

Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Educación

Trabajo fin de máster

Utilización de la teoría de las Inteligencias Múltiples en la orientación vocacional mediante instrumentos de evaluación cualitativa de las inteligencias

Presentado por: David Fernández Graña

Línea de investigación: Psicología de la educación. Orientación educativa

Director/a: Fernando López Hernández

Ciudad: Bilbao

Fecha: 25-09-2012

Categoría: 1.1 Teoría y métodos educativos

“Demasiadas personas se gradúan o dejan pronto la escuela sin estar seguras de cuáles son sus verdaderos talentos y sin saber qué dirección deben tomar a continuación. Hay demasiada gente que siente que en los colegios no valoran aquello en lo que son buenos. Demasiadas personas creen que no son buenos en nada”

Sir Ken Robinson

ÍNDICE

RESUMEN	7
1 INTRODUCCIÓN	9
1.1 Justificación del trabajo.....	9
1.2 Planteamiento del problema	9
1.3 Propuesta práctica	10
1.4 Objetivos de la investigación	10
1.5 Formulación de las hipótesis de la investigación.....	10
1.6 Fundamentación de la metodología	11
1.7 Justificación de la bibliografía utilizada	11
2 MARCO TEÓRICO	13
2.1 El problema de la desorientación vocacional.....	13
2.2 La teoría de las IM	16
2.3 IM como instrumento de orientación	17
2.4 Evaluación de las IM.....	18
2.5 El modelo RIASEC de Holland.....	19
3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.1 Tipo de investigación	23
3.2 Selección de la muestra.....	23
3.3 Objetivos de la investigación	23
3.4 Instrumentos utilizados.....	24
4 ANÁLISIS DE RESULTADOS	28
4.1 Presentación de los resultados	28
4.1.1 Presentación de los participantes.....	28
4.1.2 Evaluación de la tipología de personalidad según Holland.....	30

4.1.3	Evaluación cuantitativa de las IM	31
4.1.4	Evaluación cualitativa de las IM.....	31
4.2	Análisis de los resultados y verificación de las hipótesis.....	56
5	CONTRIBUCIONES, CONCLUSIONES Y TRABAJO FUTURO	63
5.1	Propuesta práctica: Asignatura de orientación profesional	63
5.2	Objetivos e hipótesis	65
5.3	Conclusiones	66
5.4	Líneas futuras de investigación	68
6	BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	69
	ANEXO I: TIPOLOGÍAS RIASEC.....	72
	ANEXO II: DISEÑO DE LA ENTREVISTA	74

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1:** relación entre las tipologías de Holland y las IM de Gardner según Green (2010:51)
- Tabla 2:** metodología propuesta para alcanzar los objetivos de la investigación
- Tabla 3:** participantes en la investigación
- Tabla 4:** resultados de los participantes en el test de Holland
- Tabla 5:** resultados de la evaluación de los participantes mediante la escala MIDAS
- Tabla 6:** evaluación personal del perfil de IM de Lorena (participante 1)
- Tabla 7:** análisis de las ocupaciones de Lorena (participante 1) desde el punto de vista de las IM
- Tabla 8:** evaluación del perfil de IM de Aroa (participante 2)
- Tabla 9:** análisis de las ocupaciones de Aroa (participante 2) desde el punto de vista de las IM.
- Tabla 10:** evaluación del perfil de IM de David (participante 3)
- Tabla 11:** Evaluación de las ocupaciones de David (participante 3) desde el punto de vista de las IM
- Tabla 12:** Evaluación del nivel de satisfacción vocacional de David (participante 3) en los empleos por los que ha pasado
- Tabla 13:** evaluación del perfil de IM de Jesús (participante 4)
- Tabla 14:** análisis de las ocupaciones de Jesús (participante 4) desde el punto de vista de las IM
- Tabla 15:** Evaluación del perfil de IM de Rubén (participante 5)
- Tabla 16:** análisis de las ocupaciones de Rubén desde el punto de vista de las IM
- Tabla 17:** Relación propuesta entre las tipologías de personalidad de Holland y las IM de Gardner
- Tabla 18.** Tipologías de personalidad según el modelo RIASEC de Holland (1997)
- Tabla 19.** Tipologías de ambientes laborales según el modelo RIASEC de Holland

Tabla 20: estructura de la entrevista personal

Tabla 21: batería de preguntas para la entrevista

Tabla 22: descriptores para la exploración de las IM

RESUMEN

En el presente estudio, se explora la utilidad de la teoría de las Inteligencias Múltiples (IM) de Howard Gardner, como base teórica novedosa sobre la que articular nuevos instrumentos de orientación vocacional. Para determinar el perfil de IM de los individuos, se propone la evaluación cualitativa de las inteligencias mediante la línea de vida en la entrevista personal. La línea de vida permite a su vez, profundizar en el desarrollo personal en cada inteligencia, identificando contextos potenciadores y experiencias cristalizadoras y paralizantes, en el desarrollo de cada inteligencia. Para certificar su utilidad, los resultados de la evaluación cualitativa mediante la línea de vida, se contrastan con los obtenidos en la evaluación cuantitativa realizada mediante las Escalas Evolutivas de Evaluación de Inteligencias Múltiples (MIDAS) de Branton Shearer. La evaluación de las IM, se complementa con la evaluación tipológica de personalidad de los orientados, mediante el modelo RIASEC de John Holland, con el objetivo de construir una identidad vocacional completa. Se analiza a su vez la correspondencia entre las tipologías RIASEC y las IM. Como propuesta práctica, se propone la creación de una asignatura de Orientación Profesional, en la que se trabaje el autoconocimiento y la información acerca de las diferentes vías académicas, desde el punto de vista de las IM.

This study explores the utility of Howard Gardner's Multiple Intelligences (MI) theory, as a theoretical basis for the development of new innovative tools for vocational guidance. A qualitative assessment of intelligences by means of the lifeline in the personal interview is proposed for determining the MI profile. The lifeline allows a detailed analysis of the development in each intelligence, identifying enhancer contexts, and stun and crystallizing experiences in the development of each intelligence. With the aim of certifying its utility, qualitative evaluation by means of the lifeline, is contrasted with the results of the quantitative assessment using Multiple Intelligences Assessment Evolutionary Scales (MIDAS) of Branton Shearer. The evaluation of MI, is complemented by the assessment of personality typology oriented by John Holland's RIASEC model, with the purpose of building a complete vocational identity. The correspondence between RIASEC types and IM is also explored. As practical proposal, the creation of a vocational guidance course is proposed, in which the self-knowledge process and the

information process about the different academic pathways, are carried out from the point of view of the IM theory.

Palabras clave:

Inteligencias múltiples, orientación vocacional, línea de vida, MIDAS, Holland

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación del trabajo

La desorientación vocacional es un problema que puede llegar a acompañar a las personas a lo largo de toda su vida profesional, y que genera a menudo insatisfacción e infelicidad. A nivel universitario, este problema ha sido identificado como una de las principales causas de abandono de los estudios en los primeros cursos.

Para evitar o al menos minimizar las consecuencias de la desorientación vocacional, es necesario profundizar en el estudio y desarrollo de herramientas de orientación efectivas, que permitan al individuo afrontar con garantías los momentos de decisión vocacional.

1.2 Planteamiento del problema

La construcción de la identidad vocacional, es un proceso de maduración personal que en ocasiones puede llegar a extenderse durante toda la carrera profesional. Existen momentos puntuales a lo largo de este proceso, en los que se requiere haber alcanzado un determinado nivel de conocimiento acerca de los intereses, habilidades y la personalidad de uno mismo, para que la toma de decisiones en relación al futuro profesional, sea lo más acertada posible.

Uno de estos momentos, es el que afrontan los jóvenes al llegar a los últimos cursos de educación secundaria y bachillerato, cuando deben tomar decisiones importantes acerca de su futuro académico fuera de la escuela. Un déficit en la construcción de la identidad vocacional o un proceso de información deficiente acerca de las diferentes opciones profesionales, puede llevar a la toma de decisiones vocacionales que no estén en sintonía con las necesidades del individuo. A la incapacidad de un individuo para tomar decisiones relativas a su futuro profesional, acordes con sus necesidades vocacionales, se le conoce como desorientación vocacional.

La desorientación vocacional ha sido identificada por los expertos, como una de las principales causas del abandono de los estudios a nivel universitario, y como una de las principales fuentes de estrés emocional e infelicidad a lo largo de toda la vida profesional. Habitualmente en la escuela, la orientación profesional es entendida

como una tarea de los departamentos de orientación. Cuando esta tarea es llevada a cabo sin la sistematicidad necesaria, sin informar acerca de las diferentes opciones académicas y laborales, y sin profundizar en el perfil vocacional de los alumnos, trae como consecuencia el problema de la desorientación vocacional.

1.3 Propuesta práctica

El presente estudio propone la implantación de nueva asignatura optativa en los dos últimos cursos de la ESO y bachillerato, de nombre "Orientación Profesional". La asignatura tendría como objetivo principal, convertir los intereses vocacionales en preferencias profesionales o laborales, a través de un proceso de autodescubrimiento personal y de información sobre las carreras, con base en la teoría de las IM.

1.4 Objetivos de la investigación

El objetivo principal de la presente investigación, es contribuir a la mejora de los procesos de orientación vocacional que tienen lugar en la escuela. De este objetivo general, se extraen los siguientes objetivos secundarios:

Objetivo 1: Comprobar la utilidad de nuevos métodos de orientación vocacional, basados en la exploración cualitativa de las IM.

Objetivo 2: Evaluar la eficacia de la línea de vida en la entrevista personal, como herramienta de caracterización cualitativa de las IM, frente a otros métodos de evaluación cuantitativos.

Objetivo 3: Evaluar la correspondencia entre el perfil de inteligencias múltiples de un individuo, y su tipología de personalidad según Holland.

Objetivo 4: Determinar la relación entre el perfil de IM propio, y el requerido por las diversas ocupaciones a lo largo de la vida laboral del individuo, en función del grado de satisfacción vocacional experimentado en dichas ocupaciones.

1.5 Formulación de las hipótesis de la investigación

A partir de los objetivos planteados, se formulan las hipótesis de la investigación:

1. La teoría de las IM combinada con otros métodos de orientación, ayuda a construir con mayor grado de detalle el perfil vocacional.

2. La evaluación cualitativa de las IM mediante la línea de vida en la entrevista, permite una valoración más precisa del perfil de IM, que los métodos cuantitativos de evaluación.
3. Es posible establecer una relación directa, entre cada una de las inteligencias de la teoría de las IM, y las tipologías de Holland.
4. La satisfacción vocacional de los individuos en sus ocupaciones, se encuentra ligada a la correspondencia entre su perfil de IM, y el perfil de IM demandado por dichas ocupaciones.

1.6 Fundamentación de la metodología

El presente estudio utiliza una **metodología interpretativa-cualitativa**, para explorar la utilidad de la teoría de las IM en la orientación vocacional de los individuos, a través de una exploración cualitativa de sus inteligencias, y su comparación con otros métodos de evaluación cuantitativos.

La investigación se sustenta en la metodología cualitativa, puesto que ésta posibilita una aproximación interpretativa de los procesos de toma de decisiones, así como del desarrollo de las IM, estudiando a las personas en el contexto de su pasado y el estado presente en el que se hallan.

La investigación llevada a cabo es del tipo **investigación-acción**, puesto que se persigue el doble objetivo de evaluar la validez de la teoría de las IM, y a su vez, ayudar en la orientación vocacional de los participantes en la investigación.

1.7 Justificación de la bibliografía utilizada

Para alcanzar los objetivos de la investigación, se ha seleccionado bibliografía de referencia en el contexto de la teoría de las IM. En concreto, se han seleccionado obras de Howard Gardner (1983, 1999, 2011), padre de la teoría de las IM, y de Thomas Armstrong (2011), uno de los primeros educadores que escribió sobre ella, y con una larga experiencia en su aplicación.

Respecto a la utilización de la teoría de las IM en la orientación vocacional, se han tomado como base, las referencias que a este uso de la teoría hacen tanto el propio Gardner (2011), como Armstrong (2011), así como los trabajos de Brandon Shearer

(1995, 2009a, 2009b). Estos mismos trabajos, junto con las recomendaciones de Armstrong (2011) y Gardner (2011), han sido utilizados para el estudio de las modalidades de evaluación cualitativa y cuantitativa de las IM.

Para la construcción de la metodología de la línea de vida, se han seguido las claves ofrecidas por Armstrong (2011), y por Osterwalder, Pigneur y Clark (2012) en su obra reciente "Tu modelo de negocio", en el que se vincula el desarrollo profesional con el desarrollo personal.

Por otro lado, se ha hecho uso de bibliografía básica en relación al modelo tipológico de John Holland (1997), por ser esta teoría una de las más sólidas en el ámbito de la orientación profesional en la actualidad. En las bases del modelo de orientación vocacional propuesto, se encuentran las ideas de Ken Robinson (2011), consagrado experto mundial en creatividad, acerca del desarrollo del talento, y los planteamientos de Daniel Pink (2009) acerca de las motivaciones intrínsecas de los seres humanos en el siglo veintiuno.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 El problema de la desorientación vocacional

Según un estudio realizado por Cabrera (2006: 172), en el estado español, el 30% de los alumnos que accede a la universidad, entorno al doble de la media europea, cambia o abandona la carrera que eligió en selectividad después del segundo curso. Este porcentaje se eleva hasta el 50% en algunas carreras, registrándose los mayores índices de abandono entre el alumnado de primer curso.

Entre las principales causas de la deserción universitaria, se han identificado diferentes tipos de variables, psicoeducativas, evolutivas, familiares, económicas, institucionales y sociales, siendo los factores psicoeducativos los que mayor peso tienen en el abandono de los estudios superiores (Cabrera, 2006: 188). Dentro de los factores psicoeducativos, tiene especial importancia el síndrome de desorientación vocacional presente en la toma de las decisiones.

Según Fraga (2005), la elección de los jóvenes, lejos de ser puramente vocacional en la mayoría de los casos, depende de otros factores que tienen relación con el contexto cultural, familiar y social en el que se han desarrollado. Entre estos factores destacan la aceptación social, la rentabilidad económica o el rápido ingreso en el mercado laboral que puede proporcionarles la alternativa o el camino elegido. Sin embargo, el contexto social actual hace que ninguna carrera garantice un futuro de certezas.

La orientación vocacional tiene primordialmente un fin preventivo: no sólo ayuda a los jóvenes a realizar su propio proyecto personal, sino que disminuye y previene frustraciones provocadas por elecciones equivocadas, ahorrando tiempo y esfuerzo.

Según Osterwalder, Pigneur y Clark (2012: 84), en el contexto de la orientación vocacional, está ampliamente aceptado entre los consejeros de carrera, que la satisfacción profesional depende de tres factores clave: intereses, habilidades personales y personalidad.

Existen muchas definiciones del concepto de personalidad. De acuerdo con una concepción integradora de la personalidad, los intereses y las habilidades, son características de la propia personalidad (Aiken, 2003: 278).

Respecto al concepto de intereses, según Darley y Hagenah (1955:191), los intereses son *“la expresión de necesidades individuales y rasgos de personalidad profundamente enraizados”*. Tal y como expone Cepero (2009), es importante distinguir entre el concepto de *intereses vocacionales* y *preferencias vocacionales profesionales*. Estas últimas se definen como *“la formulación explícita que hace una persona de su grado de atracción por una o varias profesiones que reflejan características de la personalidad y una fuente motivacional”* (Cepero, 2009: 11). Cepero (2009:12) añade que la preferencia tiene más influencia en las decisiones vocacionales que el interés puesto que es *“el resultado de un proceso de comparación entre diferentes opciones y por lo tanto de un proceso cognitivo de decisión”*.

El término inteligencia fue sugerido por Howard Gardner (1983), padre de la teoría de las IM, para denominar los talentos o habilidades personales. Según Gardner (2011:37), la inteligencia es *“la capacidad de resolver problemas y crear productos que son de importancia en contexto y naturalista”*.

Son muchos los estudios que han analizado las correlaciones entre *inteligencia, personalidad* e *intereses*. Según Akcerman (2003), estos tres conceptos se desarrollan conjuntamente, de tal forma que la inteligencia y la tipología de personalidad, determinan las probabilidades de éxito en el contexto de una determinada tarea, mientras que el interés determina la motivación para realizar dicha tarea.

Según Aiken (2003: 288), experiencias exitosas en la realización de una tarea, pueden aumentar el nivel de interés a través de la variable motivacional de autoeficacia. De la misma forma, este mismo rasgo de la personalidad de un individuo, puede actuar *“durante largos periodos de tiempo disminuyendo el funcionamiento intelectual mediante la reducción de la motivación para adquirir y desarrollar habilidades específicas”* (Gilar y Castejón, 2003: 34).

Muchos autores defienden la necesidad de situar los talentos, habilidades e intereses propios, como base sobre la que fundamentar las decisiones vocacionales, como condición necesaria para lograr una autorrealización profesional y personal plena (Robinson, 2011). A este respecto, Pink (2001) indica que en occidente se están

alcanzando en la actualidad los niveles superiores de la pirámide jerárquica de las necesidades humanas de Maslow.

Maslow (1991) agrupó las necesidades de los seres humanos en cinco niveles. En el nivel inferior, situó las necesidades básicas, entre las que se incluyen las necesidades fisiológicas básicas para la supervivencia (alimentación, respiración, hidratación etc). Según Maslow (1991), una vez que satisfacemos estas necesidades, tratamos de satisfacer las del siguiente nivel: seguridad, amor y autoestima. En la cúspide de la pirámide, se encuentra el deseo de la autorrealización, y este es el punto al que según Pink (2001, 2008), ha llegado buena parte de la sociedad.

A pesar de que la tendencia general, es pensar que los test son instrumentos casi indispensables para poder elaborar un diagnóstico vocacional, Messing (2007:201) distingue tres modalidades básicas de orientación, cada una con un enfoque, adeptos y una historia de resultados: la modalidad clínica-operativa, las pruebas de exploración psicológica o test y la orientación vocacional vincular-familiar.

La modalidad más difundida es la clínica-operativa (Messing, 2007). Las estrategias de orientación incluidas en esta modalidad, se basan en encuentros grupales o entrevistas. En ellas, los alumnos conectan con su personalidad, sus intereses y sus pasiones a través de técnicas psicodramáticas, lúdicas, autobiográficas o de búsqueda de información.

Esta modalidad de orientación, permite llevar a cabo una tarea de autoconocimiento y autodescubrimiento de las diferentes alternativas académicas y laborales. Si el adolescente no se conoce a sí mismo, le resultará complicado tomar una decisión original y creativa acorde con su personalidad (Messing, 2007). Es necesario que en el proceso de orientación, el joven conecte con sus motivaciones y sus intereses por un área determinada.

Optar por modalidades tipo clínica-operativa o vincular-familiar, no excluye de la utilización de pruebas de exploración psicológica como apoyo al proceso de orientación. De hecho, la utilización de múltiples procedimientos y herramientas, en el proceso orientación es la aproximación más adecuada (King, 2001; Green, 2010).

2.2 La teoría de las IM

La teoría de las IM de Howard Gardner (1983), constituye una base teórica útil, para describir la amplia gama de capacidades que posee el ser humano, agrupando estas capacidades en ocho categorías o inteligencias. Gardner (2011:39) establece que la inteligencia está localizada en diferentes áreas del cerebro, interconectadas entre sí, pero que también pueden trabajar de forma individual, con la propiedad de que pueden desarrollarse, si se proporcionan el contexto y los estímulos adecuados.

En 1983, Gardner dió a conocer su teoría, proponiendo la existencia de siete inteligencias (Gardner, 1983), a las cuales añadió una octava, la inteligencia naturalista (Gardner, 1999). Las inteligencias *lingüística* y *lógico-matemática*, se identifican comúnmente con las inteligencias estándar, en especial la segunda. La inteligencia lingüística incluye la sensibilidad por el lenguaje y las palabras, y la capacidad para utilizarlos eficazmente de forma oral o escrita (periodistas, poetas, políticos). Una característica común en las personas que poseen una inteligencia lingüística muy desarrollada, es la riqueza de su vocabulario. La inteligencia lógico-matemática incluye el razonamiento lógico y la utilización de los números para la resolución de problemas (matemáticos, contables, científicos, programadores etc.).

La inteligencia *cinético-corporal* incluye el dominio del propio cuerpo para la expresión de sentimientos e ideas (actores, mimos, bailarines), la utilización de las manos en la creación o transformación de objetos (mecánicos, cirujanos), así como habilidades físicas concretas como el equilibrio, la fuerza o la flexibilidad (atletas).

Otra inteligencia, es la inteligencia *musical*, entendida como la capacidad de percibir, discriminar, transformar y expresar las formas musicales. La inteligencia *espacial* por su parte, implica sensibilidad a las formas, líneas, colores y espacios, así como la capacidad de llevar a cabo transformaciones en base a la percepción que se tiene del mundo visual-espacial.

La inteligencia interpersonal, es aquella que tiene que ver con la capacidad de regular el comportamiento propio en función de las emociones y los sentimientos de los demás. La inteligencia intrapersonal por su parte, es propia de las personas reflexivas y con un buen conocimiento de sí mismos. Ambas forman parte del concepto de inteligencia emocional de Goleman (2011).

Por último, la inteligencia naturalista incluye el conocimiento y la sensibilidad hacia la fauna y la flora del entorno.

La teoría de las IM de Gardner, ha generado una extensa bibliografía en los últimos años y ha sido objeto de muchos estudios, en los que se han analizado sus implicaciones en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Gardner, 2011).

2.3 IM como instrumento de orientación

Gardner sostiene (2011:37) que existen muchas maneras de ser inteligente en cada categoría de inteligencia. La teoría de las IM nos puede ayudar a determinar la naturaleza y la calidad de las IM, y de esta forma definir las habilidades personales en cada inteligencia, así como la combinación única de estas en cada individuo. Es por ello que las IM, representan un instrumento muy útil para la orientación vocacional, ya que contribuyen a aumentar la precisión en la elaboración del perfil vocacional del individuo (King, 2001:4).

En los últimos años, la teoría de las IM de Howard Gardner se ha venido utilizando en educación, principalmente para potenciar el aprendizaje de los alumnos mediante la identificación previa de sus inteligencias más fuertes. Sin embargo, la teoría de las IM también ha sido recientemente utilizada como instrumento de orientación para jóvenes (Johnson & White, 2002; Kallenbach & Viens, 2004; Wu, 2004).

Wu (2004) por su parte, se centró en el estudio de estrategias innovadoras que beneficiasen a los alumnos en sus carreras académicas y profesionales. Entre estas estrategias, identificó la teoría de las IM como una estupenda herramienta sobre la que fundamentar una reforma educativa, y un instrumento útil de orientación, aunque originalmente no fuese concebida con ese propósito.

Por otra parte, entre las conclusiones del estudio llevado a cabo por Kallenbach y Viens (2003), se destacó que la percepción de los estudiantes con respecto a sus aspiraciones académicas y laborales y sus habilidades, fue mejorada a partir de un conocimiento más profundo de sus propias IM. Los estudiantes consiguieron realizar conexiones entre sus habilidades, talentos, e intereses, en relación a sus inteligencias más fuertes y a sus preferencias. La importancia de este estudio en la presente investigación, reside en el reconocimiento por parte de los autores de la existencia de un nexo entre las IM y las aspiraciones vocacionales.

Los estudiantes de Justicia Penal de la Universidad del Oeste de Florida, participaron en un estudio para identificar qué carrera podría ajustarse mejor a su persona, basándose en las fortalezas y debilidades de sus IM (Johnson & White, 2002). Los buenos resultados de esta investigación, corroboran la hipótesis de que las IM se encuentran directamente relacionadas con el desarrollo de la carrera.

Por último, Matto (2006) dirigió un estudio exploratorio, para determinar la percepción de importancia de las IM en el desempeño de trabajos sociales. El estudio, aunque no fue en esencia un estudio empírico, demostró la existencia de relación entre ciertas inteligencias y los rasgos característicos de diversas ocupaciones.

Todos estos estudios, apuntan a la validez de la teoría de las IM para ser utilizada como herramienta en la orientación vocacional. No obstante, la teoría de las IM es todavía rechazada por parte de la comunidad científica en los campos de la orientación vocacional y de la psicología. A Gardner, se le achaca el hecho de no aportar pruebas empíricas que soporten su teoría (Peariso, 2008).

2.4 Evaluación de las IM

Tal y como indica Armstrong (2011:37), elaborar un perfil de IM no es nada sencillo. La Escala Evolutiva de IM o MIDAS (Multiple Intelligence Developmental Assessment Scales), desarrollada por Branton Shearer (1995), se concibió con el objetivo de proporcionar una medida objetiva, a partir de un perfil descriptivo de las IM, según lo reportado acerca de una persona por sí misma o por un tercero bien informado.

La escala MIDAS, se encuentra en un camino intermedio entre el test puro y las evaluaciones de tipo cualitativas preferidas por Gardner. Un aspecto controvertido y criticado explícitamente por Gardner (1999), es que este instrumento incluye autoevaluación de preferencias y no exclusivamente de habilidades en las ocho inteligencias.

A pesar de la insistencia en el desarrollo de test estandarizados como el MIDAS, para medir el desempeño de los individuos en cada inteligencia, Gardner (2011) considera que estos sistemas de evaluación, no ofrecen las prestaciones necesarias. Armstrong (2011:38) apunta que ningún test es capaz de definir la naturaleza y la calidad del

perfil de inteligencias de un individuo de una manera precisa. Gardner (2011:231) señala al respecto, que estos test son únicamente capaces de medir una pequeña parte del conjunto total de habilidades personales.

Tanto Armstrong (2011:38) como Gardner (2011), defienden que en lugar de diseñar tareas artificiales, la mejor forma de evaluar las IM es la revisión de experiencias reales vividas en cada una de las ocho inteligencias. Esto implica el desarrollo de estrategias de evaluación cualitativa, centradas en los logros de los individuos en cada inteligencia.

La principal diferencia entre las pruebas cualitativas y los test estandarizados, es que la evaluación se realiza en el mismo contexto en el que se desarrollan las inteligencias, frente al contexto único característico de las pruebas tipo test: el aislamiento del individuo y su evaluación a través de una prueba escrita (Armstrong 2011:164). Cuando la evaluación se realiza en situaciones más similares a las condiciones de trabajo reales, las predicciones relativas al rendimiento de los alumnos se vuelven más fiables.

Por todo ello, el presente estudio presenta como instrumento de evaluación de las IM de los alumnos, y a su vez, como instrumento de apoyo en el proceso de orientación vocacional, una entrevista semiestructurada, cuyo objetivo es delinear las líneas de vida de las ocho inteligencias. Para evaluar la utilidad de este instrumento, se comparará su eficacia respecto de la aplicación de otras herramientas utilizadas comúnmente en la orientación vocacional: la teoría de Holland y la escala MIDAS.

2.5 El modelo RIASEC de Holland

Hasta el momento, hemos visto como la teoría de las IM puede resultar una herramienta útil en la evaluación de las habilidades y los intereses de los individuos. Para poder elaborar un perfil vocacional completo, se requieren instrumentos que nos ayuden a comprender su personalidad, y lo que es más importante, cuáles son los contextos laborales en los que esta personalidad encaja mejor.

La teoría de Holland, desarrollada por el psicólogo John Holland, define seis tipologías de personalidad, Realista (R), Investigador (I), Artístico (A), Social (S), Emprendedor (E) y Convencional (C), que dan nombre al modelo RIASEC (Holland,

1997). El modelo asocia los seis tipos de personalidad definidos por Holland (1997), a seis ambientes ocupacionales con idénticos nombres.

De acuerdo con Holland (1997), el comportamiento de una persona en un ambiente particular, está determinado por la interacción entre su personalidad y el tipo de ambiente. Las personas tienden a buscar aquellos ambientes congruentes con su personalidad, en los que por lo general, se encuentran más felices y son más productivos.

A continuación, se resumen las características de las seis tipologías de Holland. Una definición más extensa, puede encontrarse en el anexo I de la presente memoria:

- Las personas **realistas (R)** son asertivas y competitivas, y se encuentran interesadas en actividades que requieren coordinación motora, habilidad y fuerza. Las personas con una orientación realista, prefieren la acción en la resolución de problemas, en vez de hablar o pensar sobre ellos. Les gustan las aproximaciones concretas y prácticas a la resolución de problemas, más que la teoría abstracta. Tienden a estar interesados en áreas científicas o mecánicas más que en áreas culturales o estéticas. Les gusta trabajar con **cosas**.
- A las personas con un perfil **investigador (I)**, les gusta pensar y observar más que actuar, organizar y comprender información más que persuadir. Tienden a preferir las actividades individuales más que las colectivas. Les gusta trabajar con **datos**.
- Las personas **artísticas (A)** son creativas, abiertas, originales, sensibles, expresivas, independientes y emocionales. Prefieren situaciones no estructuradas donde la creatividad y la imaginación pueden expresarse. Les gusta trabajar con **ideas** y con **cosas**.
- Las personas de tipo **social (S)**, tienen habilidades verbales e interpersonales. Son diferentes a los tipos R e I porque tienden a buscar relaciones más cercanas con otras personas y son menos aptas para actividades físicas e intelectuales. Prefieren trabajar con **personas**.
- Las personas **emprendedoras (E)** son buenos comunicadores, y utilizan esta habilidad para liderar o persuadir a otros. Les gusta influir y convencer a

los demás, así como guiar o dirigir empresas por la recompensa económica. Prefieren trabajar con **personas** y con **datos**.

- Las personas **convencionales (C)** tienden a tener buenas habilidades aritméticas, de trabajo de oficina y son adecuados para llevar archivos, realizar informes y procesar datos. Les gusta el trabajo estructurado y el orden. Evitan los trabajos desestructurados y las situaciones interpersonales. Valoran el poder, la reputación y el status. Les gusta trabajar con **datos**.

Cada uno de los tipos de personalidad, así como los tipos de ambientes ocupacionales definidos por la teoría, han de ser tomados como ideales. En la realidad y en la práctica, cada individuo y cada ambiente, está compuesto por una mezcla de ellos Holland (1997).

La teoría de Holland fue diseñada para descubrir las necesidades vocacionales de los trabajadores estadounidenses a mediados del siglo XX, por lo que la aplicabilidad del modelo a otros contextos culturales, ha sido objeto de análisis en diversas investigaciones. Existen estudios que corroboran la aplicabilidad de la teoría de Holland en el contexto cultural europeo del siglo XXI, ofreciendo resultados similares a los obtenidos en Estados Unidos en lo que se refiere a las características de las tipologías, a la estructura hexagonal del modelo y a las predicciones de la teoría, (Bullock, 2010).

Teniendo en cuenta que el objetivo de la orientación vocacional ha de ser proporcionar a los estudiantes los mejores instrumentos para descubrir sus pasiones, Luljural y Cooley (2006) aconsejan a los orientadores la variedad en la utilización e instrumentos y herramientas de orientación.

En esta línea, Green (2010:51) plantea que la utilización conjunta de la teoría de Holland y la de las IM de Gardner, puede reforzar la comprensión de los intereses vocacionales de los estudiantes. Green (2010:51) plantea que las inteligencias son fundamentales en el desarrollo de un tipo u otro de personalidad, proponiendo a su vez, la correspondencia mostrada en la **Tabla 1**, entre las tipologías de Holland y las IM de Gardner:

Tipologías de Holland	Inteligencias
Realista	Cinético-corporal
Investigador	Lógico-matemática
Artista	Musical
Social	Interpersonal
Emprendedor	Lingüística
Convencional	Intrapersonal

Tabla 1: relación entre las tipologías de Holland y las IM de Gardner según Green (2010:51)

A la luz de la correspondencia propuesta por Green (2010:51), la teoría de Holland es utilizada en esta investigación con dos objetivos: ayudar en la elaboración de la identidad vocacional de los participantes, y evaluar la relación existente entre las tipologías de Holland y las IM.

3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El presente estudio utiliza una **metodología interpretativa-cualitativa**, para evaluar la utilidad de la teoría de las IM, en la orientación vocacional de los individuos, por medio de una exploración cualitativa de sus inteligencias, y su comparación con otros métodos de evaluación cuantitativos.

La investigación se sustenta en la metodología cualitativa, puesto que ésta posibilita una aproximación interpretativa de los procesos de toma de decisiones, así como del desarrollo de las IM, estudiando a las personas en el contexto de su pasado y el estado presente en el que se hallan.

La investigación llevada a cabo es del tipo **investigación-acción**, puesto que se persigue el doble objetivo de evaluar la validez de la teoría de las IM, y a su vez, ayudar en la orientación vocacional de los participantes en la investigación.

3.2 Selección de la muestra

Los participantes que comprenden la muestra de la presente investigación, tienen la característica común de ser jóvenes en edad laboral, de nacionalidad española.

Se han seleccionado jóvenes con inquietudes, desorientación o insatisfacción vocacional, motivados a participar en un proceso de ayuda y orientación vocacional, con el objetivo de analizar las principales causas de esas inquietudes o insatisfacciones.

3.3 Objetivos de la investigación

En la **Tabla 2**, se recoge de manera resumida la metodología utilizada para alcanzar los objetivos de la investigación. Esta metodología se desarrolla en apartados sucesivos.

Descripción del objetivo	Metodología
Objetivo 1 - Comprobar la utilidad de nuevos métodos de orientación vocacional, basados en la exploración cualitativa de las IM.	Valoración de la evaluación de las IM realizada mediante la metodología de la línea de vida en la entrevista.
Objetivo 2 - Evaluar la eficacia de la línea de vida en la entrevista personal, como herramienta de caracterización cualitativa de las IM, frente a otros métodos cuantitativos.	Evaluación de las IM de los participantes mediante la línea de vida, y comparación con los resultados de la aplicación de la escala MIDAS.
Objetivo 3 - Evaluar la correspondencia entre el perfil de inteligencias múltiples de los individuos, y la tipología de personalidad de Holland.	Comparación de los resultados de la evaluación de IM mediante la línea de vida, con el test de tipología de personalidad de Holland.
Objetivo 4 - Determinar la relación entre el perfil de IM propio, y el requerido por las diversas ocupaciones a lo largo de la vida laboral del individuo, en función de su grado de satisfacción vocacional.	Comparación de los resultados de evaluación de IM mediante la línea de vida, con la evaluación de las ocupaciones realizada por los participantes, y de su grado de satisfacción vocacional.

Tabla 2: metodología propuesta para alcanzar los objetivos de la investigación

3.4 Instrumentos utilizados

En el desarrollo de la presente investigación, se utilizaron tres instrumentos de recolección de datos. Son los siguientes:

- El test RIASEC de Holland.
- La escala MIDAS de Shearer.
- La línea de vida en la entrevista personal.

En primer lugar, cada uno de los participantes en la investigación tuvo que completar el test de Holland, para determinar su tipología RIASEC de personalidad y descubrir su contexto laboral óptimo. Este test se compone de tres grandes bloques de preguntas, acerca de la personalidad, las habilidades y los intereses de los individuos, y requiere de unos veinte (20) minutos para ser realizado. Los participantes completaron el test disponible online¹.

Una vez completado el test, la propia página web se encargó de procesar y de calcular los resultados para cada participante.

En segundo lugar, se aplicó a cada uno de los participantes la Escala Evolutiva de IM MIDAS de Branton Shearer (1995), en su versión para jóvenes. Esta escala considera un total de 119 ítems de escala Likert con 5 opciones (A=1, B=2, C=3, D=4, E=5) además de una opción nula (F=0). El test requiere unos treinta (30) minutos para ser completado.

El test ofrece resultados en forma de porcentajes respecto de un máximo del 100%, en cada inteligencia. El 100% corresponde con el hecho de haber contestado con la opción E (5 puntos) en todas las preguntas referidas a una misma inteligencia.

El test fue suministrado a los participantes, a través de la plataforma web e-encuesta². La utilización de esta web, facilitó la recogida y el procesamiento de los datos, mediante la generación automática de informes de resultados personalizados.

En tercer y último lugar, se utilizó una **entrevista personal semi-estructurada**, como herramienta de recogida de datos acerca de las vivencias más significativas de los participantes en las ocho inteligencias. La estructura de la entrevista fue la siguiente:

- Recogida de datos generales de cada participante, acerca del proceso de toma de decisiones, de su etapa escolar y de su carrera profesional.
- Breve presentación oral de la teoría de las IM, con aclaración de dudas al entrevistado, siguiendo las recomendaciones de Armstrong (2011).

¹ <http://www.roguecc.edu/Counseling/HollandCodes/test.asp>

² <http://www.e-encuesta.com/answer.do?testid=YT5D5UBcoMY=>

- Elaboración de la línea de vida en cada inteligencia, ofreciendo al entrevistado, descriptores de cada inteligencia, que le ayuden en su autoevaluación de habilidades e intereses.
- Análisis de posibles contextos potenciadores de cada inteligencia, experiencias cristalizadoras y paralizantes.
- Evaluación de la satisfacción vocacional de los participantes, en los empleos por los que han pasado, a lo largo de su carrera profesional.
- Trazado de un plan de desarrollo de las inteligencias, tomando como inteligencias objetivo, aquellas que han sido identificadas como parte del perfil vocacional.

Procedimientos

La investigación fue llevada a cabo según los siguientes pasos:

1. Se procedió a aplicar el test de Holland a todos los participantes de la muestra seleccionada. Cada uno de los participantes, respondió de manera individual y voluntaria a dicho test. El resultado del test fue procesado automáticamente online, dando como resultado el código de tres letras correspondiente a la tipología de personalidad según Holland. Una vez finalizado, los participantes comunicaron por correo electrónico al investigador, los resultados de dicho test.
2. Cada uno de los participantes completó el test correspondiente a la escala MIDAS. Los test fueron procesados por la plataforma de la web e-encuesta, obteniéndose a la salida las puntuaciones de cada uno de los participantes en cada una de las ocho inteligencias evaluadas.
3. Seguidamente, se procedió a realizar las entrevistas individuales a cada participante. Cada entrevista se realizó a lo largo de tres sesiones de una hora aproximadamente. Las entrevistas se realizaron en lugares tranquilos, acogedores, y donde la privacidad de los participantes estuviese asegurada.
4. Una vez generadas las bases de datos de cada uno de los participantes, se procedió al análisis de los datos, para poder establecer relaciones y probar las

hipótesis de la investigación.

4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de los resultados

En este apartado, se muestran los resultados de la fase de recogida de datos de los participantes, distribuidos en las siguientes subsecciones:

- Breve presentación de cada uno de los participantes, con los datos personales más relevantes para la investigación.
- Resultados obtenidos en la aplicación del test de tipologías RIASEC.
- Resultados obtenidos en la aplicación de la escala MIDAS.
- Resumen de las entrevistas personales.

4.1.1 Presentación de los participantes

En la investigación, han tomado parte un total de cinco (5) participantes. La **Tabla 3** muestra la relación de participantes y los datos personales más relevantes para la investigación.

Nº partici.	Nombre	Sexo	Edad	Nacionalidad	Ocupación
1	Lorena	Mujer	29	Española	Ingeniera
2	Aroa	Mujer	28	Española	Ingeniera
3	David	Hombre	27	Española	Cocinero
4	Jesús	Hombre	29	Española	Teleoperador
5	Rubén	Hombre	30	Española	Ingeniero

Tabla 3: participantes en la investigación

A continuación se presenta la información contextual más relevante para el estudio de cada uno de los participantes.

Participante 1: *Lorena* es una ingeniera de telecomunicaciones de 29 años de edad, natural de Bilbao (Bizkaia, País Vasco). Actualmente vive con su pareja en

Sopelana (Bizkaia, País Vasco). Lorena lleva cuatro años en activo, trabajando como ingeniera de sistemas. Durante la entrevista, confesó que no se encuentra a gusto en su actual puesto de trabajo, y que desearía reorientar su carrera profesional hacia el mundo de la estética y la belleza personal.

Participante 2: *Aroa* es una ingeniera de telecomunicaciones de 28 años de edad, natural de Barakaldo (Bizkaia, País Vasco). Actualmente vive con su marido en Bilbao (Bizkaia, País Vasco). Aroa lleva cuatro años en activo, trabajando como ingeniera de sistemas. Durante la entrevista confesó que no se encuentra a gusto en su actual puesto de trabajo, y que desearía reorientar su carrera profesional aunque no tiene una idea concreta de hacia dónde hacerlo. Aroa considera que su pasión es ayudar a la gente.

Participante 3: *David* tiene 28 años, y es natural de Barakaldo (Bizkaia, País Vasco). Después de acabar bachillerato, David comenzó a estudiar empresariales pero dejó sus estudios en primer curso para empezar la carrera de económicas. En su primer año en esta nueva carrera, David abandonó a mitad de curso para comenzar a trabajar de camarero. Su etapa como camarero le motivó a estudiar hostelería. Hoy en día trabaja de cocinero. David confesó estar contento con su trabajo, y añadió que desearía en el futuro tener un negocio propio que le permita plasmar sus ideas en todo.

Participante 4: *Jesús* tiene 28 años, es natural y reside en Barakaldo (Bizkaia, País Vasco). Una vez finalizado bachillerato, al no obtener la nota de corte mínima para poder optar a cursar la carrera de Ingeniería de Obras Públicas, Jesús realizó un Grado Superior de Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción (DAPC). Durante 4 años compaginó su trabajo en el sector de la construcción, con la carrera de Ingeniería de Obras Públicas que comenzó a cursar una vez acabado el grado. Debido a la crisis, Jesús tuvo que abandonar el sector de la construcción. Actualmente trabaja en un “call center”. Confesó sentirse desorientado e insatisfecho en su trabajo actual.

Participante 5: *Rubén* tiene 30 años, es natural de Bilbao, y reside actualmente con su mujer en Urduliz (Bizkaia, País Vasco). Estudió Ingeniería Electrónica en la Universidad de Deusto y trabaja actualmente de ingeniero de sistemas. Rubén confiesa sentirse a gusto en la ingeniería, aunque no en su actual trabajo, del que critica su falta de dinamismo, excesivo trabajo de oficina y baja de relación con sus compañeros.

4.1.2 Evaluación de la tipología de personalidad según Holland

Como primer paso en el proceso de evaluación vocacional, los participantes completaron el test de personalidad de Holland (1997). Los resultados fueron los que se muestran en la **Tabla 4**.

Participante	Nombre	Códigos de Holland
1	Lorena	ASE, ASC
2	Aroa	SCA
3	David	SEA
4	Jesús	RSA, RSE, RSC
5	Rubén	SIC, SCI, EIC, ECI

Tabla 4: resultados de los participantes en el test de Holland

Como puede observarse, algunos de los participantes presentaron más de un código RIASEC, como resultado del proceso de evaluación mediante la teoría de Holland. Esto indica la compatibilidad de su tipología de personalidad, con diferentes tipologías de contextos laborales.

Los objetivos de la investigación requieren de un análisis contrastado de estos códigos con los datos particulares de cada individuo. En esta investigación, no tiene sentido un análisis global de los códigos de Holland, por el limitado número de participantes. Es por ello que los códigos serán analizados más adelante, junto con los resultados de la evaluación vocacional extraídos de cada una de las entrevistas.

4.1.3 Evaluación cuantitativa de las IM

En segundo lugar, los participantes completaron el test MIDAS de evaluación de IM. En los resultados obtenidos en el test, mostrados en la **Tabla 5** para cada uno de los participantes, no se muestran los porcentajes obtenidos para cada inteligencia, ya que estos valores únicamente son tomados como medidas orientativas (indican tendencias) y nunca como una medición cuantitativa válida de las inteligencias:

Participantes					
	1	2	3	4	5
1º	INTER	INTER	INTER	L-M	L-M
2º	ESP	L-M	ESP	ESP	NAT
3º	INTRA	ESP	L-M	INTRA	LIN
4º	L-M	INTRA	INTRA	C-C	INTER
5º	C-C	C-C	C-C	MUS	MUS
6º	LIN	LIN	LIN	LIN	INTRA
7º	MUS	NAT	MUS	INTER	C-C
8º	NAT	MUS	NAT	NAT	ESP

Tabla 5: resultados de la evaluación de los participantes mediante la escala MIDAS

4.1.4 Evaluación cualitativa de las IM

Una vez completados los test previos, los participantes se sometieron a las entrevistas personales. Las entrevistas se desarrollaron a lo largo de tres sesiones de una hora de duración cada una. El principal objetivo de las entrevista, fue definir el perfil de IM de los participantes mediante un análisis cualitativo en base a sus experiencias pasadas. Como parte de este análisis, se exploró la evolución de dichas inteligencias a lo largo del tiempo mediante la elaboración de una línea de vida,

registrando y analizando experiencias cristalizadoras y paralizantes, así como contextos favorecedores del desarrollo de cada inteligencia.

El diseño de la entrevista se adjunta en el anexo II de la presente memoria. A continuación, se muestran los resultados obtenidos en cada una de las entrevistas.

Participante 1 - Lorena

a) Biografía laboral

Tras cursar el bachillerato científico-tecnológico, Lorena eligió cursar la carrera de ingeniería de telecomunicaciones. Su decisión estuvo influenciada por su entorno más cercano, padres, hermanos y profesores, que le instaron a tomar la opción más segura de cara a tener estabilidad laboral en el futuro. Actualmente lleva cuatro años trabajando como ingeniera de sistemas. Hace un año realizó un curso como maquilladora profesional, y en la actualidad está comenzando un proyecto personal en este campo, que espera le permita salir de la ingeniería y alcanzar lo que ella cree es su vía vocacional.

b) Evaluación perfil IM

Respecto a su *inteligencia lingüística*, Lorena destacó que la lectura y la escritura han sido muy importantes en su infancia. Con 9 años podía llegar a leer hasta 2 libros al día. Su afición por la lectura le ayudó a mejorar tanto su expresión escrita, que llegó a ganar un concurso de cuentos. No sentía devoción por los idiomas, ni tampoco por la asignatura de lengua y literatura, en la que echaba en falta libertad creativa para poder redactar sus propios escritos. El bachillerato tecnológico hizo que dejase de leer para poder dedicar más tiempo al estudio.

Durante su periplo universitario, su afición por la lectura y la escritura quedaron totalmente enterradas. En la actualidad ha comenzado a retomar su afición por la lectura, algo que le está ayudando a reflexionar sobre su futuro y a conocerse mejor a sí misma. Por otro lado, ha comenzado a trabajar de nuevo la escritura gracias a que está elaborando un blog personal. Lorena destaca la importancia de que lo que escriba en el blog sea de calidad tanto en contenido como en forma, para que la imagen que transmita sea lo más profesional posible.

Respecto a su inteligencia *lógico-matemática*, Lorena indica que en el colegio su asignatura preferida eran las matemáticas, en concreto el álgebra. Se encontraba

entre los alumnos más destacados de la clase, lo que le hacía sentir especialmente competente. Señala que su interés por la asignatura no era un interés puro o real, lo que realmente la motivaba era el reconocimiento social. A la larga, su elevado nivel de competencia en dicha asignatura le haría decantarse por una carrera técnica como es Ingeniería de Telecomunicaciones. Fue en este punto donde Lorena indicó que, en su elección vocacional, sus intereses y sus aptitudes, dejaron de ir de la mano.

Respecto a su inteligencia *espacial*, Lorena confesó que a menudo dibujaba de pequeña, sin llegar a ser algo en lo que destacase, ni que le atrajese especialmente. En cualquier caso, prefería el dibujo artístico frente al dibujo técnico, del cual critica su rigidez. El mundo de la imagen (cine, televisión o fotografía) no le atrae por su vistosidad tanto como por los contenidos que le ofrecen, de los que dice valorar historias profundas que inviten a la reflexión (inteligencia intrapersonal).

En el contexto de esta inteligencia, Lorena logró situar sus intereses en el mundo de la belleza personal. Hace cosa de un año, su hermana le descubrió un blog de maquillaje que le encantó. Se sintió inmediatamente identificada con la chica del blog. Poco después, conoció a través de su pareja una conocida academia de maquilladores profesionales en la cual ingresó con la intención de aumentar sus conocimientos y llenar su tiempo libre. Una vez acabado el curso, sueña con trabajar de ello. Su motivación es tal, que reparte su tiempo libre entre trabajos esporádicos como maquilladora, su blog de maquillaje y formación adicional.

Respecto a su inteligencia *cinético-corporal*, Lorena confesó que le gusta visionar algunas modalidades deportivas como la gimnasia artística o el patinaje artístico, aunque no es una aficionada al deporte ni a su práctica. Sin embargo, cree que el deporte puede ser más importante de lo que parece en su futuro en el mundo de la belleza personal, donde la imagen es un factor clave para tener éxito.

Respecto al manejo de herramientas o instrumentos se siente una persona hábil, demostrándolo en la cocina o en el manejo del pincel. Considera que su crecimiento en esta habilidad se ha debido a la práctica en su tiempo libre.

Por otro lado, considera que de pequeña era una persona muy expresiva, llegando a ser elegida para hacer el papel principal en una obra de teatro. Sin embargo, los

problemas de integración social y por lo tanto en el desarrollo de su inteligencia interpersonal, hicieron que no progresase en este aspecto.

Respecto a su inteligencia *musical*, Lorena confiesa no poseer demasiada destreza en lo que habilidades musicales se refiere. Sin embargo, considera que la música tiene gran importancia en su vida. Le ayuda a estimularse y relajarse. También considera que es fuente de inspiración: con la música se siente más creativa y trabaja mejor. Es por ello que le da mucha importancia de cara a su futuro como maquilladora profesional.

En lo que se refiere a su inteligencia *interpersonal*, Lorena considera que en su infancia el desarrollo de sus habilidades sociales se vio frenado por la excesiva sobreprotección de su madre. Faltaba habitualmente a clase, y cuando iba, notaba que el resto de niños y niñas la trataban diferente. Esto ha hecho que desde pequeña haya sido una persona tímida, frenándole esta timidez su desarrollo en otras inteligencias como la cinético-corporal a nivel de expresividad.

Lorena indica como contextos favorecedores del desarrollo de sus habilidades sociales, la vida universitaria, así como las estancias en el extranjero aprendiendo inglés en su adolescencia. Respecto a su trabajo actual, considera que a pesar de que sus capacidades le hagan sentirse más o menos competente, el poco interés que siente por las tareas que realiza, le transmite un sentimiento de bajo autoestima. Este bajo autoestima se ve reflejado a la hora de relacionarse con los demás y por lo tanto afecta al desarrollo de su inteligencia interpersonal, inteligencia que considera infravalorada y con un papel secundario en su puesto de trabajo actual.

Cree que en su futuro profesional como maquilladora, la inteligencia interpersonal puede llegar a ser clave para desenvolverse en un mundo en el que el trato y la comprensión de las necesidades del cliente es un factor clave. Su pasión confesa por este campo profesional ha hecho que gane autoestima, y a su vez, esta autoestima le ha movido a comenzar poco a poco a abrirse al mundo y mostrarse tal y como es. En el contexto del mundo de la belleza personal, siente que las cualidades interpersonales que ahora posee, encajan óptimamente. Sin embargo, indica que carece de ciertas habilidades sociales (apertura, liderazgo, habilidades en grandes grupos) que considera fundamentales para poder alcanzar un desarrollo pleno en este contexto laboral.

Respecto a su inteligencia *intrapersonal*, se considera una persona reflexiva, muy observadora y consejera/confidente de sus amigos. Haber pasado mucho tiempo sola cree que le ha ayudado a conocerse mejor a sí misma. Su carácter reflexivo ante las experiencias positivas y negativas que ha vivido a lo largo de su vida, le ha ayudado también a conocerse mejor. La lectura, retomada con fuerza recientemente, le ha ayudado a reflexionar y replantearse su futuro.

Lorena confiesa que durante mucho tiempo, el sentimiento de agradar y de no decepcionar a los demás, ha sido el que le ha movido a iniciar y a completar sus proyectos personales. Siente que la motivación intrínseca para llevar a cabo estos proyectos debe de nacer en el interés de uno mismo, sino es difícil disfrutar en el camino y llevarlos a buen puerto.

Finalmente, respecto a su inteligencia *naturalista*, Lorena no se siente muy comprometida con la naturaleza. Confiesa que nunca le han atraído demasiado las ciencias naturales, ni ha sentido gran interés por las plantas y los animales. Guarda malas experiencias con mascotas en su infancia.

c) Evaluación personal del perfil de IM

Lorena estableció la clasificación mostrada en la **Tabla 6**, en lo que respeta a sus inteligencias más desarrolladas y sus inteligencias preferidas.

	Nivel de competencia	Nivel de interés
1º	Lógico-matemática	Espacial
2º	Lingüística	Interpersonal
3º	Espacial	Intrapersonal
4º	Intrapersonal	Cinético-corporal
5º	Interpersonal	Lingüística
6º	Cinético-corporal	Musical
7º	Musical	Naturalista
8º	Naturalista	Lógico-matemática

Tabla 6: evaluación personal del perfil de IM de Lorena (participante 1)

d) Análisis de las ocupaciones desde el punto de vista de las IM

Lorena analizó cada uno de los empleos en los que ha trabajado hasta ahora, centrándose en determinar la combinación particular de inteligencias que requieren. Los resultados se muestran en la **Tabla 7**.

Empleo		Inteligencias	Contexto
Ingeniero	1º	Lógico-matemática	Trabajo informático
	2º	Lingüística	Utilización del teléfono y correo electrónico en varios idiomas.
	3º	Interpersonal	Relación con clientes y trabajo en equipo.
Maquilladora	1º	Espacial	Diseño artístico
	2º	Interpersonal	Relación con clientes. Trato cercano.
	3º	Lingüística	Cuidado del lenguaje oral y escrito, trabajo con clientes.
	3º	Intrapersonal	Control de la emociones.

Tabla 7: análisis de las ocupaciones de Lorena (participante 1) desde el punto de vista de las IM

e) Evaluación vocacional

Para Lorena, el concepto de trabajo ha cambiado con el tiempo. Hasta hace poco lo veía principalmente como un modo de ganarse la vida. La insatisfacción de los últimos años en su puesto de trabajo ha hecho que, hoy en día, piense que es fundamental sentirse realizado para poder ser feliz. Lorena clasificó por orden de mayor a menor importancia las cualidades deseables en su trabajo ideal de la siguiente forma: realización personal, ambiente laboral y retribución económica.

El nivel de satisfacción vocacional en su actual trabajo como ingeniera lo califica con un 3 en una escala del 0 al 10. A su trabajo como maquilladora lo califica con un 7, indicando que esta puntuación crecerá hasta el 10 a medida que se sienta más competente en este campo.

Participante 2 – Aroa

a) Biografía laboral

Aroa indicó que desde su familia siempre le han motivado a estudiar para poder tener el máximo número de oportunidades posibles. De pequeña soñaba con ser médico, aunque realmente cree que asociaba esa profesión a lo que para ella representaba el ayudar a la gente, lo cual considera ha sido su vocación desde siempre. En la escuela optó por la rama científica. Aunque comenzó cursando biología, se dio cuenta de que por sus capacidades y su buen hacer en matemáticas, le resultaría menos costoso cursar física y química, y cambió.

En el momento de decidir qué carrera universitaria elegir, cree que nadie consiguió ayudarle lo suficiente. Se decantó por la carrera de telecomunicaciones porque le sonaba bien, pero en realidad, no tenía muy claros sus intereses. Sus padres no influyeron en la decisión.

Según fue avanzando la carrera y especializándose las asignaturas, se fue dando cuenta de que no le interesaba. De su actual trabajo confiesa estar muy insatisfecha vocacionalmente. Está segura de que su vocación es ayudar, tanto a niños, jóvenes o ancianos, o cuidar animales hacia los que dice sentir gran pasión.

b) Evaluación perfil IM

Respecto de su inteligencia *lingüística* Aroa indica que nunca le ha interesado la lectura. Confiesa tener problemas con los idiomas, a pesar de que le interesan, sobre todo, su uso oral. Cree que uno de sus puntos débiles es la escritura.

Respecto de su inteligencia lógico-matemática, Aroa destaca que siempre le ha interesado y ha sido buena en matemáticas. Le gusta llevar las cuentas y los presupuestos de sus actividades, como por ejemplo, los presupuestos domésticos. En su carrera universitaria y su carrera profesional, ha prevalecido el cultivo de esta inteligencia frente al resto.

Respecto de su inteligencia *espacial*, Aroa dice que siempre le ha gustado dibujar de pequeña. Ya adulta, confiesa que su casa le ha ayudado mucho a volver a vivir experiencias en el contexto de esta inteligencia. Por ejemplo, ha disfrutado muchos pintándola, eligiendo los colores, imaginándose como podría quedar su habitación etc.

En lo que respecta a su inteligencia *cinético-corporal*, Aroa confiesa que no tiene habilidad para los deportes. Sin embargo, indica que gracias a que sus padres le han educado en la cultura del esfuerzo por conseguir aquello que quería, ha progresado en esta inteligencia (por ejemplo de niña a pesar de las dificultades consiguió aprender a andar en patines gracias a su cabezonería). Por otro lado, respecto a sus habilidades manuales y de manejo e instrumentos, confiesa que le encanta y es buena cocinando y haciendo manualidades.

En lo que atañe a su inteligencia *musical*, Aroa destaca su interés por la música como medio de estimulación y para liberar emociones, tanto cantando, como bailando. De esta inteligencia destaca sobre todo, su utilidad para su bienestar personal, teniendo en cuenta además que este bienestar se ve proyectado en un mejor desempeño laboral. Le ayuda a expresar, reconocer y modificar sus sentimientos y estados de ánimo.

Respecto a su inteligencia *interpersonal*, Aroa indica que le encanta estar rodeada de gente y que no le gusta estar sola. Ni le interesa, ni se siente capaz de ser líder, ya que eso supone ser el centro. Destaca su inclinación por su función como consejera, ya que es buena escuchando y comprendiendo a los demás. Cree que en su actual empleo, la utilización de la inteligencia interpersonal está muy por debajo de lo que a ella le gustaría.

Respecto a su inteligencia *intrapersonal*, Aroa indicó que la ayuda que recibió de un psicóloga y de su novio han sido factores claves para crecer intrapersonalmente en autoestima y en un mejor conocimiento de sí misma. En un test de personalidad que realizó en la escuela, los resultados dijeron que era muy autoexigente, lo cual le sorprendió enormemente. La psicóloga de la escuela le explicó que esta podía ser una de las causas de algunas de sus frustraciones. De pequeña siempre le habían dicho que tenía que enfrentarse a todo para superarlo y que cada uno tenía que acarrear con las consecuencias de sus decisiones. Con el tiempo se fue dando cuenta

de que, en realidad, el cambio de dirección era posible, lo difícil era determinar cuando había llegado el momento de llevarlo a cabo.

Por otra parte, Aroa indicó que sueña habitualmente con sus proyectos personales. Sus proyectos en la mayoría de los casos son realizables. Añadió que no le gusta estar nunca sólo y que no es habitual que busque los momentos de reflexión en soledad.

Respecto a su *inteligencia naturalista*, Aroa dice que su madre le transmitió de pequeña la fobia por los animales. Con el tiempo ese miedo ha ido desapareciendo hasta el punto de que hoy dijo sentir pasión por ellos. Con las plantas Aroa no siente la misma pasión mostrándose indiferente. Muchas veces se ha planteado trabajar con animales como cuidadora. Es más, cree que su trabajo ideal debería estar relacionado con el cuidado de animales y de niños al mismo tiempo.

Por otro lado, respecto a su etapa en el colegio, Aroa dijo que era muy buena en ciencias naturales. Añadió tener en la actualidad concienciación medioambiental, aunque no ser muy activa en este sentido.

c) Evaluación personal del perfil de IM

Aroa estableció la clasificación recogida en la **Tabla 8**, en lo que respeta a sus inteligencias más desarrolladas y sus inteligencias preferidas.

	Nivel de competencia	Nivel de interés
1º	Intrapersonal	Interpersonal
2º	Interpersonal	Naturalista
3º	Lógico-matemática	Intrapersonal
4º	Espacial	Lógico-matemática
5º	Cinético-corporal	Cinético-corporal
6º	Naturalista	Espacial
7º	Lingüística	Musical
8º	Musical	Lingüística

Tabla 8: evaluación del perfil de IM de Aroa (participante 2)

d) Análisis de las ocupaciones desde el punto de vista de las IM

Aroa analizó cada uno de los empleos en los que ha trabajado hasta ahora, centrándose en determinar la combinación particular de inteligencias que requieren. Los resultados se recogen en la **Tabla 9**.

Empleo		Inteligencias	Contexto
Frutera	1º	Interpersonal	Trato con el cliente.
	2º	Cinético-corporal	Transporte y manejo manual e alimentos.
	3º	Naturalista	Conocimiento y distinción de alimentos.
Profesora de matemáticas y física	1º	Interpersonal	Trato con alumnos, con otros profesores y padres.
	2º	Lógico-matemática	Resolución de problemas lógico-matemáticos.
	3º	Lingüística	Modulación del lenguaje para una comunicación óptima con los alumnos
Ingeniera de sistema	1º	Lógico-matemática	Análisis y resolución de problemas informáticos.
	2º	Interpersonal	Atención al cliente y relación con el resto del equipo de trabajo.
	3º	Lingüística	Trato con el cliente

Tabla 9: análisis de las ocupaciones de Aroa (participante 2) desde el punto de vista de las IM.

e) Evaluación vocacional

Desde el punto de vista de realización personal, Aroa puntuó con un 5 su etapa como frutera. Justificó su puntuación, explicando que aunque se trata de un trabajo que no le llena, le permitió relacionarse con mucha gente, por lo que a nivel interpersonal sí que colmó en parte sus necesidades.

Por otra parte, Aroa calificó con un 9 su etapa como profesora de secundaria y bachiller, justificando esta nota con el hecho de que se trataba de un empleo que le permitía hacer lo que siempre había querido hacer: estar con jóvenes y ayudarles.

Por último, Aroa calificó su empleo actual como ingeniera de sistemas con un 7. A pesar de decir no sentirse para nada realizada, cree que el hecho de poder solucionar problemas informáticos, hace que de alguna forma se cumplan sus expectativas de ayudar a la gente.

Participante 3 – David**a) Biografía laboral**

Haber visto a su familia padecer en el pasado, hizo que David tuviese siempre claro que su sueño era tener un negocio propio del que sentirse orgulloso. Es por ello que decidió estudiar empresariales. A la mitad el primer curso en empresariales, David dejó la carrera para empezar económicas. Pero antes de empezar en septiembre su nueva carrera, empezó a trabajar de camarero en un bar. Al causar baja el cocinero del local, el jefe le pidió que se ocupase de la cocina. David estuvo a gusto durante un mes y medio trabajando de camarero-cocinero, lo cual le motivó a iniciar al año siguiente sus estudios de hostelería. Desde entonces David trabaja en el sector de la hostelería por cuenta ajena, y espera en el futuro poder tener su propio negocio.

b) Evaluación perfil IM

Respecto a su inteligencia *lingüística*, David indica que no le gustaba leer en el colegio. Es bueno identificando las faltas de ortografía tanto escritas como las que se cometen oralmente. En su trabajo le gusta revisar las cartas para que todo esté correcto.

Opina que escribe mejor que habla. Con diecinueve años, tuvo un ataque epiléptico que le ha mermado lingüísticamente: su mente avanza más rápido de lo que puede hablar. Opina que el hecho de no haber estudiado una carrera universitaria le haya

perjudicado a la hora de poder comunicarse con un lenguaje más formal con sus clientes.

Por otro lado, a David no le gusta estudiar idiomas, aunque confiesa que se defiende bien con el inglés a nivel de comprensión oral. Subraya que en la relación con los clientes, los idiomas son un factor importante en el sector de la hostelería si se quiere crecer.

Respecto a su inteligencia *matemática*, David confesó que de pequeño las matemáticas le costaban. Sin embargo, en economía destacaba porque le veía el lado más práctico de las matemáticas. David indica que su profesión actual, la hostelería, está muy ligada al mundo de las matemáticas prácticas en todas sus fases: el diseño de los platos, la compra y planificación de ingredientes, el presupuesto, los tiempos de cocción, la medida de los ingredientes, el control del almacenaje de las comidas y su conservación etc. En todas estas facetas, David confiesa sentirse muy competente e interesado: cree firmemente que ha descubierto su pasión.

Respecto a su inteligencia *espacial*, David indicó que de pequeño era muy bueno en dibujo, aunque las posibilidades económicas de su familia no le permitieron estudiar en escuelas especializadas. Por otro lado, David llegó a jugar campeonatos de Euskadi de ajedrez. David apunta que su capacidad espacial puede ser también muy importante en la presentación de los platos. Respecto al cine, David afirmó que le gustan las películas con un buen argumento antes que los efectos y las imágenes.

Respecto a su inteligencia *cinético-corporal*, David cree que no es un gran atleta. No le han gustado nunca mucho los deportes. En cambio, en el manejo de herramientas ha demostrado que siempre se le ha dado bien. La hostelería le ha ayudado a ello. Por otro lado, David afirmó que es muy expresivo, algo que considera que le ayuda a interactuar con la gente.

Respecto a su inteligencia *musical*, David dijo sentir interés por la música que guarde un mensaje, como el rap. Cree que tiene una buena memoria musical aunque en general confesó que la música, no es algo que haya estado muy presente en su vida.

En lo que se refiere a su inteligencia *interpersonal*, David confesó que en el futuro le gustaría trabajar de relaciones públicas en su propio negocio. Cree que haber

trabajado como comercial durante unos meses en el pasado, le ha ayudado a crecer mucho en esta inteligencia. Se ve como un líder, tanto en su vida privada, como en su vida profesional. Prefiere hablar por teléfono antes que arreglar sus citas a través de las redes sociales. Cree que desde pequeño ha sido muy social y abierto.

Respecto a su *inteligencia intrapersonal*, David no se considera una persona reflexiva. Opina que tiene un poco de soñador, estando sus sueños mayormente centrados en el ámbito laboral. Su objetivo profesional es sentirse realizado, por encima de las aspiraciones económicas. No se considera una persona individualista, prefiere el trabajo en grupo.

Respecto a su inteligencia *naturalista*, a David le hubiese gustado ser veterinario de pequeño, pero cree que en parte tenía idealizada esta profesión. Le interesa el conocimiento de animales en general, y considera que le hubiese gustado trabajar con ellos en su hábitat natural. No se encuentra concienciado con la conservación del medio ambiente, ya que considera que no sabe cuáles podrían ser las consecuencias en el futuro.

c) Evaluación personal del perfil de IM

David estableció la clasificación recogida en la **Tabla 10**, en lo que respeta a sus inteligencias más desarrolladas y sus inteligencias preferidas.

	Nivel de competencia	Nivel de interés
1º	Espacial	Espacial
2º	Interpersonal	Interpersonal
3º	Lingüística	Lingüística
4º	Lógico-matemática	Intrapersonal
5º	Cinético-corporal	Cinético-corporal
6º	Intrapersonal	Lógico-matemática
7º	Musical	Musical
8º	Naturalista	Naturalista

Tabla 10: evaluación del perfil de IM de David (participante 3)

d) Análisis de las ocupaciones desde el punto de vista de la IM

David analizó cada uno de los empleos en los que ha trabajado hasta ahora, centrándose en determinar la combinación particular de inteligencias que requieren. Los resultados aparecen resumidos en la **Tabla 11**.

Empleo		Inteligencias	Contexto
Repartidor	1º	Espacial	Orientación en entorno urbano
	2º	Cinético-corporal	Manejo de motocicleta
	3º	∅	
Pintor	1º	Cinético-corporal	Manejo de herramientas
	2º	Espacial	Organización espacial
	3º	∅	
Panadero	1º	Cinético-corporal	Manejo de herramientas
	2º	Lógico-matemáticas	Cálculo de cantidades de ingredientes, programación de tiempos y cobro.
	3º	Interpersonal	Trato con clientes
Pintor (mantenimiento)	1º	Cinético-corporal	Manejo de herramientas
	2º	Espacial	Organización espacial
	3º	Interpersonal	Trabajo en equipo
Camarero	1º	Interpersonal	Trato al cliente
	2º	Lingüística	Trato al cliente
	3º	Lógico-matemática	Cálculos
Camarero-	1º	Lógico-matemática	Compras, estimación de gastos,

Empleo		Inteligencias	Contexto
cocinero			cálculo de ingredientes y tiempos de cocina.
	2º	Interpersonal	Trato con el cliente y trabajo en equipo.
	3º	Espacial	Organización
Comercial	1º	Interpersonal	Trato con el cliente
	2º	Lingüística	Trato con el cliente
	3º	Ø	
Cocinero	1º	Lógico-matemática	Compras, estimación de gastos, cálculo de ingredientes y tiempos de cocina.
	2º	Espacial	Presentación de los platos
	3º	Interpersonal	Gestión de un grupo humano y trato al cliente

Tabla 11: Evaluación de las ocupaciones de David (participante 3) desde el punto de vista de las IM

e) Evaluación vocacional

David valoró por encima de todo, estar contento y sentirse realizado en su trabajo. David calificó todos los empleos por los que ha pasado, en una escala del uno al diez, desde el punto de vista de la satisfacción personal y vocacional. Los resultados son los recogidos en la **Tabla 12**.

Empleo	Nota (1...10)
Repartidor	1
Pintor (de casas)	0
Panadero	3
Pintor (mantenimiento)	0
Camarero	8
Camarero-cocinero	8
Comercial	6
Cocinero	10

Tabla 12: Evaluación del nivel de satisfacción vocacional de David (participante 3) en los empleos por los que ha pasado

Participante 4 - Jesús

a) Biografía laboral

Jesús es técnico en Desarrollo y Aplicación de Proyectos de Construcción. En el colegio tenía claro que quería ser arquitecto, pero no consiguió superar la nota de corte exigida en esta carrera, ni tampoco la de Ingeniería de Obras Públicas, que tenía como segunda opción, por lo que acabo en la Formación Profesional. Tras acabar FP, estuvo seis meses trabajando de prácticas, y a continuación, comenzó la carrera de Obras Públicas. Tras un año de carrera busco trabajo en el contexto de su especialidad y trabajo durante cinco años, llegando a alcanzar el grado de jefe de obra. En la actualidad Jesús trabaja en un call center como teleoperador. Dice no estar contento con su trabajo, pero actualmente considera que es la mejor opción que le ofrece la situación del mercado laboral. Recientemente Jesús recibió el asesoramiento de un orientador que le aconsejó que orientara su formación para ampliar sus posibilidades laborales.

b) Evaluación perfil IM

Respecto a su inteligencia *lingüística*, Jesús cree que es mejor en el lenguaje escrito que en la comunicación oral, aunque cree que en esta última faceta ha progresado bastante gracias a su empleo. Se siente cómodo en los debates orales y explicando a los demás. Confiesa que le gusta mucho escribir, y que a veces le han felicitado por sus escritos llenos de reflexiones profundas. Jesús explica que cree que es capaz de expresar mejor sus sentimientos de forma escrita que oralmente. En lo que se refiere a la lectura, Jesús indicó que de pequeño prefería las revistas y los videojuegos antes que los libros.

En cuanto a la evolución en esta inteligencia, cree que durante el tiempo que estuvo cursando el ciclo de FP sufrió un estancamiento por el excesivo lenguaje técnico requerido. Jesús apunta que su lenguaje perdió calidad dentro del contexto laboral de las obras y construcción.

Respecto de su inteligencia *lógico-matemática*, Jesús indicó que siempre ha sido muy bueno en matemáticas. En concreto le encantaban las ecuaciones. Por otro lado, cree que administra muy bien el dinero utilizando para ello siempre hojas Excel. Le encanta planificar y organizar viajes, realizar cálculos sobre los kilómetros y la gasolina. Para concluir destaca su buen hacer en la cocina.

En lo que respecta al desarrollo de esta inteligencia, Jesús cree que sufrió un estancamiento en el grado debido al bajo nivel de las clases.

La inteligencia *espacial*, es con diferencia, la inteligencia en la que Jesús destaca. Durante la entrevista Jesús ofreció múltiples ejemplos de su capacidad espacial. La inteligencia espacial se encuentra en estrecha relación con su trabajo y sus estudios.

Jesús indicó que de pequeño le gustaba construir con piezas de lego y tente edificios. Le encantaban los puzles y los videojuegos, en concreto el *tetris* con el que dice haber pasado muchas horas jugando. Con el tiempo ha ido sustituyendo su afición por los puzles por la fotografía. Le encanta encargarse de la planificación de actividades a realizar con sus amigos o con su pareja. Le encanta elaborar presentaciones con PowerPoint.

Dentro de sus habilidades e intereses en esta inteligencia, Jesús confesó que siempre ha preferido el dibujo geométrico (edificios, automóviles etc) frente al dibujo artístico (retratos, paisajes etc).

Respecto a su inteligencia *cinético-corporal*, Jesús considera que es hábil en el manejo de máquinas y herramientas. Cree que los veranos que ha pasado en el pueblo ayudando a su padre han contribuido a su desarrollo en esta inteligencia. Posee una buena combinación de habilidades espacial y cinético-corporal.

Recuerda que de pequeño era muy bueno en clases de tecnología. Se le daba muy bien la marquertería. Con las manualidades era bueno pero le faltaba habilidad para percibir la belleza. Considera que es una persona muy expresiva. Utiliza mucho las manos en sus explicaciones.

Respecto a su inteligencia *musical*, Jesús cree que no tiene sentido del ritmo ni habilidades musicales en general. Utiliza la música para relajarse: en sus viajes en coche ha sido muy importante. A pesar de su bajo nivel de competencia en esta inteligencia, Jesús confiesa que es uno de sus sueños de toda la vida haber podido aprender a bailar. Su trabajo no ha contribuido para nada en su desarrollo musical.

Respecto a su inteligencia *interpersonal*, Jesús confiesa haber tenido siempre muchos amigos. Cree que la gente le ha apreciado mucho por su forma de ser. Por otra parte, indicó que se desenvuelve mejor trabajando sólo que en equipo. Cree que tiene un grave problema para descifrar lo que piensa la gente, o interpretar las señales y los gestos de las personas. Se le da bien mediar en conflictos. Opina que no vale para ser líder, aunque en el trabajo ha tenido que desempeñar ese rol. Cree que la experiencia y la madurez le están dando confianza para asumir responsabilidades y tomar decisiones.

Intrapersonalmente, Jesús se considera una persona muy realista: conoce perfectamente cuáles son sus defectos y sus virtudes. Considera que siempre ha sido un soñador pero con los pies en la tierra. Los proyectos con los que sueña son siempre realizables. Por otro lado, Jesús cree que es muy consciente de sus emociones pero que no sabe transmitir las, y cuando lo hace prefiere hacerlo de forma escrita.

Respecto a su inteligencia *naturalista*, Jesús confesó que admira la belleza de la naturaleza, pero que nunca le han interesado ni animales ni plantas. Le gusta el mar, andar por el monte y las tonalidades del bosque en otoño. Este interés le viene de sus padres, con los que iba domingo tras domingo al monte. Le gusta acudir a acuarios y al zoo para admirar la belleza de los animales y para ver lo que son capaces de hacer, pero no porque le guste estar con ellos.

Por otro lado, Jesús confesó sentirse muy comprometido con el medio ambiente. Los hechos relacionados con daños medioambientales en su localidad despertaron su preocupación desde pequeño por este campo. La comparación entre el campo y la ciudad en sus vacaciones familiares le ha hecho crecer en esta inteligencia y apreciar mejor las diferencias, las bondades y las carencias de cada uno.

c) Evaluación personal del perfil de IM

Jesús estableció la clasificación recogida en la **Tabla 13**, en lo que se refiere a sus inteligencias más desarrolladas y sus inteligencias preferidas.

	Nivel de competencia	Nivel de interés
1º	Espacial	Musical
2º	Interpersonal	Cinético-corporal
3º	Lógico-matemática	Lingüística
4º	Intrapersonal	Espacial
5º	Lingüística	Intrapersonal
6º	Naturalista	Interpersonal
7º	Musical	Lógico-matemática
8º	Cinético-corporal	Naturalista

Tabla 13: evaluación del perfil de IM de Jesús (participante 4)

d) Análisis de las ocupaciones desde el punto de vista de la IM

Jesús analizó cada uno de los dos empleos en los que ha trabajado hasta ahora, centrándose en determinar la combinación particular de inteligencias que requieren. Los resultados son los recogidos en la **Tabla 14**.

Empleo		Inteligencias	Contexto
Coordinador de gremios	1º	Espacial	Diseño
	2º	Lógico-matemática	Resolución de problemas lógicos. Realización de cálculos matemáticos
	3º	Interpersonal	Atención al cliente
Repartidor	1º	Espacial	Orientación espacial
	2º	Interpersonal	Trabajo en equipo
	3º	Cinético-corporal	Habilidad para montar en moto
Encargado de obra	1º	Interpersonal	Liderazgo de un grupo humano. Trabajo en equipo.
	2º	Lógico-matemática	Elaboración de presupuestos y cálculos matemáticos.
	3º	Espacial	Diseño
Ayudante de jefe de obra	1º	Lógico-matemática	Control de presupuestos y cálculos de diseño
	2º	Espacial	Diseño y distribución de espacios
	3º	Interpersonal	Trabajo en equipo
	3º	Lingüística	Redacción de proyectos
Teleoperador	1º	Interpersonal	Atención al cliente
	2º	Lingüística	Atención al cliente

Empleo		Inteligencias	Contexto
	3º	∅	∅
Monitor de tiempo libre	1º	Interpersonal	Líder, mediador, trabajo en equipo
	2º	Intrapersonal	Educador, consejero.
	3º	Espacial	Coordinación, planificación

Tabla 14: análisis de las ocupaciones de Jesús (participante 4) desde el punto de vista de las IM

Respecto del análisis realizado por Jesús, cabe apuntar que las inteligencias recogidas en la tabla anterior, hacen referencia a las tres inteligencias más utilizadas. Sin embargo, en el caso de monitor de tiempo libre, la utilización de las ocho inteligencias puede considerarse algo habitual en el desempeño de esta profesión.

e) Evaluación vocacional

Para Jesús, la satisfacción vocacional es el aspecto más valorado en un empleo. Jesús valoró el nivel de satisfacción vocacional en su primer empleo como coordinador de gremios con un 4; su segundo empleo como repartidor lo valoró con un 6; su empleo como encargado de obra lo valoró con un 5; como ayudante de jefe de obra con un 8; con un 9 su trabajo como monitor de tiempo libre y con un cero su trabajo como teleoperador, quedando patente su actual insatisfacción vocacional.

Participante 5 – Rubén

a) Biografía laboral

Rubén soñaba con ser veterinario de niño porque le gustaban mucho los animales. Al descubrir con el tiempo la poca salida que tenía esa profesión y las características del trabajo, hicieron que perdiese interés por esa opción, que cree que tenía idealizada de pequeño. Su buen hacer y su gusto por las matemáticas y la física, hizo que escogiese el bachillerato científico. Como la ingeniería era la carrera que

aglutinaba estas materias se decantó por esta vía universitaria. Dice estar seguro de haber tomado la mejor opción desde el punto de vista vocacional.

A lo largo de su carrera laboral, Rubén ha pasado por tres empleos dentro del mundo de la ingeniería. De los tres, Rubén destaca el segundo, por ser dinámico, tener a su cargo un grupo humano que gestionar, alternancia entre trabajo de oficina y salidas a campo, y ante todo por el ambiente distendido entre compañeros, cualidades que echa en falta en su actual empleo. Su meta es progresar dentro del contexto laboral en el que se encuentra, conectando en este contexto con sus intereses y en un ambiente laboral adecuado.

b) Evaluación perfil IM

Respecto de su inteligencia *lingüística*, Rubén no leía nada de pequeño. Con veinte años, se mudó de domicilio, y el mismo verano de la mudanza, su madre le regalo un libro “Los pilares de la tierra” que le encantó. Este suceso activó de manera extraordinaria el interés de Rubén por la lectura, hasta el punto de que a día de hoy lee regularmente.

Respecto a los idiomas, Rubén cree que nunca se le han dado bien tanto por su falta de interés, como por su falta de habilidad. Cree que su fuerte lingüísticamente hablando está en la expresión oral. Opina que explica con palabras muy bien lo que quiere decir. En la universidad trabajó esta habilidad, explicando a sus compañeros para preparar los exámenes.

Respecto a su inteligencia *lógico-matemática*, Rubén destacó que siempre se le han dado bien y siempre le han gustado y ha sentido interés por las matemáticas y asignaturas como física y química. Su habilidad e interés por esta inteligencia le llevaron a optar por el bachillerato científico-tecnológico y a decantarse a nivel universitario por la ingeniería.

Respecto a su inteligencia *espacial*, Rubén indicó que no se le da bien dibujar. Ni entiende, ni le gusta el arte. Respecto del mundo del cine, le gusta más la trama de las películas que los efectos visuales y la belleza de las imágenes. No se considera una persona demasiado creativa. Se siente más seguro en lo que hace, siguiendo patrones o procedimientos preestablecidos.

Respecto de su inteligencia *cinético-corporal*, Rubén confesó haber sido del montón en deportes. Los deportes individuales le aburren prefiriendo los colectivos. Es un apasionado del motociclismo y del baloncesto. Nunca ha considerado dedicarse a la automoción porque no le ha atraído la ingeniería mecánica.

Por otro lado, confesó tener poco interés por el trabajo manual, decantándose más por el trabajo intelectual. Además añadió que no para nada expresivo y que no hace uso del lenguaje no verbal.

Respecto a su inteligencia *musical*, Rubén señaló que en su adolescencia sentía especial interés por la música. Rubén confesó tener muy buen sentido del ritmo: continuamente lo sigue con las manos y con los dedos. También cree que puede cantar entonadamente. También apunta que uno de sus puntos débiles en esta inteligencia se encuentra en la distinción entre tonos.

En lo que se refiere a su inteligencia interpersonal, Rubén señaló que siempre ha sido un poco tímido y callado, sobre todo con gente desconocida. Sin embargo, cree que podría llegar a desempeñar una buena labor como comercial. Opina que tiene cierta capacidad de liderazgo entre sus amigos y sus compañeros de trabajo. A nivel profesional, Rubén se sintió muy realizado y satisfecho, cuando en su segundo trabajo tuvo a su cargo un grupo humano. Comenta que sus subordinados le tenían mucha estima como jefe por la forma de comportarse con ellos: pedía las cosas con educación, se ponía a su nivel y ayudaba siempre que hiciese falta. Sus habilidades como líder, cree que se ven favorecidas con su capacidad para ser un buen mediador en conflictos.

Respecto de su inteligencia *intrapersonal*, Rubén cree conocerse bien a sí mismo. Cree que es capaz de distinguir correctamente sus estados de ánimo y posee un buen autocontrol. Le gusta pensar en el futuro, en sus proyectos personales, que en estos momentos son más familiares que profesionales. Rubén confesó haber sido siempre muy maduro para su edad. Tener que salir de casa de sus padres y trasladarse a Madrid cuando empezó a trabajar, potenció esa madurez.

Respecto a su inteligencia *naturalista*, Rubén confesó que siempre ha sentido pasión por los animales, y en concreto, por las mascotas. En el caso de las plantas siempre ha tenido muy poco interés, y es por ello por lo que cree que no tiene mucha habilidad para distinguir entre diferentes tipos. Sin embargo, en el caso de los

animales es capaz de distinguir numerosas razas. Indica que le han ayudado mucho a ello los documentales.

c) Evaluación personal del perfil de IM

Rubén estableció la clasificación recogida en la **Tabla 15**, en lo que respeta a sus inteligencias más desarrolladas y sus inteligencias preferidas.

	Nivel de competencia	Nivel de interés
1º	Lógico-matemática	Naturalista
2º	Naturalista	Lógico-matemática
3º	Intrapersonal	Interpersonal
4º	Interpersonal	Intrapersonal
5º	Lingüística	Musical
6º	Musical	Cinético-corporal
7º	Cinético-corporal	Lingüística
8º	Espacial	Espacial

Tabla 15: Evaluación del perfil de IM de Rubén (participante 5)

d) Análisis de las ocupaciones desde el punto de vista de las IM

Rubén analizó cada uno de los dos empleos en los que ha trabajado hasta ahora, centrándose en determinar la combinación particular de inteligencias que requieren. Los resultados son los recogidos en la **Tabla 16**.

Empleo		Inteligencias	Contexto
Ingeniero (1º empleo)	1º	Lingüística	Relación con el cliente y redacción de proyectos
	2º	Interpersonal	Trabajo en equipo
	3º	Lógico-matemática	Diseño, cálculos de sistemas y trabajo informático
Ingeniero (2º empleo)	1º	Interpersonal	Gestión de un grupo humano a su cargo, ambiente dinámico, múltiples relaciones interpersonales
	2º	Lógico-matemática	Diseño, cálculos de sistemas y trabajo informático
	3º	Lingüística	Relación con el cliente y redacción de proyectos
Ingeniero (3º empleo)	1º	Lógico-matemática	Diseño, cálculos de sistemas y trabajo informático
	2º	Lingüística	Relación con el cliente y habilidades y redacción de proyectos
	3º	∅	

Tabla 16: análisis de las ocupaciones de Rubén desde el punto de vista de las IM

e) Evaluación vocacional

Para Rubén, lo más importante de su trabajo es que le satisfaga vocacionalmente, por delante de otros factores como el salario, las relaciones personales y la responsabilidad. Respecto a los empleos por los que ha pasado, Rubén calificó con un 2 su primer empleo como ingeniero, con un 10 su segundo empleo y con un 5 su empleo actual. Respecto del segundo empleo destacó el dinamismo al combinar

trabajo de oficina con salidas a campo, el buen ambiente laboral y la responsabilidad que ostentaba, teniendo a su cargo un grupo de personas.

4.2 Análisis de los resultados y verificación de las hipótesis

En este apartado, se discutirán los resultados de la investigación, relacionándolos con los objetivos y con las hipótesis planteadas al comienzo de la misma.

Objetivo 1: Comprobar la utilidad de nuevos métodos de orientación vocacional, basados en la exploración cualitativa de las IM.

Todos los participantes han calificado de muy útil la evaluación vocacional a partir de la exploración cualitativa de sus IM. La valoración de las posibilidades de los individuos en la escuela, se ve reducida en la mayoría de los casos a su rendimiento en las materias escolares, estando este rendimiento muy condicionado por las inteligencias lógico-matemática y lingüística (Gardner, 2011). Es por ello que en esta valoración son pasados por alto, o se tienen poco en cuenta, otras capacidades del individuo, tales como sus habilidades sociales, cinéticas o musicales. El presente estudio ha demostrado que la teoría de las IM permite evitar reduccionismos en cuanto a la valoración de las capacidades de los individuos, sirviendo a su vez como marco teórico para identificar y clasificar tanto las habilidades como los intereses de los participantes (Armstrong, 2011).

Además de la identificación de las fortalezas de los individuos, la teoría de las IM ha demostrado ser útil también en la identificación de debilidades (Armstrong, 2011). Esta identificación puede resultar muy útil de cara a plantear un posible plan de potenciamiento en aquellos aspectos donde estas habilidades se presentan más débiles.

Es probable que la detección de algunas debilidades en ciertas habilidades del individuo, se pase por alto en la escuela, al estar los métodos de evaluación centrados en la valoración de las inteligencias estándar (por ejemplo, el desarrollo de la inteligencia intrapersonal en el caso de los profesores). Esta puede ser una razón para explicar el hecho de que muchos individuos alcancen el mundo laboral

sin haber adquirido el nivel de competencia suficiente en las inteligencias que se demandan en su profesión, y que es alcanzado posteriormente a través de la experiencia.

Objetivo 2: Evaluar la eficacia de la línea de vida en la entrevista personal, como herramienta de caracterización cualitativa de las inteligencias frente a otros métodos cuantitativos.

Los resultados de la escala MIDA S de evaluación de IM, arrojan resultados dispares si los comparamos con la clasificación realizada por los propios individuos, y revisada por el investigador, sobre las inteligencias más fuertes y sus inteligencias preferidas.

En primer lugar, se ha comprobado que el problema de la escala MIDAS es que mezcla los conceptos de nivel de competencia e interés. Es importante separar ambos términos en la evaluación de las inteligencias, puesto que comúnmente la correlaciones entre la medida de intereses y habilidades tienden a ser bastante bajas (Aiken, 2003), siendo las capacidades las que determinan mejor el posible éxito en una ocupación determinada (Campbell & Hansen, 1981).

En segundo lugar, en los resultados del estudio se aprecia que en la escala MIDAS, las inteligencias más débiles o con menor interés tienden a ser mejor pronosticadas que las inteligencias más fuertes. Este es un hecho típico de los inventarios de intereses en los que las calificaciones más bajas tienden a ser más fiables que las altas, en lo que respecta a lo que una persona evita o se inclina a hacer (Dolliver, Irvin y Bigley, 1972).

En tercer lugar, los resultados ofrecidos por la escala MIDAS ofrecen una orientación acerca de las inteligencias dominantes en sentido amplio, es decir, no profundizan en el cómo es inteligente el individuo en cada inteligencia. Tal y como indica Gardner (2011), existen muchas formas de ser inteligente dentro de una misma inteligencia, y algunos de estos aspectos son decisivos a la hora de llevar a cabo un proceso de orientación: no es lo mismo que una persona sea interpersonalmente buen consejero o que sea un líder.

La metodología seguida en este estudio, ha demostrado la utilidad de la evaluación cualitativa de las IM en contextos reales pasados, mediante la línea de vida en la entrevista (Armstrong, 2011), para construir un perfil de IM más detallado de los participantes. La reflexión acerca de experiencias pasadas ha permitido detectar tanto experiencias paralizantes, como en el caso de Lorena y su inteligencia cinético-corporal y lingüística, como experiencias cristalizadoras, como en el caso de David cuando descubrió la hostelería por azar.

Tal y como señala Gardner (2011:325), el área de estudio más interesante en estos momentos es la investigación acerca de los contextos en los que las inteligencias se nutren y se desarrollan. En el presente estudio, se ha podido comprobar cómo en general, el desarrollo de las inteligencias no estándar se ha llevado mayormente en el tiempo extraescolar a través de actividades como las siguientes:

- Inteligencia *espacial*: cine, decoración doméstica, videojuegos, juegos de construcción, puzzles, PowerPoint, planificación de viajes y actividades entre otros.
- Inteligencia *cinético-corporal*: cocina, marquetería, tareas domésticas, automaquillaje y práctica deportiva entre otros.
- Inteligencia *interpersonal*: vida social universitaria, colonias y práctica de deportes colectivos entre otros.
- Inteligencia *intrapersonal*: cine o música que invite a la reflexión, lectura y test de personalidad entre otros.
- Inteligencia *naturalista*: contraste campo-ciudad a partir de salidas al campo o zonas rurales menos castigadas desde el punto de vista medioambiental, mascotas y documentales entre otros.
- Inteligencia *musical*: campamentos y colonias entre otros.

Como puede comprobarse, el tiempo fuera de la escuela tiene gran importancia en un desarrollo integral de las IM. Es por ello que convendría establecer un plan para administrar debidamente ese tiempo, eligiéndose adecuadamente las actividades extraescolares de los jóvenes al menos hasta la adolescencia, para tratar de que disfruten de experiencias en todas las inteligencias.

Respecto a las inteligencias estándar, se han identificado los siguientes contextos favorecedores de su desarrollo:

- Inteligencia *lingüística*: nuevas tecnologías (blogs, redes sociales), tutorías entre iguales a nivel universitario y la lectura entre otros.
- Inteligencia *lógico-matemática*: matemáticas prácticas (economía), cocina, y la planificación de viajes entre otros.

Es importante destacar, el hecho de que algunos participantes señalaron que el no poder trabajar las inteligencias más afines a su vocación en sus actuales ocupaciones, estaba suponiendo un obstáculo para poder alcanzar dicha vocación algún día. Es por ello, que se les animó a tratar de trabajar esas inteligencias en su tiempo libre, ayudándose de la motivación que el interés propio en dicha vocación genera (Aiken, 2003).

A pesar de que el estudio se ha realizado a pequeña escala, se ha podido comprobar como una buena inteligencia intrapersonal en el sentido de un buen autoconocimiento, ha llevado a algunos participantes (Jesús y Rubén) a tomar decisiones vocacionales acertadas, confirmando lo formulado por Shearer (2009a). En este punto hay que tener en cuenta a aquellos participantes, como es el caso de Lorena, que a pesar de tener muy desarrollada esta inteligencia, su decisión fue influida de manera notable por su entorno familiar. En este caso, sus intereses no fueron reforzados lo suficiente para ser convertidos en preferencias profesionales más consistentes sobre las que fundamentar su decisión (Cepero, 2009).

Objetivo 3: Evaluar la correspondencia entre el perfil de inteligencias de múltiples de los individuos y la tipología de personalidad de Holland.

El estrecho vínculo entre el concepto de inteligencia y personalidad (Ackerman, 2003) se ve reflejado en la correspondencia entre las tipologías de personalidad de Holland y las IM de Gardner. Green (2010) propone una correspondencia entre cada ambiente ocupacional definido por Holland, y las IM dominantes en ese ambiente. En el presente estudio, se ha revisado esa correspondencia tomando como base la

definición de los ambientes ocupacionales de Holland y las IM de Gardner, proponiéndose como resultado el modelo recogido en la **Tabla 17**.

Tipologías de Holland	Correspondencia con las IM
Emprendedor (E)	Interpersonal (líderes, habilidades de persuasión) Lingüística (sobre todo oral) Intrapersonal (seguridad en uno mismo)
Social (S)	Interpersonal (ayuda a terceros, enseñanza, curación) Intrapersonal (autoconocimiento como primer paso para ayudar a otros) Lingüística (habilidades sobre todo orales)
Artístico (A)	Intrapersonal (introspección) Musical Cinético-corporal (danza, teatro) Lingüística (oral o escrita) Espacial (creatividad, imaginación)
Investigador (I)	Lógico-matemática Lingüística (sobre todo a nivel escrito) Intrapersonal (independencia e introversión) Naturalista (comprensión y conocimiento del medio natural)
Realista (R)	Cinético-corporal (manipulación de herramientas) Naturalista (relación con el medio natural)
Convencional (C)	Lingüística (escrita) Lógico-matemática (habilidades de procesamiento de datos)

Tabla 17: Relación propuesta entre las tipologías de personalidad de Holland y las IM de Gardner

La validez del modelo propuesto se ha contrastado con las pruebas individuales de evaluación cualitativa de IM y la evaluación de tipologías de Holland, de los participantes en el estudio:

- Las inteligencias dominantes de **Lorena**, la inteligencia espacial e interpersonal se corresponden con los ambientes ocupaciones artístico y social de su evaluación según Holland.
- La inteligencia interpersonal dominante en el perfil vocacional de **Aroa**, le hace corresponderse con un ambiente social.
- La inteligencia interpersonal de **David**, se corresponde con un ambiente ocupacional emprendedor.
- La marcada inteligencia espacial de **Jesús** se corresponde más con una ambiente ocupacional realista que artístico.
- La configuración particular de inteligencias interpersonales de **Rubén** le hacen encajar bien en la tipología social y emprendedora.

A la luz de la correspondencia mencionada, la evaluación cualitativa de inteligencias permite validar y enriquecer la evaluación de la tipología de personalidad de Holland, añadiendo más datos acerca de las habilidades del individuo que le hacen encajar en una determinada tipología de ambiente laboral.

Objetivo 4: Determinar la relación entre el perfil de IM propio y el perfil requerido por las diversas ocupaciones a lo largo de la vida laboral del individuo, en función de su grado de satisfacción vocacional.

A tenor de los resultados obtenidos en la evaluación de las inteligencias dominantes en las ocupaciones en las que se han empleado los participantes, se ha podido comprobar cómo el grado de satisfacción vocacional se encuentra ligado mayormente, a la compatibilidad entre el tipo de inteligencia interpersonal requerida por el ambiente ocupacional, y el tipo de inteligencia interpersonal del participante. La correlación entre la satisfacción vocacional y las características de

la inteligencia interpersonal del ambiente y del participante, parece a priori mayor que la que existe con el resto de inteligencias:

- En el caso de Lorena, la fuente principal de insatisfacción vocacional se encontraba en un distanciamiento excesivo entre las características de su inteligencia interpersonal y la demandada por su ambiente ocupacional.
- La importancia de la inteligencia interpersonal en la satisfacción vocacional de Aroa se ve presente incluso en la valoración de aquellos empleos hacia los que muestra menor interés.
- A pesar de estar trabajando en lo que le apasiona, las aspiraciones vocacionales de David pasan por llegar a desempeñar otras funciones a nivel interpersonal (gerente del restaurante).
- Jesús, con inteligencia espacial muy marcada, valoró con la mayor puntuación su trabajo como monitor de tiempo libre, ocupación que demanda una gran inteligencia interpersonal. En la evaluación de intereses, Jesús no había situado entre sus preferidas esta inteligencia.
- Rubén calificó con la nota máxima el empleo en el cual su perfil de inteligencia interpersonal, encajaba a la perfección con la requerida por el ambiente ocupacional.

Por otro lado, todos los participantes indicaron que la realización personal y la satisfacción vocacional son los aspectos que más valoran de un trabajo, en la línea de lo expuesto por Pink (2009), en relación a la transformación de las motivaciones humanas en el siglo XXI hacia una motivación intrínseca, correspondiente al nivel superior de la pirámide de Maslow (1991).

5 CONTRIBUCIONES, CONCLUSIONES Y TRABAJO FUTURO

5.1 Propuesta práctica: Asignatura de orientación profesional

Hasta ahora, hemos demostrado la validez de la teoría de las IM para ayudar a individuos en edad laboral, a construir con más precisión su identidad vocacional. En el caso de jóvenes en edad escolar, la utilidad de esta teoría en la orientación vocacional, tiene especial relevancia en la lucha contra el abandono universitario y la desorientación vocacional.

La orientación vocacional, no debería concebirse como un proceso puntual separado de la vida diaria del aula. Debería formar parte de una educación auténticamente personalizada, en la que la construcción de la identidad vocacional, se realice progresivamente mediante un proceso de autodescubrimiento, en el que colaboren los profesores de todas las asignaturas.

A este proceso de autodescubrimiento, puede contribuir la caracterización del perfil de IM de los jóvenes. Gardner (2011) señala que en los roles adultos de la sociedad occidental, las capacidades espacial, interpersonal y cinético-corporal desempeñan un papel fundamental. A pesar de ello las capacidades lingüística y lógica centran la atención y los esfuerzos de nuestras escuelas. Como hemos demostrado en este estudio, la teoría de las IM constituye un marco teórico adecuado para evaluar todas las habilidades de los alumnos.

La observación sistemática diaria del desempeño de los alumnos en el aula, sus producciones y sus trabajos en cada inteligencia, constituyen la herramienta más adecuada para llevar a cabo esta evaluación, por encima de los test estandarizados y alejados del contexto real donde se manifiestan estas habilidades (Armstrong, 2011:52).

Sin embargo, la recopilación y el análisis de toda la información relativa a los alumnos en cada una de sus ocho inteligencias, constituye ya de por sí una tarea compleja. Además, si este proceso de autodescubrimiento a partir de las IM, no se ve respaldado por un proceso de información acerca de las diferentes salidas laborales, y de cómo éstas se relacionan con las IM, la tarea de convertir los intereses vocacionales en preferencias laborales se complica (Cepero, 2009).

Por todo ello, el presente estudio propone como propuesta práctica, la implantación de nueva asignatura optativa en los dos últimos cursos de la ESO y bachillerato, de nombre “Orientación Profesional”.

La asignatura tendría como objetivo principal, convertir los intereses vocacionales, en preferencias profesionales o laborales, a través de un proceso de autodescubrimiento personal y de información sobre las carreras, con base en la teoría de las IM.

Esta asignatura, debería de contemplar un bloque práctico, dedicado a que los alumnos exploren la teoría de las IM, así como otras teorías comúnmente utilizadas en orientación como la teoría de Holland sobre las tipologías de personalidad y de ambientes ocupacionales. La principal razón de hacer trabajar al alumno con estas teorías, es que el trabajo autónomo con estas herramientas, les permita llevar a cabo un aprendizaje constructivista acerca de sí mismos, ayudando a desarrollar su inteligencia intrapersonal, clave en la toma de decisiones vocacionales (Shearer, 2009).

El proceso de autodescubrimiento, se llevaría a cabo a partir de la autoevaluación del alumno según el desempeño diario en el resto de asignaturas, indicando intereses o preferencias en cada una de las ocho inteligencias. Esta autoevaluación estaría apoyada con otros instrumentos de orientación, como los inventarios de intereses, u otras pruebas de habilidad diseñadas específicamente para cada inteligencia.

Por otro lado, se propone que dentro de esta asignatura, los alumnos trabajen recopilando y elaborando información sobre las ocupaciones por las que sientan más interés (Green, 2010). Paralelamente su propia autoevaluación en el contexto de las IM, los alumnos podrían investigar o participar en debates o simulaciones (role playing) acerca de las inteligencias empleadas en dichas ocupaciones (Armstrong, 2011), o la naturaleza de sus ambientes ocupacionales según la tipología de Holland.

Como actividades complementarias, podrían organizarse salidas a campo, o visitas de personas externas al centro educativo, expertas en una determinada área profesional.

5.2 Objetivos e hipótesis

A continuación, se repasa de manera resumida, el grado de cumplimiento de los objetivos de la investigación, así como la verificación de las hipótesis formuladas al comienzo de la misma:

<p>Objetivo 1: Comprobar la utilidad de nuevos métodos de orientación vocacional, basados en la exploración cualitativa de las IM.</p>	<p>Hipótesis 1: La teoría de las IM combinada con otros métodos de orientación, ayuda a construir con mayor grado de detalle el perfil vocacional.</p>
---	---

Los entrevistados valoraron muy positivamente la exploración de su identidad vocacional mediante la línea de vida de IM. Todos consiguieron elaborar una identidad vocacional detallada incluyendo intereses, habilidades y personalidad, gracias a la utilización combinada de la teoría de IM y las tipologías de Holland. Por ello, se puede decir que el primer objetivo de la investigación, ha sido cumplido plenamente, y que la primera hipótesis ha sido verificada.

<p>Objetivo 2: Evaluar la eficacia de la línea de vida en la entrevista personal, como herramienta de caracterización cualitativa de las inteligencias frente a otros métodos cuantitativos.</p>	<p>Hipótesis 2: La evaluación cualitativa de las IM mediante la Línea de Vida en la entrevista, permite una valoración más precisa del perfil de IM que los métodos cuantitativos de evaluación.</p>
---	---

La línea de vida de IM permitió detectar las habilidades de cada entrevistado en cada inteligencia, algo que no fue posible mediante la evaluación cuantitativa con la escala MIDAS. La línea de vida ayudó a construir un perfil vocacional más preciso y ajustado a cada uno de los participantes. Es por ello, que se puede decir que la segunda hipótesis queda verificada, al mostrarse la evaluación cualitativa mediante la línea de vida, como un método más eficaz que la evaluación cuantitativa, en la determinación del perfil de IM.

<p>Objetivo 3: Evaluar la correspondencia entre el perfil de inteligencias de múltiples de los individuos y la tipología de personalidad de Holland.</p>	<p>Hipótesis 3: Es posible establecer una relación directa entre cada una de las inteligencias de la teoría de las IM y las tipologías de Holland.</p>
---	---

La correspondencia entre las inteligencias más fuertes de los participantes y sus tipologías de personalidad, confirman que es posible establecer una relación directa entre las tipologías de Holland y las IM, verificándose así la tercera hipótesis del estudio.

<p>Objetivo 4: Determinar la relación entre el perfil de IM propio y el perfil requerido por las diversas ocupaciones a lo largo de la vida laboral del individuo, en función de su grado de satisfacción vocacional.</p>	<p>Hipótesis 4: La satisfacción vocacional de los individuos en sus ocupaciones, se encuentra ligada a la correspondencia entre su perfil de IM, y el perfil de IM demandado por su empleo.</p>
--	--

Se ha verificado que existe relación entre el grado de satisfacción vocacional de los participantes en una ocupación, y la relación que ésta tiene con sus inteligencias preferidas. En concreto, se ha comprobado que la inteligencia interpersonal, parece tener una mayor influencia que el resto de inteligencias, en dicha satisfacción vocacional. De esta forma, se ha alcanzado el cuarto objetivo y verificado la cuarta hipótesis propuesta al comienzo del presente estudio.

5.3 Conclusiones

A continuación, se enumeran las principales conclusiones que se derivan del presente estudio:

- En base a los resultados obtenidos en la exploración cualitativa de las IM de los participantes, podemos concluir, que la teoría de las IM ofrece un **marco teórico más amplio** que la evaluación en base a las inteligencias estándar,

utilizada habitualmente en la escuela, para la identificación y clasificación de habilidades e intereses, en el proceso de orientación vocacional.

- La evaluación cualitativa de las IM mediante la línea de vida, ha demostrado que la teoría de las IM permite **detectar puntos débiles** en inteligencias con papeles fundamentales en la vida adulta, como la interpersonal, espacial o cinético-corporal, que no es posible detectar con los métodos tradicionales de evaluación en la escuela.
- La amplia variedad de habilidades y capacidades diferentes demostrada por los participantes en cada inteligencia, nos permite concluir que tan importante es para la orientación vocacional de un individuo, determinar sus inteligencias dominantes, como la **forma de ser inteligente** que tiene en cada inteligencia.
- En base a la comparativa realizada entre las IM y las tipologías de Holland de los participantes, podemos concluir que la teoría de las IM **complementa y enriquece** la evaluación de la tipología de personalidad según Holland, correspondiéndose cada ambiente ocupacional con una combinación particular de inteligencias.
- Tomando como base los resultados de la evaluación de la satisfacción vocacional de los participantes, podemos concluir que la compatibilidad entre la naturaleza de la **inteligencia interpersonal** del individuo, y la demandada por el contexto laboral, tiene mayor repercusión en la satisfacción vocacional, que la compatibilidad en otra inteligencia.
- Teniendo en cuenta las historias personales de cada participante, podemos concluir que la satisfacción vocacional no es alcanzada en ocupaciones que incluyan únicamente los intereses o únicamente las habilidades personales, sino que debe existir un **equilibrio entre intereses y habilidades**.

5.4 Líneas futuras de investigación

Los resultados del presente estudio, han puesto de manifiesto la utilidad de la teoría de las IM en la orientación vocacional, y por lo tanto la necesidad de seguir trabajando en el futuro en los siguientes aspectos:

- Una vez comprobado que es posible determinar de forma detallada, el amplio abanico de habilidades de un individuo mediante la teoría de las IM, se hace necesario llevar a cabo, **estudios específicos acerca de cómo trabajan las inteligencias** en las diferentes ocupaciones laborales, para optimizar la información que se les da a los jóvenes acerca de las diferentes salidas laborales, y que estos decidan en función de su perfil de IM.
- A partir del estudio planteado en el punto anterior, resultaría de gran utilidad, elaborar una **“guía de las profesiones”** que recoja los perfiles de IM demandados por cada ocupación laboral, al estilo del Diccionario de Códigos Ocupacionales de Holland. Esta guía combinada con una exploración cualitativa de las IM de los jóvenes, permitiría verificar la compatibilidad persona-ambiente laboral, haciendo uso de la teoría de las IM.

6 BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- Ackerman, P.L., Beier, M.E. (2003). Intelligence, personality and interests in the career choice process. *Journal of career assessment*; 11; 205.
- Aiken, Lewis R. (2003). Test psicológicos y evaluación. Pepperdine University. 11ª edición. Pearson Educación.
- Armstrong, T. (2011). IM en el aula. Guía práctica para educadores. Primera edición. Paidós, Espasa Libros.
- Bullock, E. E. , Andrews, L. Braud, J., y Reardon, R. C. (2010). Holland's theory in a post-modern world: RIASEC structure and assessments in an international context. *Career Planning and Adult Development Journal*, 25, 29-58.
- Cabrera, L., Bethencourt, J. T., Álvarez Pérez, P. y González A., M. (2006). El problema del abandono de los estudios universitarios. *RELIEVE*, v. 12, n. 2, p. 171-203.
- Campbell, D.P., Hansen, J.C. (1981). Manual for the SVIB-SCII. Tercera edición. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Carson, A. D. (2003). Why has Gardner's Theory of Multiple Intelligences had so little impact on vocational psychology? Consultado el 23, 2012 de la [www: http://vocationalpsychology.com/essay_10_gardner.htm](http://vocationalpsychology.com/essay_10_gardner.htm).
- Cepero, Antonia B. (2009). Las preferencias profesionales y vocacionales del alumnado de secundaria y formación Profesional específica. Universidad de Granada, Facultad de Ciencias de la Educación.
- Darley, John G., Hagenah, T. (1955). Vocational Interest Measurement: theory and Practice. University of Minnesota Press.
- Dolliver, R. H., Irvin, J.A. y Bigley, S.E. (1972). Twelve-year follow-up of the Strong Vocational Interest Blank. *Journal of Counseling Psychology*, 19, 212-217.
- Fraga, J. (2005). Inteligencia emocional y orientación vocacional. Consultado el día 23 de septiembre de 2012 de la [www: http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/ie_vocacional.shtml](http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/ie_vocacional.shtml).

- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. Basic Books.
- Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed. Multiple Intelligences for the 21st Century*. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (2011). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Primera edición. Biblioteca Howard Gardner Espasa Libros.
- Gilar, R., Castejón C., J.L. (2003). *El desarrollo de la competencia experta*. Editorial Club Universitario.
- Goleman, D. (2011). *Inteligencia emocional*. 81ª edición. Editorial Kairós.
- Green, Cristal D. (2010). *Perceptions of usefulness: using the Holland code theory, multiple intelligences theory, and role model identification to determine a career niche in the fashion industry for first-quarter fashion students*. Universidad del estado de Kent, Ohio.
- Guajardo Guzmán, A. (2006). *Un estudio sobre el perfil de Inteligencias Múltiples en Reclusos del CCP de Colina I, a través de la aplicación de la Escala MIDAS-Jóvenes*.
- Johnson, K. & White, J. (2002). *The use of Multiple Intelligences in Criminal Justice Education*. *Journal of Criminal Justice Education*, 13 (2), 369-386.
- Kallenbach, S. & Viens J. (2003). *Open to Interpretation: Multiple Intelligences Theory in Adult Literacy Education*. *Teachers College Record* 106 (1), 58-66.
- King, Linda M. (2001). *Another lens: the theory of multiple intelligences in vocational assessment*. *Tenth National Forum on Issues in Vocational Evaluation, Assessment and Work Adjustment*. Mexico.
- Holland, John L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Tercera edición.
- Maslow, Abraham H. (1991). *Motivación y personalidad*. Tercera edición. Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Messing, C. (2007). *Desmotivación, insatisfacción y abandono de proyectos en los jóvenes*. *Orientación vocacional y vínculos familiares*. Noveduc libros.

- Mudarra Sánchez, M^aJosé (2007). El sistema de autoevaluación de áreas profesionales: un instrumento de diagnóstico y orientación profesional. Educación XX1, número 010. UNED. Pp.195-213.
- Osterwalder, A., Pigneur, Y., Clark, T. (2012) Tu modelo de negocio. Primera edición. Ediciones Deusto.
- Peariso, Jamon F. (2008). Multiple Intelligences of Multiply Misleading: The Critic's View of the Multiple Intelligences Theory.
- Pink, Daniel H. (2009). Drive: The Surprising Truth about What Motivates Us. Riverhead Books.
- Pink, Daniel H. (2001). Free Agent Nation: The future of working for yourself. Warner Business Books.
- Rivas, F. (1998). Psicología Vocacional: enfoques del asesoramiento. Madrid: Morata.
- Robinson, K. & Aronica, L. (2011). El elemento. Cuarta edición. Editorial Debolsillo.
- Shearer, B. (1995). The MIDAS manual. US Department of Education: National institute on Disability and Rehabilitation Research.
- Shearer, C. B. (2009). Exploring the relationship between intrapersonal intelligence and university students' career confusion: Implications for counseling, academic success, and school to-career transition. Journal of Employment Counseling, 46, 52-61.
- Shearer, C. B. (2009). Exploring the Application of Multiple Intelligences Theory to Career Counseling. Career Development Quarterly, v58 n1 p3-13 sep 2009. National Career Development Association.
- Wu, W. (2004). Multiple Intelligences, Educational Reform, and a successful career. Teachers College Record, 106, 181-192.

ANEXO I: TIPOLOGÍAS RIASEC

En las **Tablas 18 y 19**, se recoge una traducción de las tablas disponibles en la página web del *Rogue Community College*¹², que han sido utilizadas de guía para caracterizar las tipologías RIASEC de ambientes ocupaciones y de personalidades.

ATRIBUTOS	REALISTA	INVESTIGADOR	ARTÍSTICO	SOCIAL	EMPRENDEDOR	CONVENCIONAL
Actividades preferidas	Manipular herramientas, máquinas y objetos.	Explorar, entender, predecir y controlar fenómenos naturales o sociales.	Literatura, música o actividades artísticas.	Ayudar, enseñar, tratar, aconsejar o servir a otros.	Persuadir, manipular o dirigir a otros.	Establecer o mantener rutinas ordenadas, aplicar estándares.
Valores	Recompensas materiales para logros tangibles.	Desarrollo o adquisición de conocimiento.	Expresión creativa de ideas, emociones o sentimientos.	Fomentar el bienestar de los demás, servicios sociales.	Logros materiales y status social.	Logros financieros o materiales y poder en áreas social, política o laboral.
Se ve a sí mismo como	Práctico, conservador y con habilidades manuales y manipulativas. Falta de habilidades interpersonales.	Analítico, inteligente, escéptico y con talento académico. Falta de habilidades interpersonales.	Abierto a experiencias, innovador, intelectual. Carece de habilidades de oficina.	Empático, paciente, con habilidades interpersonales. Carece de habilidades mecánicas.	Posee habilidades persuasivas y comerciales. Carece de habilidades científicas.	Posee habilidades técnicas en los negocios o en la producción. Falta de competencia artística.
Los otros le ven como	Normal, franco.	Asocial, intelectual.	Poco convencional, creativo, desordenado.	Agradable, extrovertido.	Enérgico.	Cuidadoso, conformista.
Evita	Interacción con la gente.	Persuasión y actividades comerciales.	Rutinas y conformismo a las reglas establecidas		Temas científicos e intelectuales.	Tareas no estructuradas.

Tabla 18. Tipologías de personalidad según el modelo RIASEC de Holland (1997)

1 <http://www.roguecc.edu/Counseling/HollandCodes/personality.asp>

2 <http://www.roguecc.edu/Counseling/HollandCodes/environment.asp>

ATRIBUTOS	REALISTA	INVESTIGADOR	ARTÍSTICO	SOCIAL	EMPRENDEDOR	CONVENCIONAL
Requiere	Competencias manuales y mecánicas, interacción con herramientas, máquinas y objetos.	Competencias analíticas, técnicas, científicas y verbales.	Habilidad innovadora o creativa, interacción emocionalmente expresiva con otros.	Competencias interpersonales, habilidades como mentor, tratamientos terapéuticos.	Habilidad para persuadir y manipular a otros.	Habilidades de oficina, habilidad para cumplir las normas.
Demanda y recompensa	Comportamiento conformista, logros prácticos.	Persistencia en la resolución de problemas, documentación de nuevo conocimiento, comprensión o resolución de problemas.	Imaginación literaria, artística o musical.	Empatía, humanitarismo, sociabilidad.	Iniciativa en la búsqueda del logro financiero o material, confianza en uno mismo.	Habilidad organizativa, conformismo y dependencia.
Permite la expresión de estilos personales	Valores prácticos, productivos y concretos. Estilo aventurero.	Adquisición de conocimiento a través de la escolarización o la investigación.	Ideas no convencionales, valores estéticos.	Preocupación por el bienestar de otros.	Estilos adquisitivos u orientados al poder.	Perspectiva convencional. Preocupación por el orden y la rutina.
Ocupaciones	Actividades concretas y prácticas; utilización de máquinas, herramientas y materiales.	Actividad analítica e intelectual con el objetivo de solucionar problemas o la creación y el uso de conocimiento.	Trabajo creativo en música, escritura, teatro, escultura o empresas intelectuales no estructuradas.	Trabajo con otros de forma colaborativa y facilitadora.	Vendiendo, liderando o manipulando a otros para conseguir objetivos.	Trabajando con cosas, números o máquinas para alcanzar demandas organizacionales.

Tabla 19. Tipologías de ambientes laborales según el modelo RIASEC de Holland

1 <http://www.roguecc.edu/Counseling/HollandCodes/personality.asp>

2 <http://www.roguecc.edu/Counseling/HollandCodes/environment.asp>

ANEXO II: DISEÑO DE LA ENTREVISTA

1. Objetivos

El objetivo principal de la entrevista, es *definir el perfil vocacional de los participantes mediante un análisis cualitativo de sus IM y de su personalidad*. De este objetivo principal se derivan los siguientes objetivos secundarios:

Objetivo 1 Descubrir la combinación particular de habilidades (inteligencias) del entrevistado.

Objetivo 2 Realizar una descripción cualitativa ajustada de la evolución de las inteligencias del entrevistado a través del tiempo.

Objetivo 3 Definir los factores que han impulsado/obstaculizado el desarrollo de las inteligencias.

Objetivo 4 Caracterizar aquellos contextos que han favorecido el desarrollo en cada inteligencia.

Objetivo 5 Definir los intereses/pasiones asociados a cada inteligencia.

Objetivo 6 Ayudar al entrevistado a construir su perfil vocacional (habilidades, intereses, personalidad).

Objetivo 7 Explorar el significado de empleo para el entrevistado, su grado de satisfacción (vocacional) en su actual ocupación, y sus inquietudes (vocacionales) de cara al futuro.

Opcionalmente, si el entrevistado así lo desea, se le ayuda a trazar un plan de desarrollo futuro, en aquellas inteligencias que el entrevistado considere más importantes para construir su perfil vocacional ideal. Por lo tanto, la entrevista tendrá como objetivo adicional:

Objetivo 8 Ayudar a trazar un plan de futuro tomando en consideración el perfil vocacional del entrevistado.

2. Duración estimada

La entrevista se desarrolló a lo largo de tres sesiones de una hora aproximadamente.

3. Estructura

La entrevista se dividió en los bloques recogidos en la **Tabla 20**.

Fase	Sesión	Duración	Tarea	Objetivos
Apertura	1	5 min	Recepción del participante	-
			Exposición de los objetivos y duración de la entrevista	
			Aclaración de dudas preliminares	
Desarrollo	1	10 min	Elaboración de una breve autobiografía personal	-
	1	5 min	Presentación de la teoría de las IM	1,2,3,4,5
	1,2	50 min	Elaboración de la línea de vida de IM	
	1,2	50 min	Análisis de la línea de vida de IM	
	3	20 min	Construcción del perfil vocacional	6
	3	20 min	Evaluación vocacional	7
Cierre	3	20 min	Trazado de un plan de desarrollo vocacional (opcional)	8
			Resumen y conclusiones	-
			Despedida y agradecimientos	-

Tabla 20: estructura de la entrevista personal

4. Actividades

4.1. Elaboración de una breve autobiografía personal

La primera actividad, consiste en que el entrevistado elabore una breve autobiografía personal. Para ello, deberá reflexionar acerca de sus vivencias más significativas, clasificándolas a continuación cronológicamente en una línea de vida. En función del nivel de satisfacción o frustración que le ha proporcionado cada experiencia, el entrevistado deberá ubicarla más arriba o más abajo respectivamente en el eje vertical de la línea de vida. Entre otras cosas, se tratará que el entrevistado se centre en:

- Historial familiar.
- Escolaridad.

- Carrera profesional.
- Experiencias personales significativas en otros ámbitos.

4.2. Presentación de la teoría de las IM

El objetivo de esta actividad, es presentar y explicar a grandes rasgos la teoría de las IM al entrevistado. Se realiza una pequeña introducción a cada una de las ocho inteligencias. Como recurso se utiliza una presentación audiovisual que apoya la explicación de la teoría.

4.3. Elaboración de la Línea de Vida e IM

Para evaluar el perfil de IM del entrevistado, se utiliza la línea de vida de IM. Tal y como indica Armstrong (2011), la naturaleza autobiográfica de este instrumento de evaluación, permite conectar a los individuos con experiencias vividas en cada inteligencia, logrando de esta forma evaluar las habilidades en cada IM, sin independizarlas del contexto en el que se manifestaron: *“Las ocho inteligencias múltiples se encuentran relacionadas con antecedentes concretos, con los que tanto los jóvenes como los adultos están familiarizados: palabras, números, imágenes, el cuerpo, música, personas, el yo y la naturaleza.”* (Armstrong, 2011). Los pasos para construir la línea de vida son los siguientes:

- Identificar experiencias vitales** relacionadas con cada inteligencia. Pueden estar relacionadas con el trabajo, vida social, amor, aficiones, estudios u otras áreas. Incluir aquellas experiencias en las que recibió el reconocimiento del entorno. Se deberá tener en cuenta que algunas de las experiencias podrán estar asociadas a más de una inteligencia. Se guía la reflexión del entrevistado mediante la batería de preguntas adjuntada en el apartado de “instrumentos utilizados” de este mismo anexo.
- Ordenar cronológicamente las experiencias vitales**, y trazar la línea de vida de cada inteligencia. En función del nivel de satisfacción o frustración que le ha proporcionado cada experiencia, el entrevistado deberá ubicarla más arriba o más abajo respectivamente en el eje vertical de la línea de vida.

4.4. Análisis de la línea de vida de IM

A partir de la línea de vida autobiográfica y las líneas de vida de IM, el entrevistado reflexiona acerca de:

- a) Los momentos de mayor satisfacción y realización. ¿A qué inteligencias corresponden? ¿en qué contextos se ubican (sector, temas de interés)? ¿qué actividades o acciones implican? ¿sigue disfrutando de esas actividades?
- b) Evolución de cada inteligencia, relacionándola con su autobiografía personal.
- c) Experiencias paralizantes, cristalizadoras y contextos potenciadores de cada inteligencia.
- d) Influencia del entorno en relación a decisiones tomadas en el pasado.

4.5. Construcción del perfil vocacional

Tomando los resultados del análisis de personalidad según la tipología de Holland, y los resultados de evaluación de las IM, se construye conjuntamente con el entrevistado un perfil vocacional en el que se definen por separado: intereses/pasiones, habilidades y personalidad.

4.6. Evaluación vocacional

Se pide al entrevistado que:

- a) Defina qué papel desempeña el trabajo en su vida: un simple empleo, una forma de realización (podría ser una combinación de ambas) etc.
- b) Describa qué es lo que más valora de un empleo.
- c) Describa su nivel de satisfacción vocacional en relación a los empleos por los que ha pasado a lo largo de su carrera profesional.
- d) Defina los empleos por los que ha pasado en función de las inteligencias que requieren.
- e) Explique sus expectativas laborales futuras a nivel vocacional.

4.7. Trazado de un plan de desarrollo vocacional

Opcionalmente, si el entrevistado lo desea, se le ayudará a elaborar un plan de desarrollo futuro en las inteligencias que desee potenciar. Para ello, se estimulará la

reflexión acerca de los contextos, medios, actividades y personas más adecuadas para potenciar las IM.

5. Instrumentos utilizados

Para llevar a cabo la entrevista, se utilizan los siguientes instrumentos:

- a) Batería de preguntas para alcanzar los objetivos de la investigación.
- b) Descriptores para la exploración de las inteligencias.

5.1. Batería de preguntas

En la **Tabla 21**, se muestra una colección de preguntas genéricas, que han sido utilizadas para alcanzar los objetivos particulares de la entrevista, y por extensión, los de la investigación. Para aquellas preguntas que tienen que ver con aspectos concretos relacionados con cada una de sus inteligencias, se ha utilizado como herramienta de apoyo, la **Tabla 22**.

Objetivos de la entrevista	Baterías de preguntas genéricas
<p>Objetivo 1 Descubrir la combinación particular de habilidades (inteligencias) del entrevistado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuáles crees que son tus puntos fuertes en esta inteligencia? 2. ¿Cuáles crees que son tus puntos débiles? 3. ¿Qué actividades se te dan especialmente bien? ¿Qué inteligencias requieren? 4. ¿Hay alguna actividad en la que recibiste el reconocimiento externo por tu habilidad o por tu trabajo?

Objetivos de la entrevista	Baterías de preguntas genéricas
<p>Objetivo 2 Realizar una descripción cualitativa ajustada de la evolución de las inteligencias del entrevistado a través del tiempo.</p>	<p>¿Cómo crees que ha sido tu evolución en esta inteligencia a lo largo del tiempo?</p>
<p>Objetivo 3 Definir los factores que han impulsado/obstaculizado el desarrollo de las inteligencias.</p>	<p>¿Qué experiencias/actividades/personas crees que han contribuido a impulsar/frenar el desarrollo en esta inteligencia?</p>
<p>Objetivo 4 Caracterizar aquellos contextos que han favorecido el desarrollo en cada inteligencia.</p>	<p>¿Qué contextos (familia, escuela, mundo laboral, ocio y tiempo libre, sociales) han favorecido el desarrollo de esta inteligencia?</p>
<p>Objetivo 5 Definir los intereses/pasiones asociados a cada inteligencia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué hobbies tenías en el pasado? ¿y ahora? 2. ¿Qué materias te gustaban más en la escuela? 3. ¿Hay alguna actividad que te hiciese perder la noción del tiempo? 4. ¿En qué momentos de tu vida te has sentido más realizado? ¿qué estabas haciendo? Explícalo con detalle. 5. ¿En qué actividades te sientes especialmente creativo?
<p>Objetivo 6 Ayudar al entrevistado a construir su perfil vocacional (habilidades, intereses, personalidad).</p>	<p>Se realiza una reflexión conjunta con el entrevistado acerca de todos los datos recopilados.</p>
<p>Objetivo 7 Explorar el significado de</p>	<p>Ver apartado 4.6 de la entrevista.</p>

Objetivos de la entrevista	Baterías de preguntas genéricas
<p>empleo para el entrevistado, su grado de satisfacción (vocacional) en su actual ocupación y sus inquietudes (vocacionales) de cara al futuro.</p>	
<p>Objetivo 8 Ayudar a trazar un plan de futuro tomando en consideración el perfil vocacional del entrevistado.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué aspectos de esta inteligencia consideras que son importantes en tu vocación? 2. ¿Qué aspectos crees que deberías mejorar? 3. ¿Cómo crees que podrías mejorarlos? 4. ¿Crees que puedes establecer un plan para mejorarlos? ¿cómo?

Tabla 21: batería de preguntas para la entrevista

5.2. Descriptores para la exploración de las inteligencias

La **Tabla 22** se ha construido a partir de los inventarios de intereses de Armstrong (2011:39), y de los cuadros resúmenes de las IM (Armstrong, 2011:22), para servir de guía en la exploración cualitativa de las inteligencias.

INTELIGENCIA	Componentes clave	Materias escolares	Les gusta/Son buenos en	Intereses, y tiempo libre	Oficios
LINGÜÍSTICA	Capacidad de utilizar las PALABRAS de manera eficaz ORALMENTE o por ESCRITO . Sensibilidad a los sonidos, la estructura, los significados y los usos y funciones del lenguaje.	Lengua Idiomas Ciencias sociales Historia	Hablar Explicar Escuchar Leer Escribir Improvisar	Blogs, cartas, diario personal Conversación, debates, monólogos, humor Libros, periódicos, revistas Radio Crucigramas	Periodista Orador Escritor Abogado Profesor Humorista
LÓGICO-MATEMÁTICA	Capacidad de utilizar los NÚMEROS con eficacia y de RAZONAR bien. Sensibilidad a patrones y relaciones lógicas, afirmaciones y proposiciones (si...causa-efecto).	Ciencias Matemáticas Economía Informática Tecnología Física y química	Experimentar Preguntar Resolver enigmas Calcular	Ordenadores Avances científicos Revistas de ciencia Hojas de cálculo: presupuestos domésticos, viajes etc. Cocina	Matemáticos Contables Estadísticos Científicos Programadores Informáticos
ESPACIAL	Capacidad de PERCIBIR el mundo visual-espacial de manera precisa, y de llevar a cabo TRANSFORMACIONES basadas en estas percepciones. Incluye la capacidad de visualizar, representar gráficamente ideas visuales o espaciales y de orientarse correctamente. Sensibilidad al color, las líneas, la forma, el espacio y las relaciones entre estos elementos.	Dibujo Arte Matemáticas (geometría) Geografía	Diseñar Dibujar Visualizar Garabatear Soñar con los ojos abiertos	Belleza Fotografía Vídeos Cine Dibujo Comics Ajedrez Programas de diseño gráfico Grafitis Juegos de estrategia	Cazador Escolta Guía Entrenador deportivo Interiorista Arquitectos Artistas Inventores Diseñador

INTELIGENCIA	Componentes clave	Materias escolares	Les gusta/Son buenos en	Intereses, y tiempo libre	Oficios
					Ingeniero
CINÉTICO-CORPORAL	<p>Dominio del propio CUERPO para expresar ideas y sentimientos y facilidad para utilizar las manos en la creación o transformación de objetos.</p> <p>Incluye habilidades físicas específicas como la coordinación, el equilibrio, fuerza, flexibilidad, velocidad, propiocepción y propiedades táctiles.</p>	<p>Educación física</p> <p>Taller de tecnología</p>	<p>Bailar</p> <p>Correr</p> <p>Construirá</p> <p>Tocar</p> <p>Gesticular</p>	<p>Teatro</p> <p>Equipos deportivos</p> <p>Danza</p> <p>Coser, tejer</p> <p>Arreglar aparatos</p> <p>Bricolaje</p> <p>Alimentación saludable</p> <p>Manualidades</p>	<p>Actores, mimos, atletas, bailarines</p> <p>Artesanos</p> <p>Escultores</p> <p>Mecánicos</p> <p>Cirujanos</p>
MUSICAL	<p>Capacidad de percibir, discriminar, transformar y expresar las FORMAS MUSICALES.</p> <p>Incluye la sensibilidad al ritmo, tono, melodía, timbre y color de una pieza musical.</p>	Música	<p>Cantar</p> <p>Silbar</p> <p>Crear ritmos con pies y manos</p> <p>Escuchar</p>	<p>Orquesta</p> <p>Coros</p> <p>Música en internet</p> <p>Música en la naturaleza</p> <p>Conciertos</p>	<p>Crítico musical</p> <p>Compositor</p> <p>Intérprete</p>
INTERPERSONAL	<p>Capacidad de percibir y distinguir los estados anímicos, las intenciones, las motivaciones y los sentimientos de OTRAS PERSONAS, así como de responder con eficacia a esas “señales” interpersonales.</p>	<p>En el recreo y antes y después del cole</p>	<p>Liderar</p> <p>Organizar</p> <p>Trabajar en grupo</p> <p>Relacionarse</p> <p>Manipular</p> <p>Mediar</p> <p>Asistir a fiestas</p> <p>Aconsejar</p>	<p>Habilidades sociales, órganos de representación</p> <p>Acciones solidarias, voluntariado</p> <p>Deportes de equipo</p> <p>Estar rodeado de gente</p> <p>Reuniones, peñas</p> <p>Redes sociales (facebook, twenty etc).</p>	<p>Políticos</p> <p>Comerciales</p> <p>Relaciones públicas</p> <p>Entrenadores deportivos</p>

INTELIGENCIA	Componentes clave	Materias escolares	Les gusta/Son buenos en	Intereses, y tiempo libre	Oficios
INTRAPERSONAL	<p>Autoconocimiento y capacidad para actuar según ese conocimiento.</p> <p>Incluye una imagen precisa de UNO MISMO (puntos fuertes y limitaciones), conciencia de los estados de ánimo, intenciones, motivaciones, temperamentos y deseos interiores, capacidad de autodisciplina, autocomprensión y autoestima.</p>		<p>Trabajar individualmente</p> <p>Establecer objetivos</p> <p>Mediar</p> <p>Soñar</p> <p>Planificar</p> <p>Reflexionar</p>	<p>Meditación, yoga, tai chi</p> <p>Psicología</p>	<p>Psicoterapeuta</p> <p>Profesores</p> <p>Monjes</p>
NATURALISTA	<p>Capacidad para reconocer y clasificar las numerosas especies de FAUNA y FLORA del entorno.</p> <p>Incluye la sensibilidad hacia otros FENÓMENOS NATURALES (meteorología).</p> <p>En el caso de individuos criados en un entorno urbano, la capacidad de distinguir FORMAS INANIMADAS: coches, zapatillas etc.</p>	<p>Ciencias naturales, Biología, zoología, botánica, ecología</p>	<p>Jugar con mascotas</p> <p>Jardinería</p> <p>Investigar la naturaleza</p> <p>Criar animales</p> <p>Cuidar el planeta</p> <p>Compasión por animales y plantas</p>	<p>Estar al aire libre</p> <p>Jardinería</p> <p>Huertas</p> <p>Animales domésticos</p> <p>Camping</p> <p>Pasear por el campo, playa, bosques</p> <p>Zoológicos, acuarios</p> <p>Colecciones de rocas, hojas etc.</p> <p>Revistas y programas de TV acerca de la naturaleza</p> <p>Observar la naturaleza</p> <p>Meteorología</p> <p>Oceanografía</p>	<p>Biólogo</p> <p>Ciencias agropecuarias</p>

Tabla 22: descriptores para la exploración de las IM