

TEORIAS VOCACIONALES Y SU APORTACION A LA ORIENTACION

Por FRANCISCO RIVAS MARTÍNEZ

La literatura anglosajona referida a la orientación profesional (y especialmente la norteamericana) desde los años cincuenta, es prolífica en artículos, investigaciones y reflexiones sobre dos conceptos de difícil traducción a nuestro idioma: «career development» y «vocational choice». La acepción aproximada de los mismos viene a ser respectivamente: «desarrollo ocupacional-profesional» y «elección vocacional». Una interpretación ligera de ambos conceptos podría generar interrogantes tales como: ¿es que se puede desarrollar la vocación profesional?, ¿cabe elegir la vocación?, y con ello nos estaríamos alejando de las directrices en que actualmente se mueve una parte de la psicología conocida con el nombre de Psicología Vocacional. La dificultad a nuestro juicio no radica únicamente en los problemas de traducción de un idioma a otro, con ser importante, sino que tiene un matiz más hondamente psicológico a la hora de encarar el problema de la orientación. El que la orientación profesional sea un proceso de ayuda que se extiende en el tiempo, es algo que, en principio, nadie pone en tela de juicio; sin embargo, lo más frecuente es que la cuestión que preocupa a los responsables y protagonistas de la orientación no sea el proceso, sino su resultado final, tangible e inmediato: la elección del trabajo o de la carrera en concreto.

Nuestra insistencia en este artículo se centra en el hecho de que la orientación no puede circunscribir su acción a la elección profesional, ni siquiera considerada ésta como una función de proyecto de realización vital del sujeto. No se trata de elegir una carrera u otra, un oficio u otro (esto no es sino el resultado último y evidente de una situación alimentada desde antaño), sino precisamente en el acontecer que lleva y dispone a un sujeto a culminar uno de los fines de la educación más aceptados universalmente: su inserción social a través de la profesión.

Cualquier orientador con experiencia podría transcribir como suyos los casos que hemos vivido con muchachos en situación de elegir una carrera universitaria:

CASO A).—«El sujeto X, de dieciocho años de edad, varón, se matriculó simultáneamente en las facultades universitarias de Medicina, Ciencias e Ingeniería.

Asistió desde el inicio del curso a las distintas clases de las citadas facultades. Al cabo de dos meses, decidió continuar en Ingeniería —“una vez que vi los apuntes que daban en cada facultad, asistí a las clases, hablé con compañeros de mi curso y de cursos superiores, me decidí por esto...”—, nos refirió el sujeto en la entrevista. El muchacho había recibido orientación profesional en C.O.U.

CASO B).—Sujeto Y, de veintidós años de edad, varón, cursando estudios de Arquitectura, tercer curso. Según entrevista, cuando el sujeto inició los estudios superiores estaba decidido y convencido de querer ser arquitecto —“siempre había dicho que iba a ser arquitecto, las notas me iban siempre bien y la verdad es que a todos les parecía estupendo”—, nos comenta. El problema se planteó cuando en el curso pasado, al encarar el estudio de asignaturas complementarias, tales como Sociología, Arte, Economía, etcétera, observó que dedicaba su atención e interés especialmente a

estas asignaturas, hasta tal extremo que la mayor parte de su tiempo lo dedicaba a ellas costándole gran esfuerzo seguir las asignaturas fundamentales —“que si bien nunca me llenaban de satisfacción, nunca me supuso esfuerzo alguno el cubrir las cotas mínimas”— matizaba el sujeto. En nuestra exploración aptitudinal, el joven alcanzaba niveles de idoneidad contrastados para Arquitectura, muy por encima del promedio mínimo. Había recibido orientación a término de sexto. Actualmente ha abandonado Arquitectura y sigue estudios de Sociología.

CASO C).—Alumna de dieciocho años, matriculada en primer semestre de Universidad Politécnica, con orientación hacia Arquitectura. Su deficiente rendimiento académico le llevó al departamento de orientación. La exploración psicológica vino a reflejar niveles bajísimos en el área aptitudinal; los perfiles de intereses apenas discriminaban entre las distintas áreas y sus preferencias académicas tampoco discriminaban ninguna orientación hacia lo que estaba cursando. Personalmente la joven no tenía ante sí ninguna opción —“el decidirme en C.O.U. fue un verdadero tormento, todos decían que tenía que decidirme por algo. Pero yo no sé lo que me gusta. Me matriculé aquí porque mi padre conoce a un señor que es arquitecto, hablamos con él y aquí estoy...”—. La orientación de C.O.U. aconsejaba seguir estudios de Arquitectura.

Podríamos, por desgracia, multiplicar los casos. Hemos entresacado tres casos diferentes en su problemática, pero comunes en su etiología. Llegado el momento, eligieron sin saber qué, ni porqué elegían; a término del Bachillerato «había que hacer algo» y se matricularon en una o varias facultades. Nos consta que en estos casos, como en otros muchos, en los alumnos había tanto de reproche, como de confusión.

Por otra parte, ¿cómo proporciona el orientador la ayuda a

los jóvenes?, ¿de qué medios dispone para hacer más eficaz su labor?, ¿cómo encara la problemática individual de cada sujeto respecto a la elección vocacional? El tema preocupa por motivos distintos a psicólogos, educadores, sociólogos y economistas. Vivian Hewer¹ dice: «El orientador profesional tiene la responsabilidad de usar los hallazgos, las investigaciones relevantes en su práctica diaria. Debería también aspirar constantemente a discernir dentro de la conducta humana y más crucialmente en las motivaciones de esa conducta.» Hasta hace muy poco tiempo, no se ha dispuesto de teorías e investigaciones que dedicaran su afán a dilucidar las conductas de la elección profesional o las que llevan a la misma. Al carecer de ellas, la actuación de la mayoría de orientadores ha sido trabajar sin soportes teóricos que diesen coherencia a su actuación diaria. Las consecuencias de esta actuación han pasado con frecuencia desapercibidas. Eclécticamente el orientador ha ido salpicando su actuación, unas veces apelando a aportaciones de la psicología dinámica, otras cifrando la eficacia de la orientación en el ajuste profesional, otras explicando conductas por factores de deseabilidad y presión social. Añadimos además la enorme dificultad de integrar la cantidad de información profesional que recibe deslabazadamente, en un sistema coherente capaz de orientar científicamente su actuación diaria, sin citar las dificultades, limitaciones y presiones que recibe de todos los agentes que intervienen en la orientación.

Sobre la conveniencia de una teoría vocacional general, Osipow² en el prólogo de su obra apunta: «Una teoría que intente organizar e integrar los conocimientos presentes tomando como referencia el desarrollo vocacional debería servir de base para la investigación, porque detallaría específicamente qué clase de datos y tipo de datos han de ser incluidos y to-

¹ HEWER, V. H., «What the theories of vocational choice mean to a Counselor?», en *Journal of Counseling Psychology*, vol. 10, n.º 2, 1965, págs. 118-125.

² OSIPOW, S. H., *Theories of Career Development*, Appelon, Centory-Crafts, Meredith Corporation, New York, 1968.

mados en cuenta. La utilidad de una teoría así, dependerá de la capacidad de predecir proposiciones sobre el desarrollo vocacional una vez que se probasen la eficacia de los datos considerados al respecto, a las hipótesis y tesis centrales de la misma.»

La reflexión científica del tema vocacional ha sido considerada tradicionalmente desde el ángulo de los intereses vocacionales y profesionales. Por otra parte, desde los intentos pioneros, y ciertamente desalentadores de Fryer³, a las fecundas realizaciones de Strong⁴ y las aportaciones del análisis factorial, la tecnología psicométrica de los intereses ha recorrido un largo y fructífero camino. Sin embargo, el estudio de la naturaleza de los intereses y especialmente el de la elección profesional, tiene que aceptar el hecho de la causación múltiple, el principio de interrelación y el de la acción conjunta de los factores de incidencia social respecto a la maduración y aprendizaje del sujeto.

Quizá la Psicología Vocacional sea deudora de los estudios de Ginzberg⁵ y colaboradores, precisamente por la crítica que este equipo de investigadores sociales hacen a la actuación de los profesionales de la orientación vocacional, al comprometerse a actividades profesionales sin tener el sustento necesario de teorías generales sobre el proceso de elección vocacional. Es sintomático, como reacción o toma de conciencia, que justamente a partir de muchas de sus generalidades y críticas, los psicólogos hayan puesto sus miras de investigación en el desarrollo vocacional. Los resultados hasta la fecha son alentadores, por cuanto que si aún no disponemos de una «Teoría» por la que aboga Osipow, universalizable y contrastada, existen aproximaciones, estudios y teorías que van cercando el problema vocacional desde diferentes posiciones en profundidad creciente.

³ FRYER, D., *The measurement of interests in relation to human adjustment*, New York, R. Holt, 1931.

⁴ STRONG, E. K. Jr., *Vocational interest of men and women*, Stanford University Press, California, 1964 (5.^a edición).

⁵ GINZBERG y otros, *Occupational Choice: An approach to a General Theory*, Columbia University Press, 1951.

PRESENTACIÓN SISTEMÁTICA DE LAS DISTINTAS TEORÍAS VOCACIONALES

Cualquier clasificación de un tema de tan reciente y rápido crecimiento como es el de las teorías vocacionales tendrá el inconveniente de resultar encorsetada para algunas aportaciones y excesivamente amplia e imprecisa para otras. Este problema se lo plantean autoridades en la materia como Osipow y Roth⁶ al exponer en sus obras el tema que nos ocupa.

La clasificación que Roth y colaboradores establecen, tiene como finalidad presentar organizadamente la producción de psicólogos que vienen trabajando desde años en el tema vocacional; agrupan los artículos de acuerdo a los siguientes epígrafes: *Teorías e investigación en torno a:*

- Aproximación psicológico-social.
- Aproximación del desarrollo personal.
- Aproximación de identificación del auto-concepto.
- Necesidades y valores.
- Teorías decisionales.

Osipow da como clasificación:

- Teorías basadas en el análisis de rasgos o factores.
- Teorías de base sociológica.
- Teorías del auto-concepto.
- Teorías de la personalidad.

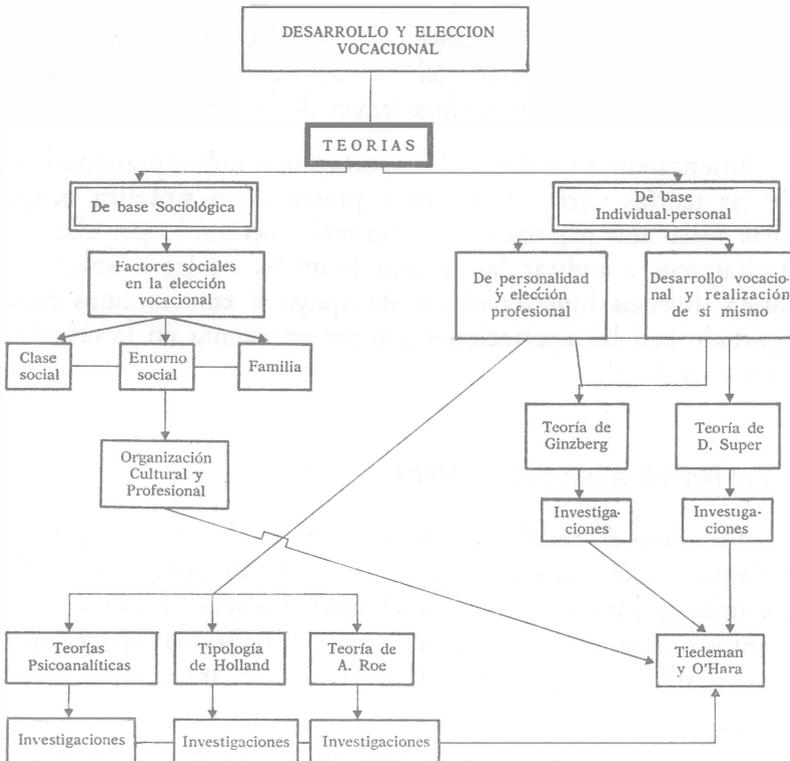
Ambas clasificaciones tienen una finalidad de presentación en obras especializadas. Nuestro intento no es la presentación, a ello remitimos a estos autores, sino el enfoque del desarrollo vocacional como un proceso, y no como un punto de llegada.

⁶ ROTH, HERSHENSON, HILLARD, edit., *The Psychology of vocational Development*, Readings in theorie and researchs, Illinois Institute of Technology, Boston, 1970.

Nuestra esquematización, sin excluir ninguna aportación, se vertebra en las dos vías o posturas que inciden en el estudio vocacional:

- A) Teorías del desarrollo vocacional y elección profesional desde el punto de vista socio-económico: BASE SOCIOLOGICA.
- B) Teorías del desarrollo y elección profesional desde el propio individuo: BASE INDIVIDUAL.

Esta dicotomía se ramifica y complementa en el siguiente esquema:



El esquema deslinda dos aspectos sustantivos del tema vocacional:

- a) *El énfasis puesto en los factores sociales, tanto como condicionantes como receptores y elaboradores, como demandantes del aspecto profesional de hombre moderno.*
- b) *El acento puesto en el individuo como protagonista de su desarrollo y decisión vocacional. Y aquí encontramos dos vías diferenciadas:*
 - i) *Teorías que centran la elección vocacional en la personalidad (tipos y estructura) de los individuos.*
 - ii) *Teorías sobre la incidencia de la realización y desarrollo del Yo como un proceso formado y encaminado a través de la profesión.*

Intentaremos condensar las aportaciones más representativas de las teorías vocacionales, cuya presentación sintética ocupó unas doscientas páginas de nuestra tesis doctoral⁷; por ello nos limitaremos a indicar los puntos centrales de las mismas, citando diversas investigaciones de apoyo y concluiremos cada apartado con las aportaciones a tener en cuenta en la orientación vocacional.

TEORÍAS DE BASE SOCIOLOGICA

Este tipo de teorías son elaboradas, por lo general, por sociólogos, psicólogos sociales y economistas. El punto central de las mismas insiste en que en el tema vocacional existen elementos que estando más allá del control individual ejercen una mayor influencia a lo largo de toda la vida, incluyendo desde

⁷ RIVAS, F., *Los intereses vocacionales del universitario español: perfiles evolutivos*, tomo I, págs. 263-454, Valencia, 1973. Dtr. tesis F. Secadas.

las oportunidades de educación a las decisiones vocacionales de los individuos.

Los sociólogos dan la perspectiva de organizar y sistematizar las variables del cambio extra-individual y las fuerzas que operan en esta dimensión.

Los economistas parten de realidades crematísticas, tales como el siempre «ganarse la vida» y el empleo de la fuerza laboral en esquemas más amplios de organización social y económica. Las leyes de la oferta y la demanda, la adaptación a nuevas formas de producción, creación de puestos de trabajo nuevos y reconversión de ocupaciones menos productivas, son en definitiva manifestaciones de fuerzas sociales y económicas que trascienden al individuo y dejan en entredicho muchos de los conceptos mantenidos tradicionalmente sobre la significación del trabajo y su implicación personal.

Los psicólogos sociales aceptan las limitaciones del entorno social y partiendo de la interacción de sus miembros en relaciones más o menos directas llegan a hipótesis en las que el desarrollo vocacional es más afectado por la presión exterior que por la significación personal del mismo.

Uno de los primeros estudios es el realizado por Miller y Form ⁸, quienes establecen que el «accidente, la circunstancia, es el factor decisivo en la determinación de la profesión de la mayoría de trabajadores». También creen que el proceso de ensayo y error orienta la finalidad vocacional, más que el consejo o la acción sobre el sujeto. Caplow ⁹, también participa de esta idea del ensayo y error, argumentando además el que «los niños heredan el nivel profesional de sus padres y eligen una profesión en un rango muy restringido de opciones». Hollingshead ¹⁰, en su estudio psico-sociológico, comprueba que

⁸ MILLER, D., y FORM, W. H., *Industrial sociology*, New York, Harper, 1951.

⁹ CAPLOW, *The sociology of work*, Minneapolis University of Minnesota Press, 1954.

¹⁰ HOLLINGSHEAD, A. B., *Elmottwn's youth*, Willey, New York, 1949.

la elección vocacional está condicionada de base por el estatus social, y las aspiraciones de cada clase y estrato social tienden a moverse con realismo dentro de las posibilidades que su propio estatus le permiten alcanzar.

Entre los factores sociales que afectan al desarrollo vocacional es de destacar el estudio realizado por Laurence Lipsett ¹¹, cuyos puntos más representativos son:

— *Clase social*

Probablemente el más amplio y significativo factor social que afecta a la conducta humana sea el de la identificación y pertenencia a una clase social determinada. Lipsett considera en contra de lo mantenido por Ginzberg, que aunque el desarrollo vocacional pueda concebirse generalizado para todos los jóvenes, éstos difieren grandemente en las elecciones que realizan y las razones de las mismas. Bailin ¹² explica las razones de una escasa movilidad social, por el fracaso de una vida esencialmente alienante, y un balance negativo respecto a los esfuerzos (línea educativa) y las recompensas que se ofrecen a los individuos. Havighurst ¹³ expresó en términos de probabilidades el que un muchacho o muchacha llegase a alcanzar una formación universitaria en función de sus capacidades, expectativa social, motivación individual, recursos económicos y situación geográfica.

Dentro de la clase social se pueden separar los sub-factores:

- a) *El hogar*.—Especificándose los elementos de recursos materiales, niveles de educación de sus miembros, nivel de aspiración de sus componentes, refuerzos hacia determinados tipos de profesiones, etc.

¹¹ LIPSETT, L., «Social factor in vocational Development», en *Personnel and Guidance Journal*, vol. XI, n.º 5, 1962, págs. 432-437.

¹² BAILIN, H., «The utilization of high level talent in tower socioeconomics groups», en *Personnel and Guidance Journal*, n.º 34, 1956, págs. 175-178.

¹³ HAVIGHURST, R. J., *Jouth in exploration and men emergent*, Borrow, edición «Man in a World at work», Boston Mifflin, 1964.

- b) *La comunidad*.—Variable en su influjo en función de razones étnicas y raciales, tradiciones, formas de ubicación (rural, urbana), etc.
- c) *Presión ambiental*.—En una época eminente influida por los medios de comunicación social, los estereotipos, generalizaciones y valores son en gran medida manipulados por grupos de presión, orientando modas profesionales, informaciones sesgadas, etc. Cobran especial relieve por su influjo la televisión, el cine y la prensa.
- d) *Diferenciación de roles profesionales*.—La extrema diversidad de profesiones existentes origina que el individuo no pueda conocer la diferenciación interprofesional. De ahí que los roles más cercanos o más relevantes y con mayor consenso social, tengan mayor peso en la elección vocacional.
- e) *Entorno ambiental-social*.—Al encarar la futura profesión de los jóvenes en una determinada sociedad, cabe polarizar la situación como sigue: en un extremo estarían las sociedades conservadoras y con profesiones hereditarias y en el otro las sociedades de gran movilidad en las que los individuos pueden optar por una ocupación u otra libremente. La elección vocacional se desenvuelve entre ambos polos. Los estudios de Rosemberg¹⁴ sobre el origen social de los maestros en U.S.A., de B. de la Rosa¹⁵, en nuestro país, confirman el papel de los ingresos familiares, procedencia rural y valores en la elección profesional. Mulvey¹⁶, en un estudio so-

¹⁴ ROSEMBERG, M., *Occupations and values*, Glencoe, Illinois, The Free Press, 1957.

¹⁵ DE LA ROSA, B., «El perfeccionamiento del profesor de E.G.B. en ejercicio», en *Tesis doctoral*, Valencia, 1972. Tomo II, Dr. D. Ricardo Marín.

¹⁶ MULVEY, M. C., «Psychological and sociological factors in prediction of career pattern of women», en *Genetic Psychological Monographs*, n.º 68, 1963, páginas 309-369.

bre las facetas profesionales de las mujeres, encuentra que el papel más relacionado es el estatus del marido.

- f) *Estructura cultural y profesional.*—Balu y colaboradores¹⁷ apuntan que el proceso de elección profesional y el de selección es función directa de las características personales por una parte y por otra de las condiciones socioeconómicas de la estructura social. Las primeras actúan en el pasado como condicionante, las segundas afectan al presente a la hora de poder realizar o no las elecciones profesionales disponibles en ese momento. Wolfbein¹⁸ condensa los factores socio-económicos en los siguientes diez puntos necesarios de integración en la elección profesional: 1.º Cambio en la población; 2.º Cambio industrial; 3.º Cambio profesional; 4.º Cambio geográfico; 5.º Cambio de ingresos; 6.º Cambio tecnológico; 7.º Cambio educativo; 8.º Cambio en la política de empleo-desempleo; 9.º Cambio en la producción laboral; 10.º Cambio en el estilo de vida del trabajo. El autor entiende por cambio los factores cuya incidencia son variables de desajusta progresivo.

Aportaciones de las teorías de base sociológica a la orientación

- El hombre de nuestro tiempo está sometido a una serie de variables de tipo socio-cultural y económico, que no puede controlar, y son estas variables las que deciden en primer lugar las opciones profesionales del individuo.
- La clase social limita tanto el nivel de aspiración del individuo como la posibilidad de realizar un tipo de elecciones adecuadas con ella.

¹⁷ BLAU y colaboradores, «Occupational choice: A conceptual Framework», en *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 8, n.º 4, págs. 531-546.

¹⁸ WOLFBEIN, S. L., «The impact of social and economic change», en *Counselor Education and Supervision Special Issue*, vol. VI, 1957, págs. 230-236.

- Factores como el hogar, roles profesionales, medios de comunicación actúan como variables de presión sobre el individuo.
- La elección profesional es un proceso envolvente de decisiones en función de la situación del entorno laboral. El factor económico del medio (tanto del individuo como ambiental) actúa como limitante o posibilitador, según sea el signo del momento.

TEORÍAS DE BASE INDIVIDUAL

La perspectiva individualista devuelve al sujeto el control y autoridad de su proceso vocacional. No desconoce el papel de las variables manejadas por las teorías de base sociológica, pero nunca les da el peso de determinantes. Qué duda cabe que el aporte principal de este sector de teorías procede del campo de la psicología y de los orientadores vocacionales.

Agruparemos estas teorías según el siguiente principio rector en las mismas: por una parte, las que consideran la cuestión vocacional como *algo puntual*, instantáneo y reducido a un lapsus del sujeto, y por otra, las teorías que hacen de la cuestión vocacional un *proceso en el tiempo*, como un aspecto del desarrollo general del individuo que puede ser contemplado históricamente y con posibilidades anticipatorias.

● *Teorías de la personalidad y la elección profesional*

Toman como aspecto central de su estudio las características personales del individuo y su relación con sus elecciones profesionales. Parafraseando a Rogers, podríamos decir que son teorías centradas en el individuo.

LA TEORÍA DE A. ROE

Es una construcción teórico-práctica, que tiene influencias claras de la formación analítica y clínica de la autora: referir la elección vocacional al concepto de satisfacción de necesidades (seguirá a Maslow) y la estructura de ambientes familiares y profesionales. Emplea el método de estudio de casos como punto de arranque de sus teorías.

En uno de sus primeros artículos A. Roe¹⁹ plantea las siguientes hipótesis:

- Las bases hereditarias para la inteligencia, aptitudes e intereses es posible que determinen el grado de desenvolvimiento, pero no determinan el tipo de expresión ocupacional.
- Las pautas de desarrollo de las aptitudes específicas están principalmente determinadas por la dirección que tiende a ser involuntariamente expandida. La dirección se orienta en función de las satisfacciones y frustraciones de la primera edad; esto no sólo determina la ocupación elegida, sino el desenvolvimiento de unas capacidades y la inhibición de otras.
- El papel de las necesidades conscientes e inconscientes está en función de la satisfacción que en su momento tienen, pudiendo resultar adherencias y residuos que explican comportamientos posteriores.

En el mismo artículo estructura los patrones de conducta que afectan al niño en sus primeros años de vida y la dirección ocupacional que de ellos se derivan:

- a) Concentración emocional en el niño:
 - sobreprotección
 - sobre-exigencia

¹⁹ ROE, A., «Early Determinants of Vocational Choice», en *Journal of Counseling Psychology*, vol. IV, n.º 3, 1957, págs. 213-217.

- b) Rechazo del niño:
 - rechazo emocional
 - indiferencia
- c) Aceptación del niño:
 - esporádica y ocasional
 - amorosa y protectora.

Según sea el comportamiento y clima del hogar del niño, la dirección ocupacional futura tomará uno de los seis grandes apartados en que A. Roe clasifica las ocupaciones. Los niveles de realización dentro de cada apartado, dependerá de otros factores, tales como los económicos, aptitudinales, etc.

Las investigaciones sobre la teoría de A. Roe han sido muy numerosas por lo sugestivo de sus hipótesis. En líneas generales se han visto confirmadas las ideas centrales de su teoría, pero no han resistido la comprobación de sus consecuencias e inferencias individuales.

Utton²⁰ trató de poner a prueba las hipótesis de Roe, tomando cuatro grupos profesionales, dos con profesiones centradas en las personas (asistentes sociales y terapeutas) y dos con grupos de ocupaciones de tipo técnico (dietéticas y asistentes de laboratorio). Vino a confirmarse que los dos primeros grupos poseían valores de contacto humano y altruismo en mayor medida que los otros grupos. Sin embargo, los recuerdos infantiles sobre el clima familiar de las muestras no confirmaron la hipótesis de diferenciación profesional según esas tempranas experiencias.

Green²¹ y Parker ponen a prueba las hipótesis de Roe, tomando 250 muchachos y 150 muchachas adolescentes. Confirmando lo central de la teoría: si la relación con los padres

²⁰ UTTON, A. C., «Recalled parent-child relations as determinants of vocational choice», en *Journal of Counseling Psychology*, vol. IX, n.º 1, 1962, páginas 49-53.

²¹ GREEN, L., y PARKER, H., «Parental influences upon adolescents occupational choice: a test of an aspects of Roe's Theory», en *Journal of Counseling Psychology*, vol. XII, n.º 4, 1965, págs. 379-383.

es percibida como cálida, los hijos giran hacia profesiones orientadas hacia las personas; si es percibida como hostil o fría, se orientan hacia ocupaciones centradas hacia las cosas. En las muchachas, el papel catalizador de la orientación es la madre, más que el padre.

Griggs²², estudiando a un grupo de mujeres matemáticas y otro grupo de puericultoras, no vio confirmadas las hipótesis de Roe. Lo mismo ocurrió en el estudio realizado por Hagen²³ con estudiantes de Harvard. Switzer²⁴ y Griggs, tratando de subsanar algunas deficiencias del anterior trabajo, probaron con estudiantes y graduados en Teología y Química. Tampoco la experiencia resistió la comprobación de hipótesis.

Roe²⁵⁻²⁶ y Siegelmans, al revisar las investigaciones sobre la teoría de Roe, insisten en la importancia de las experiencias tempranas en la relación a la futura ocupación; advierten la dificultad de identificar el tipo de clima familiar, dado que este clima no es constante, y finalmente señalan la importancia que otros factores, como la educación, el nivel socio-económico y las aptitudes, pueden jugar en la elección profesional de los sujetos.

TIPOLOGÍA PROFESIONAL DE HOLLAND

La teoría vocacional de Holland²⁷ representa la conjunción de dos vertientes en Psicología Vocacional. Una referida a la conducta profesional en el desarrollo total y unitario de la per-

²² GRIGGS, A. E., «Childhood experience and parental attitudes; a test of Roe's hypothesis», en *Journal of Counseling Psychology*, n.º 6, 1959, pp. 153-156.

²³ HAGEN, D., «Career and family atmosphere: a test for Roe's theory», en *Journal of Counseling Psychology*, n.º 7, 1960, págs. 251-256.

²⁴ SWITZER, D. K., y GRIGGS, A. E., «Early experiences and occupational Choice: a test of Roe's hypothesis», en *Journal of Counseling Psychology*, n.º 9, 1962, págs. 45-48.

²⁵ ROE, A., y SIEGELMANS, «The origin of interest», en *A.P.G.A. Inquiry studies*, n.º 1, Washington, 1964.

²⁶ ROE, A., *Psicología de las profesiones*, Marova, Madrid, 1972.

²⁷ HOLLAND, J. L., «A theory of vocational choice», en *Journal of Counseling Psychology*, vol. 6, n.º 1, 1959, págs. 35-45.

sonalidad y otra, novedosa, al tratar el mundo ocupacional enmarcado en estereotipos con relación experimental comprobada a ciertos rasgos de personalidad, intereses y aptitudes específicas. Holland vuelve el proceso estereotipante del mundo profesional para su dominio, asumiendo que está basado en las experiencias individuales y en la concepción individual de la vida.

Los estudios de las profesiones llevan a clasificarlas en seis entornos: Realista, Intelectual, Social, Convencional, Emprendedor y Artístico. La forma típica en que uno responde respecto al agrado o desagrado de profesiones enmarcadas como típicas de esos entornos reflejan aspectos de la personalidad de los individuos de la misma manera que lo hacen los test proyectivos. Los individuos al realizar su decisión profesional lo hacen como una persona global, esto es, con sus rasgos más destacados de personalidad, necesidades, aptitudes y valores.

Por otra parte, la decisión vocacional está en función del grado de conocimiento y aceptación de sí mismo, afectando a la eficacia o idoneidad de la misma. Papel importante, como es de suponer, juega el grado de información y conocimiento que el sujeto tiene del mundo ocupacional. En síntesis la elección vocacional es función del entorno, del nivel de desarrollo y del conocimiento de sí mismo.

La mayoría de investigaciones sobre la teoría de Holland se hicieron tomando como población los finalistas del «National Merit Scholarship». De sus estudios con multitud de medidas psicológicas nace el V.P.I. (Inventario de Preferencias Vocacionales)²⁸ y estudios longitudinales de gran interés²⁹. Lo reciente de sus trabajos explica el que haya pocos trabajos que pongan a prueba las hipótesis de Holland. Uno de los pri-

²⁸ HOLLAND, J. L., «A personality inventory employing occupational titles», en *Journal Applied Psychology*, n.º 42, 1958, págs. 336-342.

²⁹ HOLLAND, J. L., «Some explorations of a theory of vocational choice: one, and two years longitudinal studies», en *Psychological Monographs*, volumen 75, 1962, pág. 26.

meros es el de Schultz ³⁰ y Blocher, tomando como instrumento el V.P.I. y el S.V.I.B. de Strong encontrando una correlación de 34 entre el nivel ocupacional y la autosatisfacción de sí mismo; componían la muestra 135 varones de octavo grado. Stockin ³¹ también investigó un aspecto del nivel jerárquico de la teoría de Holland, encontrando válidas las hipótesis de partida. Sobre diversos aspectos de la teoría de Holland, trabajaron Osipow ³² y colaboradores, encontrándose que: los sujetos expresan sus preferencias profesionales coherentes con la orientación de su personalidad; los sujetos con alto grado de certeza en sus preferencias mostraron una mayor consistencia en la primera y segunda preferencia que los sujetos con menor grado de seguridad en las mismas.

TEORÍAS PSICOANALÍTICAS DE LA ELECCIÓN PROFESIONAL

La fecundidad de las aportaciones del psicoanálisis en el estudio de la personalidad, originaron que los orientadores, aun no poseyendo una teoría psicoanalítica referida al tema vocacional, empleasen en su actuación profesional gran cantidad de conceptos y explicaciones psicoanalíticas.

Con todo no ha sido el campo vocacional un tema por el que los investigadores de orientación psicoanalítica hayan sentido especial debilidad.

Quizás sea Brill ³³ el autor que con mayor anticipación y profundidad se fija en el tema vocacional. Parte de que la elección profesional es una auténtica forma de conducta, por la

³⁰ SCHULTZ, R. B., y BLOCHER, D. M., «Self-satisfaction and level of occupational choice», en *Personnel Guidance Journal*, n.º 40, 1961, págs. 595-598.

³¹ STOCKIN, B. S., «A test of Holland's occupational Level formulations», en *Personnel Guidance Journal*, n.º 42, 1964, págs. 599-602.

³² OSIPOW y otros, «Personality types of Vocational Choice: a test of Holland's theorie», en *Personnel Guidance Journal*, n.º 55, 1966, págs. 37-42.

³³ BRILL, A. A., *Basics principles psychoanalysis*, Garden City, Doubleday, New York, 1944.

que la sociedad permite a un individuo combinar los principios del placer y la realidad. Al elegir una profesión, es presumible que el individuo sea capaz de establecer un compromiso entre ambos. Además, el mecanismo de sublimación permitirá la satisfacción de impulsos vitales básicos.

Hendrick³⁴, oponiéndose a la reducción del tema vocacional a los dos principios apuntados por Brill, apunta la existencia de un «principio de trabajo», basado en el instinto de dominar el medio ambiente. Entonces, la satisfacción en el trabajo, es claramente una función del Yo, ya que no es un placer sexual sublimado.

La aportación más valiosa y acabada en su planteamiento es la de Bordin, Nachman y Segal³⁵. Parten del concepto de desarrollo vocacional en sí mismo, no como algo puntal, sino común proceso continuo con fines generales y metas intermedias. Su formulación teórica se basa en el estudio en profundidad de siete puestos de trabajo analizados psicoanalíticamente en sus funciones profesionales. Sus puntos de partida son:

- Continuidad en el desarrollo biológico, que enlaza la satisfacción de necesidades de alimentación y dominio afectivo con las de dominio del medio ambiente.
- Las actividades laborales complejas del adulto tienen la misma fuerza instintiva de gratificación que las más simples acciones del infante.
- La normativa de satisfacción en el trabajo se fragua en los seis primeros años de la vida del niño.

El estudio de las referidas siete profesiones permitió confirmar y extraer esas hipótesis. Generalizar respecto a todas las demás sería arriesgado.

³⁴ HENDRICK, J., «Work and pleasure principle», en *Psychoanalytic Quarterly*, número 12, 1943, págs. 311-329.

³⁵ BORDIN, E.; NACHMAN, B., y SEGAL, S., «An articulated framework for vocational development», en *Journal of Counseling Psychology*, n.º 2, 1965, páginas 107-116.

Existen multitud de estudios parciales, que sin llegar a formar cuerpo de teoría, estarían incluidas en el apartado de tendencia psicoanalítica. Por no citar sino a unos pocos, Crites³⁶, Steimel y Suziedelis³⁷, White³⁸ encuentran relaciones entre el grado de identificación con las figuras paternas y las tendencias hacia profesiones e intereses masculinos o femeninos, según sea la identificación, con el padre o con la madre.

APORTACIONES DE LAS TEORÍAS REFERIDAS
A LA PERSONALIDAD DEL SUJETO EN RELACIÓN
A LA ELECCIÓN PROFESIONAL

— Quizás lo más interesante en el planteamiento sea el hecho de que, aun sin llegar a definir la cuestión vocacional como un proceso que puede ser preparado, sí es una situación o conducta resultante del pasado del sujeto y de las circunstancias que acompañaron sobre todo en los primeros momentos de su vida.

— Las aportaciones de A. Roe sobre las direcciones de la futura expansión ocupacional condicionadas por los primeros años de vida, el ambiente afectivo familiar y la satisfacción de necesidades, son una proximidad interesante y que pretende dar coherencia y predicción al tema vocacional.

— La tipología de Holland y los puntos centrales de su teoría, por lo simple y adaptado a la realidad laboral que el sujeto vive en situación de decidirse vocacionalmente, tiene a nuestro juicio un porvenir de investigación que pondrá a prue-

³⁶ CRITES, J. O., «An interpersonal relations scale for occupational groups», en *Journal Applied Psychology*, n.º 465, 1962, págs. 87-90.

³⁷ STEIMEL y SUZIEDELIS, «Perceived parental influences and inventoried interests», en *Journal of Counseling Psychology*, vol. X, n.º 3, págs. 289-295.

³⁸ WHITE, B., «The relationship of self-concept and parental identification to women's vocational interests», en *Journal of Counseling Psychology*, n.º 6, 1969, págs. 202-206.

ba la consistencia, organización interna y capacidad de inferencia en el terreno vocacional individual.

— De la vertiente psicoanalítica entresacamos como más valioso el insistir en el desarrollo vocacional como una conducta global, sometida como toda conducta a la tendencia de satisfacción de necesidades, entrando en juego las relaciones de identificación, sublimación de tendencias, etc. De por sí no constituyen un cuerpo de doctrina o teoría científica del problema vocacional.

● *Teorías del desarrollo vocacional y realización de sí mismo*

La aparición del concepto «desarrollo secuencial» se debe a Bühler, quien en los años treinta da las bases para considerar la conducta total de los individuos desde esta perspectiva. Pero podemos señalar como época de iniciación, y con una rápida expansión, el principio de los años cincuenta; el revulsivo fueron las investigaciones de Ely Ginzberg y las críticas que hace a los psicólogos responsables de la orientación profesional del país. La réplica de Super y en general de los psicólogos norteamericanos va a producir una serie amplísima de investigaciones, experiencias y teorías. Bailin³⁹ comenta que esta nueva perspectiva de considerar la cuestión vocacional intenta especificar las variables que afectan al desarrollo o desenvolvimiento vocacional, y añade: «Teoría y concepto evolutivo son apropiados para el concepto de patrones de vida, porque reflejan el hecho de que el desarrollo vocacional es un aspecto del desarrollo total del sujeto.» Los principios que rigen estas teorías del desarrollo vocacional los tomamos de Bailin, quien los especifica en los siguientes diez puntos:

- 1.º El desarrollo es un proceso continuo.
- 2.º El proceso evolutivo es irreversible.

³⁹ BAILIN, «The application of general development principles to the vocational area», en *Journal of Counseling Psychology*, V. G., n.º 4, págs. 202-301.

- 3.º Los procesos del desarrollo son diferenciables en normas o patrones generalizados (patterns).
- 4.º Principio de desarrollo preeminente. (Dentro de un desarrollo continuo ciertos aspectos son predominantes respecto al repertorio total de conductas disponibles en los distintos períodos.)
- 5.º Existen niveles de madurez según períodos.
- 6.º Diferencias individuales y de integración.
- 7.º El desarrollo cesa en un punto.
- 8.º El proceso implica pasar de la dependencia a la independencia.
- 9.º El proceso implica pasar del egocentrismo infantil a la conducta social adulta.
- 10.º Las variables que intervienen en los períodos son interactuantes e independientes, según la conducta que se manifiesta.

Como se desprende de los puntos anteriores, el sujeto es el protagonista directo de la cuestión vocacional, y no sólo en la categoría de responsable, sino también y de forma directa su conducta vocacional tiene leyes evolutivas centradas en su propio desarrollo, que lo han de llevar hacia su madurez más plena.

TEORÍA DE LA ELECCIÓN VOCACIONAL DE GINZBERG

Un equipo formado por economistas, psiquiatras, sociólogos y psicólogos estudiaron durante los años de la depresión económica norteamericana la conducta vocacional del trabajador, sus antecedentes, su situación desempleo, etc. Producto de esas investigaciones es la teoría que encabeza el director de los trabajos Ely Ginzberg (ver nota 5). Los elementos básicos de su teoría son :

- La elección profesional es un proceso abierto desde el nacimiento hasta la muerte del individuo. Con mayor

intensidad ocupa de diez a quince años de la vida de un hombre.

- El proceso es altamente irreversible. Se dan períodos, con significación diferencial y que el sujeto debe de pasar por todos ellos.

Períodos en el desarrollo vocacional:

- I) *Período Fantástico*, ocupa hasta los once años. Se caracteriza por estar dominado por el deseo de ser adulto.
- II) *Período de Tentativas*, se da entre los once y los dieciséis años. Aún no se ha incorporado el factor realismo en sus apetencias. Dentro de este período hay tres fases o estadios: de los *intereses*, de las *aptitudes* y de los *valores*. Los estadios están definidos en función de la faceta dominante en la elección vocacional. Sigue a estos estadios una fase de *transición* o punto crítico de introducción del factor realismo en las decisiones.
- III) *Período Realista*, arranca desde los diecisiete años y ocupa la primera juventud. Lo característico es la determinación de la elección vocacional. Está dividido en los estadios siguientes: *exploratorio*, de *crystalización* y *especificación profesional*. Indicadores de una progresiva madurez dentro de la elección vocacional se dan ajustes, retroalimentación y, finalmente, apaciguamiento en la elección.

Ginzberg encontró que los períodos son generalizables para todos los jóvenes, no importan la clase social a que pertenezcan. Vale igualmente para ambos sexos, si bien en las jóvenes el elemento matrimonio introduce otras características.

Las investigaciones de mayor relieve sobre la teoría de Ginz-

berg son las de O'Hara y Tiedeman ⁴⁰, que comentaremos más adelante. Cabe citar los trabajos de Davis ⁴¹ y asociados, quienes trabajando con muchachos de doce años de edad comprobaron la adecuación de los períodos establecidos por Ginzberg, encontrando, además, que los sujetos más inteligentes estaban en estadios superiores; Tucci ⁴², ocupándose de universitarios que estaban seguros de su reciente elección y otros que aún seguían dudando o no se habían decidido todavía, encuentra fallos en la periodización del proceso, pero no en todas las muestras. Small ⁴³ intenta comprobar que el factor realismo está asociado a factores de la personalidad, no puedo encontrar las relaciones significativas.

TEORÍA DE D. SUPER

Super presentó su primera formulación teórica sobre una teoría vocacional en 1953 en una conferencia de la «A.P.A.», de la que era presidente de la división de orientación y consejo vocacional, en parte, como descargo de alguna de las opiniones de Ginzberg sobre el papel de los psicólogos y pasando a una revisión crítica de la citada teoría. Super ⁴⁴ propone como elementos a integrar en una teoría vocacional los siguientes:

— Las diferencias individuales.

⁴⁰ O'HARA y TIEDEMAN, «Vocational self-concept in adolescence», en *Journal of Counseling Psychology*, V. G., n.º 4, 1955, págs. 202-301.

⁴¹ DAVIS, D.; HAGAN, N., y STROUF, Y., «Occupational choice of twelve years old's», en *Personnel Guidance Journal*, n.º 40, 1962, págs. 628-629.

⁴² TUCCI, M. A., «College Freshmen and vocational choice», en *Vocational Guidance Quant*, n.º 12, 1963, págs. 27-29.

⁴³ SHALL, L., «Personality determinants of vocational choice», en *Psychological Monographs*, n.º 67, 1953.

⁴⁴ SUPER, D. E., «A theorie of vocational Development», en *American Psychologist*, vol. VIII, 8 n.º 4, mayo 1955, págs. 185-190.

— *Psicología de la vida profesional*, Rialp, Madrid, 1962.

— «The structure of work values in relation to status, achievement interests and adjustment», en *Journal of Applied Psychology*, vol. 46, n.º 4, 1962, páginas 231-239.

- Multipotencialidad vocacional de las personas.
- Patrones de conducta de aptitud vocacional.
- Ajuste y adaptación permanente.
- Identificación con patrones y modelos profesionales.
- Estadios de la vida.
- Normativas ocupacionales.
- La posibilidad de guiar el desarrollo vocacional.
- El desarrollo resulta de la interacción de variables.
- Dinámica de los patrones ocupacionales.
- Satisfacción del trabajo, individual y de realización.
- El trabajo es una forma de vida.

Super propone la noción de que una persona se esfuerza en realizar el concepto de sí misma eligiendo la ocupación que cree le permitirá con mayor probabilidad la autoexpresión. Las diversas conductas vocacionales pueden entenderse mejor desde una perspectiva evolutiva, dentro del contexto de las experiencias cambiantes del ciclo vital en forma de intentos para realizar un concepto adecuado de sí mismo.

Los sillares de la teoría de Super se asientan en tres áreas psicológicas: la psicología diferencial, la teoría sistemática del concepto de sí mismo y los patrones ocupacionales.

Más tarde sintetizó en diez proposiciones básicas su teoría, y durante diez años permaneció inalterable. Super y colaboradores empiezan a explicitar, todo lo posible, los aspectos básicos de su teoría, tales como el concepto de sí mismo, la madurez vocacional...

Respecto a la clasificación de períodos o etapas del desarrollo vocacional difieren poco de las indicadas por Ginzberg, pero añade una mayor riqueza al especificar conducta y actitudes probadas del desarrollo vocacional. Los períodos son: *Cristalización*, de catorce a dieciocho años; *Especificación*, de dieciocho a veintiún años; *Realización*, de veintiuno a veinticuatro años; *Incorporación*, de veinticinco a treinta y cinco años, y *Consolidación*, a partir de los treinta y cinco años en adelante.

La investigación sobre esta teoría en los últimos diez años tiene caracteres de auténtico movimiento, en un intento dirigido por Super y apoyado por sus colaboradores de acotar la conducta vocacional de forma operativa y con validez diagnóstica-predictiva a nivel individual. Estos trabajos han ido exponiéndose e intercambiándose experiencias en el Simposium sobre Teoría del Desarrollo Vocacional, Washington, 1968, y Simposium sobre Madurez Vocacional, Montreal, 1974, y cuyas aportaciones más interesantes comentaremos a continuación.

Los estudios más relevantes sobre esta teoría se centran en torno a los temas :

Conducta exploratoria, termino acuñado por Jordaan ⁴⁵, discípulo y colega de Super, para definir un tipo de conducta vocacional que lleva a experiencias cuyos resultados proporcionan evaluaciones que ponen en evidencia las creencias y conceptos que el individuo tiene de sí mismo. Ante éstas, el sujeto recurre frecuentemente a mecanismos de represión, supresión o distorsión para preservar sus propios valores y la propia imagen que tiene de sí y de su mundo. Es decir, las personas deben poseer la suficiente madurez psicológica como para poder tolerar un cierto grado de disonancia cognitiva y apaciguar la ansiedad de esa experiencia mediante ajustes a la realidad y no mediante mecanismo de distorsión de las experiencias. Jordaan identificó en la conducta exploratoria diez dimensiones bipolares, viniendo a confirmar que el sujeto en esta etapa se beneficia más de las actividades de búsqueda si éstas están orientadas, tienen un orden, un propósito bien definido y se efectúan contrataciones con la realidad, que si se intentan búsquedas sin orden ni concierto o sólo se quedan en el puro pensamiento sin realización alguna.

⁴⁵ JORDAAN, J. P., «Exploratory Behavior: the formulation of self and occupational concepts» en SUPER, D. E., «Career Development: self concept theory», en CEEB, *Research Monograph*, n.º 4, New York, 1963.

* *El concepto de sí mismo y la elección vocacional*

El conocimiento que un sujeto tiene de sí mismo es una conquista que implica un desarrollo continuo en el hecho de reconocerse a sí mismo como una persona distinta, a la par que es consciente de las semejanzas existentes entre él y los demás. Hasta que este concepto de sí no está maduro, no puede hablarse de situación vocacional. El simposium de Washington de 1968 permitió al propio Super ⁴⁶ advertir de la necesidad de una mejor definición empírica y contrastable del concepto de sí mismo, lo que permitiría utilizar técnicas de exploración y diagnósticos más eficaces a la par que la existencia de dos vías o modelos en la elección: el de *identificación* y el de *papel o rol adjudicado*.

La relación entre el grado de conocimiento de sí mismo y la elección vocacional es la temática de las investigaciones realizadas por Englander ⁴⁷, encontrando relaciones significativas en una muestra de 126 maestros; Kibrick y Tiedeman ⁴⁸ estudiaron el papel del autoconcepto en la selección de enfermeras, comparando las calificaciones otorgadas por supervisores y compañeras sobre la idoneidad para ese trabajo. Sus hallazgos sugieren que «el autoconcepto y el aprendizaje mediante la representación de papeles (roles) profesionales puede determinar la meta vocacional, cuando la elección es necesaria». Blocher y Schutz, estudiando la relación entre las autodescripciones, estereotipos profesionales y las preferencias vocacionales, encuentran que los sujetos muestran mayor grado de incorpora-

⁴⁶ SUPER, D. E., «Teoría del desarrollo vocacional en 1988. ¿Cómo se producirá?», en *Revista de Psicología General y Aplicada*, n.º 102, Madrid, 1970, págs. 71-74.

⁴⁷ ENGLANDER, M. A., «Psychological analysis of vocational choice: teaching», en *Journal of Counseling Psychology*, n.º 7, 1960, págs. 257-264.

⁴⁸ KIBRICK, A., y TIEDEMAN, D., «Conceptions of self and perception of role in schools of nursing», en *Journal of Counseling Psychology*, vol. VIII, número 1, 1961, págs. 62-69.

ción en las ocupaciones que creen más interesantes y tienen posibilidades de elegir. Warrens⁵⁰ predijo los abandonos de carreras, cuyos planes de estudio discrepan del concepto que de sí mismo tienen los estudiantes y el rol profesional que esperan conseguir. Oppenheimer⁵¹ encontró que los sujetos tendían a preferir las profesiones cuyos roles ocupacionales eran percibidos como más semejantes a los propios conceptos de sí mismo. En nuestro país, M. Pallarés⁵² en su tesis doctoral, con una muestra de 145 estudiantes universitarios y de preuniversitarios incluidos en tres carreras distintas, concluye que los apuntes de incorporación no son medios precisos para predecir la elección vocacional, al no encontrar diferencias significativas entre los estudiantes de los últimos años de carrera y los que piensan buscarla.

* *Madurez vocacional*

El concepto de madurez vocacional se debe a Super⁵³, quien lo utiliza para describir el grado de desarrollo vocacional, es decir, la posición alcanzada dentro de un continuo de evolución profesional que se inicia en la etapa de exploración y termina en la decadencia. Existen varias posiciones sobre la madurez vocacional, según los criterios tomados para comparar el desarrollo vocacional de los sujetos. Así, Crites⁵⁴ entiende que esas medidas son conductas típicas de los diferentes estadios de la vida y que deben enfocarse de manera diferencial según las distintas profesiones. La mayor dificultad radica en hacer

⁵⁰ WARREN, J. R., «Self-concept occupational role expectation, an change in college major», en *Journal of Counseling Psychology*, n.º 8, 1961, págs. 164-169.

⁵¹ OPPENHEIMER, E. A., «The relationship between certain self-construct and occupational preferences», en *Journal of Counseling Psychology*, n.º 13, 1966, págs. 191-197.

⁵² PALLARÉS, M., *El concepto de sí mismo y la elección vocacional*, I.C.C.E., Madrid, 1972.

⁵³ SUPER, «Dimensions and measurement of vocational maturity», en *Teacher's College Research*, n.º 57, 1955, págs. 151-161.

⁵⁴ CRITES, «A model for the measurement of Vocational maturity», en *Journal of Counseling Psychology*, vol. 8, n.º 9, 1961, págs. 255-259.

operativo ese concepto de madurez vocacional; en ese intento puede decirse que está empeñada gran parte de la Psicología Vocacional. Los trabajos del equipo de Super⁵⁵ inician la tarea con el primer modelo de «Career Pattern Study», elaborado para el estudio del desarrollo vocacional de adolescentes de 9.º grado. La factorización da seis dimensiones: I. Orientación para la elección vocacional; II. Información y planeamiento; III. Consistencia de las preferencias vocacionales; IV. Cristalización de actitudes y rasgos; V. Independencia vocacional; VI. Sentido (juicio, tino) en las preferencias vocacionales. Crates continuó el trabajo y clasificó varios índices de madurez vocacional: consistencia, sentido, actitudes y capacidades, deslindando los aspectos conativos o actitudinales y los cognitivos de los aspectos intelectuales de la elección vocacional.

De 1969 a 1973 se sigue perfeccionando el instrumento y queda elaborado el «Career Development Inventory», de Super y su equipo, adaptado para España con el nombre de «Cuestionario de Desarrollo Vocacional» por el profesor Secadas y colaboradores. El instrumento consta de tres escalas que incluyen los siguientes aspectos: A) Planeamiento de la orientación (actitudinal), consta de 33 ítems; B) Recursos movilizados para la exploración, consta de 28 ítems; C) Informaciones recabadas y decisiones tomadas (cognitiva), de 30 ítems.

Dentro del XVIII Congreso de Psicología Aplicada celebrado en Montreal, 1974, Super convocó un simposium sobre

⁵⁵ SUPER y OVERSTREET, «The vocational maturity of nine grade boys», en *Teachers' College, Columbia University*, New York, 1969.

FORREST, «Career Development Inventory», Form. 1, en *Teacher's College Columbia University*, New York, 1972.

— «Vocational maturity theory and the Career Development Inventory: Implementing a Psychology of Careers in Career Guidance», en *Teacher's College, Columbia University*, New York, 1972.

JORDAAN, J. P., *A perspective on Cross-national adaptations of measures of occupational maturity*. Comunicación en el XVIII Congreso de Psicología Aplicada, Montreal, 1974 (en prensa).

— «La madurez vocacional en la tercera década de la vida del hombre», en *Revista de Psicología General Aplicada*, vol. 29, núms. 129-130, págs. 691-710.

Madurez Vocacional. Se presentaron investigaciones sobre el C.D.I. referidas a adaptaciones en distintos países y resultados de los estudios sobre el cuestionario. Los países que han iniciado la adaptación son: Japón, Fujimoto⁵⁶; Polonia, Hornowsky⁵⁷; Brasil, Scheefer⁵⁸; Francia y Suiza, J. B. Dupont⁵⁹, y España, Secadas⁶⁰. En nuestro país, con una muestra de 191 estudiantes de C.O.U., la factorización revela dos factores, el primer factor incluye los treinta y tres primeros ítems y el segundo factor, de forma irregular, incluye el resto. En opinión de los profesores Secadas y Dupont, a la luz de los resultados experimentales, apuntan la necesidad de revisar la ponderación de las escalas y la pertinencia vocacional de muchos de los ítems, al menos en relación a los modelos culturales y de los sistemas escolares de los países en los que se utiliza el cuestionario vocacional.

LA TEORÍA DE TIEDEMAN Y O'HARA

La teoría vocacional de estos autores⁶¹ es una ratificación de los trabajos de Ginzberg; por otra parte, es deudora de un elevado número de ideas y conceptos de la psicología profunda

⁵⁶ FUJIMOTO, G. K., *Adapting the Career Development Inventory to research in Japan*. Comunicación en el XVIII Congreso de Psicología Aplicada, Montreal, 1974 (en prensa).

⁵⁷ HORNOWSKY, B., *Adapting the Career Development Inventory to Poland: Problems and results*. Comunicación en el XVIII Congreso de Psicología Aplicada, Montreal, 1974 (en prensa).

⁵⁸ SCHEEFER, R., y MONTEIRO, L., *Research and development with the Career Development Inventory in Brazil*. Comunicación en el XVIII Congreso de Psicología Aplicada, Montreal, 1974 (en prensa).

⁵⁹ DUPONT, J. B., *Adapting the Development Inventory in Switzerland*. Comunicación en el XVIII Congreso de Psicología Aplicada, Montreal, 1974 (en prensa.)

⁶⁰ SECADAS, F., *Adapting the Career Development Inventory in Spain*. Comunicación en el XVIII Congreso de Psicología Aplicada, Montreal, 1974 (en prensa).

⁶¹ TIEDEMAN, D. V., «Decision and vocational development: A paradigm and its implications», en *Personnel and Guidance Journal*, vol. 40, n.º 1, páginas 15-21.

y de las hipótesis de A. Roe, incluye igualmente el sentido de desarrollo vocacional de Super y finalmente intenta conciliar aspectos retomados de las teorías sociológicas al considerar el desarrollo vocacional dentro de esquemas socio-económicos altamente complejos.

Sus puntos de partida se refieren al influjo de las experiencias infantiles con la familia, el efecto de las crisis psicosociales de los distintos estadios evolutivos de los sujetos y la interacción de las experiencias personales en relación a la significación o alcance del sistema social inmediato y sus circunstancias cambiantes.

En relación a cada decisión pueden distinguirse otros aspectos o períodos: *anticipación* e *implementación* (o ajuste). El período de anticipación comprende los estadios de exploración, cristalización, elección y especificación. El período de implementación los estadios de inducción, transición y mantenimientos.

FORMULACIÓN EVOLUTIVA DEL DESARROLLO VOCACIONAL

La revisión de trabajos, teorías e investigación sobre Psicología Evolutiva realizadas durante años por el profesor Secadas, llevó a la presentación como ponencia⁶² del IV Congreso de Pedagogía celebrado en Madrid en 1972 de las etapas evolutivas relacionadas con el desarrollo vocacional. Estableciendo como modelo teórico los siguientes períodos y sus correspondientes etapas: *Exploración* (fantástica, tentativa, realista), *Estabilización* (tanteo, ensayo de ajuste) y *Mantenimiento* (decisión, incorporación profesional, estabilización ocupacional).

Esta línea teórica ha sido refrendada por la investigación experimental sobre perfiles evolutivos de los universitarios es-

⁶² SECADAS, R., y RIVAS, F., *En diagnóstico evolutivo de los intereses*. Ponencia del IV Congreso Nacional de Pedagogía, Madrid, 1972. Actas.

pañoles, realizada por nosotros⁶³ y bajo la dirección del profesor Secadas, especificándose el desarrollo vocacional en los siguientes períodos: *Fantástico-mimético*, *Indiferenciado-tentativo*, *Prevocacional*, *de Orientación vocacional* y *de Especificación-cristalización profesional*. En la actualidad se siguen estudios sobre la identificación a nivel de conductas diferenciales de cada período.

APORTACIONES DE LAS TEORÍAS SOBRE EL DESARROLLO VOCACIONAL

- El proceso de elección vocacional está afectado fundamentalmente por el desarrollo psicológico del individuo. Según sea el autor que considera, subdividen el desarrollo vocacional en distintas etapas y períodos en función de las distintas conductas vocacionales que se consideren. En el desarrollo se dan solapamientos, progresiones y detenciones en función de diferencias individuales y psico-sociales.
- Las teorías de este apartado se caracterizan por tener más puntos en común que notas divergentes.
- Tratan de dar consistencia y estructura a conductas aparentemente desconexas.
- Las formulaciones teóricas han acuciado la necesidad de disponer instrumentos capaces de poner a prueba las hipótesis sobre el desarrollo vocacional.
- Las aportaciones del concepto de sí mismo, la madurez vocacional, se caracteriza por, además de ser esencialmente evolutiva, ser capaces de marcar direcciones a esa evolución, cifrando su finalidad en la realización del individuo como persona y a través de un trabajo con significación personal.
- Otro rasgo es el que intentan dar una evaluación-pronóstico de la conducta vocacional-global del individuo.

⁶³ RIVAS, F., «Aproximación experimental a una psicología del desarrollo vocacional», en *Revista de Psicología General y Aplicada*, vol. 29, núms. 129-130, 1974, págs. 723-741.