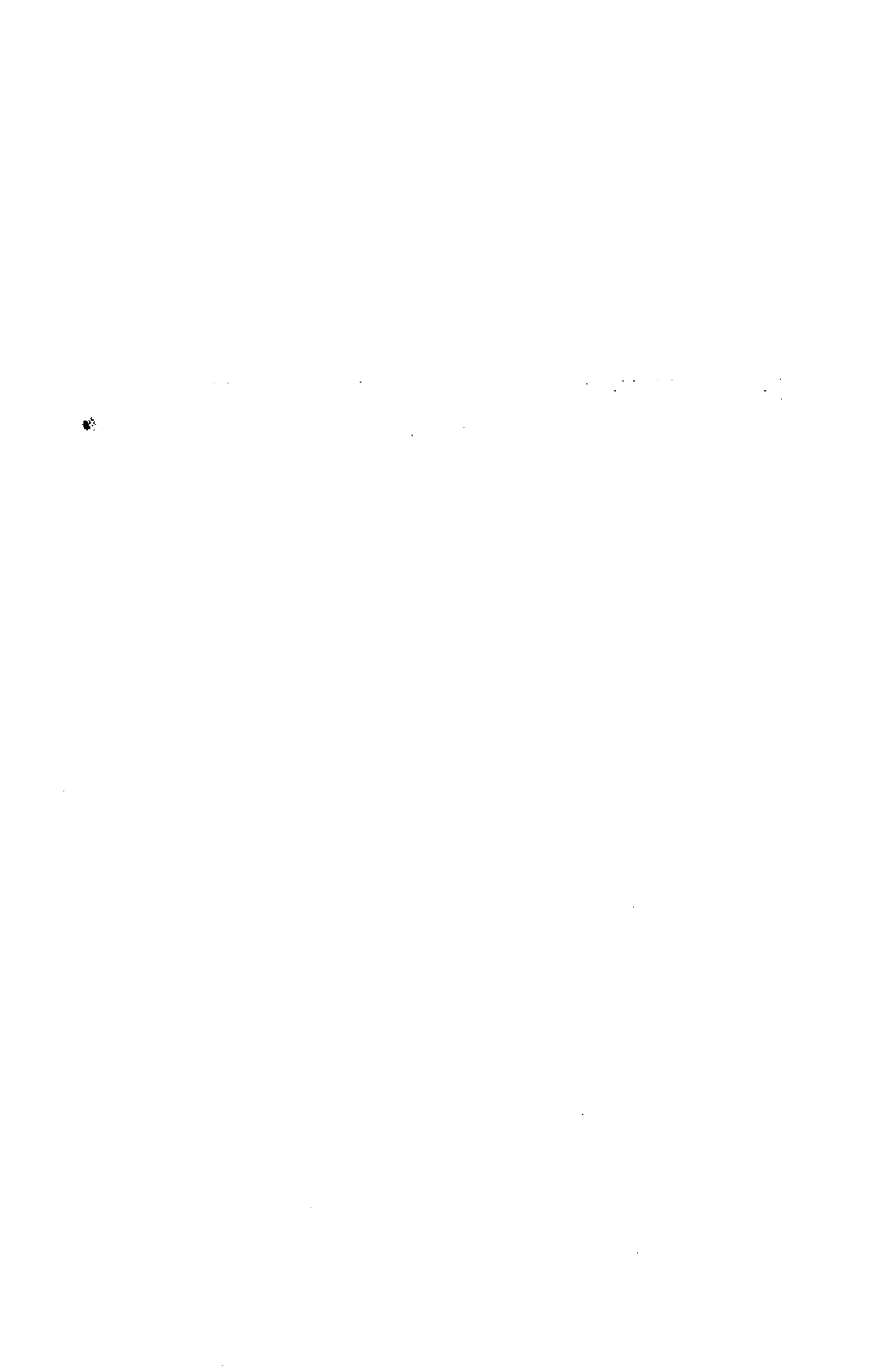


EL CONCEPTO DE SI MISMO Y LA ELECCION
VOCACIONAL

MANUEL PALLARES MARTI

Profesor del Departamento de Psicología. Universidad de Barcelona



Este estudio tiene como finalidad el investigar la validez del modelo descrito por Starishevsky y Matlin (1963) para predecir la elección ocupacional. El modelo intenta especificar operativamente algunos de los conceptos de la teoría del desarrollo vocacional de Super. Según Super (1953) «el proceso del desarrollo vocacional consiste esencialmente en desarrollar y realizar un concepto de sí mismo». El proceso mediante el cual el concepto de sí mismo afecta al desarrollo vocacional comprende tres aspectos: formación del concepto de sí mismo, traslación del concepto de sí mismo a términos vocacionales y realización del concepto de sí mismo. Este estudio trata de investigar el segundo de estos aspectos.

Estado general del problema

La orientación vocacional ha trabajado durante muchos años basándose en la premisa de que la elección ocupacional más apropiada es la que permite que el individuo utilice sus aptitudes y pueda expresar sus intereses y valores. La investigación ha mostrado que los grupos ocupacionales se diferencian en inteligencia (Stewart, 1947); en intereses y en valores (Strong, 1943), aunque no se ha mostrado que el individuo busque la ocupación que según su percepción le permitirá satisfacer más completamente su personalidad, ni tampoco se ha podido establecer modelos de personalidad propios de las diferentes ocupaciones. Se ha sugerido que esto puede explicarse por el hecho de que, dentro de cualquier ocupación, uno puede desempeñar un número de roles diferentes, y por el hecho de que el mismo tipo de trabajo puede producir satisfacciones diferentes. Al intentar predecir la elección ocupacional es necesario por lo tanto, tener en consideración la posibilidad de desempeñar roles diferentes dentro de la misma ocupación y de obtener satisfacciones diferentes dentro del mismo trabajo.

En los últimos veinte años se ha intentado construir teorías que tengan más alcance que la simple diferenciación de los grupos ocupacionales fundada en intereses y aptitudes. Varios autores han sugerido teorías comprensivas del desarrollo y elección vocacionales que están produciendo un número considerable de investigaciones experimentales (Ginzberg, et al., 1951; Super, 1953; Roe, 1957; Hilton, 1962; Bordin, 1963).

Una de estas teorías, la de Donald E. Super, fundamenta el modelo de Starishevsky y Matlin. La teoría de Super tiene como postulado central el de que la elección ocupacional es la realización del concepto de sí mismo.

El concepto de sí mismo se refiere tanto a las cualidades que la persona se atribuye a sí misma como a la organización de estas cualidades. El concepto de sí mismo se desarrolla como consecuencia de la interacción de la persona con su ambiente. Super ha hipotetizado que el individuo, al escoger una ocupación, está seleccionando un rol que cree le permitirá ser y desarrollar lo que percibe que es.

Según Super (1963) la traslación del concepto de sí mismo a términos vocacionales se realiza de varios modos. (1) La identificación con un adulto puede a veces llevar al deseo de desempeñar un rol ocupacional; este concepto de sí ocupacional global puede abandonarse al ser sometido a comprobación con la realidad. (2) La experiencia en un rol al que uno se ve lanzado más o menos al azar, puede conducir al descubrimiento de una traslación vocacional del concepto de sí que es tan congenial como inesperada. (3) La conciencia del hecho de que uno posee cualidades que se supone son importantes en un cierto campo de trabajo pueden llevar a la investigación dentro de esa ocupación. El reconocimiento de la importancia de este proceso llevó a Starishevsky y Matlin a la formulación del modelo que estudiamos.

Estos autores, en un intento de explicitar las nociones de traslación e incorporación del concepto de sí en términos vocacionales, han propuesto la idea de dos lenguajes vocacionalmente orientados. Su propósito fue el de explicar el hecho de que los conceptos de sí varían de una persona a otra y de que las personas trasladan sus conceptos de sí de modos diferentes. El primer lenguaje se llama psicolenguaje («psychtalk»). Es el lenguaje en que un individuo piensa acerca de sí mismo. Para todos los efectos prácticos, refleja su concepto de sí mismo en expresiones verbales. Ejemplos de psicolenguaje son: yo soy bajo, yo tengo talento musical, yo soy sincero, yo siempre me esfuerzo al máximo y yo soy perezoso. El psicolenguaje puede extenderse a otros, de modo que uno puede decir: él es gordo, tú eres ambicioso y ella es deshonesto. Con el lenguaje ocupacional («occtalk») se designa el segundo lenguaje. El lenguaje ocupacional contiene tanto expresiones verbales como de la conducta en el campo ocupacional o educacional. Así: yo seré mecánico, yo voy a intentar ingresar en la escuela de medicina, o el hecho de solicitar el ingreso, son ejemplos de lenguaje ocupacional. Los dos lenguajes, el psicológico y el ocupacional, son traducibles del uno al otro. Cuando una persona dice: solicitaré el ingreso en la escuela de medicina, en lenguaje ocupacional puede querer decir: yo soy compasivo, responsable, inteligente, y deseo prestigio y riqueza, en psicolenguaje. Otra persona puede reflejar su ambivalencia acerca de sí misma en psicolenguaje con la inhabilidad de tomar un compromiso vocacional claro en lenguaje ocupacional.

El grado en que la elección ocupacional hecha por un individuo es congruente con su concepto de sí mismo es designado con el término incorporación. Por ejemplo, una persona que se ve a sí misma como inteligente, fuerte humana (psicolenguaje) puede escoger la carrera de abogado. En su len-

guaje ocupacional, los abogados pueden ser descritos como inteligentes, fuertes y justos. Así, su elección tiene un nivel de incorporación de 66,6 por ciento, puesto que dos de los tres ingredientes de su psicolenguaje están incluidos en su lenguaje ocupacional. El nivel de incorporación puede representarse cuantitativamente dados todos los adjetivos descriptivos del concepto de sí mismo del individuo y los conceptos ocupacionales y después compararlos. La medida de esta congruencia se denomina puntaje de incorporación.

La revisión de la literatura sobre el tema sugiere que el grado de semejanza entre el yo del individuo y su concepto de las diferentes ocupaciones tiene valor para entender el proceso de la elección vocacional (Brophy, 1959; Englander, 1960; Stephenson, 1961; Blocker y Schutz, 1961; Morrison, 1962; Shiner, 1963; Oppenheimer, 1964; Bingham, 1966; Hay, 1966). Sin embargo, quedan aún sin contestación muchas preguntas acerca de este concepto de incorporación como ha sido llamado.

Hasta el presente, los estudios acerca del mismo han usado generalmente rasgos de personalidad para el asesoramiento de la incorporación, aunque Super ha dicho que, cuando se realiza una elección ocupacional, el individuo está intentando asumir un rol definido en términos vocacionales. Es decir, la persona está intentando realizar un concepto de sí misma vocacional (Super, 1963). ¿Cuál sería el efecto de usar solamente rasgos vocacionalmente pertinentes para estudiar este concepto?

Algunas cuestiones directamente relacionadas con la validez conceptual (construct validity) de los puntajes de incorporación han sido planteadas y resueltas, aunque la naturaleza de los sujetos y la técnica empleada sugieren una mayor cross-validation para concluir que los puntajes de incorporación diferencian a los grupos ocupacionales (Bingham, 1966; Englander, 1960; Morrison, 1962), y que los individuos que estén preparándose para una profesión obtienen puntajes de incorporación más altos para esa profesión que para las demás (Morrison, 1962).

El presente estudio

Este estudio pretende determinar si los puntajes de incorporación diferencian a los estudiantes masculinos en una variedad de profesiones, si los puntajes de incorporación diferencian a la profesión escogida por un grupo de las profesiones no escogidas, y si estos puntajes diferencian a los individuos que están más cerca de la entrada en una profesión de aquellos que no lo están tanto. Este estudio examinará también el empleo de rasgos relacionados ocupacionalmente, así como de rasgos generales de la personalidad en la medida de la incorporación. Dado que obtendremos dos puntajes de incorporación, se examinará también la relación entre ellos para obtener información adicional acerca de la validez del concepto de incorporación.

Hipótesis

Las consideraciones precedentes sugieren la comprobación de las hipótesis siguientes:

1. Los estudiantes de medicina, abogacía e ingeniería se diferencian entre sí por la cantidad de incorporación que presentan para ocupaciones específicas cuando la incorporación se calcula sobre rasgos producidos por el «Role Construct Repertory Test» de Kelly (RCRT).

2. Los estudiantes de medicina, abogacía e ingeniería se diferencian entre sí por la cantidad de incorporación que presentan para ocupaciones específicas cuando la incorporación se calcula sobre un conjunto de Rasgos Ocupacionalmente Pertinentes (ROP).

3. Los estudiantes de medicina, abogacía e ingeniería presentan una mayor incorporación para la ocupación que están eligiendo que para las otras ocupaciones que no están eligiendo, cuando la incorporación se calcula sobre rasgos producidos por el «Role Construct Repertory Test» de Kelly (RCRT).

4. Los estudiantes de medicina, abogacía e ingeniería presentan una mayor incorporación para la ocupación que están eligiendo que para las otras ocupaciones que no están eligiendo, cuando la incorporación se calcula sobre un conjunto de Rasgos Ocupacionalmente Pertinentes (ROP).

5. Los estudiantes que ya han elegido y se preparan para una profesión presentan un puntaje de incorporación para la profesión elegida mayor que el que presentan estudiantes que están considerando seriamente la elección de la misma profesión cuando la incorporación se calcula bien sobre rasgos suscitados por el «Role Construct Repertory Test» de Kelly (RCRT), bien sobre un conjunto de Rasgos Ocupacionalmente Pertinentes (ROP).

DISEÑO Y PROCEDIMIENTOS

La semejanza entre la auto-calificación numérica y la calificación numérica del rol ocupacional ha sido la variable central de este estudio. El puntaje de incorporación ha sido definido como la medida de la semejanza,

se han calculado dos puntajes separados de incorporación para tres profesiones sobre dos conjuntos de rasgos para cada sujeto. Se ha utilizado el análisis de varianza para determinar si los estudiantes de medicina, abogacía e ingeniería se diferenciaban mediante estos puntajes de incorporación: si los estudiantes que ya estaban preparándose para la profesión se diferenciaban de los que aún no habían empezado su preparación y si cada grupo de estudiantes tenía puntajes de incorporación que eran distintos para las diferentes ocupaciones. La interacción de los diferentes puntajes de incorporación ha sido también determinada.

Sujetos

La muestra contenía 147 sujetos masculinos. De ellos 75 eran universitarios residentes en cuatro Colegios Mayores Universitarios y 72 eran preuniversitarios, alumnos de cuatro colegios privados de segunda enseñanza. Todos ellos pertenecen al Distrito Universitario de Barcelona. Todos los sujetos fueron invitados de palabra a participar voluntariamente en el estudio. Los universitarios estaban cursando los estudios de médico, abogado o ingeniero. Los preuniversitarios habían decidido su ingreso en uno de los tres programas anteriores, medicina, abogacía o ingeniería. No se pretendió obtener una muestra representativa de ninguna población sino más bien una muestra que respondiera a los presupuestos teóricos de la investigación, como tampoco se controlaron los factores socio-económicos para no disminuir el poder de diferenciación del modelo estudiado. Análisis realizados posteriormente indican que la muestra no estaba viciada en las variables referentes al estudio.

Tareas experimentales

Todos los sujetos se calificaron a sí mismos y calificaron los tres roles profesionales de médico, abogado e ingeniero en una lista de 25 Rasgos Ocupacionalmente Pertinentes y en el «Role Construct Repertory Test» de Kelly, usando una escala semántica diferencial de 7 puntos. Completadas estas tareas se les indicó el sentido del estudio y se les pidió que indicaran si el calificarse a sí mismos y el rol ocupacional preferido había influido en sus calificaciones. Esta cuestión pretendía clarificar los hallazgos de James (1965).

Las calificaciones del sujeto sobre sí mismo y sobre el rol ocupacional fueron comparadas separadamente para cada conjunto de rasgos. El grado de semejanza entre la auto-calificación y la calificación del rol ocupacional fue determinado sumando el valor absoluto de las diferencias entre la auto-calificación y la calificación del rol ocupacional y restando esta diferencia de 100 ($100 - /x/$). Este resultado fue denominado puntaje de incorporación.

Instrumentos

a) Composición de una lista de Rasgos Ocupacionalmente Pertinentes.

Se necesitaba un conjunto de rasgos que fueran vocacionalmente pertinentes para estudiantes universitarios en varios programas profesionales. El conjunto fue compuesto de acuerdo con el racional siguiente: los estudiantes de preuniversitario tienen con gran probabilidad aspiraciones vocacionales a nivel profesional. Sin embargo, puesto que aún no han ingresado en la Universidad, es también probable que todavía no estén completamente decididos por una ocupación específica. Por lo tanto, un conjunto de rasgos considerados como pertinentes al trabajo por la mayoría de los estudiantes de preuniversitario, será pertinente al trabajo en un nivel profesional más que a campos específicos de trabajo.

El conjunto de Rasgos Ocupacionalmente Pertinentes empleado en este estudio se compuso haciendo que 82 estudiantes de preuniversitario calificaran de pertinentes o no pertinentes al trabajo un conjunto de 77 rasgos. Los 25 rasgos que fueron calificados de ocupacionalmente pertinentes con mayor frecuencia fueron agrupados para formar el conjunto de los Rasgos Ocupacionalmente Pertinentes.

Los 77 rasgos originales fueron seleccionados de la lista de rasgos compuesta por Guilford (1959) de una extensa revisión y evaluación de estudios de análisis factorial. Para determinar si los 25 rasgos favorecían a un grupo ocupacional determinado se examinó la distribución de las respuestas de cada rasgo mediante χ^2 . Cada sujeto fue asignado a un grupo ocupacional de acuerdo con su elección ocupacional manifestada. Sólo 2 de las 25 son significativas a nivel .05. Esto sugiere que el conjunto de rasgos como tal no está calificado como pertinente al trabajo con mayor frecuencia por un grupo de las mismas preferencias ocupacionales que por otro, aunque dos de los rasgos puedan haber sido calificados como pertinentes más frecuentemente por ciertos grupos.

b) El «Role Construct Repertory Test» (RCRT) de Kelly.

Como en los estudios de Shiner (1963), Oppenheimer (1964) y Birgham (1966), se usó el «Role Construct Repertory Test» (RCRT) de Kelly (1955) modificado para la producción de un conjunto de rasgos bipolares que fueran personalmente significativos para el individuo. Este instrumento tiene tres partes: En la parte A, el sujeto recuerda y escribe los nombres de personas o figuras específicas que le han influenciado. Estas figuras están especificadas en 18 descripciones e incluyen personas tales como «hermano», «amiga adolescente», etc. En la parte B, el sujeto recibe una lista de 22 triadas y se le pide que indique una diferencia existente entre dos de los tres miembros de cada triada con respecto al tercer miembro de la misma. El sujeto escribe una cualidad para cada una de las 22 triadas. Después recibe las instrucciones de escribir la cualidad que él cree es la opuesta de la enlistada antes para cada una de las 22 triadas. En la parte C, el sujeto usa una escala de 7 puntos para calificarse a sí mismo y las ocupaciones de médico, abogado e ingeniero en los 22 rasgos bipolares.

RESULTADOS

Poder de diferenciación de los puntajes de incorporación

Las hipótesis 1, 2 y 5 fueron sometidas a un análisis de varianza del diseño 3x2 para frecuencias desiguales y al análisis de los contrastes de Dunn (1961). Los efectos principales fueron el currículo profesional (medicina, abogacía e ingeniería) y el nivel académico (universitarios y preuniversitarios). Cuando los 6 grupos curriculares tenían puntajes diferentes para una profesión, se empleó el método de los contrastes de Dunn para examinar las comparaciones de las diferencias entre los puntajes esperados para los grupos seleccionados.

Tabla I
Análisis de Varianza de las Diferencias de los Grupos Curriculares en
los Puntajes de Incorporación RCRT para Médico
(N = 145)

Orígenes de la Varianza	SC	gl	CM	F
Nivel Académico	1.40	1	1.40	.01
Currículo Profesional	2669.69	2	1334.81	10.46**
Interacción	103.64	2	51.82	.40
Error	17605.94	139	127.57	

Se empleó un diseño 3×2 para frecuencias desiguales. Los efectos principales fueron currículo y nivel académico.

** Estadísticamente significativa al nivel de .01

Tabla II
Análisis de Varianza de las Diferencias de los Grupos Curriculares en
los Puntajes de Incorporación RCRT para Abogado
(N = 145)

Orígenes de la Varianza	SC	gl	CM	F
Nivel Académico	17.56	1	17.56	.14
Currículo Profesional	1193.34	2	596.67	5.02**
Interacción	126.52	2	63.26	.56
Error	16489.52	139	118.69	

Se empleó un diseño 3×2 para frecuencias desiguales. Los efectos principales fueron currículo y nivel académico.

** Estadísticamente significativa al nivel de .01.

Tabla III
Contrastes de la Medias de los Puntajes de Incorporación RCRT
de los Grupos seleccionados para Médico y Abogado

Puntajes de Incorporación	Contraste (\ominus) (Comparaciones de las Medias del Grupo Especificado)	Estimación del \ominus ($\hat{\ominus}$)	MS	α
Médico				
	Méd. — $\frac{1}{2}$ (Abog. + Ing.)	= 9.13	5.25 *	
	Méd. Uni. — $\frac{1}{2}$ (Abog. Uni. + Ing. Uni.)	= 8.78	8.37 *	
	Méd. Preuni. — $\frac{1}{2}$ (Abog. Preuni. + Ing. Preuni.)	= 9.49	9.14 *	
	Méd. Uni. — Méd. Preuni.	= -.59	8.71	
Abogado				
	Abog. — $\frac{1}{2}$ (Méd. + Ing.)	= 6.42	5.30 *	
	Abog. Uni. — $\frac{1}{2}$ (Méd. Uni. + Ing. Uni.)	= 5.91	8.48	
	Abog. Preuni. — $\frac{1}{2}$ (Méd. Preuni. + Ing. Preuni.)	= 6.81	8.94	
	Abog. Uni. — Abog. Preuni.	= -.11	9.35	

a Intervalo de confianza $\ominus = \hat{\ominus} \pm MS_{\hat{\ominus}} (M = \frac{t_{.9950}}{n})$

* Estadísticamente significativa al nivel de .05

Tabla IV
Análisis de Varianza de las Diferencias de los Grupos Curriculares
en los Puntajes de Incorporación ROP para Médico
(N = 145)

Orígenes de la Varianza	SC	gl	CM	F
Nivel Académico	234.08	1	234.08	2.01
Currículo Profesional	3210.95	2	1605.43	13.84**
Interacción	384.44	2	192.22	1.65
Error	16002.71	139	115.96	

Se empleó un diseño 3×2 para frecuencias desiguales. Los efectos han sido currículo y nivel académico.

** Estadísticamente significativa al nivel de .01.

Tabla V
Análisis de Varianza de las diferencias de los Grupos Curriculares en
los Puntajes de Incorporación ROP para Abogado
(N = 145)

Orígenes de la Varianza	SC	gl	CM	F
Nivel Académico	76.36	1	76.36	.63
Currículo Profesional	1555.31	2	777.66	6.40**
Interacción	1904.38	2	952.19	7.88**
Error	16704.32	139	121.05	

Se empleó un diseño 3×2 para frecuencias desiguales. Los efectos principales fueron currículo y nivel académico.

** Estadísticamente significativa al nivel de .01.

Tabla VI
Contrastes de las Medias de los Puntajes de Incorporación ROP de
los Grupos Seleccionados para Médico y Abogado

Puntajes de Incorporación	Contraste (\ominus) (Comparaciones de las Medias del Grupo Especificado)	Estimación del \ominus ($\hat{\ominus}$)	MS	α
Médico				
	Méd. — $\frac{1}{2}$ (Abog. + Ing.)	= 9.89	5.06 *	
	Méd. Uni. — $\frac{1}{2}$ (Abog. Uni. + Ing. Uni.)	= 10.81	8.29 *	
	Méd. Preuni. — $\frac{1}{2}$ (Abog. Preuni. + Ing. Preuni.)	= 8.98	8.00 *	
	Méd. Uni. — Méd. Preuni.	= 4.67	8.58	
Abogado				
	Abog. — $\frac{1}{2}$ (Méd. + Ing.)	= 5.70	5.51 *	
	Abog. Uni. — $\frac{1}{2}$ (Méd. Uni. + Ing. Uni.)	= 2.68	8.07	
	Abog. Preuni. — $\frac{1}{2}$ (Méd. Preuni. + Ing. Preuni.)	= 8.72	9.03	
	Abog. Uni. — Abog. Preuni.	= -3.36	9.77	

a Intervalo de confianza $\ominus = \hat{\ominus} \pm MS_{\ominus} (M = t_{.005})$

* Estadísticamente significativo al nivel de .05

Tabla VIII
Resultados del Análisis de Varianza de los Puntajes de Incorporación
RCRT de cada Grupo Curricular

Grupo Curricular	N	F
Medicina-Universitarios	30	26.39**
Abogacía-Universitarios	20	3.76*
Ingeniería-Universitarios	25	6.86*
Medicina-Preuniversitarios	19	7.51**
Abogacía-Preuniversitarios	18	1.12
Ingeniería-Preuniversitarios	33	12.16**

* Estadísticamente significativa al nivel de .05

** Estadísticamente significativa al nivel de .01

Tabla VIII
Contrastes Seleccionados entre los Puntajes de Incorporación
RCRT Medios de un Grupo Curricular

Grupo	Contraste (Θ)	Estimación del Θ ($\hat{\Theta}$)	MS $\frac{\sigma^2}{\hat{\Theta}}$
Medicina-Uni.	Méd. — $\frac{1}{2}$ (Abog. + Ing.)	= 9.93	3.93 *
	Méd. — Abog.	= 12.33	4.79 *
	Méd. — Ing.	= 7.40	4.79 *
Abogacía-Uni.	Abog. — $\frac{1}{2}$ (Méd. + Ing.)	= 4.18	3.19 *
	Abog. — Méd.	= 4.00	5.08 *
	Abog. — Ing.	= 4.35	5.08
Ingeniería-Uni.	Ing. — $\frac{1}{2}$ (Méd. + Abog.)	= 6.12	4.40 *
	Ing. — Méd.	= 4.96	4.93*
	Ing. — Abog.	= 7.12	4.93 *
Medicina-Preuniv.	Méd. — $\frac{1}{2}$ (Abog. + Ing.)	= 9.44	6.94 *
	Méd. — Abog.	= 11.57	8.06 *
	Méd. — Ing.	= 7.31	8.06
Ingeniería-Preuniv.	Ing. — $\frac{1}{2}$ (Méd. + Abog.)	= 8.73	5.18 *
	Ing. — Méd.	= 6.63	6.63 *
	Ing. — Abog.	= 10.83	6.06 *

a intervalo de confianza de $\Theta = \hat{\Theta} \pm MS \frac{\hat{\Theta}}{\hat{\Theta}}$ ($M = t_{.9831}$)

* Estadísticamente significativo al nivel de .05.

Tabla IX
Resultados del Análisis de Varianza de los Puntajes de Incorporación
ROP de cada Grupo Curricular

Grupo Curricular	N	F
Medicina-Universitarios	30	28.57**
Abogacía-Universitarios	20	.09
Ingeniería-Universitarios	25	23.06**
Medicina-Preuniversitarios	19	3.80*
Abogacía-Preuniversitarios	16	2.66
Ingeniería-Preuniversitarios	35	4.38*

* Estadísticamente significativa al nivel de .05

** Estadísticamente significativa al nivel de .01.

Tabla X
 Contrastes seleccionados entre los Puntajes de Incorporación ROP
 Medios de un Grupo Curricular

Grupo	Contraste (\ominus)	Estimación del \ominus ($\hat{\ominus}$)	MS $\frac{\alpha}{\hat{\ominus}}$
Medicina-Uni.	Méd. — ½ (Abog. + Ing.)	= 8.46	3.61 *
	Méd. — Abog.	= 11.80	4.18 *
	Méd. — Ing.	= 5.30	4.18 *
Ingeniería-Uni.	Ing. — ½ (Méd. + Abog.)	= 9.13	3.56 *
	Ing. — Méd.	= 8.98	4.10 *
	Ing. — Abog.	= 9.28	4.10 *
Medicina-Preuniv.	Méd. — ½ (Abog. + Ing.)	= 4.13	5.49
	Méd. — Abog.	= 6.23	5.90 *
	Méd. — Ing.	= 2.05	5.90
Ingeniería-Preuniv.	Ing. — ½ (Méd. + Abog.)	= 8.73	5.18 *
	Ing. — Méd.	= 6.53	6.06 *
	Ing. — Abog.	= 10.83	6.06 *

a intervalo de confianza de $\ominus = \hat{\ominus} \pm MS \frac{\alpha}{\hat{\ominus}}$ ($M = \underline{t}_{.05,34}$)

* Estadísticamente significativa al nivel de .05

Tabla XI
 Intercorrelaciones de los Puntajes de Incorporación de los
 Estudiantes Universitarios
 (N = 75)

Puntajes de Incorporación	RCRT Abog.	RCRT Ing.	ROP Méd.	ROP Abog.	ROP Ing.
RCRT Méd.	.49**	.67**	.62**	.43**	.43**
RCRT Abog.		.53**	.09	.37**	.26*
RCRT Ing.			.36**	.44**	.68**
ROP Méd.				.42**	.62**
ROP Abog.					.55**

* Estadísticamente significativa al nivel de .05

** Estadísticamente significativa al nivel de .01.

Tabla XII
 Intercorrelaciones de los Puntajes de Incorporación
 de los Preuniversitarios
 (N = 67)

Puntajes de Incorporación	RCRT Abog.	RCRT Ing.	ROP Méd.	ROP Abog.	ROP Ing.
RCRT Méd.	.50**	.30*	.32**	.79**	.22
RCRT Abog.		.56**	.26*	.59**	.17
RCRT Ing.			.13	.22	.19
ROP Méd.				.40**	.54**
ROP Abog.					.36**

* Estadísticamente significativa al nivel de .05

** Estadísticamente significativa al nivel de .01.

La hipótesis 1, según la cual los estudiantes de currículos profesionales diferentes no son diferenciables por los puntajes RCRT, fue comprobada para cada uno de los tres puntajes ocupacionales. Las tablas 1 y 2 presentan los análisis de varianza de los puntajes de médico y abogado. La tabla 3 presenta el análisis de los contrastes.

El análisis de la varianza indicó que los puntajes de incorporación RCRT para médico y abogado diferencian a los grupos curriculares tomando como base los currículos, y que el puntaje de incorporación RCRT para ingeniero no los diferencia, aunque los estudiantes de ingeniería tienen puntajes más altos que los otros estudiantes.

El contraste de los puntajes de incorporación RCRT de los estudiantes de medicina para médico con los estudiantes de ingeniería y abogacía para médico indicaron que los estudiantes de medicina tenían unos puntajes de incorporación más altos para su propio campo, y que los estudiantes de medicina tanto universitarios como preuniversitarios tenían puntajes de incorporación más altos para médico que los estudiantes de ingeniería y abogacía del mismo nivel académico. El contraste de los puntajes de incorporación RCRT de los estudiantes de leyes para abogado con los de incorporación RCRT de los estudiantes de medicina e ingeniería para abogado indicó que los estudiantes de abogacía tenían puntajes RCRT más altos para abogado.

Cuando se compararon separadamente los estudiantes universitarios y los preuniversitarios, no hubo diferencias significativas entre los puntajes de incorporación RCRT para abogado. Sin embargo, el puntaje de incorporación medio de los estudiantes de leyes para abogado era numéricamente más alto que el puntaje de incorporación medio para abogado de los estudiantes de medicina e ingeniería del mismo nivel académico.

Así los dos puntajes de incorporación RCRT mostraron las diferencias esperadas, permitiendo el rechazo de la hipótesis nula para ambos puntajes. Sin embargo, las diferencias basadas en el puntaje para abogado fueron significativas solamente cuando los estudiantes universitarios y preuniversitarios fueron considerados colectivamente. El puntaje RCRT de abogado, no fue, por lo tanto, un índice tan efectivo de la elección ocupacional como para médico.

La hipótesis 2, según la cual los estudiantes de diferentes currículos profesionales no son diferenciables por los puntajes de incorporación ROP fue comprobada de la misma manera que la hipótesis 1. Las tablas 4 y 5 presentan los resultados del análisis de varianza de los puntajes de incorporación ROP de médico y abogado. La tabla 6 muestra los resultados del análisis de los contrastes.

El análisis de varianza indicó que los puntajes de incorporación ROP para médico y abogado diferenciaban los grupos curriculares y el puntaje ROP para ingeniero no los diferenciaba, aunque los estudiantes de ingeniería tenían puntajes de incorporación para ingeniero numéricamente más altos que los puntajes de incorporación para ingeniero de los otros estudiantes.

El contraste de los puntajes de incorporación ROP de los estudiantes de medicina para médico con los puntajes ROP de los estudiantes de abogacía e ingeniería para médico indicó que los estudiantes de medicina tenían puntajes ROP más altos para médico. Esta relación existía incluso cuando los estudiantes universitarios y preuniversitarios eran comparados separadamente. El contraste de los puntajes de incorporación ROP de los estudiantes de abogacía para abogado con los puntajes ROP de los estudiantes de medicina e ingeniería para abogado indicó que los estudiantes de abogacía tenían puntajes de incorporación ROP más altos para abogado. No obstante, cuando se compararon separadamente los estudiantes universitarios y los de preuniversitario, los puntajes ROP de los estudiantes de derecho para abogado no eran significativamente más altos que los puntajes de los estudiantes de medicina e ingeniería, aunque las diferencias numéricas estaban de nuevo en la dirección predicha.

Así pues, los dos puntajes de incorporación señalan las diferencias indicadas con lo que permiten rechazar la hipótesis nula. No obstante, de nuevo aparece la indicación de que el puntaje de incorporación para abogado no era un indicador tan efectivo de la elección ocupacional como el puntaje de incorporación para médico.

La hipótesis nula, según la cual los estudiantes universitarios no presentan una mayor incorporación para la profesión escogida que los estudiantes preuniversitarios que han escogido la misma profesión, fue comprobada separadamente para cada uno de los seis puntajes de incorporación mediante el análisis de la varianza, con el mismo diseño 3×2 que las dos hipótesis anteriores.

En ninguno de los seis casos se demostró que los estudiantes universitarios tuvieran puntajes de incorporación más altos para la profesión para la que se están preparando que los estudiantes preuniversitarios para la misma profesión elegida. Por consiguiente, la hipótesis nula no pudo ser rechazada.

Una mayor incorporación para la profesión correspondiente

La hipótesis 3, según la cual los puntajes de incorporación RCRT de un grupo curricular para las profesiones de médico, abogado e ingeniero no son diferentes, fue comprobada mediante un análisis de varianza del diseño 3×1 de medias correlacionadas (Walker y Lev, 1953) y por el análisis de los contrastes de Dunn. La hipótesis fue comprobada para cada uno de los seis grupos curriculares separadamente. Cuando el análisis de varianza indicó que los tres puntajes de incorporación de un grupo curricular eran diferentes, se empleó el análisis de los contrastes de Dunn para estudiar las relaciones seleccionadas entre los tres puntajes de incorporación de aquel grupo.

La tabla 7 presenta los resultados de los seis análisis de varianza. Los análisis indicaron que cada grupo curricular, excepto los estudiantes de pre-universitario que habían elegido abogacía, tenían puntajes de incorporación RCRT diferentes para las tres profesiones. Por lo tanto, se usó el método de Dunn para analizar los contrastes de los 5 grupos restantes. La tabla 8 muestra los resultados de estos contrastes.

El análisis de los contrastes indica lo siguiente:

a) Los estudiantes universitarios de medicina tenían puntajes de incorporación RCRT más altos para médico que para abogado o ingeniero.

b) Los estudiantes universitarios de abogacía tenían puntajes de incorporación RCRT para abogado significativamente más altos que el promedio de sus puntajes RCRT para médico e ingeniero. Sus puntajes RCRT para abogado eran numéricamente más altos que sus puntajes de incorporación RCRT para médico e ingeniero considerados separadamente, pero la diferencia no alcanzó la significación estadística.

c) Los estudiantes universitarios de ingeniería tenían puntajes RCRT más altos para ingeniero que para médico o para abogado.

d) Los estudiantes de preuniversitario que han elegido medicina tenían puntajes de incorporación RCRT para médico que eran significativamente más altos que sus puntajes de incorporación RCRT para abogado y que el promedio de sus puntajes de incorporación RCRT para abogado e ingeniero. Sus puntajes de incorporación RCRT para médico eran numéricamente más altos que sus puntajes para ingeniero, pero esta diferencia no alcanzó significación estadística.

e) Los estudiantes de preuniversitario que han escogido ingeniería tenían puntajes de incorporación RCRT para ingeniero más altos que para médico o abogado.

Los resultados correspondientes a la hipótesis 3, por lo tanto, permiten rechazar la hipótesis nula.

La hipótesis 4, en virtud de la cual los puntajes de incorporación para las profesiones de médico, abogado e ingeniero no son diferentes, fue comprobada de la misma manera que la hipótesis 3.

La tabla 9 presenta los resultados del análisis de varianza y muestra que los estudiantes de medicina e ingeniería tenían puntajes de incorporación ROP significativamente diferentes para las tres profesiones y que los estudiantes de abogacía no tenían puntajes significativamente diferentes. Por ello, se analizaron solamente los puntajes de incorporación ROP de los estudiantes de medicina e ingeniería. Los resultados de dichos contrastes aparecen en la tabla 10.

Los análisis de los contrastes indicaron:

a) Los estudiantes universitarios de medicina tienen puntajes de incorporación ROP para médico más altos que para ingeniero o abogado.

b) Los estudiantes universitarios de ingeniería tienen puntajes de incorporación ROP para ingeniero más altos que para médico o abogado.

c) Los estudiantes de preuniversitario que han elegido medicina tienen puntajes de incorporación ROP para médico que son significativamente más altos que sus puntajes ROP para abogado y numéricamente más altos que sus puntajes de incorporación ROP para ingeniero, aunque esta diferencia no es significativamente diferente.

d) Los estudiantes de preuniversitario que han elegido ingeniería tienen puntajes de incorporación ROP para ingeniero más altos que para médico o abogado.

Los hallazgos referentes a la hipótesis 4, por lo tanto, permiten rechazar la hipótesis nula.

Relación entre los puntajes de incorporación

La relación entre los puntajes de incorporación RCRT y ROP para las tres profesiones fue investigada con métodos de correlación. Las tablas 11 y 12 muestran las respuestas a esta pregunta. Universitarios y preuniversitarios fueron comparados separadamente.

El examen de la tabla 11 indica que existen intercorrelaciones significativas entre todos los puntajes de incorporación de los estudiantes universitarios, excepto entre los RCRT para abogado y ROP para médico. Las intercorrelaciones entre los puntajes de incorporación basadas en los mismos rasgos son particularmente altas: los puntajes de incorporación RCRT presentan intercorrelaciones desde .42 a .62, y los puntajes de incorporación ROP presentan intercorrelaciones desde .49 a .67.

Campbell y Fiske (1959) han dicho que la validez conceptual se establece idealmente cuando las correlaciones entre las diferentes medidas del mismo concepto son más altas que las correlaciones entre medidas semejantes de conceptos diferentes, y cuando las correlaciones entre las diferentes medidas del mismo concepto son más altas que las correlaciones entre diferentes medidas de diferentes conceptos. Refiriéndose a este punto, Willie (1961) ha señalado que Humphryes (1960) mantiene que la primera especificación de Campbell y Fiske es descable pero no necesaria.

El examen de las intercorrelaciones mediante el test *t* (Walker y Lev, 1953) falló en demostrar que los puntajes de incorporación para la misma ocupación estaban correlacionados más altamente que los puntajes de incorporación para ocupaciones diferentes. Los puntajes de incorporación para la misma ocupación basados en rasgos diferentes no presentaron correlaciones más altas que los puntajes de incorporación para ocupaciones diferentes basados en los mismos rasgos. Sin embargo, cuando las intercorrelaciones entre los puntajes de incorporación basadas en rasgos diferentes fueron considerados separadamente, se halló que los puntajes de incorporación para la misma ocupación ofrecían correlaciones más altas que los puntajes de incorporación para ocupaciones diferentes.

Los datos relativos a los estudiantes universitarios, por lo tanto, aportan cierto apoyo a la validez conceptual de los puntajes de incorporación, ya que muestran que medidas diferentes del mismo concepto intercorrelacionan más altamente que lo hacen medidas diferentes de conceptos diferentes.

La tabla 12 muestra las intercorrelaciones de los puntajes de incorporación de los estudiantes de preuniversitario. Observando la tabla se ve que los puntajes de incorporación para diferentes profesiones basados en los mismos rasgos están significativamente correlacionados. Los puntajes de incorporación RCRT presentan intercorrelaciones desde .30 a .56, y los puntajes de incorporación ROP desde .36 a .54.

Como en el caso de los puntajes de incorporación de los estudiantes universitarios, las intercorrelaciones de los puntajes de incorporación para la misma ocupación basados en rasgos diferentes no eran más altas que las correlaciones de los puntajes de incorporación para ocupaciones diferentes basadas en los mismos rasgos. Cuando las intercorrelaciones de los puntajes de incorporación basadas en rasgos diferentes fueron examinadas separadamente, se halló que sólo en uno de los seis casos los puntajes de incorporación para la misma ocupación correlacionaban más altamente que los puntajes de incorporación para ocupaciones diferentes; mientras que en dos de los seis casos, las intercorrelaciones de los puntajes de incorporación para ocupaciones diferentes eran más altas que las correlaciones entre los puntajes de incorporación para la misma ocupación.

Por consiguiente, estos resultados no apoyan la validez conceptual de los puntajes de incorporación de los estudiantes de preuniversitario.

Efecto de la distorsión

Cerca del 30 % de los sujetos admitió que habían distorsionado las calificaciones de sí mismo o del rol ocupacional. El 68 % de los sujetos dijo que no habían distorsionado ninguna de las calificaciones. El análisis de ambos grupos, distorsionadores y no distorsionadores, no mostró ninguna diferencia significativa en los puntajes de incorporación de ambos grupos. Más aún, no apareció ninguna tendencia discernible en la dirección de las diferencias numéricas.

Ninguno de los datos o información disponible distingue a los distorsionadores de los no distorsionadores. El fallo en hallar diferencias en los puntajes de incorporación de los distorsionadores y no distorsionadores es una señal que nos permite depositar mayor confianza en los resultados.

DISCUSION

Revisión e implicaciones de los resultados

Considerados en su totalidad, los resultados proporcionan un apoyo a la validez conceptual de los puntajes de incorporación como medios para predecir la elección ocupacional. Este poder diferenciativo de los puntajes de

incorporación, y el hecho de que personas tiendan a poseer mayor incorporación para esa profesión, establecen de algún modo la validez conceptual de los puntajes de incorporación.

Sin embargo, el no hallar que todos los puntajes eran capaces de diferenciar entre los grupos curriculares, el no hallar que los puntajes para la profesión escogida eran más altos en todos los grupos curriculares, el que los puntajes de incorporación no difrenciasen a los estudiantes universitarios de los preuniversitarios, y el que las intercorrelaciones entre puntajes para la misma profesión no fuesen más altas que las correlaciones entre puntajes para profesiones diferentes basadas en los mismos rasgos, estos resultados sugieren que los puntajes de incorporación no son medios precisos para predecir la elección ocupacional.

Falta de precisión más bien que falta de validez, es lo indicado, ya que las hipótesis que fueron confirmadas y que apoyan la validez eran más centrales a la red «nomológica» (Crowne y Stephens, 1961) de los puntajes de incorporación que aquellas que no fueron confirmadas.

Reapreciación del modelo de Starishevky y Matlin

Los datos no permiten afirmar sin reserva que los puntajes de incorporación son válidos. Pero los datos sí que permiten afirmar que los puntajes de incorporación tal como han sido calculados no constituyen un método preciso para predecir la elección ocupacional. Parece apropiado, por lo tanto, el reexaminar el modelo de Starishevky y Matlin, y el modo como ha sido empleado en este estudio para hallar posibles fuentes de error.

Discrepancia entre las definiciones operativas y los postulados en el modelo de Starishevsky y Matlin

Según este modelo, la traslación se mide comparando las autocalificaciones en una constelación de rasgos con las calificaciones del rol ocupacional en el mismo conjunto de rasgos. Ambos, tanto el concepto de sí mismo como el concepto del rol ocupacional quedan definidos por un punto en cada rasgo (Starishevsky y Matlin, 1963). El concepto del rol ocupacional se define, por lo tanto, de un modo muy preciso como si solamente un tipo de persona pudiera desempeñar el rol. Sin embargo, esto es contrario a la observación de que una variedad de personas normalmente pueden desempeñar un rol ocupacional. Para explicar esta variedad, un rol ocupacional debería definirse en cada rasgo por un rango y no sólo por un punto. Las ocupaciones requieren un mínimo de características, pero permiten también la utilización de varias cantidades de esas características por encima del mínimo. Sería deseable, por lo tanto, calificar un rol ocupacional en términos del mínimo requerido de una característica y en términos del máximo de dicha característica que puede emplearse y desarrollarse en la ocupación. Es decir, usar un rango más que un punto de calificación para el rol ocupacional.

El definir un rol ocupacional mediante un rango y no mediante un punto, está también más de acuerdo con la teoría de Super (1963) del desarrollo vocacional. Super ha señalado que al madurar, el individuo desarrolla un mejor conocimiento de lo que puede hacer y de lo que desea hacer. La teoría del concepto de sí (Rogers, 1951) postula que cuando el individuo empieza a considerar las elecciones ocupacionales primero se pregunta a sí mismo qué ocupación le permitirá ser y realizar lo que desea, y después se pregunta por las cualidades que necesita para tal ocupación. Puesto que interés no es lo mismo que habilidad (Kerr y Willis, 1966), lo que el individuo desea y lo que es capaz de realizar son dos cuestiones distintas.

El asumir (como lo hace este modelo) que, en la traslación, el individuo trata estas dos cuestiones como si fuesen una sola implica que la traslación ocurre solamente a través de la identificación. En la identificación el individuo puede evitar el distinguir entre lo que puede hacer y lo que desea hacer, puesto que se está comparando a sí mismo con una figura en la que el interés y la habilidad están fusionados. Sin embargo, cuando la traslación ocurre a través de la experiencia de un rol, o a través de la investigación de los atributos del rol (Super, 1963), el individuo aprende dos cosas: si será capaz de desempeñar el trabajo y si se encontrará satisfecho en él.

La calificación del rol ocupacional, por lo tanto, debe ser un rango más bien que un punto porque el individuo debe evaluar hasta qué punto la ocupación le permite realizar las cualidades que desea usar o desarrollar y cuáles son las cualidades mínimas que necesita para actuar con éxito en el rol. Por ejemplo, al calificar la ocupación de médico en el rango:

«dependiente independiente»,

el individuo puede calificar el mínimo como «3» y el máximo como «6». Para alcanzar la incorporación de médico en este rango, su auto-calificación debería ser por lo menos «3», pero no ser más de «6». Es decir, cualquier auto-calificación entre 3 y 6, ambas incluidas, indicaría una incorporación perfecta para este rasgo. Tal modificación del procedimiento para calcular los puntajes de incorporación reduciría ciertamente el rango de los puntajes de incorporación, pero parece que el puntaje de la diferencia que resultaría sería una medida más significativa que la traslación.

Fuentes de error en la prueba del modelo de Starishevsky y Matlin

Además de examinar la relación entre los postulados y las definiciones operativas del modelo de Starishevsky y Matlin, es deseable reexaminar el modo como dicho modelo fue comprobado en este estudio para encontrar posibles fuentes de error. El modelo asume que la operación del proceso de tomar decisiones en que implícitamente, cada individuo puede y quiere hacer una elección ocupacional, tiene varias alternativas a considerar, y elige la alternativa que cree es más congruente con su concepto de sí mismo como un trabajador. En la operación, el modelo también asume que el individuo

puede y de hecho informará con precisión sobre sí mismo. El modelo no asume que el proceso de elección sea estático u ocurra en un solo punto en el tiempo. Igualmente, aunque se postula un proceso de tomar decisiones, no es esencial que el individuo sea consciente de estar comparándose deliberadamente a sí mismo con los posibles roles ocupacionales al realizar su elección. De hecho se postula que el proceso de la elección es constante, que el individuo se compromete a sí mismo, y modifica su compromiso, en la medida en que obtiene una comprensión más amplia de sí mismo y de los varios roles ocupacionales. Un sentido inicial de congruencia con un rol ocupacional produciría una respuesta de aproximación. Sin embargo, una mayor evidencia de congruencia en una escala amplia sería requerida para producir un compromiso con aquel rol.

Se introduce error en el modelo si el individuo no desea hacer ninguna elección ocupacional o no tiene alternativas ocupacionales. Si el conjunto de rasgos sobre los que se mide la traslación no es el conjunto que está empleando al hacer su traslación. Si los rasgos al ser puntuados no reciben la misma importancia que les da el individuo al realizar su elección. Y si el individuo no puede, o no desea, informar con exactitud sobre sí mismo. La pertinencia de estas posibles fuentes de error será examinada a continuación.

Deseo y oportunidad de realizar una elección ocupacional

El empleo de estudiantes masculinos en los currículos preprofesionales minimizó los errores debidos a la falta de voluntad de los individuos de realizar una elección ocupacional. En este sentido los estudiantes estaban de hecho en el proceso de realizar la elección y las personas de su potencial académico están calificadas para un amplio rango de ocupaciones.

Rasgos apropiados en el asesoramiento de la traslación

Se emplearon dos métodos diferentes en el intento de proporcionar un conjunto de rasgos que se aproximaran al conjunto empleado por el individuo. Siguiendo el RCRT de Kelly (1955), el individuo compuso su propia lista de rasgos pertinentes de personalidad, y el experimentador proporcionó otro conjunto de rasgos que, se supuso, el individuo consideraría ser vocationalmente pertinente. El que los rasgos producidos por el RCRT sean apropiados para asesorar la traslación del individuo depende de la validez del RCRT para producir rasgos que sean pertinentes para la persona. El RCRT es aún una técnica experimental. De hecho, la posesión de un conjunto de rasgos al que referirse cuando se está realizando la elección es un concepto hipotético que aún está estudiándose experimentalmente. Dado que la técnica de Kelly y el concepto de un conjunto de rasgos al que referirse están aún en la etapa hipotética del desarrollo, y que los rasgos producidos por el RCRT de Kelly no se ajusten completamente a los del individuo hace posible la introducción de algún error en este paso del asesoramiento de la traslación.

El aumentar la sensibilidad del modelo de Starishevsky y Matlin, sería provechoso para comprender mejor la naturaleza de los rasgos a los que se refiere el individuo (si de hecho el individuo realiza dicha referencia) al llevar a cabo las elecciones vocacionales. Un mayor estudio de la relación entre los rasgos producidos por el RCRT y la conducta del individuo es un medio de aumentar nuestra comprensión de estos rasgos. Otro medio es el descrito después.

El que los rasgos ROP sean apropiados depende también de la validez del supuesto de que el individuo emplea un conjunto de rasgos a los que se refiere al tomar la decisión. Además, el grado de aproximación de los rasgos ROP a los rasgos a que se refiere el individuo depende de la representatividad de los jueces y de que los sujetos empleados en el estudio sean estudiantes típicos de su población. En este estudio el número de jueces no era demasiado grande y pudo haber introducido algún error. Sin embargo, el hecho de que ningún sujeto dijera que los rasgos ROP eran inapropiados para calificar las ocupaciones sugiere que cualquier error introducido por las diferencias entre jueces y sujetos fue mínimo. Debido a la dificultad de obtener sujetos, no se llevó a cabo ningún intento de controlar la homogeneidad de la muestra. La falta de control en la homogeneidad de la muestra puede también haber introducido algún error, ya que cuanto más homogénea sea la muestra es más probable que los rasgos ROP se acomoden al conjunto de rasgos de los sujetos. En estudios posteriores con los rasgos ROP, este error posible puede minimizarse seleccionando jueces y sujetos de una población homogénea.

Además de mediante la realización de nuevos estudios de validación de la técnica RCRT, un mejor conocimiento de los rasgos a los que el individuo se refiere al tomar decisiones puede conseguirse mediante una intensa entrevista estructurada con los individuos que están en el proceso de realizar una elección ocupacional. Estudios tales como los de Cooley (1963) y de Hubbard (1965) han mostrado que existen períodos durante los cuales los individuos que eligen diferentes ocupaciones es más probable que estén realizando sus elecciones. Más aún, los tests psicológicos han proporcionado indicaciones de cuáles son los individuos que probablemente estén realizando cierta clase de elecciones. Como consecuencia, debe ser posible seleccionar individuos en el proceso de la elección que serían sujetos apropiados para un análisis intensivo de los juicios subjetivos envueltos en la elección de una ocupación.

Incluso antes de conseguir un conocimiento completo del tipo de juicios que realiza el sujeto al elegir una carrera, la sensibilidad del modelo de Starishevsky y Matlin puede incrementarse con un análisis de ítems para agrupar conjuntos de rasgos que diferencien a los varios grupos ocupacionales. Sujetos de las varias áreas ocupacionales podrían calificar al yo y a diferentes ocupaciones en un gran conjunto de ítems, y aquellos ítems que diferenciasen las áreas ocupacionales podrían aislarse y «cros-validarse».

Cuando se desee un puntaje de incorporación de un individuo para una cierta ocupación, el individuo se autocalificaría en el conjunto total de rasgos pero calificaría el rol ocupacional específico solamente en aquellos items que hubieran mostrado tener valor diferenciativo para dicho rol.

Importancia de los rasgos

En este estudio no se llevó a cabo ningún intento para aproximarse a la importancia que el individuo asigna a cada rasgo al hacer su elección ocupacional. Dado que no es probable que muchas personas encuentren roles ocupacionales que sean completamente congruentes, muchas personas deben tomar decisiones ocupacionales en las que algunos rasgos quedan realizados y otros no. Ginzberg (1951) hace referencia a esto cuando describe la elección ocupacional como una serie de compromisos. Necesariamente, por lo tanto, el individuo tiene una jerarquía de rasgos, o más específicamente cuando se ve forzado a tomar decisiones, elige el satisfacer algunas necesidades y permite que otras queden insatisfechas. Sin embargo, no se hizo ningún intento para tener en cuenta la varianza atribuible a tal jerarquía en este estudio porque no se ha diseñado aún ningún sistema satisfactorio para ordenar los rasgos en relación de unos a otros. Dos posibles acercamientos al desarrollo de tal sistema se presentan después.

En la reciente presentación de su teoría, Super ha introducido la noción de metadimensiones del concepto de sí. Es decir, «características de los rasgos que las personas se atribuyen a sí mismas» (Super, 1963). Puesto que las metadimensiones se refieren a los modos con que los conceptos del individuo y los sistemas de conceptos están organizados y los significados que tienen para el individuo, una mejor comprensión de las metadimensiones debe seguir posibles métodos de asignar importancia a los rasgos sobre los que se calculan los puntajes de incorporación. Pero las metadimensiones están sólo empezando a ser estudiadas. Los resultados de Bingham (1966), en el primer estudio de la metadimensión «regnancy» son prometedores porque demuestran que las definiciones operativas de las metadimensiones están relacionadas con la conducta. Las definiciones operativas de otras metadimensiones han sido estudiadas por Miner (1966) y otros en el Teachers College, Columbia University.

Otro método para asignar importancia a los rasgos sería el hacer que el individuo compare cada rasgo con todos los demás, y que diga cuál de ellos realizaría si pudiera realizar solamente uno de los dos rasgos. Este proceso de elección forzada proporcionaría un orden jerárquico que es análogo al proceso de ordenación empleado por el individuo al realizar los compromisos asociados a la elección ocupacional. Una vez que los rasgos estuvieran ordenados, se podría comprobar empíricamente una serie de sistemas numéricos para determinar cuál se ajustaba mejor a las diferencias hipotetizadas. Entonces podrían llevarse a cabo estudios de «cros-validación» para describir si tal sistema podía desarrollarse.

Reducción de la distorsión en la calificación del yo y de las ocupaciones

Es necesario comprender porque un sujeto distorsiona sus calificaciones para ponderar el efecto de la distorsión y para sugerir modos de combatirlo. La discusión con los que reconocen haber distorsionado las calificaciones debe proporcionar cierto conocimiento del porqué ocurre la distorsión. Wylie (1961) y Bingham (1966), entre otros, han sugerido como medios de combatir la distorsión el establecimiento de un buen «rapport» entre el experimentador y los sujetos y el proporcionar el anonimato. (En este estudio, el «rapport» pudo considerarse bueno, y los sujetos fueron alentados a usar nombres ficticios para el anonimato.) En un seminario, Super propuso que la distorsión podía reducirse instruyendo a los sujetos para que la evitaran. Pero no se ha realizado ningún estudio de la efectividad de tal instrucción para reducir la distorsión sobre las calificaciones del yo y del rol ocupacional. El diseño empleado por James (1965) parece aceptable para comprobar la efectividad de tal instrucción.

RESUMEN

Este estudio fue diseñado para determinar si la semejanza entre la autocalificación y la calificación de varios roles ocupacionales estaba relacionada con la elección ocupacional. Starishevsky y Matlin, basándose en el postulado de Super de que la elección ocupacional es la realización del concepto de sí, describen un modelo para medir la semejanza entre la calificación del yo y la de una ocupación. Esta medida se llama puntaje de incorporación.

En este estudio, 75 universitarios de medicina, abogacía e ingeniería y 72 preuniversitarios que estaban decididos a ingresar en uno de dichos programas, se calificaron a sí mismos y al rol ocupacional de médico, abogado e ingeniero, en un conjunto de 25 Rasgos Ocupacionalmente Pertinentes y en el «Role Construct Repertory Test» de Kelly usando una escala semántica diferencial de siete puntos.

El análisis de varianza y de los contrastes de Dunn indicó que:

1. Los dos puntajes de incorporación de médico y los dos de abogado, diferenciaban los grupos curriculares, pero no lo hacían los dos de ingeniero.
2. Los puntajes de incorporación no diferenciaban a los universitarios de los preuniversitarios.
3. Los estudiantes de medicina e ingeniería tenían puntajes de incorporación significativamente más altos para sus propias ocupaciones. Los puntajes para abogado de los estudiantes de abogacía tendían a ser numéricamente más altos pero en general las diferencias no eran significativas.
4. En los universitarios, pero no en los preuniversitarios, dos medidas diferentes de incorporación para la misma ocupación tendían a correlacionar más altamente que dos medidas diferentes de distintas ocupaciones.

5. Para ambos grupos de estudiantes, las correlaciones entre medidas diferentes de incorporación para la misma profesión no se diferenciaban de las correlaciones entre medidas semejantes para ocupaciones diferentes.

El estudio termina con un reexamen de los postulados y de las posibles fuentes de error en el modo de comprobar el modelo.

RESUME

Cette étude fut entreprise pour déterminer si la ressemblance entre l'auto-qualification et la qualification de divers rôles occupationnels avait un rapport avec le choix occupationnel. Starishevsky et Matlin, en se basant sur le postulat de Super pour qui le choix occupationnel est la réalisation concept de «moi», décrivent un modèle pour mesurer la ressemblance entre la qualification, le moi et celle d'une occupation. Ce rapport s'appelle «pointage d'incorporation».

Dans cette étude, 75 étudiants en médecine, droit et ingénieurs et 72 pré-universitaires qui étaient décidés à entrer dans un desdits programmes, se qualifièrent à eux-mêmes et au rôle occupationnel de médecin, avocat et ingénieur, dans un ensemble de 25 Traits Occupationnellement Pertinents et au «Role Construct Repertory Test» de Kelly utilisant une échelle sémantique différentielle de sept points.

L'analyse de variation et des contrastes de Dunn indiqua que:

1. Les deux pointages d'incorporation de médecin et les deux d'avocat différenciaient les groupes curriculaires, par contre les deux d'ingénieur non.

2. Les pointages d'incorporation ne différenciaient pas les universitaires des préuniversitaires.

3. Les étudiants médecins et ingénieurs avaient des pointages d'incorporation nettement plus élevés pour leurs propres occupations. Les pointages pour avocat des étudiants en droit tendaient à être numériquement plus élevés, mais en général les différences taient insignifiantes.

4. Chez les universitaires, mais non pas chez les préuniversitaires, deux mesures différentes d'incorporation pour la même occupation tendaient à être davantage en relation que deux mesures différentes d'occupations distinctes.

5. Pour les deux groupes d'étudiants, les correlations entre mesures différentes d'incorporation pour la même profession ne différenciaient pas des corrélations entre mesures semblables pour occupations différentes.

L'étude termine par unr examen des demandes et des sources d'erreur probables dans la facon de vérifier l'exemple.

SUMMARY

This study was designed to determine whether the similarity between the self rating and various occupational ratings relates to occupational choice. Starishevsky and Matlin, on the basis of Super's postulate that occupational choice is the implementation of the self concept, described a model for

measuring the similarity between the self and an occupational rating. Their measure was termed the incorporation score.

In this study 75 university students in the professional programs of medicine, law and engineering, and 72 pre-university students who had decided for those same programs, used a seven-point semantic differential scale to rate themselves and the occupations of physician, lawyer and engineer on a set of 25 Occupationally Relevant Traits (ROP) and on a set of general personality traits elicited by the Kelly's Role Construct Repertory Test (RCRT).

Analysis of variance and Dunn's analysis of contrasts showed the following results:

1. Both of the incorporation scores for physician and lawyer differentiated curricular groups, but neither engineer score differentiated them.
2. No incorporation score differentiated university from pre-university students.
3. Medical and engineering students had significantly higher incorporation scores for their own occupations. Law students tended to have numerically higher scores for law, but the differences generally were not significant.
4. For university, but not for pre-university students, two different measures of incorporation for the same occupation tended to correlate more highly than two different measures of incorporation for different occupations.
5. For both groups of students, correlations between different measures of incorporation for the same profession did not differ from correlations between similar measures of incorporation for different occupations.

The study presents a reappraisal of the postulates and of the possible sources of error in testing the model.

BIBLIOGRAFIA

- ANDERSON, T. B., & OLSEN, L. C.: *Congruence of self and ideals and occupational choices*. Personnel Guidance Journal. 1965, 44, 171-176.
- BEILIN, H.: *The application of general developmental principles to the vocational area*. Journal of Counseling Psychology. 1955, 2, 53-57.
- BILLS, R. E., VANCE, E. L., & MCCLEAN, O. S.: *An index of adjustment*, Journal of Consulting Psychology, 1951, 15, 257-261.
- BINGHAM, W. C.: *Change of Occupations as a Function of the Regnancy of Occupational Self Concepts*. Unpublished doctoral thesis. New York: Teachers College, Columbia University. 1966.
- BLOCHER, D. H., & SCHUTZ, R. A.: *Relationship among self descriptions, occupational stereotypes, and vocational preferences*. Journal of Counseling Psychology. 1961, 8, 314-317.
- BORDIN, E. S.: *A theory of vocational interests as dynamic phenomena*. Educational Psychology Measurement. 1943, 3, 39-65.
- BROPHY, A. L.: *Self, role and satisfaction*. Genetic Psychology Monograph. 1959, 59, 263-308.
- CARTER, H. D.: *Resources for the consultants the development of vocational attitudes*. Journal of Consulting Psychology. 1940, 4, 185-191.

- COOLEY, W. W.: *Predinting choice of a career in scientific research*. Personnel and Guidance Journal. 1963, 42, 21-28.
- CRITES, J. O.: *Measurement of vocational maturity in adolescence. 1. Attitude test of the vocational development inventory*. Psychological Monographs. 1965, 79, N.º 2 (Todo N.º 5953.)
- CROWNE, D. P. & STEPHENS, M. W.: *Self acceptance and self evaluative behavior: a critique of methodology*. Psychological Bulletin. 1961, 8, 104-121.
- DAVIS, J. A.: *Undergraduate Career Decisions*. Chicago: Aldine, 1965.
- ENGLANDER, M.: *A psychological analysis of vocational choice: Teaching*. Journal of Counseling Psychology. 1960, 7, 257-264.
- GINSBERG, E., GINSBURG, S. W., AXELRAD, S., & HERMA, J. L.: *Occupational choice*. New York: Columbia University. 1951.
- GRIJBONS, W. D.: *Changes in readiness for vocational planning from 8th to 10th grade*. Personnel and Guidance Journal. 1964, 42, 908-913.
- GRIJBONS, W. D., & LOHNES, P. R.: *Relationships among measures of readiness for vocational planning*. Journal of Counseling Psychology. 1964, 11, 13-19 (a).
- GRIJBONS, W. D. & LOHNES, P. R.: *Validation of vocational planning interview scales*. Journal of Counseling Psychology. 1964, 11, 20-25. (b).
- GRIJBONS, W. D. & LOHNES, P. R.: *Predicting 5 years of development in adolescents from readiness for vocational planning scales*. Journal of Educational Psychology. 1965, 56, 244-253.
- HADLEY, R. G. & LEVY, W. V.: *Vocational delopment and reference groups*. Journal of Counseling Psychology. 1962, 9, 110-114.
- HAY, J. E.: *Self ideal congruence among engineering manegers*. Personnel and Guidance Journal. 1966, 44, 1084-1088.
- HILTON, T.: *Career decision making*. Journal of Counseling Psychology. 1962, 9, 291-299.
- HOLLAND, J. L.: *A theory of vocational choice*. Journal of Coueseling Psychology. 1969, 6, 36-43.
- HOLLAND, J. L.: *A psychological classification scheme for vocations and major fields*. Journal of Counseling Psychology. 1966, 13, 277-288.
- HOPPOCK, R.: *Occupational Information*. New York: McGraw-Hill. 1957.
- HUBBARD, H. G.: *Career choices of successful bussiness executives*. Personnel and Guidance Journal. 1965, 44, 147-152.
- HUMMEL, R.: *Vocational development theory and guidance practice*. Journal of the National Association of Women Deans and Counselors. 1954, 18, 13-18.
- JAMES, F.: *Occupational choice and attitude change*. Journal of Counseling Psychology. 1962, 12, 311-315.
- JORDAAN, J. P.: *Exploratory behavior: the formation of self and occupational concepts*. En Super, D. E. et al. Career development: self-concept theory. New York: CEEB Research Monograph N.º 4, 1963.
- KILLY, G. A.: *The Psychology of Personal Constructs*. Vol. I New York: Norton, 1955, pp. 219-266.
- KIBRICK, ANNE K. & TYEDEMAN, D. V.: *Conception of self and perception of role in schools of nursing*. Journal of Counseling Psychology. 1961, 8, 62-69.
- KINNANE, J. F. & GAUBINGER, J. R.: *Life values and work values*. Journal of Counseling Psychology. 1963, 10, 362-366.
- KINNANE, J. F. & PABLE, M. V.: *Family background and work value orientation*. Journal of Counseling Psychology. 1962, 9, 320-325.
- MILLER, D. C. & FORM, W. H.: *Industrial Sociology*. New York: Harper & Row. 1951.
- MINER, W. R.: *The measurement of self concept metadimensions: an exploratory study*. Unpublished Ph. D. disertation. Teachers College, Columbia University. 1966.
- MONTESANO, N. & GEIST, H.: *Differences in occupational choice between ninth and twelfth grade boys*. Personnel Guidance Journal. 1964, 43, 150-154.

- MORRISON, R. L.: *Self-concept implementation in occupational choices*. Journal of Counseling Psychology. 1962, 9, 255-260.
- O'CONNOR, J. P. & KINNANE, J. F.: *A factor analysis of work values*. Journal of Counseling Psychology. 1961, 8, 263-267.
- OPPENHEIMER, E. A.: *The relationship between certain self construct and occupational preferences*. Journal of Counseling Psychology. 1966, 13, 191-197.
- OSIPOW, S. T.: *Theories of Career Development*. New York: Appleton-Century-Crofts. 1968.
- ROE, ANNE: *The Psychology of Occupations*. New York: Willey, 1956.
- ROE, ANNE: *Early determinants of vocational choice*. Journal of Counseling Psychology. 1957, 4, 212-217.
- SHINER, E. V.: *Self Concept and Change of Occupation*. Unpublished doctoral thesis. New York: Teachers College. Columbia University. 1963.
- STARISHEVSKY, R., MATLIN, N. & OPPENHEIMER, E.: *The Modified Role Construct Repertory Test*. New York: Unpublished manuscript. Career Pattern Study. Teachers College. Columbia University.
- STARISHEVSKY, R. & MATLIN, N.: *A model for the translation of self concepts into vocational terms*. In Super et al. Career Development: Self Concept Theory. College Entrance Examination Board. New York. 1963.
- STEPHENSON, R. R.: *Occupational choice as a crystallized self-concept*. Journal of Counseling Psychology. 1961, 8, 211-216.
- STEWART, NAOMI: *AGCT scores of Army personnel grouped by occupation*. Educational and Psychological Measurement. 1947, 26, 5-41.
- SUPER, D. E.: *Avocational interest patterns*. Stanford, California: Stanford University Press. 1940.
- SUPER, D. E.: *Vocational adjustment: implementing a self-concept*. Occupations. 1951, 30, 1-5.
- SUPER, D. E.: *A theory of vocational development*. American Psychologist. 1953, 8, 185-190.
- SUPER, D. E.: *Career patterns as a basis for vocational counseling*. Journal of Counseling Psychology. 1954, 1, 12-20.
- SUPER, D. E.: *Personality integration through vocational counseling*. Journal of Counseling Psychology. 1955, 2, 217-226.
- SUPER, D. E.: *Getting out of an occupation*. Personnel and Guidance Journal. 1956, 34, 491-493.
- SUPER, D. E.: *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Row. 1957.
- SUPER, D. E.: *The critical ninth grade: vocational choice or vocational exploration*. Personnel and Guidance Journal. 1960, 39, 106-109.
- SUPER, D. E.: *Some unresolved issues in vocational development research*. Personnel and Guidance Journal. 1961, 40, 11-14. (a).
- SUPER, D. E.: *Consistency and wisdom of vocational preference as indices of vocational maturity in the ninth grade*. Journal of Educational Psychology. 1961, 52, 35-43. (b).
- SUPER, D. E.: *Self-concepts in vocational development*. In Super et al. Career development: self-concept theory. New York: CEEB Research Monograph N.º 4, 1963. (a).
- SUPER, D. E.: *Toward making self-concept theory operational*. In Super et al. Career development: self-concept theory. New York: CEEB Research Monograph N.º 4, 1963. (b).
- SUPER, D. E.: *Vocational development in adolescence and early adulthood: tasks and behaviors*. In Super et al. Career development: self-concept theory. New York: CEEB Research Monograph. N.º 4, 1963. (c).
- SUPER, D. E.: *A developmental approach to vocational guidance*. Vocational Guidance Quarterly. 1964, 13, 1-10. (a).

- SUPER, D. E.: *Goal specificity in the vocational counseling of future college students*. Personnel and Guidance Journal. 1964, 43, 127-134. (b).
- SUPER, D. E., CRITES, J., HUMMEL, R., MOSER, HELEN, OVERSTREET, PHOEBE & WARNATH, C.: *Vocational development: a framework for research*. New York: Bureau of Research, Teachers College, Columbia University. 1957.
- SUPER, D. E. & BACHRACH, PAUL, B.: *Scientific Careers*. New York: Teachers College, Columbia University. 1957.
- SUPER, D. E. & OVERSTREET, PHOEBE L.: *The vocational maturity of ninth grade boys*. New York: Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University. 1960.
- SUPER, D. E., STARISHEVSKY, R., MATLIN, N. & JORDAAN, J. P.: *Career development: self-concept theory*. New York: CEEB Research Monograph. N.º 4, 1963.
- SUPER, D. E.: *Teoría del desarrollo vocacional en 1988. ¿Cómo se producirá?* Revista de Psicología General y Aplicada. 1970, 102, 69-84.
- TAGESON, C. F.: *The relationship of self concept perceptions to realism of vocational preference*. Washington D. C.: Catholic University of America Press, 1960.
- WARREN, J. R.: *Self-concept, occupational role expectation, and change in college major*. Journal of Counseling Psychology 1961, 8, 164-169.
- WYLLIE, R. C.: *The Self Concept*, University of Nebraska Press. 1961.