

**UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO**

**CARRERA DE PSICOLOGIA**

**REVISION DE UN INVENTARIO DE INTERESES  
OCUPACIONALES CREADO POR SENCE PARA  
APOYAR LA LABOR DE ORIENTACION LABORAL  
DE LAS OFICINAS MUNICIPALES DE COLOCACION**

Nombre profesor guía: MELVIN ANABALON SEPULVEDA

Nombre alumnos: ALLENDES PULGAR, MARCO  
LOPEZ AHUMADA, CARMEN  
PAVEZ MUÑOZ, RUBEN

Tesis para optar al grado de LICENCIATURA

Tesis para optar al título de PSICOLOGO

**SANTIAGO DE CHILE**

**1998**

*Sorprenderse, extrañarse...  
es comenzar a entender.  
(J. Ortega y Gasset)*

*Dedicamos este trabajo a nuestras familias por su estímulo y apoyo constante, también a aquellos amigos que con su afecto nos dieron la fuerza para llegar hasta el final.*

Agradecemos primero, a todo aquello que nos condujo por esta nueva senda vocacional, a nuestras creencias, a nuestras vivencias, origen y convicción social. Luego, a la Universidad por el espacio brindado en nuestras vidas.

Especial reconocimiento tenemos con aquellos más cercanos a nosotros, a nuestra cotidianeidad; nuestros familiares, padres, parejas, amigos y compañeros de trabajo que no escatimaron tiempo y espacio en favor nuestro.

Finalmente agradecemos a los profesores Melvin Anabalón y Ana Garrido por su colaboración en este cometido. A Omar Ruz, por su generosa maestría, por acercarnos con sencillez al mundo de la investigación. También, a las funcionarias de la Oficina de Colocación Municipal de Maipú por permitirnos interrumpir en su espacio y facilitar la concreción de la presente obra.

*Carmen, Rubén y Marco*

# INDICE

CONTENIDO	PAG.
<b>CAPITULOS</b>	
<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>1</b>
<b>I.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION</b>	
- Descripción del Inventario .....	4
- Antecedentes históricos .....	4
- Aspectos de la creación del Inventario .....	6
- Relevancia de la Investigación .....	8
<b>II.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	
- Generales .....	9
- Específicos .....	10
<b>III.- MARCO TEORICO</b>	
- Aspectos teóricos en los que se inserta la investigación .....	11
- Teorías de la Elección Vocacional .....	12
- Donald Super .....	12
- John Holland .....	20
- Otros .....	36
<b>IV.- FORMULACION DE HIPOTESIS</b>	
- Hipótesis .....	37
- Interrogantes de la Investigación .....	37

<b>V.- METODOLOGIA</b>	
- Fases de la Investigación .....	39
- Diseño Metodológico .....	40
- Universo / Muestra .....	41
-Tiempos establecidos para la Investigación .....	44
<b>VI.- RESULTADOS</b>	
-En relación al Universo.....	46
- Caracterización de la Muestra .....	47
- I.I.P.de Sence .....	55
- Respecto del Inventario .....	55
-Respecto de la Medida de Consistencia.....	60
-Respecto del Cuestionario de Opiniones del I.I.P.S.....	64
<b>VII.- DISCUSION Y CONCLUSIONES</b>	
- Análisis Muestral .....	71
-Análisis en relación a la Investigación .....	73
- Comprensión del Inventario .....	73
-Análisis de la Medida de Consistencia.....	77
-Análisis del Cuestionario de Opiniones del I.I.P.S.....	79
- Comentarios Finales .....	84
<b>VIII. ANEXOS</b>	
-Inventario I.I.P.S. y cuadros de datos .....	91
<b>IX.- GLOSARIO</b>	
-Definiciones .....	113
<b>X.- BIBLIOGRAFIA.....</b>	117

# CAPITULO I

## INTRODUCCION

Las actividades actuales en el mundo moderno, tanto urbanas como rurales, están resultando enormemente cambiantes. El saber y el dominio necesarios para un médico, por ejemplo, un ingeniero o un agricultor de hoy, no sólo son diferentes o nuevos, sino que muy diversos y complejos, lo que exige en el trabajo aptitudes también diversas, distintas a las de antaño. Lo anterior, pone de manifiesto la necesidad de orientar a los jóvenes de forma que desarrollen y mantengan un pensamiento flexible y actitudes adecuadas a ello. Así, orientar hoy, valga la redundancia, es orientar para el ajuste al cambio.

La idea de Taylor de "el hombre correcto en el lugar correcto", si ha de continuar siendo válida, requiere precisar que ese "hombre correcto" lo es sólo si se adapta al cambio eficazmente.

La tecnología, la cultura, la sociedad son cambiantes, de manera que las profesiones también lo son. La especialización, en cualquier profesión moderna, ya no especifica la actividad sino que el ámbito de desempeño, aunque éste también tiene sus límites difusos. Por ello, es bueno comprender que las eventuales actividades profesionales se modifican dentro de la mismas profesiones, que las tareas específicas son tales dentro un campo de actividad que, a su vez, se relaciona con otros campos de manera interdisciplinaria.

Podemos entender que, orientar hacia el trabajo, conlleva dos aspectos;

por un lado, procurar el máximo desarrollo de las potencialidades de un sujeto y, por el otro, desde la toma de decisiones, la que resulte congruente con el mundo interno y la aprehensión que el individuo hace de su experiencia en el vivir.

Evidentemente, los límites de la transición en el desarrollo de los sujetos son imprecisos, puesto que varían según factores como el sexo, la cultura de la que se es parte y los recursos socioeconómicos. Socialmente, se espera que al término de la edad escolar, las aptitudes e intereses estén de manifiesto en los individuos de manera real y se precisen con un poder de abstracción del pensamiento tal que permita más tarde una adecuada elección vocacional. En consecuencia, se espera que los individuos accedan a un campo laboral que le sea propicio para poner en juego sus destrezas y desarrollar todas sus potencialidades.

Los cambios registrados durante los últimos años en el mercado del trabajo, se traducen, principalmente, en requerimientos en la fuerza laboral, lo que trae como consecuencia que una cantidad importante de trabajadores no logre acceder a puestos de trabajo más productivos y mejor remunerados porque carecen de la información y orientación necesaria para enfrentar adecuadamente la inserción laboral.

En este tenor, el desarrollo de instrumentos que faciliten la discriminación de intereses entre áreas ocupacionales, viene a ser de importancia fundamental para el proceso de orientación para el trabajo,

particularmente del sujeto-objeto de esta investigación.

## **1.- ANTECEDENTES RESPECTO DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se ubica en el marco del Proyecto de Orientación e Información Profesional para el Empleo que inició el SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO, SENCE en el año 1994 a través de las OFICINAS MUNICIPALES DE COLOCACIÓN (O.M.C), con la Asesoría Técnica del Instituto Nacional de Empleo de España, I.N.E.M.

A través de este proyecto, se procuró dar respuesta a una creciente demanda de Orientación Laboral, acorde a la realidad del mercado chileno. Ello motivó inicialmente la conformación de un equipo de profesionales, agrupados en lo que se denominó Sistema Nacional de Información y Orientación para el Empleo (S.N.I.O.), cuya función era impulsar distintas acciones en esa dirección. En este sentido, el desarrollo de una metodología en esta área constituye un aporte fundamental de este equipo.

Una de las tareas básicas que debió abordar este grupo de trabajo fue el diseño de una metodología con sus respectivos manuales de uso, tendientes a favorecer la gestión de los Orientadores Laborales de las comunas respectivas de Santiago. Entre éstas, surge un instrumento destinado a detectar los intereses ocupacionales de las personas que acceden a estos servicios en busca de empleo.

## **2.- DESCRIPCIÓN DEL INVENTARIO DE INTERESES PROFESIONALES DE SENCE**

El Inventario de Intereses Profesionales del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, Sence (I.I.P.S), es creado durante el primer semestre del año 1994 por un equipo del Sence constituido por dos psicólogos, un orientador educacional y un analista ocupacional. Este Inventario, contiene actividades ocupacionales que se ubican en lo profesional, en lo técnico y en oficios diversos. Lo que en realidad se creó fue un primer esbozo de prueba para discriminar en forma gruesa, preferencias ocupacionales entre sujetos, sin que este haya sido aún validado estadísticamente. El I.I.P.S. viene a ser entonces, un instrumento que considera básicamente dos objetivos: cuantitativamente, pretende obtener un registro de las principales preferencias ocupacionales del usuario y, en lo cualitativo, facilitar al usuario la clarificación de aquellos intereses conducentes a establecer su itinerario profesional para ingresar al mundo laboral.

## **3.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CREACIÓN DEL I.I.P.S.**

En abril del año 1993, SENCE inicia las primeras acciones de un programa de modernización del sistema público de intermediación laboral, a través de la aplicación de un plan piloto, S.N.I.O. Planteándose como objetivo general "Mejorar la movilidad de la fuerza de trabajo", atenuando las rigideces

de este mercado a través del logro de los siguientes objetivos específicos:

- a.- Atender oferentes de trabajo con mayor competencia laboral.
- b.- Informar y orientar a las personas que buscan o desean cambiar de empleo.
- c.- Cubrir en su totalidad los puestos de trabajo vacantes con las personas más adecuadas.
- d.- Capacitar a los funcionarios de las O.M.C., entregándoles las herramientas de trabajo necesarias.

Dada la magnitud de este Programa, se requirió de su división en etapas: la primera, fue la implementación de un Plan Piloto que consideró a doce O.M.C. de la Región Metropolitana, y que permitió evaluar en terreno la factibilidad técnica y económica del Programa realizando los ajustes necesarios. La segunda etapa, contempla la ampliación del Programa a un número indeterminado de O.M.C. de la Región Metropolitana y del resto del país.

El Programa de Modernización, además de sus objetivos propios, potencia las acciones emprendidas en la Línea de Fortalecimiento Institucional, a través de sus cuatro funciones básicas:

- a.- Mejorar la gestión de la O.M.C.
- b.- Desarrollar el Area de Orientación Laboral y Capacitación e Información de Apoyo a la Colocación.

- c.- Generación y sistematización de información para capacitación y empleo.
- d.- Desarrollar una vinculación funcional y permanente con las fuentes de empleo comunales.

Estas acciones enmarcadas hacia la profesionalización, permitirán a las O.M.C. convertirse en efectivas puertas de entrada de todos los Programas SENCE, destinados a diferentes grupos de población (jóvenes, mujeres jefas de hogar, cesantes y reconversión). Y en el mediano plazo lograr un accionar proactivo y llegar a un nivel adecuado de eficiencia y calidad de los servicios ofrecidos.

#### **4.- ASPECTOS GENERALES VINCULADOS A LA CREACION DEL I.I.P.S.**

La necesidad de respuesta a una creciente demanda de orientación laboral en la Oficina Municipal de Colocación, que en la práctica se manifiesta en presiones por atender a un número cada vez mayor de beneficiarios con perfiles laborales heterogéneos, llevó al equipo del S.N.I.O. a impulsar distintas acciones en esa dirección. Sin duda, que los procesos de transformación económica vividos en el país conducen a un cambio en los requerimientos de mano de obra demandada por las empresas, lo que significa para la fuerza de trabajo, mayores exigencias en el proceso de búsqueda de un empleo. Así, la labor de orientación desarrollada en las O.M.C. no sólo tiene un componente

de equidad social, sino también representa un importante aporte a la productividad de las personas en particular y, de las empresas en general.

En esta dirección, el desarrollo de una metodología en esta área constituye un valioso aporte que el equipo S.N.I.O. logró en esa etapa del proyecto Sistema Nacional de Orientación para el Empleo. Respecto de esto, fue gravitante la asesoría técnica del Instituto Nacional de Empleo de España, en el diseño de esta metodología que, en la práctica, se traducen en un stock de manuales específicos del área, los que una vez aplicados en terreno y posteriormente hechos los ajustes por los especialistas del Sence, se convierten en instrumentos de apoyo efectivo para aquellos profesionales que ejecuten labores en las O.M.C.

En lo que respecta al tema de la Orientación Ocupacional, el Programa contempló la incorporación de la función de Orientación dentro de las labores habituales a desarrollar por la O.M.C. Para ello, se elaboró un perfil del Orientador Laboral, el cual fue analizado en conjunto con las Direcciones de Desarrollo Comunitario de las Municipalidades que participaron del Plan Piloto, con el fin de tener elementos de juicio objetivo para la contratación de la persona que ocuparía el cargo de Orientador Laboral. En la práctica la incorporación de esta figura en las distintas O.M.C. del plan piloto se realizó por varias vías para constituir equipos de trabajo.

## **5.- RELEVANCIA DE ESTA INVESTIGACIÓN**

De lo expuesto hasta ahora y, ante la ausencia de métodos y procedimientos que sean aplicables en nuestro país, deriva la necesidad de contar con instrumentos adecuados para discriminar las preferencias ocupacionales en nuestra realidad nacional. Entonces se podrá, de ese modo, entregar un servicio más eficiente al momento de evaluar a la población que demanda empleo a través de las O.M.C.

En ese contexto, ésta sería la primera revisión formal y experiencial del I.I.P.S. desde su creación. Lo anterior, además, da lugar a futuras investigaciones ya sea con relación a validaciones de tipo estadísticas u otro tema de interés.

A partir de lo planteado, consideramos relevante nuestra intervención, puesto que creemos que dicha investigación viene a ser un aporte al interés estatal que se halla reflejado en las políticas vigentes relacionadas con esta área y, vinculadas éstas a la Capacitación y el Empleo.

## CAPITULO II

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

Este estudio se ubica en el contexto referido al ámbito fiscal, específicamente a las Oficinas de Colocación Municipal, lugares a los que acude gran parte de la población en búsqueda de empleo de las comunas. Es así entonces, que nuestro objetivo principal se orienta a visualizar con claridad la capacidad de comprensión que tenga el individuo respecto del Inventario, de manera que se pueda inferir el cumplimiento, o no, de los propósitos de los creadores del I.I.P.S. cuales eran el obtener una adecuada discriminación de intereses que facilitarían la labor de orientación en esta área.

El cumplimiento de objetivos específicos planteados con relación al inventario, esto es, la captación de niveles de complejidad que presente para los sujetos de la muestra, pasa en nuestro caso, por la confrontación metódica y sistemática de la aplicación empírica en terreno.

En la medida que el I.I.P.S. sea respondido adecuadamente, denotará comprensión de las instrucciones y accesibilidad del mismo; en caso contrario, nos permitirá visualizar posibles falencias metodológicas en su confección.

### **1.- OBJETIVOS GENERALES**

- 1.1.- Aportar los primeros elementos de información para la validación posterior del Inventario I.I.P.S.

- 1.2.- Entregar antecedentes del instrumento de modo tal, que sirva al ámbito de la Orientación Laboral, específicamente utilizable con grupos vulnerables de la población desde el punto de vista socioeconómico.

## **2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- 2.1.- Efectuar una revisión del I.I.P.S. que permita evaluar el grado de dificultad para la comprensión del mismo.
- 2.2.- Aportar datos respecto del comportamiento de los sujetos frente al Inventario.
- 2.3.- Discriminar la adecuación de los reactivos originales en función del público beneficiario.
- 2.4.- Observar, evaluar la operatividad y aplicación del Inventario.

## **CAPITULO III**

## **MARCO TEORICO**

### **1.- ASPECTOS TEORICOS EN LOS CUALES SE INSERTA ESTA INVESTIGACION.**

La posibilidad de implementar un instrumento capaz de discriminar respecto de intereses ocupacionales entre sujetos, ha sido un tema de relevancia, fundamentalmente en investigaciones dirigidas a grupos o sectores con un determinado nivel de formación educacional. Es en este tipo de experiencias donde podemos encontrar los primeros antecedentes que van dando forma a la elaboración de un instrumento de las características acá señaladas.

Dado los propósitos que se encuentran a la base en la confección del Inventario de Intereses Profesionales de Sence, podemos establecer algunas aproximaciones con algunos modelos teóricos que se han ido desarrollando a la fecha, inicialmente con los aportes de Donald Super a la teoría de la elección vocacional, hasta el referente teórico de donde surge originalmente el I.I.P.S. como lo es la propuesta de John Holland, con una modalidad de Inventario para la evaluación laboral a partir de su clasificación tipológica y de la relación existente entre los sujetos y sus contextos medio ambientales.

## **2.- TEORIAS ACERCA DE LA ELECCIÓN VOCACIONAL**

### **2.1.- DONALD SUPER**

La psicología de las ocupaciones supone que si el individuo y la carrera que eligió están de acuerdo "él vivirá siempre feliz". Esta se fundamenta en la Psicología Evolutiva y supone que el desarrollo de las carreras se realiza conforme al desarrollo humano. Donald Super, escogió el término de Psicología Vocacional a la fusión de estas dos corrientes de pensamiento.

Super, establece una relación entre las características de personalidad de un individuo (entre otros factores) con los esquemas típicos de carrera, con el éxito en diversas actividades y en la vida en general. El término esquema profesional originario desde la sociología (14, "Psicología de la vida profesional", Super 1962, pág. 19), se refiere a la secuencia de ocupaciones que ejerce un individuo o grupo de individuos a lo largo de su vida. Por lo tanto, para averiguar cuáles son los principales períodos laborales de una carrera o profesión será preciso analizar dicha secuencia. Desde la psicología, el término procede del estudio de biografías en que los acontecimientos y asuntos más importantes se agrupan y varían de una etapa a otra, de suerte que, justifican una clasificación de la vida a partir de una serie de períodos característicos.

Refiere además este autor, que la satisfacción en la vida dependería en gran medida de la extensión en que un individuo puede relacionar su imagen de sí (concepto tanto estructural como funcional de la personalidad) a través

de su rol ocupacional. Entonces, una actividad bien elegida permitiría una adecuada integración en la personalidad, es decir, una congruencia con la identidad, lo cual puede ser uno de los principales mecanismos de adaptación personal.

### **2.1.1 ANTECEDENTES DE LA TEORIA**

Super funda su teoría, influido por Rogers, en la temática del concepto de sí mismo en que “la conducta es la reflexión de la persona con la cual intenta mejorar sus pensamientos autodescriptivos y autoevaluativos. Una persona elige o rechaza una ocupación porque cree que ella está o no de acuerdo con las percepciones de sí mismo”. Dicho de otro modo, “la ocupación vocacional elegida será aquella que permita a la persona realizar el concepto que tiene de sí misma” (11, Teorías sobre la Elección de Carreras, Osipow, 1976) . De acuerdo con Super la formación del autoconcepto requiere que la persona se reconozca como individuo y, a la vez, reconozca la semejanza de sí mismo con otras personas.

Por su parte, Crites plantea que de acuerdo con los sociólogos industriales y ocupacionales, el factor más importante en la determinación de la elección vocacional de un individuo es la influencia de la cultura y la sociedad en la que vive en conformidad con las metas y objetivos que aprende a valorar, afirmación que también es sustentada por Super y Bachrach (4, "Psicología Vocacional", Crites 1962, pág. 100).

Estos, realizan una interpretación evolutiva general de la elección

vocacional, la cual es citada por Crites en "Psicología Vocacional" (págs. 128 y 129). La teoría destaca la naturaleza evolutiva de la toma de decisiones relacionando trabajo con los períodos o etapas de la vida. Según estos autores, el desarrollo profesional es un aspecto especial de desarrollo general, es decir, un proceso dinámico que es influido y modificado por el desarrollo emocional, intelectual y social.

### **2.1.2 DESARROLLO DE LA TEORIA:**

Esta teoría, es expuesta en 12 proposiciones que se desarrollan a continuación:

- 1.- La elección vocacional es un proceso que tiene lugar durante un período extenso, y no en un momento determinado.
- 2.- Como proceso formado por una serie de acontecimientos relacionados que implican decisiones, la elección vocacional conforma un esquema discernible y, por tanto, es pronosticable.
- 3.- La elección vocacional implica "una transacción entre factores sociales y personales, concepto de sí mismo y realidad, respuestas aprendidas recientemente y pautas de reacción existentes y una síntesis de todo esto".
- 4.- "El concepto de sí mismo comienza a formarse antes de la adolescencia, se hace más claro en esta etapa y en ella se expresa en términos ocupacionales".

- 5.- Los factores de la realidad se vuelven cada vez más importantes como determinantes de la elección vocacional a medida que el individuo crece.
- 6.- Las identificaciones de un individuo con sus padres influyen directamente en su elección vocacional.
- 7.- "La dirección y tasa del movimiento vertical de un individuo de un nivel ocupacional a otro están relacionadas con su inteligencia, nivel socioeconómico de los padres, necesidades de status, valores, intereses, habilidad en las relaciones interpersonales y las condiciones económicas de oferta y demanda".
- 8.- "El campo ocupacional en el que el individuo entra está relacionado con sus intereses, valores y necesidades, las identificaciones que hace con los modelos parentales o roles sustitutos, los recursos de la comunidad que utiliza, el nivel y calidad de sus antecedentes ocupacionales y la estructura ocupacional, tendencias y actitudes de su comunidad".
- 9.- Los individuos son generalmente bastante multipotenciales en sus aptitudes y otras características, y las profesiones habitualmente son lo bastante amplias en cuanto a los alcances de sus obligaciones y tareas como para "permitir cierta variedad de individuos en cada ocupación y cierta diversidad de ocupaciones para cada individuo".
- 10.y 11 Las satisfacciones en la vida y el trabajo dependen de la medida en que el individuo puede concretar su concepto de sí mismo, mediante el desempeño de su rol ocupacional.

12.- El trabajo de un individuo puede proporcionarle un modo de integrar o mantener la organización de su personalidad. En otras palabras, la actividad laboral puede ser uno de los principales mecanismos de adaptación o defensa del individuo.

A medida que el individuo madura, se va probando a sí mismo de diferentes formas, lo cual tiene implicaciones educativas y vocacionales. El proceso empieza con la autodiferenciación, lo cual tiene lugar como parte de búsqueda de identidad. Esta toma de conciencia lleva a decisiones respecto de su trabajo y del concepto de sí mismo. La identificación se inicia con el padre del mismo sexo, con lo cual el niño desarrolla la imagen de él y adquiere las normas culturales apropiadas a su sexo. Este proceso va de una identificación con modelos generales a una identificación con modelos específicos.

Las ideas sobre el patrón de carreras sugieren que los ciclos vitales imponen, en la gente, diferentes tareas vocacionales en las diversas épocas de su vida. Estos patrones son el resultado de factores psicológicos, físicos, sociales y situacionales, que se acumulan y conforman la vida del individuo.

Super, distingue diferentes patrones, a saber:

- a.- Patrón estable: es aquel en donde el individuo entra temprano y en forma permanente.
- b.- El patrón convencional: es aquel en el que se ensayan varios trabajos y uno de los cuales lleva más tarde a un trabajo estable.

- c.- Patrón inestable: se caracteriza por una serie de trabajos que proporcionan una estabilidad temporal la cual es pronta interrumpida.
- d.- Ensayo Múltiple: En éste, el individuo se mueve de un nivel de trabajo a otro, por ejemplo carreras de servicio doméstico.

Como para Super la Madurez Vocacional es de carácter evolutivo, ésta se va desarrollando en el individuo, por lo tanto, va a tener características normativas dadas por la congruencia entre el comportamiento vocacional del individuo y la conducta que vocacionalmente se espera de él a su edad. Las tareas del desarrollo para Super son entonces:

- 1.- Cristalización de una preferencia vocacional, la que puede darse en cualquier edad, aunque lo más común es entre 14 a 18 años.
- 2.- Especificación (18 a 21 años). Considera los diferentes niveles de concientización que el individuo va logrando en su desarrollo que se relacionan en los diferentes usos que éste va haciendo de sus propios recursos y de los que se presentan en su realidad.
- 3.- Implementación (21 a 24 años). El individuo comienza a concretizar sus preferencias, culminando con la obtención de un trabajo.
- 4.- Estabilización (25 a 35 años). Planeación y búsqueda de estabilidad laboral acorde a sus intereses.
- 5.- Consolidación (35 y más años). Mantención de los logros, búsqueda de superación.

En resumen, el individuo se mueve, durante su vida, en etapas, cada una de las cuales requiere de una conducta vocacional diferente. El adolescente se preocupa por explorar, hasta que encuentra la dirección que debe tomar. El adulto joven, al tomar esa dirección, la convierte en acciones que lo llevan a buscar un entrenamiento y un trabajo. El adulto maduro debe encontrar un lugar en su vocación, y una vez que lo haya conseguido debe asegurar su posición. Durante esta fase de desarrollo vocacional hay comportamientos que llevan a una mayor maduración que otros. El grado en que el individuo cumple su tarea vocacional está en función en como se comporta en cada fase de su desarrollo.

La posibilidad de poner en juego las propias aptitudes y conocimientos contribuye a hacer interesantes las actividades laborales. Las actividades que requieren aptitudes o formación especiales suelen ser más satisfactorias que las que solo permiten desarrollar la habilidad personal de una manera limitada o escasa (14, "Psicología de la vida Profesional", Super 1962, pág. 22).

Sintetizando a Super, la elección ocupacional constituye uno de los momentos claves de la vida del individuo, en que éste tiene que exponer explícitamente su idea de sí mismo, definiéndose en término de "yo soy tal o cual clase de persona".

El hecho de conseguir una colocación y de ajustarse a ella supone para el trabajador principiante un proceso que consiste en averiguar primero si tal trabajo le permite desempeñar el tipo de papel que desea representar; segundo, si el papel que le obliga a representar su trabajo es compatible con

su concepto de sí mismo -o sea si los elementos imprevistos del mismo se podrán asimilar a su yo, o si será necesario modificarlos para que se ajusten a este- y, por último, si puede vivir según la imagen de sí mismo, que ha descubierto al contrastar el concepto que tenía de su propio yo con la realidad. Si el proceso de elección y ajuste profesional consiste realmente en esto, entonces se puede afirmar que el desarrollo o evolución profesional tiene una naturaleza muy semejante al de evolución personal, puesto que el primero no es, en definitiva, más que un aspecto del segundo.

En consecuencia, al fomentar la evolución profesional de un individuo, el orientador está fomentando su desarrollo personal, puesto que le ayuda a desplegar y a realizar un concepto de sí mismo realista, satisfactorio y adecuado. Para que la orientación profesional sea verdaderamente eficaz es preciso que el consejero tenga una idea muy clara del ajuste personal que intenta fomentar. Y viceversa, para resolver la mayor parte de los problemas que plantea el ajuste personal, debe conocer bien los instrumentos, técnicas y recursos de la orientación profesional (15, "Psicología de los intereses y las vocaciones", Super 1967, pág.. 258).

Finalmente, según Super, los intereses profesionales sólo se pueden definir bien en función de los métodos empleados para estimarlos. Y de estos, los más eficaces hasta la fecha han sido los inventarios que permiten asignar una puntuación para cada variedad de intereses. Los intereses inventariados, es decir, estimados a partir de un inventario, están relacionados, naturalmente,

con la evolución o desarrollo profesional, puesto que la gente tiende a incorporarse y permanecer en las ocupaciones o en los campos de trabajo que les permiten dar salida a sus intereses y a abandonar aquellos otros que no son adecuados para ello. El interés y el éxito conseguido en el ejercicio de la ocupación solo presentan correlación en determinadas circunstancias, a saber: cuando la afinidad de las actividades tiene una importancia crucial en su aplicación; cuando basta la motivación procedente de otras fuentes, posición, necesidades económicas, etc., como ocurre en la mayor parte de las ocupaciones, el interés por la actividad laboral en sí, no está en relación directa con el éxito conseguido en el trabajo. En general, los intereses profesionales tienen gran importancia en cuanto se refiere a orientación y persistencia de los esfuerzos, pero no, al parecer, en lo referente a cantidad de esfuerzo desplegado.

## **2.2.- JOHN HOLLAND**

Otro de los investigadores relevantes dentro del ámbito vocacional es sin dudas John Holland, el cual a partir de su vivencia como orientador vocacional de medios educativos, militares y psiquiátricos, se ha ido consagrando como un estudioso de las características personales y fuerzas situacionales relacionadas con la elección vocacional que hacen los individuos. Desde esa experiencia, de la literatura especializada y desde la elaboración del Inventario de Preferencias Vocacionales, llevaron a este autor a pensar la posibilidad de clasificar a las personas en función de sus tipos de intereses o

de sus personalidades.

### **2.2.1 DESARROLLO DE LA TEORIA:**

Todo lo anterior, ha llevado a Holland a desarrollar su teoría, la que consiste en varias ideas simples, a decir de su autor, y en los conceptos o corolarios que de ella se derivan. Es así, como Holland ha descrito una serie de supuestos que constituyen el núcleo de su teoría. Ellos indican la naturaleza de los tipos de personalidad y los modelos ambientales, cómo se determinan los tipos y modelos y cómo interactúan para crear los fenómenos - vocacional, educativo y social- para cuya explicación se ha construido la teoría. Dichos supuestos los desarrollamos a continuación (8, "Técnica de la elección vocacional", Holland 1973, págs: 15 y ss).

1.- La elección de una vocación es una expresión de la personalidad: refiere el autor, que durante años se acostumbró a interpretar las puntuaciones obtenidas por una persona en los inventarios de interés vocacional y su elección de vocación en función de sus "intereses vocacionales", como si esos intereses fueran diferentes de la personalidad o independientes de ella. Las investigaciones sobre los factores personales y ambientales que se relacionan con la elección vocacional, han demostrado la necesidad de una concepción más amplia, ya que las preferencias vocacionales a veces se correlacionan con las escalas de personalidad y originalidad, con autoevaluación de la capacidad, con rasgos de la personalidad y muchas otras variables psicológicas y sociológicas.

Lo anterior, supone continuamente que los intereses vocacionales de la persona surgen de su historia y de su personalidad, siendo otro aspecto de ésta, que sirve para pronosticar algunos resultados en términos de logro, estabilidad y satisfacción vocacional.

Holland, refiere que si se explica la preferencia vocacional como una expresión de la personalidad, entonces los "intereses vocacionales" representan la expresión de la personalidad en el trabajo, en los pasatiempos, en las actividades recreativas y en las preferencias. En síntesis lo que hemos llamado "intereses vocacionales" son sencillamente otro aspecto de la personalidad.

2.- Los inventarios de interés son inventarios de personalidad: Si los intereses vocacionales son una expresión de la personalidad, se deduce entonces, que los inventarios de intereses también lo son de la personalidad. En su inventario de preferencias, Holland desarrolla las escalas partiendo de la hipótesis de que las preferencias por ocupaciones son expresiones de la personalidad.

A medida que el inventario ha sido sometido a revisiones las escalas individuales ofrecen, a su vez, confiabilidad y validez que pueden ser aproximadas a aquellas obtenidas mediante otros métodos de evaluación de la personalidad, es decir, se indica claramente que las preferencias vocacionales son, en verdad, signos de varios rasgos de la personalidad.

3.- Los estereotipos vocacionales tienen significados psicológicos y sociológicos confiables e importantes: Holland afirma, que así como juzgamos

a la gente por sus amigos, sus ropas y sus acciones, las juzgamos también por sus vocaciones. Los inventarios se basan primordialmente en la suposición de que las personas tienen una idea fija de las ocupaciones y sus actividades, lo cual es compartido por gran parte de la población, y que esas ideas siguen siendo las mismas durante mucho tiempo.

4.- Los individuos que poseen una vocación dada tienen personalidades e historias similares de desarrollo personal: Si una persona sigue una determinada carrera debido a su personalidad e historia particular, se desprende que cada vocación atrae y mantiene a individuos con personalidades similares. Lo anterior, lo demuestra Holland apoyándose en investigaciones de otros autores que confirman dicho supuesto. Refiere que, si se formaran categorías en base a vocaciones que demandan personalidades similares, se obtendrían grupos parecidos de personas.

5.- Como las personas de un grupo vocacional tienen personalidades similares, responderán del mismo modo a muchos problemas y situaciones, y crearán ambientes interpersonales característicos. Este supuesto, Holland lo corroboró mediante investigaciones que realizó con estudiantes universitarios a los cuales pudo predecir lo que dirían respecto de su universidad y sus condiscípulos.

6.- En la vocación, la satisfacción, la estabilidad y el logro dependen de que haya congruencia entre la personalidad propia y el ambiente en que se trabaja (compuesto en gran parte por otras persona). Así como nos encontramos más cómodos entre amigos cuyos gustos, alcances intelectuales y valores son

similares a los nuestros, también es más probable que nos desempeñemos mejor en una profesión que psicológicamente se "ajuste" a nosotros.

Para Holland el modelo propuesto resulta útil para entender la conducta vocacional. Aunque la presente teoría trata de la vida vocacional y de la personalidad, busca ante todo, explicar la elección vocacional, los cambios de elección y el logro vocacional, explicando en grado menor, la estabilidad emocional, el trabajo creador y el desarrollo personal. La teoría en esencia consiste en varias ideas sencillas aunadas a su más compleja elaboración. Primero, se acepta la posibilidad de caracterizar a las personas por su semejanza a uno o más tipos de personalidad. Cuanto más se parezca una persona a un tipo particular, mayores probabilidades existirán de que exhiba rasgos y conductas personales asociadas con ese tipo. En segundo lugar, suponemos que el ambiente donde vive una persona puede estar caracterizado por su semejanza a uno o más modelos ambientales.

Finalmente, se supone que aparear personas y ambientes produce varios resultados que pueden predecirse y entenderse en base a los conocimientos existentes sobre tipos de personalidad y modelos ambientales.

### **2.2.2 DESARROLLO DE TIPOS Y MEDIOS:**

A continuación, se sintetizan los principales supuestos de trabajo que forman el núcleo de la teoría de J. Holland (7, "Elección Vocacional", Holland 1973, págs: 13 y ss), los cuales indican la naturaleza de los tipos de personalidad, los principios de su determinación y su relación con los varios

ejemplo, si alguien se asemeja al tipo social, es de esperar que busque ocupaciones sociales: la enseñanza, el trabajo social o la religión, y que tuviera logros socialmente orientados, como ser elegido líder en la escuela o en la comunidad. Y también que tuviera metas y valores socialmente orientados: ayudar a sus semejantes, valorar la religión, servir a la comunidad.

Si se comparan los atributos de la persona con los de cada prototipo, se puede llegar a definir a que tipo se parece más, llegando ese a ser su "tipo de personalidad". Este método considera (según el autor) la complejidad de la personalidad, con lo que se evitan los problemas inherentes a clasificar una persona en un tipo único. Un esquema de seis categorías que permite ordenar con facilidad la semejanza de una persona con cada uno de los seis modelos, ofrece 720 patrones diferentes posibles de personalidad. Si se emplean medidas reales de semejanzas, aumenta aún más el número posible de patrones de la personalidad que pueden valorarse.

2.- Existen seis tipos de medios: realista, de investigación, artístico, social, emprendedor y convencional. Cada medio está dominado por un cierto tipo de personalidad y se caracteriza por escenarios físicos que suponen problemas y tensiones especiales. Ejemplo, el medio convencional está dominado por tipos convencionales, donde el mayor número de la población de ese medio se ajusta a ese tipo de personalidad.

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

forma de ver la vida. Así, donde quiera que se reúnan las personas, crearán un medio en donde reflejen su tipo de personalidad.

3.- Las personas buscan ambientes y vocaciones que les permitan ejercitar sus destrezas y capacidades, expresar sus actitudes y valores, y afrontar problemas y papeles sociales de su agrado. En consecuencia los tipos sociales buscan ambientes sociales, los tipos intelectuales, ambientes intelectuales, etc. En menor grado, los ambientes también eligen a las personas mediante métodos de reclutamiento.

4.- La conducta de la persona está determinada por una interacción entre su personalidad y las características de su medio. Si conocemos la configuración de la personalidad de un individuo y el tipo de ambiente al que pertenece, se podría en principio, emplear el conocimiento de los tipos de personalidad y de los modelos ambientales, para pronosticar algunos de los resultados de dicha combinación.

### **2.2.3 ASPECTOS SUPLEMENTARIOS DE LA TEORIA:**

Todos estos supuestos fundamentales en la teoría de J. Holland, son complementados con varias suposiciones complementarias que pueden ser aplicadas tanto a las personas como a sus medios. Entre aquellas se mencionan las siguientes:

1.- Consistencia (correspondencia): En una persona o en un medio, algunas parejas de tipos se relacionan más estrechamente que otras. Ejemplo, los realistas-investigadores tienen más en común que los convencionales-artísticos

y se supone que los grados de consistencia o relación afectan a la preferencia vocacional, ya que se espera que los realista-investigadores sean más predecibles que los realistas-sociales.

2.- Diferenciación: Algunos medios o personas se definen más claramente que otros. Es decir, una persona puede tener más de un tipo y menos de otro, o un medio puede estar mayormente dominado por un solo tipo. Por otro lado, una persona con características de muchos tipos o un medio con número de individuos semejantes al de los seis tipos, será considerada como indiferenciada o como pobremente definida.

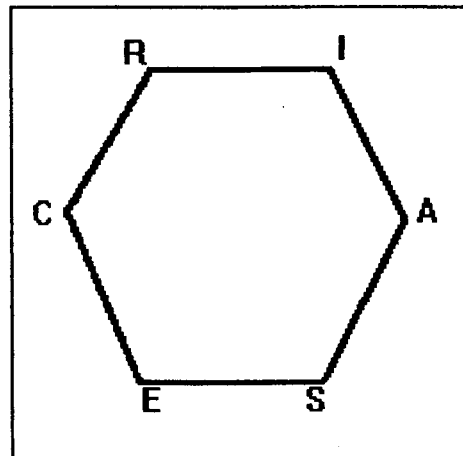
3.- Congruencia: Un tipo determinado requiere del ambiente adecuado para su desarrollo; por ejemplo, los tipos realistas se desenvuelven en medios realistas, ya que ese tipo de medio les brinda las oportunidades y recompensas necesarias para ese tipo particular. Se es incongruente cuando un individuo vive en un ambiente que le proporciona oportunidades y recompensas ajenas a sus preferencias y capacidades; por ejemplo, un tipo realista que viva en un ambiente social.

4.- Cálculo: Las relaciones que se dan dentro de los tipos o medios, o las que se presentan entre ellos, pueden ordenarse conforme a un modelo hexagonal, en el cual las distancias que median entre los tipos o ambientes son inversamente proporcionales a las relaciones teóricas entre los mismos. Dicho modelo permite hacer definiciones explícitas, tanto de consistencia (tres niveles) como de congruencia, entre la persona y el medio (tres o más). De este modo, las relaciones internas de la teoría se definen y organizan

mediante un solo modelo geométrico.

Estas conceptualizaciones secundarias cumplen con mejorar los pronósticos obtenidos mediante los contextos fundamentales y sustituir los grados de correspondencia, diferenciación y congruencia de estos conceptos dados por Holland en el pasado.

Modelo hexagonal de Holland



#### **2.2.4 LOS TIPOS DE PERSONALIDAD SEGUN HOLLAND**

Los tipos de personalidad definidos por Holland representan la tendencia hacia la homogeneización de ciertos rasgos de la personalidad individual debido al efecto de nuestra cultura sobre la base genética de ésta. A continuación se hace una descripción de los seis tipos según la revisión realizada por el grupo de investigadores de la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile el año 1994 (6, Teoría de J. Holland y su aplicación a la orientación vocacional de Goycolea y colaboradores, 1994).

Este estudio resume los tipos "puros" de acuerdo a cinco características predominantes, a saber: metas vocacionales, actividades preferidas, aptitudes

sobresalientes, rasgos temperamentales y profesiones escogidas (págs: 16 y ss.)

**1.- Tipo Realista:** Se enfrenta a su ambiente físico y social eligiendo metas y áreas que implican una valoración objetiva y concreta de cosas, evitando aquellas que exigen una apreciación subjetiva, intelectual, artística y social. Sus metas se inclinan hacia ocupaciones o situaciones que tengan que ver con manejo de instrumentos, máquinas etc.; ejemplo, artesanos, mecánicos, técnicos. Las actividades preferidas son aquellas que implican dinamismo, capacidad manual y motora, evitando tareas intelectuales, verbales, artísticas y sociales. Este tipo posee aptitudes matemáticas, psicomotrices y de tipo mecánico. Las profesiones características de este tipo son ingeniero, militares, mecánico, carpintero, etc.

**2.- Tipo Intelectual:** Se relaciona con su medio físico y social mediante la inteligencia, resuelve los problemas con el uso de las ideas, el lenguaje y los símbolos, evitando las situaciones de requerimientos físicos, sociales y comerciales. Sus metas se dirigen a ocupaciones de tipo científicas relacionadas con problemas teóricos mejor que con aplicaciones prácticas. Busca actividades que le permitan expresar su imaginación y capacidad analítica, especialmente la investigación. Se destacan sus aptitudes de tipo verbal y matemático. Su personalidad tiende a mostrarse analítica, racional, crítica, introvertida e independiente. Las profesiones preferidas son de tipo científico (físico, médico, psicólogo experimental, matemático, etc) y literarias (escritor, editor, etc.).

**3.- Tipo Artístico:** Se enfrenta con su ambiente físico y social empleando sus sentimientos, intuición e imaginación y propende a las realizaciones de tipo artístico, evitando situaciones convencionales. Se interesa por situaciones de contenido artístico (literarias, poéticas, musicales, etc.), se despreocupa de situaciones de tipo económico o realista. Posee virtudes verbales, perceptivas y motoras. Su personalidad se muestra idealista, emotivo, imaginativo, intuitivo, independiente, desordenado, etc. Escoge profesiones tales como poeta, novelista, músico, pintor, escultor, etc.

**4.- Tipo Social:** Demuestra en su ambiente físico y social su preocupación por el bienestar de los demás y mostrando sus deseos de prestarles ayuda, alejándose de situaciones y actividades realistas. Sus metas se relacionan con la participación social y busca desempeñarse en tareas educativas, de orientación o terapia. Prefiere actividades de ayuda a otros, evitando aquellas de tipo motrices, peligrosas o que requieran habilidad manual. Poseen una elevada aptitud verbal y escasa aptitud matemática. Su personalidad es amistosa, servicial, persuasivo, sociable, comprensivo, etc. Propende a ocupaciones como la de psiquiatra, orientador vocacional, trabajador social, psicólogo clínico, educador, etc.

**5.- Tipo Emprendedor:** Se enfrenta al mundo con una actitud audaz, dominante, enérgica e impulsiva, evitando situaciones de tipo intelectual o estético. Sus metas se dirigen a actividades que le permitan desempeñar su actitud emprendedora tales como el liderazgo, la supervisión y las ventas, sobredimensiona los aspectos políticos y económicos, rechazando los de tipo

teóricos o estéticos. Busca situaciones donde poder satisfacer su necesidad de dominio (deportes, ventas, negocios, etc.). Sobresale en inteligencia práctica y aptitud verbal. Su personalidad se muestra dominante, enérgico, ambicioso, impulsivo, confiado en si mismo, locuaz, aventurero, etc. Escoge profesiones como gerente, político, promotor, ejecutivo, vendedor, etc.

**6.- Tipo Convencional:** Esta persona se relaciona con el mundo mediante pautas de conducta y normas sancionadas por la costumbre y la sociedad. Prefiere situaciones o tareas tradicionales, da gran valor a los aspectos económicos, despreciando los de tipo ético o estético. Sus actividades son más bien pasivas, ordenadas, muy organizadas, vinculadas con el uso aplicado, ordenado y sistemático de los datos, tales como llevar archivos, notas, reproducir materiales, etc. Rechaza actividades ambiguas, libres, espontáneas y poco sistematizadas. Posee aptitud para el cálculo y de tipo administrativo. Su personalidad se muestra conformista, compulsivo, ordenado, persistente, práctico, controlado, eficiente, rígido, etc. Escoge ocupaciones tales como secretario, administrativo, cajero, mecanógrafo, empleado, etc.

### **2.2.5 APLICACIONES PRACTICAS DE LA TEORIA:**

Según Holland, el objetivo de la orientación vocacional siempre será el mismo, por eso, los instrumentos, las técnicas, las clasificaciones, aún persiguen la finalidad de ayudar a las personas a encontrar empleos que puedan desempeñar con satisfacción y correctamente. Un cambio importante entonces, es el de considerar los procesos de decisiones vocacionales en el

contexto del desarrollo de las personas.

Para Holland, su teoría con su clasificación ocupacional e instrumentos respectivos ofrece muchas aplicaciones prácticas a la orientación vocacional, ya que puede emplearse para:

- a) Entregar información ocupacional en forma sencilla, definidas y útiles.
- b) Explicar e interpretar tanto los datos vocacionales como los relativos a la conducta vocacional.
- c) Dar formulaciones específicas que faciliten el desarrollo vocacional y permitan ayudar a las personas cuyo desarrollo vocacional se ha apartado del camino adecuado.

Puede aplicarse también en las ciencias sociales para formar grupos o subgrupos de interpretación, para grupos experimentales y de control, con grupos educacionales, sociales y laborales y en un amplia gama de estudios y en una gran variedad de ambientes como son el clínico, el educativo y el industrial.

Como corolario a la teoría, parece interesante mencionar que para el autor, aptitud e inteligencia tienen menor importancia que la personalidad y los intereses para determinar la elección vocacional. Se supone que inteligencia y aptitud se correlacionan moderadamente con los varios tipos de personalidad. En síntesis al igual que otros investigadores, Holland refiere que cuando el problema es predecir la elección de ocupación o clasificación de

ocupaciones, deberán tenerse más en cuenta las medidas de interés que las de aptitud.

### **2.2.6 COMENTARIOS Y CRITICAS SOBRE LA TEORIA DE HOLLAND:**

El grupo de investigadores de la Universidad Católica, citado con anterioridad, en la revisión que realizan de la teoría de Holland, refieren algunas opiniones de destacados autores en el área de la orientación que comparten o refutan los postulados propuestos por Holland (págs. 37 y ss).

Es así como J. Crites, califica a la teoría de Holland como "personal tipológica", en la medida que considera a la elección vocacional como una resultante de factores psicológico y ambientales.

Por su parte, C. Castaño López-Mesas (en "Psicología y Orientación Vocacional") critica a los postulados de Holland. En primer lugar plantea que la hipótesis según la cual las diferentes ocupaciones atraen y retienen tipos específicos de personalidad, no ha sido confirmada lo suficiente, ya que plantea que en cualquier ocupación hay diferentes personalidades y estilos profesionales. Critica el uso de "estereotipos profesionales" ya que piensa que lo que hace Holland son simplificaciones de realidades complejas. Plantea que la estabilidad ocupacional es más dependiente de la permisibilidad social y ejercicio de cada profesión que de un tipo de personalidad.

Samuel Osipow ("Teorías sobre la elección de carreras", 1976, págs. 52 y ss.), destaca lo numeroso de las investigaciones de Holland, hace énfasis en la evolución de su teoría desde un ámbito restringido de la elección vocacional,

hasta su ampliación a estilos de vida más generales, donde lo vocacional sólo sería un aspecto. Por otro lado, critica sus planteamientos relacionados con la explicación del desarrollo de los diferentes tipos, donde no existen conclusiones sobre las causas directas que contribuyen a esa formación. Refiere que la teoría, tal como ha sido establecida, explica poco acerca de los procesos del desarrollo de la personalidad y de su papel en la selección vocacional (pág. 85).

En la búsqueda de las diferencias ocupacionales se investigaron muchos rasgos y factores, donde los que dieron un mayor número de diferencias entre ocupaciones fueron las aptitudes, intereses y variables de personalidad. De acuerdo a la revisión que hace Crites el supuesto es que los diferentes grupos ocupacionales tendrán rasgos y factores comunes. Refiere este autor, que rara vez se ha preguntado por qué algunos los tienen y otros no. Sí, se ha formulado, en cambio, la pregunta de si los miembros de un grupo ocupacional se parecen entre sí con respecto a los rasgos y factores antes de juntarse o si se parecen entre sí debido a su asociación dentro de la misma ocupación después que ingresan en ella. De acuerdo a las investigaciones se puede pensar que es muy probable que el hecho de ser miembro de una ocupación afecte diferencialmente los rasgos y factores, cambiando las características de la personalidad de la mayoría, en segundo lugar los intereses y las aptitudes en el último (4, "Psicología Vocacional", Crites 1962, Págs. 78, 79).

Respecto de estudios locales, la investigación aludida más arriba,

señala que a partir del año 1980 comienza a emplearse las orientaciones de Holland, preocupándose por probar y adaptar para Chile, el Inventario de Preferencias Vocacionales y la Técnica de Valoración Ambiental, en investigaciones con grupos estudiantiles (Andariza y colaboradores). Previamente las investigaciones contemplaban el paradigma de la elección vocacional de Super y Bachrach (teoría general desarrollista). Sin embargo, el denominador común de estas experiencias es que han sido dirigida a poblaciones universitarias o de enseñanza media (científico humanista o técnico profesional), distantes de aquellos grupos objetivos del I.I.P.S. que se acercan a las Oficinas de Colocación Municipal, caracterizados por ser de diversas edades, cesantes y un número significativo de ellos con formación escolar incompleta.

### **3.- OTROS**

Una última vertiente informativa considerada en esta investigación, viene dada por las clasificaciones realizadas a nivel de organismos internacionales preocupados de la actividad laboral per se, instancias como la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) la que se ha preocupado de establecer un Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones (C.I.U.O.), que codifica a nivel mundial los grupos laborales de acuerdo a las diferentes esferas productivas.

## CAPITULO IV

## FORMULACION DE HIPOTESIS

### HIPOTESIS N° 1:

Si el Inventario presenta dificultades en su diseño; entonces es esperable que el usuario tenga dificultades en la comprensión, extensión y forma de aplicación.

### HIPOTESIS N° 2:

Si los reactivos del Inventario (profesiones y oficios) son desconocidos para los usuarios, entonces su aplicación será dificultosa.

### INTERROGANTES DE LA INVESTIGACIÓN.

- a.- El contenido del Inventario, ¿responde al perfil característico de los sujetos que acuden a las Oficinas de Colocación Municipal?.
- b.- El inventario ¿presenta dificultades en su diseño actual?
- c.- El usuario del sistema ¿comprende las instrucciones del inventario?

- d.- Los reactivos que aparecen en el inventario ¿son de conocimiento de la mayoría de los usuarios del sistema?
  
- e.- La extensión del inventario ¿excede a los niveles de concentración y atención del tipo de usuario?
  
- f.- La estructura del diseño del inventario ¿facilita su autoaplicación de acuerdo a la tipificación del usuario en cuanto a sexo, edad y escolaridad?

# CAPITULO V

## **Metodología**

En el curso de esta investigación ha sido necesario primero, una planificación de los pasos a dar y luego adentrarnos en una cultura organizacional ajena a nuestra cotidianeidad (la Municipal). Para ello, el contacto con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y la O. M. C. de la comuna de Maipú ha sido relevante, en tanto facilitadores para la entrega de información y, en propiciar los espacios necesarios para el acceso a ella, además, de brindar la autorización para aplicar el I.I.P.S. a la muestra de inscritos en dicha oficina.

### **1.- DEFINICION DE FASES EN LA INVESTIGACIÓN**

Dado que nuestro problema se relaciona directamente con la posibilidad de dificultades de comprensión y descontextualización del Inventario, nuestro diseño de investigación se llevó a cabo considerando los siguientes pasos:

- 1.- Definición de hipótesis de trabajo
- 2.- Acceso a la bibliografía respectiva y a la asesoría profesional que amerita el caso descriptivo.
- 3.- Hacer un reconocimiento del instrumento a partir de la autoaplicación del equipo investigador, efectuando un intercambio y análisis de posibles facilitadores y dificultades detectadas.

- 4.- Determinación del método de investigación; en nuestro caso, exploratorio-descriptivo.
- 5.- Elaboración de una propuesta de trabajo para nuestra investigación, en términos de definir universo y muestra para el estudio.
- 6.- Trabajo de recolección y tabulación de datos.
- 7.- Relación de variables e inferencias según corresponda.
- 8.- Redacción del informe final.

## **2.- DISEÑO DE INVESTIGACION**

Dada las características de nuestro estudio, es decir, el plantearnos una revisión de un instrumento de alta complejidad en un área de trabajo, que en nuestra realidad no ha sido suficientemente abordada, nos ha llevado a optar por un diseño de investigación del tipo cualitativo de carácter exploratorio y descriptivo con sus respectivos matices cuantitativos, dado que éstos métodos enfatizan la relación entre variables y privilegian una relación causal entre sucesos, situaciones que abordamos aunque de forma incipiente, en la presente investigación.

Desde el punto de vista cualitativo, nos interesa establecer algún nivel de comprensión a partir de interpretaciones que nos permitan visualizar, o bien inducir el tipo de relación entre las variables de este estudio, considerando

además, aquellos aspectos subjetivos -no contemplados previamente- y, que también son parte de esta realidad.

Creemos que esta revisión puede dar pauta a una nueva investigación en la línea de este trabajo, la que considere estandarización y fijación de normas de aplicación de este Inventario. Es entonces, que este primer acercamiento a esta problemática pretende obtener algunas aproximaciones respecto de los propósitos de este instrumento, cual es, discriminar las preferencias ocupacionales que presenta un sector determinado de nuestra población.

Nuestro trabajo consiste entonces, en describir el enfrentamiento del usuario con el Inventario de Intereses Profesionales de Sence.

### **3.- UNIVERSO, MUESTRA Y/O GRUPO DE INVESTIGACION**

Una vez descrito el problema de investigación, se determinó el procedimiento más apropiado para llevar a efecto esta labor.

Un aspecto de relevancia inicial fue la de elegir el lugar (comuna) más adecuado para este estudio, el cual debía reunir ciertas características -a juicio del equipo investigador- esenciales para un buen cometido de este trabajo. El lugar seleccionado, por tanto, debía poseer una población homologable a la distribución normal de cualquier localidad del país, poseer en sí misma la facultad de poder acoger a la demanda de trabajo que ahí exista, tener bienes

y servicios susceptibles a la contrastación con la realidad nacional (algo así, como un país en pequeño); poseer una instancia bien estructurada y organizada de recepción e inscripción de la población en búsqueda de empleo (OMC) y contar con registros de información accesibles además del profesional psicólogo correspondiente dentro de la planta funcionaria.

Dada la multiplicidad de requisitos planteados, la comuna de Maipú resultó ser aquella que respondía con plenitud a las exigencias fijadas para esta investigación, llevándose más tarde, a efecto los contactos formales necesarios, con dicho municipio para la realización de este trabajo.

Posteriormente, el grupo investigador debió establecer el universo al cual aludir para este análisis. Al respecto, en forma aleatoria se seleccionó el mes de agosto del año 1997 para la construcción de este universo, descartándose en esta selección los meses de principio y fin de año, además del mes de Fiestas Patrias, debido a que en dichos períodos las municipalidades en general se ven afectadas en su funcionamiento por motivos extra institucionales.

Una vez determinado el universo, el paso siguiente fue el de estructurar una muestra intencionada y estratificada que asegurara la representación de todos los sujetos de este universo. Para esto, las variables que se definieron son: edad, sexo, escolaridad y calificación ocupacional, variable última de más difícil investigación por la multiplicidad de oficios desempeñados por la población objetivo, lo cual dificulta su clasificación según actividad económica, establecida por la Organización Internacional del Trabajo.

Cuadro N° 1

**DESCRIPCIÓN DEL UNIVERSO**

<b>UNIVERSO AGOSTO 97</b>			
<b>EDAD</b>	<b>HOMBR.</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
15 – 24	50	38	88
25 – 34	47	26	73
35 – 44	26	23	49
45 – 54	13	10	23
55 y más	7	4	11
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>101</b>	<b>244</b>

N anual: 3157

Cuadro N° 2

**DESCRIPCION DE LA MUESTRA**

<b>MUESTRA</b>			
<b>EDAD</b>	<b>HOMBR.</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
15 – 24	7	7	14
25 – 34	5	5	10
35 – 44	4	4	8
45 – 54	3	3	6
55 y más	2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>

Fuente: Oficina de Colocación Municipal de Maipú

La muestra definida cuantitativamente corresponde a 42 sujetos que asegura la representación de ambos sexos según los criterios mencionados más arriba.

Durante el mes de febrero de 1998 se procedió a la aplicación del I.I.P.S. a los inscritos en búsqueda de empleo que se dirigen a la Oficina Municipal de Colocación de Maipú. Esta aplicación, considera una Medida de Consistencia (como parte del I.I.P.S.) que evalúa las elecciones que realiza el individuo, y un Cuestionario de opiniones de los usuarios de 3 preguntas, que evalúa posibles dificultades del Inventario y sugerencias respecto del mismo.

#### **4.- TIEMPOS ESTABLECIDOS PARA ESTA INVESTIGACION**

El proceso de investigación contempló 5 fases o etapas que son descritas a continuación:

- 1.- Primera fase: Revisión bibliográfica y elaboración del marco conceptual y teórico.
- 2.- Segunda fase: Definición del problema de investigación y determinación de muestras para el estudio. Contacto con oficinas municipales de colocación.
- 3.- Tercera fase: Aplicación del instrumento y recolección de datos.
- 4.- Cuarta fase: Análisis descriptivo y estadístico de los datos.

- 5.- Quinta fase: Realización de Informe de Avance
- 6.- Sexta fase: Construcción del informe final.

### CARTA GANTT

Etapas	Nov.	Dic.	Enero	Febr.	Marzo	Abril
1ª Etapa	X	X	X	x	X	
2ª Etapa			X			
3ª Etapa				X		
4ª Etapa				X	X	
5ª Etapa					X	
6ª Etapa					X	X

La investigación se llevó a cabo con los tres miembros encargados del estudio, supervisados por el profesor Melvin Anabalón, y como informante la profesora Ana Garrido. Por otro lado, el equipo investigador contó con la asesoría metodológica del profesor Omar Ruz quien orientó las diferentes fases del trabajo.

## Resultados

### 1.- EN RELACION AL UNIVERSO.

El Universo al cual va dirigido el uso de este Inventario, está compuesto por todos los oferentes de empleo que se inscriben en la O.M.C. de Maipú, cuya caracterización de perfil ya se describió en el punto N° 3 del Capítulo de Metodología.

A objeto de una mayor precisión de los datos, el Universo se acotó a la población inscrita en la O.M.C. de Maipú en el mes de agosto de 1997.

El "N" del universo corresponde a 244 sujetos. El cuadro siguiente presenta la distribución de la población inscrita en el período citado.

Cuadro N° 3

### DISTRIBUCION DEL UNIVERSO

CUADRO RESUMEN UNIVERSO: AGOSTO DE 1997			
EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
15 - 24	50	38	88
25 - 34	47	26	73
35 - 44	26	23	49
45 - 54	13	10	23
55 y más	7	4	11
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>101</b>	<b>244</b>

## **2.- CARACTERIZACION DE LA MUESTRA:**

Dado que el objetivo de este estudio se centra exclusivamente en una revisión del diseño original del Inventario, en términos de adecuación a la población objetivo, corresponde realizar una Aplicación Piloto del instrumento que arroje información para realizar los ajustes necesarios.

Para ello, y dado que apriori se presumía la presencia de dificultades para su aplicación, se estimó adecuado escoger una muestra que reprodujese las características del Universo inscrito en un mes tipo (en este caso, agosto de 1997).

Para esta investigación, se describe a continuación la población con la cual se trabajó, la que consistió en una muestra intencionada y estratificada, representante del Universo ya referido.

Para la presentación de la muestra en estudio y su posterior análisis, se consideran fundamentalmente 4 variables, a saber:

### **2.1 EDAD Y SEXO**

La variable Edad considerada en esta investigación (aplicación piloto), operacionalmente se subdivide en 5 categorías, descritas en el cuadro N° 4. Si bien, las categorías usadas pudieran ser reducidas a una menor cantidad (para efecto de trabajar los datos), los tramos etáreos finalmente empleados en esta investigación siguen el mismo patrón utilizado en los actuales Registros de Inscripción de Usuarios de las O.M.C. Ello dado que estos tramos

facilitan la labor de estas instituciones en cuanto a colocación laboral e inscripción en cursos de capacitación, por un lado, y por el otro, ésta es una forma de registro ya estandarizada de entrega de información a instancias superiores de supervisión (Sence).

El cuadro N° 4, describe la muestra seleccionada para este estudio diferenciando sexo y edad, de acuerdo a la frecuencia y distribución porcentual que presenta.

Cuadro N° 4

**DISTRIBUCION DE LA MUESTRA SEGUN SEXO Y EDAD**

EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	FREC.	% (según total hombres)	FREC.	% (según total mujeres)	FREC.	% (Total muestra)
15-24	7	33,33	7	33,33	14	33,33
25-34	5	23,80	5	23,80	10	23,80
35-44	4	19,04	4	19,04	8	19,04
45-54	3	14,28	3	14,28	6	14,28
55ymás	2	9,52	2	9,52	4	9,52
TOTAL	21	100	21	100	42	100
	50%		50%		100%	

N del Universo = 244

Porcentaje de la Muestra = 17,21%

## 2.2 ESCOLARIDAD

La escolaridad considerada para este estudio, según grupo étnico y sexo se subdivide en cuatro categorías, las que obedecen a la representación del Universo establecido (ver cuadro de Universo en Anexo N° 3 ):

- a) Categoría N° 1: Personas que poseen Enseñanza Básica incompleta (BA.IN).
- b) Categoría N° 2 Personas que poseen Enseñanza Básica completa (BA.CO).
- c) Categoría N° 3 Personas que poseen Enseñanza Media incompleta (ME.IN).
- d) Categoría N° 4 Personas que poseen Enseñanza Media completa (ME.CO).

Cuadro N° 5

**DISTRIBUCION DE LA ESCOLARIDAD, SEGUN SEXO Y EDAD  
(CUADRO RESUMEN).**

EDAD	BA. IN.		BA.CO		ME.IN		ME.CO		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
15-24	0	0	1	1	2	1	4	5	7	7	14
25-34	1	1	1	1	1	1	2	2	5	5	10
35-44	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	8
45-54	1	1	0	0	1	1	1	1	3	3	6
55 y más	1	1	0	0	0	0	1	1	2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>

Cuadro N° 6

**DISTRIBUCION DE LA ESCOLARIDAD SEGUN EDAD**

EDAD	BASICA *		MEDIA **	
	FREC.	%	FREC.	%
15-24	2	14,28	12	42,85
25-34	4	28,57	6	21,42
35-44	4	28,57	4	14,28
45-54	2	14,28	4	14,28
55 y más	2	14,28	2	7,14
TOTAL	14	100%	28	100%

\* Incluye Enseñanza Básica incompleta y completa de ambos sexos.

\*\* Incluye Enseñanza Media incompleta y completa de ambos sexos.

Nota: Mayor información en cuanto a género y grupos etáreos, ver cuadro en Anexos N° 3.

**2.3 OCUPACION**

Debido a la multiplicidad de oficios y/o profesiones que se pueden encontrar en las diferentes ramas de actividad económica, es necesario establecer una categorización que pueda hacer más fácil de abordar esta variable.

Para esta Aplicación Piloto, nos interesa conocer los niveles de calificación que un sujeto pueda tener respecto de alguna actividad laboral, sin necesidad de requerir de qué labor se trata en específico. Por lo tanto, se opta por un criterio de clasificación, que para este caso, considera los niveles de calificación sin tomar en cuenta la especialidad (es así, que se consideran 4 criterios en esta aplicación piloto); por tanto, las categorías son:

- a) Categoría N° 1 Personas (hombres o mujeres) que no presentan un oficio determinado o buscan trabajo por primera vez (S/OFICIO).
- b) Categoría N° 2 Personas (hombres o mujeres) que presentan un oficio semicalificado (SEMICAL.).
- c) Categoría N° 3 Personas (hombres o mujeres) que poseen un grado de calificación en un oficio, usualmente a partir de la experiencia práctica en el ejercicio de una actividad por un período tal que le haya posibilitado el aprendizaje y dominio de las técnicas necesarias para esa ejecución. (O/CALIF.).
- d) Categoría N° 4 Personas (hombres o mujeres) que poseen una capacitación formal, no universitaria, a nivel técnico (O/TECN.).

Las 4 categorías (sin oficio, semicalificado, oficio calificado y técnico) se utilizan según las definiciones conceptuales que hace de ellas la Organización Internacional del Trabajo, posibles de encontrar en el C.I.U.O. (Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones).

Cuadro N° 7

**DISTRIBUCION DEL NIVEL OCUPACIONAL, SEGUN SEXO Y EDAD  
(CUADRO RESUMEN).**

EDAD	S/OFIC.		SEMICA.		O/CALIF.		O/TECN.		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
15-24	4	2	0	2	1	1	2	2	7	7	14
25-34	1	2	1	2	3	0	0	1	5	5	10
35-44	0	1	2	2	2	0	0	1	4	4	8
45-54	0	0	1	2	2	1	0	0	3	3	6
55 y más	0	0	1	2	1	0	0	0	2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>42</b>

Cuadro N° 8

**DISTRIBUCION DEL NIVEL OCUPACIONAL SEGUN EDAD**

EDAD	Sin oficio y Semicalificados		Calificados y Técnicos	
	FREC.	%	FREC.	%
15-24	8	32	6	35,29
25-34	6	24	4	23,52
35-44	5	20	3	17,64
45-54	3	12	3	17,64
55 y más	3	12	1	5,88
TOTAL	25	100%	17	100%

Nota: Mayor información en cuanto a género, calificación ocupacional y grupos étnicos, ver cuadro en Anexo N° 4.

### **3.- INVENTARIO DE INTERESES PROFESIONALES DE SENCE (I.I.P.S)**

#### **3.1.- NIVEL DE COMPRENSIÓN DEL INVENTARIO**

El comportamiento de los sujetos de la muestra frente al inventario, llevó a establecer tres clasificaciones, sobre la base del criterio de comprensión; éstas son:

**CO: Comprende:** El individuo responde el Inventario adecuadamente según instrucciones entregadas

**CP: Comprende Parcialmente:**

Se refiere a aquellos sujetos que al responder el Inventario requirieron instrucciones (tres o más veces), posteriores a las indicadas inicialmente.

**N.C: No Comprende:** Se refiere a aquellos sujetos que al responder el Inventario:

a) No responde el Inventario, dejando cuadros en blanco, sin establecer preferencias.

b) Responde el Inventario en forma secuencial, siguiendo un orden numérico ascendente en los reactivos de cada cuadro. También, por responder en cada cuadro a modo de plantilla sobre el orden de reactivos.

De acuerdo a los criterios establecidos, tenemos un 38,09% de personas (16) que no comprenden el Inventario; un 28,57% de individuos (12) que comprenden parcialmente y un 33,33% (14) que demuestran comprensión de este Inventario.

A continuación, se grafican los niveles de comprensión del Inventario de acuerdo al sexo, distribución etárea, su relación con la escolaridad y el nivel ocupacional.

Cuadro N° 9

**DISTRIBUCION DE LOS NIVELES DE COMPRENSION DEL INVENTARIO,  
SEGUN SEXO Y EDAD (CUADRO RESUMEN).**

EDAD	N.C..		C.P.		CO.		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
15 - 24	2	2	2	1	3	4	7	7	14
25 - 34	1	2	3	1	1	2	5	5	10
35 - 44	3	1	1	1	0	2	4	4	8
45 - 54	1	1	1	1	1	1	3	3	6
55 y +	1	2	1	0	0	0	2	2	4
TOTAL	8	8	8	4	5	9	21	21	42

Cuadro N° 10

**NIVELES DE COMPRENSION DEL INVENTARIO DISTRIBUIDOS  
SEGUN EDAD**

EDAD	NO COMPRENDE		COMPRENDE PARCIALMENTE		COMPRENDE	
	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
15-24	4	25,00	3	25,00	7	50,00
25-34	3	18,75	4	33,33	3	21,42
35-44	4	25,00	2	16,66	2	14,28
45-54	2	12,50	2	16,66	2	14,28
55ymás	3	18,75	1	8,33	-	-
TOTAL	16	100%	12	100%	42	100%
N = 42	38,09%		28,57%		33,33%	

Nota: Mayor información en cuanto a género y grupos etáreos, ver cuadros en Anexo N° 5.

Cuadro N° 11

**COMPRESION DEL INVENTARIO Y SU RELACION CON LOS NIVELES DE  
ESCOLARIDAD (CUADRO RESUMEN).**

NIV./COMP	BA.IN.	BA.CO.	ME.IN.	ME.CO.	TOTAL
N.C.	5	3	2	6	16
C.P.	3	3	5	1	12
CO.	-	-	2	12	14
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>42</b>

Cuadro N° 12

**NIVELES DE COMPRESION SEGUN ESCOLARIDAD**

NIVEL COMP.	BASICA INCOMPLETA		BASICA COMPLETA		MEDIA INCOMPLETA		MEDIA COMPLETA	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
N.C.	5	62,5	3	50	2	22,22	6	31,57
C.P.	3	37,5	3	50	5	55,55	1	5,26
CO.	-	-	-	-	2	22,22	12	63,15
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>	<b>9</b>	<b>100</b>	<b>19</b>	<b>100</b>
<b>N=42</b>	<b>19,04</b>		<b>14,28</b>		<b>21,42</b>		<b>45,23</b>	

Cuadro N° 13

**COMPRESION DEL INVENTARIO Y SU RELACION CON LAS  
CATEGORIAS OCUPACIONALES (CUADRO RESUMEN).**

NIVEL COMPR.	S/OFIGIO	SEMICAL.	O/CALIF.	O/TECN.	TOTAL
N.C.	2	9	3	2	16
C.P.	5	3	4	-	12
CO.	3	3	4	4	14
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>42</b>

Cuadro N° 14

**COMPRESION DEL INVENTARIO SEGUN CATEGORIA OCUPACIONAL**

NIVEL COMP.	SIN OFICIO		SEMI CALIFICADO		CALIFICADO		TECNICO	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
N.C.	2	20	9	60	3	27,27	2	33,33
C.P.	5	50	3	20	4	36,36	-	-
CO.	3	30	3	20	4	33,36	4	66,66
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	<b>11</b>	<b>100</b>	<b>6</b>	<b>100</b>
<b>N=42</b>	<b>23,80</b>		<b>35,71</b>		<b>26,19</b>		<b>14,28</b>	

## 2.2. MEDIDA DE CONSISTENCIA

Al finalizar el Inventario, y dentro del mismo, se solicita al individuo que mencione tres ocupaciones -estén o no incluidas en el Inventario- que sean de su mayor agrado. Por tanto, el objetivo de dicha medida apunta a determinar el nivel de consistencia entre lo que la persona (en nuestra muestra) responde frente a los diferentes cuadros de reactivos, y lo que ella refiere como preferencias personales.

Las respuestas de los sujetos de la muestra frente a la aplicación post test, llevó a establecer tres clasificaciones, sobre la base del criterio de consistencia frente al inventario; éstos son:

**Co: Consistencia:** El individuo responde a la aplicación Post Test, señalando ocupaciones que resultan coincidentes con aquellas áreas donde el sujeto reveló alto grado de preferencia. Esto es, de acuerdo al gráfico de "perfil de intereses", que se construye con el cuadro resumen de las preferencias indicadas por la persona. Se espera que la persona tenga 2 a 3 coincidencias entre lo que refiere y su gráfico personal.

**Cr: Consistencia Relativa:** El individuo responde a la aplicación Post Test, observando solamente una coincidencia en el área laboral (de las tres señaladas), entre lo que refiere como preferencias personales y su gráfico de "perfil de intereses".

**In: Inconsistencia:** El individuo al responder a la aplicación Post Test sus preferencias, éstas no guardan relación alguna con su gráfico de "perfil de intereses"

Responden a la aplicación Post Test 39 individuos de un total de 42. A continuación, se grafica los niveles de consistencia de los sujetos de la muestra, según sexo y distribución etárea.

Cuadro N° 15

**NIVELES DE CONSISTENCIA SEGUN SEXO Y EDAD (CUADRO RESUMEN)**

EDAD	Co.		Cr.		In.		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	
15 - 24	3	2	3	4	1	1	7	7	14
25 - 34	1	1	1	1	3	2	5	4	9
35 - 44	0	0	1	2	2	1	3	3	6
45 - 54	2	2	0	1	1	0	3	3	6
55 y +	0	2	1	0	1	0	2	2	4
<b>TOTAL</b>	6	7	6	8	8	4	20	19	39

Cuadro N° 16

**RELACION DE NIVELES DE CONSISTENCIA Y EDAD**

EDAD	CONSISTENCIA		CONSISTENCIA RELATIVA		INCONSISTENC.	
	FREC.	%	FREC.	%	FREC.	%
15-24	5	38,46	7	50,00	2	16,66
25-34	2	15,38	2	14,28	5	41,66
35-44	-	-	3	21,42	3	25,00
45-54	4	30,76	1	7,14	1	8,33
55ymás	2	15,38	1	7,14	1	8,33
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>
<b>N = 39</b>	<b>33,33%</b>		<b>35,89%</b>		<b>30,76%</b>	

Nota: Mayor información en cuanto a género y grupos étnicos, ver cuadros en Anexo N° 6.

### **2.3. OPINION DE LOS ENCUESTADOS EN RELACION AL INVENTARIO (CUESTIONARIO RESPECTO DEL INVENTARIO).**

Como una forma de detectar posibles variables intervinientes en el enfrentamiento de los sujetos de esta muestra con el Inventario, se procede a la aplicación de un cuestionario de tres preguntas a cada individuo, las que consideran: dificultades para responder, conocimiento de los reactivos y por último a atender sugerencias en forma directa desde los usuarios.

De 42 sujetos de la muestra, 40 responden a este cuestionario.

El cuestionario comprende las siguientes preguntas:

a) **¿TUVO DIFICULTADES PARA RESPONDER EL INVENTARIO?**

**NO \_\_\_\_\_ SI \_\_\_\_\_ ¿CUALES?**

Una vez recepcionada toda la información, se procedió a realizar un análisis de las respuestas a esta pregunta, estableciéndose así, 4 categorías de clasificación.

- 1.- No:** Se refiere a aquellas personas que manifiestan no tener dificultades para responder el Inventario.
- 2.- Relativo:** Considera muy largo el Inventario, lo que dificulta su llenado.

**3.- Dificultades:** Debido a que se presentan profesiones que son fundamentalmente para hombres.

**4.- Dificultad de comprensión:**

El individuo manifiesta falta de conocimiento general, respecto de los reactivos que aparecen en el Inventario.

El cuadro siguiente, muestra las respuestas de los sujetos a estas categorías, señalando una o más alternativas, distribuidas según sexo.

Cuadro N° 17

**DISTRIBUCION DE LAS RESPUESTAS DEL NIVEL DE DIFICULTAD  
DEL I.I.P.S. SEGUN SEXO**

CATEGORIAS	RESPUESTAS HOMBRES		RESPUESTAS MUJERES	
	FREC.	% N=20	FREC.	% N=20
NO	12	60	8	40
RELATIVO	7	35	9	45
DIFICULTADES	-	-	4	20
DIFICULTADES COMPRESION	6	30	6	30

Cuadro N° 18

**DISTRIBUCION DE LAS RESPUESTAS DEL NIVEL DE DIFICULTAD DEL  
I.I.P.S. SEGUN ESCOLARIDAD**

CATEGORIAS	BASICA *		MEDIA **	
	(N=12 Personas)		(N=28 Personas)	
	Frec. N° Resp.	% (Resp.)	Frec. N° Resp.	% (Resp.)
NO	5	27,67	15	44,11
RELATIVO	6	33,33	10	29,41
DIFICULTADES	1	5,55	3	8,82
DIFICULTADES COMPRESION	6	33,33	6	17,64
<b>TOTAL RESPUESTAS</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

N de la muestra (personas que responden el cuestionario) = 40

\* Incluye Enseñanza Básica incompleta y completa.

\*\* Incluye Enseñanza Media incompleta y completa.

NOTA: Frente a la pregunta a la que hace referencia el cuadro, una misma persona podía indicar más de una respuesta.

b.- **¿ENCONTRO OCUPACIONES U OFICIOS QUE NO CONOCIA?**

**NO \_\_\_\_\_ SI \_\_\_\_\_ ¿CUALES?**

Con esta interrogante se pretende detectar aquellos oficios o profesiones que resultan desconocidos a las personas de la muestra que responden al Inventario.

Las respuestas entregadas fueron:

- 1.- No: El 10% de las personas de la muestra (4) que responden al Cuestionario, refieren conocer los oficios y profesiones que presenta el Inventario.
  
- 2.- Sí : El 90% de las personas de la muestra (36) que responden al Cuestionario, manifiestan desconocer oficios y profesiones que presenta el Inventario. Entre ellas, las más citadas aparecen en el siguiente cuadro:

Cuadro Nº 19

**OCUPACIONES DEL I.I.P.S. MAS CITADAS COMO "DESCONOCIDAS"**

PROFESION U OFICIO	GRUPO DE ACTIVIDAD ECONOMICA	NUMERO DE RESPUESTAS (*) (N=36 Personas)	
		FREC.	% (Resp.)
Orfebre	Artesanía, Artes	17	21,25
Oxicorte	Metalurg/Minas	16	20,00
Cementista	Construcción	14	17,50
Perforador	Metalurg/Minas	11	13,75
Metalurgista	Metalurg/Minas	7	8,75
Remallador	Textil	6	7,50
Matricero	Metalurg/Minas	5	6,25
Otros Oficios	Otras (**)	4	5,00
TOTAL DE RESPUESTAS		80	100

\* Se refiere a la cantidad de veces que un oficio es señalado como no conocido (se entiende que una misma persona puede indicar más de una ocupación como desconocida en su respuesta).

\*\* Corresponde a oficios mencionados en una sola ocasión (Tractorista, Promotor, Azulejero y Vitrinista).

**c.- ¿QUE AGREGARIA O QUITARIA USTED AL INVENTARIO, A FIN DE MEJORARLO?**

Las respuestas obtenidas en esta pregunta fueron:

a.- Nada: El 10 % de las personas de esta muestra (4) que responden el Cuestionario, refieren que no agregarían cosa alguna a este Inventario.

b.- Agregaría : El 90 % de las personas de esta muestra (36) que responden el Cuestionario, realizan algún tipo de sugerencia (una o más) frente al Inventario

Una vez recepcionada toda esta información, se procedió a realizar un análisis de las respuestas que indicaban alguna sugerencia. Para ello se establecieron 5 categorías de clasificación.

Cuadro N° 20

**SUGERENCIAS RESPECTO DEL I.I.P.S.**

TIPO DE SUGERENCIA	NUMERO DE RESPUESTAS *	
	(N=36 Personas)	
	FREC.	% (Resp.)
Readecuar oficios según edad y género	16	34,78
Sacar títulos profesionales	11	23,91
Acortar el Inventario	6	13,04
Sacar oficios no conocidos y aquellos descontextualizado de la ciudad.	6	13,04
Respuestas inadecuadas respecto de la pregunta.	7	15,21
<b>TOTAL DE RESPUESTAS</b>	<b>46</b>	<b>100</b>

\* Se refiere a la cantidad de veces que un tipo de sugerencia es indicada (se entiende que una misma persona puede indicar más de una en su respuesta).

## CAPITULO VII

## **DISCUSION Y CONCLUSIONES**

### **1.- ANALISIS DE LA MUESTRA:**

#### **1.1. Descripción de la muestra:**

La muestra seleccionada con la cual se realizó esta aplicación piloto, es representante del Universo definido en el cuadro N° 3, con una distribución homogénea entre hombres y mujeres, estratificada en diversas categorías, según el tipo de variable sometida al estudio. La muestra descrita entonces, posibilita hacer sugerencias de análisis en relación a ella misma.

Se consideraron 4 variables como fundamentales; a saber: edad, sexo, escolaridad y nivel de calificación ocupacional.

La escolaridad observada, va desde formación básica incompleta a media completa, distribuidas igualitariamente entre ambos sexos y según grupo étnico definido (ver cuadros N° 5).

La diversidad de oficios encontrados en la muestra en estudio, así como en el Universo, llevó a determinar 4 categorías de clasificación, desde sujetos sin oficio y/o en búsqueda de trabajo, hasta aquellos con un nivel superior de formación (no universitaria) en una actividad determinada (ver cuadro N° 7), esto último atendiendo al hecho que uno de los propósitos de refinar el Inventario era lograr un instrumento que focalice a oficios y no a profesiones.

## **1.2. Comentarios:**

Los sujetos sometidos a la aplicación de este Inventario en general corresponden a personas de escasos recursos, que se acercan a las Oficinas de Colocación Municipal a fin de suplir una carencia laboral, o para optar a cursos de capacitación de los programas sociales de capacitación, financiados por el Estado. Por lo tanto, la disposición de estas personas viene influida por diferentes aspectos, tales que pudieran determinar, en algunos casos ciertas modalidades de respuestas frente al Inventario, desde una baja motivación, pasando por comportamientos de irritabilidad, hasta cifrar expectativas que trascienden los objetivos de esta investigación.

También consideramos necesario destacar en este punto, aspectos medioambientales tales, que de algún modo influyeron en los sujetos entrevistados. Nos referimos a espacios de acogida reducidos respecto de la demanda de atención diaria, ausencia de servicios higiénicos básicos, escasez de personal necesario para atención de usuarios más expeditas. Sin duda, creemos que estos aspectos mencionados, más allá de lo anecdótico que pudiera parecer, ejercieron algún tipo de influencias en el enfrentamiento del usuario al momento de responder. Es entonces, que las conclusiones y observaciones que se realizan en adelante deben ser leídas (o interpretadas) considerando los aspectos acá mencionados.

Por lo pronto, estas situaciones pueden dar origen a futuras investigaciones de tipo experimental, que permita afirmar con certeza la

relación entre las variables sugeridas, además de otras posibles variables intervinientes.

## **2.- ANALISIS Y DISCUSION RELACIONADA CON LA APLICACION DEL INVENTARIO DE INTERESES PROFESIONALES DE SENCE (I.I.P.S)**

### **2.1. En relación a los niveles de comprensión del inventario**

Dado la opinión del equipo investigador en cuanto a las posibles dificultades que presenta el Inventario en su aplicación, esto llevó a la operacionalización de los comportamientos observados de los sujetos frente al inventario. Sobre la base de la utilización del criterio de Comprensión que se pudo observar en la muestra, al hacer esta aplicación piloto, las categorías que se usaron son: Comprende, Comprende Parcialmente y No Comprende, (según cuadros 9 y 10).

De acuerdo a los criterios establecidos, tenemos que el 38,09% de personas de la muestra (16) "No comprenden el Inventario"; el 28,57% de sujetos (12) "Comprenden parcialmente" y el 33,33% (14) demuestran "Comprensión del Inventario", de un total de 42 personas que componen la muestra de estudio.

a) En primer término, podemos apreciar una distribución homogénea en la muestra, entre hombres y mujeres respecto de la categoría establecida

como "No Comprende el Inventario" (Cuadro N° 9). Situación que tiende a variar levemente según grupo étnico.

En relación a la escolaridad, es destacable que en la categoría de formación escolar Básica Incompleta, un 62,5% de sujetos "No comprenden el Inventario", igual cosa ocurre con un 50% de individuos ubicados en el tramo de Básica Completa (Cuadro N° 12).

Con respecto a la relación entre niveles de calificación en oficio y la categoría de "No comprende el Inventario", se destaca una mayor concentración en aquellos sujetos ubicados en oficios semicalificados, lo que corresponde a un 60% del total de individuos ubicados en este tramo, que viene a representar el porcentaje mayor de las categorías ocupacionales en las que se distribuye esta muestra (Cuadro N° 14).

Dado lo anterior, y haciendo referencias a la información extraída de los cuadros ya referidos, podemos concluir que para efectos de la No comprensión del Inventario observados en la Aplicación Piloto a esta muestra, el sexo y la edad no son aspectos que influyan de una forma gravitante en este grupo.

Por otra parte, al observar el atributo ocupación, sugiere en esta muestra una tendencia que manifiesta que aquellos clasificados en oficios semicalificados son señalados como el grupo con mayores dificultades de comprensión del Inventario. Dicha apreciación podría indicar que esto ocurre debido a que estas personas presentan una alta fluctuación en trabajos diversos, no llegando a familiarizarse con una área de actividad económica determinada.

El inventario presenta oficios calificados, por lo que este sujeto, creemos, no alcanza a ser parte de este status, permaneciendo en el desconocimiento general, presentando así, limitaciones en la comprensión.

Una segunda inferencia explicativa de este hecho, para nuestra muestra, podría estar dado por el hecho de que este segmento presenta probablemente una menor urgencia frente a su necesidad de trabajo, situación que facilitaría su disposición frente a la prueba.

Por último, a partir de la interpretación que hace Donald Super y los patrones de carrera, se podría hipotetizar, dado que este grupo corresponde fundamentalmente a personas jóvenes (según muestra en estudio), que se encuentran en un "patrón de inestabilidad" es decir, en un proceso de búsqueda de una consolidación en una área laboral determinada.

Sería interesante profundizar, posteriormente por qué el mayor porcentaje de dificultad de comprensión lo arroja esta categoría y no la Sin Oficio, como se hubiera podido esperar.

b) La "Comprensión parcial" del Inventario en esta muestra, presenta una mayor proporcionalidad de varones respecto de mujeres y una mayor concentración en grupos etáreos más jóvenes (menores de 34 años), representando ambos estratos al 58,33% del total de esta categoría (ver Cuadro N° 10). Lo anterior, creemos podría ser atribuible considerando el periodo del desarrollo de estos sujetos, es decir de búsqueda de una mayor experiencia laboral, situación que condiciona tanto su disposición al trabajo

como al enfrentamiento con los oficios u ocupaciones que presenta el Inventario.

En el nivel ocupacional, se destaca que el 50% de sujetos sindicados como Sin Oficio presentan "Comprensión Parcial" del Inventario (Cuadro N° 14). Este porcentaje resulta igual al de la categoría de no comprensión, confirmando, a nuestro juicio, que para el caso de esta muestra en estudio, la experiencia laboral (más especializada o permanente) es un factor que incide estas categorías de comprensión.

Respecto de la escolaridad se aprecia, en esta muestra, que un 50% de sujetos del tramo de Básica Completa y un 55,55% de Media Incompleta se ubican en esta categoría de "Comprensión Parcial". Lo anterior, alude a la importancia de la enseñanza formal como posibilidad de acceso a la información pero no gravitante en esta muestra, para un mayor conocimiento de variedades en ocupaciones.

c) En relación a la categoría "Comprende el Inventario", sólo se ubican acá, individuos categorizados con formación escolar de Enseñanza Media Incompleta y Completa, es decir el 22,22% y 63,15% respectivamente (Cuadro N° 12).

Habría que considerar en este punto, que al configurar la muestra para este estudio se procuró una proporcionalidad en los distintos estratos y niveles escolares, presentando un mayor número de sujetos con escolaridad Enseñanza Media según el universo del cual se extrajo la muestra. No

obstante esta observación, y considerando la proporcionalidad señalada se presenta una mayor concentración en la categoría de Media Completa.

En relación a la calificación ocupacional, se observa en esta muestra, que dentro del tramo de Oficio Calificado y Calificación Técnica, el porcentaje de comprensión del Inventario resulta notoriamente superior respecto de las otras categorías de comprensión, promediando ambos el 47,05% de la muestra (Cuadro N° 14).

Lo anterior, sugiere que para el caso de esta muestra, la mayor capacitación en una actividad laboral se correlaciona positivamente con la comprensión de este Inventario, al igual que las posibilidades dadas por una mayor formación escolar, como se señaló más arriba.

## **2.2. Análisis relacionado con la Medida de Estimación de Consistencia.**

Las respuestas que entregaron los sujetos de esta muestra a la aplicación Post Test (92,85% de la muestra total) fueron clasificadas según niveles de consistencia, para lo cual se establecieron 3 criterios (Consistencia, Consistencia Relativa e Inconsistencia, según se ve en los cuadros 15 y 16).

a) Los sujetos de esta muestra que respondieron a la aplicación Post Test categorizados con "Consistencia" (33,33% según Cuadro N° 16), se destaca dentro del tramo el grupo más joven (15 a 24 años) con un 38,46% dentro de la categoría, y el grupo adulto (45 a 54 años) con un 30,76% dentro de la

categoría; no se presentan casos en el grupo de 35 a 44 años y se dan porcentajes menores de consistencia en los grupos de 25 a 34 años y en el 55 y más años de edad.

En relación a lo anterior, y de acuerdo a los postulados de D. Super, se podría sugerir que el grupo de jóvenes y adultos señalados como "más consistentes" en esta muestra, serían influidos por la etapa del desarrollo en la cual se encuentran.

Por un lado, los jóvenes, reafirman ciertas preferencias intentando culminar con una actividad laboral definida con mayor vehemencia. Por el otro, en el caso de los "consistentes mayores" se podría hipotetizar que éstos estarían en una etapa de mayor consolidación de intereses laborales, situación que favorecería su claridad en cuanto a sus preferencias vocacionales.

b) Los sujetos clasificados con "Consistencia Relativa", tienen una mayor representación dentro de esta categoría (50%) a nivel del grupo más joven (15 a 24 años). Esta situación, puede sugerir una respuesta en la misma lógica anterior, dado que este grupo se inscribe con un cierto nivel de consistencia (relativa), y la variabilidad que se presenta probablemente podría ser explicada dado el hecho de que este grupo observa intereses múltiples dado la fase de desarrollo que experimenta.

c) Los sujetos clasificados en la categoría de "Inconsistencia", también, al igual que los anteriores, presentan una representación similar entre sexos.

Dentro de la categoría se presenta una mayor concentración a nivel del segundo tramo etáreo (25 a 34 años) con un 41,66% (Cuadro N° 16). De este hecho, se podría inferir para esta muestra que, este es un grupo de personas que presentarían una mayor urgencia en la consecución de un empleo, pues este segmento de la muestra corresponde a individuos (mayormente hombres) casados, y con responsabilidades de ser jefes de hogar (ver Anexo Cuadro N° 9, "base de datos")

### **2.3. Cuestionario respecto del Inventario.**

Este Cuestionario, cuyo objeto, es por un lado, detectar dificultades que presenta el sujeto (de esta aplicación piloto) para responder al Inventario, y por el otro, registrar aportes desde los mismos usuarios enfrentados al Inventario.

Lo anterior, una vez realizado el análisis de contenido de las respuestas de los sujetos de la muestra, se procedió a categorizar de acuerdo a aquellas características más relevantes descritas por éstos:

- Relacionadas con niveles de comprensión.
- Dificultades en la aplicación del Inventario.
- Conocimiento de los oficios presentados en el Inventario.
- Sugerencias generales respecto del Inventario.

El cuestionario comprende 3 preguntas, cada una de las cuales hubo de ser codificada, para establecer criterios comunes de interpretación (Cuadros N° 17 al N° 20). Cabe señalar que, responden este cuestionario el 95,23 % de

las personas que componen la muestra. Aquellos que no contestan presentan dificultades de comprensión y alto grado de ansiedad frente este cuestionario.

a) Es así como, respecto de la primera interrogante: "Tuvo dificultades para responder el Inventario", el análisis de las respuestas, nos permite hacer las siguientes inferencias:

Las 4 categorías (No, Relativo, Dificultades y Dificultades de Comprensión) consideradas, se estructuraron atendiendo a una pregunta de carácter abierto, procurando ser fidedigno con lo que cada persona respondió. Por lo tanto, ello explica que un mismo individuo podía estar considerado en más de una "categoría de clasificación". Dado el alcance anterior, observamos que, el 90 % de los sujetos que responden el cuestionario (36 personas) indican no tener dificultades o ser éstas relativas. Los agrupados en estas categorías, fundamentalmente consideran al Inventario como una "prueba demasiado extensa".

Las dificultades señaladas (40% de los que responden el cuestionario), aluden mayormente a que el Inventario presenta ocupaciones preferentemente para hombres (observación última dada exclusivamente por mujeres, lo que implica el 20% de las respuestas dadas por éstas), manifestándose además, un desconocimiento general de los reactivos que aparecen en los diferentes cuadros del Inventario.

**Del total de respuestas** que indican no tener dificultades con el Inventario (provenientes del 50% de los sujetos que responden el cuestionario), podemos señalar los siguientes aspectos a destacar: 15 respuestas provienen de sujetos que se agrupan en el tramo de E. Media (incompleta y completa), lo que representa al 37,5% de sujetos de la muestra que responden al cuestionario (40 personas). Debemos señalar, a su vez, que estas respuestas corresponden al 75% de aquellas que indican no tener dificultades con el Inventario. (Cuadro N° 18). Lo anterior, sugiere para esta muestra, una correlación positiva entre la escolaridad y la referencia de no dificultad respecto del Inventario.

Las respuestas que aluden a dificultades de comprensión en este grupo, son semejantes entre aquellos sujetos con E. Básica y E. Media (15% cada uno respectivamente dentro del total de la muestra).

Se da un hecho paradójal dentro de esta muestra, ya que hay personas que refiriendo no haber tenido dificultades frente al Inventario, al realizar el análisis de niveles de comprensión de éste, para estos sujetos, dado su comportamiento y tipo de respuestas frente a esta prueba, fueron clasificados como personas que "No comprenden el Inventario" (20% de los que responden el cuestionario, según consta en Anexo N° 7 "base de datos de la muestra"). Lo anterior, podría explicarse -según registro de observación directa en terreno- por manifestaciones de evasión y desinterés frente a la situación de prueba de estos sujetos en particular.

b) En la segunda interrogante: "Encontró ocupaciones u oficios que no conocía" , las respuestas entregadas por los individuos refleja los siguientes aspectos a destacar:

Podemos decir que sólo un pequeño grupo de personas de esta muestra (10%), responden conocer los oficios y profesiones que presenta el Inventario. Por otro lado, mayoritariamente (90% de las personas), manifiestan desconocer oficios y profesiones del Inventario. Entre ellas, las más citadas se ubican en aquel grupo de producción de Metalurgia y Minas (según el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones, C.I.U.O. de la Organización Internacional del Trabajo). LLama la atención en esta muestra, que de el total de respuestas referidas al nombre de oficios no conocidos, 4 de las ocupaciones de mayor puntuación (oxicorte, perforador, metalurgista y matricero) correspondan a ésta área ocupacional (Cuadro N° 19).

Respecto de otros oficios mencionados por los usuarios que responden el cuestionario, se destaca: el área de Artesanía y Arte (21,25%), como así también el área de la Construcción (17,50 %).

Lo anterior, es llamativo, dado que se podría pensar que estas ocupaciones en general debieran ser de conocimiento de las personas que se acercan a las O.M.C. ya que existía el supuesto, dentro del grupo investigador, que estas actividades laborales serían preferentemente las áreas en las cuales estas personas se habrían desempeñado (ver Cuadro Anexo N° 2 "caracterización del Universo").

c) La última interrogante de este cuestionario: "Qué agregaría o quitaría usted al Inventario, a fin de mejorarlo", definidas en 5 categorías de clasificación entrega las siguientes conclusiones:

Sólo un pequeño grupo de personas (10%), responden que el Inventario no requiere modificaciones; ocurre además, una mayor concentración de sujetos (90%) que manifiestan, que el tema de los oficios y profesiones que aparecen en el Inventario es el tema en conflicto.

Se puede apreciar en este grupo, un desconocimiento generalizado de estas ocupaciones expresado mediante algunas sugerencias (Cuadro N° 20); tales como:

Readecuarlos de acuerdo a sexo y edad (34,78% de las respuestas a esta pregunta del Cuestionario).

El 23,91% de las respuestas sugieren eliminar del Inventario aquellas ocupaciones que impliquen formación universitaria y también las que se consideran como descontextualizadas del medio urbano del cual esta muestra forma parte (13,04 %). Por otro lado, un 13,04% de las respuestas refieren acortar este Inventario.

Lo anterior, guarda relación con uno de los propósitos de perfeccionar el Inventario, esto es, que focalice a sujetos sin estudios universitarios, por lo tanto, emplear reactivos vinculados exclusivamente a oficios, obviando las profesiones.

### 3.- COMENTARIOS FINALES

Al iniciar esta Investigación nos propusimos, fundamentalmente, realizar una revisión del Inventario de Intereses Profesionales de Sence en cuestión, a fin de visualizar con claridad fortalezas y debilidades que éste presentase en su aplicación. Con ello se aportan los primeros datos para una posterior aplicación con miras a estimar confiabilidad y validez del instrumento.

3.1 Un aspecto que se vincula a este trabajo, se relaciona con la dificultad de acceder a estudios que se hayan realizados en el país, particularmente con la población objetivo referida en esta tesis. En ese aspecto, consideramos que este instrumento en si, es un aporte interesante al discernimiento en áreas ocupacionales. Por lo tanto, puede dar el inicio a una futura investigación respecto del tema, perfeccionándose así un Inventario con validez para la población chilena.

Hasta ahora, como decíamos al inicio de esta investigación, lo cotidiano ha sido que los estudios sean focalizados a poblaciones universitarias o de enseñanza media (científico humanista o técnico profesional), distantes de aquellos grupos objetivos del I.I.P.S. que se acercan a las Oficinas de Colocación Municipal, caracterizados por ser segmentos de trabajadores de menor preparación técnica como psicológica para un empleo.

Es importante reconocer, como sugiere Donald Super, que la influencia de la cultura y de la sociedad de la cual estamos formando parte, de alguna

manera va predisponiendo las preferencias ocupacionales de los sujetos, de manera que va influyendo en su nivel de aspiraciones. Esto en ocasiones, puede apartarse de sus realidades particulares, hecho último que puede ser confrontado con algunos resultados observados por los sujetos de la muestra seleccionada en nuestra investigación.

La relevancia de los inventarios para estimar intereses profesionales, deja de manifiesto la importancia de este trabajo que apoya la búsqueda de formas más eficientes de discriminación en ocupaciones, que puedan ser instrumentos adecuados para ser utilizados en la orientación laboral. Instrumentos que debieran contar en su confección, con los tipos y cantidades de información manejada por aquella población a la cual pretende abordar.

Tener una buena discriminación de las potencialidades de los individuos, hace que la orientación y la capacitación en oficios posea un mayor grado de eficiencia para otorgar a éstos las herramientas necesarias que plantean los mayores niveles de exigencias laborales del mundo de hoy.

Desde la óptica de John Holland, el hecho de que "la elección de una vocación es una expresión de la personalidad" y por ende la importancia y la utilidad de los inventarios, creemos al igual que este autor, que es necesario entender, que estos instrumentos debieran entregar información ocupacional en forma sencilla, definida, contextualizada y útiles en función de la población a la cual va dirigido; tal cual nos lo explicitan los sujetos involucrados en esta aplicación piloto a través del cuestionario que se les entregó.

Dado lo anterior, y parafraseando a Holland, que los intereses vocacionales de la persona surgen de su historia y de su personalidad, siendo otro aspecto de ésta, tal información entonces, puede servir para pronosticar algunos resultados en términos de logro, estabilidad y satisfacción vocacional. En esta lógica, si los intereses vocacionales son una expresión de la personalidad, por tanto, los inventarios de intereses también lo son, la aplicación del Inventario de Intereses Profesionales de Sence, podría eventualmente ser "traducidos" a categorías Holland en término de los tipos de personalidad, lo que apoyaría aún más la labor del Orientador Laboral.

3.2 En relación a la hipótesis de nuestra investigación y, vinculada a la comprensión del Inventario, podemos mencionar que en algunos aspectos del análisis se observaron diferencias para esta muestra en estudio respecto al sexo, la edad y la escolaridad.

En cuanto a la calificación ocupacional ocurre que aquellos sujetos clasificados en Oficios Semicualificados se han señalado como el grupo con mayores dificultades de comprensión. Lo anterior sugiere a modo de explicación para esta muestra, que se trataría de personas de bajo arraigo y permanencia en un ámbito laboral específico, por lo cual no llegarían a familiarizarse con una área de actividad determinada.

Por otra parte, un alto porcentaje de los entrevistados refiere desconocimiento de una variedad de ocupaciones de las esferas de la

producción, confirmando nuestro planteamiento inicial que exponía que los sujetos sometidos a esta aplicación piloto del Inventario presentarían dificultades respecto del conocimiento de reactivos que se le presentaban en éste. Tal situación, sugeriría una disminución en la posibilidad de servir como un discriminador de intereses.

Otro elemento significativo referido a partir de la experiencia, se relaciona con la extensión del Inventario, el cual en su modalidad de autoaplicación demanda de un exceso de tiempo necesario para ser respondido; es así, como en la práctica, según nuestro registro en terreno, se pudo constatar que el Inventario al ser contestado promediaba a la hora y media de duración para nuestra muestra, lo cual creemos, atenta contra los niveles de atención y concentración óptimos para este tipo de prueba en una población normal de individuos, excediéndose en los tiempos recomendados por estudiosos en este ámbito que indican promedios que no superen a una hora de duración.

3.3 Dada la experiencia recogida desde los usuarios se da una serie de hechos importantes de ser considerados, los cuales se relacionan desde la estructura y orden de los reactivos hasta las modalidades contempladas en cada cuadro.

Visto lo anterior, un aspecto que se señala en forma significativa, se relaciona con la propuesta de eliminar del Inventario aquellas ocupaciones que impliquen formación universitaria dado el segmento poblacional objetivo de

este instrumento. Se propone también descartar oficios considerados como descontextualizados del medio urbano del cual esta población forma parte. La propuesta apunta a lograr un mayor refinamiento de la prueba a fin de discriminar oficios y no profesiones.

Otro hecho importante a considerar, tiene que ver con las observaciones formuladas por parte del grupo de mujeres de la muestra, en cuanto a que este Inventario presenta fundamentalmente "ocupaciones para varones", lo cual hace nacer la sugerencia de que este tipo de instrumento considere para su realización una forma femenina de aplicación. Además, de disminuir en general el número de preferencias a realizar, como una forma de controlar el factor fatiga que se presenta en el sujeto al responder esta prueba en su diseño actual. Dada nuestra experiencia con esta muestra específica, parece ser que la cantidad de 5 reactivos por cuadro, permite un claro y rápido ordenamiento de preferencias por parte de las personas que se enfrentan a este Inventario.

3.4 Relacionado con el punto anterior, la experiencia obtenida con esta Aplicación Piloto, mostró las dificultades de aplicación ya señaladas, que creemos pueden ser comunes en cualquier O.M.C., en tanto su público objetivo reúne las mismas características que el de esta muestra.

Otra cosa distinta puede aparecer en relación a la capacidad de discriminación del instrumento respecto de áreas de interés ocupacional. Esto último, es un aspecto que debe estudiarse aplicando los modelos estadísticos

que corresponda para investigar confiabilidad, validez y establecimiento de normas para el instrumento.

3.5 Resumiendo, con respecto a modificaciones a este Inventario, nos parece relevante:

- Modificar diseño del actual formato, reduciendo número de reactivos de 12 a 5 preferencias, agrupados en no más de 10 cuadros, en función de áreas de producción que hayan sido registrados en un número significativo de O.M.C.
- Determinar formas equivalentes, pero diferenciadas del Inventario respecto del género (forma masculina y forma femenina) y sectores geográficos (rural y uirbano).
- Diseñar un tipo de Inventario, que considere aquellas áreas de actividades económicas que sean representativas de los oferentes que acuden a las O.M.C.
- Refundir áreas productivas similares (5 áreas aproximadamente).
- Redactar reactivos desconocidos para la población usuaria, en términos de descripción de tareas, cuando no sea posible de reemplazar por otro semejante representativo de la misma área de producción.
- Reemplazar oficios descontextualizado por otros equivalentes de la misma área de producción.
- Descartar profesiones que impliquen formación universitaria del Inventario.

Finalmente, como grupo investigador, recogemos la sugerencias presentadas por los usuarios que fueron parte de esta aplicación piloto, haciéndolas nuestras, en un intento de hacer un aporte al mundo del trabajo, específicamente a la orientación laboral, puesto que "el trabajo a más de ser un deber, es un derecho y un motivo de honor" que inexorablemente debe ser reivindicado.

## CAPITULO VIII

## ANEXO CUADRO N°1

**INVENTARIO DE INTERESES PROFESIONALES**

--	--	--

FECHA NACIMIENTO

--	--	--

FECHA

--	--

APELLIDOS

NOMBRES

--

ESCOLARIDAD

**INSTRUCCIONES:**

El presente cuestionario permitirá que conozcas, a grandes rasgos, tus intereses ocupacionales.

Lee todas las ocupaciones que encuentres en el primer recuadro. A continuación piensa "cual me gusta más".

Para responder, olvida otros aspectos tales como si sabes hacerlo, si cuentas con recursos económicos para estudiar, que pensará tú familia, etc. Asegúrate de responder todos los recuadros. Enumera con un 1 la ocupación que más prefieres, con un 2 la siguiente, con un 3 la tercera preferencia, etc. hasta colocar el número 12 a la que menos te guste. Haz lo mismo con los demás recuadros.

Trabaja lo más rápido que puedas, pero concéntrate en tus respuestas. Si tienes cualquier duda, pregunta al examinador.

	Bodeguero
	Guardabosques
	Artesano en Metales
	Promotor
	Empleado Lavaseco
	Jefe de Obras
	Inyectorista
	Overlista
	Soldador
	Químico Farmacéutico
	Abogado
	Mecánico Diesel

	Cobrador
	Buzo Mariscador
	Músico
	Agente de Ventas
	Vigilante
	Enfierrador
	Sellador Plásticos
	Cosedor Máquina Indust.
	Metalurgista
	Matrón (a)
	Profesor (a)
	Ingeniero Ejec. Mecánica

	Programador
	Cortador de Carne
	Restaurador
	Asistente Comercio Ext.
	Camarero (a)
	Carpintero
	Maquinista Industrial
	Rematador Confección
	Operador de Jumbo
	Dentista
	Bibliotecario
	Reparador radio T.V.

	Operador Telefónico
	Ingeniero Forestal
	Bailarín (a)
	Reponedor Supermerc.
	Policía
	Cementista
	Dibujante Técnico
	Diseñador Textil
	Operario Metalúrgico
	Arsenalero (a)
	Educador de Párvulos
	Ingeniero Ejec. Eléctrico

	Administrativo
	Leñador
	Crítico de Arte
	Vendedor al Mostrador
	Garzón
	Albañil
	Diseñador Gráfico
	Jefe Taller Confección
	Perforador
	Tecnólogo Médico
	Escritor
	Mecánico de Mantenición

	Secretario (a)
	Tractorista
	Tejedor Artesanal
	Corredor de Bolsa
	Manipulador Alimentos
	Jornalero
	Técnico en Alimentos
	Operador de Telares
	Calderero
	Auxiliar Enfermería
	Comunicador Social
	Ayudante de Mecánico

	Cajero (a)
	Técnico Pesquero
	Orfebre
	Fiambrero
	Cocinero
	Azulejero
	Operador Horno Indust.
	Modisto (a)
	Tornero Mecánico
	Enfermero (a)
	Asistente Social
	Técnico Electrónico

	Recepcionista
	Obrero Agrícola
	Vitrinista
	Supervisor de Ventas
	Aseador
	Capataz
	Técnico Control Calidad
	Remallador
	Matricero
	Laboratorista Dental
	Técnico Jurídico
	Desabollador

	Contador Auditor
	Embalador de Packing
	Pintor
	Visitador Médico
	Chofer
	Pintor de Brocha
	Operario Industria Alim.
	Cortador de Confección
	Minero
	Nutricionista
	Interprete
	Electricista Instalador

	Técnico Financiero
	Talador
	Cantante
	Adm. de Supermercado
	Mensajero
	Empapelador
	Técnico en Refrigeración
	Tapicero
	Oxicortador
	Camillero
	Auxiliar de Párvulos
	Téc. Construc. Metálicas

	Ayudante de Contador
	Técnico Agrícola
	Artesano en Cuero
	Gerente Comercial
	Asesora del Hogar
	Instalador de Flexit
	Radioperador
	Bordadora
	Mec. de Máq. y Herram.
	Kinesiologo
	Publicista
	Electricista

	Digitador
	Técnico Forestal
	Lapidador
	Vendedor Viajero
	Técnico Hotelero
	Techador
	Ingeniero Civil
	Operario Textil
	Cerrajero
	Auxiliar Farmacéutico
	Traductor
	Mecánico Automotriz

	Junior
	Pescador Artesanal
	Escultor
	Vendedor Técnico
	Nochero
	Yesero
	Operador Maquinaria
	Modelista Vestuario
	Operador Motonivelado
	Terapeuta Ocupacional
	Técnico Bienestar Social
	Técnico Mecánico

Si ya has terminado el cuestionario,

Ahora piensa:

**Que ocupaciones crees que te gustan más, estén o no incluidas entre las que ya leíste. Escríbelas a continuación en orden de preferencia:**

1ª.....

2ª.....

3ª.....



## ANEXO CUADRO N° 2 UNIVERSO

CUADRO RESUMEN UNIVERSO			
EDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
15 - 24	50	38	88
25 - 34	47	26	73
35 - 44	26	23	49
45 - 54	13	10	23
55 y más	7	4	11
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>101</b>	<b>244</b>

## CARACTERIZACION DEL UNIVERSO

Edad	se xo		Jefe Hog.		Escolaridad			Oficio		
	H	M	H	M	NIVELES	H	M	GR. OCUPAC.	H	M
15-24	50	38	6	-	Analfabetos	-	-	Profesional	-	-
					Bás.Incomp.	-	1	Directores	-	-
					Bás. Compl.	11	1	Administr.	7	10
					Med.Incomp.	15	5	Com.Ventas	3	9
					Med. Compl.	24	31	Servicios	2	1
					Téc.Prof.I.	-	-	Agrícolas	-	-
					Téc.Prof.C.	-	-	Obreros	-	1
					Univ.Incom.	-	-	Obr. Calif.	-	1
					Univ.Compl.	-	-	Ob.Cond.N/C	5	14
							Sin Oficio	5	1	

N:88

Edad	se xo		Jefe Hog.		Escolaridad			Oficio		
	H	M	H	M	NIVELES	H	M	GR. OCUPAC.	H	M
25-34	47	26	26	1	Analfabetos	-	-	Profesional	1	2
					Bás.Incomp.	3	-	Directores	-	-
					Bás. Compl.	2	1	Administr.	8	13
					Med.Incomp.	14	5	Com.Ventas	2	2
					Med. Compl.	28	19	Servicios	4	5
					Téc.Prof.I.	-	-	Agrícolas	-	-
					Téc.Prof.C.	-	-	Obreros	-	-
					Univ.Incom.	-	-	Obr. Calif.	10	1
					Univ.Compl.	-	1	Ob.Cond.N/C	15	2
								B.T.P.V.	4	-
								Sin Oficio	1	-
N:73										

Edad	se xo		Jefe Hog.		Escolaridad			Oficio		
	H	M	H	M	NIVELES	H	M	GR. OCUPAC.	H	M
35-44	26	23	17	2	Analfabetos	-	-	Profesional	-	-
					Bás.Incomp.	4	3	Directores	1	-
					Bás. Compl.	5	2	Administr.	1	7
					Med.Incomp.	7	4	Com.Ventas	2	5
					Med. Compl.	10	14	Servicios	-	7
					Téc.Prof.I.	-	-	Agrícolas	-	-
					Téc.Prof.C.	-	-	Obreros	1	-
					Univ.Incom.	-	-	Obr. Calif.	6	1
					Univ.Compl.	-	-	Ob.Cond.N/C	13	3
								B.T.P.V.	1	-
								Sin Oficio	1	-
N:49										

Edad	se xo		Jefe Hog.		Escolaridad			Oficio		
	H	M	H	M	NIVELES	H	M	GR. OCUPAC.	H	M
45-54	13	10	10	1	Analfabetos	-	-	Profesional	-	-
					Bás.Incomp.	5	4	Directores	-	-
					Bás. Compl.	1	1	Administr.	2	2
					Med.Incomp.	4	2	Com.Ventas	-	2
					Med. Compl.	3	3	Servicios	2	4
					Téc.Prof.I.	-	-	Agrícolas	-	-
					Téc.Prof.C.	-	-	Obreros	-	-
					Univ.Incom.	-	-	Obr. Calif.	5	-
					Univ.Compl.	-	-	Ob.Cond.N/C	4	1
						Sin Oficio	-	1		
N:23										

Edad	se xo		Jefe Hog.		Escolaridad			Oficio		
	H	M	H	M	NIVELES	H	M	GR. OCUPAC.	H	M
55Y+	7	4	5	-	Analfabetos	-	1	Profesional	-	-
					Bás.Incomp.	5	1	Directores	-	-
					Bás. Compl.	-	-	Administr.	2	1
					Med.Incomp.	-	1	Com.Ventas	-	-
					Med. Compl.	2	1	Servicios	1	3
					Téc.Prof.I.	-	-	Agrícolas	-	-
					Téc.Prof.C.	-	-	Obreros	1	-
					Univ.Incom.	-	-	Obr. Calif.	-	-
					Univ.Compl.	-	-	Ob.Cond.N/C	3	-
						Sin Oficio	-	-		
N:11										

## ANEXO CUADRO: N° 3

## DISTRIBUCION PORCENTUAL DE LA ESCOLARIDAD, SEGUN SEXO Y EDAD

## HOMBRES

EDAD	BA.IN %	BA.CO %	ME.IN %	ME.CO %
15-24	-	33,33	40	44,44
25-34	25	33,33	20	22,22
35-44	25	33,33	20	11,11
45-54	25	-	20	11,11
55 y más	25	-	-	11,11
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>N = 21</b>	<b>19,04 %</b>	<b>14,28 %</b>	<b>23,80 %</b>	<b>42,85 %</b>

## MUJERES

EDAD	BA.IN %	BA.CO %	ME.IN %	ME.CO %
15-24	-	33,33	25	50
25-34	25	33,33	25	20
35-44	25	33,33	25	10
45-54	25	-	25	10
55 y más	25	-	-	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>N = 21</b>	<b>19,04 %</b>	<b>14,28 %</b>	<b>19,04 %</b>	<b>47,61 %</b>

## ANEXO CUADRO: N° 4

## DISTRIBUCION PORCENTUAL DEL NIVEL OCUPACIONAL, SEGUN SEXO Y EDAD

## HOMBRES

EDAD	S/OFICIO %	SEMICAL.%	O/CALIF. %	O/TECN. %
15-24	80	-	11,11	100
25-34	20	20	33,33	-
35-44	-	40	22,22	-
45-54	-	20	22,22	-
55 y más	-	20	11,11	-
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>N = 21</b>	<b>23,80 %</b>	<b>23,80 %</b>	<b>42,85 %</b>	<b>9,52 %</b>

## MUJERES

EDAD	S/OFICIO %	SEMICAL.%	O/CALIF. %	O/TECN. %
15-24	40	20	50	50
25-34	40	20	50	25
35-44	20	20	-	25
45-54	-	20	-	-
55 y más	-	20	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>N = 21</b>	<b>23,80 %</b>	<b>47,61 %</b>	<b>9,52 %</b>	<b>19,04 %</b>

## ANEXO CUADRO: N° 5

## DISTRIBUCION DE NIVELES DE COMPRESION SEGUN SEXO Y EDAD

## HOMBRES

EDAD	N.C. %	C.P. %	CO. %
15 - 24	25	25	60
25 - 34	12,5	37,5	20
35 - 44	37,5	12,5	-
45 - 54	12,5	12,5	20
55 y +	12,5	12,5	-
TOTAL	100	100	100
N = 21	38,09 %	38,09 %	23,80 %

## MUJERES

EDAD	N.C. %	C.P. %	CO. %
15 - 24	25	25	44,44
25 - 34	25	25	22,22
35 - 44	12,5	25	22,22
45 - 54	12,5	25	11,11
55 y +	25	-	-
TOTAL	100	100	100
N = 21	38,09 %	19,04 %	42,85 %

## ANEXO CUADRO: N°6

DISTRIBUCION PORCENTUAL DE NIVELES DE CONSISTENCIA SEGUN SEXO Y EDAD.

## HOMBRES

EDAD	Co. %	Cr. %	In. %
15 - 24	50	50	12,5
25 - 34	16,66	16,66	37,5
35 - 44	-	16,66	25
45 - 54	33,33	-	12,5
55 y +	-	16,66	12,5
TOTAL	100	100	100
N = 20	30 %	30 %	40 %

## MUJERES

EDAD	Co. %	Cr. %	In. %
15 - 24	28,57	50	25
25 - 34	14,28	12,5	50
35 - 44	-	25	25
45 - 54	28,57	12,5	-
55 y +	28,57	-	-
TOTAL	100	100	100
N = 19	36,84 %	42,10 %	21,05 %

## ANEXO CUADRO: N°7

## BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

R:	Edad	Sexo	E.C.	J.H.	Esc.	Ofi.	IIPS	Co	Cr	In	P:1	P:2	P:3
1	A	M	1	N	BC	SO	NC *D			In	NR / 4	NR	NR
2	A	F	1	N	BC	SO	CP		Cr		R / 1 .3	R / I C*1	R*2 .3
3	A	F	0	N	MI	SO	CO		Cr		R/2	R / I CD*1	R*1 .2
4	A	M	0	N	MI	SO	CP		Cr		R/2	R / I CD*1	R*1
5	A	M	0	N	MI	SO	CP		Cr		R/1	R*1	NO
6	A	M	0	S	MC	TE	CO	Co			R/1	R/BF IH*1	R*4 .3
7	A	M	0	N	MC	SO	CO	Co			R/1	R*2	R*5
8	A	M	0	N	MC	CA	CO	Co			R/1	R / B J*1	R*1 .3
9	A	M	0	N	MC	TE	NC *a		Cr		R/1	R*1	R*1 .3
10	A	F	1	N	MC	TE	CO		Cr		R/1	R / C I*1	R*1
11	A	F	1	S	MC	TE	NC *a		Cr		R/2	R / C IG*1	R*1
12	A	F	1	S	MC	SC	CO	Co			R/3	R/CI GB*1	R*2 .3
13	A	F	1	S	MC	CA	CO			In	R / 1 .2	R*1	R*2
14	A	F	0	N	MC	SC	NC *a	Co			R/4	R / C IH*1	R*2
15	B	M	1	S	BI	SC	CP		Cr		R / 2 .4	R / C IH*1	NO
16	B	F	0	N	BI	SC	CP	-	-	-	R/2	R / I C*1	R*2
17	B	M	0	N	BC	SO	CP	Co			R/2	R / H I*1	R*5
18	B	F	0	N	BC	SC	NC *a			In	R/2	R/I *1	R*3
19	B	M	1	S	MI	CA	CP			In	R/2	R/I *1	R*3
20	B	F	1	S	MI	SO	NC *D			In	R/4	R / I A*1	R*3
21	B	M	1	S	MC	CA	CO			In	R/1	R / F I*1	R*2

22	B	M	1	S	MC	CA	$\frac{NC}{*a}$			In	R/1	R/F I*2	NO
23	B	F	1	N	MC	SO	CO		Cr		R/4	R/F I*1	R*5
24	B	F	0	S	MC	TE	CO	Co			R/2	R/I *1	R*1 .4
25	C	M	1	S	BI	CA	CP			In	R/1	R/I F*1	R*4
26	C	F	1	S	BI	SC	$\frac{NC}{*b}$	-	-	-	NR/ 4	NR	NR
27	C	F	1	N	BC	SO	CP			In	R/2 .4	R/H *1	R*3
28	C	M	1	S	BC	SC	$\frac{NC}{*b}$	-	-	-	R/2 .4	R/C IJ*1	R*1 .4
29	C	M	0	N	MI	SC	$\frac{NC}{*b}$			In	R/1	R/GI FL*1	R*1 4.2
30	C	F	1	N	MI	SC	CO		Cr		R/1	R/C F*1	R*4
31	C	F	1	S	MC	TE	CO		Cr		R/1	R*2	R*2
32	C	M	1	S	MC	CA	$\frac{NC}{*b}$		Cr		R/1	R*2	R*5
33	D	M	1	S	BI	CA	$\frac{NC}{*b}$			In	R/4	R/BI HJC1	R*4
34	D	F	2	S	BI	SC	$\frac{NC}{*b}$	Co			R/1	R/F *1	R*5
35	D	M	1	S	MI	CA	CP	Co			R/2 .4	R/C IF*1	R*4
36	D	F	1	S	MI	SC	CP	Co			R/2 .3	R/F D*1	R*4
37	D	M	1	S	MC	SC	CO	Co			R/1	R/C E*1	R*5
38	D	F	2	S	MC	CA	CO		Cr		R/2 .3.4	R/C IF*1	R*3
39	E	F	1	S	BI	SC	$\frac{NC}{*b}$	Co			R/1	R*1	NO
40	E	M	1	S	BI	SC	$\frac{NC}{*a}$			In	R/1	R/H C*1	R *4
41	E	F	1	S	MC	SC	$\frac{NC}{*a}$	Co			R/2 .4	R/C IF*1	R*2 .4
42	E	M	1	S	MC	CA	CP		Cr		R	R/C IF*1	R *4

CODIFICACION

R	Número de registro	Ofi.	Ocupación del sujeto SO: Sin oficio SC: Oficio semicalificado CA: Oficio calificado TE: Oficio técnico
A	Grupo etáreo 15 a 24 años	IIPS	Inventario de Intereses Profesionales Sence NC: No comprende el inventario (NC*a=No responde inventario; NC*b=Responde en forma secuencial o a modo de plantilla)
B	Grupo etáreo 25 a 34 años		
C	Grupo etáreo 35 a 44 años		
D	Grupo etáreo 45 a 54 años		
E	Grupo etáreo 55 y más años		
E.C.	Estado civil del individuo 0=Soltero(a); 1=Casado(a); 2=Separado(a) o viudo(a)		
J.H.	Jefe de hogar N=NO; S=SI		
Esc.	Escolaridad del individuo  BI: Enseñanza Básica Incompleta BC: Enseñanza Básica Completa MI: Enseñanza Media Incompleta MC: Enseñanza Media Completa	Cuestionario:  P:1 ¿Tuvo ud. dificultades para responder este inventario? R/1=No; R/2=Relativo; R/3=Dificultades R/4=Dificultades de comprensión	

<p>NC No comprende el inventario</p>	<p>P:2 ¿Encontró ocupaciones que no conocía? cuales?</p>
<p>CP Comprende parcialmente el inventario</p>	<p>(A-L=Grupos de producción)</p>
<p>CO Comprende el inventario</p>	<p>1=Si;</p>
<p>Medida de Consistencia del I.I.P.S.</p>	<p>2=No</p>
<p>Co: Consistencia;</p>	<p>P:3 ¿Qué agregaría o quitaría al inventario, a fin de mejorarlo?</p>
<p>Cr: Consistencia relativa;</p>	<p>1=adecuar oficios por sexo y edad;</p>
<p>In:Inconsistencia del individuo al responder en el Re Test.</p>	<p>2=Sacar profesiones univ.;</p>
	<p>3=Acortar IPPS;</p>
	<p>4=Sacar oficios;</p>
	<p>5=Resp. inadecuadas.</p>

## ANEXO CUADRO: N° 8

**RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO**

N:	PREGUNTA N°1 " ¿Tuvo ud. dificultades para responder este inventario? "
1	- No responde (dificultades de comprensión). Malestar frente a escritura.
2	- No mucho, me costo decidir porque son de hombres.
3	- Abarca muchas profesiones que eran muy difíciles para supuestos desempleados.
4	- No, mucho que leer.
5	- No
6	- No
7	- Ninguna
8	- Ninguno
9	- No
10	- Ninguna
11	- Da lata, es muy largo - No quería hacerlo - Lo haría más corto
12	- Cuadros que presentan trabajos de hombres solamente.
13	- No, no tenía ganas de contestar, quizás un poco largo.
14	- Algunos oficios que no conozco.
15	- Un poco largo para responder, no todos los trabajos son para uno.
16	- Muy largo de llenar.
17	- Poco tiempo, necesito buscar trabajo.
18	- Dura mucho.
19	- Un poco largo para hacer.
20	- No (no responde bien)
21	- No, no es tan difícil

22	-	Ninguna
23	-	No entiende profesiones
24	-	Demasiado largo.
25	-	No era fácil
26	-	Presenta dificultades importantes de comprensión, se agrega altos niveles de ansiedad al momento de recibir instrucciones.
27	-	Son trabajos de hombres.
	-	Muy largo
28	-	Muy largo y difícil de llenar el sistema.
29	-	Ninguna
30	-	No, me base en lo que yo hago o me gustaría hacer.
31	-	Ninguna
32	-	Ninguna, muchos trabajos que no aparecen en la lista.
33	-	Al principio no entendía como poner los números.
34	-	No, no fue tan difícil
35	-	Lo encontré muy largo. Tiene palabras difíciles.
36	-	Un poco largo, podría ser más corto
	-	Y para mujer solamente.
37	-	No
38	-	Trabajos para hombres la mayoría.
	-	Se distrae mucho en leer tantas profesiones o trabajos.
39	-	No
40	-	No
41	-	No
42	-	Muy largo. Ocupa mucho tiempo.
	-	Trabajos no conocidos por todos

N:	PREGUNTA N°2 " ¿Encontró ocupaciones que no conocía? cuales? "
1	- tiempo
2	- varios parece que son de hombres: oxicorte, orfebre, cementista.
3	- "Abogado", oxicorte, orfebre, cementista.
4	- Pocas, promotor, oxicorte, lapidador.
5	- Si
6	- Embalador, cementista, perforador, remallador.
7	- En general todas
8	- Técnico forestal - Técnico dentista
9	- Si
10	- No, oxicortador, orfebre
11	- Inyectorista, metalurgista, restaurador, perforador, jornalero, matricero, orfebre.
12	- Bastante como: inyectorista, metalurgista, cementista, perforador, ¿con perforadora?, calderero, orfebre, matricero, vitrinista, embalador de packing, oxicortador.
13	- Varias, especialmente los de hombres.
14	- Overlista, metalurgista, sellador de plásticos, remallador confección, cementista, operario metalúrgico, perforador ¿de qué?, oreja? ¿jornalero? se cambio de jornada?, calderero, orfebre, tomero mecánico.
15	- Metalurgista, orfebre, matricero, oxicortador.
16	- Orfebre, oxicorte.
17	- Oxicortador, matricero, remallador.
18	- Varias, no me acuerdo cuales, metalurgista.
19	- Algunas como: oxicorte, perforador.
20	- No, sólo algunas: enfierrador, metalurgista, programador.
21	- No, algunos como cementista, o perforador.

22	-	Las he escuchado
23	-	Si: oxicorte, cementista.
24	-	Oxicortador
25	-	Pocas como cementista, perforador, oxicorte.
26	-	Señala rechazo del inventario gestualmente.
27	-	Varias: Rematador
28	-	Varias como arsenalero, orfebre, oxicorte.
29	-	Si: inyectorista, perforador, ¿de qué?, tractorista, azulejero, embalador de packing, talador, oxicortador, lapiador.
30	-	Vitrinista, orfebre, cementista.
31	-	Las ubico como oficio, trabajo para mujer muy disminuido, como técnico social. Se discrimina a las profesiones técnicas de la mujer.
32	-	Los conozco.
33	-	Si, hartos: Arsenalero, orfebre, embalador de packing, remallador,matricero.
34	-	Cementista
35	-	Varias: orfebre, oxicorte, perforador, cementista.
36	-	Varias de hombre como cementista (¿de cemento?), Promotor ¿de qué?
37	-	Orfebre
	-	Mensajero
38	-	Cementista
	-	Orfebre
	-	Perforador
39	-	Si
40	-	Pocas, como remallador y orfebre
41	-	Si, varios: restaurador,oxicorte,cementista,orfebre
42	-	Restaurador
	-	Perforador
	-	Orfebre
	-	Cementista

N:	<p style="text-align: center;"><b>PREGUNTA N°3</b>  <b>" ¿Qué agregaría o quitaría al inventario, a fin de mejorarlo? "</b></p>
1	- No contesta.
2	- Más corto y de mujeres también, no tanto de profesiones
3	- Trabajos más técnicos, no tan profesionales. - Más de mujeres.
4	- Más trabajos que no sean como profesiones.
5	- Nada porque es muy bueno.
6	- Que fuera más rápido, más corto para llenar.
7	- Que la gente tenga un oficio y llegue directamente al trabajo que le guste.
8	- Sacaría profesiones universitarias.
9	- Que sea más corto.
10	- Hay profesiones que aquí no se viene a buscar como abogado.
11	- Sacaría profesiones universitarias.
12	- Más corto y quizás hacer uno para hombres y otro para mujeres. - Trabajo para jóvenes, trabajo para adultos mayores.
13	- Muchos trabajos de hombres, más de mujeres y técnicos.
14	- Faltan oficios de mujer y sobre todo para jóvenes.
15	- No
16	- Uno para hombres y otro para mujeres. - Agregaría más trabajos para mujeres.
17	- Trabajos más relacionados con electricidad.
18	- Más corto, preguntando no más.
19	- Debiera ser con tres alternativas.
20	- No tantos trabajos de hombres, más de mujeres.
21	- Más trabajos relacionados con la capacitación que dan aquí.
22	- Está bien completo.
23	- Trabajos para gente con cuarto medio y se les capacite en lo que a uno le guste, como contador, analista de sistemas.

24	- Trabajar cosas específicas como aparadora, actriz, directores de eventos. - Sacar algunas como abogado.
25	- Le sacaría guardabosque u otras que no son de la ciudad.
26	- Pregunta, si esto servirá para trabajar o no.
27	- Más corto.
28	- Sacaría las profesiones con título universitario. Pondría ocupaciones más sencillas.
29	- Oficios como gasfitería y sacaría los profesionales. Oficios para los que no tienen profesión, para los que no tienen título ¿qué pasa con el que no tiene oficio? y si es joven. - Discriminación de edad. Al buscar trabajo llegan personas de otras oficinas de colocaciones e incluso por el diario.
30	
31	- Mejor trato a adolescentes. - Mejor clasificación de oficios para la mujer.
32	- Selección de trabajos de los que se necesitan más, por ejemplo: ¿por qué poner abogado, si esos no vienen acá. - Que la Muni tenga relación o averigüe los trabajos solicitados.
33	- Si sacaría profesiones desconocidas.
34	- Le agregaría trabajos relacionados con hoteles, ahí hay harto trabajo como cocina, camarera, recepcionista, etc.
35	- Profesiones más sencillas, como por ejemplo: carpintería, jardinería.
36	- Trabajos artesanales como cuero, madera, joyas, etc.
37	- Más relacionado con la construcción, ahí hay harto trabajo.
38	- Más corto, es muy largo.
39	- No le quitaría nada.
40	- Le sacaría trabajos que no se dan en éstas oficinas, como buzo, por ejemplo.
41	- Agregaría trabajos más sencillos, de mujeres y de hombre, mitad de cada uno.
42	- Trabajos "irrelevantes", los sacaría: Buzo, pescador artesanal, guardabosque, leñador.

# CAPITULO IX

## GLOSARIO

**1.- ACTITUD:** Disposición de ánimo del sujeto ante un objeto (material o de pensamiento) concreto, dictada sobre la conducta por la experiencia o los valores adquiridos. En un sentido sicosociológico, la actitud está ligada a un rol personal espontáneamente desempeñado, sin reflexión previa, como una constante de la personalidad. Desde este punto de vista puede hablarse de actitud latente, o estado de ánimo, cuando ésta, basada en opiniones y creencias sistematizadas precede al problema o a las cuestiones que llevarán a actuar según un comportamiento determinado. Así se habla de actitud ante la guerra o de actitud sexual del niño. Parte de la estructura personal profunda en que los componentes de la afectividad han surgido de las primeras experiencias vitales; en este sentido se habla del “miedo a vivir”. (desde esta perspectiva puede asimilarse la actitud a una orientación del pensamiento o a una concepción del mundo.

**2.- APTITUD:** Capacidad natural y/o adquirida para desarrollar determinadas tareas intelectuales y manuales: El pasaje de la acción al pensamiento se opera por medio de la aptitud simbólica. La psicología diferencial ha hecho hincapié en el aislamiento de las funciones mentales, sensitivas, o sicomotrices- inteligencia, atención, visión de los colores, memoria, etc – para medirlas a través de test en relación con valores

estadísticos medios o “normales”. Ch. E. Spearman aplicó el análisis factorial y encontró dos componentes o factores, mientras que L. Thurstone sostuvo una teoría multifactorial (Test de las Aptitudes Mentales Primarias). Posteriormente la descomposición de las tareas profesionales en función de exigencias específicas del proceso productivo, permitió trazar series de aptitudes elementales que definían el perfil necesario para un trabajo dado. De ahí que la selección profesional haga uso de los perfiles individuales (test de aptitudes) y de los de puesto de trabajo.

**3.- INTERES:** Internalización – interiorización, proceso en virtud del cual las relaciones que se mantienen en la realidad externa con otros sujetos se transforman en relaciones intrasubjetivas: así se habla de internalización de una demanda, de un conflicto, etc... Usado abundantemente en Psicoanálisis, este término encuentra amplia difusión en la escuela KLEINIANA, en el sentido de introyección, y significa el paso al interior del sujeto de un objeto fantaseado, ya sea bueno o malo, total o parcial.

Para Fernando Gutiérrez es “la atracción que siente un individuo por ciertos elementos de la realidad, acompañada por un sentimiento de agrado y por la tendencia a dedicarse de manera persistente a las actividades en las que predominan esos elementos”. Los intereses son conductas del dominio afectivo por el gran predominio de sentimientos que están involucrados en ellos.

**4.- INVENTARIO:** Utilizando el concepto de "Intereses Inventariado" (D. Super, Psicología de la Vida Profesional), explica de éstos que constituyen una estimación de los intereses de un individuo basada en sus respuestas o una lista de preguntas sobre gustos y aversiones, o en el orden asignado a una serie de actividades en razón de la preferencia que siente por ellas. Estas respuestas se resumen por medio de un procedimiento estadístico que atribuye una puntuación a cada ocupación o tipo de actividad laboral.

Entre los Inventarios más divulgados y bien estudiados se encuentran el de Intereses Profesionales de STRONG y el Registro de Preferencias de KUDER.

**5.- OCUPACION:** Los términos trabajo, ocupación y tarea se suelen usar más o menos indistintamente, pero en realidad presentan significados precisos y distintos. Para el caso, Donald Super (en Psicología de la Vida Profesional, pág. 20) realiza la siguiente definición: La ocupación consiste en un grupo de tareas semejantes cualquiera sea el establecimiento donde se realiza.

**6.- VOCACION:** Podemos encontrar variadas definiciones respecto de este concepto, pero sin dudas cada una de ellas parte de un aspecto central, cual es, reconocerla como un proceso. Visto así, por un lado se puede entender a la vocación como el resultado de causas profundas afectivas, a menudo inconscientes, que empujan literalmente al sujeto a elegir determinada actividad con preferencia a otras.

Puede ser definida también, como "un conjunto de procesos psicológicos que una persona concreta moviliza en relación al mundo profesional en el que pretende involucrarse o en el que ya está instalado" (Castaño López-Mesas).

# CAPITULO X

## BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Anastasi Anne, Test Psicológicos, Colección Psicología y Educación, Aguilar Ediciones, España 1971.
- 2.- Briones Guillermo, La investigación Social y Educativa, Litoformas R.V. Ltda.Colombia 1993.
- 3.- Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones (C.I.U.O.), Organización Internacional del Trabajo.
- 4.- Crites John, Psicología Vocacional – Centro Regional de Ayuda Técnica, Agencia para el desarrollo Internacional Editorial Paidos, Argentina Buenos Aires.
- 5.- Enciclopedia de la Psicología, diccionario Editorial Océano, Barcelona España. Año 1983.
- 6.- Goycolea, T. ; Undurraga, G, Canessa, L ; y colaboradores. Teoría de John Holland y su Aplicación a la Orientación Vocacional, Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de educación, Santiago de Chile, septiembre de 1994.

- 7.- Holland John, Elección Vocacional – Teoría de las Carreras, Editorial Trillas, México 1973.
- 8.- Holland John, Técnica de la elección vocacional – Tipos de personalidad y modelos ambientales, Editorial Trillas, México 1973.
- 9.- Losada, J.; Canessa, L. Análisis General de la Investigación “Carrera, éxito académico y personalidad”. Pontificia Universidad Católica de Chile, Facultad de Educación, Santiago de Chile, 1981.
- 10.- Orientación Vocacional, Centro de Perfeccionamiento Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. Ministerio de Educación 1995.
- 11.- Osipow, H. Samuel Teorías sobre la elección de carreras. Editorial trillas México, segunda edición 1976.
- 12.- Padua Jorge, Técnicas de investigación aplicada a las Ciencias Sociales Fondo de Cultura Económica, México 1979 primera edición.
- 13.- Silva Rodríguez Arturo, Métodos cuantitativos en Psicología, Editorial Trillas México 1992.

- 14.- Super Donald, *Psicología de la Vida Profesional* – Ediciones Rialp, S.A. Madrid, 1962.
- 15.- Super Donald, *Psicología de los intereses y las vocaciones* – Editorial Kplusz, Argentina Buenos Aires, 1967.
- 16.- Wingfield Arthur & Byrnes Dennis, *Psicología y Memoria Humana*, Editorial Trillas, México, 1988.