**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL**

**PROGRAMA EDUCATIVO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

# ADECUACIONES A UNA BATERIA DE TESTS PSICOMÉTRICOS DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL PARA ESTUDIANTES DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

**TESINA**
**MODALIDAD INFORME DE EXPERIENCIA LABORAL**
Que para obtener el título de
Licenciada en Psicología Educativa

**Presenta**

**ALICIA SOLÍS BRAVO**

**Asesor: Lic. Virginia Luna Reyes**

Octubre 2007

## AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

Humildemente quiero agradecer a Dios y a la vida por la oportunidad de estar presente aquí y ahora y poder ver este, uno de mis más grandes anhelos, cumplido.

Gracias infinitas por mis padres porque es gracias a ellos, en gran medida, quien soy ahora. Por su apoyo y amor incondicional muchas gracias.

Por mis hermanos y la alegría que me contagian y contagiaron durante todo este proceso.

Por mis amigos que me inspiran, me escuchan, me animan y me dan el avión cuando es necesario. A Sajid, Nelly, Giselle, Gustavo, José Luis, Margarita, Martha y Ceci.

Muchas gracias a Virginia, mi asesora, por haber aceptado este proyecto y sus siempre muy atinadas observaciones.

A mis exjefes y excompañeros de trabajo por todas sus aportaciones a este reporte y a mi formación como profesional.

Muchas gracias también a mi tío Jonathan, a Ramiro y a los amigos de Puerto Vallarta por su generosidad, hospitalidad y paz que me transmitieron.

A mi aparentemente inmensa familia, los que siguen y los que se adelantaron, a mi abuela y toda su estirpe por enseñarme la lección más valiosa hasta ahora.

Este proyecto en mi vida, se lo quiero dedicar en particular a mi papá y a mi amiga Rubí.

Sinceramente, gracias.

Alicia

## Tabla de contenidos


**1.INTRODUCCIÓN** 4

**2. JUSTIFICACION** 8

**3. MARCO TEÓRICO** 10

***3. La orientación educativa*** 10

***3.1 La orientación vocacional en la escuela.*** 13

***3.2 Breve historia de la orientación vocacional*** 17

***3.3 Teorías en la Orientación Vocacional*** 22

***3.4 Factores que influyen en el desarrollo vocacional*** 26
***3.4.1 El hogar*** 26
***3.4.2 La escuela*** 29
***3.4.3 El desarrollo durante la adolescencia*** 32
***3.4.4 Toma de decisiones*** 42

***4. Psicometría y antecedentes de Choose Right*** 48

***4.1 ¿Qué es un test psicométrico?*** 51

***4.2 El test DISC o Estilo*** 55

***4.3 Test de STEP o Valores*** 60

***4.4 Test de SMEG o Proceso de pensamiento*** 61

***4.5 Test de Pensamiento Racional*** 64

**5. METODOLOGIA** 67

**6. EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS** 79

**7. SUGERENCIAS Y CONCLUSIONES** 87

**8.REFERENCIAS** 92

**9.ANEXOS (ANTES)** 95

**10. ANEXOS (DESPUÉS)** 96

**RESUMEN**

El informe que a continuación se presenta es un reporte laboral sobre el diseño y adecuación de una batería de tests psicométricos dirigidos a una población del nivel medio superior que se llevó a cabo en una empresa que tiene como objetivo la consultoría en las áreas de recursos humanos y de orientación vocacional.

En la empresa señalada la batería referida era utilizada para seleccionar personal así como instrumento de orientación para la elección de carrera dirigido a estudiantes de educación media superior. El hecho de aplicar una prueba que no está diseñada específicamente para una población escolar suscitó varios problemas, entre otros se pueden mencionar problemas en la aplicación que tenían que ver con la carencia de un lenguaje adecuado a la población, así como la ausencia de áreas de la orientación vocacional no contempladas, finalmente su aplicación e interpretación posterior implicaban mucho tiempo, por tal razón surge la necesidad de un rediseño de la batería de tests, motivo del presente trabajo.

Para efectos de las adecuaciones se retomaron los elementos más relevantes de la orientación educativa y en concreto de la orientación vocacional. Asimismo se consideró el momento evolutivo de quien contesta la batería y los factores más significativos que repercuten en la maduración de su identidad vocacional. Finalmente se tomó a la psicometría como eje fundamental.

La muestra comprendió un total de 598 estudiantes de una escuela de nivel medio suprior que cursaba el cuarto cuatrimestre de preparatoria en el periodo de enero a abril de 2005 cuya edad promedio es de 18 años.

La recopilación de datos se hizo por medio de la observación y entrevistas para conocer el estado de la batería sin adecuaciones y después se hizo uso de encuestas utilizando la escala de Likert para medir el impacto de los cambios realizados cotejándolos con las opiniones iniciales para comparar su eficacia.

## 1. INTRODUCCIÓN

Elegir una carrera es una situación tan trascendente que requiere el seguimiento de un proceso sistemático mediante el cual el alumno tenga oportunidad de recabar y analizar una vasta información tanto personal como profesiográfica con la finalidad de tomar una decisión con la cual se comprometa, es por esto que actualmente la materia de orientación vocacional se imparte en la gran mayoría de la escuelas de México y es ya un área fundamental en el desarrollo de los estudiantes.

El presente trabajo describe las adecuaciones realizadas a una batería de tests psicométricos y cuestionarios que tienen como fin facilitar a los estudiantes la toma de decisiones para elegir una carrera profesional; tal adecuación se realizó a solicitud de una escuela de nivel medio superior.

El problema fundamental que se presentó en la escuela mencionada fue que las pruebas utilizadas consumían demasiado tiempo en su aplicación e interpretación de resultados de tal forma que la solicitud se planteó en el sentido de facilitar y agilizar el proceso de orientación vocacional en las preparatorias de la Universidad Tecnológica de México (UNITEC), dicha institución cuenta con un taller de orientación vocacional cuyo objetivo es:

“Que el alumno siga en forma ordenada un proceso que le permita un mejor conocimiento de sí mismo, la construcción paulatina de sus metas personales y profesionales así como la toma de decisiones respecto de su futuro y proyecto de vida.”

Para lograr que el alumno logre este conocimiento de sí mismo la UNITEC lleva a cabo diversas dinámicas y ejercicios dentro del taller de orientación vocacional, además utiliza una batería de tests psicométricos y cuestionarios diseñados por Human Capital International empresa para la cual laboro.

El nombre de la batería de tests psicométricos y cuestionarios para la materia de orientación vocacional es “Choose Right”. “Choose Right” es una batería de tests psicométricos y cuestionarios cuyo fin es proporcionar información tanto a orientadores vocacionales como estudiantes y padres de familia sobre los intereses personales y laborales así como las habilidades de los estudiantes con el fin de apoyarlos en su elección vocacional. Me parece pertinente mencionar que esta batería de tests se convirtió en un software al que tanto orientadores como estudiantes acceden para obtener resultados y/o contestar los tests y así eficientar el proceso de llenado y respuesta de la prueba.

UNITEC solicitó mejorar Choose Right con base en los comentarios y observaciones de estudiantes y orientadoras vocacionales y fue así como surgió la necesidad de rediseñar Choose Right para que a los estudiantes ya no les resultara complejo entender las pruebas (instrucciones, vocabulario) y el reporte de resultados que recibían. Además claro de optimizar tiempos. La participación de quién escribe se encuentra precisamente en esta parte del proceso, es decir en la adecuación de la batería de tests.

El proceso de adecuación tomó alrededor de seis meses trabajando con un equipo interdisciplinario formado por gente de sistemas de información, pedagogos, psicólogos, actuarios y especialistas en orientación vocacional.

Este reporte de trabajo abarca el marco teórico sobre el cuál se trabajó y los pasos que se siguieron para llegar al resultado actual.

En el marco teórico se aborda el origen de la orientación educativa y vocacional, razón de ser en la escuela y un sustento teórico, pues es también influida por factores como el desarrollo mismo del ser humano y elementos psicobiológicos que en este proceso inciden así como la familia, la sociedad y hasta el momento histórico en el que el estudiante tiene que tomar una decisión.

También se abordan los antecedentes de Choose Right pues proviene de la psicología industrial lo que hizo delicada su transición a la psicología educativa.

En consecuencia para conformar una batería de tests psicométricos se deben seguir lineamientos de fondo y forma ya dictados por la psicometría siguiendo después la teoría de Choose Right explicada en el mismo capítulo.

En las adecuaciones de este reporte se explican paso a paso las modificaciones que se llevaron a cabo, metodología que se siguió y los motivos y razones que llevaron a estos cambios.

En la evaluación de resultados se realizó un análisis de los cambios a la luz de dos encuestas que aplicamos y finalmente las conclusiones, referencias y anexos de este reporte laboral.

## 2. JUSTIFICACION

La orientación vocacional resulta importante porque promueve el bienestar tanto individual como social y es esencial que los estudiantes cuenten con esta ayuda y guía sistemática durante su desarrollo escolar.

El presente documento es un reporte detallado de los pasos que se llevaron a cabo (con base en un sustento teórico) para la adecuación de una batería de tests psicométricos y cuestionarios que permiten tanto al orientador vocacional como a los estudiantes un conocimiento más profundo de su personalidad, habilidades e intereses con vistas a la elección de una carrera profesional.

La psicometría aporta elementos que brindan información relevante sobre aspectos conductuales (cognoscitivos, emocionales, sociales, etc.) de una persona y desde hace tiempo las escuelas y los profesionales de la educación que en ellas laboran han utilizado y en la mayoría de los casos hecho buen uso de pruebas psicométricas. Choose Right promueve ante todo el auto-conocimiento y el reconocimiento propio, de este modo el estudiante prioriza sus intereses vocacionales en función de sus habilidades dejándolo en absoluta libertad de elección. Y la escuela se ve favorecida al contar con una prueba que le permite acceder a toda esta información de los estudiantes.

El objetivo general de la adecuación de la batería fue:

Realizar las modificaciones pertinentes a la batería de tests y cuestionarios Choose Right para satisfacer las necesidades de UNITEC en cuanto a reducción de tiempos y claridad de la batería.

Choose Right se basa en una teoría que surgió en la psicología organizacional mas no por ello incompatible con la psicología educativa, para quien escribe este reporte de trabajo su relevancia reside en contribuir a la comprensión de modelos y paradigmas poco utilizados o quizá jamás utilizados antes en la educación pero igual de válidos que otras teorías más conocidas y/o tradicionales.

Los objetivos particulares fueron:

1. Recopilar datos e información de las orientadoras y estudiantes sobre el estado a de Choose Right para poder identificar necesidades de cambio y/o mejora.
2. Implementar las acciones necesarias para llevar a cabo los cambios
3. Realizar un piloto ya con los cambios hechos tanto al software como al cuerpo de la batería de tests así como observar y anotar las reacciones y comentarios de los estudiantes. Ejecutar modificaciones cuando fuera necesario.
4. Monitorear al siguiente cuatrimestre a través de visitas a campi y encuestas el efecto de los cambios realizados a Choose Right.

# 3. MARCO TEÓRICO

*3. La orientación educativa*

En los años noventa como enfatiza Flores (2001) en Latinoamérica y la Unión Europea se dio un resurgimiento de la orientación educativa. Se pensó en la orientación como elemento clave en los proyectos educativos encaminados a elevar la calidad educativa en todos los niveles. En la educación secundaria y bachillerato se consideró que podría apoyar al alumno en su desarrollo como individuo, en el proceso de aprendizaje, en la aceptación que tiene de la escuela, en la elección de sus estudios posteriores y en la integración futura al mercado de trabajo.

En la guía programática de orientación educativa de la SEP (1997) se lee: “La formación integral del educando requiere de la participación de los docentes cuyas funciones se enmarcan en la promoción y conducción del proceso enseñanza-aprendizaje, la participación del personal de los servicios de asistencia educativa, encargado de atender las necesidades específicas del alumnado en los aspectos pedagógico, psicosocial, vocacional, de salud y socioeconómico, desde los puntos de vista formativo-preventivo y remediar, en caso necesario. Estos servicios competen al orientador educativo, al trabajador social y al médico escolar que para cumplir con sus funciones requieren laborar en forma coordinada, considerando a los educandos dentro de la etapa evolutiva que viven, sus características personales y las que le imprime su entorno con el que interactúan permanentemente.

Uno de los postulados es el de formar individuos críticos y reflexivos, lo que plantea la necesidad de enmarcar la educación con un enfoque crítico, abierto a la participación y de compromiso. Desarrollar una actitud crítica implica conocer la realidad, que incluye además de la experiencia directa, la información que ofrecen los distintos medios de comunicación social, analizarla, contrastarla, definir criterios y actuar.

La orientación tiene un papel importante en la educación debe ser un servicio que propicie en los alumnos la adquisición de información y la promoción de experiencias en un proceso continuo de confrontación consigo mismo para la toma de decisiones, es decir, la orientación en un proceso para lograr el desarrollo de su identidad personal y una maduración psicosocial para participar en su grupo y más tarde en la sociedad. La orientación es un proceso permanente implícito en el proceso educativo: es integrativo al aprovechar las materias del plan de estudios para que mediante la reflexión, promovida con diversas técnicas, descubran sus intereses y aptitudes y los encaucen en beneficio propio y de la sociedad".

Uno de los autores fundamentales dentro de este resurgir de le orientación educativa; Alonso Tapia (1997) concibió la idea de que la orientación educativa se organiza en una serie de coordenadas esbozando así un marco de referencia general sobre el contexto de la actividad orientadora. Tales coordenadas se describen a continuación, Alonso (1997):

1. Diversidad de los alumnos

La función de la orientación educativa reside en ayudar a progresar a alumnos diversos, analizando las condiciones bajo las cuales los alumnos pueden progresar,

incluso a los que tienen necesidades educativas especiales y a desarrollar sus capacidades de tal modo que les puedan permitir comprender el mundo, reflexionar de forma crítica, actuar de forma eficaz frente a los problemas y vivir de forma satisfactoria y socialmente solidaria.

2. Objetivos de la orientación educativa

- Conseguir un desarrollo óptimo de la propias capacidades psicomotrices.
- Conseguir que aprendan a pensar ante los múltiples problemas con que han de enfrentarse.
- Conseguir que alcancen un equilibrio emocional estable basado en la valoración positiva de sí mismos y en la adquisición de estrategias adecuadas para afrontar las dificultades y tensiones generadas por la experiencia diaria.
- Conseguir que aprendan a relacionarse y a comportarse adecuadamente en el contexto social.
- Conseguir que adquieran las capacidades necesarias para su inserción e integración socio-laboral.

3. Papel activo del que aprende.

La orientación educativa como determinante y examinadora de los supuestos desde los que el alumno afronta activamente sus tareas, lo que tiene que conseguir , para qué, con qué tipo de conocimientos, dentro de qué contexto y de qué forma se autorregula, interpreta, asimila y utiliza las ayudas que se le ofrecen.

4. Características del currículo

La actividad escolar se organiza en torno a un conjunto de objetivos, contenidos y a actividades que organizados, secuenciados y temporalizados de modos concretos,

se plantean a los alumnos siguiendo una metodología didáctica para ayudarles a desarrollar sus capacidades y, de este modo, conseguir los objetivos educativos. Lo que genera demandas concretas a los alumnos mismas que pueden estar dificultando o facilitando su progreso en relación con tales objetivos.

5. Características de la comunidad educativa

Los valores, estructura social, formas de actuación colectiva, expectativas y modos de decisión es algo que los orientadores deben de tener en cuenta al plantear su actividad, ya que tales características condicionan el éxito o fracaso de la misma.

6. Existencia de un marco legal

Necesidad de conocer la normatividad legal y su impacto sobre el orientador pues atribuye funciones y competencias específicas a los orientadores. En el caso de México el orientador debe tomar en cuenta los lineamientos de la SEP.

El orientador educativo necesita modelos que le permitan articular, asesorar, evaluar y llevar a cabo su práctica, considerando la diversidad de alumnos, objetivos y seguramente adaptaciones curriculares, condiciones de partida tomando en cuenta al alumno y la comunidad escolar y social.

### *3.1 La orientación vocacional en la escuela.*

La orientación vocacional dentro del entorno escolar se ciñe como las demás materias a procesos como la enseñanza y el aprendizaje, en la actualidad el constructivismo se está convirtiendo en el paradigma dominante en la explicación y la comprensión del aprendizaje humano (Coll1991). En el constructivismo los sujetos que aprenden son activos y construyen el conocimiento en función de la actividad mental constructiva que

desarrollan, considerando como base el conocimiento previo o las estructuras cognoscitivas que son determinantes para generar aprendizaje significativo.

Como el proceso constructivo es un fenómeno interno y de transformación del conocimiento del sujeto, el único responsable del aprendizaje es el sujeto, únicamente él puede realizar la construcción del conocimiento. Es inútil demandarle a un estudiante tomar una decisión sobre su futuro vocacional sin que éste haya pasado por esta construcción y asimilación de conocimientos pues además en este proceso hay influencia de condiciones externas como son determinados ambientes, escenarios y presencia de otras personas, por lo que también es un proceso de relación y de comunicación interpersonal dirigido a compartir significados y sentidos por lo que se relaciona con la situación sociocultural e institucional principalmente en el contexto escolar.

En la actividad mental de construcción de conocimientos es importante el aprendizaje escolar, por lo que la enseñanza se concibe como la ayuda que el docente realiza a ese proceso de construcción y me refiero a todas las materias que se imparten en la escuela incluida por supuesto la materia de orientación vocacional.

La escuela facilita los aprendizajes por medio de la enseñanza y de la orientación, contribuyendo a los fines de los procesos perfectivos de la educación. El aprendizaje escolar contribuye al desarrollo perfectivo de las potencialidades del sujeto, incluyendo la optimización del autoaprendizaje como integración intelectual y global de la personalidad.

La escuela le exige al individuo una disciplina interna y proporciona a cambio una ayuda externa, sistemática e intencional que incita al descubrimiento y a la creación, tal ayuda es concebida por Lázaro y Asensi (1979) como la orientación

escolar siendo ésta parte esencial de la tutoría, entendida como: “una actividad inherente a la función del profesor que se realiza individual y colectivamente con los estudiantes de un grupo o clase con el fin de facilitar la integración personal de los procesos de aprendizaje”. El tutor es la persona que guía a otra incapaz de hacerlo por sí mismo, esta tutoría se concibe como vinculada a un esquema típico y propio de la acción escolar en su vertiente orientadora.

Las funciones que abarca la tutoría son tan extensas que es imperante que cualquiera que desee llevar a cabo este trabajo tenga algún entrenamiento en psicología, pedagogía y/o didáctica. Algunas de estas funciones orientadoras son (ver Lázaro y Asensi 1979):

- Problemas de diagnóstico psicológico y académico.
- Problemas relacionados con la capacidad intelectual.
- Problemas relacionados con el carácter y la personalidad.
- Problemas relacionados con el lenguaje.
- Problemas relacionados con el rendimiento académico.
- Problemas de adaptación, de tiempo libre y vocacionales.

Como se puede observar la orientación vocacional como se lleva a cabo en las escuelas no es sino un derivado de la tutoría en cuestiones vocacionales.

Lázaro y Asensi (1979) apuntan que la tutoría como método de enseñanza se enmarca en los siguientes campos de acción:

- Comunicación y trato con el alumno.
- Ayuda específica al estudiante para superar dificultades del aprendizaje.
- Asesoramiento, recomendado de lecturas, proponiendo experiencias e indicando trabajos al alumno.

También realizaron una clasificación de los diferentes tipos de tutor:

- Profesor o maestro que no tiene asignada responsabilidad especial para la orientación.
- Profesor orientador, es el docente que tiene además asignada alguna responsabilidad especial en le orientación.
- Especialista orientador, u orientador-consejero es el que no tiene función docente en el centro y dedica toda su actitud a la orientación.

Lázaro y Asensi (1979) hacen hincapié en: “considerar que un centro escolar realiza orientación por el hecho de que en el mismo trabaja un pedagogo o un psicólogo es otro estereotipo. La orientación se realiza en equipo, sin predominio de niveles, entre un grupo de especialistas procedentes del campo de la pedagogía, psicología y didáctica; sin la conjunción e integración de sus esfuerzos puede que en la escuela se realice psicotecnia, psicometría o interpretaciones clínicas pero no orientación escolar.”

Sin embargo esta idea de orientar y proporcionar una guía a los estudiantes respecto a sus preferencias ocupacionales se lleva a cabo desde hace apenas unas décadas de modo formal como veremos en el siguiente apartado.

*3.2 Breve historia de la orientación vocacional*

Jeangros (1959) menciona que toda orientación presupone una libre elección. La libre elección de profesión es un hecho reciente que se ha impuesto en el transcurso del siglo XIX. Recordemos que antiguamente en los estados feudales la profesión de una persona era marcada por la profesión ya desempeñada en su familia, así si el padre era artesano el hijo también sería artesano. Voltaire en Jeangros apuntaba que:"Una causa principal de miseria es que muchas personas no están en su verdadero sitio. Por ello hay tantos malos zapateros, clérigos, ministros y príncipes".

Con la llegada de la revolución francesa muchas cosas cambiaron. El fomento del estado absoluto al comercio y las manufacturas y la consiguiente necesidad de poblar y de abastecer de mano de obra a las nuevas actividades económicas, debilitaron naturalmente las restricciones profesionales y ofrecieron oportunidades de trabajo y progreso. La burguesía se convirtió en el portador de la economía pujante así como de la ilustración del pueblo y luchó cada vez con más energía por la eliminación de las restricciones sociales y por el libre despliegue de las aptitudes individuales.

Rousseau en el Emilio (ver Jeangros 1959) alude a diversos tipos de trabajo, tanto respecto de su psicología como de la posible orientación. Parte de la idea fundamental de que toda cultura es el resultado de la autoformación al desenvolverse las aptitudes naturales.

Pestalozzi (en Jeangros 1959) reconoció claramente la vocación y la aptitud como criterios para la adecuada elección profesional. Pestalozzi sostenía que la elección y la adopción de una profesión, si se quiere dar este paso en condiciones favorables, debe exigir cierta madurez; ante todo quería evitar que los padres destinaran a sus hijos prematuramente a una profesión y los inducía a posponer la elección definitiva hasta que el mismo desarrollo de los estudiantes indicara la dirección de sus inclinaciones y aptitudes.

También el movimiento obrero afirmaba que cada individuo tenía derecho natural e inalienable a desarrollar libre y personalmente su individualidad. Los movimientos juveniles de la década de los sesentas pugnaron por sus derechos humanos y exigieron también la libertad en la elección de su profesión: ésta no debía ser resuelta por la familia, sino por los mismos jóvenes. Sólo entonces cobró pleno estado de conciencia en la juventud el derecho a elegir libremente una profesión.

La orientación profesional se desarrolló como idea y como institución en el momento en que se impuso la libre elección de profesiones y cuando surgió para el hombre la interrogante de la profesión más adecuada. Además tal orientación profesional se institucionalizó en tiempos de la primera guerra mundial, cuando los duros factores del desempleo en algunas profesiones y la escasez de personal en otras, crearon el problema concreto de la renovación de trabajadores.

La orientación profesional recibió también un empuje poderoso por parte de la economía. Desde la segunda mitad del siglo XIX hasta la época de la primera guerra mundial, la gente más capacitada buscaba mejores salarios y mayores posibilidades de progreso en la industria. Los industriales reclutaban a sus obreros entre los artesanos más destacados y era ya evidente la necesidad de una orientación profesional.

La competencia económica exigía cada vez más una mayor y mejor producción. El salario y la capacidad productiva se convirtieron en factores determinantes para la posibilidad de competencia entre las industrias. La productividad dependía también de factores internos, de la aptitud, del aprendizaje, de toda la constitución moral y física del trabajador.

La psicología del trabajo estimuló la mutua adaptación del hombre y trabajo, y la psicología de la empresa impulsó la armonía del hombre que trabaja con sus colaboradores. Finalmente la psicotécnica, que aprovechaba y aumentaba estos conocimientos, demostró la importancia de la orientación profesional para solucionar su problema: Elegir la persona adecuada para el trabajo adecuado en la empresa; esto supone una elección entre los aspirantes y con ellos cobraron significado la elección y la orientación profesionales para el logro de operarios eficaces.

La orientación profesional fue requerida también por otro hecho especial: la necesidad de informar a la gente acerca de las profesiones y la enseñanza profesional. Tiene a su cargo las tareas de aclarar problemas sobre las profesiones, sus exigencias y la posibilidad de aprendizaje.

La elección adecuada de la profesión es una medida de prevención contra la desocupación, el empobrecimiento y los delitos; con ello también se contribuye a conseguir la felicidad personal y el bienestar general.

La profesión es algo más que una simple fuente de ingresos; según su naturaleza, el hombre exige un trabajo al cual se sienta en cierta forma atraído, con el cual sus aptitudes y sus esfuerzos tengan una afinidad íntima y que, aparte de los ingresos materiales, le ofrezca otro género de satisfacciones. Si no adquiere una profesión tal, entonces fracasa el acuerdo entre su trabajo y su condición humana, su profesión y su vida se separan, su personalidad se desgarra, hasta el punto de alterarse y descomponerse; se originan, en consecuencia, profundas perturbaciones para el interesado y el mundo que lo rodea, tales como enfermedades físicas y psíquicas, manías e inclusos actitudes antisociales.

La elección equivocada o falsa de la profesión puede llevar a la persona a la pérdida de la propia felicidad y a ser una pesada carga para los demás, desde la familia, hasta la comunidad nacional. Así en la elección de la profesión hay algo trascendente, como en la elección del cónyuge, de los amigos, etc.

El hombre solamente se llega a conocer a sí mismo cuando actúa, realiza y crea, en comunicación multiforme con hombres y cosas; y cuando no puede hacerlo en medida suficiente, entonces se atrofia, se vuelve incomprensible e indeciso, cada vez

se entiende menos a sí mismo y al mundo que lo rodea; de esta manera, la elección de una profesión se hace difícil y trascendente y necesita una ayuda.

Para el individuo, la libertad de elegir la clase de trabajo a que se ha de dedicar está determinada por el tipo de sociedad en que vive. En las sociedades desarrolladas la posibilidad de elección es mucho más amplia. Donde existe la libertad, la elección de una profesión tiene importantes consecuencias tanto para el individuo como para la sociedad.

La elección de profesión equivale probablemente en importancia a la elección de esposa, en términos de sus implicaciones para una posterior satisfacción y adaptación. La profesión a la que una persona decide dedicarse puede ser una causa decisiva e importante en todo su estilo de vida. Por consiguiente las decisiones que conduzcan a este eventual ingreso en una profesión son extraordinariamente importantes.

Para la sociedad la elección profesional es importante porque, si el sistema social ha de funcionar fácil y con eficacia, deben ser atraídas a las diversas profesiones suficiente número de personas.

Actualmente, el comercio y la industria, demandan incorporar constantemente un crecido número de trabajadores, y por ende requieren el auxilio de la orientación profesional, que guía a los jóvenes hacia las distintas actividades.

*3.3 Teorías en la Orientación Vocacional*

Todos los implicados en proporcionar orientación vocacional deben poseer una completa comprensión de la dinámica del proceso de elección. Saber de qué modo las personas adquieren preferencias profesionales y cómo estas se llevan a efecto. Deben estar familiarizados con las principales variables que influyen en la elección laboral y estar bien advertidos de las formas con que pueden ayudar al desarrollo vocacional de sus estudiantes.

Ginzberg (1951) en Hayes y Hopson (1982) encontró tres enfoques generalizados por asesores, sociólogos, entre otros. Para exponer el proceso de la elección profesional. A continuación se describen.

a) Teorías de casualidad: La hipótesis de la casualidad sugiere que la elección profesional de un sujeto está determinada por un improvisado abandono a un poderoso estímulo, indudablemente las influencias externas ejercen algún efecto sobre la elección profesional, pero la hipótesis de la casualidad exagera considerablemente el significado de tales contingencias por lo cual resulta incompleta en tanto ignore todos los demás factores.

b) Teorías de impulso: Este enfoque ha sido subrayado por aquellos psicoanalistas convencidos de la importancia vital y dominante de las motivaciones inconscientes de la vida cotidiana. Toda profesión está compuesta de estudiantes con rasgos emocionales ampliamente distintos, y todo individuo puede encontrar la expresión para cualquier motivación inconsciente en una gran

diversidad de profesiones. La elección profesional entraña por consiguiente algo más que descubrir una válvula de escape de los impulsos básicos.

c) Teorías de emparejamiento de talentos: Los sujetos poseen diferentes puntos fuertes y débiles. Entonces los orientadores enfocan su atención sobre los aspectos positivos de determinados sujetos y los emparejan con los requisitos de las vacantes de empleo. En la actualidad este enfoque de emparejamiento de talentos está desacreditado, debido a que, emparejar las aptitudes de un sujeto con las aptitudes exigidas para el desempeño de una profesión no aporta una garantía de que el sujeto en cuestión quedará en último término satisfecho con la profesión elegida.

La teoría de *Choose Right* en particular cae en este último rubro: Emparejamiento de ya que toma el perfil del alumno y lo contrasta contra las expectativas laborales que el mismo alumno fijó. Esto le permite al orientador tener un acercamiento sobre lo que el alumno espera de un trabajo y eventualmente a plantearle preguntas que hagan reflexionar al alumno.

Ginzberg (1951) en Hayes y Hopson (1982) y sus colaboradores hacen hincapié en que la orientación vocacional eficaz se sustente en la habilidad del individuo para comprender sus valores y metas. Su teoría tiene cuatro elementos:

1. La elección profesional es un proceso evolutivo que tiene lugar típicamente en el transcurso de un período de años;
2. El proceso es mayormente irreversible;

3. Tiende a un compromiso entre intereses, capacidades valores y las oportunidades que se encuentran disponibles;
4. Hay tres períodos de elección profesional; el período previo de elección fantástica, regido mayormente por el deseo de ser un adulto; el período de elección de tanteo, determinado por las aficiones, modificadas más tarde a la luz del conocimiento sobre aptitudes y valores; y finalmente el período de elección realista, en el que las fases exploratorias de cristalización y concreción se van sucediendo.

Por otro lado Super en Hayes y Hopson (1982) realizó una teoría cuyos principales supuestos son los siguientes:

1. Las personas discrepan en aptitudes, intereses y personalidades.
2. Cada una está calificada gracias a estos rasgos para un cierto número de ocupaciones.
3. Cada una de estas profesiones requiere de un patrón característico de aptitudes, aficiones y rasgos de personalidad con las suficientes tolerancias, sin embargo para permitir a la vez, una diversidad de profesiones para cada sujeto y alguna diversidad de sujetos en cada profesión.
4. Las preferencias y competencias vocacionales, las situaciones en las que los estudiantes viven y trabajan, y por ende el concepto de sí mismo, cambian con el tiempo y la experiencia, convirtiendo la elección y la adaptación en un proceso ininterrumpido.
5. Este proceso puede resumirse en una serie de etapas de la existencia, caracterizadas como crecimiento, exploración, mantenimiento y declive, y esas

etapas pueden a su vez subdividirse en a) fases de fantasía, tanteo, realismo de la etapa de exploración, y b) las fases de ensayo y estabilidad de la etapa de consolidación.

6. La naturaleza del esquema vocacional viene determinado por el nivel socioeconómico, la aptitud mental y las características de personalidad paternas del individuo, y por las oportunidades que se le brindan.
7. La evolución a través de las etapas de la vida pueden ser en parte allanada facilitando el proceso de maduración de aptitudes e intereses, y contribuyendo en parte a ensayar la realidad misma y el desarrollo del concepto de sí mismo.
8. El proceso de la evolución vocacional es esencialmente el de desarrollar e implantar el concepto de sí mismo, es un proceso de compromiso, en el que el concepto de sí mismo es fruto de la interacción de aptitudes heredadas, constitución neural y endocrina, oportunidad de desempeñar varios papeles, y evaluaciones del grado de aprobación que supervisores y compañeros conceden a los resultados del desempeño de estos papeles.
9. El proceso de compromiso entre el sujeto y los factores sociales, entre el concepto de sí mismo y la realidad, es del género de role playing, tanto si el papel es desempeñado dentro del reino de la fantasía en la entrevista con el asesor, como en las actividades de la vida misma, tales como cursos, clubs, trabajos de medio tiempo y empleos de ingreso.
10. La satisfacción que da el trabajo y la felicidad que brinda la vida depende de hasta qué punto el individuo encuentre cauces adecuados para sus aptitudes, intereses, aficiones, rasgos de personalidad, y valores, estos dependen a su vez, de su instalación en un tipo de trabajo o situación laboral, y de una forma de vida

en la que pueda desempeñar la clase de papel que sus experiencias de crecimiento y de tanteo le inducen a considerar compatible y apropiado a sus ideas.

En las adecuaciones de Choose Right se tomaron muy en cuenta todos estos factores para que así la batería de tests fuera susceptible de ser utilizada por cualquier institución cuyo fin fuera orientar a sus estudiantes.

### *3.4 Factores que influyen en el desarrollo vocacional*

No obstante las teorías tomamos en cuenta que más allá de el paradigma que adopte la escuela respecto a orientación vocacional cualquier prueba se ve influenciada por factores diversos tales como el hogar o el mismo desarrollo del alumno y por ello a continuación una descripción de los factores a los que me refiero y cómo inciden en la toma de decisiones del alumno.

#### *3.4.1 El hogar*

La familia suele brindar al individuo sus primeras experiencias sociales. Los padres, hermanos y quienes frecuentan asiduamente el hogar, brindan los modelos con los que el individuo puede identificarse. Super en Hayes y Hopson (1982) describe a la familia como una entidad social, psicológica, y económica. En una entidad social, porque comprende un grupo de personas que actúan juntas como una unidad. Es una entidad psicológica, porque cada uno de sus componentes tiene sentimientos, necesidades y actitudes que revisten importancia para ellos y para la familia, y es una entidad económica porque brinda una vasta gama de servicios a sus miembros.

Dentro de la familia los padres ofrecen abundante material para el role playing. Constantemente están transmitiendo rasgos de comportamiento, actitudes y sistemas de valores que son fundamentales para papeles específicos.

Los papeles laborales se aprenden también en el hogar. El conocimiento de una profesión se relaciona con el contacto que una persona ha mantenido con la misma. Los progenitores y otros brindan en el hogar material para representar papeles profesionales. Si el individuo tiene la oportunidad de visualizar estos papeles entonces sabrá con certeza lo que implican. Por desgracia la mayoría de los estudiantes no tienen acceso a los lugares de trabajo de sus padres.

Sin embargo la proximidad física no es el único factor implicado, la visibilidad también estará determinada por otros factores como la medida y el modo en que estos papeles son comentados en el seno de la familia. Según Leslie Paul en Hayes y Hopson (1982), las actitudes paternas hacia el trabajo tal como se reflejan en las conversaciones sostenidas en casa, pueden agruparse bajo cuatro categorías.

1. Actitud silenciosa: Los padres jamás discuten asuntos relacionados con el trabajo en casa.
2. Actitud de resentimiento: Los padres únicamente sacan a relucir las reclamaciones.
3. Actitud de participación: Los padres se muestran vehementes acerca de su trabajo y los comentan con entusiasmo.

4. Actitud sincera: Los padres discuten con toda franqueza los aspectos del trabajo, inconvenientes y ventajas.

En las fases previas al desarrollo, es posible que sea la familia el sólo grupo de referencia del individuo, y como tal ejercerá una importante influencia en la formación de sus rasgos motivacionales y estilos de comportamiento. Algunos de éstos como instigación a cumplir, necesidad de aceptación, hábitos de la industria, y una evaluación de las ventajas de aplazar las recompensas, pueden tener un efecto importante sobre el desarrollo vocacional.

Las actitudes ante el trabajo y la educación varían de acuerdo con el grupo étnico, la religión, y el status socieconómico. Super en Hayes y Hopson (1982) argumenta que es de suponer que los valores religiosos que afectan el comportamiento también afecten en las preferencias profesionales. Numerosos estudios han brindado pruebas de los estrechos vínculos entre el desarrollo vocacional y los antecedentes socioeconómicos. Carter en Hayes y Hopson (1982) sugiere tres principales tipos de antecedentes, familiares y sociales: el tipo de familias cuyas aspiraciones se concentran en el hogar; el tipo de familia de clase trabajadora pura y un tercer grupo de familia marginada.

También de importancia es el número de miembros, léase hijos, que hay en la familia. Así ha quedado demostrado que los sujetos mejor educados y deseosos de prosperar suelen proceder de las familias poco numerosas. Se ha insinuado que en las familias reducidas existe más interacción entre padres e hijos, quienes reciben, por

lo tanto mayor atención y aliento. Los padres de familias numerosas experimentan mayores dificultades económicas para subvenir a la educación de sus hijos y a menos de que estén completamente convencidos de su valor y estén dispuestos a realizar los sacrificios necesarios, les animan a abandonar la escuela a temprana edad.

Se ha comprobado también que la posición ordinal tiene suma importancia. El hijo mayor tiene más posibilidades de promocionarse, quizá porque los padres reservan para el primogénito los planes más ambiciosos, no olvidemos que el hijo mayor suele recibir un mayor grado de preparación con vistas a más responsabilidades. Un estudio reciente llega hasta el punto de sugerir que la profesión elegida puede ser prevista partiendo de la posición ordinal y status del sexo de los hermanos.

El papel de los padres puede ser el de un modelo pasivo o pueden encontrarse representando el papel no solicitado de asesores, porque sus hijos acuden voluntariamente a ellos para que les orienten. Los amigos de la familia, otros parientes y vecinos, a lo mejor se hallarán en situación similar, aunque no siempre serán las personas más preparadas para brindar consejo porque su experiencia profesional puede ser sumamente restringida.

*3.4.2 La escuela*

Hayes y Hopson (1982) agregan que la escuela influye en el desarrollo vocacional en múltiples formas; debido a su papel de agente de socialización y sus metas y valores. Por otro lado la naturaleza del esquema vocacional de un sujeto está determinada, por sus dotes culturales. La escuela brinda al individuo un nuevo abanico de experiencias a

través de sus actividades docentes formalmente organizadas, y otras extra-formales, y mediante la improvisada interacción con condiscípulos, profesores, orientadores profesionales, etc.

La índole de la escuela y el diseño del plan de estudios son importantes, algunas escuelas están orientadas principalmente a la preparación de los estudiantes con vistas a una enseñanza posterior, mientras otras prestan mayor atención a los estudiantes que al concluir sus estudios ingresaran al campo laboral.

En el caso de UNITEC la materia de orientación vocacional se lleva a cabo en un taller en el cuarto cuatrimestre de la preparatoria, los estudiantes lo toman una vez por semana durante dos horas y son diez sesiones; el objetivo general del taller de orientación vocacional es que el alumno mediante un conocimiento de sí mismo y de las opciones educativas a su alcance, elija el campo de conocimiento en el cual se desempeñará en su vida profesional. De tal manera que esta decisión sea acorde con sus intereses, aptitudes, valores y necesidades.

Hayes y Hopson (1982) agregan que el desempeño en la escuela es también factor decisivo pues los estudiantes que se distinguen en la escuela suelen sentirse inducidos a seguir la enseñanza superior y a ejercer cometidos profesionales acorde a su nivel de educación.

La clase social a la cual pertenecen los estudiantes ejerce una fuerza importante en su elección vocacional. Se han distinguido tres grupos:

1. Estáticos de alto status: Jóvenes de clase alta y media alta, que asimilaron las actitudes culturales de su grupo social.
2. Trepadores: Pertenecientes a la clase media más baja y clase trabajadora, con la ambición de abrirse camino en la vida. Usualmente los jóvenes de este grupo cuentan con amigos de los grupos socioeconómicos más altos por lo cual asimilan sus actitudes y valores culturales.
3. Esforzados: Presentan el mismo trasfondo que los trepadores aunque con objetivos confusos pues desean lograr algo en la vida pero no están verdaderamente seguros de lo que significa. No están seguros de que valga la pena tantos esfuerzos.

A UNITEC ingresan primordialmente estudiantes de nivel clase media, media-alta con ganas de abrirse camino en la vida y al hacer sugerencias sobre la incorporación de alguna carrera en los cuestionarios de *Choose Right* queda muy claro que ellos no piensan en desempeñar un oficio como la carpintería pero sí ingeniería en mecatrónica o diseño de modas.

Quienes conciben aspiraciones culturales y profesionales no compartidas por sus familias, pueden elegir la escuela o los compañeros de trabajo de su mismo rango como su grupo de referencia principal. Los valores sustentados por un grupo de referencia ejercerán una profunda influencia sobre las actitudes y reacciones del individuo.

Por otro lado, se ha demostrado que cuánto más altas las aspiraciones culturales conocidas del grupo de referencia del estudiante, más altas son entonces sus propias aspiraciones culturales.

La influencia de la escuela como institución social y el significado del cuadro de profesores como modelo de cometidos a desempeñar, han recibido el apoyo de gran número de estudios. Hoyt en Hayes y Hopson (1982) ha señalado que, la capacidad del orientador para influir en la vida del estudiante, es reducida, pero hay indicios de que el potencial del orientador para influir en las aspiraciones de sus discípulos en la vida es superior a la que suele alcanzarse.

Super citado en Hayes y Hopson (1982) sugiere que la experiencia laboral, especialmente a través de los empleos de medio tiempo, puede realizar una brillante aportación al análisis del sujeto sobre sí mismo y sobre el mundo del trabajo. Brinda una oportunidad para pulsar la vida de los trabajadores adultos y ofrece una situación en la que los papeles de adultos pueden ser ensayados y la realidad del concepto de sí mismo contrastado. Puede someter a prueba sus aptitudes e intereses, pudiendo descubrir que lo que está en condiciones de hacer es satisfactorio para él y no ser considerado satisfactorio por los demás. El valor de semejante experiencia, desde el punto de vista de aprender sobre el mundo del trabajo es limitado hasta cierto punto, debido a que sólo pueden ser probados eficazmente por este sistema una reducida selección del medio ambiente laboral.

*3.4.3 El desarrollo durante la adolescencia*

Para poder retroalimentar adecuadamente los resultados que emite Choose Right es imprescindible que la orientadora u orientador lleve siempre en mente el momento que están viviendo los estudiantes pues suele suceder con el tiempo que tendemos a obviar lo más elemental.

El periodo de la adolescencia implica cambios, cambios físicos, cognitivos y psíquicos; todos éstos se entrelazan causando en los estudiantes mucha ansiedad y una verdadera crisis existencial, la cual les permitirá definir su identidad. Inevitablemente todos estos cambios tienen un gran impacto en la elección vocacional, podemos incluso hablar de una crisis ocupacional.

Moujan (1986) dice al respecto que podemos referirnos a la identidad como el logro de una integración entre el ideal de vida para el yo y el de la sociedad en la que el hombre vive. El proceso de duelo adolescente pone al yo en una situación tal, que provoca una de las crisis de la identidad más intensas que el hombre tiene durante su vida. Esta crisis se libra en tres campos simultáneos puesto que el sujeto lucha por construir el nuevo esquema corporal, su mundo interno y lucha por construir su nueva sociedad.

Siendo Choose Right una prueba psicométrica contempla aspectos cognoscitivos, emocionales y sociales, es por eso necesario que consideremos todas éstas esferas para entender mejor su relación con el proceso de toma de decisión de una carrera profesional por parte de una persona que está pasando por procesos muy fuertes de cambio cruciales como la definición de la identidad.

La identidad para López Bonelli (1989) es una idea integradora que supone relación consigo mismo y con los demás. Podemos entender la identidad ocupacional como la autopercepción en términos de roles ocupacionales. Esto supone saber qué es lo que se quiere hacer, de qué manera y al estilo de quién. La identidad vocacional es la respuesta al por qué y al para qué se elige determinado rol ocupacional.

Invariablemente la formación y estructura de la identidad vocacional va supeditada a la formación de la identidad y organización de los sistemas psíquicos del adolescente. Por lo tanto es requisito de la formación de la identidad vocacional una identidad bien lograda.

En caso de no lograrse esta identidad hablaríamos de una seudoidentidad; una identidad implica la integración del ideal de la vida para el yo y el de la sociedad en que vivimos; significa funcionar como algo siendo alguien. Apunta López Bonelli (1989) que la seudoidentidad conlleva sentirse expuesto al ridículo y por lo tanto sentirse forzado a llevar a cabo actividades donde el individuo no será él mismo.

¿Entonces cómo logra formarse la identidad en el adolescente? Aberasturi y Knobel (1987) listaron ciertas características de la adolescencia, a este listado le llamaron el síndrome normal de la adolescencia, el ser humano atraviesa diferentes estadios y son de éstos de donde emerge la identidad del adolescente. Para el orientador es de suma importancia no olvidar esto, los "síntomas" como les llaman Aberasturi y Knobel, son los siguientes:

1. Búsqueda de sí mismo y de la identidad.

“La identidad se presenta en todas las etapas de la vida, en la adolescencia –como en todas las demás- se ve fuertemente influenciada por la genitalidad ya que ésta marca todos los procesos básicos como individuación, el concepto de sí mismo y el concepto del cuerpo y el esquema corporal.

Para que el adolescente pueda ir formando una identidad adulta de carácter mas maduro es necesario que pase por duelos con respecto al cuerpo infantil y que integre el presente y el pasado con las nuevas exigencias del medio.

En la búsqueda de su propia identidad el adolescente tiende a adoptar distintas identidades, desde la uniformidad, la identificación masiva o tendencias grupales; todas estas pueden ser de tres tipos ya sea de carácter transitorio, ocasional o circunstancial.

2. Tendencia grupal.

Siguiendo con la búsqueda de identidad se mencionó que el adolescente puede recurrir a la uniformidad, que puede brindar seguridad y autoestima; o bien puede recurrir a un proceso de identificación masiva, cuando este proceso es muy intenso y el adolescente se inclina a los dictados del grupo –como vestimentas o costumbres- entonces ocurre un fenómeno llamado tendencia grupal.

Al grupo entonces se le transfiere la estructura que existía en la niñez con la familia y en especial con los padres; por lo tanto el grupo es la transición necesaria en el mundo externo para lograr la individuación adulta.

3. Necesidad de intelectualizar y fantasear.

En el adolescente surge un sentimiento de impotencia ante la realidad externa y los cambios incontrolables del cuerpo y del mundo exterior, debido a esto el adolescente comienza a fantasear conscientemente y a intelectualizar para así lograr un reajuste emocional.

La fantasía y la intelectualización sirven como mecanismos de defensa para así hacer los cambios internos y externos fáciles de controlar y accesibles a la conciencia.

4. Crisis religiosas.

El adolescente puede ir desde el más grande ateísmo hasta el misticismo más fervoroso como intentos de solución de la angustia que vive al tratar de formarse una identidad propia y puede llegar a tener mucha necesidad de hacer identificaciones con imágenes muy idealizadas que le aseguren la continuidad de sí mismo, estas son actitudes extremas que reflejan los cambios concretos y reales que ocurren a nivel familiar-social y corporal.

5. Desubicación temporal, en donde el pensamiento adquiere las características del pensamiento primario.

Esta es una manifestación sicótica de la personalidad que se da debido al rompimiento del equilibrio. Se dan nociones equívocas del tiempo y es difícil distinguir del presente, pasado y futuro; las urgencias son enormes y las postergaciones irracionales.

La noción temporal se basa casi siempre en funciones corporales tales como comer, dormir o defecar.

Surge la conceptualización del tiempo, la aceptación de la muerte de los padres y la aceptación de la propia muerte.

Cuando el adolescente puede reconocer un pasado y formular proyectos a futuro con capacidad de espera y elaboración del presente supera gran parte de la problemática adolescente.

6. Evolución sexual, desde el autoerotismo hasta la heterosexualidad genital adulta.

En la adolescencia se da una actividad hormonal muy importante que desemboca en la genitalidad y comienzan las actividades de tipo masturbatorio que tienen una índole preparatoria y exploratoria más que procreativa ya que ésta sólo se da con la capacidad de asumir el rol parental.

Aparece el enamoramiento apasionado resultando en vínculos intensos pero frágiles o también el llamado amor a primera vista, todos estos vínculos son un sustituto parental al que el adolescente se vincula con fantasías edípicas; la ausencia o déficit de la figura del padre determinará la fijación en la madre y podría ser el origen de la homosexualidad tanto en hombres como en mujeres.

Las fantasías genitales presentan los rasgos de penetrante para lo masculino y penetrado para lo femenino, así se da la evolución del autoerotismo a la heterosexualidad o aprendizaje del otro sexo y aprendizaje de ambos roles; se pueden presentar etapas homosexuales o bisexuales por lo general transitorias.

El adolescente habrá formado una identidad genital adulta con capacidad de procreación, independencia real y capacidad de formar una pareja estable en su propio

espacio y en su propio mundo cuando haya integrado sus genitales al concepto de sí mismo.

7. Actitud social reivindicadora con tendencias antisociales o de diversa intensidad.

No es el adolescente por sí solo el que realiza todos los procesos psicológicos, la sociedad, interviene activamente en la situación conflictiva del adolescente ya que todo ocurre en un ámbito social donde los padres, la familia y la comunidad influyen enormemente. El entender los patrones culturales de cada sociedad es vital para comprender al adolescente.

El adolescente trata de modificar a la sociedad que por otra parte está viviendo constantes modificaciones y el mundo adulto se ve amenazado por el mundo de los jóvenes por lo cual el adulto proyecta en el joven su propia incapacidad para controlar lo que está ocurriendo y trata entonces de desubicar al adolescente. En algunas ocasiones la reacción de la adolescencia puede ser violenta y llegan a agruparse en bandas delincuentes o bien pueden modificar en un sentido positivo la realidad social.

8. Contradicciones en todas las formas de conducta.

Los adolescentes no mantienen una línea de conducta determinada y observamos una inestabilidad permanente porque los procesos de introyección y proyección son intensos, variables y frecuentes y contrario a lo que se piensa estas características en el adolescente denotan una normalidad ya que sólo el adolescente mentalmente enfermo podrá mostrar rigidez en la conducta y a su vez estas contradicciones facilitan la elaboración de duelos.

9. Separación progresiva de los padres.

La aparición de la capacidad efectora de la genitalidad impone la separación de los padres, muchos padres se atemorizan frente al crecimiento de sus hijos reviviendo sus propias situaciones edípicas; la evolución del desarrollo psicosexual del adolescente depende en gran medida de cómo los padres acepten los conflictos y el desprendimiento que los hijos de una u otra manera pueden expresar. Una buena separación de los padres facilitar al adolescente el pasaje a la madurez.

10. Constantes fluctuaciones del humor y del estado de ánimo.

Los sentimientos de ansiedad y depresión acompañarán constantemente al adolescente ya que la realidad no siempre satisface las aspiraciones del individuo y surgen sensaciones de fracaso por lo cual el adolescente se refugia en sí mismo, es decir, entra en una etapa autista. Durante esta etapa elabora y reconsidera sus vivencias y fracasos, la mayor o menor intensidad de los sentimientos de angustia y fracaso son resultado de la calidad y cantidad de los duelos".

Estos diez síntomas que caracterizan a la adolescencia se encuentran en varias culturas y se puede destacar la importancia de la "anormalidad" en la adolescencia que no es otra cosa que la normalidad y lo importante por parte de los padres y la comunidad que es aceptarla y entender al adolescente desde este punto de vista para así facilitar su proceso madurativo y la formación de su identidad. La identidad aparece

como la confianza de que la igualdad y continuidad internas coinciden en significado con el que los demás han adquirido.

López Bonelli (1989) indica que el rol ocupacional es el aspecto dinámico del status y está vinculado con la conducta esperada de un individuo en función de su profesión. Al individuo se le van ofreciendo diferentes roles que va introyectando y así llega a formarse un ideal de sí mismo en función de su rol diferencial y comienza a adquirir características que le distinguen más claramente de sus semejantes en quienes percibe otras posiciones o roles.

El adolescente se encuentra en una lucha entre los objetos viejos que debe abandonar y los nuevos que va a tomar. El duelo aparece como resultado de una pérdida que experimenta el yo. Esta pérdida está también vinculada a fantasías ligadas con el objeto perdido. Estas fantasías vienen impregnadas de un sentimiento de esperanza lo cual permite que el sujeto sobrelleve mejor la situación.

En otras palabras, elegir es renunciar a algo, esto es siempre muy duro, pero sólo se puede renunciar cuando lo que se espera promete una gratificación vivida como verdadero logro.

Para López Bonelli (1989) se pueden distinguir periodos en la elaboración de la identidad vocacional a continuación descritos:

a) Periodo de elecciones fantaseadas: Este periodo está ligado a las primeras identificaciones, al deseo de ser grande. Son elecciones básicamente regidas

por la función del placer. La fantasía es ilimitada y sin ninguna relación medios-fin. Suele terminar alrededor de los 10-11 años cuando ya hay un mayor realismo ligado a las influencias familiares, una mayor preocupación por la realidad y a través de la escuela comienza a descubrir sus gustos, perfecciona habilidades y experimenta el éxito y el fracaso elaborando así la imagen de sí en términos vocacionales.

b) Periodo tentativo o de proyectos: Dura aproximadamente hasta los 17 años. En este periodo hay un mayor reconocimiento de sus intereses y aptitudes pero la crisis normal de identidad le hace difícil concretar una imagen de sí mismo. Las elecciones son tentativas porque se basan en una imagen que está en constante cambio. Aquí la escuela juega un rol muy importante pues si bien existe desconocimiento sobre el mundo laboral, ésta proveerá imágenes ocupacionales y carreras aunque no necesariamente serán las representaciones más favorecedoras.

c) Periodo de elección realista: Este periodo no tiene límites cronológicos definidos como en los otros periodos. Influyen más la estructura y dinámica de la personalidad individual y las circunstancias individuales.

   Lo que si podemos distinguir claramente en este periodo es la progresiva resolución de la crisis adolescente lo que posibilita la toma de conciencia. La realidad lleva al adolescente a avances y retrocesos hasta la toma de la decisión vocacional.

Parte esencial del proceso madurativo de la adolescencia es que el individuo tome decisiones por cuenta propia, cosa que no resulta nada sencillo y sin embargo es esencial que lo logren en general y en lo particular para el proceso de orientación vocacional. Cortada citado en Arellanes, Monjarás y Rocha (2004) menciona que el objetivo general de la orientación vocacional es el fomento de la madurez vocacional, entendiendo por ésta la disposición para hacer frente a las tareas vocacionales y al desarrollo de la carrera, ayudar al alumno a ir descubriendo su meta vocacional futura, desde el conocimiento del mundo profesional, y a ir cubriendo con éxito las metas intermedias para llegar a la meta final, lo cual supone enseñarle a tomar decisiones.

*3.4.4 Toma de decisiones*

Holland citado en Arellanes et al (2004) recalca que el papel de la orientación vocacional no es llegar a la toma de decisiones en sí, sino más bien al hecho de proporcionar al sujeto un sistema reflexivo que lo capacite para analizar los datos de sus opciones y que a la larga, le permita su auto-orientación. El acto de decidir implica una conciencia, lo más clara posible de las finalidades que se pretende alcanzar a través de la decisión. Si algo hay en la vida humana que, por su misma naturaleza pide un alto grado de concientización, es la toma de decisiones.

La toma de decisiones, Betancourt citado en Seis (2003), es un proceso mediante el cuál los adolescentes determinan qué quieren ser y hacer, establecer las metas que quieren alcanzar y en consecuencia, definir su futuro, escoger los caminos a seguir y la manera correcta de solucionar sus problemas.

Alonso Tapia (1997) señala diferentes factores contextuales que influyen en la adquisición de los diferentes componentes que determinan la madurez vocacional y que por ende redituarán en la toma de decisiones como se observa en la siguiente tabla:

| COMPONENTES | FACTORES CONTEXTUALES |
|---|---|
| Poseer un autoconcepto realista y positivo | • Animar a expresar ideas y opiniones, razonar con ellos y tenerlas en cuenta siempre que sea posible.<br>• Aceptación incondicional del sujeto, manifiesta en lo que se le dice y en cómo se le atiende.<br>• Delimitación clara de las normas y exigencias a las que debe ajustarse el sujeto.<br>• Disciplina firme, razonada y no desproporcionada.<br>• Corrección de los sesgos en las inferencias que el sujeto tiende a extraer sobre su responsabilidad y sobre las implicaciones de las propias acciones. |
| Conocer las propias motivaciones e intereses | • Grado en que los profesores modelan el gusto por la propia materia y crean las condiciones apara que dé lugar a experiencias generadoras de satisfacción.<br>• Grado en que se pone de manifiesto la relevancia de poseer unos conocimientos determinados.<br>• Grado en que se facilita la reflexión explícita y sistemática sobre los valores e intereses que se ponen en juego cuando se toman decisiones. |
| Creer en la posibilidad de controlar el propio futuro | • Grado en que se enseña a establecer submetas realistas y a supervisar el propio progreso a la hora de tratar de conseguir metas a largo plazo.<br>• Grado en que las carreras y profesiones se presentan como medio sustituible para conseguir un fin.<br>• Grado en que se enseña a buscar medios alternativos para conseguir una meta dada. |
| Conocimientos sobre el mundo académico y profesional | • Grado en que la experiencia informal facilita conocimientos relevantes o sesgados.<br>• Grado en que se facilita el acceso a la información relevante.<br>• Grado en que se facilita a los alumnos un marco conceptual adecuado para interpretar la información disponible. |

| | |
|---|---|
| Previsión de las consecuencias de las propias decisiones | • Grado en que se proporciona estímulo para pensar en metas distantes.<br>• Grado en que se estimula a pensar en las implicaciones de las posibles acciones para la consecución de una meta. |
| Adquisición de estrategias específicas de decisión | • Grado en que las personas que interactúan con el alumno facilitan la toma de conciencia de la necesidad de un afrontamiento sistemático.<br>• Grado en que se plantean dentro del currículo actividades encaminadas a facilitar la adquisición de conocimientos y estrategias que facilitan el acceso a la información.<br>• Grado en que, en la interacción día a día, se acostumbra a los alumnos a hacer explícitas las razones de por qué actúan como lo hacen. |

López Bonelli (1989) especifica tres etapas en el proceso de la toma de decisiones como se observa a continuación:

1. Etapa exploratoria: Los adolescentes revisan sus decisiones pasadas, eliminan y agregan carreras y comprenden la importancia de la selección. Asumiéndola como propia.
2. Etapa de cristalización: Los sujetos analizan los factores que influyen en su elección tales como intereses económicos, duración de las carreras, gustos, posibilidades de trabajo para finalmente dejar de explorar y formar planes definidos para el futuro inmediato.
3. Etapa de especificación: Se dan los pasos concretos para la obtención de los objetivos. A medida que avanza la elección se torna más definida y el adolescente resiste la tentación de de cualquier desvío.

Hayer, citado en Arellanes et al (2004) agrega una etapa más a este proceso:

4. Etapa de realización: En esta fase el sujeto comienza a poner en práctica su decisión. Es el final del proceso y el comienzo a su vez de uno nuevo de acomodación y revisión. Supone la capacidad de revisar toda la secuencia, de anticiparse a las dificultades y de proteger la decisión tomada. También la de formular elecciones de recambio, si la elegida no pudiera ser llevada a cabo.

La toma de decisiones se ve afectada por las estrategias que los alumnos utilizan para decidir lo que han de elegir en su futuro profesional (cuestionarios, tests, reuniones, pláticas, etc.) cuando sienten que llegó la hora de hacerlo. Cortada citado en Arellano et al (2004) señala que a orientación vocacional puede ayudar a éstos a elaborar juicios y criterios sobre aspectos sociales, conocer las propias características, intereses, posibilidades y limitaciones que ofrece el mundo educativo y laboral a fin de poder afrontar conscientemente las distintas decisiones que afectaran su desarrollo profesional y su inserción social.

Como señala Rimada, citado en Arellanes et al (2004) en la decisión de una carrera profesional la información necesaria para determinar la mejor opción proviene de dos fuentes: interna y externa, mismas que se explican en seguida:

*Fuente interna*: Estos datos provienen del sujeto que elegirá su ocupación futura. Consiste en considerar datos de sí mismo como intereses, aptitudes, y rasgos de personalidad.

*Fuente externa*: Esa información proviene del medio y se refiere a todos aquellos datos que nos hablan de las características y perfiles que tienen las diferentes carreras profesionales: materias, objetivos, perspectivas de trabajo y además las instituciones o universidades que las ofrecen.

Una vez conformada la identidad del adolescente podemos hablar de la conformación de la identidad vocacional. López Bonelli (1989) señala que la elección y la orientación vocacional como proceso de desarrollo incluye la dimensión temporal de manera fundamental. Como todo proceso, el de elección es direccional, puede acelerarse, detenerse, prolongarse. Se dirige hacia el logro de una identidad expresada en términos de roles vocacionales –ocupacionales.

Al elegir una carrera están en juego el nivel de aspiraciones del sujeto y la imagen de sí en términos de autoestima y expectativa. El individuo debe conciliar lo que es, sus proyectos y lo que esperan de él.

Día a día en la práctica el orientador va lidiando y presenciando varios de estos momentos en la formación de identidad de los estudiantes, afortunadamente ahora cuenta con técnicas e instrumentos para encuadrar todo esto, tales técnicas e instrumentos le permiten responder a objetivos concretos, entre los que destacan la atención al alumno, el consejo como ayuda individualizada y la tutoría.

Actualmente en la orientación vocacional se hace uso de técnicas como la encuesta socioeconómica, el cuadro de observación directa, la entrevista, los recursos profesiográficos y herramientas como los estudios psicométricos, en su modalidad

individual, grupal, colectiva y masiva; todo con el fin de obtener una visión sistémica de aquello que acontece con el alumno.

En el proyecto que origina este reporte de trabajo se optó por la psicometría para llegar después a la adecuación de tests psicométricos. La psicometría se eligió pues se consideró que arroja resultados confiables de manera sistemática y en muchos casos de manera más rápida, si tomamos en cuenta la cantidad de estudiantes que cuatrimestre con cuatrimestre toman el taller de orientación vocacional la psicometría se hace indispensable.

Es justo añadir que en UNITEC aparte de herramientas psicométricas utilizan recursos profesiográficos y una serie de dinámicas pertinentes al taller de orientación vocacional.

*4. Psicometría y antecedentes de Choose Right*

Choose Right en concreto tiene su antecedente en la psicología industrial; Schultz (1991) define a la psicología industrial como la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la psicología a las personas en el trabajo. La psicología industrial surgió también ante la necesidad de seleccionar y clasificar a millones de reclutas para las Primera y Segunda Guerras Mundiales para el ejército estadounidense y a partir de 1945 como señala Schultz tiene cierto paralelismo con el crecimiento tecnológico y empresarial en los Estados Unidos.

Dentro de la psicología industrial hay un proceso en particular que origina lo que ahora conocemos como Choose Right y es la selección de personal. Para Guillén y Gil (2000) la selección de personal es el proceso objetivo y planificado, mediante el cual la empresa se proporciona los sujetos idóneos para ocupar los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación. Este hecho puede ser la diferencia entre una empresa competitiva y rentable con una empresa obsoleta y con pérdidas.

Los modelos de selección, según Guillén y Gil (2000) se basan en el estudio de las diferencias individuales. Las personas se distinguen entre sí en muchos aspectos y estas diferencias pueden determinar distintos niveles de rendimiento laboral, la selección deberá aprovechar su conocimiento de las variables individuales para encontrar aquellas que puedan predecir el rendimiento en casos concretos.

Para ello es necesario encontrar primero un criterio de valoración del trabajador y medirlo en un grupo de empleados actuales o nuevos. Este criterio que indica si el trabajador está desempeñando bien o no su trabajo, se elige con base en la experiencia. A continuación deberá elegirse un predictor, una variable en la que se

presume una elevada relación con el criterio, pero que puede ser medida con mayor facilidad, incluso en candidatos que aún no trabajan en la empresa. El paso siguiente es comprobar si hay una buena relación entre el criterio y el predictor. Si esta relación existe, el predictor podrá ser utilizado para realizar las selecciones futuras puesto que permitirá avanzar que el criterio se dará en el candidato.

Guillén y Gil (2000) acotan que hay que tener en cuenta que con el tiempo el valor del predictor puede cambiar; así un predictor efectivo puede pasar a no ser efectivo, e inversamente, por ello es necesario realizar controles periódicos de los predictores.

Los tipos fundamentales de tests usados en la psicología industrial son los de capacidad mental, intereses, aptitudes, de habilidad motora y de personalidad.

Choose Right se compone por tests de personalidad, intereses, aptitudes, capacidad mental y personalidad.

Gordillo (1986) apunta que en el campo de la orientación las teorías han surgido en estrecha conexión con teorías de la personalidad, adaptándose a los fines particulares de la orientación, o tomando una postura ecléctica al combinar conceptos de varias. Sin embargo las teorías de la orientación se diferencian de las teorías de la personalidad porque buscan describir las dificultades que la persona puede hallar en la interacción con su medio y proponen técnicas para resolver estos conflictos.

Para Gordillo (1986) los primeros enfoques teóricos de la orientación surgen a raíz de la teoría de rasgos y factores junto con el auge de la psicometría resultando en una cuestión de diagnóstico-pronóstico. Éste en particular es el enfoque de Choose Right.

Un precedente muy importante en cuanto a tests de intereses, es la escala de intereses ocupacionales de Kuder, que en esencia como remarca Schultz (1991) comprende muchas actividades y objetos de la vida diaria; entre ellos los sujetos eligen sus preferencias. Se basan en el hecho de que si alguien tiene éxito en determinada ocupación, lo más seguro es que también encuentre satisfacción en ella.

Schultz (1991) advierte que el simple hecho de que a alguien le interese mucho un trabajo, no significa que posea la capacidad para dar buen rendimiento. Significa simplemente que sus intereses son compatibles con los de aquellos que sobresalen en esa profesión. Desde luego que si el test, demuestra que la persona no tiene el menos interés en determinado trabajo, habrá pocas probabilidades de que lo realice debidamente.

En cuanto a la prueba de capacidad mental el antecedente es la prueba de Wonderlic, su prueba ha alcanzado particular aceptación en el sector industrial pues solamente se requieren doce minutos para terminarlo, cosa que lo hace rápido y económico y a pesar de su corta extensión logra predecir con certeza el éxito en ciertos puestos, sobre todo en los de oficina.

La aportación fundamental de estos tests como señala Gordillo (1986), es la aplicación del método científico a la resolución de problemas además de su contribución a la creación de nuevas técnicas de diagnóstico acentuando factores racionales. Entre sus limitaciones, el emparejamiento de ciertas dimensiones estables del hombre con ciertas características del trabajo; por lo cual el orientador como con cualquier otra teoría debe permanecer un poco escéptico y siempre crítico.

*4.1 ¿Qué es un test psicométrico?*

El conocimiento y los saberes enseñados en la escuela son complejos por lo que hay que apoyarse en medios, métodos y recursos especiales ayudando al aprendizaje y como consecuencia el acceso al conocimiento. *Choose Right* es una batería de tests psicométricos que pretende ser un apoyo para el orientador vocacional.

Al ser un test psicométrico fue necesario -en mi caso- el recordatorio sistemático de lo que es un test, lo que le da validez, confiabilidad y por qué debíamos ser muy cuidadosos incluso al sugerir qué reactivos se quedaban y cuáles se iban.

¿Y de dónde vienen los tests psicométricos?

Chávez y Rivera (2004) mencionan que el primer test mental práctico se debe a Alfred Binet en 1905 en su intento por diagnosticar el nivel intelectual de los anormales, como él los llamaba.

Hasta la Primera Guerra Mundial el método de los tests quedó restringido ante todo a los de inteligencia y aptitudes aplicados, en primer lugar a la educación y luego a la orientación educativa.

En 1917, los Estados Unidos tuvieron que reclutar un ejército muy rápidamente y elegir su oficialidad, ya que no contaban con reservistas. Decidieron emplear tests y esta aplicación masiva tuvo profunda resonancia pues demostró objetivamente la bondad de seleccionar personal tomando como base este método especial de la psicología.

La Segunda Guerra Mundial reafirmó el interés por los tests de inteligencia y de aptitudes, y esto constituyó un poderoso estímulo para el desarrollo de los de personalidad.

Un test es una prueba definida que implica una tarea a realizar, idéntica para todos los sujetos examinados, con una técnica precisa para la apreciación del éxito o fracaso, o para la puntuación numérica del éxito. Esta tarea puede poner en juego ya sea conocimientos adquiridos, (test pedagógico,) ya sea funciones sensoriomotrices o mentales (test psicológico).

Pichot en Chávez y Rivera (2004) dice que se llama test mental a una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento. Tal comportamiento se evalúa por una comparación estadística con el de otros estudiantes colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado, ya sea cuantitativa, ya sea tipológicamente.

El test psicométrico es una medida objetiva y estandarizada que mide el comportamiento. Generalmente, se refiere a las capacidades, aptitudes, intereses o características del comportamiento humano, e incluye la determinación de cuánto, o sea de la cantidad de aquellas capacidades, aptitudes, intereses o características propias del comportamiento del candidato.

Las características de una prueba psicométrica deben ser:

a) Estandarización: Un test puede verse como un experimento en el cual la variable independiente son las instrucciones que se dan a la persona, entonces, es necesario el control de los elementos siguientes:

1. Medio en que se aplica el test.
2. Material del test.

3. Estado normal de la persona a quien se aplica.

4. Consignas dadas por el examinador para que el empleo del material, sea perfectamente definido y reproducido idénticamente en todos los casos.

5. Registro del comportamiento provocado en la persona, a fin de que resulte tan preciso y objetivo como sea posible. Las condiciones de ese registro deben definirse y observarse rigurosamente. Es un proceso estándar.
6. El comportamiento así es registrado y valuado estadísticamente con respecto a un grupo de estudiantes: la clasificación del sujeto examinado con respecto al grupo de referencia es la meta final del test.

b) Objetividad: Que las pruebas estén libres de cualquier subjetividad por parte de la persona que califique. Por razones de economía, tiempo, dinero y demás factores, los tests que se emplean en las organizaciones para la selección y colocación del personal, tienden a ser, en su mayoría de naturaleza objetiva.
c) Confiabilidad: Es la cualidad que hace que una misma prueba aplicada dos veces a la misma persona en circunstancias idénticas, proporcione similares resultados; la confiabilidad indica si el test es constante en las mediciones que obtiene de una misma persona.

A la confiabilidad podemos llegar por medio de:

1. Test –retest: Se aplica el mismo test después de un intervalo, a las mismas personas. La correlación entre las dos series de medidas se llama índice de confiabilidad. Naturalmente que el coeficiente depende a la vez del test y del rasgo psicológico estudiado en los sujetos; por ejemplo, no puede usarse este método cuando la persona aprende algo en la primera aplicación.

2. Homogeneidad: Es un método muy empleado en razón de su facilidad. Consiste en dividir el test en dos partes equivalentes y en calcular la correlación entre los resultados obtenidos en las dos mitades por los mismos sujetos. No puede emplearse en los test con límites de tiempo; para hacerlo se requiere de un método más complicado.

3. Equivalencia: Este método consiste en elaborar los test llamados paralelos, es decir aquellos que comprenden algunas preguntas de naturaleza y dificultad análoga y en calcular la correlación entre los resultados de los mismos sujetos en ambas formas.

d) Validez: Es la cualidad que un test pretende medir. No basta que un test se denomine de inteligencia para que realmente aprecie esta función; es necesario demostrarlo objetivamente. La apreciación de la validez supone la existencia de criterios estándares con los cuales compara el resultado del test.

1. Del contenido: Se refiere a que el contexto del test sea representativo de lo que quiere conocer. Generalmente se emplea en pruebas de rendimiento
2. Predictiva: Determina hasta qué grado las predicciones hechas gracias a las pruebas quedan confirmadas posteriormente.
3. Validez concurrente o concomitante: Averigua hasta qué extremo los resultados de la prueba en cuestión se relacionan con algún criterio o norma presente de perfección o exactitud, o con otro test. La prueba se aplica a los empleados que ya se encuentran trabajando y se relaciona la calificación obtenida con algún elemento de juicio.

4. Validez constructiva: Averigua cuáles son las cualidades psicológicas que trata de calibrar la prueba, tales como: Introversión, inteligencia, entre otras, y los resultados que, de acuerdo a una teoría, podrían esperarse.

Actualmente se están llevando a cabo los procesos de validez, confiabilidad y estandarización con una muestra de seis mil estudiantes para realizar los ajustes necesarios y contar con una prueba que sea confiable, estandarizada y válida.

En el siguiente apartado se presenta el sustento teórico de cada test de *Choose Right*. Choose Right se conforma por un cuestionario de preguntas abiertas, dos cuestionarios de interés y comprensión de carreras y ocho tests psicométricos. Los tests psicométricos son de Estilo, Valores, Proceso de pensamiento y Pensamiento Racional.

### *4.2 El test DISC o Estilo*

William Marston (1928) desarrolló una teoría para explicar las respuestas emocionales de la gente puesto que en ese entonces la mayoría de la investigación se realizaba en las conductas anormales y Marston quería estudiar las conductas de la gente normal. Con el fin de probar sus teorías Marston desarrolló su propio test de personalidad para medir cuatro factores de la personalidad.

Los cuatro factores son **D**ominio, **I**nfluencia, e**S**tabilidad y **C**umplimiento.

Estos factores, presentes en toda la gente pero en grados diferentes, conforman 16 patrones de conductas clásicas y nos permiten medir el **ESTILO** de desempeño de

una persona en una situación dada. El estilo implica la forma en cómo una persona debe reaccionar.

Marston también describió las respuestas de la gente según su ambiente, así su ambiente puede ser antagónico o favorable y sus respuestas activas o pasivas. (ver tabla 1) .

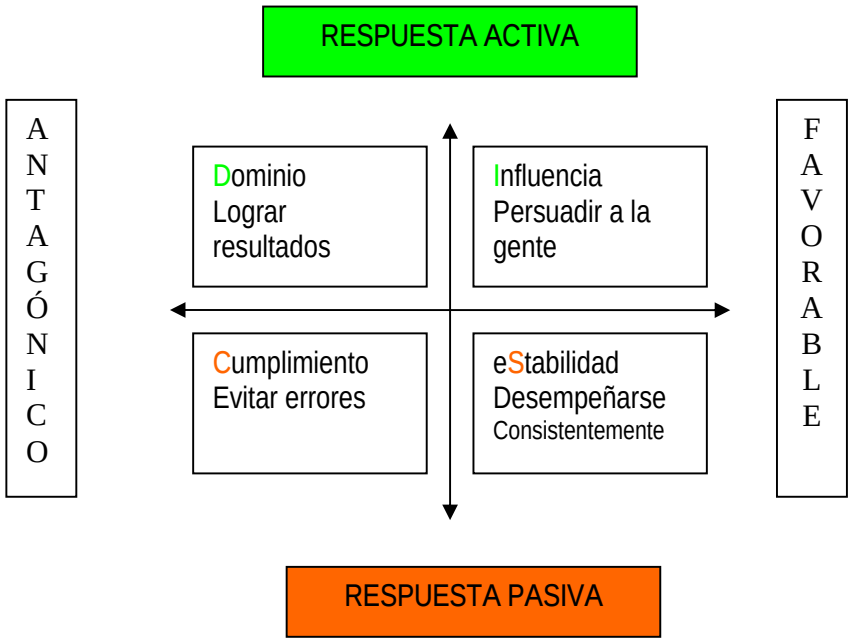



*Tabla 1. Tipos de ambiente y tipos de respuesta según Marston.*

El Dominio es el empuje que el sujeto tiene para lograr resultados a pesar del ambiente hostil o situaciones o circunstancias que impliquen retos. Es una respuesta activa a un ambiente antagónico. La capacidad de liderazgo, de lograr resultados, de aceptar retos, de superar problemas y de tener iniciativa.

La Influencia, es una respuesta activa a un ambiente favorable y se refiere al hecho de lograr que la gente actúe positivamente en circunstancias favorables. Habilidad para relacionarse con la gente y motivarla para que realice actividades específicas.

El Cumplimiento, guía al sujeto a estar en lo correcto, no cometer errores y seguir las normas. Es una respuesta pasiva a un ambiente antagónico. Habilidad para desarrollar trabajos respetando normas y procedimientos establecidos.

La Estabilidad, respuesta pasiva a un ambiente favorable; se refiere a la continuidad para desempeñarse juiciosa y consistentemente, de una manera predecible. Capacidad para realizar trabajos de manera continua y rutinaria, que no requieran cambios.

Ahora bien, podemos encontrar que una persona tiene Domino bajo o alto resultando en rasgos diferentes entre sí como se observa en el cuadro.

**Cuadro de combinaciones Alto-Bajo**

| | **Dominio Alto** | **Influencia Alta** | **Estabilidad Alta** | **Cumplimiento Alto** |
|---|---|---|---|---|
| **90** | Agresivo | Sociable | Persistente | Orientado a la Calidad |
| **80** | Atrevido | Persuasivo | Confiable | Precavido |
| **70** | Competitivo | Positivo | Paciente | Acertado |
| **60** | Impulsivo,orien- | Amigable | Enfocado | Discreto |
| **60** | tado a metas. | Optimista | Consistente | Disciplinado |

| | Dominio Bajo | Influencia Baja | eStabilidad Baja | Cumplimiento Bajo |
|---|---|---|---|---|
| **50** | Cooperativo | Lógico | Acelerado | Individualista |
| **40** | Modesto | Directo | Alerta | Valiente |
| **30** | Apacible | Objetivo | Dinámico | Firme |
| **20** | Moderado | Se basa en hechos | Versátil | Independiente |
| **10** | Complaciente | Tranquilo | Inquieto | Con auto-confianza |

Retomando a Marston, Doss (1999) crea una serie de tests psicométricos para el campo laboral que se dividen en dos partes, el factor humano (perfil del puesto) que es la descripción que hace el jefe inmediato del puesto en cuestión. Para la parte de Orientación Vocacional puesto que la mayoría de los estudiantes no han laborado se realizaron modificaciones a los tests y en lugar de evaluar un puesto de trabajo los estudiantes definen sus expectativas laborales en cuanto a estilo formando así parte de la batería.

Entre los factores que mide están: Capacidad de análisis, alcance y eficacia en la toma de decisiones, estilo de comunicación, creatividad e innovación, manejo de conflictos, liderazgo, tolerancia a la rutina y trabajo de detalle; y planeación a corto y mediano plazo.

La segunda parte que mide Doss es la autodescripción (perfil de la persona) que es la imagen que tiene el candidato de sí mismo; se compone de tres fases:

a. El comportamiento natural observado la mayor parte del tiempo.
b. El comportamiento proyectado o deseable para ser proyectado (muy importante que el orientador observe las diferencias aquí que entre los otros puede haber pues muy seguramente aquí se verán reflejadas las fantasías y confusiones del alumno).
c. Y el comportamiento llevado al exceso, es decir en una situación relajada o bajo presión.

Tomando en cuenta los factores definidos por Marston (1928), Doss (1999) realizó una serie de tests para el mundo laboral que permiten conocer su compatibilidad con el puesto; potencial de crecimiento; necesidades de entrenamiento y pautas conductuales de la persona.

Pensando en ayudar a los estudiantes de preparatoria en su proceso de elección vocacional Doss (1999) creó un test de 96 reactivos (adjetivos) divididos equitativamente en cuatro dimensiones (DISC) los cuales el estudiante debe ir priorizando de acuerdo a sus preferencias que se verán reflejadas en el puntaje en cada una de las cuatro categorías. Se utilizó una escala diferencial; Morales (1997) apunta que se deben a Thurnstone y su característica más importante es que los ítems tienen un valor que indica su posición en el continuo favorable-desfavorable de manera que entre todos los ítems abren todo el espectro continuo lo que refleja la posición del individuo que contesta en un continuo de la actitud.

### *4.3 Test de STEP o Valores*

Los valores se entienden, según Tajfel y Fraser (1978), como ideologías implícitas de una sociedad o grupo social que determina la forma en que un individuo se orienta en sus relaciones sociales, en el establecimiento de unos proyectos y objetivos, así como en su visión y comprensión del entorno social.

Doss (1999) concibe a los valores como motivadores de la conducta, los valores que retoma Doss fueron descritos con anterioridad por Allport quien influido por el pensamiento del filósofo alemán Spranger, recoge la tipología que éste hizo de patrones o categorías diferenciales de conductas orientativas y que le llevó a establecer una categorización o modelos de hombre: teórico (racional, lógico), económico (utilitario, hedonista), estético (belleza, armonía), social (relaciones personales y sociales), político (poder, dominio), y religioso (unidad, trascendencia).

Así Doss basado en la teoría de Allport tomó cuatro de estos seis motivadores: El valor social, el teórico, económico, y el político (STEP) entendidos estos como el por qué de la conducta y al igual que con el test de estilo Doss creó un test de 96 reactivos (adjetivos) divididos equitativamente en cuatro dimensiones (STEP) los cuales el estudiante debe ir priorizando de acuerdo a sus preferencias que se verán reflejadas en el puntaje en cada una de las cuatro categorías.

*4.4 Test de SMEG o Proceso de pensamiento*

En el lapso de un siglo se ha avanzado como nunca antes en la historia de la humanidad en el entendimiento del funcionamiento de nuestro cerebro y mente. La forma en la cual procesamos información y generamos ideas genera sin lugar a dudas un impacto fortísimo en nuestra elección vocacional ya que naturalmente, tenderemos a estudiar aquello que se nos facilite más.

Bezinger (2000) planteó un modelo para explicar cómo funciona nuestro cerebro y asimismo cómo la manera en la que lo usemos aumentará o disminuirá nuestro éxito, felicidad e incluso salud:

"El cerebro humano, a veces denominado cerebro trino, es un sistema único, unificado y sumamente flexible que está compuesto por tres sub-sistemas: el núcleo reptiliano, el sistema límbico y la corteza cerebral. Juntos, estos tres sub-sistemas administran, o nos permiten administrarnos a nosotros mismos ya a nuestras vidas.

- El sistema reptiliano administra o maneja nuestro nivel de energía, nuestro estado de vigilia, los ciclos del sueño, el ritmo cardiaco y la respiración.
- El sistema límbico maneja nuestras respuestas emocionales, el almacenamiento y la recuperación de los recuerdos, la temperatura corporal, el apetito y el instinto sexual.
- La corteza cerebral maneja nuestro pensamiento.

Los tres sistemas funcionan juntos y son interdependientes.

Para comprender verdaderamente el proceso del pensamiento, debemos concentrar nuestra atención en la corteza. La corteza se compone en cuatro áreas de igual tamaño conformadas por dos fisuras transversales: la fisura central y la fisura longitudinal.

Cada una es como una máquina especializada que necesita información correcta para poder hacer su trabajo. El resultado es que cada área tiene una manera distinta en la que accede la información y una manera distinta en la que piensa o procesa la información.

- Área posterior o basal izquierda: Toma la información del entorno y utiliza su habilidad única y exclusiva de secuenciar dicha información de modo tal que se pueda recuperar y utilizar de manera confiable. Su procesamiento secuencial se reconoce fácilmente como la capacidad de aprender y desarrollar una secuencia de movimientos establecida que suele involucrar objetos por ejemplo: Escribir una palabra o armar una línea de montaje.
- Área posterior o basal derecha: Se concentra en la información armónica de las relaciones entre las distintas cualidades de la voz, ritmos, colores o posiciones corporales. Una vez recibida la información utiliza su habilidad exclusiva para distinguir las relaciones armoniosas de las discordantes y para actuar con el fin de armonizar el material con el que esté trabajando, por ejemplo: La habilidad de acoger y nutrir a otras personas, niños, animales, plantas, con el mundo y con Dios y conectarse con todos ellos.

- Área frontal izquierda: Percibe la estructura y los defectos o cortes estructurales, es capaz de concentrarse con gran precisión en todos los detalles relevantes capaces de explicar el motivo del corte y la forma en que se podría reparar. Su capacidad exclusiva es evaluar y resolver los problemas de manera lógica. Su procesamiento se reconoce como la habilidad de diagnosticar y reparar una falla en algún aparato o cuerpo humano.
- Área frontal derecha: Percibe los patrones abstractos que lo llevan a ver la manera en que pudieron haberse desarrollado o estar desarrollándose las cosas y los ruidos en el patrón que sugieren que está faltando algo importante de un todo, así este lóbulo utiliza su capacidad exclusiva de generar metáforas que reflejan la esencia de algo y general o controlan las imágenes internas de la información espacial abstracta o compleja para identificar tendencia o necesidades en evolución o desarrollo, por ejemplo la habilidad de anticipar cambios en su entrono, inventar nuevas soluciones o liderar a las personas en momentos difíciles con una visión de lo que es posible.

Algo importante a tener en cuenta es que si bien cada una de las cuatro áreas clave de nuestra corteza tiene su propia función o especialidad, las áreas individuales no se diseñaron para que funcionaran solas, sino en forma integrada como parte de un solo sistema cerebral unificado y sólo a través del trabajo conjunto pueden lograr su objetivo compartido: Asegurar la supervivencia, la evolución y crecimiento humanos.

Ahora bien, aunque la mayoría de los seres humanos contamos con estos cuatro lóbulos cerebrales, tendemos, naturalmente a utilizar más uno de éstos sobre los otros, esto tiene que ver con un hecho muy natural y normal: la dominancia cerebral.

La ley de dominancia nos indica que cada uno de nosotros nace con un modo claramente preferido en el que tenemos una velocidad y una eficiencia natural e increíble y tres modos "no preferidos" en los cuales nos resulta más difícil pensar, en consecuencia somos más lentos y menos eficientes puesto que cuando usamos nuestro líder natural pensar es más fácil y requiere menos esfuerzo y por el contrario cuando usamos alguna de las otras áreas cada una consume 100 veces más energía."

Para conocer de qué modo procesamos la información Doss (1999) creó un test de sesenta reactivos divididos equitativamente en cuatro dimensiones de pensamiento: Científico, metódico, emocional y global. SMEG por sus siglas en inglés.

De acuerdo a la clasificación de Bezinger el pensamiento científico se origina con el lóbulo frontal izquierdo mientras que el pensamiento metódico con el lóbulo basal izquierdo.

El pensamiento emocional lo produce el lóbulo basal derecho y el pensamiento global el lóbulo frontal izquierdo.

*4.5 Test de Pensamiento Racional*

Si tenemos ya un acercamiento sobre cómo procesa la información el estudiante ahora como parte complementaria queremos saber qué tipo de habilidad racional: Numérica, verbal y/o espacial es más acusada en el estudiante. Es por eso que Doss (1999)

decidió aplicar una variante del test de Wonderlic para tener un acercamiento a tales habilidades racionales.

El test de Wonderlic a nivel empresarial es uno de los más utilizados, mide la capacidad de razonamiento y lógica. La versión que utilizamos consta de 30 reactivos divididos equitativamente tres categorías descritas a continuación:

- Habilidad verbal: Es la capacidad de pensar en palabras y de utilizar el lenguaje para comprender, expresar y apreciar significados complejos.
- Habilidad numérica: Es la facultad para utilizar datos numéricos de manera metódica y adecuada.
- Habilidad espacial: Es la capacidad para percibir la realidad apreciando tamaños, direcciones, aspectos como el color, línea, forma, figura y espacio así como la relación que existe entre ellos.

Como se señaló antes el fin de esta prueba es saber cuál de estas habilidades es más acusada en el estudiante para conseguir tal fin esta prueba es cronometrada. El estudiante cuenta con diez minutos para contestar la prueba, hasta ahora ningún estudiante ha terminado la prueba.

Por cada respuesta correcta el sistema otorga un punto a la categoría a la cual pertenece el reactivo y así sabemos que habilidad o habilidades son las más acusadas.

Todos los cuestionarios de evaluación personal reflejan resultados numéricos ponderados, es decir, los conteos directos de cada factor son buscados en una tabla que los contiene por razones de confidencialidad de la empresa no me es posible revelar esta tabla.

Para el orientador vocacional es muy importante saber qué habilidades naturales posee el estudiante pues en algunos casos por causas diversas los estudiantes deciden estudiar una carrera y oficio que implica hacer uso de una habilidad que les cuesta trabajo, por ejemplo alguien que quiere ser ingeniero pero cuenta con una baja habilidad numérica. En este caso es labor del orientador hacer conciente al estudiante de tal situación y profundizar en el porqué de su elección para asesorarle mejor.

## 5. METODOLOGIA

*Objetivo*

Realizar las modificaciones pertinentes a la batería de tests y cuestionarios Choose Right para satisfacer las necesidades de UNITEC en cuanto a reducción de tiempos, claridad y comprensión de la batería.

*Sujetos*

Quinientos noventa y ocho estudiantes de los cuatro campi del área metropolitana (Distrito Federal y Estado de México) de la UNITEC cursando el cuarto cuatrimestre de preparatoria en el periodo de enero a abril de 2005 cuya edad promedio es de 18 años. Se eligió el cuarto cuatrimestre pues es en éste cuando cursan el taller de orientación vocacional.

*Escenario*

Las aulas y laboratorios de cómputo de cada uno de los campi del área metropolitana de UNITEC: Iztapalapa, Ecatepec, Marina Nacional y Atizapán.

*Instrumentos*

La recopilación de datos se hizo por medio de la observación, entrevistas y encuestas utilizando la escala de Likert. Las unidades de análisis de las encuestas que se aplicaron fueron la duración, claridad y comprensión de la batería de tests así como de los reportes que emite el sistema.

*Procedimiento*

La prueba de orientación vocacional originalmente estaba compuesta por:

a) Un cuestionario de información general (ver anexo 1).
b) Un cuestionario de intereses con 50 carreras donde ellos tenían que marcar que tanto les interesaban todas las carreras. (ver anexo 2).
c) Un cuestionario de comprensión de las mismas 50 carreras para que ellos contestaran que tanto las comprendían. (ver anexo 2).
d) Cinco tests de trabajo ideal de Estilo, Valores, Proceso de Pensamiento, Pensamiento Racional y Pensamiento Emocional. (ver anexos 3,4,5,6, y 7).
e) Cinco tests que nos permitían obtener su perfil personal en Estilo, Valores, Proceso de Pensamiento, Pensamiento Racional y Pensamiento Emocional. (ver anexos 8,9,10,11 y 12).

El primer paso en el que como pasante de psicología educativa participé fue recopilando información con las orientadoras pues ellas son el contacto permanente con los estudiantes, además de su experiencia aplicando *Choose Right*.

Los comentarios abarcaban los siguientes puntos:

a) La prueba constaba de más de 450 reactivos-preguntas y para los estudiantes resultaba muy cansada, por lo cual en algunos casos se requería de hasta dos sesiones de una hora en el laboratorio de cómputo para terminar.
b) El cuestionario de carreras (interés y comprensión) se tenía que contestar dos veces, a veces con carreras que ellos ni siquiera conocían o les interesaban. Los

estudiantes demandaban otras carreras que en el cuestionario no aparecían tales como: Gastronomía, y diseño de modas.

c) A algunos estudiantes les tomaba mas de una hora contestar la batería de tests pues no entendían algunas de las palabras de los reactivos, por ejemplo: Filántropo, ecuánime, dogmático, etc.
d) Al recibir el reporte con los resultados los estudiantes no lo entendían, pues era poco claro e incluso las orientadoras tenían dificultades para explicarlo.

Una vez expuesta la problemática la primera petición fue reducir la cantidad de reactivos puesto que la prueba no debía consumir más tiempo del destinado para ella en el taller y además los alumnos se desesperaban al contestarla. Como apuntan Baptista, Fernández y Hernández (1991) que aunque no existe una regla al respecto sobre la duración de tests, si es muy corto se pierde información y si es muy largo se convierte en tedioso. El tamaño entonces debe depender del número de variables y dimensiones a medir; el interés de los respondientes y la forma en como es administrado.

Por tal motivo el equipo a cargo de la adecuación en su conjunto decidió reducir toda la parte de trabajo ideal además de que los estudiantes tenían muchos problemas comprendiendo los reactivos tales como: “Este puesto requiere gente que muestre sentido de urgencia” pues la mayoría no ha trabajado.

Inicialmente esta parte constaba de cinco cuestionarios de 24 reactivos cada uno, Richard Doss hizo una selección de los reactivos más representativos de cada uno de

los factores de la teoría DISC, de valores, proceso de pensamiento y pensamiento racional. Así se logró llegar a un cuestionario que mide el Estilo, Valores, Proceso de Pensamiento y Pensamiento Racional. Esto permitió una reducción considerable del tiempo

Adicional a esto expertos en orientación vocacional sugirieron cambiar la frase trabajo ideal por expectativa laboral.

A petición de las orientadoras de UNITEC se eliminó por completo la evaluación de pensamiento emocional (ver anexo 12) pues al tener una pobreza de léxico considerable los estudiantes tenían muchas dificultades contestándola además de que las orientadoras no consideraron que el alumno estuviera en el mejor momento de su vida debido a su crisis adolescente para contestar tal prueba y que por ende los resultados no serían válidos.

En mi rol como pasante de psicología educativa estuve a cargo de la modificación del cuestionario de interés en carreras pues se amplió incluyendo las carreras sugeridas por los estudiantes, éstas fueron: Antropología, arqueología, ciencias genómicas, cine, comercio internacional, diseño de modas, gastronomía, literatura, periodismo, publicidad, y sistemas de la información.

Debido a estos cambios se modificaron, algunas otras por ejemplo desaparecieron gobierno, cocina (se cambió por gastronomía), inversiones (queda implícito en finanzas), ventas (desapareció), y educación (quedó pedagogía).

La instrucción la modifiqué con el propósito de ahorrar tiempo ahora de un rango de 81 carreras solamente contestan quince como mínimo y veinte como máximo. Y al pasar al cuestionario de compresión solamente contestan qué tanto comprenden las carreras que previamente ellos ya habían marcado en la parte de intereses, este fue un cambio que se vio también reflejado en el software pues anteriormente volvían a aparecer las mismas cincuentas carreras que ya habían contestado con antelación y esto resultaba en confusión.

Con respecto a las palabras que los estudiantes no entendían se decidió llevar a cabo un análisis factorial con una firma de actuarios externos que así ayudó al equipo de trabajo a identificar las palabras que obtenían casi siempre las mismas respuestas. Estas palabras fueron:

| **ESTILO** | | | |
|---|---|---|---|
| # | 1 casi siempre | # | 1 casi nunca |
| R4 | Audaz | R7 | Dogmático |
| R12 | Alegre | R16 | Flexible |
| R21 | Sociable | R24 | Agresivo |
| R29 | Confiable | R28 | Considerado |
| R42 | Festivo | R30 | Calculador |
| R54 | Persistente | R37 | Agradable |
| R66 | Contundente | R41 | Ansioso |
| R71 | Deliberado | R51 | Optimista |
| R76 | Sereno | R64 | Orgulloso |
| R91 | Humilde | R68 | Abierto |

| | |
|---|---|
| R72 | Estricto |
| R80 | Obediente |
| R84 | Enérgico |
| R85 | Animoso |

| VALORES | | | |
|---|---|---|---|
| # | 1 casi siempre | # | 1 casi nunca |
| R4 | Humanitario | R1 | Inventor |
| R13 | Concertador | R4 | Jefe |
| R20 | Líder | | |
| R23 | Gobernador | | |
| R28 | Vendedor | | |
| R30 | Supervisor | | |
| R49 | Orientado al crecimiento | | |
| R71 | Auditor | | |
| R73 | Conocimientos | | |
| R74 | Ganancias | | |
| R86 | Negocios | | |
| R91 | Reconocimiento | | |
| R94 | Aprender | | |

| PROCESO PENSANTE | | | |
|---|---|---|---|
| # | 1 casi siempre | # | 1 casi nunca |
| R7 | Pasatiempos artísticos | R10 | Aprender haciendo |
| R9 | Aprender sintiendo | R11 | Aprender observando |
| R22 | Lógico | R24 | Intuitivo |
| R47 | Trabajar en la industria | R33 | Instintivo |

| | |
|---|---|
| R40 | Empático |
| R43 | Innovador |
| R55 | Hacer cálculos científicamente |

Una vez identificadas estas palabras y frases procedí a construir un glosario, por lo cual cada palabra, (adjetivo o carrera) tendría su definición disponible en todo momento para los estudiantes con sólo posicionarse en la palabra. Baptista, Fernández y Hernández (1991) aluden al respecto que utilizar lenguaje muy elevado para el encuestado, no tomar en cuenta diferencias en cuanto a sexo, edad, conocimientos, capacidad de respuesta, memoria, nivel ocupacional y educativo, motivación para responder y otras diferencias en los encuestados, son errores que pueden afectar la validez y confiabilidad del instrumento de medición.

En lo tocante al test de pensamiento racional no se llevó a cabo ninguna modificación pues sabiendo lo delicado que puede ser la modificación de un reactivo en un test de tal naturaleza se decidió llevar a cabo un estudio de confiabilidad con una muestra (diferente de la que compete a este reporte) de 500 estudiantes que con anterioridad habían contestado el test, el resultado indicó que el test tiene una confiabilidad de .81 y cuenta con reactivos confiables por lo tanto no se tocó esta prueba.

Después se realizó la adecuación del reporte que los estudiantes reciben –reportes originales ver anexos 13, 14,y 15. Se buscó que fuera más fácil de entender

tanto en texto como en gráficas. Por lo tanto reedité todos los textos para que el lenguaje fuera más accesible y claro. Además se agregaron gráficas de pie para permitirles a los estudiantes visualizar claramente toda la información. (ver anexos 19, 20 y 21).

Adicionalmente diseñé un capitulo en el manual de Orientación Vocacional de la UNITEC destinado a explicarles brevemente a los estudiantes la teoría sobre la que se basa *Choose Right*. Ahora las orientadoras deben dedicarle un espacio dentro del taller antes de que los estudiantes vayan al laboratorio de cómputo a contestar la batería de tests.

Este mismo capítulo se retoma cuando ellos reciben sus reportes y retroalimentación por parte de la orientadora.

Actualmente Choose Right se compone de los siguientes elementos:

1. Cuestionario general (preguntas abiertas sin medición psicométrica) (ver anexo 16)

2. Expectativa Laboral ,4 cuestionarios con medición psicométrica de 15 factores - opción múltiple excluyente (ver anexo 17):

- Estilo (Dominio, Influencia, Estabilidad, Cumplimiento) / 4 factores, 12 reactivos, 3 por cada factor

- Valores (Servicio, Teórico, Económico, Político) / 4 factores, 12 reactivos, 3 por cada factor

- Pensamiento (Científico, Metódico, Emocional, Global) / 4 factores, 12 reactivos, 3 por cada factor

- Inteligencia Racional (Verbal, Espacial, Numérica) / 3 factores, 12 reactivos, 4 por cada factor

3. Evaluación Personal (4 cuestionarios con medición psicométrica de 15 factores - opción múltiple excluyente) Ver anexos 8,9,10 y 11 .

- Estilo (Dominio, Influencia, Estabilidad, Cumplimiento) / 4 factores, 96 reactivos, 24 por cada factor

- Valores (Servicio, Teórico, Económico, Político) / 4 factores, 96 reactivos, 24 por cada factor

- Pensamiento (Científico, Metódico, Emocional, Global) / 4 factores, 60 reactivos, 15 por cada factor

- Inteligencia Racional (Verbal, Espacial, Numérica) / 3 factores, 30 reactivos, 10 por cada factor.

En la tabla 2 podemos observar los elementos de la batería de tests Choose Right antes y después de las adecuaciones.

*Tabla 2. Batería de tests de Choose Right antes y después de las adecuaciones.*

| **Antes de adecuaciones** | | | |
|---|---|---|---|
| **Test** | | **No. Reactivos** | **Anexo** |
| **Perfil del alumno** | Cuestionario A sobre información general | 18 | 1 |
| | Cuestionario B intereses sobre carreras | 50 | 2 |

| **Después de adecuaciones** | | | |
|---|---|---|---|
| **Test** | | **No. Reactivos** | **Anexo** |
| **Perfil del alumno** | Cuestionario A sobre información general | 12 | 16 |
| | Cuestionario B intereses sobre carreras | 50 | 17 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Cuestionario B comprensión sobre carreras | 50 | 2 | | Cuestionario B comprensión sobre carreras | 15 a 20 | 17 |
| **Trabajo Ideal** | Estilo | 28 | 3 | **Expectativa Laboral** | Estilo | 12 | 18 |
| | Valores | 28 | 4 | | Valores | 12 | |
| | Proceso de Pensamiento | 28 | 5 | | Proceso de Pensamiento | 12 | |
| | Pensamiento Racional | 24 | 6 | | Pensamiento Racional | 12 | |
| | Pensamiento Emocional | 30 | 7 | | Pensamiento Emocional | Eliminado | |
| **Perfil del alumno** | Estilo | 96 | 8 | **Perfil del alumno** | Estilo | 96 | 8 |
| | Valores | 96 | 9 | | Valores | 96 | 9 |
| | Proceso de Pensamiento | 60 | 10 | | Proceso de Pensamiento | 60 | 10 |
| | Pensamiento Racional | 30 | 11 | | Pensamiento Racional | 30 | 11 |
| | Pensamiento Emocional | 50 | 12 | | Pensamiento Emocional | Eliminado | |

*Tablas 3 y 4, reportes de Choose Right para el alumno antes y después de las adecuaciones.*

| **Reportes antes de adecuaciones** | | |
|---|---|---|
| | Perfil Alumno | Trabajo Ideal |
| Estilo | Anexo 13 | |
| Valores | Anexo 14 | |
| Proceso de Pensamiento | Anexo 15 | |

| Reportes después de adecuaciones | | |
|---|---|---|
| Descripción Personal | Estilo | Anexo 19 |
| | Valores | |
| | Proceso de Pensamiento | |
| | Pensamiento Racional | |
| Expectativas Laborales | Estilo | Anexo 20 |
| | Valores | |
| | Proceso de Pensamiento | |
| | Pensamiento Racional | |
| Áreas y carreras de mayor interés y comprensión | | Anexo 21 |

Todos estos cambios se trasladaron al software y antes de probar la herramienta con todos los estudiantes del taller de orientación vocacional de UNITEC se llevó a cabo un piloto en cada campus del área metropolitana.

Coordiné el piloto en el cual se le pidió a 10 estudiantes de cada campi su ayuda (fueron voluntarios) la condición fue que hubieran contestado Choose Right antes de que la batería sufriera alguna modificación para así conocer su opinión al respecto de esta nueva versión.

En todos los pilotos surgieron complicaciones de naturaleza de programación lo que entorpeció el desempeño de la prueba, por ello más allá de llevar a cabo modificaciones a la batería de tests psicométricos las modificaciones fueron pertinentes

al área de sistemas y se tuvo que esperar hasta el cuatrimestre siguiente el para conocer el resultado de los cambios llevados a cabo.

En la próxima parte de este reporte se pueden leer los resultados de las encuestas aplicadas a los estudiantes de UNITEC que cursaban el taller de orientación vocacional con el fin de conocer si los cambios realizados redituaban en la claridad y comprensión de la batería.

## 6. EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se aplicaron dos encuestas a todos los estudiantes de los cuatro campi de UNITEC que contestaron *Choose Right* dando un total de 598 estudiantes.

La primera encuesta se aplicó justo después de que contestaron los cuestionarios y tests con un total de seis reactivos. Los reactivos 1,2,3 y 4 fueron diseñados para medir claridad de los cambios, el reactivo 5 para medir duración de la prueba y el reactivo 6 para conocer su opinión respecto al diseño de la prueba.

La segunda encuesta se aplicó a los estudiantes después de recibir su reporte con los resultados de *Choose Right,* constó de siete reactivos con el propósito de medir qué tan claro era el reporte (gráficas y texto) que el alumno recibe.

A continuación los resultados de la primera encuesta que se aplicó justo después de que los estudiantes contestaron la prueba, con el objeto de medir qué tanto éxito tuvieron los cambios.

1. Las instrucciones para contestar *Choose Right* (CR) me parecieron:

| | |
|---|---|
| **Muy claras** | 17.8% |
| **Claras** | 57.1% |
| **Regular** | 20.1% |
| **Poco claras** | 4.5% |
| **Nada claras** | 0.3% |
| | 99.8% |

En las entrevistas con las orientadoras y la observación llevada a cabo se pudo constatar que los alumnos en general tenían dificultades entendiendo las instrucciones, tomando esto como referencia los resultados a esta pregunta arrojan que:

Como se observa 57.1% de los estudiantes contesto “Claras” esto por sí solo representa un buen resultado pero si sumamos el 17.8% de “Muy claras” nos da un 74.90% de estudiantes que afirman que las instrucciones para contestar CR son claras.

Lo que buscamos ahora es bajar ese porcentaje de Regular y que suba a Claras y Muy Claras.

2. El vocabulario de CR me pareció:

| | |
|---|---|
| **Muy claro** | 20.4% |
| **Claro** | 55.6% |
| **Regular** | 20.1% |
| **Poco claro** | 3.7% |
| **Nada claro** | 0.2% |
| | 100.0% |

En las entrevistas con las orientadoras y la observación llevada a cabo se pudo constatar que los alumnos en general tenían dificultades entendiendo los reactivos de los tests pues preguntaban varias veces definiciones, tomando esto como referencia los resultados a esta pregunta arrojan que:

55.6% de los estudiantes contesto “Claro” esto por sí solo representa un buen resultado pero si sumamos el 20.4.8% de “Muy claras” nos da un 76% de estudiantes que afirman que el vocabulario de CR es claro.

3. La definición de carreras me pareció:

| | |
|---|---|
| **Muy clara** | 33.7% |
| **Clara** | 46.7% |
| **Regular** | 17.9% |
| **Poco clara** | 1.7% |
| **Nada clara** | 0.0% |
| | 100.0% |

En las entrevistas con las orientadoras y la observación llevada a cabo se pudo constatar que los alumnos en general tenían dificultades entendiendo las carreras enlistadas, tomando esto como referencia los resultados a esta pregunta arrojan que:

33.7% de los estudiantes contesto “Muy clara” esto por sí solo representa un buen resultado pero si sumamos el 46.7% de “Clara” nos da un 80% de estudiantes que afirman que las definiciones de carrera son claras.

4. El glosario me ayudó a aclarar mis dudas sobre palabras y carreras:

| | |
|---|---|
| **Siempre** | 34.7% |
| **Frecuentemente** | 39.2% |
| **Regular** | 13.6% |
| **Ocasionalmente** | 7.4% |

| | |
|---|---|
| **Nunca** | 5.2% |
| | 100.0% |

34.7% de los estudiantes contesto “Siempre” esto por sí solo representa un buen resultado pero si sumamos el 39.2% de “Frecuentemente” nos da un 73.9% de estudiantes que afirman que el glosario les ayudó a contestar la prueba.

5. La duración de la prueba es:

| | |
|---|---|
| **Muy adecuada** | 10.4% |
| **Adecuada** | 51.9% |
| **Regular** | 27.6% |
| **Poco adecuada** | 7.0% |
| **Nada adecuada** | 2.7% |
| | 99.7% |

Tomando en cuenta que con anterioridad contestar la prueba podía tomar más de dos horas, 51.9% de los estudiantes creen que la duración de la prueba es adecuada lo cual definitivamente creemos mejora su desempeño a la hora de contestar la prueba si sumamos el 10.4% de “Muy adecuada” nos da un 62.3% de estudiantes que afirman la duración de la prueba es adecuada y como se observa resta un 37.7 % que consideran que la duración es regular o poco adecuada.

6. Visualmente la prueba me parece:

| | |
|---|---|
| **Muy atractiva** | 13.6% |
| **Atractiva** | 39.9% |

| | |
|---|---|
| **Regular** | 27.0% |
| **Poco atractiva** | 14.7% |
| **Nada atractiva** | 4.4% |
| | 99.5% |

Es este rubro donde sabemos que nos falta mejorar aunque estamos concientes que la generación actual es demasiado visual y quizá espere que su prueba de orientación vocacional se vea tan bien como un videojuego. De cualquier modo se está pensando en una adecuación visual de la prueba.

Estos son los resultados de la encuesta sobre el reporte, el objetivo fue medir la claridad del mismo tomando como referencia los comentarios de las orientadoras y los alumnos el recibir sus reportes pues no entendían y los resultados les eran confusos:

1. El resultado me pareció:

| | |
|---|---|
| **Muy bueno** | 24.1% |
| **Bueno** | 56.7% |
| **Regular** | 17.1% |
| **Malo** | 2.0% |
| **Muy malo** | 0.2% |
| | 100.0% |

80.80% de los estudiantes encuentran que el resultado de la herramienta es muy bueno o bueno y eso nos parece muy satisfactorio.

2. Lo que el reporte dice sobre mi persona me parece:

| | |
|---|---|
| **Muy acertado** | 14.2% |
| **Acertado** | 62.3% |
| **Regular** | 21.2% |
| **Poco acertado** | 2.0% |
| **Nada acertado** | 0.0% |
| | 99.6% |

76.50% de estudiantes contestaron que el reporte es muy acertado o acertado sobre lo que dice de su persona.

3. El reporte me ofreció información relevante:

| | |
|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 16.3% |
| **De acuerdo** | 58.2% |
| **Regular** | 22.4% |
| **En desacuerdo** | 2.3% |
| **Completamente en desacuerdo** | 0.4% |
| | 99.6% |

74.5 de los estudiantes contestaron que el reporte les ofrece información relevante y están totalmente de acuerdo o en desacuerdo.

4. El reporte aclaró mis dudas vocacionales:

| | |
|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 11.3% |
| **De acuerdo** | 42.9% |
| **Regular** | 36.3% |
| **En desacuerdo** | 7.9% |
| **Completamente en desacuerdo** | 1.6% |
| | 100.0% |

54.2% de los estudiantes estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el reporte aclaró sus dudas vocacionales, aquí definitivamente nos gustaría incrementar el número de estudiantes aunque estamos concientes de que para aclarar sus dudas vocacionales hacen falta más elementos que un reporte.

5. Los textos del reporte son:

| | |
|---|---|
| **Muy claros** | 22.8% |
| **Claros** | 59.6% |
| **Regulares** | 14.0% |
| **Poco claros** | 3.4% |
| **Nada claros** | 0.2% |
| | 100.0% |

82.4% de los estudiantes contestaron que los textos les parecen claros o muy claros.

6. Las gráficas del reporte me parecen:

| | |
|---|---|
| **Muy claras** | 24.4% |
| **Claras** | 52.4% |
| **Regulares** | 18.9% |
| **Poco claras** | 3.6% |
| **Nada claras** | 0.5% |
| | 99.8% |

76.8% de los estudiantes contestaron que las gráficas les parecen muy claras o claras.

7. Las gráficas me ayudaron a comprender mejor el texto:

| | |
|---|---|
| **Totalmente de acuerdo** | 22.6% |
| **De acuerdo** | 53.9% |
| **Regular** | 20.1% |
| **En desacuerdo** | 2.5% |
| **Completamente en desacuerdo** | 0.4% |
| | 99.5% |

76.5% de los estudiantes estuvieron totalmente de acuerdo o en desacuerdo y consideramos que ese es un porcentaje muy alto y por ende satisfactorio de estudiantes.

Como se observa en los resultados obtuvimos una respuesta satisfactoria en la mayoría de las preguntas aunque claro sería deseable mejorar en todos los rubros. Para el equipo a cargo de la adecuación fue una sorpresa muy grata tener una respuesta tan positiva, tomando como referencia los comentarios de las orientadoras así como las reacciones y comentarios de los alumnos en las observaciones llevadas a cabo (ver páginas 63 a 65) de hecho se ha decidido que las encuestas se queden para ir monitoreando cuatrimestre tas cuatrimestre los resultados.

Debido a los resultados de las encuestas y pláticas posteriores con las orientadoras vocacionales, el equipo de trabajo está convencido de que se lograron los objetivos planteados al inició del proyecto pues no solamente se cumplió con la demanda del UNITEC sino que se logró o mejor de lo que se esperaba.

## 7. SUGERENCIAS Y CONCLUSIONES

La psicometría se encarga de los procesos para la medida de aspectos psicológicos tales como conocimientos, habilidades, capacidades o personalidad. Su uso dentro de procesos de evaluación individual o masiva conlleva ventajas y desventajas como las mencionadas a continuación:

| **PRUEBAS PSICOMÉTRICAS** | |
|---|---|
| **VENTAJAS** | **DESVENTAJAS** |
| 1. Las pruebas involucran procedimientos estándar en su aplicación.<br><br>2. Dan más precisión y generalmente dan puntajes que son fácilmente cuantificables.<br><br>3. Evalúan selectivamente lo procesos cognoscitivos, sociales y/o conductuales de un individuo.<br>4. Focalizan su atención sobre aspectos específicos del funcionamiento mental.<br>5. Las pruebas psicométricas aportan al especialista información valiosa para afinar el conocimiento sobre el individuo así como el tratamiento a seguir. | 1. Pueden llegar a consumir demasiado tiempo y causar molestias a los que las contestan.<br>2. Las pruebas pueden perder aspectos únicos e idiosincrásicos del funcionamiento del alumno.<br>3. Las pruebas pueden producir hallazgos complejos y contradictorios que son difíciles de sintetizar. |

En el caso particular de Choose Right la psicometría aporta elementos muy valiosos al permitir el acceso masivo a la personalidad, habilidades y capacidades de los estudiantes gracias a la informática. No obstante Choose Right no es la panacea en cuanto a pruebas psicométricas en orientación vocacional. En su aplicación, interpretación y uso hay puntos a favor y en contra como se observa a continuación:

| **CHOOSE RIGHT** | |
|---|---|
| **VENTAJAS** | **DESVENTAJAS** |
| 1. Reúne elementos relevantes para la orientación vocacional tales como valores, rasgos distintivos de la personalidad el alumno, forma de procesar la información y habilidades de razonamiento acentuadas en el alumno. | 1. Los elementos que se consideraron para la prueba de orientación vocacional vienen de pruebas usadas normalmente en la psicología organizacional, por ello en el caso de los valores no aparecen valores estéticos o religiosos, en este caso relevantes para la definición de una vocación y/u ocupación. |
| 2. Provee información sobre carreras y ocupaciones. | 2. La información de carreras que provee es escueta y está enfocado a cierto sector de la sociedad pues no contempla en este apartado oficios como la carpintería. |
| 3. Facilita al alumno ajustar y relacionar su potencial con sus expectativas profesionales. | 3. La curva de aprendizaje sobre la teoría que maneja Choose Right puede tomar más de un semestre, así aunque los reportes sean claros poderlos interpretar con facilidad toma bastante tiempo a los orientadores, especialmente al principio. |

| | |
|---|---|
| 4. Reduce el tiempo de aplicación y procesamiento para más tiempo de contacto con el alumno. | 4. La validez de la prueba puede verse afectada por elementos de sistemas y conexiones de internet en caso de que éstas fallen y el alumno se vea obligado a contestar de nueva cuenta las mismas pruebas. |
| 5. Es adaptable a cualquier programa de orientación. | |
| 6. Integra los resultados inmediatamente. | |
| 7. Conforma una base de datos para el orientador y posibilita el seguimiento de casos. | |
| 8. Los reportes para los estudiantes se interpretan claramente. | |

Entre las desventajas se pueden observar varios puntos a reconsiderar y replantear, las posibles soluciones por puntos serían:

1. Agregar a la escala de valores que actualmente se maneja (servicio, teórico, económico y político) los valores estético y religiosos y quizás otros más.
2. Buscar la manera de insertar de nueva cuenta una prueba sobre el pensamiento emocional, ya que el desarrollo emocional sigue siendo fundamental en la elección de una ocupación o carrera.
3. Replantear la lista de carreras que se utilizan, sería pertinente agregar también carreras técnicas y/u oficios para incluir diferentes segmentos de

la población y no solamente aquellos que pueden costear una carrera universitaria.

4. Diseñar un programa de capacitación y apoyo constante a los orientadores vocacionales para facilitar el proceso de aprendizaje.
5. Dentro de lo posible lograr establecer controles en sistemas computacionales para que la validez no se vea afectada por interrupciones de comunicación.
6. Muy importante reforzar el léxico de los alumnos pues su pobreza de vocabulario es notoria en la mayoría de ellos.
7. Buscar la manera de integrar una prueba de inteligencia emocional. Quizá esto implicaría cambiar el taller de orientación vocacional por un servicio más completo y extenso de orientación educativa.

Sin dejar de lado estas recomendaciones Choose Right sigue presentando muchas ventajas, el equipo a cargo de la adecuación cree no solamente haber logrado satisfacer las necesidades y requerimientos de UNITEC, sus orientadoras y estudiantes sino también haber logrado convertir a *Choose Right* en un elemento de definición vocacional en un momento de alta ansiedad por la que atraviesan los estudiantes como resultado de su crisis adolescente y dadas las distintas variables que interactúan desde su propio universo y el entorno.

La propuesta de trabajo estuvo basada en el entendido de que la vocación y la elección de la ocupación profesional son el resultado de un largo proceso que se desarrolla a través de los años. Este proceso incluye la búsqueda de la identidad

personal en el más amplio sentido. Dicho de otra manera, es esclareciéndose quién se es y a qué se quiere llegar, lo que permite decidir qué hacer.

Escoger una carrera y posterior ocupación es un proyecto general de vida que involucra a todo el ser como persona. Esto supone la identificación con valores éticos, culturales, morales, en un estilo de ser en la sociedad y no me queda la menor duda de que involucrado en un taller o materia de orientación vocacional y en su estado actual Choose Right resulta muy benéfico para el establecimiento de la identidad vocacional del alumno.

## 8. REFERENCIAS


- Aberastury A. y Knobel M., (2004). La adolescencia normal. Un enfoque psicoanalítico. Paidós Educardor, México, D.F., (pp.35-103).
- Alonso Tapia Jesús (1997). Orientación educativa, teoría, evaluación e intervención. Síntesis Psicológica, Madrid, España. (pp.18-56)
- Arellanes Díaz Idalia, Monjarás Rodríguez Marlene y Rocha Orta Evelyn Margarita (2004). Efectos de un programa de intervención sobre orientación vocacional en apoyo al proceso de toma de decisiones en estudiantes de tercer grado de secundaria.Tesis de titulación UPN, Unidad Ajusco, (pp.22-29,41-50).
- Asensi Jesús y Lázaro Ángel (1979). Manual de orientación escolar y tutoría. Editorial Nancea. Madrid, (pp.23-57).
- Baptista P.,Fernández C. y Hernández R. (1991) Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana Editores. México. (255-315).
- Benziger, Katherine (2000). Thriving in mind: The art and science of using your whole brain. K B a Publisher. Estados Unidos (pp 9-29).
- Chávez Díaz Jorge Armando y Rivera Ocampo Elianne. (2004) Guía de aplicación, evaluación e interpretación de pruebas psicométricas. UNAM Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán (pp.245-269).
- Coll, Cesar (1991). Constructivismo y educación escolar ni hablamos siempre de lo mismo ni lo hacemos siempre desde la misma perspectiva epistemológica. Universidad de Barcelona. (pp.10-30).

- Cueli, J. (1994). Vocación y afectos, Limusa, México (pp.27-43).
- Doss, Richard (1999). Performance Puzzles, Human Side Press. Houston (pp.69-90).
- Flores Pacheco Ana (2001). Antecedentes y retos de la Orientación Educativa. DGOSE, UNAM. México pp.19-27
- Gordillo, María Victoria (1986). Manual de orientación educativa. Alianza Editorial. Madrid (pp.67-77).
- Guil Bozal Rocío y Guillén Gestoso Carlos (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. McGraw Hill/Interamericana de España, S.A.U. España (pp.213-224)
- Hayes, John y Hopson, Barrie (1982). La Orientación Vocacional en la enseñanza media ,Ediciones Oikos-Tau. España (pp.15-39).
- Jeangros, Edwin (1959) Orientación Vocacional y Profesional, Editorial Kapelusz. Buenos Aires (pp.3-40).
- Jones, Palincsar, Ogle y Car (comp) (1998). Estrategias para enseñar a pensar. Manues de andes.aique (pp18-56).
- López Bonelli, A. (1989). La orientación vocacional como proceso, teoría, técnica y práctica. Librería el Ateneo. Buenos Aires (pp. 15-25).
- Marston, William (1928). Emotions of Normal People. Brace and Company. New York (pp. 184-221).
- Morales Vallejo Pedro (1997). Medición de actitudes en psicología y educación. Publicaciones de la Universidad Pontificia Comillas Madrid. España (p.44)

- Moujan, O. (1986). Abordaje teórico y clínico del adolescente. Edit. Nueva Visión. Buenos Aires (pp.75-96).
- Seis Pintor Alicia (2003).La asertividad en la toma de decisiones de los adolescentes, Tesis de titulación, UPN Unidad Ajusco (pp.70-79).
- SEP (1997). Guía programática de orientación educativa. Secretaria de Servicios Educativos para el DF. México. (pp. 3-15)
- Schultz D.P (1991). Psicología industrial. McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México (pp.6-10,127-130)
- Stone Wiske, Martha (1995). La enseñanza para la comprensión. Vinculación entre la investigación y la práctica. Ed. Paidós (pp.35-92).
- Tajfel, H. y Fraser, C. (1978): Introducing Social Psychology, Penguin Books New York (pp.54-70).

# ANEXO 1

## *HUMAN CAPITAL INTERNATIONAL*
## Cuestionario A

**1. Nombre:** _____ **Edad:** _____ **Tel.:** _____

**2. Dirección:** _____

**3. Escuela:** _____**Grado:** _____

**4. Estudios Terminados:** _____

**5. Materias Favoritas:**_____

**6. Mejores Calif. en las Materias:** _____

**7. Experiencia Laboral:** _____

**8. Pasatiempos:** _____

**9. Premios / Honores:** _____

**10. Tus Fortalezas Personales:** _____

**11. Tus Oportunidades de Mejora Personales:** _____

_____

**12. Tus Metas Personales:** _____

_____

**13. Tus Metas Profesionales:** _____

_____

**14. Tu Trabajo Ideal para el Futuro:** _____

_____

**15. Si el dinero no fuera importante, tu serías:** _____

Human Capital International System 2001, TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS © México 2001,
Propiedad de Human Capital International S. de R.L. de C.V.

# Cuestionario B Anexo 2

## Materia / Preferencias Laborales

A continuación encontrarás un listado general de materias, que pudieran ser consideradas como futuros campos de estudio preferidos y / o preferencias laborales. En primer lugar bajo la **columna "I"** califica cada materia par indicar tu grado de **Interés** o **Desinterés** relativo, y en segundo lugar bajo la **columna "C"** indica el **grado** en que **Comprendes** la materia. Por favor utiliza la siguiente escala: 5 muy alto; 4 alto; 3 promedio; 2 bajo; 1 muy bajo. Por favor elije sólamente un número para cada materia en cada columna. Si no calificas alguna materia, ésta se tomará con calificación de 1.

| Materia | "I" | "C" | Materia | "I" | "C" |
|---|---|---|---|---|---|
| Actuaría | | | Fuerzas Armadas | | |
| Administración Pública | | | Geografía | | |
| Administración / Negocios | | | Geología | | |
| Admón. Cuidado de Salud | | | Gobierno | | |
| Agronomía | | | Historia | | |
| Arquitectura | | | Hotelería | | |
| Artes | | | Idiomas | | |
| Aviación | | | Industria Manufacturera | | |
| Biología | | | Ingeniería | | |
| Ciencias de la Computación | | | Inversiones | | |
| Ciencias Políticas | | | Matemáticas | | |
| Cocina | | | Medicina | | |
| Comunicaciones | | | Mercadotecnia/ventas | | |
| Contaduría | | | Música | | |
| Cuidado de la Salud | | | Odontología | | |
| Derecho | | | Optometría | | |
| Diseño (Gráfico, Industrial) | | | Psicología | | |
| Economía | | | Química | | |
| Educación | | | Relaciones Internacionales | | |
| Educación Física | | | Relaciones Laborales | | |
| Educación | | | Sistemas de Información | | |
| Electrónica | | | Sociología | | |
| Enfermería | | | Teatro | | |
| Filosofía | | | Telecomunicaciones | | |
| Finanzas | | | Teología | | |
| Física | | | Veterinaria / Zootecnista | | |

Human Capital International System 2001, TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS © México 2001,

*Human Capital International, S. de R.L. de C.V.*

**Nombre del alumno:** **Anexo 3**

**Nombre de la escuela:**

**Trabajo ideal:**

**Fecha:** _____

# Trabajo Ideal -Estilo

¿Tienes alguna idea de cuál sería tu trabajo ideal en el futuro?. Si es así, mantén esa idea en mente mientras contestas el siguiente ejercicio. Si no tienes idea, contesta el siguiente ejercicio para ayudarte a decidir sobre tu trabajo ideal

---

Abajo encontrará frases que pueden definir los Estándares de ***CÓMO*** el puesto enunciado arriba logra un desempeño exitoso.Por favor evalúe cada frase con la escala señalada, pensando en terminar la oración, "Este puesto requiere gente que…" La escala es: 1, de importancia crítica; 2, importante la mayoría del tiempo; 3, de importancia promedio; 4, importante ocasionalmente, y 5, rara vez importante. **Por favor use cuando menos dos veces cada número.**

---

___ Enfatice la calidad
___ Muestre sentido de urgencia
___ Permanezca leal
___ Inicie contactos con la gente
___ Evite los errores
___ Supere objeciones
___ Mantenga la paciencia
___ Motive a la gente
___ Le gusten los retos
___ Mantenga relaciones positivas
___ Siga las reglas
___ Termine los trabajos
____ Pueda tomar posiciones controvertidas
____ Sea diplomática

___ Siempre sea exacta
___ Muestre optimismo
___ Respete las prácticas establecidas
___ Tome riesgos
___ Disfrute las rutinas
___ Persuada a los demás
___ Alcance metas, no ¡importa como!
___ Sea confiable
___ Cause primeras impresiones favorables
___ Sea precavida
___ Cree nuevas ideas
___ Esté altamente enfocada al trabajo
____ Maneje muy bien el detalle
____ Haga amigos facilmente

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS, Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V.**
**V. 2.4. Jul 03**

*Human Capital International, S de R.L. de C.V.*

**Nombre del alumno:** **Anexo 4**

**Nombre de la escuela**

**Trabajo ideal:**

**Fecha:**

# Trabajo Ideal -Valores

¿Tienes alguna idea de cuál sería tu trabajo ideal en el futuro?. Si es así, mantén esa idea en mente mientras contestas el siguiente ejercicio. Si no tienes idea, contesta el siguiente ejercicio para ayudarte a decidir sobre tu trabajo ideal

Abajo encontrará frases que pueden definir los Estándares de ***POR QUÉ*** el puesto enunciado arriba logra un desempeño exitoso.Por favor evalúe cada frase con la escala señalada, pensando en terminar la oración, *"Este puesto requiere gente que…"* La escala es : 1, de importancia crítica; 2, importante la mayoría del tiempo; 3, de importancia promedio; 4, importante ocasionalmente, y 5, rara vez importante. ***Por favor use cuando menos dos veces cada número.***

___ Ayude a la gente

___ Sea Humanitaria

___ Respete la disciplina económica

___ Le guste innovar

___ Le guste ser un modelo a seguir

___ Sea práctica

___ Disfrute dando consejos

___ Genere ideas

___ Le guste hacer dinero

___ Dé servicio

___ Le guste ser creativa

___ Respete las responsabilidades

___ Disfrute Estudiando

___ Sea ahorrativa

___ Le guste enseñar

___ Disfrute dirigiendo gente

___ Le guste administrar el dinero

___ Promueva el trabajo en equipo

___ Sea ambiciosa

___ Sea científica

___ Busque reconocimiento

___ Controle los costos

___ Respete la experiencia

___ Sea asertiva en sus opiniones

___ Le guste resolver conflictos

___ Sea productiva

___ Respete las necesidades de los demás

___ Disfrute las responsabilidades

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS, Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V.**
**V.2,4 Jul 03**

*Human Capital International, S. de R.L. de C.V.*

**Nombre del alumno:** **Anexo 5**

**Nombre de la escuela:**

**Trabajo ideal:**

**Fecha:**

# Trabajo Ideal -Pensamiento

¿Tienes alguna idea de cuál sería tu trabajo ideal en el futuro?. Si es así, mantén esa idea en mente mientras contestas el siguiente ejercicio. Si no tienes idea, contesta el siguiente ejercicio para ayudarte a decidir sobre tu trabajo ideal

_____

Abajo encontrará frases que pueden definir los Estándares de ***CUÁL*** tipo de pensamiento del puesto enunciado arriba logra un desempeño exitoso.Por favor evalúe cada frase con la escala señalada, pensando en terminar la oración, "Esta posición requiere gente que…" La escala es : 1, de importancia crítica; 2, importante la mayoría del tiempo; 3, de importancia promedio; 4, importante ocasionalmente y 5, rara vez importante. **Por favor use cuando menos dos veces cada número.**

| | |
|---|---|
| ____ Piense estratégicamente | ____ Trabaje sistemáticamente |
| ____ Organice bien el trabajo | ____ Base sus decisiones en fórmulas |
| ____ Muestre empatía | ____ Tome acción porque "le late" |
| ____ Se apoye en cálculos matemáticos | ____ Sintetice demasiada información |
| ____ Piense intuitivamente | ____ Haga juicios racionales |
| ____ Trate fácilmente con conceptos | ____ Controle procesos de trabajo |
| ____ Analice temas complejos | ____ Identifique acciones apropiadas |
| ____ Programe actividades | ____ Muestre sensibilidad hacia la gente |
| ____ Exprese sentimientos abiertamente | ____ Se enfoque en el futuro |
| ____ Tome decisiones conservadoras | ____ Piense científicamente |
| ____ Desarrolle ideas originales | ____ Apoye el trabajo en equipo |
| ____ Evalúe probabilidades | ____ Tenga visión de conjunto |
| ____ Tome decisiones emocionales | ____ Se apoye en procedimientos |
| ____ Piense lógicamente | ____ Decida basada en hechos |

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS, Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V.**
**V. 2.4. Jul 03**

*Human Capital International, S. de R.L. de C.V.*

**Nombre del Alumno:** _____

**Nombre de la Escuela:** **Anexo 6**

**Nombre del Trabajo Ideal:** _____

**Fecha:** _____

# Puesto Ideal-- Pensamiento Racional

¿Tienes alguna idea de cuál sería tu trabajo ideal en el futuro? Si es así, mantén esa idea en mente mientras contestas el siguiente ejercicio. Si no tienes idea, contesta el siguiente ejercicio para ayudarte a decidir sobre tu trabajo ideal.

A continuación encontrarás frases que definen los estándres humanos del tipo de pensamiento racional que es preferido para el puesto mencionado arriba. Por favor califica cada frase con la escala indicada completando la oración " este trabajo requiere de una persona que..." 1, importancia crítica; 2 importante la mayoría del tiempo; 3 de importancia promedio; 4 importante ocasionalmente; y 5 rara vez importante o sin importancia.
**Usa la escala completa, esto significa que deberás escribir por lo menos dos 5, dos 4, dos 3, dos 2, dos 1." Asegúrate de calificar cada frase.**

| | | | |
|---|---|---|---|
| ____ | Razone con Palabras | ____ | Razone Visualmente |
| ____ | Comprenda Aspectos gráficamente | ____ | Comprenda los aspectos verbalmente |
| ____ | Razone con Números | ____ | Convenza a otros con la Lógica y los números |
| ____ | Tenga un Vocabulario sólido | ____ | Conteste preguntas gráficamente |
| ____ | Se comunique con Claridad Verbal | ____ | Calcule de manera exacta |
| ____ | Vea las relaciones físicas claramente | ____ | Responda preguntas numéricamente |
| ____ | Use gráficas para comunicarse | ____ | Explique los temas con gráficas |
| ____ | Responda preguntas verbalmente | ____ | Convenza a otros con palabras |
| ____ | Piense Matemáticamente | ____ | Formule preguntas con ilustraciones gráficas |
| ____ | Formule preguntas en números | ____ | Explique los aspectos con números, cálculos |
| ____ | Explique temas con palabras | ____ | Formule preguntas con palabras |
| ____ | Comprenda los aspectos numéricamente | ____ | Convenza a otros con gráficas, diagramas |

**Human Capital International System 2001, TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS © México 2001,
Propiedad de Human Capital International S. de R.L. de C.V.**
**V.2.3 27Jun 03**

*Human Capital International, S. de R.L. de C.V.*

**Nombre del Alumno:** **Anexo 7**

**Nombre de la Escuela:** _____

**Nombre del Trabajo Ideal:** _____

**Fecha:** _____

# Puesto Ideal-- Pensamiento Emocional

¿Tienes alguna idea de cuál sería tu trabajo ideal en el futuro? Si es así, mantén esa idea en mente mientras contestas el siguiente ejercicio. Si no tienes idea, contesta el siguiente ejercicio para ayudarte a decidir sobre tu trabajo ideal.

A continuación encontrarás frases que definen los estándres humanos del tipo de pensamiento emocional que es preferido para el puesto mencionado arriba. Por favor califica cada frase con la escala indicada completando la oración " este trabajo requiere de una persona que..." 1, importancia crítica; 2 importante la mayoría del tiempo; 3 de importancia promedio; 4 importante ocasionalmente; y 5 rara vez importante o sin importancia.
**Usa la escala completa, esto significa que deberás escribir por lo menos dos 5, dos 4, dos 3, dos 2, dos 1." Asegúrate de calificar cada frase.**

_____ Evite represalias o venganzas

_____ Cree armonía en los grupos

_____ Se recupere fácilmente del fracaso, depresión

_____ Sea un Jugador de Equipo Efectivo

_____ Controle sus impulsos para tomar ventaja

_____ Confíe en las leyes de probabilidad

_____ Fije metas difíciles para sí mismo

_____ Sepa cuando otros estan en desacuerdo con él / ella

_____ Se conozca a sí mismo(a) como otros lo(a) conocen

_____ Se ajuste de manera efectiva a las situaciones sociales

_____ Tenga sentimientos intensos sobre los aspectos

_____ Haya desarrollado un sólido trabajo ético

_____ "Lea a la gente" bien

_____ Evite exagerar

_____ Pueda calmar efectivamente situaciones de enojo

_____ Se anticipe efectivamente al riesgo o peligro

_____ Sienta que los hechos pueden ser confusos

_____ Confíe en su deseo de logro

_____ Tienda a ayudar a las víctimas o marginados

_____ Entre en sintonía fácilmente con los sentimientos de otros

_____ Tenga un panorama predominantemente positivo

_____ Entienda el impacto del lenguaje corporal

_____ Mantenga la autoconciencia en crisis

_____ Tolere efectivamente situaciones irritantes

_____ Se desempeñe bien bajo presión

_____ Tenga idea de lo que motiva a otros

_____ Tienda a confiar en su instinto

_____ Entienda efectivamente puntos de vista opuestos

_____ Reconozca la importancia del entusiasmo

_____ Evite arranques emocionales extremos

**Human Capital International System 2001, TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS © México 2001, Propiedad de Human Capital International S. de R.L. de C.V.**
**V.2.3 27 jun 03**

*Human Capital*
*International, S de R.L. de C.V.*

**Nombre:** _____ **Fecha:** _____

**Escuela:** _____ **Anexo 8**

# *Estilo Personal*

**Ejemplo:**

| | |
|---|---|
| **parlanchín** | **3** |
| **paciente** | **2** |
| **cuidadoso** | **1** |
| **audaz** | **4** |

En este documento, se usa la palabra ESTILO para indicar la forma en que usted tiende a actuar o reaccionar en una situación dada. Por favor, dele un valor (entre 1 y 4) a cada palabra de cada grupo. Use "1" para indicar la palabra o frase que describa mejor su estilo profesional y "4" a la que menos lo describe. Observe el ejemplo. Si hay duda, pregunte al aplicador.

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | parlanchín ____ | **2** | gracioso ____ | **3** | atento ____ | **4** | directo ____ |
| | paciente ____ | | temeroso ____ | | dependiente ____ | | respetuoso ____ |
| | cuidadoso ____ | | dogmático ____ | | competitivo ____ | | persuasivo ____ |
| | audaz ____ | | positivo ____ | | alegre ____ | | flexible ____ |
| **5** | arriesgado ____ | **6** | sociable ____ | **7** | calmado ____ | **8** | confiable ____ |
| | convincente ____ | | empático ____ | | asertivo ____ | | calculador ____ |
| | prudente ____ | | preciso ____ | | seguro ____ | | valiente ____ |
| | discreto ____ | | agresivo ____ | | considerado ____ | | entusiasta ____ |
| **9** | tranquilo ____ | **10** | agradable ____ | **11** | ansioso ____ | **12** | adorable ____ |
| | consistente ____ | | exacto ____ | | festivo ____ | | controlado ____ |
| | ambicioso ____ | | proponente ____ | | conforme ____ | | sistemático ____ |
| | inspirado ____ | | refinado ____ | | necio ____ | | vigoroso ____ |
| **13** | preciso ____ | **14** | diplomático ____ | **15** | disciplinado ____ | **16** | sincero ____ |
| | dominante ____ | | persistente ____ | | autoritario ____ | | precavido ____ |
| | optimista ____ | | jovial ____ | | concentrado ____ | | decidido ____ |
| | ecuánime | | creativo ____ | | popular ____ | | orgulloso ____ |
| **17** | franco ____ | **18** | determinado ____ | **19** | afectuoso ____ | **20** | cooperativo ____ |
| | contundente ____ | | expresivo ____ | | gentil ____ | | seguro de sí ____ |
| | leal ____ | | deliberado ____ | | inquieto ____ | | extrovertido ____ |
| | abierto ____ | | estricto ____ | | sereno ____ | | obediente ____ |
| **21** | bondadoso ____ | **22** | animoso ____ | **23** | servicial ____ | **24** | emprendedor ____ |
| | atractivo ____ | | orientado calidad ____ | | admirable ____ | | confiado ____ |
| | noble ____ | | posesivo ____ | | humilde ____ | | buen vecino ____ |
| | enérgico ____ | | atrevido ____ | | ingenuo ____ | | adaptable ____ |

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS,**
**Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V.**

*Human Capital International,*
*S. De R.L. De C.V.*

# *Valores Personales*

**Nombre:** _____ **Anexo 9**

**Fecha:** _____

**Escuela:** _____

Para fines de este documento, la palabra CONDUCTA se refiere al por qué tiende usted a actuar o reaccionar en alguna situación dada. Por favor, dele un valor (entre 1 y 4) a cada palabra de cada grupo. Use "1" para indicar la palabra o frase que describa mejor las razones por las que usted actúa de tal o cual manera y "4" a la que menos las describa. Observe el ejemplo. Si hay duda, pregunte al aplicador.

***Ejemplo:***

| | |
|---|---|
| inventor | 3 |
| empleador | 2 |
| organizador | 1 |
| humanitario | 4 |

| | 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|
| | inventor ____ | educador ____ | político ____ |
| | empleador ____ | legislador ____ | comprador ____ |
| | organizador ____ | millonario ____ | servidor público ____ |
| | humanitario ____ | diplomático ____ | investigador ____ |
| | **4** | **5** | **6** |
| **Intereses Profesionales:** *Lo que quiero hacer o ser* | concertador ____ | religioso ____ | técnico ____ |
| | jefe ____ | científico ____ | empresario ____ |
| | experto ____ | inversionista ____ | gobernador ____ |
| | dueño ____ | lìder ____ | médico ____ |
| | **7** | **8** | **9** |
| | presidente ____ | agente de bolsa ____ | financiero ____ |
| | consejero ____ | supervisor ____ | atleta ____ |
| | analista ____ | trabajador social ____ | sociólogo ____ |
| | vendedor ____ | profesor ____ | académico ____ |
| | **10** | **11** | **12** |
| | astuto ____ | compasivo ____ | informado ____ |
| | atrevido ____ | creativo ____ | ahorrativo ____ |
| | amable ____ | conservador ____ | disciplinado ____ |
| | culto ____ | ambicioso ____ | colaborador ____ |
| | **13** | **14** | **15** |
| **Auto Descripción:** *Palabras que me describen* | orientado al crecimiento ____ | competitivo ____ | famoso ____ |
| | orientado a la caridad ____ | económico ____ | generoso ____ |
| | orientado a las ideas ____ | ingenioso ____ | próspero ____ |
| | orientado a las ganancias ____ | protector ____ | curioso ____ |
| | **16** | **17** | **18** |
| | práctico ____ | poderoso ____ | filántropo ____ |
| | vigoroso ____ | altruista ____ | explorador ____ |
| | intelectual ____ | consumista ____ | auditor ____ |
| | estudioso ____ | innovador ____ | presidente ____ |
| | **19** | **20** | **21** |
| | conocimientos ____ | estatus ____ | ganancias ____ |
| | ganancias ____ | servicio ____ | ideas ____ |
| | caridad ____ | verdad ____ | premios ____ |
| | posición ____ | riqueza ____ | donaciones ____ |
| | **22** | **23** | **24** |
| **Motivadores Personales:** *Lo que considero más importante* | educación ____ | trabajo ____ | caridad ____ |
| | negocios ____ | estudio ____ | aprender ____ |
| | gobierno ____ | reconocimiento ____ | trabajar ____ |
| | humanidad ____ | bienestar ____ | dirigir ____ |

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS,**

# Pensamientos Personales

En este documento, la palabra **PENSAMIENTOS** se usa para indicar la forma en que usted prefiere procesar la información, generar ideas, resolver problemas y comunicarse. Por favor, dele un valor (entre 1 y 4) a cada palabra de cada grupo. Use "1" para indicar la palabra o frase que describa mejor sus pensamientos profesionales y "4" a la que menos los describe. Observe el ejemplo. Si hay duda, pregunte al aplicador.

**Ejemplo:**

| | |
|---|---|
| música | 3 |
| matemáticas | 2 |
| filosofía | 1 |
| idiomas | 4 |

## I. Intereses:

*Califique lo que le gusta y disgusta en orden de 1,2,3,4 (4 es el menor y uno es el mayor)*

| | | |
|---|---|---|
| 1 | música | ____ |
| | matemáticas | ____ |
| | filosofía | ____ |
| | idiomas | ____ |
| 2 | pasatiempos virtuales | ____ |
| | pasatiempos científicos | ____ |
| | pasatiempos artísticos | ____ |
| | pasatiempos atléticos | ____ |
| 3 | aprender sintiendo | ____ |
| | aprender haciendo | ____ |
| | aprender observando | ____ |
| | aprender de fórmulas | ____ |
| 4 | gente práctica | ____ |
| | gente organizada | ____ |
| | gente divertida | ____ |
| | gente soñadora | ____ |
| 5 | líderes críticos | ____ |
| | líderes imaginativos | ____ |
| | líderes disciplinados | ____ |
| | líderes intuitivos | ____ |

## II. Auto Descripción

*Descríbase a si mismo: (1 es mayor y 4 es menor)*

| | | |
|---|---|---|
| 6 | conceptual | ____ |
| | lógico | ____ |
| | analítico | ____ |
| | intuitivo | ____ |
| 7 | racional | ____ |
| | emocional | ____ |
| | precavido | ____ |
| | futurista | ____ |
| 8 | calculador | ____ |
| | global | ____ |
| | sensitivo | ____ |
| | conservador | ____ |
| 9 | instintivo | ____ |
| | matemático | ____ |
| | creativo | ____ |
| | organizado | ____ |
| 10 | cuantitativo | ____ |
| | visionario | ____ |
| | metódico | ____ |
| | empático | ____ |

## III. Preferencias de Trabajo

*Indique cuál es su preferido: (I es mayor, 4 es menor)*

| | | |
|---|---|---|
| 11 | científico | ____ |
| | sistemático | ____ |
| | innovador | ____ |
| | artista | ____ |
| 12 | trabajar en un laboratorio | ____ |
| | trabajar en un equipo | ____ |
| | trabajar en la industria | ____ |
| | trabajar sobre el futuro | ____ |
| 13 | resolver problemas complejos | ____ |
| | dar resultados tangibles | ____ |
| | promover actitudes positivas | ____ |
| | preparar planes al largo plazo | ____ |
| 14 | adaptarse a la gente | ____ |
| | usar métodos probados | ____ |
| | hacer cálculos científicamente | ____ |
| | explorar ideas poco comúnes | ____ |
| 15 | hacer lo que se espera | ____ |
| | probar nuevas teorías | ____ |
| | pronosticar el futuro | ____ |
| | leer las actitudes de los demás | ____ |

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS, Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V.**

**Anexo 11**

# *PENSAMIENTO RACIONAL*

_____

**Nombre**

_____

**Escuela**

_____

**Edad**

_____

**Fecha**

**Los ejercicios contenidos en esta prueba, evaluarán tu *Pensamiento Racional*. Se te pedirá que completes diferentes reactivos y que contestes diversos tipos de preguntas. Antes de comenzar la evaluación, presta atención a los ejercicios que se encuentran en la página siguiente.**

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS,**

**Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V.**

**V. 2.5 Oct 03**

***"Por favor No pases a la siguiente página hasta que se te indique".***

**Ejercicio Uno: Felicidad es lo opuesto de**

**a) depresión b) satisfacción c) distracción d) tristeza**

**Respuesta d**

**Ejercicio Dos: Un automóvil viaja a 48 millas por hora. ¿Cuánto tiempo le tomará alcanzar una ciudad que se encuentra a 168 millas de distancia?**

**3.5 hrs**

**Ejercicio Tres: ¿Cuál de los siguientes números está fuera de secuencia?**

**4 9 14 19 23 29**

**23**

**Escribe tus respuestas en la columna de la derecha, generalmente las respuestas son letras tales como a, b, ó c, aunque en muy pocos casos, se requerirá de un tipo diferente de respuesta tal como Verdadero ó Falso. Escribe de manera clara y legible tus respuestas, para que no exista alguna duda al calificarla.**

**Esta prueba está compuesta por 30 ejercicios o preguntas. Se calificarán solamente el número de respuestas correctas. Cuando el examinador te indique que inicies, se te otorgarán 10 minutos para contestar tantas preguntas como puedas.**

**Si consideras que durante esta evaluación vas a ser interrumpido, por favor notifícalo al examinador en este momento para que se hagan los arreglos necesarios.**

**Para muchas personas, los ejercicios se van haciendo más difíciles, así que trata de llevar tu propio ritmo. Generalmente no es recomendable dedicarle mucho tiempo a una pregunta. El ir demasiado rápido también es causa de errores.**

**Una vez que inicie la prueba, el examinador no contestará ninguna pregunta. Si tienes alguna duda, ahora es momento de preguntar.**

***Por favor espera a que el examinador te indique que comiences.***

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS,**

**Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V. V.2.5 Oct 03**

**RESPUESTAS**

1. El primer y último mes del calendario son:

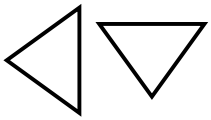
   a) Enero y Junio  b) Diciembre y Noviembre  c) Enero y Febrero  d) Enero y Diciembre _____

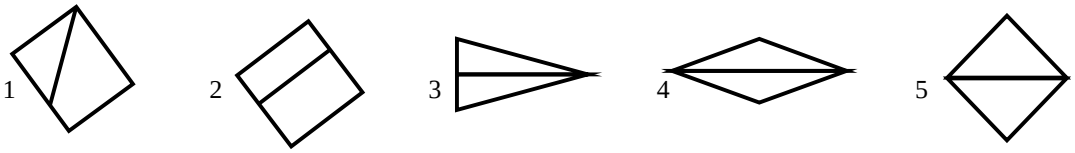
2. Dulce es lo contrario de:

   a) azúcar  b) sabroso  c) agridulce  d) amargo _____

3. 150 gr. de Mantequilla cuestan $ 5.40 ¿Cuánto costará un Kilogramo?

   a) $54  b) $63  c) $36  d) $63.50 _____

4. ¿Qué figura se puede formar con? 




_____

5. Identifique cuál palabra en el siguiente grupo difiere más de las otras:

   a) modesto  b) mezquino  c) tímido  d) apacible  e) amable _____

6. En la siguiente secuencia de números, ¿Cuál número sigue?

   10  16  22  28  34  40 … _____

7. QUITAR es lo mismo que

   a) reemplazar  b) informar  c) eliminar  d) reparar _____

8. Un niño tiene 10 años y su hermano mayor tiene el doble de su edad. Cuando el niño tenga 25 años, ¿Cuántos años tendrá en hermano? _____

9. REPUTADO  REPUGNANTE  Estas palabras son:

   a) Similares en significado  b) Opuestas en significado  c) Ni similares u opuestas en significado _____

10. Ordene las siguientes palabras de manera que formen un enunciado verdadero, después escriba la primera letra de la última palabra.

    preferiría  Yo  saludable  rico  que  ser  más _____

11. El ir lo más rápidamente posible es lo mismo que no ir tan lento como todos los demás.
    a) Verdadero  b) Falso  c) Ni verdadero ni falso _____

12. Un automóvil viaja a 35 millas por hora. ¿Cuántas horas le tomará viajar a 161 millas? _____

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS,** 
**Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V.  V.2.5 Oct 03**

**RESPUESTAS**

13. En el siguiente grupo de palabras, ¿cuáles son las dos más similares?

    a) cariñoso b) amable c) tierno d) considerado e) amoroso _____

14. En la siguiente serie de números, ¿qué número sigue en la secuencia más baja?

    256 64 16 4 1 ¼ _____

15. COCER COSER Estas palabras tienen

    a) Idénticos significados b) Significados Similares c) Significados Diferentes _____

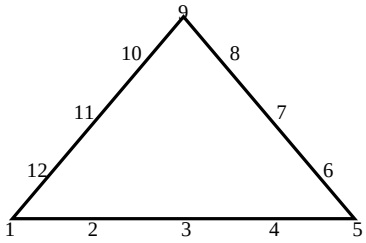
16. ¿Cuántos de los siguientes grupos de números son idénticos? _____

| | |
|---|---|
| 3214 | 3241 |
| 313131 | 313113 |
| 6677889 | 6677899 |
| 20210101 | 20110101 |
| 726276726 | 726276726 |
| 8978978897 | 8978978997 |

17. Dos de las siguientes expresiones tienen el mismo significado, ¿cuáles son? _____

    1. A la ocasión la pintan calva
    2. El que la hace la paga
    3. Favor con favor se paga
    4. El que se quemó con leche cuando ve una vaca llora
    5. El que siembra vientos cosecha tempestades

18. En el siguiente diagrama, identifique los dos números, que al ser unidos por una línea, dividirán el diagrama en dos partes las cuales podrán formar un cuadrado. _____




19. Por favor indique el número de pares de nombres que sean idénticos: _____

| | |
|---|---|
| José Manuel Jiménez | José Manual Jiménez |
| Jorge Luis González | Jorge Luis Gonsález |
| Armando Castillo Sánchez | Armando Castillo Sánchez |
| Ignacio Téllez Ferrano | Ignacio Téllez Feramo |
| Jesús Mario Torres | Jesús Mariano Torres |

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS,** 3
**Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V. V.2.5 Oct 03**

**RESPUESTAS**

20. En el siguiente grupo de números, identifique ¿cuál es el menor y cuál el mayor? : _____

    a) 1.101  b) ½  c) .98  d) .48  e) 1.110  f) .4888

21. Suponga que los dos primeros enunciados son verdaderos. ¿El último de ellos es? : _____

    1. Verdadero  2. Falso  3. Dudoso

    José saluda a María. María saluda a Pedro. Pedro no saludó a José

22. Si los dos primeros enunciados son verdaderos, ¿El tercer enunciado es verdadero o falso?

    Las personas fuertes generalmente ganan las peleas  Yo soy una persona fuerte  Yo siempre gano las peleas _____

23. En 81 días, un niño ahorró $32.40. ¿Cuál es el monto promedio diario que ahorró el niño? _____

24. IMPLORAR es lo opuesto de

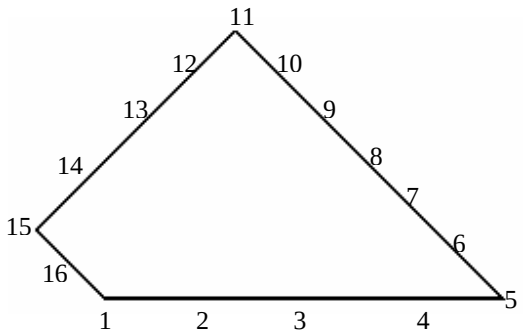
    a) instruir  b) indicar  c) mandar  d) solicitar  e) pedir _____

25. Si los clavos se venden a $.0125 cada uno, ¿cuántos se pueden comprar con $5? _____

26. Ordene las siguientes palabras de manera que formen una oración. Enseguida conteste si la oración es Verdadera o Falsa: _____

    tristeza  fuente  la  mucha  de  avaricia  es

27. Este diagrama puede ser dividido por una línea recta en dos partes que al unirlas formarán un cuadrado. Dibuje la línea entre los dos números que producirán como resultado el cuadrado, e indique su respuesta. _____




28. Un avión viaja a 535 mph. ¿Qué tan lejos puede volar en 4 horas 12 minutos? _____

29. De las siguientes palabras, ¿cuál de ellas difiere del resto? _____

    1. colonia  2. socia  3. manada  4. tripulación  5. constelación

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS,** 
**Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V. V.2.5 Oct 03**

30. Tres hombres forman una sociedad y se ponen de acuerdo para repartir las ganancias en partes iguales **X** invierte $6,500; **Y** invierte $4,500 y **Z** invierte $2,000. Si las ganancias son $3,000. ¿Cuánto más recibe **X** si las ganancias se repartiesen en proporción a la cantidad invertida? _____

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS,** 
**Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V. V.2.5 Oct 03**

# *Pensamiento Emocional*

**Nombre:**_____ **Fecha:**__**Anexo 12**____

**Escuela:** _____**Trabajo Ideal:** _____

Por favor responde con franqueza a cada uno de los siguientes enunciados. La primera respuesta que des es por lo general la mejor. Por favor usa la siguiente escala: 4, totalmente de acuerdo; 3, de acuerdo; 2, en desacuerdo; 1, completamente en desacuerdo.

**CALIFICACIÓN**

1. Confío en mis sentimientos aún cuando no parecen racionales. _____
2. Rara vez soy supersticioso. _____
3. En ocasiones desconfío de una persona sin alguna razón. _____
4. Generalmente leo “entre líneas” cuando escucho a la gente. _____
5. He adivinado con frecuencia lo que alguien ha estado a punto de decirme. _____
6. Me inclino a proteger a quien ha sido victimado. _____
7. No tengo dificultad para expresar o explicar mis emociones _____
8. Creo en lo que pienso más que en lo que veo. _____
9. Tiendo a ser dominado por las emociones _____
10. A veces siento que los hechos confunden un tema. _____
11. Confío en mi intuición sobre aspectos importantes. _____
12. Generalmente sé cuando la gente está en desacuerdo conmigo, aún cuando tratan de ocultarlo. _____
13. Con frecuencia sé cuando alguien está detrás de mí, aún cuando no pueda verlo _____
14. Rara vez me anticipo al peligro o riesgo. _____
15. Me siento atraído(a) hacia ciertas personas, aún cuando no los conozco bien. _____
16. Respondo fácilmente a los sentimientos e intereses de otros. _____
17. Me resulta difícil interactuar con personas que me desagradan. _____
18. Rara vez soy renuente para hablar abiertamente en situaciones polémicas. _____
19. Me siento bastante cómodo al reunirme con gente desconocida. _____
20. Me adapto bien a diferentes situaciones sociales. _____
21. Con frecuencia tengo dificultad para ver puntos de vista opuestos. _____
22. Soy constantemente un jugador de equipo cooperativo. _____
23. Rara vez soy criticado por discutir. _____
24. Cuando me encuentro temperamental, lo supero rápida y fácilmente. _____
25. Tiendo a confiar en mi instinto o en “sentimientos viscerales” _____

Human Capital International System 2001, TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS © México 2001,
Propiedad de Human Capital International S. de R.L. de C.V.

# *Pensamiento Emocional*

Por favor usa la siguiente escala: 4, totalmente de acuerdo; 3, de acuerdo; 2, en desacuerdo; 1, completamente en desacuerdo.

**CALIFICACIÓN**

26. Me planteo retos difíciles aunque pueda ser que no los alcance. _____
27. Me desempeño menos efectivamente bajo presión _____
28. Tengo sentimientos intensos o apasionados sobre las situaciones. _____
29. Siento que la esperanza es una fuente importante de éxito _____
30. Generalmente pierdo juegos de adivinanzas. _____
31. Me enojo con bastante frecuencia pero no es por mucho tiempo. _____
32. Creo que la preocupación es una reflexión constructiva que te lleva a las soluciones _____
33. Generalmente tengo una visión positiva de la vida _____
34. Creo que puedo influir la dirección de un dado. _____
35. Tengo confianza para leer el lenguaje no verbal de otros. _____
36. No me recupero rápidamente de la derrota o depresión. _____
37. Carezco de seguridad para ayudar a otros a controlar sus emociones. _____
38. Algunas veces siento las emociones de alguien que no está físicamente presente. _____
39. Tengo poca dificultad para descubrir los motivos reales de otras personas. _____
40. Tiendo a exagerar mis emociones. _____
41. Creo que las leyes de probabilidad son más fidedignas que los presentimientos personales _____
42. Generalmente ventilo mi enojo para tranquilizarme. _____
43. Algunas veces pienso en algún amigo al mismo tiempo en que él piensa en mi. _____
44. Rara vez sé el final de una historia antes de llegar a él. _____
45. Creo que aún los peores errores pueden convertirse en oportunidades. _____
46. Tiendo a evitar el solucionar las diferencias entre la gente. _____
47. Rápidamente estoy en sintonía con los sentimientos de otras personas. _____
48. Mis sueños nunca se vuelven realidad. _____
49. Con frecuencia puedo adivinar la ocupación de una persona sin tener pista alguna. _____
50. Siempre compadezco la situación de la gente marginada. _____

Por favor anota aquí tus comentarios: _____

_____

_____

**Human Capital International System 2001, TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS © México 2001, Propiedad de Human Capital International S. de R.L. de C.V.**

V.2 27Jun 03

# *HCI Orientación Vocacional: Cuadro Guía del entorno Laboral*

**para** **Anexo 13**

**Nombre Apellidos**

**Este cuadro resume los resultados en cuanto a la percepción sobre su Trabajo Ideal para el Futuro y conductas personales, en términos de Estilo definido como la manera de actuar o reaccionar ante una situación dada.**

***ESTILO*: *Cómo* se te pediría que respondieras en tu trabajo ideal.**

***Cómo* tenderías a responder en situaciones laborales.**

| ***D*** ***ominio*** **para el logro en situaciones difíciles** | | | ***I*** ***nfluencia*** **hacia la Gente para que actúe positivamente** | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Respuestas Personales** | | **Trabajo Ideal** | **Respuestas Personales** | | **Trabajo Ideal** |
| Agresivo | | Amenazador, arriesgado | Entusiasta | | Muy favorable, con todas las personas |
| Valiente | | Objetivos grandes y barreras | Optimista | | Bastante favorable, con muchas personas |
| Directo | | Metas y problemas conocidos | Persuasivo | | Favorable con las personas |
| Responsable | | Expectativas claras, problemas | Sociable | | Algunas Personas |
| ***C*** ***umplimiento*** ***de reglas para evitar errores, asegurar la calidad*** | | | ***e*** ***S*** ***tabilidad*** **para desempeñarse en forma consistente y predecible** | | |
| **Respuestas Personales** | | **Trabajo Ideal** | **Respuestas Personales** | | **Trabajo Ideal** |
| Cero Defectos | | Se espera la Perfección | Persistencia | | Se recompensa la Determinación |
| Precisión | | Aplicar Estándares de Calidad | Lealtad | | Formalidad Necesaria |
| Exactitud | | Fórmulas para hacer cálculos | Consistencia | | Metodología en su lugar |
| Diplomacia | | Control de Relac.Interpersonales | Paciencia | | Tolerancia en Tiempo |

**Cuestionario A:** **Materias Favoritas:** _____

**Mejores Calificaciones:** _____

**Metas:** _____

_____

**Cuestionario B:** **Altos I/C** _____

**Bajos I/C** _____

**Recomendaciones** _____

**Otros Comentarios** _____

**Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS,**
**Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V.**

# HCI Orientación Vocacional: Cuadro Guía del entorno Laboral

para **Anexo 14**

**Nombre Apellidos**

**Este cuadro resume los resultados en cuanto a la percepción sobre su Trabajo Ideal para el Futuro y conductas personales, en términos de Valores, definidos como motivadores, intereses, cosas importantes.**

**VALORES: Por qué se te pediría que respondieras de esa manera en tu trabajo ideal**

**Por qué tenderías a responder de esa manera en las situaciones.**

## Servicio para ayudar a otras personas

| Respuestas Personales | | Trabajo Ideal |
|---|---|---|
| Ser abnegado | | Salve una vida o causa |
| Sea desinteresado(a), activo(a) | | Sea altruista, caritativo |
| Sea considerado | | Servicio Primero |
| Sea amable, Cooperativo | | Ayude cuando se pida |

## Teórico para estar informado, ser experto

| Respuestas Personales | | Trabajo Ideal |
|---|---|---|
| Investigar, validar | | Intelectual, investigador |
| Ser experto | | Estudiar, informarse |
| Resolver e inventar | | Ser curioso, escéptico |
| Enseñar e informar | | Entender y saber |

## Poder para aceptar la responsabilidad, dirigir a otros

| Respuestas Personales | | Trabajo Ideal |
|---|---|---|
| Estar a cargo | | Demanda de Liderazgo |
| Ser el capitán | | Liderazgo Importante |
| Lograr ventaja | | Fuerte Competencia |
| Aceptar más trabajo | | Se recompensa la responsabilidad |

## Económico para ser productivo, seguro

| Respuestas Personales | | Trabajo Ideal |
|---|---|---|
| Disciplina económica | | Rentabilidad indispensable |
| Trabajo inteligente y difíci | | Productividad crítica |
| Ser Práctico(a) | | Costo-efectividad requerida |
| Eliminar el despilfarro | | Gastos prudentes |

**Cuestionario A:**

**Materias Favoritas:** _____

**Mejores Calificaciones:** _____

**Metas:** _____

**Cuestionario B:**

**Altos I/C** _____

**Bajos I / C** _____

**Otros Comentarios:** _____

Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS,
Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C. V.

# *HCI Orientación Vocacional: Cuadro Guía del entorno Laboral*

para

## Anexo 15

**Nombre Apellidos**

**Este cuadro resume los resultados en cuanto a la percepción sobre su Trabajo Ideal para el Futuro y conductas personales, en términos de Pensamiento, definido como las tendencias del procesamiento mental.**

***PENSAMIENTO :*** ***Cuál es la manera en que se te pediría respondas en tu trabajo ideal.***

***Cuál es la manera en que tenderías a responder en situaciones laborales***

| ***S científico para analizar, calcular*** | | | ***G lobal to envision future, complexities*** | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ***Respuestas Personales*** | | ***Trabajo Ideal*** | ***Respuestas Personales*** | | ***Trabajo Ideal*** |
| Use fórmulas | | Conducido por la Investigación | Ser exploratorio | | Muchas incógnitas |
| Compile datos | | Cargado de problemas | Prevee Alternativas | | Amplio Rango de aspectos |
| Sea deductivo | | Abubundantes complejidades | Genera Ideas | | Recompensa la Innovación |
| Niegue las emociones | | Recompensada la Objetividad | Desarrolle estrategias | | Inferencia necesaria |
| ***M etódico para organizar, programar*** | | | ***E mocional para sentir, experimentar los aspectos*** | | |
| ***Respuestas Personales*** | | ***Trabajo Ideal*** | ***Respuestas Personales*** | | ***Trabajo Ideal*** |
| Use métodos | | Altamente estructurado | "Lea" a otros | | La Empatía es importante |
| Se basa en la lógica | | Orientado a los Sistemas | Use los sentimientos para decidir | | "Jugar con Corazonadas" |
| Se enfoca en los hechos | | Las distracciones son catastróficas | Fortalezca las relaciones | | Estar en contacto con otros |
| Siga el camino | | Control de Procedimientos | Sea sensitivo | | La calidez personal cuenta |

**Cuestionario A:**

**Materias Favoritas:** _____

**Mejores Calificaciones:** _____

**Metas:** _____

**Cuestionario B:**

**Altos I / C:** _____

**Bajos I / C:** _____

**Otros Comentarios:** _____

Human Capital International System 2001, Copyright © 2001. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS,

# Anexo 16

## *HUMAN CAPITAL INTERNATIONAL*

## Cuestionario A

**1. Nombre: _____Edad: ____**
**Teléfono:_____**

**2. Materias favoritas:_____**

**3. Experiencia laboral:_____**

**4. Hobbies:_____**

**5. Premios/ reconocimientos:_____**

**6. Tus fortalezas personales: _____**

**_____**

**7. Tus áreas de mejora personal: _____**

**_____**

**8. Tus metas personales: _____**

**_____**

**_____**

**9. Tus metas profesionales: _____**

**_____**

**_____**

**10. Tu trabajo ideal en el futuro: _____**

**_____**

**_____**

**_____**

# Cuestionario B Anexo 17

## Materia / Preferencias Laborales

A continuación encontrarás un listado general de materias, que pudieran ser consideradas como futuros campos de estudio preferidos y / o preferencias laborales. En primer lugar bajo la **columna "I"** califica de 15 a 20 materias para indicar tu grado de **Interés** o **Desinterés** relativo, y en segundo lugar bajo la **columna "C"** indica el **grado** en que **Comprendes** tales materias.. Por favor utiliza la siguiente escala: 5 muy alto; 4 alto; 3 promedio; 2 bajo; 1 muy bajo. Por favor elije sólamente un número para cada materia en cada columna. Si no calificas alguna materia, ésta se tomará con calificación de 1.

| Materia | "I" | "C" | | Materia | "I" | "C" |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Actuaría | | | | Gastronomía | | |
| Administración de Negocios | | | | Geografía | | |
| Administración Pública | | | | Geología | | |
| Agronomía | | | | Historia | | |
| Antropología | | | | Hotelería | | |
| Arqueología | | | | Idiomas | | |
| Arquitectura | | | | Industria Manufacturera | | |
| Artes | | | | Ingeniería | | |
| Aviación | | | | Literatura | | |
| Biología | | | | Matemáticas | | |
| Ciencias de la Comunicación | | | | Mecatrónica | | |
| Ciencias Genómicas | | | | Medicina | | |
| Ciencias Políticas | | | | Mercadotecnia | | |
| Cine | | | | Música | | |
| Comercio Internacional | | | | Odontología | | |
| Contaduría Pública | | | | Optometría | | |
| Cuidado de la Salud | | | | Pedagogía | | |
| Derecho | | | | Periodismo | | |
| Diseño Gráfico | | | | Psicología | | |
| Diseño Industrial | | | | Publicidad | | |
| Diseño de Modas | | | | Química | | |
| Economía | | | | Relaciones Internacionales | | |
| Educación Física | | | | Relaciones Laborales | | |
| Electrónica | | | | Sociología | | |
| Enfermería | | | | Teatro | | |
| Filosofía | | | | Tecnologías de la información | | |
| Finanzas | | | | Telecomunicaciones | | |
| Física | | | | Teología | | |
| Fuerzas Armadas | | | | Veterinaria/Zootecnia | | |

Choose Right, TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS © México 2005,
Propiedad de Human Capital International S. de R.L. de C.V.
V.3.0 30 Marzo 05

Human Capital International

Nombre: _____

Fecha: **Anexo 18**

# *Descripción de Expectativa Laboral*

Abajo encontrarás frases que te permitirán describir los estandares de tus expectativas laborales en Estilo, Valores, Proceso de Pensamiento y Pensamiento racional. En cada una de las cajas utilizarás una escala del 1 al 4. "1" significa de importancia crítica, "2" importante la mayor parte del tiempo , "3" De importancia promedio, "4" Importante rara vez. Utiliza toda la escala (1,2,3, y 4) en cada caja sin omitir ni repetir números. Al contestar piensa en la siguiente frase: "Mi futuro trabajo requerira que yo:"

*Ejemplo*

| | |
|---|---|
| Disfrute los retos | 3 |
| Muestre optimismo | 1 |
| Respeta practicas establecidas | 2 |
| Siga reglas | 4 |

| | 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|
| **1.Estilo: Expectativa laboral** | Tenga sentido de urgencia ____<br>Inicie contacto con la gente ____<br>Complete tareas ____<br>Enfatice calidac ____ | Disfrute los retos ____<br>Muestre optimismo ____<br>Respete prácticas establecidad ____<br>Siga reglas ____ | Alcance metas ¡no importa cómo! ____<br>Haga amigos fácilmente ____<br>Esté enfocado al trabajo ____<br>Sea cuidadosc ____ |
| | **4** | **5** | **6** |
| **2.Valores: Expectativa laboral** | Ayude a otra gente ____<br>Sea creativo ____<br>Respete la disciplina económic ____<br>Disfrute dirigiendo gente ____ | Disfrute prestar algún servicio ____<br>Esté motivado a estudiar ____<br>Sea práctico ____<br>Sea ambicioso ____ | Respete las necesidades de otros ____<br>Le guste enseñar ____<br>Le guste hacer dinet ____<br>Disfrute asumir responsabilidades ____ |
| | **7** | **8** | **9** |
| **3. Proceso de pensamiento: Expectativa laboral** | Se apoye en cálculos matemático ____<br>Organice bien el trabajo ____<br>Exprese sentimientos de manera abie ____<br>Desarrolle ideas originales ____ | Maneje conceptos fácimente ____<br>Trabaje sistemáticamente ____<br>Tome decisiones basadas en emociones ____<br>Se enfoque en el futuro ____ | Analece temas complejo ____<br>Se base en procedimientos ____<br>Sea sensible con la gente ____<br>Vea la panorámica de todo ____ |
| | **10** | **11** | **12** |
| **4.Pensamienro racional: Expectativa laboral** | Tienga un vocabulario fuerte ____<br>Utilice gráficas para comunicarse ____<br>Piense matemáticamente ____<br>Razone visualmente ____ | Explique temas con palabras ____<br>Explique temas con gráficas ____<br>Convenza a otros con lógica y nímeros ____<br>Razone con palabras ____ | Convenza a otros con palabras ____<br>Convenza a otros con ilustraciones y gráficas ____<br>Explique temas con números y cálculos ____<br>Calcule precisamente ____ |

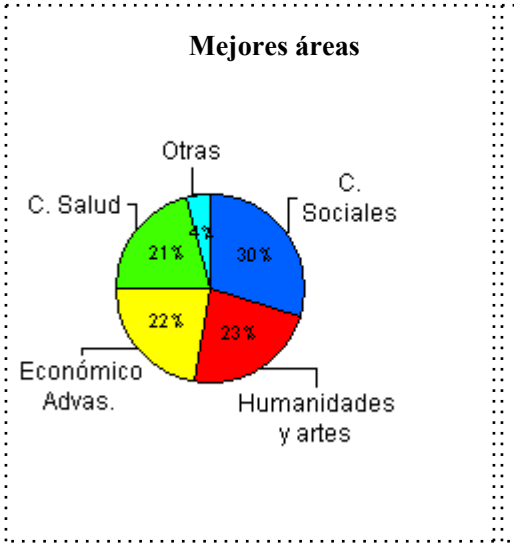
© Copyright 2005, *Human Capital International Services*

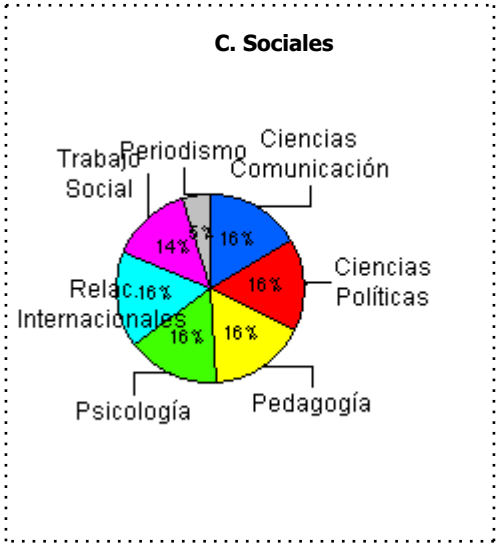
www.armatufuturo.com

# Alicia Solís Bravo

## REPORTE VOCACIONAL

**Está gráfica indica las áreas que ChooseRight considera que se aproximan más a tus características personales y tipo de inteligencia.**




**ChooseRight te sugiere estas carreras junto con las áreas más cercanas a tí para orientar tu elección de estudio.**

### Ciencias Comunicación

Prepara profesionistas capaces de diseñar, producir y evaluar proyectos de comunicación enfocados a crear, ratificar o modificar la opinión de uno varios sectores. Televisión, Radio o Internet son sólo algunos de los medios de comunicación. Si deseas estudiar esta carrera deberás tener interés por la lectura, facilidad y capacidad para la expresión oral y escrita. Personalidad creativa e interés en la investigación. Al egresar podrás producir y difundir mensajes a través de los medios de comunicación y analizar e interpretar los fenómenos de la comunicación en el contexto social actual.

### Ciencias Políticas

Disciplina que estudia las relaciones de poder entre el Estado, las instancias gubernamentales, los grupos políticos, las organizaciones sociales y la sociedad en general. Se debe mostrar interés por los problemas políticos, económicos y sociales de un país y del mundo. Los egresados pueden analizar y explicar críticamente las problemáticas más relevantes de la ciencia política clásica y contemporánea, desde el punto de vista teórico, metodológico e histórico.

### Pedagogía

Tiene como objetivo formar profesionistas dedicados al estudio, investigación y resolución científica de los problemas relacionados con la educación. Se debe contar con capacidad de análisis y síntesis, personalidad creativa y vocación de servicio. Los egresados elaboran planes y programas de estudio conforme a las necesidades sociales que satisfagan los requerimientos de la comunidad asegurando la adecuada utilización de las técnicas de enseñanza conforme al perfil del estudiante.

**Si él área de estudio o las carreras indicadas aquí no te parecen acertadas, es posible que tengas una percepción inexacta de tu persona o de algunos campos de estudio. También existen factores externos que pueden desviar tu objetividad y determinar tus preferencias de una manera superficial. ChooseRight está diseñado para ayudarte a identificar el área de estudio y el tipo de carreras que más se aproximan a tu forma de ser, tus motivaciones, tu forma de pensar y el tipo de inteligencia que predomina en tí.**

ChooseRight, Ver 2.6.3, Copyright © 2006. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS ,
Propiedad de Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C.V.

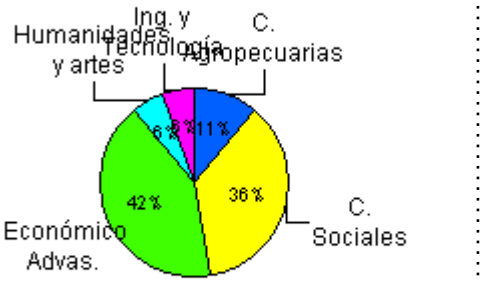
www.armatufuturo.com

# Alicia Solís Bravo

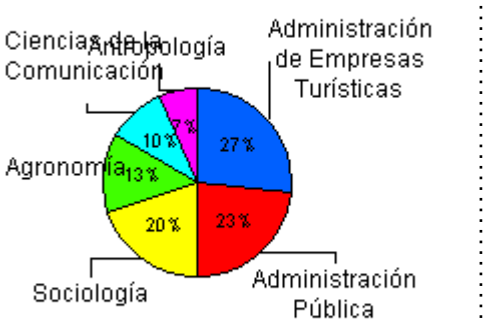
## REPORTE VOCACIONAL

**Estas gráficas indican las áreas y las carreras que más te interesan y que mejor comprendes de acuerdo con las calificaciones que asignaste durante la prueba.**

**Áreas de interés**




**Carreras de interés**




### Administración de Empresas Turísticas (Económico Advas.)

Con esta carrera conocerías el arte de diseñar, evaluar y dirigir proyectos turísticos, administrar agencias de viajes, coordinar y organizar con calidad y eficacia servicios de alojamiento y alimentación, y conocer todo lo referente a la atención al cliente en las diversas áreas del turismo.

### Administración Pública (Económico Advas.)

En esta carrera es importante el interés por la problemática social y los asuntos públicos de orden nacional y local, habilidad para el trato con grupos y organizaciones con intereses diversos y que requieren de un manejo formal e institucional y un alto grado de responsabilidad y facilidad para el trabajo en equipo. Al egresar, contarás con un excelente nivel para el análisis, diseño, operación y dirección del subsistema político, organizacional y administrativo en los ámbitos de la Federación y de las empresas públicas que contribuyan a la consolidación y desarrollo de las organizaciones políticas y sociales.

### Sociología (C. Sociales)

Para esta carrera deberás contar con sólidos hábitos de lectura, capacidad de reflexión y de análisis. Al egresar, serás capaz de elaborar estudios que diagnostiquen y conduzcan a la modificación del entorno social, diseñar y estructurar encuestas y sondeos de opinión orientados al marketing político y detectar problemas relacionados con delincuencia, población, adicciones, pobreza, marginación, alimentación, educación, salud y desarrollo humano en su conjunto.

ChooseRight, Ver 2.6.3, Copyright © 2006. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS ,
Propiedad de Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C.V.

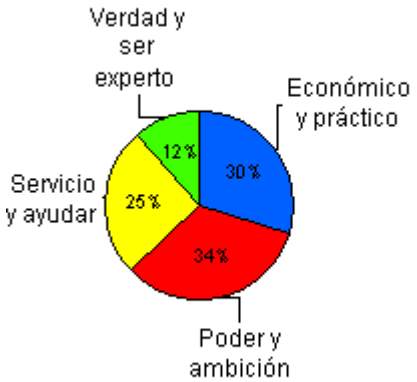
www.armatufuturo.com

# Alicia Solís Bravo

## REPORTE VOCACIONAL

**Estilo (comportamiento)**

**Valores (motivadores)**




**Pensamiento (tipo)**

**Habilidad Racional**

## Descripción Personal

Alicia, eres una persona apacible, agradable y amante de la libertad. A menudo ofreces consejos y sugerencias con una seguridad, que los hace más aceptables y agradables. Los demás se sienten naturalmente atraídos por tu estilo cálido y comprensivo. Sin embargo, debes poner atención a cumplir las fechas límite o las metas que se te presenten.

Te gusta ganar reconocimiento por asumir responsabilidades. Si se te da la oportunidad, llegarás a ser la líder, puesto que tiendes a ser ambiciosa y competitiva. Tu deseo de reconocimiento generalmente hace, que te esfuerces por tener un buen desempeño o por satisfacer a quienes ostentan el poder. Tus valores profesionales reflejan que podrías desarrollarte exitosamente en las siguientes carreras o posiciones: Ejecutiva de empresa; Funcionaria pública, Deportista profesional; Líder laboral o Abogada litigante.

Exhibes una preferencia clara por el pensamiento organizado y disciplinado. Cuando tomas decisiones te basas en la consideración lógica y metódica de los hechos y las alternativas. Los instintos serán aceptables para ti cuando "te latan" y sean compatibles con los hechos. El razonamiento inductivo (de lo particular a lo general), te ayudará a integrar la información y llegar a conclusiones.

ChooseRight, Ver 2.6.3, Copyright © 2006. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS ,
Propiedad de Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C.V.

www.armatufuturo.com

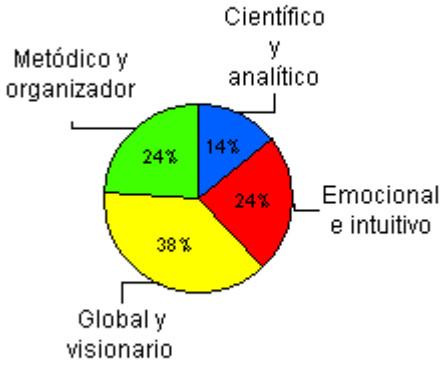
# Alicia Solís Bravo

## REPORTE VOCACIONAL

**Estilo Expectativa Laboral (comportamiento)**

**Valores Expectativa Laboral (motivadores)**

**Pensamiento Expectativa Laboral**




**Habilidad Racional Expectativa Labora**

## Expectativas Laborales

Tu percepción de trabajo ideal sugiere que tengas sentido de urgencia para lograr que las cosas ocurran eficientemente en tiempo y forma, con intensidad en tus propósitos, fuerte iniciativa y con tendencia a la proactividad. Alicia, requieres motivarte más a ser aguerrida, impulsada a metas y competitiva. Pareces estar más motivada a ser sociable, persuasiva, amigable y positiva. Alicia, requieres motivarte más a ser persistente, confiable, paciente y enfocada. Pareces estar más motivada a estar orientada a la calidad, ser precavida, discreta y disciplinada.

Tu percepción de trabajo ideal sugiere que estés motivada a demostrar preocupación por el bienestar de la gente o servicio a los clientes, y a solucionar problemas humanos o sociológicos. Bajo presión, tal vez tiendas menos a prestar un servicio efectivo y ayudar a otros. Bajo presón, tal vez tiendas menos a estudiar, investigar y ganar reconocimiento como experta. En un ambiente favorable, puedes tender más a controlar costos y mejorar la productividad. En un ambiente favorable, puedes tender más a asumir responsabilidades y convertirte en líder.

Tu percepción de trabajo ideal sugiere que pienses globalmente, que tengas una panorámica del todo y de sus consecuencias por medio de métodos, razonamiento inductivo y procedimientos probados. En un ambiente favorable, puedes tender más a pensar metódica y lógicamente haciendo uso del razonamiento inductivo a la par de procedimientos ya probados y hechos. En un ambiente favorable, puedes tender más a utilizar sentimientos, sensibilidad y empatía para emitir juicios o realizar acciones.

Tu percepción de trabajo ideal sugiere que tengas mayor habilidad numérica, que seas capaz de razonar por medio de números y fórmulas, que uses hábilmente cálculos y matemáticas así como información estadística para dar explicaciones y la capacidad de entender relaciones físicas. Deberás tender más a pensar

ChooseRight, Ver 2.6.3, Copyright © 2006. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS ,
Propiedad de Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C.V.

# Alicia Solís Bravo

## REPORTE VOCACIONAL



numéricamente razonando a través de números y fórmulas, hacer un uso hábil de cálculos y matemáticas, así como de información estadística para dar explicaciones.

ChooseRight, Ver 2.6.3, Copyright © 2006. TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS ,
Propiedad de Propiedad de Human Capital International, S. de R. L. de C.V.