilidad, de servicios bancarios o secretaría.

¹⁶ Holland nombró inicialmente a esta categoría como Intelectual.

El modelo de congruencia entre la persona y el entorno implica asumir la existencia de una relativa estabilidad al momento de vincular una categorización individual con una ocupación seleccionada. La mayoría de personas puede estar vinculada a una de las categorías: Realista, Investigativa, Artística, Social, Emprendedora o Convencional, sin que esto implique etiquetas previamente definidas como características inmodificables.

De acuerdo con Holland (1985), las personas con rasgos específicos de personalidad buscan ambientes de trabajo congruentes con su tipología, pues les permitirá poner en práctica y desarrollar sus habilidades y talentos, expresar sus actitudes y valores y asumir roles importantes (Holland, 1997c). Finalmente, el comportamiento humano está determinado por la interacción entre entorno y personalidad (Savickas, 1994; Holland, 1997).

El modelo de Holland permite predecir, de alguna manera, el potencial de satisfacción o realización de la persona con relación a ciertos tipos de personalidad, o subtipos de personalidad, con el entorno laboral apropiado. De esta manera, los seis tipos de personalidad se vuelven operativos al medir los puntos de interés, asumiendo su correlación con los rasgos de personalidad individuales (Holland, 1997). El postulado de Holland ha sido investigado y validado en varios grupos, tales como en estudiantes de educación secundaria y superior, trabajadores y representantes de distintas áreas del mercado laboral profesional.

Las implicaciones prácticas del modelo hexagonal de Holland sirven para responder algunas preguntas fundamentales:

- ¿Qué rasgos vocacionales y qué entorno de trabajo es el adecuado para alcanzar una carrera provechosa, satisfacción personal y un buen desempeño laboral?
- ¿Qué características de la persona condicionan el desarrollo estable e integral en un entorno de trabajo específico y qué variables podrían desestabilizar o frustrar a la persona?
- ¿Cómo apoyar a las personas a resolver sus dilemas de carrera?

Estas y otras preguntas son los retos más importantes que las personas a cargo de la Orientación Vocacional y Profesional deben enfrentar en el proceso de acompañamiento considerando, a su vez, los entornos siempre cambiantes y tomando en cuenta los aspectos culturales, educativos y del mercado de trabajo.

Pero, ¿qué hemos aprendido del modelo hexagonal de Holland (1987) y cómo ir más allá del mismo? Este modelo tiene un enorme valor heurístico para entender la naturaleza de las preferencias profesionales, ya que

muestra los seis tipos básicos de personalidad y describe de manera específica los aspectos vinculados al entorno de trabajo. Esta teoría es la única que ha sido más o menos exitosa en la tarea de vincular los conceptos de la personalidad vocacional con el entorno laboral, sin embargo al igual que todo modelo, también tiene retos y uno de ellos es que en el modelo de Holland no existen personas que se ajusten de manera “pura” a una categoría o tipología, o que “muchas personas se relacionen con más de una categoría, e incluso en muchos casos, las personas se relacionan con todas las categorías con distinta intensidad” (Brown, 2002).

Los rasgos de la personalidad constituyen en una combinación única de rasgos que pertenecen a distintas categorías en lugar de pertenecer a una sola tipología. Esto implica cambiar la forma de ver la categorización de rasgos a una categorización de tipologías, en la cual, en lugar de categorizar de manera absoluta se tiene un perfil multidimensional basado en un repertorio de características y varios rasgos de personalidad.

Considerando que los resultados individuales abarcan más de uno de los tipos de personalidad, los resultados que se obtengan en el Inventario de Preferencias Profesionales para Jóvenes (IPPJ) pueden representarse por un grupo de letras del modelo RIASEC, es decir, puede consistir en un resultado de 4 letras. Por ejemplo, RECS implicaría que los rasgos más frecuentes corresponden al tipo de personalidad Realista (R), Emprendedora (E), Convencional (C) y Social (S). También se puede utilizar un modelo de representación de resultados de tres letras (el más utilizado) o también de dos letras. Así por ejemplo, AS se refiere a un resultado con una subdivisión clara para describir a una persona con rasgos Artísticos (A) y Sociales (S). Como se mencionó anteriormente, el modelo RIASEC permite también indicar el subtipo de entorno laboral más adecuado para cada individuo. Así, por ejemplo, un entorno de características REC se refiere a un sitio con características Realistas (R), Emprendedoras (E) y Convencionales (C).

Esta categorización en términos de los intereses de las personas y su relación con el entorno de trabajo y su coherencia, no es la única información que podemos obtener con este instrumento. Adicionalmente se pueden utilizar los indicadores derivados de la teoría de Holland (1987):

- Congruencia.
- Consistencia.
- Diferenciación.
- Intensidad.

1. Congruencia de los intereses vocacionales y el modelo RIASEC

El indicador de Congruencia se refiere a la situación del empleado o empleada y la relación con su entorno de trabajo en concreto. Evalúa el nivel de ajuste o correspondencia que existe entre la persona y el entorno (Eggerth, 2008). La satisfacción en un lugar de trabajo depende del nivel de correspondencia entre el tipo de personalidad y el entorno ocupacional. Para poder tomar una decisión de carrera adecuada es necesario tener conciencia y conocimiento suficiente de sí mismo y de los requerimientos específicos que puede demandar una posición laboral. Por ejemplo, una persona que tenga un alto nivel de Congruencia sería alguien cuyos resultados se hayan enmarcado en la clasificación SER — Social (S), Emprendedora (E) y Realista (R)— de acuerdo a las pruebas autodirigidas o SDS, por sus siglas en inglés (*Self-directed Search Test*), y a su vez, dicha persona esté considerando como potencial carrera técnica, tecnológica o superior alguna relacionada con procesos de administración de un hospital, ocupación laboral que también se relaciona con la clasificación SER.

En otro ejemplo se puede ver que una persona que tenga un resultado alto en la escala I (Investigativa) tiene un nivel de Congruencia más alto en un entorno de trabajo de investigación, mientras que una persona con un nivel alto en la escala R (Realista) tienen menos compatibilidad para trabajar en un ambiente laboral de tipo social. Tomando en cuenta este aspecto de compatibilidad, Holland (1980) sugirió tres niveles de Congruencia entre los tipos de personalidad y el entorno: el nivel más alto corresponde al tipo de personalidad A (Artística) y un entorno de trabajo A (Artístico); el segundo más alto corresponde a los tipos I (Investigativo) y R (Realista) o con un entorno de trabajo A (Artístico); y el tercero, que sería el de menor compatibilidad o Congruencia, es entre un tipo de personalidad R (Realista) y un entorno de trabajo S (Social) (ver la Figura 3).

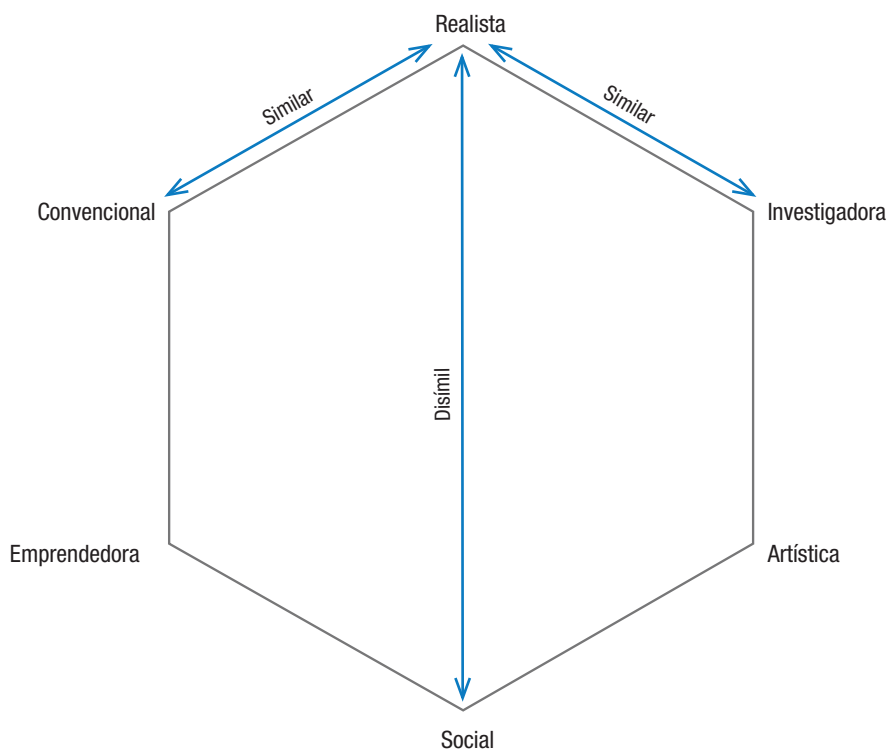
De manera análoga, los entornos de trabajo tienen distintos niveles de Congruencia. Aquellos que tienen un nivel de Congruencia homogéneo podrían ser descritos, por ejemplo, con una o dos tipologías dominantes, tales como IA (niveles altos en las categorías I de Investigativo y A de Artístico) y cuatro indicadores con niveles bajos (Social, Emprendedor, Convencional y Realista). En otros casos, es posible enfrentarse a entornos de trabajo más complejos, diversos y menos congruentes, que se representan por más de dos niveles altos de la escala RIASEC. En resumen, el marcador de Congruencia que evalúa la relación de ajuste entre la personalidad y el entorno de trabajo está correlacionado con la satisfacción, la estabilidad y el desempeño laborales.

2. Consistencia de los intereses vocacionales en el modelo RIASEC

La Consistencia está determinada por la relación entre categorías o tipologías dentro del patrón hexagonal de la personalidad o del entorno laboral. Es decir, se refiere a la coherencia interna entre los perfiles o subcategorías de un perfil. Existen tres grados de Consistencia: alto, medio y bajo. Un alto nivel de Consistencia sucede cuando los rasgos de personalidad muestran resultados con niveles altos en las categorías adyacentes en el modelo hexagonal (Figura 3). Por tanto, es posible encontrar patrones de personalidad y de entorno con distintos niveles de similitud.

Figura 3

Tres niveles de Consistencia en las subcategorías de los perfiles

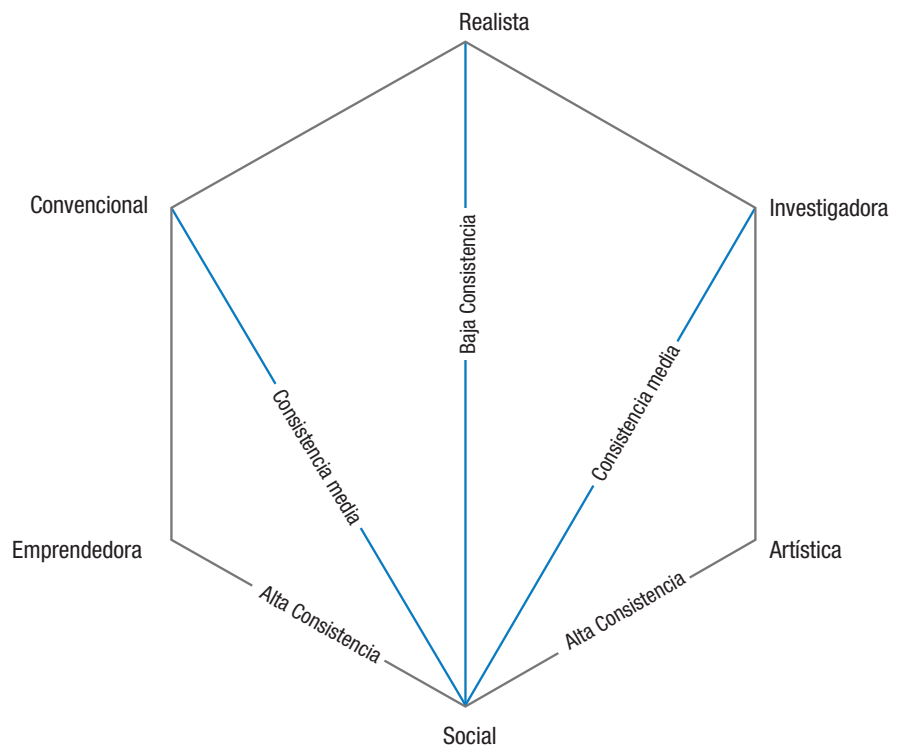


Fuente: John Holland, 1997

La Consistencia se calcula con la determinación de la proximidad de las subcategorías con los valores más altos. Por ejemplo, un tipo de personalidad SE (Social y Emprendedora) forma un nivel alto de Consistencia ya que estas dos subcategorías están una al lado de la otra en el hexágono (Figura 4).

La Consistencia es una medida de la sobreposición y de la coherencia interna de la personalidad y el entorno de trabajo ilustrada por la proximidad de los resultados en el hexágono. Las categorías adyacentes son más armoniosas que las categorías diagonales en el hexágono. Por ejemplo, las categorías Convencional y Artística (CA) presentan una baja Consistencia. Una persona cuya personalidad sea descrita con estas dos categorías podría experimentar constante aflicción o, al menos, incomodidad al tratar de combinar sus intereses Convencionales y Artísticos.

Figura 4
Tres niveles de Consistencia de acuerdo a las subcategorías de perfiles



Fuente: John Holland, 1997

Una persona con un alto nivel de Consistencia en el perfil de personalidad se caracteriza por un alto grado de integración del ego, de sus intereses, de su sistema de valores y de sus rasgos de personalidad. El comportamiento de personas con estas características es más predecible y por tanto permite tomar decisiones de carrera de manera más adecuada. Un nivel medio de Consistencia se presenta en personas con características que se complementan, como Realista y Artística, con habilidades que se pueden complementar en trabajo específicos con requerimientos complejos.

Dentro de las posibles combinaciones de pares en el modelo hexagonal existen tipos de personalidad que pueden mostrar pares opuestos, como Convencional y Artística. Esto sugiere que las preferencias de la persona pueden parecer contradictorias y que sus opciones de profesiones sean menos predecibles. Sin duda, las personas con tipos de personalidad inconsistente pueden ser un reto al momento de generar un proceso de acompañamiento sobre Orientación Vocacional y Profesional. Sin embargo, puede ser una situación ventajosa en el desarrollo de una carrera exitosa, tomando en cuenta el cambiante entorno laboral en el cual se requiere habilidades y grupos de intereses personales cada vez más complejos y multifacéticos.

En la actualidad, un creciente número de empleos requieren una combinación de competencias de distintas áreas como, por ejemplo, Realista y Social (RS) en empleos como dentista o terapia física; y la combinación Investigativa y Emprendedora (IE) para los profesionales en la psicología social, sociología o mercadeo, entre otras. Adicionalmente, es de esperar que las personas con una amplia gama de intereses tengan mayor capacidad para pensar de maneras creativas y nuevas, y aportar con soluciones interesantes. Un nivel alto de Inconsistencia podría traducirse también en que la persona tiene un campo amplio de posibles opciones entre las cuales escoger. En este caso, el equipo profesional que acompaña el proceso de toma de decisiones debe utilizar herramientas o prácticas psicopedagógicas para orientar la elección de una decisión acorde a las expectativas, siempre poniendo en conocimiento de cada persona toda la información existente sobre las potenciales carreras u ocupaciones.

Holland (1997) confirmó la existencia de pocas investigaciones enfocadas a verificar el significado de la Consistencia en el desarrollo y estabilidad de los patrones ocupacionales; los resultados obtenidos en las mismas no eran definitivos. Los estudios de Barak y Rabi (1981) y de Wiley y Magoon (1982) sobre la influencia del nivel de Consistencia en los perfiles profesionales de estudiantes y la comparación con sus exámenes finales muestran la existencia de una asociación positiva. De manera similar los estudios de O'Neil y Magoon (1977) mostraron que existe un efecto positivo cuando existe un alto nivel de Consistencia en las aspiraciones vocacionales en estudiantes. Adicionalmente, Aiken y Johnston (1973) mostraron evidencia empírica de que un mejor nivel de Consistencia permite predecir con mayor eficiencia las potenciales profesiones que pueden seleccionar las personas.

La investigación de Holland, Sorensen, Clark, Nafziger y Blum (1973), así como la investigación de Gottfredson y Lipstein (1975), apoyaron la idea de que las personas tenían una mayor estabilidad en sus carreras cuando

sus perfiles profesionales eran Consistentes. De manera paralela, los estudios de Erwin (1982) y Laton (1989) no confirmaron que exista mayor importancia en el nivel de estabilidad para la orientación a estudiantes. En el último trabajo de Holland (1997) se encontró una interesante relación en la Consistencia e Inconsistencia en la planeación de carrera de acuerdo a la edad. Adicionalmente, los estudios mencionados anteriormente (Gottfredson y Lipstein, 1975) confirman que los casos más fáciles de predecir se caracterizan por patrones de personalidad coherentes y por ende tienden a tener carreras profesionales más estables.

La Congruencia descrita anteriormente se relaciona parcialmente con la Consistencia en el modelo hexagonal que también puede ser aplicado a los tipos de entorno de trabajo. Un entorno consistente demandará requerimientos similares y ofrecerá beneficios y satisfacción laboral a las personas que tengan similar Consistencia. Por ejemplo, un entorno laboral de tipo CR (Convencional y Realista) es un entorno de trabajo Consistente, ya que requiere habilidades e intereses que están relacionados más cercanamente y muestran una alta Congruencia con las personas y el entorno.

Para resumir, si bien dentro del modelo RIASEC tradicionalmente se considera las tres primeras letras para determinar la Consistencia, Holland (1997) recomienda crear una reseña de la personalidad del individuo, organizando las seis categorías por su nivel de preferencia.

3. Diferenciación de los intereses vocacionales en el modelo RIASEC

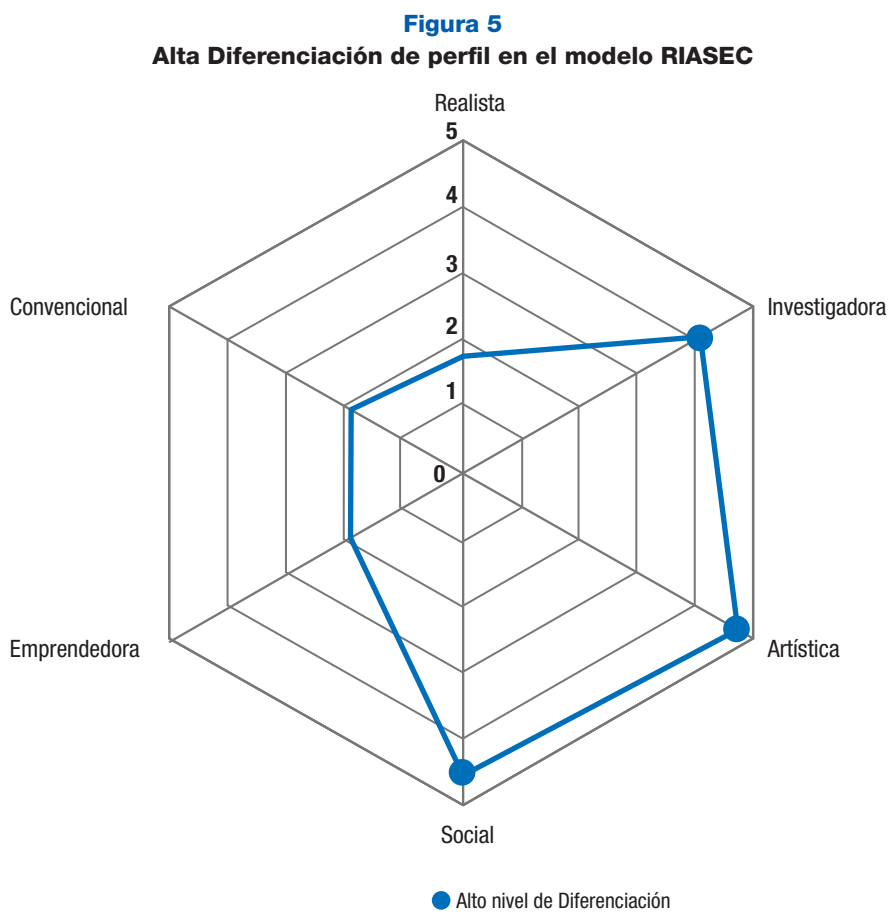
El concepto de Diferenciación se relaciona con el grado de una persona o entorno de trabajo que muestra que claramente la cristalización de las preferencias (Braun, 2002). La medida de Diferenciación brinda información valiosa sobre la definición de los tipos adyacentes del perfil, es decir, estima el grado por el cual un individuo o entorno de trabajo se parece o se adhiere a una de las dimensiones RIASEC y no a otras.

La Diferenciación condiciona la claridad con respecto a la opción profesional (Nauta, 2010) y es un marcador del buen desarrollo de la identidad vocacional. El presentar problemas de Diferenciación vocacional puede provocar características de indecisión; caso contrario, una Diferenciación exitosa es fundamental para alcanzar los objetivos positivos de carrera (Strauser et al., 2008).

Un perfil de personalidad claramente definido se caracteriza por un alto nivel de similaridad con una o dos categorías y un bajo nivel en las demás.

En contraste, un perfil de personalidad pobremente delineado muestra un bajo nivel de similitud en todas las categorías. Un alto nivel de Diferenciación se muestra con un puntaje alto en una categoría y sus similares, mientras que un nivel bajo de Diferenciación es evidente cuando se obtienen puntajes similares o muy cercanos en todas las seis dimensiones del hexágono (Brown 2002). El objetivo y función del indicador de Diferenciación, en palabras de Holland, se traduce en la siguiente expresión: “mi propósito fue crear un marcador que permita capturar lo que las personas que hacen orientación quieren decir cuando dicen que han encontrado un perfil muy bien definido” (Holland, 1997).

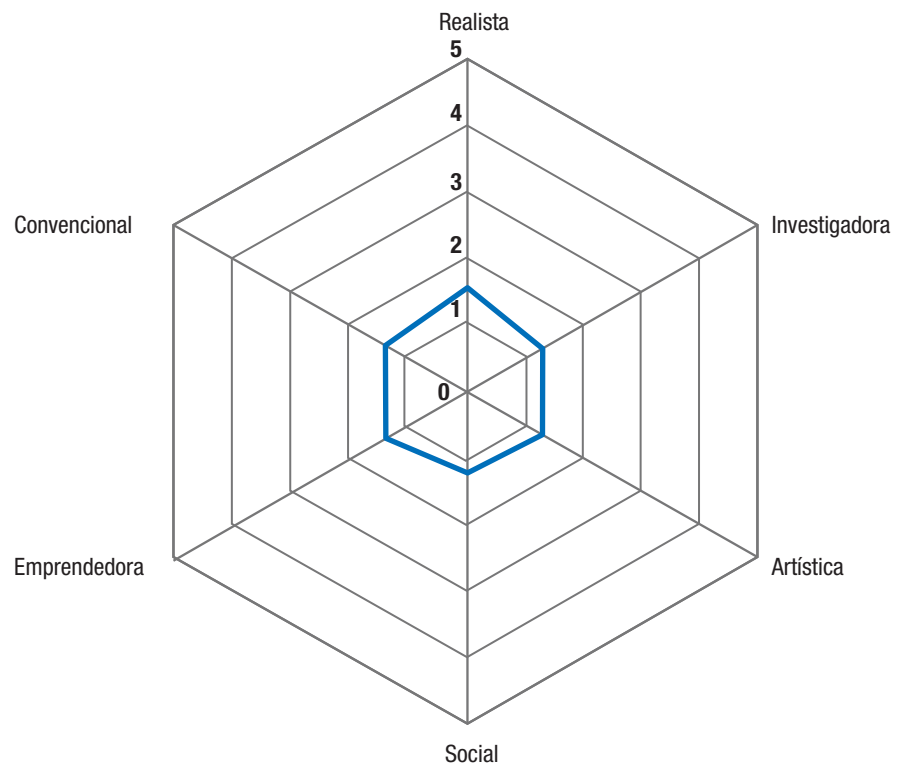
En otras palabras, la Diferenciación identifica el perfil de la persona. Cuando está plano quiere decir que existe poca variación o Diferenciación, mientras que cuando hay una gran diferencia entre los valores altos y los valores bajos tenemos un perfil con alta Diferenciación (Figura 5).



Fuente: John Holland, 1997

Mientras más alto es el grado de variación y la persona se incline más claramente hacia una de las dimensiones del perfil, sus preferencias estarán definidas más claramente¹⁷. En un perfil con un nivel de Diferenciación en el que las preferencias todavía no se han cristalizado, se obtienen puntuaciones bajas en las seis dimensiones, tal como se indica en la Figura 6.

Figura 6
Baja Diferenciación de perfil en el modelo RIASEC



Fuente: John Holland, 1997

Se han creado dos indicadores por parte de Holland y Lachan (1994) para evaluar la diferenciación de un perfil (Łącała, Noworol y Beauvale, 1998). El primer indicador de Diferenciación de Holland se calcula restando del valor obtenido en la categoría con un puntaje más alto, el valor obtenido por la categoría con el puntaje más bajo entre las seis categorías del perfil RIASEC. Se puede obtener este cálculo tomando las seis categorías o las tres del código de tres letras.

Un resultado que muestre un alto nivel de Diferenciación es aquel que muestra alta preferencia por una de los tipos profesionales, mientras que

17 En la Figura 5: alta Diferenciación de perfil en el modelo RIASEC. Se puede observar que la persona investigada tiene puntuaciones altas en Investigativa, Artística y Social; por ende, al momento de tomar decisiones, dichos marcadores podrían orientar el proceso de elección de carrera.

un resultado con bajo nivel de Diferenciación se mostrará plano con resultados similares en los seis tipos.

Otra manera de calcular la Diferenciación es aquella propuesta por Lachan (1984), que se determina a través de la siguiente fórmula matemática (Łącała, Noworol, y Beauvale, 1998):

$$L1 = \frac{1}{2} [X_1 - (X_2 + X_4) \div 2]$$

Donde:

L1 = indicador de Diferenciación de Lachan

X₁ = al puntaje más alto

X₂ = al segundo puntaje más alto

X₄ = al cuarto puntaje más alto

Un indicador adicional valioso relacionado con la escala hexagonal es el indicador de Intensidad de interés que se obtiene sumando todas las puntuaciones de las seis dimensiones de la prueba.

Estudios llevados a cabo por Holland orientados a analizar el grado de Diferenciación de los perfiles profesionales como una variable dependiente,



mostraron una relación positiva entre la estabilidad de la decisión de carrera y el grado de Diferenciación (Noworol y Beauvale, 1998). El estudio longitudinal de Taylor, Kelso, Longthorpe y Pattison (Holland, 1997) aportaron con evidencia de esta relación. Adicionalmente, Holland, Gottfredson y Nafziger (1975) encontraron que esta variable está positivamente correlacionada con la calidad de la toma de decisión y la Consistencia de las preferencias ocupacionales.

El concepto de Diferenciación también se aplica a los entornos laborales. Entornos de trabajo claramente diferenciados implican lugares donde existe “un solo tipo de empleado o empleada”. En los entornos más complejos y heterogéneos es posible encontrar personas trabajando que presentan una constelación diversa de los seis tipos de perfiles profesionales. En investigaciones parciales se toma en cuenta los grados de Consistencia y de Diferenciación como variables independientes, dando como consecuencia resultados inconsistentes o incluso contradictorios. Estudios realizados por Holland (1968, 1997) mostraron un efecto acumulativo en estos dos factores con respecto a la probabilidad de predicción de las carreras profesionales. Por otra parte, los estudios de Villwock, Schnitzen y Carbonary (1976) y los de Leung, Conoley, Scheel y Sonnenberg (1992) no confirmaron esta correlación. Esta conflictividad ha guiado a las investigaciones a encontrar otra variable independiente más promotora en la predicción de la Congruencia laboral.

4. Intensidad de los intereses vocacionales del modelo RIASEC

Una medida valiosa a considerar dentro de la escala hexagonal de Holland es el indicador de la Intensidad de los intereses vocacionales. Este indicador general se relaciona con el grado en que una persona define sus intereses y la relación de estos con el ambiente de trabajo (Oleski y Subich, 1996).

La Intensidad refleja la fuerza que poseen algunas de las puntuaciones de las sub escalas RIASEC en comparación con otras de la misma escala, proporcionando información valiosa sobre la definición de la identidad vocacional (Holland, 1997). Si el perfil vocacional es muy alto en ciertas sub escalas, indica que la persona investigada posee una identidad vocacional claramente delineada. Sin embargo, cuando la Intensidad es muy baja, puede ser objeto de atención por parte de quien apoya en el proceso orientativo ya que se inferiría que dicha sub escala no necesariamente podría determinar una elección vocacional. A su vez, si todas las escalas son altas, esto implicaría fortalecer el proceso de toma de decisiones profesionales mediante la aplicación de otras herramientas que permitan visibilizar potencialidades específicas y que aporten a la definición

de opciones. Las puntuaciones elevadas de varios intereses también pueden reflejar simplemente una baja autocrítica de la persona o una pobre capacidad de comprensión de sí misma, caracterizada por limitadas habilidades de introspección.

Finalmente, la Intensidad extrema (especialmente muy alta) requiere una atención especial, ya que puede sugerir que la persona evaluada presenta características de inmadurez vocacional y, por ende, podría experimentar dificultades a la hora de elegir una carrera o un puesto de trabajo.

Los indicadores de Congruencia, Consistencia, Diferenciación e Intensidad sirven para aportar un análisis más profundo de la identidad vocacional y aumentar la comprensión de las preferencias personales de cada individuo con respecto al éxito en la esfera educativa y profesional.

5. Identidad e intereses vocacionales del modelo RIASEC

La Identidad ha sido agregada recientemente como un indicador dentro del modelo hexagonal y se define como la claridad de la “imagen que la persona tiene sobre sus objetivos, intereses y talentos” (Holland, 1997c). Aplicado al entorno de trabajo, se refiere a la claridad de los objetivos, tareas y compensaciones que permanecen constantes en el tiempo (Nauta, 2010).

La Identidad es, de alguna manera, la fusión de los indicadores de Diferenciación y de Consistencia. Varios autores lo definen como la fortaleza y la peculiaridad de la personalidad y de los entornos de trabajo (Brown, 2002). De acuerdo a varias investigaciones, la Consistencia y la Diferenciación tienen un poder de predicción limitado (Holland, 1995, 1997c). De hecho, Holland sugiere remplazar, o al menos complementar, los indicadores de Consistencia con el análisis de identidad. El diagnóstico de la Identidad se realiza mediante un cuestionario de Identidad Vocacional (IV) o por otra prueba de Situación Vocacional (Holland, Gottfredson y Power, 1980). Estos cuestionarios permiten a las personas a cargo de la Orientación Vocacional y Profesional evaluar el nivel de cristalización de la identidad vocacional de una persona y confrontarla con los códigos RIASEC levantados del entorno de trabajo basado en el análisis de información. Una de las publicaciones más conocidas y más utilizadas para la orientación es el *Diccionario de códigos ocupacionales* de Holland (Gottfredson y Holland, 1996) y el *Buscador de oportunidades educativas* (Rosen, Holmberg y Holland, 1997) basado en la clasificación de novecientas especializaciones de estudios que incluyen intereses, habilidades, talentos y la relación que guardan con los seis tipos de personalidad.

Con base en la investigación empírica a largo plazo, revisiones y la evolución del modelo hexagonal de Holland, el autor plantea que la Congruencia es el constructo más influyente en la vinculación entre la persona y el entorno. La Diferenciación está en segundo lugar de importancia antes de la Consistencia, que sería el factor menos influyente que condiciona la adaptabilidad entre persona y entorno (Holland, 1973).


Los trabajos de Mitchell y Krumboltz (1996) aportan con su crítica al análisis de la teoría en la relación entre la persona y el ambiente de trabajo. Consideran que la utilidad de la teoría de Holland es limitada considerando el contexto de un mercado laboral y entornos de trabajo cambiantes, y la creciente demanda que tienen las personas de adaptarse rápidamente a sus condiciones. Otros puntos críticos levantados al modelo teórico RIASEC sostienen que la prueba es insuficiente para realizar un análisis de género y, adicionalmente, el desarrollo de la personalidad podría alterar el proceso de selección vocacional (Osipow y Fitzgerald, 1996).

Se ha sugerido también incluir en el estudio variables importantes como la edad, el grupo de ingresos y el género para el control y análisis, considerando que la identidad con respecto a la vocación tiene aspectos multidimensionales (Gottfredson, 1981). Un aspecto importante a tomar en cuenta es el análisis de género. Los hombres tienden a escoger trabajos relacionados con la dimensión Realista, mientras que las mujeres suelen inclinarse por la dimensión Social (Paessler, 2015). Aparte de este análisis, tenemos otros factores que tienen influencia en la identidad como etnicidad, educación, experiencia laboral previa, creencias de sus pares, tendencias sociales, perfiles y ocupaciones de sus familiares. Estos factores deben ser tomados en cuenta por la persona a cargo de la evaluación y orientación. Finalmente, existe un amplio campo de estudios entre la relación de la cultura con la construcción de la identidad profesional. Un creciente número de estudios empíricos están poniendo a prueba la universalidad del modelo hexagonal entre distintas culturas. La investigación de Fouad y Dancer (1992) brinda evidencia de la influencia de la cultura y la etnicidad en los perfiles RIASEC representados por grupos culturales específicos (Fouad y Dancer, 1992; Rounds y Tracey, 1996).

En resumen, los resultados consistentes y bien diferenciados dentro de la escala RIASEC tienden a estar asociados con las personas que tienen identidades vocacionales más cristalizadas. Estas personas deberían tender a optar por opciones de carrera de manera sin mayor problema, tener un desempeño competente en su trabajo con un alto nivel de satisfacción y un involucramiento social, educativo y organizacional adecuado (Holland, 1997).

**Aspectos prácticos
de la aplicación
del IPPJ**

3



Luego de realizar una corta introducción teórica de las dimensiones educativas, culturales y del mercado de trabajo que influyen en la toma de decisiones, así como exponer los supuestos teóricos del modelo de John Holland, en esta tercera y última parte de la guía se establecen los aspectos operativos de la aplicación del IPPJ con el fin de responder a preguntas como: ¿Para quién está diseñada esta herramienta? ¿Cómo se realiza la aplicación y tabulación del IPPJ? ¿Cómo se calculan los resultados RIASEC?

Finalmente, se toma en cuenta algunas consideraciones, no esenciales pero no por ello menos importantes, de los retos de la Orientación Vocacional y Profesional utilizando el IPPJ. Se exponen algunas de las limitaciones y dilemas a tomar en cuenta con la aplicación de este instrumento y el riesgo de simplificar la evaluación en función de un resultado numérico en lugar de realizar una evaluación integral de los intereses de las personas.

¿Para quién está diseñado el IPPJ?

La herramienta IPPJ está diseñada para explorar los intereses ocupacionales o vocacionales de personas entre 16 a 18 años de edad que se encuentran cursando educación secundaria y están frente al reto de tomar la decisión de sus estudios técnicos, tecnológicos o universitarios. Sin embargo, también puede ser utilizado en personas que presentan las siguientes características:

- Estudiantes que están cambiando su campo de estudios
- Personas empleadas
- Personas sin empleo
- Personas que se reincorporan al mercado laboral
- Personas con empleo que quieren volver a estudiar o capacitarse

Como se puede observar, la herramienta tiene un amplio rango de aplicación debido a la naturaleza de las preguntas. No limita el grupo de evaluación por nivel de educación o por tipo de especialización educativa (tipo de clase, tipo de escuela o tipo de estudios), ni tampoco el tiempo durante el cual no se ha tenido empleo o pasantía u ocupación o cargo (Paszowska et al., 2013). Sin embargo, la aplicación del IPPJ no necesariamente es para todas las personas, ya que en individuos de 15 años de edad o menores existe el riesgo de que la persona no cuente todavía con suficiente autoconocimiento, introspección o la habilidad de poder identificar sus preferencias, o que no tenga claridad en el funcionamiento de las instrucciones de la evaluación. Por ello, es importante que al aplicar el instrumento a otro tipo de grupo, los resultados obtenidos sean tratados como información referencial o preliminar a consulta o evaluación más extensa, siendo necesario contrastar los resultados con otras pruebas de evaluación, incluyendo una entrevista psicológica estructurada y enfocada en las preferencias ocupacionales. También es muy importante recordar que en el caso de personas menores de edad este tipo de evaluaciones deben estar siempre acompañadas de la aprobación de las personas a cargo de su tutela.

El IPPJ es un cuestionario psicológico, por lo cual debe ser aplicado por un profesional que genere un proceso de acompañamiento y orientación en función de los resultados obtenidos. En situaciones excepcionales podría ser aplicado por otras personas con formación y experiencia en el área de Orientación Vocacional y Profesional. Este punto es importante para que la implementación e interpretación de los resultados se realice adecuadamente.

A su vez, es necesario indicar que para la construcción del IPPJ se realizó un estudio con un grupo de normalización que consistió en jóvenes de 16 a 19 años de edad, provenientes de 18 provincias de Ecuador, garantizando representatividad de poblaciones urbanas y rurales. El grupo de normalización estuvo compuesto por 1 934 estudiantes de instituciones educativas (mujeres N=941 y hombres N=963), parte de instituciones educativas de los tres tipos de sostenimiento educativo: fiscal, fiscomisional y

particular, en tres áreas de especialización de Bachillerato: ciencias, técnica y artística.

El trabajo de Orientación Vocacional y Profesional, sumado a la utilización de la herramienta del IPPJ, permitirá ampliar un perfil de información con miras a la toma de decisiones.

Es importante recordar que los resultados de esta herramienta tienen un carácter referencial y no deben ser sobredimensionados, pues es necesario tener una conversación apropiada sobre los resultados con la persona evaluada mediante el apoyo y orientación considerando el contexto actual de oportunidades educativas, el mercado de trabajo real y las posibles perspectivas de carrera.

El cuestionario del IPPJ está compuesto por sesenta ítems, relacionados con las seis dimensiones ocupacionales con base en la teoría de Holland; cada campo posee diez ítems por cada una de las dimensiones de las preferencias ocupacionales.

¿Cómo llevar a cabo la aplicación del IPPJ?

La versión más práctica y más utilizada del IPPJ es la versión de “lápiz y papel”. La forma tradicional se realiza con la presencia de la persona a cargo de la Orientación Vocacional y Profesional, pero también puede llevarse a cabo de otras maneras dependiendo del número de personas a ser evaluadas como, por ejemplo, mediante un computador, sea en línea o no.

El IPPJ puede aplicarse de forma individual o colectiva. Es importante que las condiciones físicas y operativas de aplicación sean las mismas para todas las personas y las más adecuadas para la evaluación (espacio sin ruido, con suficiente ventilación y luz, tiempos de duración de la aplicación y horario de aplicación adecuados, entre otros aspectos).

Tanto en la versión en papel como en la digital, se incluyen instrucciones para la evaluación, un breve cuestionario para recopilación de datos generales sociodemográficos, con preguntas relacionadas con las ocupaciones preferidas (a ser completado antes de la evaluación), que servirá posteriormente para comparar las respuestas con los resultados de la prueba IPPJ.

Antes de llevar a cabo la aplicación se debe explicar las razones de la prueba. Un elemento importante de la aplicación es el proceso de motivación que se genere en la persona que responde.

La persona que realiza la evaluación debe solicitar que se lea con atención las instrucciones del cuestionario y verificar si las mismas están claras y han sido entendidas por la persona o personas a ser evaluadas.

Para esto, se podrán leer las instrucciones conjuntamente con quienes serán evaluados y responder aquellas dudas que se presenten.

La persona a cargo de la evaluación debe sensibilizar a los participantes y las participantes sobre la importancia de responder de forma honesta y sin presiones, recordando que se garantizará la confidencialidad de la información de los resultados que se obtengan. A su vez, se debe hacer énfasis en la importancia de la evaluación como guía para la elección de una ocupación o profesión.

La aplicación del cuestionario IPPJ toma aproximadamente 45 minutos¹⁸. La persona que guía el proceso de evaluación debe solicitar que se respondan todos los ítems sin omisión. Al momento de recibir la hoja de respuestas con el respectivo cuadernillo por parte de quien ha sido evaluado, es importante revisar que efectivamente estén completos todos los campos. Si no es así, se debe solicitar que lo haga, independientemente del tiempo adicional que implique dicho ejercicio.

Recuerde: Para un correcto cálculo e interpretación de los resultados del perfil es requisito fundamental completar toda la información del cuestionario.

La herramienta IPPJ se relaciona con los intereses de las personas y su personalidad. Por ende, la capacidad de introspección, autoconocimiento y expectativas de los evaluados juega un papel muy importante. De ahí la relevancia de preguntar a la persona evaluada sobre sus posibles preferencias ocupacionales antes de iniciar el cuestionario. Esta información será de mucha utilidad durante la revisión de los resultados.

¹⁸ Para las personas más jóvenes o con un menor nivel de estudios es posible que se extienda el tiempo necesario para completar la evaluación.

Cálculo de resultados en la escala RIASEC

Un aspecto muy importante del instrumento de evaluación es poder expresar las características cualitativas (tipos de interés reconocidos por los evaluados y las evaluadas mediante sus respuestas) a una escala cuantitativa. Por ende, el cálculo de los resultados es una fase importante en el proceso de evaluación.

Luego de que la persona o personas evaluadas hayan completado el cuestionario, se deben sumar las respuestas marcadas, tomando en consideración el número del ítem y la dimensión a la que corresponde, teniendo como referencia la siguiente información (Tabla 2):

Tabla 2
Clave de ítems vinculados a cada dimensión

		DIMENSIONES										
		R	I	A	S	E	C					
NÚMERO DE ÍTEM QUE CORRESPONDE A CADA DIMENSIÓN	1	<input type="checkbox"/>	2	<input type="checkbox"/>	3	<input type="checkbox"/>	4	<input type="checkbox"/>	5	<input type="checkbox"/>	6	<input type="checkbox"/>
	7	<input type="checkbox"/>	8	<input type="checkbox"/>	9	<input type="checkbox"/>	10	<input type="checkbox"/>	11	<input type="checkbox"/>	12	<input type="checkbox"/>
	13	<input type="checkbox"/>	14	<input type="checkbox"/>	15	<input type="checkbox"/>	16	<input type="checkbox"/>	17	<input type="checkbox"/>	18	<input type="checkbox"/>
	19	<input type="checkbox"/>	20	<input type="checkbox"/>	21	<input type="checkbox"/>	22	<input type="checkbox"/>	23	<input type="checkbox"/>	24	<input type="checkbox"/>
	25	<input type="checkbox"/>	26	<input type="checkbox"/>	27	<input type="checkbox"/>	28	<input type="checkbox"/>	29	<input type="checkbox"/>	30	<input type="checkbox"/>
	31	<input type="checkbox"/>	32	<input type="checkbox"/>	33	<input type="checkbox"/>	34	<input type="checkbox"/>	35	<input type="checkbox"/>	36	<input type="checkbox"/>
	37	<input type="checkbox"/>	38	<input type="checkbox"/>	39	<input type="checkbox"/>	40	<input type="checkbox"/>	41	<input type="checkbox"/>	42	<input type="checkbox"/>
	43	<input type="checkbox"/>	44	<input type="checkbox"/>	45	<input type="checkbox"/>	46	<input type="checkbox"/>	47	<input type="checkbox"/>	48	<input type="checkbox"/>
	49	<input type="checkbox"/>	50	<input type="checkbox"/>	51	<input type="checkbox"/>	52	<input type="checkbox"/>	53	<input type="checkbox"/>	54	<input type="checkbox"/>
	55	<input type="checkbox"/>	56	<input type="checkbox"/>	57	<input type="checkbox"/>	58	<input type="checkbox"/>	59	<input type="checkbox"/>	60	<input type="checkbox"/>
RESULTADOS INICIALES TOTALES		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Fuente: Mariusz Wolońciej

Los resultados iniciales son la suma de las respuestas a diez ítems por dimensión en una escala de 1 a 5 puntos. Cada una de las seis dimensiones de la escala RIASEC tiene diez ítems distintos dentro del IPPJ. Considerando que son diez ítems por dimensión, con un puntaje que va desde 1 a 5, el puntaje menor posible a obtener en una dimensión es 10 puntos (cuando los diez ítems tienen un puntaje de 1), hasta un máximo de 50 puntos (cuando los diez ítems obtienen un puntaje de 5 cada uno).

Así, por ejemplo: para calcular el resultado de la dimensión Realista, si la persona evaluada marcó (5) en el ítem 1; (3) en el ítem 7; (1) en el ítem 13; (5) en el ítem 19; (1) en el ítem 25; (3) en el ítem 31; (1) en el ítem 37; (5) en el ítem 43; (1) en el ítem 49; y (2) en el ítem 55, el resultado inicial obtenido de la sumatoria de las respuestas de la dimensión Realista es **27**.

	R
1	5
7	3
13	1
19	5
25	1
31	3
37	1
43	5
49	1
55	2
	R
	27

Este cálculo se debe hacer por cada una de las dimensiones del modelo RIASEC, como se observa en el siguiente ejemplo:

	R	I	A	S	E	C
RESULTADOS INICIALES TOTALES	27	38	43	25	10	18

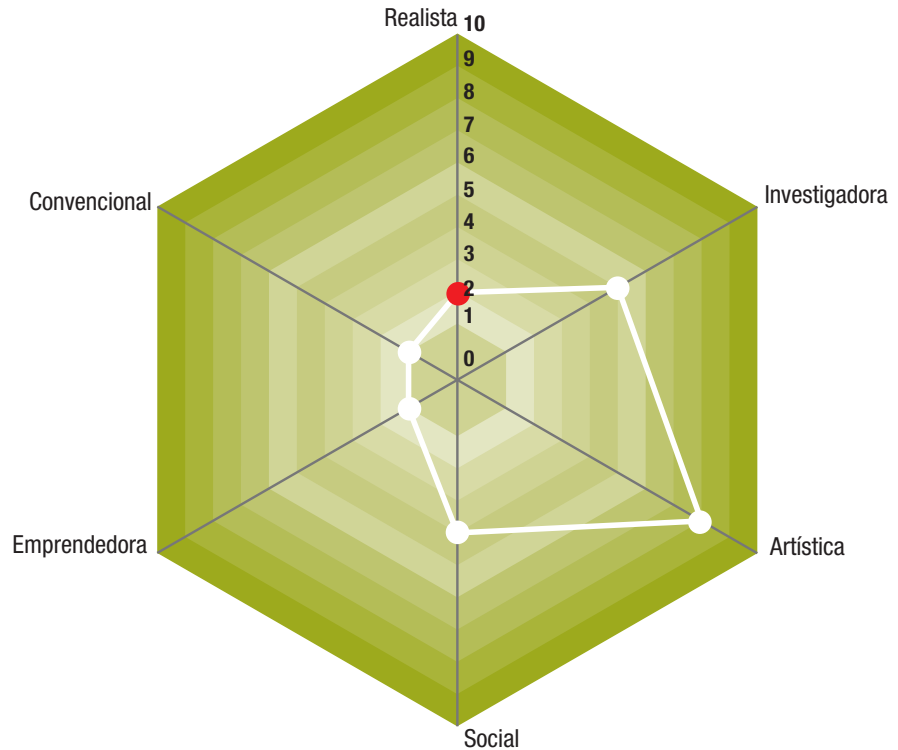
Una de las condiciones importantes del cálculo de los resultados y su interpretación está en comprender y familiarizarse con los conceptos de resultados iniciales y las normas y resultados presentados en la escala estandarizada STEN (ver en la Tabla 3, página 66).

En ese sentido, los resultados iniciales totales se pueden graficar en los perfiles de cada dimensión utilizando la escala STEN. Para esto es necesario utilizar la escala de interpretación del IPPJ, tomando en consideración el sexo de la persona investigada.

Siguiendo el ejemplo planteado anteriormente, si la misma persona es quien rinde la evaluación, las calificaciones que obtenga traducidas a la escala STEN serían: 3, 6, 8, 4, 1 y 1, mismas que se graficarán en la tela-raña gráfica que a continuación se presenta (Figura 7):

RESULTADOS INICIALES TOTALES	R	I	A	S	E	C
	27	38	43	25	10	18
TRANSFORMACIÓN DE LOS RESULTADOS A LA ESCALA STEN	R	I	A	S	E	C
	2	6	8	4	1	1

Figura 7
Ejemplo de telaraña gráfica en los resultados de la escala de interpretación consignados



Elaborado por: Mariusz Wolońciej

Durante el análisis de los resultados, no es necesario limitarse a los puntajes altos que se obtengan. Lo importante es mirar al gráfico que se construye con los resultados obtenidos en las seis dimensiones de la evaluación. Cabe recordar la indicación de Holland sobre la inexistencia de perfiles de intereses y ocupacionales puros. Por esa razón, no es recomendable tomar solamente los resultados de manera fragmentada sino analizar la tipología construida con base en la configuración particular de la combinación de las seis dimensiones.

Una vez que la información ha sido transformada de resultados iniciales a resultados estandarizados es posible interpretar si un valor dentro de la escala RIASEC es alto o bajo. Los resultados obtenidos de esta manera deben ser ubicados en el gráfico hexagonal (Anexo 6) y designar un perfil. La representación gráfica de los resultados estandarizados se obtiene marcando los valores obtenidos en cada una de las seis escalas de acuerdo a la escala estandarizada de diez puntos. El modelo hexagonal

Tabla 3
Escala de interpretación del IPPJ

STEN	NORMAS ESTÁNDAR PARA LOS INTERESES PROFESIONALES EN MUJERES				NORMAS ESTÁNDAR PARA LOS INTERESES PROFESIONALES EN HOMBRÉS				NORMAS ESTÁNDAR PARA LOS INTERESES PROFESIONALES EN HOMBRÉS Y MUJERES ¹⁹		STEN
	Resultados iniciales				Resultados iniciales				Resultados iniciales		
	Realista	Social	Emprendedora	Convencional	Realista	Social	Emprendedora	Convencional	Investigativa	Artística	
1	10-13	10-21	10-20	10-26	11-23	10-15	10-21	10-25	10-17	10-16	1
2	14-19	22-26	21-25	27-31	24-28	16-20	22-25	26-30	18-23	17-22	2
3	20-25	27-30	26-29	32-34	29-32	21-24	26-29	31-34	24-28	23-27	3
4	26-29	31-34	30-33	35-38	33-36	25-28	30-32	35-37	29-33	28-31	4
5	30-34	35-37	34-36	39-41	37-39	29-32	33-35	38-40	34-37	32-35	5
6	35-38	38-41	37-39	42-44	40-42	33-36	36-38	41-43	38-41	36-39	6
7	39-41	42-43	40-42	45-46	43-44	37-39	39-41	44-46	42-44	40-42	7
8	42-44	44-45	43-44	47-48	45-46	40-42	42-43	47	45-46	43-45	8
9	45-46	46-47	45-46	49	47-48	43-44	44-45	48-49	47-48	46-47	9
10	47-50	48-50	47-50	50	49-50	45-50	46-50	50	49-50	48-50	10

Fuente: Mariusz Woźniakiej

¹⁹ Considerando que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, los valores de las escalas Artística e Investigativa se presentan en la misma tabla.

permite mirar los resultados y tener una información sobre la posición de los intereses e ilustra la Consistencia del perfil RIASEC, tal como se explica en la sección teórica de este documento.

Utilizar solamente la letra de la dimensión con el puntaje más alto del modelo RIASEC es práctico y conveniente, pero no es siempre funcional ni apropiado. Al momento de revisar la gráfica generada se puede considerar solamente la dimensión más alta. Por ejemplo: solo A, solo I o solo S; o las dos escalas más altas como, por ejemplo: RS, SA o CE; o incluso las tres escalas más altas: IAS, SEC, RCS. De acuerdo a Holland, (1987) no existen perfiles puros, es decir, que puedan ser catalogados exclusivamente por un tipo de interés. Es posible también encontrar personas denominadas “renacentistas” que tienen resultados altos en más de tres, cuatro o hasta cinco tipos de interés. ¿Cómo entender estos resultados?

Un puntaje alto en dos, tres o hasta cuatro áreas de interés al mismo tiempo indica que la persona tendrá que expandir su área de posibilidades para encontrar la ocupación más adecuada. Cuando la persona tiene un perfil RIASEC amplio se convierte en un reto tanto para quien rinde la prueba como para quien le orienta, y se necesita poseer conocimiento, creatividad, pensamiento, sensibilidad y entendimiento de las necesidades de la persona para realizar un adecuado proceso de orientación.

Por supuesto, una de las posibles razones para que un perfil sea muy amplio puede ser simplemente que la persona no tiene la madurez, la perspectiva o la habilidad para diferenciar sus intereses de manera cuantitativa. Pero si bien esta es teóricamente una posibilidad, mientras no se superen los obstáculos mencionados es necesario tomar esos resultados como válidos.

Para la interpretación se puede tomar también las dimensiones con los segundos y terceros resultados más altos en puntaje, ya sea basado en los resultados iniciales o en los resultados estandarizados que permiten tener una perspectiva comparativa con base en el grupo de control. En armonía con la teoría de Holland, las personas poseen características representativas de más de una de las dimensiones. Por ello es esencial tomar en cuenta la segunda y tercera categoría en puntuación. Así, en el reporte final las descripciones contienen las preferencias relacionadas con más de una de las dimensiones (o de varias de ellas si los resultados son idénticos).

El mercado laboral actual se caracteriza por un número creciente de ocupaciones y lugares de trabajo en los cuales no es suficiente ser bueno en uno de los campos RIASEC. A menudo, quienes contratan personal buscan candidatos o candidatas que trabajan bien en entornos con dos o

tres tipos de interés. Por ejemplo, una persona que tenga interés en lo Artístico (A) con un esquema no convencional, pero también con interés en trabajar con las personas (S) y habilidades interpersonales, que le guste plantear soluciones innovadoras (I), pero que a la vez le guste el orden y los procesos (C). En el mercado laboral se pueden encontrar con más de estos *collages* de intereses para definir un cargo o perfil de interés. Si bien este tipo de perfiles se deben tomar con cierta cautela, también pertenecen a personas que son buscadas por las empresas empleadoras.

Para llevar a cabo una interpretación psicológica apropiada es necesario situar los resultados de evaluación IPPJ en el contexto de la realidad de vida de la persona, su trabajo, su contexto social, su vida familiar y su historial de estudios. En este aspecto es valioso contar con las bases teóricas de la construcción del IPPJ, descritas en el libro que presenta la metodología del estudio: *Inventario de las Preferencias Profesionales de Jóvenes en Ecuador: Guía Metodológica* (Wołóńciej y Paszkowska-Rogacz, 2015).

Cálculo del índice de Intensidad

Adicionalmente al resultado inicial o al resultado STEN, se puede calcular los índices de Diferenciación, Intensidad y Consistencia explicados en el capítulo anterior. Los resultados del IPPJ y la interpretación de los mismos permiten tener información adicional sobre el grado de diversidad y el perfil de intereses ocupacionales que pueden presentar las personas. El método de cálculo de estos indicadores (Lachan y Holland) se describen también en publicaciones complementarias (Wołóńciej, Paszkowska-Rogacz, 2016).

Para calcular el grado de Intensidad de los intereses es necesario realizar la suma de todos los resultados de las seis dimensiones (R+I+A+S+E+C) de manera similar a los resultados iniciales de la escala RIASEC. Ejemplo:

RESULTADOS INICIALES TOTALES	R	I	A	S	E	C	TOTAL DIMENSIONES
	27	38	43	25	10	18	161

Los resultados del índice de Intensidad se relacionarán con las normas de estandarización atribuida a cada sexo. Eso implica que es necesario considerar la variable Sexo para su correcta interpretación, tomando como referencia los siguientes indicadores de Intensidad (Tabla 4):

Tabla 4
Indicadores de Intensidad

INTENSIDAD	STEN	MUJERES	HOMBRES	STEN	INTENSIDAD
Baja	1	60-159	60-157	1	Baja
	2	160-174	158-173	2	
	3	175-188	174-189	3	
	4	189-203	190-204	4	
Media	5	204-218	205-219	5	Media
	6	219-232	220-235	6	
Alta	7	233-261	236-251	7	Alta
	8	262-267	252-266	8	
	9	268-276	267-282	9	
	10	277-300	283-300	10	

Fuente: Mariusz Wolońciej

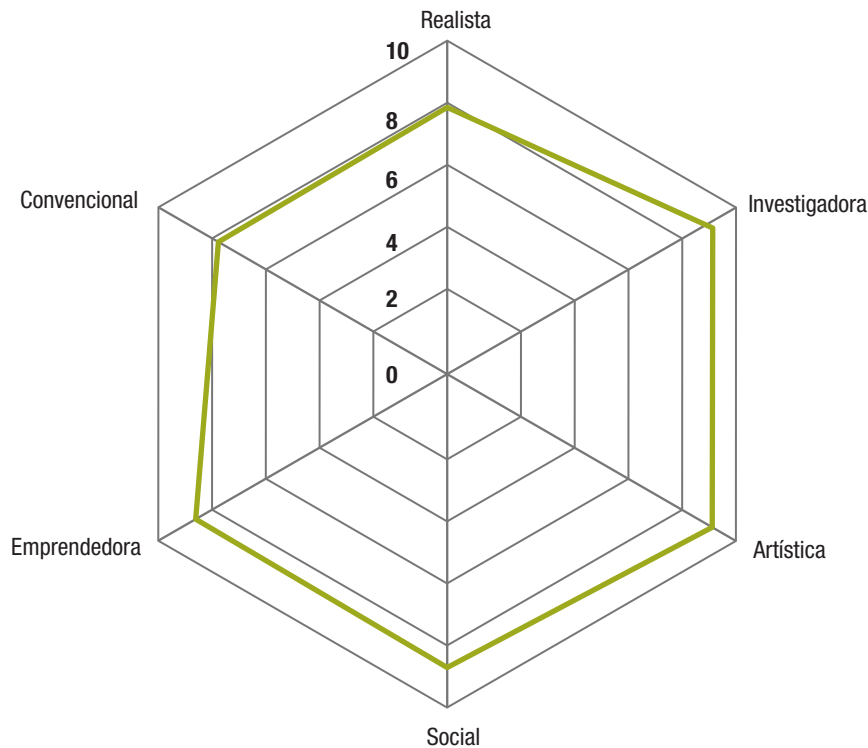
Para interpretar los resultados de la persona evaluada, se toma como referencia el total de las dimensiones y se compara con la columna STEN (ver gráfico superior), tanto de hombres como mujeres, asumiendo que un puntaje de 1 a 4 implica baja Intensidad, valores de 5 y 6 corresponden a una Intensidad media y los resultados de 7 a 10 se consideran como Intensidad alta.

Si quien rinde la prueba presenta un indicador de Intensidad baja significa que es necesario seguir trabajando en el proceso de orientación y acompañamiento en el descubrimiento de sus potencialidades para construir su identidad vocacional, con base en la cristalización de sus intereses. Resultados de indicadores de baja Intensidad se presentan a menudo en personas jóvenes cuando sus intereses y preferencias todavía no se han cristalizado (Sodano, 2011)²⁰. Esta situación es típica en quienes no han “desarrollado” todavía sus intereses y se mantienen en un nivel en el que nada les interesa del todo. Esta es una situación natural y parte del desarrollo durante la adolescencia (en particular a los 16 años de edad o menos). En la mayoría de estos casos, con el tiempo, aparecen intereses más claros, lo cual mejorará el indicador de Intensidad. Una de las posibles razones de la baja Intensidad podría ser una personalidad inmadura e infantil, o un entorno de desarrollo pobre que ha limitado la habilidad de la persona a fortalecer sus intereses; por ejemplo, a través de la realización de tareas relacionadas a la clasificación de intereses del modelo RIASEC. En cambio, un perfil plano (con valores similares en todas las escalas RIASEC) y con un valor alto en el indicador

²⁰ Sodano, S. M. (2011). Integrating vocational interests, competencies, and interpersonal dispositions in middle school children. *Journal of Vocational Behavior*. 79, 110-120

de Intensidad (Figura 8) puede mostrar que la persona tiene un amplio abanico de intereses o la falta de consciencia crítica al momento de completar la evaluación y asignar una preferencia según el modelo RIASEC.

Figura 8
Ejemplo de un perfil con alta Intensidad y baja Diferenciación



Elaborado por: Mariusz Woźńciej

Resultados de baja Intensidad también pueden ser producto de respuestas por parte de personas cínicas, impulsivas o carentes de interés en recibir orientación (marcan a propósito sus respuestas como bajas para no permitir diferenciar sus respuestas) (Paszowska-Rogacz et al., 2013)²¹. En algunos casos es posible que efectivamente la persona no tenga interés por ninguna de las opciones planteadas o que ninguna de las categorías explica los intereses de esa persona, ya que los supuestos del modelo RIASEC toma en consideración solamente las representaciones comunes de los campos de interés. Para poder despejar cualquiera de las hipótesis presentadas nuevamente se hace énfasis en la necesidad de fortalecer el proceso de Orientación Vocacional y Profesional con

²¹ Paszowska-Rogacz, A., Goleniowska, I., Grosjer, A., Hauk, M. Jarmakowski-Kostrzanowski, T. (2013). *Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (WOPZ). Praktyczne wskazówki dla doradców zawodowych (Valoración multifacética de preferencias. Consejos prácticos para consejeros)*. Disponible en línea: http://wopz.apus.edu.pl/Podrecznik_dla_uzytkownika_aplikacji_WOPZ.pdf (Revisada en febrero, 2016)

otras herramientas de trabajo individual, como entrevistas, observación participante, trabajos grupales e individuales, por mencionar algunas.

Si su indicador es de Intensidad media significa que conoce sus potencializadas, pero que requiere de un acompañamiento hacia la toma de decisiones más certeras.

Por otro lado, si el indicador es de alta Intensidad implica que la estudiante o el estudiante se encuentra en el momento justo para tomar decisiones profesionales con mayor certeza, considerando sus intereses, vocación y características de su personalidad. Por otro lado, podría implicar que la evaluación es poco realista; está conectada con una evaluación alta, pero inestable. Otra posible razón para este tipo de resultados es cuando la persona evaluada tienen alta sensibilidad social (Paszowska-Rogacz et al., 2013). Por ejemplo, la persona se siente de alguna manera presionada a afirmar sentirse interesada por las artes, las ciencias, las habilidades manuales, seguir las reglas y a llevar a cabo sus actividades guiadas por los hechos y por la lógica. También se presenta en personas que no tienen la habilidad de conocerse o distinguir sus preferencias. Otra posible interpretación de este tipo de resultados es que se presenta en las personas que son entusiastas, orientadas hacia las personas, el mundo y hacia ellas mismas. La persona podría legítimamente tener una gran variedad de intereses en varios campos de actividades.

Cálculo del índice de Diferenciación

El concepto de Diferenciación de la identidad vocacional está relacionado con el marcador de la cristalización de las preferencias vocacionales (Braun, 2002). Para calcular la Diferenciación se tomará en consideración el puntaje más alto de las dimensiones RIASEC y se restará el puntaje más bajo. Así, por ejemplo:

RESULTADOS INICIALES TOTALES	R	I	A	S	E	C	TOTAL DIMENSIONES
	27	38	43	25	10	18	161

43 menos 10 da como resultado 33 puntos, los mismos que deben buscarse en la escala STEN, tomando en cuenta la variable Sexo para su correcta interpretación, definidos a continuación (Tabla 5):

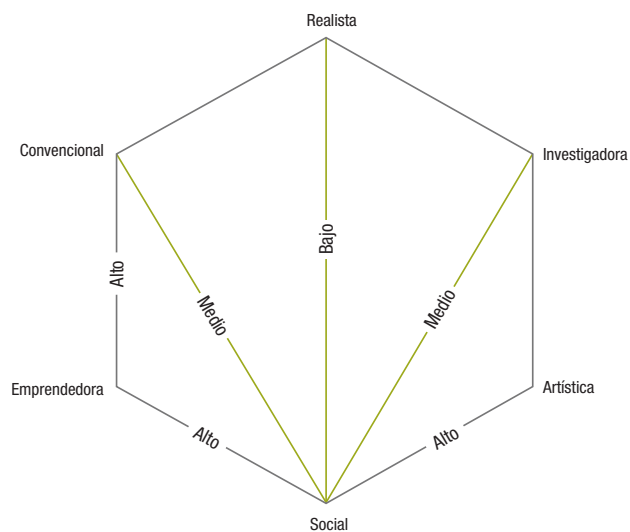
Tabla 5
Indicadores de Diferenciación

DIFERENCIACIÓN	STEN	MUJERES	HOMBRES	STEN	DIFERENCIACIÓN
Baja	1	1-4	1-3	1	Baja
	2	5	4	2	
	3	6-7	5	3	
	4	8-9	5-7	4	
Media	5	10-11	8-10	5	Media
	6	12-15	11-13	6	
Alta	7	16-21	14-18	7	Alta
	8	22-27	19-23	8	
	9	28-34	24-30	9	
	10	35-45	31-45	10	

Fuente: Mariusz Wolońciej

Un perfil de personalidad claramente delineado se caracteriza por un alto grado de similitud con uno o dos tipos de dimensiones del RIASEC y un pequeño grado de similitud con otras dimensiones. Por el contrario, un perfil de personalidad pobremente desarrollado muestra un bajo grado de similitud con todos los tipos.

Figura 9
Niveles de Diferenciación



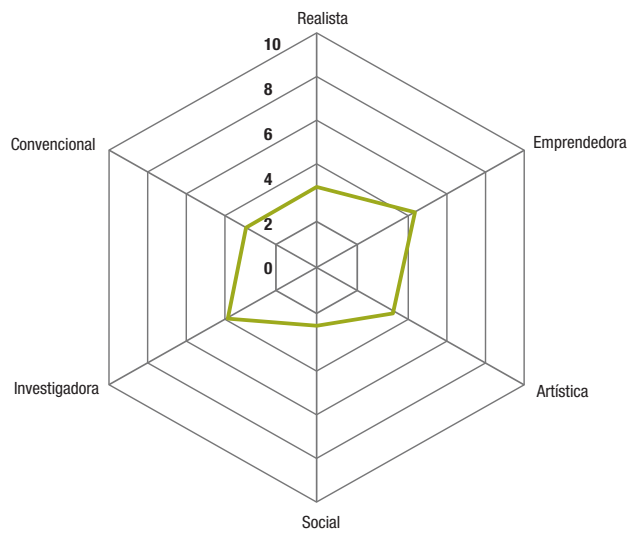
Elaborado por: Mariusz Wolońciej

En otras palabras, la Diferenciación identifica la cristalización y clarificación de la identidad profesional del individuo. Cuando el perfil es plano (Figura 10) se muestra poca variación, mientras que el caso de diferencias significativas entre los valores más altos y más bajos en las puntuaciones

de los tipos RIASEC indica un perfil con un alto grado de Diferenciación (Figura 11).

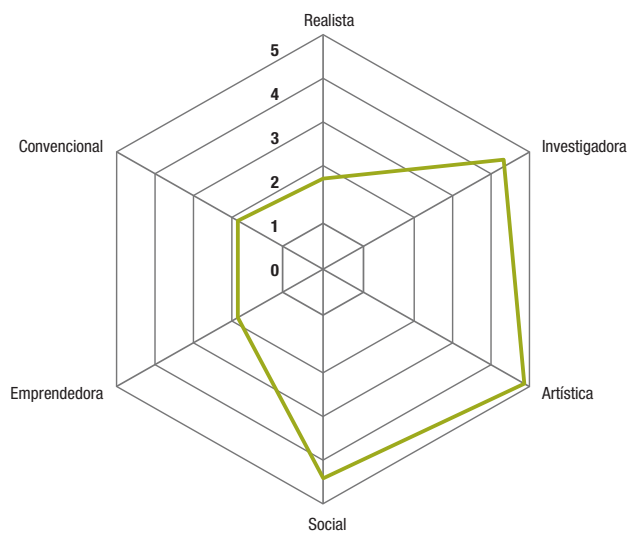
Un perfil con un índice alto de Diferenciación indica que la persona tiene preferencias más claramente definidas. Por el contrario, en el caso de figuras planas o concéntricas al hexágono (donde los valores de las seis escalas son similares) es difícil especificar el grupo de intereses dominantes para esa persona.

Figura 10
Gráfica de baja Diferenciación



Elaborado por: Mariusz Wołóńciej

Figura 11
Gráfica de alta Diferenciación



Elaborado por: Mariusz Wołóńciej

De acuerdo al ejemplo antes descrito, 33 equivale a 10 puntos STEN, lo cual se interpreta como la existencia de una Diferenciación alta y representa un alto nivel de asociación de tipos relacionados con una categoría de preferencia similar, mientras que la Diferenciación más baja sería ilustrada por puntuaciones muy semejantes en el perfil hexagonal completo (Brown, 2002).

Tomando en cuenta los supuestos en los que se basa la teoría del modelo, se debe recordar que las escalas de intereses que se encuentran junto a otra tienen más relación que aquellas que están más alejadas, tal cual se observa en la Figura 11. Los tipos de intereses opuestos, según el modelo RIASEC, forman los pares: Realista con Social; Investigativa con Emprendedor; Artística con Convencional. Básicamente, esto quiere decir que una persona mientras es más Realista es menos Social y así sucesivamente. Por ejemplo, una persona con intereses Realistas tiene más conexión con los intereses Investigativos y Convencionales que con los intereses Sociales, ubicados en el lado opuesto en el modelo de Holland. También es importante recordar que este modelo es solamente una aproximación de la interdependencia de factores que en la realidad no es perfectamente asimétrica.

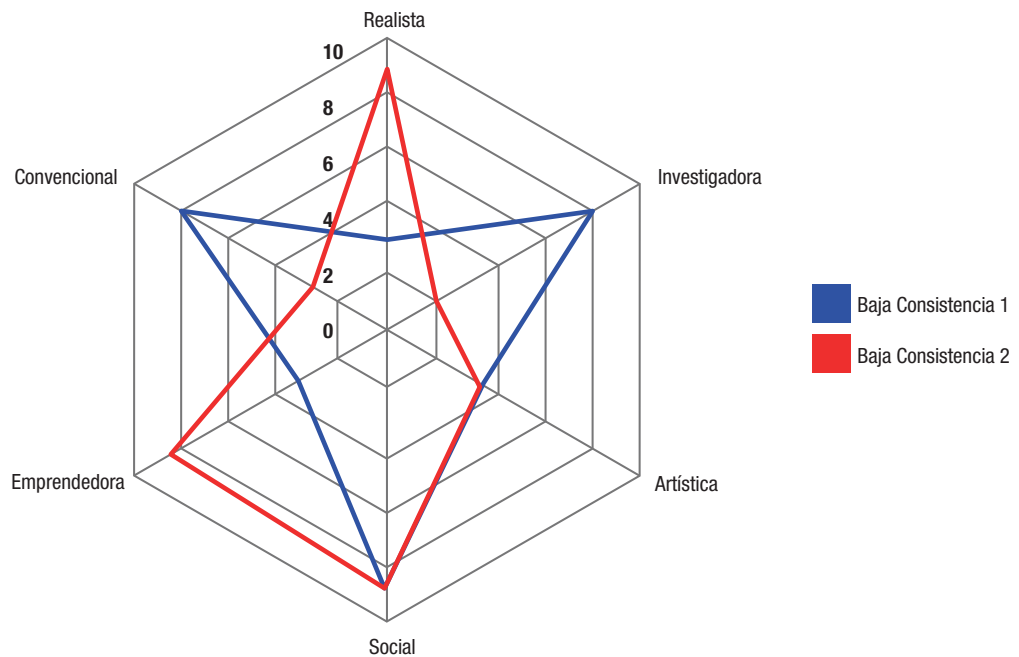
Reconocimiento de la Consistencia

Otro elemento de análisis para la interpretación de resultados es considerar el grado de Consistencia en el modelo hexagonal. La Consistencia refleja también la cristalización de intereses y se identifica por la ubicación; específicamente la proximidad de las dimensiones con puntajes más altos dentro del modelo RIASEC. La Consistencia evalúa la coherencia interna entre las opciones de interés y la personalidad y entorno laboral. Las dimensiones adyacentes mantienen mayor armonía que las dimensiones opuestas como, por ejemplo, entre Convencional y Artística (CA). Una persona con este tipo de intereses podría sentir constante incomodidad en combinar sus intereses, siendo casos poco comunes.

Existen tres niveles de Consistencia: baja, media y alta. Un nivel de baja Consistencia consistiría en el caso de que los tipos de interés con valores más altos no están ubicados uno junto al otro en el hexágono, como en la Figura 12 (línea roja: Realista y Social) (Holland, 1997). Las seis áreas de interés han sido ubicadas de acuerdo a la información empírica de los intereses con mayor o menor conexión (Nauta, 2010). Con base en los supuestos de Holland, la ubicación de las dimensiones de tipos de interés no es arbitraria (Brown, 2002). Por ejemplo, una persona que tiene un resultado alto en los intereses Sociales (S) en teoría tendrá más cercanía con los intereses de tipo Artísticos o Emprendedores.

En el caso de tener resultados altos en lados opuestos del modelo hexagonal existirían ejemplos de incompatibilidad. Una persona con un resultado alto en la dimensión Realista tendría, potencialmente, menos compatibilidad de intereses con las dimensiones Social o Emprendedora. Existiría, entonces, un alto nivel de Consistencia cuando tenemos puntajes altos en tipos de interés adyacentes; como, por ejemplo E y S.

Figura 12
Ejemplos de perfiles con baja Consistencia



Elaborado por: Mariusz Wolończiej

El análisis arriba descrito implica la estructura de intereses y su complejidad. Durante la interpretación de los resultados IPPJ debemos recordar que prácticamente todas las personas tienen rasgos de personalidad pertenecientes a las seis dimensiones del modelo de Holland, con distinta Intensidad, Consistencia y Diferenciación. El sistema de intereses de Holland crea tres pares de dicotomías (R-S; E-I; A-C) con características mutuamente excluyentes por ser muy distintas. Por ejemplo, una persona que disfruta de trabajar con herramientas en actividades técnicas (Realista) generalmente evita los trabajos que implican contacto permanente con personas (Social); una persona con una inclinación hacia los negocios (Empresarial) generalmente no tiene interés en la investigación (Investigativa); y una persona con intereses artísticos (Artística) generalmente no posee las características de las personas que valoran el orden y que realizan sus tareas de acuerdo a las reglas establecidas (Convencional).

Una persona que se enfrenta a la tarea de escoger una carrera buscará un entorno de trabajo en el cual pueda hacer tareas relacionadas con sus intereses, donde pueda expresar sus valores y tipo de roles, utilizar las cualidades de su carácter y adquirir conocimiento y habilidades, de modo que eventualmente el entorno de trabajo en el que se encuentre se ajuste a la visión que tiene de sí misma. La ventaja de la teoría de Holland es la habilidad de organizar de manera jerárquica los tipos de intereses y expresarlos en forma de resultados estandarizados. Sin embargo, lo más común es que las personas se caractericen por más de un tipo de interés ocupacional. Esta situación se expresa en la Figura 12 (línea azul), en la que la persona tiene claramente definidas tres áreas de interés que son parte integral de su personalidad. Siempre el conocimiento de los tipos de interés dominantes en la persona será un condicionante en el futuro educativo y del camino profesional en consonancia con las necesidades de las mismas.

Cuando una persona busca insertarse en un entorno de trabajo adecuado y no logra encontrarlo esto le puede producir estrés, decepción y frustración. Esta situación sucede, por ejemplo, cuando alguien con tipos de interés correspondientes a la dimensión Social se ve obligada a trabajar en un ambiente de trabajo relacionado con tareas de contabilidad, secretaría o inventario. La consecuencia de este tipo de desajuste es una caída en la satisfacción de la persona y en la efectividad de su trabajo. El poder adaptarse a un trabajo cuando existen estas contradicciones es muy difícil y a menudo llevan a la pérdida de la motivación y a sentirse extenuado o harto, particularmente con los trabajos relacionados con los tipos de intereses Social y Empresarial.

Un elemento indispensable del diagnóstico y su interpretación es completar la información obtenida del análisis de las seis dimensiones de la herramienta IPPJ, incluyendo las medidas de diferenciación, Consistencia e Intensidad. La mejor forma de juntar toda la información es acompañarla con una entrevista estructurada que permita a la persona a cargo de la orientación tener más información para la interpretación de los resultados cuantitativos. Por esta razón, es necesario tener una conversación de acuerdo a un esquema que tome en cuenta los aspectos mencionados arriba.

Consideraciones finales para la aplicación del IPPJ

El modelo RIASEC se basa en el modelo de ajuste entre las personas y el entorno de trabajo, por tanto se tienen un número limitado de opciones considerando que existen solo seis tipos posibles de intereses (con un limitado número de combinaciones). Sin embargo, al momento de

realizar el proceso de orientación educativa es necesario estar consciente del número de posibles profesiones existentes en el mercado laboral, el cual, si tomamos los datos de Dickinson (1992), alcanza a más de 200 mil profesiones con un número en aumento a nivel mundial.

Una de las tentaciones más frecuentes cuando se realizan tareas de Orientación Vocacional y Profesional es el guiarse ciegamente y únicamente por los resultados numéricos de las pruebas y pasar por alto el proceso de decodificación o análisis de esos resultados por cada caso personal. La herramienta del IPPJ debe ser utilizada como un recurso complementario. Si bien es útil al brindar datos cuantitativos, estos necesitan ser complementados por una revisión cuidadosa y por entrevistas semiestructuradas. La escucha cuidadosa y atenta por parte de la persona profesional a cargo dará una visión valiosa y única de los intereses y experiencias que servirán de guía para la adecuada orientación. El error de basarse exclusivamente en los resultados numéricos puede decantar en consejos erróneos e interpretaciones peligrosas, en especial si se ejecuta una sola sesión de acompañamiento.

Una de las premisas básicas de la aplicación de la herramienta IPPJ es que debemos recordar que no existen personas que se ajusten de manera “pura” a un solo perfil; es decir, un perfil que podamos considerar absolutamente consistente e intensivo. Tener la intención oculta y a menudo inconsciente de querer encasillar a una persona en una categoría exclusiva de personalidad vocacional o profesional de las seis dimensiones no es fácil y tampoco adecuado.

El problema de ser “divergente” se describe de excelente forma en la película del mismo nombre que cuenta la historia del personaje Beatrice Prior (caracterizado por la actriz Shailene Woodley). De manera similar, la realidad de la tipología en el modelo RIASEC es relativamente difícil de explicar y de “traducir” en una recomendación laboral específica. Si bien la herramienta tiene una gran validez práctica está también cuestionada en la teoría de Holland ya que los intereses no son estables y pueden cambiar a lo largo del tiempo. Por estas razones, las personas que realizan Orientación Vocacional y Profesional deben proceder con cautela al momento de compartir los resultados con las personas investigadas para evitar que se tomen como respuestas definitivas o absolutas.

La aplicación del perfil hexagonal RIASEC requiere la vinculación del modelo con la oferta de estudios disponible (por ejemplo para las personas que quieren seguir estudios universitarios) o en posibles carreras vocacionales (por ejemplo para las personas que se encuentran desempleadas, que quieren volver a trabajar o que desean vincularse con la formación técnica o tecnológica o a un empleo en específico). El perfil vocacional formado con base en las puntuaciones de los seis tipos vocacionales



pone en relieve las posibles opciones y caminos en un futuro profesional. Por supuesto, la orientación en el área de estudios está muy vinculada con la orientación en el área de trabajo, ya que lo que la persona decida estudiar se convertirá luego de varios años en un empleo, ejerciendo labores profesionales o vocacionales, posiblemente, por varias décadas.

¿Cómo empatar los resultados numéricos RIASEC con el proceso de análisis de las características de la personalidad?

Esta es uno de los retos más grandes de la labor de la Orientación Vocacional y Profesional. Cada persona debe ser tomada como un caso individual y se debe buscar la mejor forma de alcanzar un perfil de persona específico con sus características y posibles opciones. Dentro de lo posible, considerando las miles de opciones de empleo existentes, se debe guiar por los valores más altos del perfil RIASEC (sean las dos letras más altas o las tres más altas) para identificar el perfil más adecuado. Esta tarea requiere de un conocimiento profundo de la persona, así como un conocimiento de las posibles opciones de carrera que podrían enmarcarse en cada dimensión. En ese sentido, a continuación se enlista los campos de la educación establecidos por la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE 2011), como un esquema referencial que puede apoyar a la orientación, sin que esto implique que dichos campos sean “puros” o únicos a una dimensión.

Tabla 6

Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE)

TIPO VOCACIONAL	DEFINICIÓN	CAMPOS DE EDUCACIÓN
Realista	Persona que trabaja con las manos, con herramientas, máquinas y cosas; persona práctica, inclinada a la mecánica y la física	Ingeniería y profesiones afines: dibujo técnico, mecánica, metalistería, electricidad, electrónica, telecomunicaciones, ingeniería energética y química, mantenimiento de vehículos, topografía
		Industria y producción: alimentación y bebidas, textiles, confección, calzado, cuero, materiales (madera, papel, plástico, vidrio, entre otros), minería e industrias extractivas
		Arquitectura y construcción: arquitectura estructural, arquitectura paisajística, planificación comunitaria, cartografía; edificación, construcción; ingeniería civil
		Agricultura: silvicultura y pesca, producción agropecuaria, agronomía, ganadería, horticultura y jardinería, silvicultura y técnicas forestales, parques naturales, flora y fauna, ciencia y tecnología pesqueras. Veterinaria y auxiliar de veterinaria
		Servicios de transporte: formación de marinos, oficiales de marina, náutica, tripulación de aviones, control del tráfico aéreo, transporte ferroviario, transporte por carretera, servicios postales
		Servicios de seguridad: protección de personas y bienes: servicios de policía y orden público, criminología, prevención y extinción de incendios, seguridad civil, Educación militar
Investigativa	Persona que trabaja con la teoría y la información; analítica, intelectual y científica	Educación: programas básicos de educación preescolar, elemental, primaria, secundaria, etcétera. Alfabetización simple y funcional; aritmética elemental. Desarrollo de destrezas personales; por ejemplo, capacidad de comportamiento, aptitudes intelectuales, capacidad organizativa, programas de orientación
		Formación de personal docente y ciencias de la educación: todos los campos
		Lenguas y culturas extranjeras: lenguas vivas o muertas y sus respectivas literaturas, estudios regionales interdisciplinarios
		Lenguas autóctonas: lenguas corrientes o vernáculas y su literatura
		Otros programas de humanidades: interpretación y traducción, lingüística, literatura comparada, historia, arqueología, filosofía, ética
		Ciencias sociales y del comportamiento: economía, historia de la economía, ciencias políticas, sociología, demografía, antropología (excepto antropología física), etnología, futurología, psicología, geografía (excepto geografía física), estudios sobre paz y conflictos, derechos humanos

Investigativa	Persona que trabaja con la teoría y la información; analítica, intelectual y científica	Ciencias de la vida: biología, botánica, bacteriología, toxicología, microbiología, zoología, entomología, ornitología, genética, bioquímica, biofísica y otras ciencias afines
		Ciencias físicas: astronomía y ciencias espaciales, física y asignaturas afines, química y asignaturas afines, geología, geofísica, mineralogía, antropología física, geografía física y demás ciencias de la tierra, meteorología y demás ciencias de la atmósfera, comprendida la investigación sobre el clima, las ciencias marinas, vulcanología, paleoecología
		Matemáticas y estadística: matemáticas, investigación de operaciones, análisis numérico, ciencias actuariales, estadística y otros sectores afines
		Informática: concepción de sistemas, programación informática, procesamiento de datos, redes, sistemas operativos. Elaboración de programas informáticos
Artística	Persona que prefiere las soluciones creativas; es original e independiente	Medicina: anatomía, epidemiología, citología, fisiología, inmunología e inmunohematología, patología, anestesiología, pediatría, obstetricia y ginecología, medicina interna, cirugía, neurología, psiquiatría, radiología, oftalmología
		Bellas artes: dibujo, pintura y escultura
		Artes del espectáculo: música, arte dramático, danza, circo
		Artes gráficas y audiovisuales: fotografía, cinematografía, producción musical, producción de radio y televisión, impresión y publicación
Social	Persona que apoya, cuida, encargada de la comunicación, educación y cooperación	Diseño: artesanía
		Periodismo e información: periodismo, bibliotecología y personal técnico de bibliotecas, personal técnico de museos y establecimientos similares; técnicas de documentación; archivología
		Formación de personal docente y ciencias de la educación: todos los campos
		Educación comercial y administración: comercio al por menor, comercialización, ventas, relaciones públicas, asuntos inmobiliarios; gestión financiera, administración bancaria, seguros, análisis de inversiones; contabilidad, auditoría, teneduría de libros; gestión, administración pública, administración institucional, administración de personal; secretariado y trabajo de oficina
		Servicios personales: hotelería y restaurantes, viajes y turismo, deportes y actividades recreativas, peluquería, tratamientos de belleza y otros servicios personales: lavandería y tintorería, servicios cosméticos, ciencias del hogar

Social	Persona que apoya, cuida, encargada de la comunicación, educación y cooperación	Servicios de transporte: formación de marinos, oficiales de marina, náutica, tripulación de aviones, control del tráfico aéreo, transporte ferroviario, transporte por carretera, servicios postales
		Protección del medio ambiente: conservación, vigilancia y protección del medio ambiente, control de la contaminación atmosférica y del agua, ergonomía y seguridad
		Servicios de seguridad: protección de personas y bienes: servicios de policía y orden público, criminología, prevención y extinción de incendios, seguridad civil, educación militar
		Medicina: anatomía, epidemiología, citología, fisiología, inmunología e inmunohematología, patología, anestesiología, pediatría, obstetricia y ginecología, medicina interna, cirugía, neurología, psiquiatría, radiología, oftalmología
		Servicios médicos: servicios de salud pública, higiene, farmacia, farmacología, terapéutica, rehabilitación, prótesis, optometría, nutrición
		Enfermería: enfermería básica, partería
Emprendedora	Persona que trabaja en entornos competitivos, lo que le lleva a: persuadir, vender, gestionar, promocionar	Servicios dentales: auxiliar de odontología, higienista dental, técnico de laboratorio dental, odontología
		Asistencia social: asistencia a minusválidos, asistencia a la infancia, servicios para jóvenes, servicios de gerontología; trabajo social: orientación, asistencia social
Convencional	Persona metódica, ordenada, precisa, que cuida con atención a los detalles. Se enfoca al ámbito de la organización	Educación comercial y administración: comercio al por menor, comercialización, ventas, relaciones públicas, asuntos inmobiliarios; gestión financiera, administración bancaria, seguros, análisis de inversiones; contabilidad, auditoría, teneduría de libros; gestión, administración pública, administración institucional, administración de personal; secretariado y trabajo de oficina
		Derecho: magistrados locales, notarios, derecho (general, internacional, laboral, marítimo, etcétera), jurisprudencia, historia del derecho

Si bien los intereses vocacionales pueden correlacionarse con los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para un empleo, no necesariamente existe siempre esa relación. Por ello, la persona a cargo de la orientación debe procurar reflejar el “trabajo ideal” con los recursos de la persona. Se recomienda hacer una diferenciación entre intereses y habilidades. Tomando en cuenta la introducción teórica y los supuestos de la teoría de Holland utilizados para el modelo IPPJ, siempre se deben considerar las escalas vocacionales.

Los resultados que una persona obtenga como personalidad vocacional no necesariamente implican que la persona tenga las habilidades o conocimientos para tener un trabajo relacionado. Aunque es muy posible que esté bien encaminada, considerando que “nos gusta y desarrollamos las habilidades de las cosas que hacemos bien”. Esto necesita ser analizado con cuidado y guiado adecuadamente. En resumen, la persona que realiza Orientación Vocacional y Profesional debe estar consciente de las limitaciones de la herramienta IPPJ y considerar su aplicación en el contexto de brindar potenciales opciones a las personas que requieren esta guía con base en sus intereses.



Referencias bibliográficas

- Assirelli, G. (2007). *The NEET phenomenon. A comparative analysis*, <http://www.unitn.it/files/download/20468/researchproposal.pdf>, s. 3; G. Quintini, J.P. Martin, S. Martin, *The Changing Nature of the SchooltoWork Transition Process in OECD Countries*, IZA DP No. 2582. (retrived 10.11.2016)
- Ballantine, M. (1986). "Computer-assisted careers guidance systems as decision support systems". *British Journal of Guidance and Counselling*, 14, 21-32.
- Bandura, A. (2001). "Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52, 1-26.
- Barak, A., Rabi, B. (1981). "Predicting persistent. Stability and achievement in college by major choice consistency: A test of Holland's consistency hypothesis". *Journal of Vocational Behavior*, 20, 235-243.
- Barrick, M. R., Mount, M.K. y Gupta, R. (2003). "Meta-Analysis of the relationship between the Five-Factor Model of Personality and Holland's Occupational Types". *Personnel Psychology*, 56, 45-74.
- Bennett, M. J. (1993). "Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity (revised)". En R. M. Paige (Ed.), *Education for the Intercultural Experience*. Yarmouth, Me: Intercultural Press.
- Betsworth, D. G., Bouchard, T. J., Jr., Cooper, C. R., Grotevant, H. D., Hansen, J. I. C., Scarr, S., (1994). "Genetic and environmental influences on vocational interests assessed using adoptive and

biological families and twins reared apart and together”. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 263-278.

- Biela, A. (1976). *Information and Decision. Experimental Research in Developmental Psychology*. Warszawa: PWN.
- Biela, A. y Walesa, Cz. (1983). “Developmental aspects of decision making”, En: Sjöberg, L. Tyszka, T. Wise J. A (Eds.), *Human decision making*, pp. 291-311.
- Brown, D. (2002) *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cattell, R. B. (1957). *Personality and motivation structure and measurement*. New York: World Book.
- Cattell, R. B. (1971). *Abilities: Their structure, growth, and action*. New York: Houghton Mifflin.
- Costa, P. T. y McCrae, R. R. (1992). “The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders”. *Journal of Personality Disorders*. 6(41) 343-359.
- Costa, P. T., McCrae, R. R., y Holland, J. L. (1984). “Personality and vocational interests in an adult sample”. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.
- Dickinson, J., Emler, N. (1992). “Developing Conceptions of Work”. En W: J. F. Hartley, G. M. Stephenson, *Employment Relations, The Psychology of Influence and Control at Work*. Oxford: Blackwell.
- Drabik-Podgórna, V. y Podgórnny, M. (2006). “Problèmes liés à l'orientation des jeunes dans la région Polonaise de Wałbrzych”. *Orientation Scolaire et Professionnelle*, 35(2), 205-224.
- Eggerth, D. E. (2008). “From Theory of Work Adjustment to Person-Environment Correspondence Counseling: Vocational Psychology as Positive Psychology”. *Journal of Career Assessment*. 16(1). 60-74.
- Erwin, T.D. (1982). “The construct validity of Holland’s construct of consistency”. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 180-192.
- Eysenck, H. J. y Eysenck, S. B. G. (1976). *Psychoticism as a Dimension of Personality*. London: Hodder y Stoughton.

- Flores, L. Y. y Heppner, M. J. (2002). "Multicultural Career Counseling: Ten Essentials for Training". *Journal for Career Development*. 28, 3, 181-202.
- Gati, I. y Asher, I. (2001). "The PIC model for career decision making: Prescreening, indepth exploration, and choice". En F. T. Leong y A. Barak (Eds.). *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 7-54). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gati, I. y Ram, G. (2000). "Counselors' judgments of the quality of the prescreening stage of the career decision-making process". *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 414-428.
- Gati, I., Fishman-Nadav, Y. y Shiloh, S. (2006). "The relations between preferences for using abilities, self-estimated abilities, and measured abilities among career counseling clients". *Journal of Vocational Behavior*, 68, 24-38.
- Gati, I., Kleiman, T., Saka, N., y Zakai, A. (2003). "Perceived benefits of using an Internetbased interactive career planning system". *Journal of Vocational Behavior*, 62, 272-286.
- Gati, I., Osipow, S.H., y Givon, M. (1995). "Gender differences in career decision making: The content and structure of preferences". *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 204-216.
- Ginzberg, B., y Ginzburg, N. (1984). "Career development". En D. Brown and L. Brooks (Eds.) *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gordon, V. N. (1998). "Career Decidedness Types: A Literature Review". *The Career Development Quarterly*, 46(4), 386-403.
- Gottfredson, G. D., y Holland, J. L. (1996). *Dictionary of Holland occupational codes* (3rd. ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gottfredson, L. S. y Richards, J. M. (1999) "The Meaning and Measurement of Environments in Holland's Theory". *Journal of Vocational Behavior*. 55(1). 57-73.
- Guichard, J., y Huteau, M. (2005). *Psychologia orientacji i poradnictwa zawodowego*. Krakow: Oficyna Wydawnicza, Impuls.

- Harrington, T. F., Feller, R. y O'Shea, A. J. (1993). "Four methods to determine RIASEC codes for college majors and a comparison of hit rates". *The Career Development Quarterly*, 41(4).
- Holland, J. L. (1959). "A theory of vocational choice". *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35–45.
- Holland, J. L. (1975). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1992). *Vocational exploration and insight kit*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1996). *The Occupations Finder*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3ra ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Daiger, D. C., y Power, P. G. (1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L., Whitney, D. R., Cole, N. S., y Richards, J. M., Jr. (1973). *An empirical occupational classification derived from a theory of personality and intended for practice and research* (ACT Research Report No. 29). Iowa City, IA: American College Testing.
- Jung, C. J. (1921) *Psychologische Typen*. Rascher Verlag: Zurich
- Kazdin, A. E. (Ed.). (2000). *Encyclopedia of Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Kleiman, T. Gati, I. (2004) *Challenges of Internet-Based Assessment: Measuring Career Decision-Making Difficulties*. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 37, 41-56.
- Krumboltz, J.D., Kinnier, R.T., Rude, S.S., Scherba, D.S. and Hamel, D.A. (1986). "Teaching a Rational Approach to Career Decision Making: who benefits most?" *Journal of Vocational Behaviour*, 29, 1-6.

- Łącała, Z., Noworol, C., y Beauvale, A. (1998). *Zestaw do Samobadania ZdS – Wersja S. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, Krajowy Urząd Pracy.*
- Lachan, R. (1984). “A measure of agreement for use with the Holland classification system”. *Journal of Vocational Behavior*. 24. 133-141.
- Lairio, M., Puukari, S. (2003). *Multicultural Counselling Competences. A Challenge for Counsellor Training.* W.: E. Kalinowska, A. Kargulowa, B. Wojtasik (red.) *Counsellor – Profession, Passion, Calling? Papers presented at the IAEVG – AIOSP World Congress, May 29-31, 2002, Warsaw, Poland.* Wrocław: Dolnosloska Szkoła Wyzsza Edukacji Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.
- Laton, J.R. (1989). “Consistency of Holland code and its relation to persistence in college major”. *Journal of Vocational Behavior*. 34. 253-265.
- Leung, S. A., Conoley, C.W., Scheel, M. J., y Sonnenberg, R. T. (1992). “An examination of relation between vocational identity, consistency, and differentiation”. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 95-107.
- Lowman, R. L. y Carson, A.D. (2003). *Handbook of Psychology*, Wiley Online Library.
- Magoon. T. M., Holland, J. L., y Spokane. A. R. (1981). “Counseling psychology: Career interventions. research and theory”. *Annual Review of Psychology*. 32. 279–305.
- Magoon. T. M., Holland, J. L., y Spokane. A. R. (1982). “Counseling psychology: Career interventions, research. and theory”. *Annual Review of Psychology*. 32. 279–305.
- Mann, L., Harmoni, R., Power, C., Beswick, G., y Ormond, C. (1988). “Effectiveness of the GOFER course in decision making for high school students”. *Journal of Behavioral Decision Making*, 1, 159-168.
- Markus, H. R. (2010). “Who am I? Race, ethnicity and identity”. En H. Markus y P. Moya (Eds.), *Doing race: 21 essays for the 21st century.* New York: W.W. Norton.
- Mariana, V. (2014). *Transición de la escuela al trabajo: Tres décadas de evidencia para América Latina.* CEPAL. Pág 51.


- Nauta, M. M. y Kahn, J. H. (2007). "Identity status, consistency and differentiation of interests, and career decision self-efficacy". *Journal of Career Assessment*, 15, 55-65.
- Nauta, M. M. (2010). "The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology". *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 11-22.
- Nevill, D. D., y Schlecher. D. T. (1988). "The relationship of self-efficacy and assertiveness to willingness to engage in traditional/ nontraditional career activities". *Psychology of Women Quarterly*. 12. 91-98.
- Osipow. S.H., Fitzgerald. L.F. (1996). *Theories of Career Development*. Needham Heights. Massachusetts: Allyn y Bacon.
- Ott-Holland, Catherine J., Huang, J. L., Ryan, A. M., Elizondo, F., y Wadlington, P. L. (2013). "Culture and vocational interests: The moderating role of collectivism and gender egalitarianism". *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 569-581.
- Paessler, K. (2015). "Sex differences in variability in vocational interests: Evidence from two large samples". *European Journal of Personality*, 29(5), 568-578.
- Palmer, S. y Laungani, P. (1999). *Counselling in a multicultural society*. London: SAGE.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2011). *Podręcznik. Młodzieżowy Kwestionariusz Zainteresowań Młodości MŁOKOZZ*. Kraków: Drukarnia Pasaż Sp. z o.o.
- Paszkowska-Rogacz, A., Goleniowska, I., Grosjer, A., Hauk, M., Jarmakowski-Kostrzanowski, T. (2013). "Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (WOPZ)". *Praktyczne wskazówki dla doradców zawodowych*.
- Paszkowska-Rogacz, A., Goleniowska, I., Grosjer, A., Hauk, M., Jarmakowski-Kostrzanowski, T. (2013). *Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (WOPZ). Praktyczne wskazówki dla doradców zawodowych*. http://wopz.apus.edu.pl/Podrecznik_dla_uzytkownika_aplikacji_WOPZ.pdf (recuperada el 2 de febrero de 2016).
- Rosen, D., Holmberg. K., y Holland. J. L. (1989). *The college majors finder*. Odessa. FL: Psychological Assessment Resources. Inc.

- Rossier, J. (2015). "Personality assessment and career interventions". En P. J. Hartung, Mark L. Savickas, y W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of Career Intervention, Vol. 1: Foundations*. Washington, D.C : American Psychological Association.
- Rounds, J., y Tracey. T. J. G. (1996). "Cross-cultural structural equivalence of RIASEC models and measures". *Journal of Counseling Psychology*. 43. 310–329.
- Savickas, M. L. y Lent, R. (1994). *Convergence in Career Development Theories*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Savickas, M. L. (2005). "The theory and practice of career construction". En R. W. Lent y S. D. Brown (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). "Constructing Careers: Actors, Agents, and Authors". *The Counseling Psychologist*, XX(X), 1-15, DOI: 10.1177/0011000012468339.
- Schiefele, U., Krapp, A., y Winteler, A. (1992). "Interests as a predictor of academic achievement: A meta-analysis of research". En: K. A. Renninger, S. Hidi, y A. Krapp (Eds.). *The role of interests in learning and development* (pp. 183-212). Hillsdale. NJ: Erlbaum.
- Schraw, G. y Lehman, S. (2001). "Situational interests: A review of the literature and directions for future research". *Educational Psychology Review*, 134, 23-52.
- Slaney, R. B. (1980). "Expressed Vocational Choice and Vocational Indecision". *Journal of Counseling Psychology*, 27(2), 122-129.
- Strauser, D. R., Lustig, D. C, y Ciftci, A. (2008). "Psychological well-being: Its relation to work personality, vocational identity, and career thoughts". *Journal of Psychology*, 142, 21-35.
- Strong, E. K. (1943). *The vocational interests of men and women*. Stanford. CA: Stanford University Press.
- Super, D. E. (1972). *Psychologia zainteresowań*. Warsaw: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Super, D.E. (1980). "A life-span, life-space approach to career development". *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

- Szcześniak, M. Rondon, G. (2012). “Pokolenie ani-ani: o młodzi, która nie uczy się, nie pracuje i nie dba o samokształcenie”, *Psychologia Społeczna*. 63/18 (2011), s. 241–251
- Tieger, P. D., Tieger-Barron, B. (1999). *Rób to do czego jesteś stworzony*. Warszawa: Studio EMKA.
- Torres, M., R. (2005) *Illiteracy and literacy education in Ecuador: Options for policy and practice. Case study prepared at the request of UNESCO for inclusion in the 2005 Education for All Global Monitoring Report*. Quito: Fronesis Institute www.fronesis.org
- Villwock, J.D., Schnitzen J.P., Carbonari J.P. (1976). “Holland’s personality constructs as predictors of stability of choice”. *Journal of Vocational Behavior*. 9. 77-85.
- Weinrach, S. G. (1996). “The Psychological and Vocational Interest Patterns of Donald Super and John Holland”. *Journal of Counseling y Development*. 75(5), 6-16.
- Weiss, D., Freund, A. M., y Wiese, B. S. (2012). “Mastering Developmental Transitions in Young and Middle Adulthood: The Interplay of Openness to Experience and Traditional Gender Ideology on Women’s Self-Efficacy and Subjective Well-Being”. *Developmental Psychology*, 48(6), 1774 –1784.
- Wołóńcej, M. T. y Gellert, F. J. (2009). “Contemporary nomads at work: a new trend in work culture”. *Journal for Perspectives on Economic Political and Social Integration*, 9(1-2), 72-94.
- Wołóńcej, M. T. (2012). *Kultura pracy i organizacji w przysłowich polskich i niemieckich. Perspektywa psychologiczna. [Culture of work and organization in Polish and German proverbs. Psychological perspective]*. Lublin: Towarzystwo Naukowe KUL.
- Wołóńcej, M., Paszkowska-Rogacz, A. (2016), *Inventario de las Preferencias Profesionales de los Jóvenes en Ecuador: Guía Metodológica*. (En prensa).
- Yang, Y. y Barth, J. (2015). “Gender differences in STEM undergraduates’ vocational interests undergraduates’ vocational interests: People–thing orientation and goal affordances”. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 65-75.



Anexos



En las páginas siguientes puede encontrar los Anexos enumerados a continuación. Están dispuestos de manera que sea posible fotocopiarlos, en caso de que usted disponga de un ejemplar impreso del documento, o imprimirlos fácilmente, en caso de que cuente con la versión digital. Cabe recalcar que la información contenida en los Anexos está tomada del presente documento.

- **Anexo 1.** Estándar para los intereses profesionales de Mujeres (escalas R, S, E, C)
- **Anexo 2.** Estándar para los intereses profesionales de Hombres (escalas R, S, E, C)
- **Anexo 3.** Estándar para los intereses profesionales de Mujeres y Hombres (escalas I, A)
- **Anexo 4.** Estándares para indicadores de Diferenciación, indicadores de Diferenciación de Lachan e indicadores de Intensidad
- **Anexo 5.** Clave y formato de registro de respuestas para el cálculo de resultados del IPPJ
- **Anexo 6.** Formato de registro del perfil hexagonal de resultados del IPPJ
- **Anexo 7.** Instructivo para la aplicación del IPPJ para profesionales de los DECE
- **Anexo 8.** Cuadernillo de ítems del IPPJ
- **Anexo 9.** Ficha de calificación del IPPJ

Estándar para los intereses profesionales de Mujeres (escalas R, S, E, C)

STEN	Resultados iniciales			
	Realista	Social	Emprendedora	Convencional
1	10-13	10-21	10-20	10-26
2	14-19	22-26	21-25	27-31
3	20-25	27-30	26-29	32-34
4	26-29	31-34	30-33	35-38
5	30-34	35-37	34-36	39-41
6	35-38	38-41	37-39	42-44
7	39-41	42-43	40-42	45-46
8	42-44	44-45	43-44	47-48
9	45-46	46-47	45-46	49
10	47-50	48-50	47-50	50

Estándar para los intereses profesionales de Hombres (escalas R, S, E, C)

STEN	Resultados iniciales			
	Realista	Social	Emprendedora	Convencional
1	11-23	10-15	10-21	10-25
2	24-28	16-20	22-25	26-30
3	29-32	21-24	26-29	31-34
4	33-36	25-28	30-32	35-37
5	37-39	29-32	33-35	38-40
6	40-42	33-36	36-38	41-43
7	43-44	37-39	39-41	44-46
8	45-46	40-42	42-43	47
9	47-48	43-44	44-45	48-49
10	49-50	45-50	46-50	50

Estándar para los intereses profesionales de Mujeres y Hombres (escalas I, A)

STEN	Resultados iniciales	
	Investigativa	Artística
1	10-17	10-16
2	18-23	17-22
3	24-28	23-27
4	29-33	28-31
5	34-37	32-35
6	38-41	36-39
7	42-44	40-42
8	45-46	43-45
9	47-48	46-47
10	49-50	48-50

Estándares para indicadores de **Diferenciación**, indicadores de **Diferenciación de Lachan** e indicadores de **Intensidad**

Indicadores de
Diferenciación

STEN	Mujeres	Hombres
1	1-4	1-3
2	5	4
3	6-7	5
4	8-9	5-7
5	10-11	8-10
6	12-15	11-13
7	16-21	14-18
8	22-27	19-23
9	28-34	24-30
10	35-45	31-45

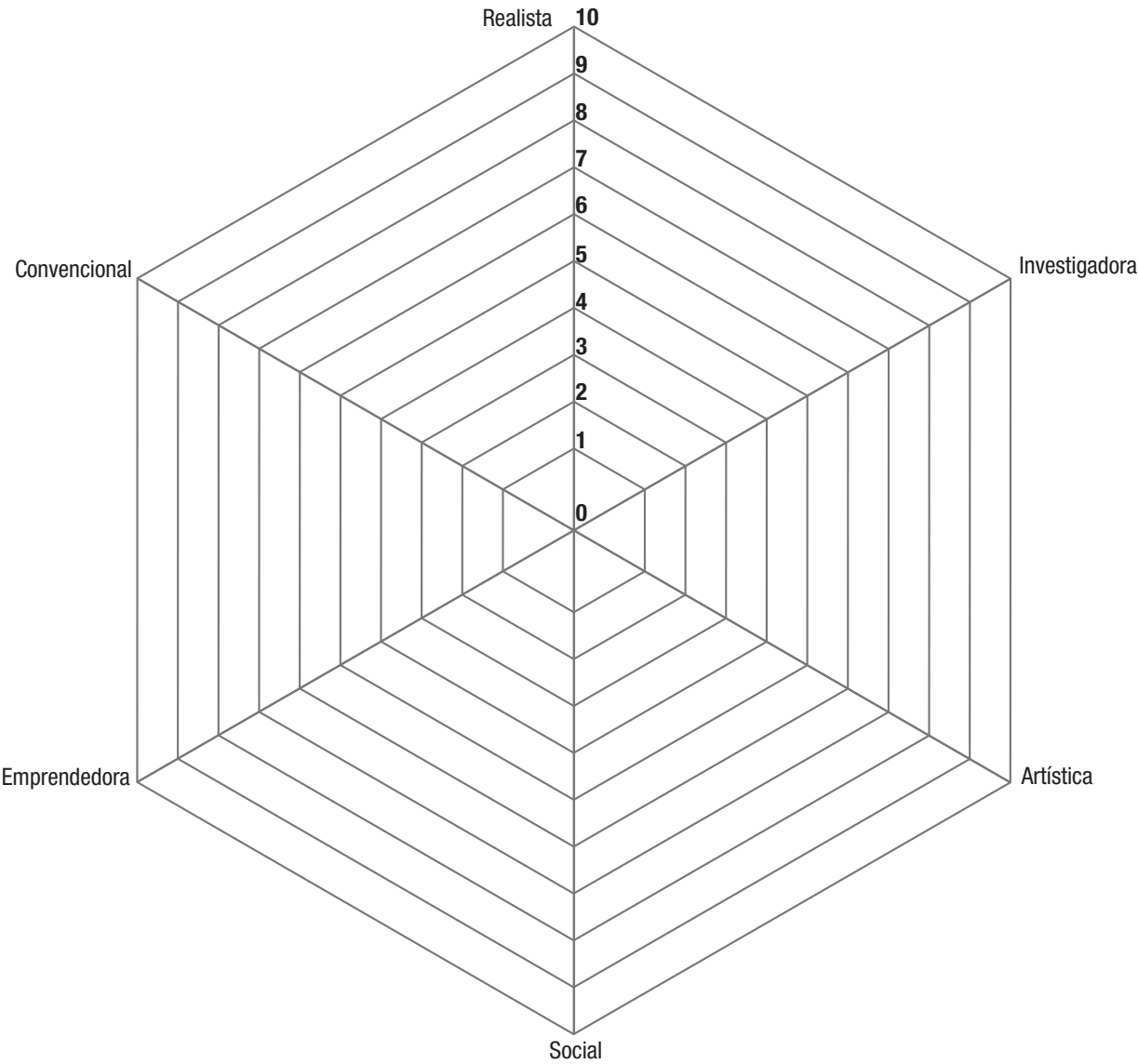
Indicadores de
Diferenciación de Lachan

STEN	Mujeres	Hombres
1	0.00-0.50	0.00-0.50
2	0.51-0.75	0.50-0.52
3	0.76-0.88	0.53-0.75
4	0.89-1.25	0.76-1.00
5	1.26-1.69	1.10-1.40
6	1.70-2.34	1.41-1.96
7	2.35-3.39	1.97-2.75
8	3.40-4.75	2.76-3.90
9	4.76-6.46	3.91-5.50
10	6.47-9.00	5.51-7.25

Indicadores de **Intensidad**

STEN	Mujeres	Hombres
1	60-159	60-157
2	160-174	158-173
3	175-188	174-189
4	189-203	190-204
5	204-218	205-219
6	219-232	220-235
7	233-261	236-251
8	262-267	252-266
9	268-276	267-282
10	277-300	283-300

Formato de registro del perfil hexagonal de resultados del IPPJ



Instructivo para la aplicación del Inventario de Preferencias Profesionales de Jóvenes (IPPJ) para profesionales de los DECE

Presentación

El Inventario de Preferencias Profesionales de Jóvenes (IPPJ) es una herramienta producto de la articulación entre la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt), a través el Sistema Nacional de Nivelación y Admisión (SNNA), y del Proyecto Prometeo, una iniciativa del Gobierno ecuatoriano que promueve el trabajo experto de investigadoras e investigadores extranjeros y ecuatorianos de alto nivel académico para aplicar, a nivel local, su experiencia en actividades de investigación y sus conocimientos en temas especializados. El objetivo principal de este proyecto es lograr la apropiación y generación de conocimientos científicos de calidad en el territorio nacional en áreas prioritarias de desarrollo y acciones concretas en torno al fortalecimiento del proceso formativo y de acompañamiento que requieren los estudiantes a nivel nacional.

Alcance

El Inventario de Preferencias Profesionales de Jóvenes (IPPJ) es un instrumento de exploración para ser aplicado en instituciones educativas del sistema nacional de educación, a través de los Departamentos de Consejería Estudiantil (DECE).

Finalidad

Este instructivo detalla los procesos operativos que deben implementarse antes, durante y después de la aplicación del IPPJ y las responsabilidades que tiene cada profesional en el proceso de evaluación

Lugar de aplicación del IPPJ

La aplicación del Inventario de Preferencias Profesionales de Jóvenes (IPPJ) puede realizarse en los mismos salones de clase donde los estudiantes y las estudiantes realizan su formación, en caso de aplicarse grupalmente, o en la oficina del DECE, en caso de que se haga de forma individual.

Organización del proceso de aplicación del IPPJ



a. Psicóloga o psicólogo que realiza la evaluación: profesionales del DECE a quienes se ha asignado la orientación, aplicación, interpretación y acompañamiento en la toma de decisiones de estudiantes que están vinculados al proceso de aplicación del IPPJ. Este grupo de profesionales tiene las responsabilidades descritas a continuación.

Antes de la aplicación del IPPJ

- Liderar el proceso de aplicación del IPPJ en la institución en la cual trabaja.
- Coordinar con las autoridades, docentes y demás personas vinculadas a la institución, con el fin para garantizar una oportuna respuesta y apoyo a los requerimientos que demande el proceso.
- Gestionar los mecanismos de seguridad que requiere la implementación del IPPJ en la institución.
- Garantizar que el proceso de aplicación y calificación del IPPJ se ejecute de acuerdo a los lineamientos técnicos de aplicación de las herramientas psicométricas.
- Orientar a los estudiantes y las estudiantes sobre la naturaleza del IPPJ, es decir, una evaluación que permite evidenciar cuáles son los intereses individuales, sin que esto implique una camisa de fuerza al momento de tomar una decisión formativa.
- Garantizar que el espacio físico designado para la aplicación del IPPJ sea un ambiente tranquilo y que existan condiciones adecuadas de ventilación e iluminación.
- En caso de que la aplicación sea en línea, coordinar la existencia de accesos a la plataforma de evaluación habilitada para el efecto.

- En caso de que la aplicación sea en la versión impresa o fotocopia-ble del IPPJ, se debe firmar el acta del material recibido, quedando en absoluta responsabilidad del mismo. El material que se entrega a cada estudiante es:
 - Un ejemplar del Cuadernillo de ítems del IPPJ (Anexo 8)
 - Un ejemplar de la Ficha de calificación del IPPJ (Anexo 9)
 - Un kit de materiales (lápiz, borrador y sacapuntas)

Durante la aplicación del IPPJ

- Crear un ambiente de confianza y tranquilidad.
- Brindar las directrices necesarias para que cada estudiante entienda cómo contestar cada uno de los ítems.
- Definir normas de disciplina durante el proceso de evaluación.
- Evitar estímulos que puedan influir en el normal desarrollo del proceso de evaluación (por ejemplo, cuchicheos o sonidos fuertes).
- Garantizar que cada estudiante tenga el material necesario para la aplicación del IPPJ. En caso de que el proceso de evaluación se realice en línea, se debe verificar que exista la conectividad requerida y el funcionamiento adecuado de teclado, monitor y ratón.
- Coordinar, supervisar y tomar decisiones durante el proceso de aplicación del IPPJ, con el fin de asegurar su normal desarrollo.

Después de la aplicación del IPPJ

- Receptar los materiales entregados a cada estudiante. En caso de que el proceso de evaluación haya sido en línea, se debe verificar que la sesión de evaluación haya culminado.
- Elaborar un informe final de novedades del proceso de aplicación del IPPJ, que servirá como evidencia de la actividad realizada, marcando claramente el número de estudiantes presentes y ausentes.
- Cerrar la sala o espacio en donde se haya aplicado la evaluación, previa verificación de que los lugares utilizados queden en orden y los equipos apagados.



b. Estudiante evaluado (a): estudiante que se encuentra vinculado a la institución educativa de sostenimiento fiscal que ha sido seleccionada para implementar el proceso de aplicación del IPPJ. Este grupo tiene las responsabilidades descritas a continuación.

Antes de la aplicación del IPPJ

- Estar al tanto de la fecha y el horario en el cual se aplicará la evaluación en su institución.
- Estar presente en el lugar definido para la aplicación de IPPJ.
- Haber utilizado previamente los servicios sanitarios si fuese necesario.

Durante la aplicación del IPPJ

- Cumplir las disposiciones que emita el (la) profesional a cargo del proceso de evaluación durante su aplicación.
- No tener alimentos sobre el escritorio ni cualquier otro material que no guarde relación con el proceso de evaluación.
- En caso de que la evaluación se realice en la versión impresa o fotocopiado del IPPJ, poner atención a las directrices sobre la forma en que hay que consignar la respuesta de cada ítem en la Ficha de calificación del IPPJ. Para el efecto, el (la) profesional a cargo del proceso puede utilizar la pizarra para graficar de forma correcta.
- En caso de que la evaluación se realice en línea, el (la) profesional a cargo del proceso entregará la clave de acceso a cada estudiante para que pueda ingresar al aplicativo digital. No se debe acceder hasta que la persona responsable lo indique.
- Seleccionar UNA SOLA OPCIÓN de respuesta para cada ítem.
- Hacer silencio mientras están aplicando la evaluación.
- No intercambiar información verbal o escrita.
- No portar ningún dispositivo electrónico: celular, computadora o mp3, entre otros.
- Cualquier duda o aclaración que se requiera debe dirigirse al (a) profesional a cargo del proceso.

Después de la aplicación del IPPJ

- Permanecer en silencio mientras las demás personas completan su evaluación.
- Si el proceso de evaluación fue realizado durante la jornada escolar, dirigirse al salón de clase para seguir con las actividades regulares.



PROMETEO
Investigación Formación Desarrollo

Secretaría de
Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación



Ministerio
de **Educación**

Cuadernillo de ítems del Inventario de Preferencias Profesionales de Jóvenes (IPPJ)

Transformar la educación
MISIÓN DE TODOS



Elaboración: Ph. D. Mariusz Wołośiej

Instrucción general

El instrumento que tienes en tus manos contiene 60 afirmaciones sobre aficiones y preferencias. Lee muy atentamente cada frase y responde sinceramente a la siguiente pregunta: ¿Hasta qué punto este enunciado me caracteriza? Elige la respuesta marcando con una X el número adecuado en cada casilla que consta en la **Ficha de calificación** que tienes por separado y donde has consignado tus datos personales.

Puedes elegir **SOLO** una de las siguientes respuestas en cada ítem:

1	2	3	4	5
----------	----------	----------	----------	----------

Donde cada número significa:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Es difícil decidir
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

ESTE CUADERNILLO NO DEBE SER
MARCADO NI MUTILADO

Nº	ÍTEMS	RESPUESTA
1	Me gusta realizar pequeñas reparaciones de equipos electrodomésticos.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
2	El trabajo científico me parece muy interesante.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
3	Sé tocar un instrumento musical o me gustaría aprender.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
4	Me gustaría cuidar personas con enfermedades mentales.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
5	Me siento bien y me las arreglo cuando tengo que organizar el trabajo de mis compañeros y compañeras. Fijarles tareas y comprobar si han sido realizadas.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
6	Me gusta llevar mis cuadernos de manera ordenada y limpia.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
7	Me gustaría trabajar en el servicio técnico de una empresa.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
8	Me gustaría trabajar en un centro de investigación o en un laboratorio.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
9	En el futuro me gustaría escribir poemas, guiones de películas o de juegos de video.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
10	Me gusta mucho participar en organizaciones no gubernamentales como la Cruz Roja o una organización de jóvenes exploradores.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
11	A veces en la escuela soluciono conflictos de mis compañeros y compañeras.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
12	En mi puesto de trabajo me gustaría trabajar según normas estrictamente definidas.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
13	Me interesan los aspectos técnicos de la industria automotriz.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
14	Me interesan los descubrimientos científicos y las nuevas invenciones.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
15	Me gusta ver exposiciones de esculturas, pintura o fotografía.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
16	Me gusta participar en labores sociales.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
17	En las actividades de grupo fomento el liderazgo y la coordinación.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
18	Me gustaría tener un trabajo donde tenga que realizar tareas muy precisas.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
19	Dibujar esquemas o proyectos de equipos es una tarea interesante y agradable para mí.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5
20	Me gusta hacer experimentos y observar cómo se hacen.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5

Nº	ÍTEM	RESPUESTA				
21	Me gusta participar en clases de arte, música o de literatura.	1	2	3	4	5
22	Me sentiría bien ayudando a las demás personas a comprenderse.	1	2	3	4	5
23	Me gusta tomar la palabra en diferentes discusiones y convencer a la gente.	1	2	3	4	5
24	Me gusta respetar y cumplir las fechas límites.	1	2	3	4	5
25	En el futuro me gustaría trabajar con herramientas y equipos técnicos.	1	2	3	4	5
26	Me gusta ver los programas de televisión dedicados a las novedades científicas.	1	2	3	4	5
27	Me interesan las revistas dedicadas al arte, a los muebles y a la arquitectura.	1	2	3	4	5
28	Con muchas ganas y gran dedicación enseñaría a jóvenes cómo evitar ciertas adicciones.	1	2	3	4	5
29	Me gustaría liderar un grupo de mis compañeros y compañeras para organizar una fiesta escolar.	1	2	3	4	5
30	Me gustaría tener un trabajo tranquilo, con reglas o instrucciones claras.	1	2	3	4	5
31	Conozco el diseño y el funcionamiento del computador.	1	2	3	4	5
32	Cuando paseo en las montañas o en un bosque me detengo para ver de cerca plantas y árboles que no conozco.	1	2	3	4	5
33	Me gustaría tocar en un grupo musical o en una orquesta.	1	2	3	4	5
34	En el futuro me gustaría trabajar con niños y niñas.	1	2	3	4	5
35	Sé dar instrucciones y consejos claros a las demás personas.	1	2	3	4	5
36	Por las tardes me gusta planear el trabajo que tengo que hacer al día siguiente.	1	2	3	4	5
37	Me gustaría trabajar en un taller de mecánica automotriz.	1	2	3	4	5
38	Me interesan nuevas ramas de la ciencia, como la genética o la biotecnología.	1	2	3	4	5
39	Me gustaría crear o componer algún tipo de música.	1	2	3	4	5
40	Me gustaría ayudar a la gente a resolver sus problemas sociales.	1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	RESPUESTA				
41	Me gustaría desempeñar la presidencia de mi clase.	1	2	3	4	5
42	En mi mesa de estudios me gusta tener todo perfectamente ordenado.	1	2	3	4	5
43	Me gustaría aprender a hacer dibujos técnicos.	1	2	3	4	5
44	Me gustaría realizar estudios y descubrir la vacuna contra una enfermedad grave.	1	2	3	4	5
45	Me gustaría hacer dibujos para libros o crear carteles.	1	2	3	4	5
46	En mi futuro trabajo me gustaría ayudar a personas con discapacidades.	1	2	3	4	5
47	Me gustaría tener un trabajo donde pudiera tomar decisiones y planear acciones para otras personas.	1	2	3	4	5
48	Me gusta planificar y controlar bien mis gastos.	1	2	3	4	5
49	Me gusta aprender cómo funcionan los equipos técnicos.	1	2	3	4	5
50	Me gustaría realizar estudios sobre el funcionamiento del cerebro.	1	2	3	4	5
51	En el futuro me gustaría expresarme mediante una actividad creativa como: la pintura, el dibujo, la escultura, el baile o el canto.	1	2	3	4	5
52	Me gustaría trabajar en un centro de ayuda telefónica para jóvenes.	1	2	3	4	5
53	Me gustaría aprender a liderar a la gente para gestionar sus acciones.	1	2	3	4	5
54	Me gusta tener ordenada mi habitación y mi mesa de estudios.	1	2	3	4	5
55	Me gustaría diseñar o arreglar máquinas y equipos modernos.	1	2	3	4	5
56	Me interesan nuevas ramas de la ciencia y la tecnología.	1	2	3	4	5
57	Me gustaría actuar en un escenario: bailar, cantar e interpretar papeles.	1	2	3	4	5
58	Me sentiría bien ayudando a personas nerviosas o tristes por algún motivo.	1	2	3	4	5
59	Me gusta dirigir el trabajo de las demás personas.	1	2	3	4	5
60	Me gusta organizar mi trabajo día a día y para la semana.	1	2	3	4	5

Ficha de calificación del Inventario de Preferencias Profesionales de Jóvenes (IPPJ)

Sección ESTUDIANTE

1. Nombres y Apellidos: _____

2. Edad: _____

3. ¿Cuáles son tus tres profesiones de mayor preferencia? Escríbelas en orden de preferencia:

- _____
- _____
- _____

4. ¿Cuáles son las tres profesiones de menor preferencia? Escríbelas en orden:

- _____
- _____
- _____

5. ¿Cuál es el nivel de estudios de tu madre? _____

- ¿Qué profesión ejerce tu madre? _____

6. ¿Cuál es el nivel de estudios de tu padre? _____

- ¿Qué profesión ejerce tu padre? _____

7. ¿Qué tipo de actividades realizas en tu tiempo libre? Escribe tres en orden de preferencia:

- _____
- _____
- _____

8. ¿Qué es para ti el éxito profesional?

Escribe tres características de una persona que es exitosa en su vida laboral:

- _____
- _____
- _____

9. ¿Qué tan importante es para ti lograr el éxito en tus estudios y en tu vida laboral? ¿Por qué?

- _____
- _____
- _____

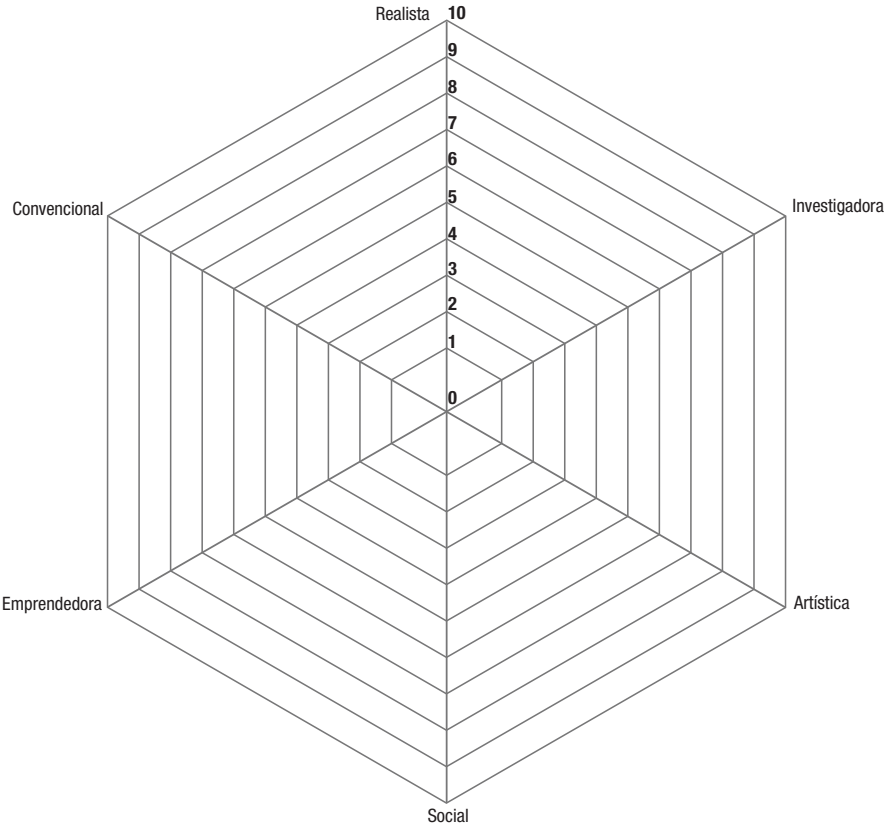
Hoja de respuestas ESTUDIANTE

Nº	RESPUESTA				
1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nº	RESPUESTA				
21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nº	RESPUESTA				
41	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
54	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
55	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
56	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
57	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
58	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
59	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
60	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Registro del perfil hexagonal de resultados del IPPJ



Análisis global de resultados del IPPJ

- 1. Nivel de Congruencia: _____
- 2. Nivel de Consistencia: _____
- 3. Nivel de Diferenciación: _____
- 4. Nivel de Intensidad: _____
- 5. Recomendaciones: _____
- _____

Datos PROFESIONAL DECE

- 1. Nombres y Apellidos: _____
- 2. Lugar y fecha de la evaluación: _____
- 3. Firma de responsabilidad: _____





Ministerio
de **Educación**



PROMETEO
Investigación Formación Desarrollo

Secretaría de
**Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación**



ISBN 978-9942-22-088-2



9 789942 220882

Síguenos en:



www.educacion.gob.ec

Información: 1800 33 82 22
info@educacion.gob.ec

El **Inventario de Preferencias Profesionales para Jóvenes** (IPPJ) es un cuestionario de

exploración psicométrica que se sustenta en la teoría tipológica de John Holland, referente mundial en el campo de la Orientación Profesional y Vocacional. Ha sido desarrollado por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) en el marco del proyecto Prometeo, con el apoyo del Ministerio de Educación.

La utilidad de esta herramienta radica en la importancia de acompañar el proceso orientativo y la toma de decisiones vocacionales y profesionales en los jóvenes y las jóvenes que se encuentran dentro del sistema educativo nacional, a través del trabajo que ejecutan los DECE.