



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

**Perfil de intereses vocacionales y su vinculación con
la personalidad en estudiantes y egresados de Psicología:
Un enfoque psicométrico.**

Trabajo final de grado

Licenciatura en Psicología

Estudiante : Micaela Mesa Rodriguez

CI : 51313717

Tutor: Prof. Adj. Victor E.C. Ortuño, *Ph.D.*

Revisor: Prof. Adj. Carolina Guidotti, *Ph.D.*

Montevideo, junio de 2024

Resumen

Los intereses vocacionales refieren a las preferencias de los individuos con respecto a actividades laborales y/o académicas, los mismos se caracterizan por ser estables en el tiempo y suelen ser muy efectivos a la hora de predecir las futuras ocupaciones de las personas (Cupani, 2014). Esta investigación pretende explorar el perfil de intereses vocacionales predominante en estudiantes y egresados de facultad de psicología, así como conocer la relación entre intereses vocacionales y personalidad. Para la evaluación de los intereses vocacionales se utilizó el Inventario Basic Interés Markers (BIMs) y para el estudio de la personalidad el Big Five Inventory 2XS (BFI- 2XS).

La muestra estuvo compuesta por 526 estudiantes y egresados de la Licenciatura en Psicología, de los cuales 456 eran mujeres (86.7 %) y 64 hombres (12.2 %). La edad media fue de 31 años (DT = 11.3), con un rango entre los 18 y 65 años. Los resultados obtenidos presentan una elevada consistencia interna para los BIMs con valores entre ($\alpha = .85, .96 / \omega = 85, .96$) y bajos para el BFI-2S en todas sus dimensiones ($\alpha = .28, \omega = 30 / \alpha = .58, \omega = 60$). Los valores de la Media (M) más elevados para el BFI se encontraron en las dimensiones: Amabilidad (M = 4, DT = .54) y apertura a la experiencia (M=3.7, DT= .65). Para los BIMs: Ciencias Sociales (M = 4.2, DT = .52), Actividades familiares (M = 3.9, DT= .53), Servicio social (M = 3.8, DT = .65), Gestión de relaciones humanas (M = 3.6, DT = .78), Enseñanza (M= 3.6, DT= .82) y Asesoramiento profesional (M= 3.5, DT= .79). Con respecto al nivel de asociación entre intereses vocacionales y personalidad, en general se encontraron correlaciones positivas, todas con intensidades bajas o muy bajas.

Con relación al perfil de intereses vocacionales predominantes en estudiantes y egresados de psicología, se encontró que las dimensiones más relevantes están relacionadas con el contacto con el otro. Ciencias Sociales (M = 4.2, .52), Actividades Familiares (M = 3.9, .53), Servicio Social (M = 3.8, .65), Gestión de Relaciones Humanas (M = 3.6, .78), Enseñanza (M = 3.6, .82) y Asesoramiento profesional (M = 3.5, .79).

Palabras clave: intereses vocacionales, personalidad, BIMs, evaluación psicológica.

Abstract

Vocational interests refer to individuals' preferences regarding work and/or academic activities, characterized by their stability over time and their effectiveness in predicting individuals' future occupations (Cupani, 2014). This research aims to explore the predominant vocational interest profile among psychology students and graduates, as well as to understand the relationship between vocational interests and personality. The Basic Interest Markers Inventory (BIMs) was used to assess vocational interests, and the Big Five Inventory 2S (BFI-2S) was employed to study personality.

The sample consisted of 526 psychology students and graduates, of whom 456 were female (86.7%) and 64 were male (12.2%). The mean age was 31 years ($SD = 11.3$), ranging from 18 to 65 years. The obtained results showed high internal consistency for the BIMs, with values between ($\alpha = .85, .96 / \omega = .85, .96$), and low for the BFI-2S in all its dimensions ($\alpha = .28, \omega = .30 / \alpha = .58, \omega = .60$). The highest Mean (M) values for the BFI were found in the dimensions of Agreeableness ($M = 4, SD = .54$) and Openness to Experience ($M = 3.7, SD = .65$). For the BIMs; Social Sciences ($M = 4.2, SD = .52$), Family Activities ($M = 3.9, SD = .53$), Social Service ($M = 3.8, SD = .65$), Human Relations Management ($M = 3.6, SD = .78$), Teaching ($M = 3.6, SD = .82$), and Professional Counseling ($M = 3.5, SD = .79$). Regarding the level of association between vocational interests and personality, generally positive correlations were found, all with low or very low intensities.

In relation to the predominant vocational interest profile in psychology students and graduates, it was found that the most relevant dimensions are related to interpersonal contact: Social Sciences ($M = 4.2, .52$), Family Activities ($M = 3.9, .53$), Social Service ($M = 3.8, .65$), Human Relations Management ($M = 3.6, .78$), Teaching ($M = 3.6, .82$), and Professional Counseling ($M = 3.5, .79$).

Keywords: vocational interests, personality, BIMs, psychological assessment.

1. Introducción

Desde una perspectiva psicológica el estudio de los intereses vocacionales data desde hace más de un siglo y continúa expandiéndose, en la década del 1900 comenzó a observarse que los mismos estaban fuertemente vinculados con el ajuste ocupacional. En la actualidad se ha demostrado que los intereses tienen funciones adaptativas y motivacionales, y que aquellas personas que comparten intereses similares y trabajan en entornos laborales congruentes tienden a experimentar mayor satisfacción y bienestar (Hansen, 2019). De acuerdo a Cupani (2014), los intereses vocacionales corresponden a las preferencias de los individuos con respecto a actividades laborales y/o académicas, los mismos se caracterizan por ser estables en el tiempo y suelen ser muy efectivos a la hora de predecir las futuras ocupaciones de las personas.

La teoría de los tipos de personalidad vocacional y ambientes de trabajo de Holland (1997) ha sido ampliamente reconocida como una de las más influyentes en el campo de los intereses vocacionales. La misma sostiene que los intereses vocacionales reflejan la personalidad de los individuos en el ámbito laboral, actividades recreativas y preferencias. Holland (1997), propuso el término "*tipos de personalidad vocacional*" refiriendo a un conjunto de disposiciones personales que abarcan habilidades, destrezas, rasgos de personalidad y valores, los cuales son evaluados mediante inventarios de intereses (Fernández et al., 2022). La teoría RIASEC de Holland sugiere un modelo hexagonal donde los intereses y ocupaciones pueden clasificarse en combinaciones de los seis tipos de personalidad: Realista (R), Investigador (I), Artístico (A), Social (S), Emprendedor (E) y Convencional (C). En el contexto de esta investigación el instrumento utilizado para medir los intereses vocacionales fue el Inventario de Intereses Básicos (BIMs), compuesto por 31 dimensiones para las cuales se identificaron 9 categorías denominadas grupos de interés relacionadas con los tipos de personalidad RIASEC. Estas serán presentadas en más detalle en la sección de instrumentos de evaluación de los intereses.

El concepto de personalidad ha sido fundamental en la historia de la psicología. Su estudio se remonta a la antigua Grecia, alrededor de un siglo antes de Cristo. En la actualidad coexisten múltiples teorías y definiciones que buscan medir, evaluar, interpretar y clasificar este concepto. Costa y McCrae (1999) "*entienden la personalidad como una serie de tendencias básicas de conducta que influyen en los pensamientos, emociones y acciones. Su origen es biológico y se desarrollan desde la niñez hasta convertirse en estructuras estables en la adultez. Además, estas tendencias básicas se organizan de forma jerárquica, desde estructuras específicas (rasgos) a otras más generales (dimensiones)*". (Moya, Mestre, Maestre y Dutil, 2004, pp.2).

El modelo de cinco factores de la personalidad es uno de los más utilizados para estudiar la relación entre los intereses RIASEC y la personalidad. De acuerdo a esta teoría (McCrae y Costa, 2008), los rasgos son disposiciones internas que se organizan en una jerarquía, desde atributos específicos hasta características más amplias. Estos rasgos son; neuroticismo, extraversión, apertura a la experiencia, amabilidad y responsabilidad, los mismos se manifiestan en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de las personas (Fernández-Nistal, Mora-Soto y Ponce, 2022).

La presente investigación se estructuró en dos fases. Inicialmente, se encuentra enfocada en la traducción y validación de los BIMS, con los objetivos de adaptar el Inventario de Intereses Básicos al español y explorar la confiabilidad del instrumento mediante un análisis de consistencia interna. Posteriormente, se lleva a cabo la aplicación de este instrumento en una muestra de estudiantes y egresados de Facultad de Psicología. En esta etapa, el objetivo general es explorar el perfil de intereses vocacionales predominante en dicha población. Los objetivos específicos que acompañan este propósito incluyen, la exploración de la confiabilidad del BFI mediante un análisis de consistencia interna, la exploración de la relación entre intereses vocacionales y personalidad, la identificación de las dimensiones con valores medios más elevados en el perfil de estudiantes y egresados de Psicología, así como la indagación de posibles diferencias en estas dimensiones entre estudiantes de primer año vs restantes y egresados, y entre aquellos que cursan exclusivamente la carrera de Psicología frente a los que combinan esta disciplina con otras áreas de estudio.

Esta investigación brinda como aporte el estudio de la asociación de los intereses vocacionales, desde un nuevo modelo compuesto por 31 dimensiones y la personalidad desde el enfoque de los cinco grandes rasgos.

2. Intereses vocacionales

2.1 Nota histórica:

Siguiendo a Hansen (2019), podemos afirmar que los intereses han sido objeto de estudio de la psicología por más de 100 años. La relevancia de los intereses en la selección de empleo comenzó a ser reconocida sobre la década del 1900. Parsons (1909), fue uno de los primeros teóricos en observar que el ajuste ocupacional mejoraba si las características e intereses de un individuo coincidían con los requisitos de la ocupación. Durante la Primera Guerra Mundial, el gobierno de EEUU reclutó psicólogos con el fin de desarrollar técnicas de evaluación de la inteligencia y la personalidad, que posibilitaron la contratación de personal militar calificado. Posteriormente, gran parte de estos psicólogos continuaron sus

estudios en el campo de la evaluación de intereses y se unieron a diversas instituciones de investigación.

En los inicios el método más utilizado para medir los intereses consistía en la estimación, la cual se lograba mediante la solicitud a individuos de expresar sus sentimientos hacia diversas actividades, para lograr una mayor aproximación en los resultados se les solicitaba a las personas que probaran actividades antes de evaluarlas, lo cual generaba que el proceso fuese lento y costoso. La búsqueda de métodos más económicos llevaron al desarrollo de listas de verificación de intereses y escalas de evaluación, *“y, eventualmente, a inventarios de intereses que utilizaban procedimientos estadísticos para resumir las respuestas de un individuo a una serie de ítems que representan diversas actividades y ocupaciones.”* (Hansen, 2019, p.1).

Strong (1943), señaló que los intereses proporcionan información adicional para tomar decisiones profesionales. Determinando así, que la evaluación completa de un individuo va más allá de examinar un solo rasgo de su personalidad, si tomamos en cuenta intereses, habilidades, valores y características de personalidad, obtendremos resultados más precisos. Además de la importancia de los intereses para la selección de empleo, parece que los intereses tienen funciones adaptativas y motivacionales, de manera que las personas que se asocian con otras que tienen intereses similares así como muestran niveles más altos de satisfacción y bienestar que aquellos en entornos laborales menos congruentes (Dik y Hansen, 2008, citado en Hansen 2019).

2.2 Relevancia contemporánea

En la actualidad, la elección de carrera representa un aspecto crucial en la vida de los individuos, con implicaciones significativas en su bienestar y satisfacción laboral. Los intereses vocacionales desempeñan un papel fundamental en la toma de decisiones, este tema adquiere gran importancia en el ámbito de la psicología, donde la elección de una carrera no solo impacta en el desarrollo personal y laboral, sino que también influye en la capacidad de los individuos para contribuir de manera significativa al bienestar de sí mismo y de los demás (Guerra y Quevedo, 2007). Según Cupani (2014), en el ámbito de la psicología vocacional, los intereses vocacionales han captado significativo interés entre investigadores y profesionales de la salud. Algunas definiciones que podemos encontrar al hablar de intereses vocacionales refieren a las preferencias de los individuos con respecto a actividades laborales y/o académicas, los mismos se caracterizan por ser estables en el tiempo y suelen ser muy efectivas a la hora de predecir las futuras ocupaciones de las personas (Cupani, 2014).

Una de las grandes preocupaciones de los investigadores en la medición de intereses, se encontraba relacionada con la estabilidad de los mismos, por lo cual con el transcurso de los años se realizaron varios estudios transversales y longitudinales mediante los cuales se demostró su estabilidad incluso a edades relativamente jóvenes, como 15 o 16 años. A los 20 años, la estabilidad de los intereses es evidente incluso durante intervalos de prueba y retest de 5 a 10 años, y a los 25 años, los intereses son muy estables (Hansen et al, 1983, citado en Hansen, 2019).

2.3 El origen de los intereses

El modelo social cognitivo del desarrollo de carrera, propuesto por Lent, Brown y Hackett (1994), aborda la influencia de factores sociales y cognitivos en el desarrollo de la carrera y en la toma de decisiones vocacionales de las personas. Enfatizando en tres componentes: **a) creencias de autoeficacia**, se encuentran relacionadas con la percepción que tiene una persona sobre sí misma, en cuanto a sus capacidades de respuesta y expectativas. **b) expectativas de resultado** se refieren a las consecuencias imaginadas de llevarse a cabo determinadas conductas, Bandura (1987) distingue entre diferentes clases de expectativas de resultados tales como la anticipación de resultados físicos (dinero p. ej.), sociales (aprobación p. ej.), y autoevaluativos (autosatisfacción p. ej.) los cuales afectan de forma importante al comportamiento vocacional. (Olaz. F, 2003). **c) metas han** sido definidas como la determinación de involucrarse en determinada actividad o de conseguir un determinado resultado en el futuro (Bandura,1987). La teoría social cognitiva postula importantes relaciones de reciprocidad entre la autoeficacia, las expectativas de resultados y el sistema de metas (Bandura, 1987).

El modelo incorpora a su vez otras variables personales (tales como aptitudes, género y etnicidad) así como variables contextuales, intentando explicitar la forma en la cual estos diferentes elementos se interrelacionan y la forma en la cual afectan a los intereses vocacionales, la elección de carrera y el posterior rendimiento (Olaz, 2003)

De acuerdo con Lent et al. (1994), el proceso de desarrollo vocacional incluye un modelo recíproco en el cual la autoeficacia y las expectativas de resultados influyen sobre los intereses. Ya que un individuo posiblemente opte por elegir aquellas actividades o carreras en las cuales cree que puede desempeñarse con éxito. “Los intereses determinan a su vez las intenciones y metas que se fijará el sujeto, las cuales determinarán a su vez la elección de determinadas actividades y su práctica posterior. El resultado de esas actividades dará lugar a determinados logros de ejecución, resultando de ello el reforzamiento o la revisión de las percepciones de autoeficacia.” (Olaz, 2003, p.7).

2.4 Un modelo de intereses Vocacionales: La teoría RIASEC de John Holland

La Teoría RIASEC de John Holland destaca como una de las teorías más influyentes en el estudio de los intereses vocacionales, la misma está basada en un modelo de congruencia entre los intereses y habilidades de una persona por un lado y los factores inherentes a su ambiente por el otro (Pérez y Cupani, 2006). Siguiendo a Fernández y cols. (2022), la misma se encuentra fundamentada en la idea de que los intereses vocacionales reflejan la personalidad de los individuos en su entorno laboral, actividades de ocio y preferencias. Basándose en este principio, Holland (1997) introdujo el concepto de "tipos de personalidad vocacional", el cual comprende características individuales como habilidades, destrezas, rasgos de personalidad y valores, evaluados mediante inventarios de intereses.

Esta teoría proporciona un marco conceptual sólido para comprender tanto a las personas como las ocupaciones a través de seis categorías fundamentales basadas en intereses, los cuales se representan a partir de un modelo hexagonal. Realista (R) donde encontramos preferencias por actividades que impliquen habilidades físicas y manuales, Investigador (I) preferencia por el pensamiento racional, Artístico (A) expresión artística, creatividad e imaginación, Social (S) habilidades sociales y comunicacionales, Emprendedor (E) capacidades de liderazgo e iniciativa, y Convencional (C) manejo de datos y números. (Armstrong et al, 2008). Estas categorías conocidas como RIASEC han sido ampliamente adoptadas y aplicadas para clasificar los intereses de los individuos y las ocupaciones, desempeñando un papel muy importante en el desarrollo de medidas de interés. De esta forma, "Al relacionar los intereses de un individuo con las características ocupacionales por categoría de Holland, es posible identificar opciones de carrera potenciales para la orientación profesional" (McDaniel y Snell, 1999, citado en Armstrong et al., 2008).

Visiones más contemporáneas del concepto de intereses vocacionales han incorporado los principios de la teoría de Holland en una visión más amplia, considerándolos un aspecto muy importante en las diferencias individuales, que impactan en diversas áreas de la vida, más allá del contexto laboral. Existe una gran cantidad de investigación sobre las relaciones entre los intereses RIASEC y otros aspectos relevantes en el proceso de elección educativa y profesional, tales como los valores, la autoeficacia, la personalidad, las metas en la vida y las características del entorno (Fernández et al, 2022).

Es relevante destacar la investigación de Tracey, Allen y Robbins (2011), quienes examinaron la relación entre la congruencia de intereses vocacionales y el éxito universitario. Para el estudio de los perfiles vocacionales de carreras específicas los autores recomiendan analizar aquellos estudiantes que cursan a partir de tercer año, entendiendo que este periodo de tiempo es lo suficientemente extenso para que los estudiantes

seleccionen por sí mismos el entorno más apropiado y para que el entorno excluya a aquellos que no lo son. Esta perspectiva complementa la teoría de Holland, ya que enfatiza cómo la congruencia entre los intereses y el entorno puede influir en el desempeño académico y profesional de los individuos.

2.5 Instrumentos de evaluación

Según Hansen 2019, “Los primeros inventarios de intereses se desarrollaron utilizando el método empírico y a-teórico de grupos de contraste, basado en la suposición de que las personas con intereses similares pueden agruparse y, al mismo tiempo, diferenciarse de los grupos con intereses disímiles.” (p. 5). Posteriormente, los resultados de estas primeras investigaciones se utilizaron para desarrollar hipótesis y teorías sobre los intereses.

En la investigación sobre intereses vocacionales, la elección de instrumentos de medición adecuados es esencial. A continuación brindaremos algunos ejemplos de instrumentos más utilizados por investigadores y profesionales, que permiten evaluar y categorizar los intereses laborales de los individuos. Estos instrumentos proporcionan datos cuantitativos y cualitativos valiosos para comprender las preferencias profesionales y orientar intervenciones en el ámbito de la orientación vocacional y la psicología. Como mencionamos anteriormente, observaremos que gran parte de estos instrumentos se encuentran basados en la teoría RIASEC de Holland.

El Self Directed Search (**SDS**) (Holland, Fritzsche y Powell, 1994), es un inventario de intereses compuesto por 206 ítems, que tienen como objetivo evaluar las seis dimensiones del modelo RIASEC propuesto por Holland. Es un instrumento de evaluación autoaplicable, autocalificable y autointerpretable. Cada uno de los tipos del RIASEC es medido por diferentes secciones: (a) una Escala de Fantasías Ocupacionales, (b) una Escala de Actividades, (c) una Escala de Competencias, (d) una Escalas de ocupación y (e) una escala de Autoestimación de sus Capacidades. Este inventario es considerado uno de los más populares, ha sido adaptado a diferentes países y culturas, utilizándose en todo el mundo.

Strong Interest Inventory (**SII**) (Donnay, Morris, Schaubhut y Thompson, 2005), consta de 291 elementos, que incluyen actividades, ocupaciones y materias académicas, de los cuales 153 se utilizan para medir el interés en los seis tipos RIASEC, con un rango de 21 a 31 elementos por escala (Armstrong et al, 2008). Proporcionando perfiles detallados de los intereses del individuo y sugiriendo carreras a fines. Según el autor, en la actualidad es uno de los instrumentos más conocidos y utilizados para evaluar los intereses profesionales.

Campbell Interest and Skills Survey (**CISS**), (Campbell, 1995). Este inventario consta de un total de 320 ítems, incluye 200 ítems de interés y 120 ítems diseñados para evaluar habilidades autoinformadas. Los cuales evalúan las preferencias y aptitudes en cuatro áreas: humanística, científica, social y emprendedora. Proporciona un perfil detallado de las preferencias individuales y ayuda a identificar áreas profesionales que se ajustan a esos intereses.

El Cuestionario de Intereses Profesionales (**CIP**), fue diseñado por Fogliatto (1991) para evaluar las preferencias relacionadas con las carreras entre adolescentes que cursan los últimos años de la educación secundaria en Argentina, con la intención de abordar la necesidad de construir un instrumento local, más adecuado a las preferencias y actividades educativas y laborales, así como al lenguaje comúnmente utilizado por los jóvenes argentinos. En su versión original, el instrumento consta de 15 escalas y 114 ítems. Posteriormente, en la versión **CIP-4** (Pérez y Cupani, 2006), se realizaron modificaciones en algunos ítems del inventario para adaptarlos específicamente a la población de adolescentes que deben elegir una especialidad en la escuela secundaria. Estos ajustes se realizaron considerando la capacidad de comprensión de los adolescentes que se encuentran en la etapa de elección de especialización en el nivel educativo Polimodal. Como resultado final, el CIP-4 está compuesto por un total de 104 ítems.

Kuder Occupational Interest Survey-Form (KOIS) (Kuder y Zytowski, 1991), consta de 504 ítems, los cuales componen 10 escalas de intereses. Centrados en identificar y medir los intereses ocupacionales de los individuos para proporcionar orientación en la toma de decisiones relacionadas con la carrera. Las Escalas de Intereses de Kuder se pueden integrar en una batería de tres pruebas que pueden usarse en forma independiente, en conjunto se complementan y permiten formar un concepto más amplio de los intereses. Los resultados se dividen en cuatro secciones: Dependencia, Estimados de Intereses Vocacionales, Escalas Ocupacionales y Escalas de Licenciaturas Universitarias. (Ramirez, 2001)

Interest Profiler (IP) (Lewis y Rivkin, 1999), desarrollado para el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, consta de 180 elementos que evalúan los intereses ocupacionales basados en actividades, que miden los seis tipos de RIASEC. Es un inventario de intereses vocacionales diseñado para ser utilizado en la planificación educativa, la exploración de carreras y la orientación vocacional, proporciona información sobre las ocupaciones que podrían ser más adecuadas para un individuo en función de sus preferencias.

El instrumento utilizado para esta investigación: Marcadores Básicos de Interés (**BIMs**), (Liao, Armstrong y Rounds, 2008). Es un inventario de dominio público, el cual se encuentra disponible de forma gratuita en línea, facilitando su acceso y uso para investigadores y profesionales. Se encuentra compuesto por 337 ítems, conformando así 31 dimensiones, esta diversidad de dimensiones permite identificar intereses vocacionales en áreas específicas y una evaluación más precisa de los intereses vocacionales. Para las 31 dimensiones se identifican 9 categorías denominadas grupos de interés, los mismos cubren una gama muy amplia de áreas vocacionales. Los BIMs proporcionan un modelo más significativo en comparación con otros instrumentos basados en los seis tipos de RIASEC, ya que brindan una representación más detallada y compleja de los intereses vocacionales.

La elección de este instrumento se basa en su relevancia teórica ya que presenta una tipología de intereses vocacionales más detallada que otros modelos, su accesibilidad al ser un instrumento de acceso libre y sus buenas características psicométricas en el estudio inicial. Por estos motivos consideramos que puede ser una herramienta adecuada y confiable para explorar el perfil de intereses vocacionales en estudiantes y egresados de facultad de Psicología.

A continuación se detallan los nueve grupos de interés:

Servicio personal compuesto por actividad familiar y servicio personal. Ambas escalas representan actividades realizadas para miembros de la familia u otras personas.

Artes: artes creativas, artes escénicas y escritura creativa. Estas tres escalas parecen estar relacionadas con el tipo artístico definido por Holland (1997) y representan un interés que implica la creación y desarrollo de artes visuales, música, historias escritas y actuación.

Servicio social: enseñanza, servicio social, actividades religiosas y ciencias sociales. Las tres primeras escalas parecen estar relacionadas con el tipo social tradicional definido por Holland. Involucran trabajar, ayudar y enseñar a personas en organizaciones educativas, religiosas y sociales. Las ciencias sociales están afiliadas a este grupo de interés, ya que representan trabajos de investigación relacionados con el comportamiento humano y las organizaciones sociales.

Derecho-política, ambas escalas involucran influir o persuadir a personas en asuntos legales y políticos.

Negocios: asesoramiento profesional, gestión de relaciones humanas, trabajo de oficina, finanzas, negocios, gestión y ventas. Este grupo representa tanto los aspectos

emprendedores como convencionales identificados por Holland e implica actividades laborales en contextos financieros y otros relacionados con negocios.

Actividad física: entrenamiento atlético y toma de riesgos físicos. Ambas escalas en este grupo representan intereses que implican participación física en entornos atléticos o novedosos.

Ciencia: servicio médico, ciencias de la vida y ciencias físicas. Estas tres escalas involucran actividades científicas y analíticas en los ámbitos médicos, de la vida y de lo inanimado, y parecen estar relacionadas con el tipo investigativo identificado por Holland.

Técnico: agricultura al aire libre, trabajo manual, oficios calificados, ingeniería y protección. Estas escalas se clasifican tradicionalmente como Realistas por Holland y representan actividades que requieren cierto nivel de habilidades técnicas y manuales.

Matemáticas aplicadas: escritura técnica, tecnología de la información y matemáticas. Este grupo representa un interés en habilidades cuantitativas relacionadas con matemáticas, ciencia y tecnología. (Armstrong et al., 2008).

3. Personalidad

3.1 Breve nota histórica

La personalidad es un concepto fundamental en la psicología, ha sido objeto de estudio durante siglos. Su historia se entrelaza con el desarrollo de la psicología como disciplina y con la comprensión de lo que hace a los individuos únicos. La etimología de la palabra personalidad proviene del latín “personare” que viene a “per” (a través) y “sonare” (sonar). El estudio de la misma se remonta alrededor de un siglo antes de Cristo, la primer teoría psicológica sobre la personalidad surge en la Antigua Grecia, formulada por Empédocles de Agrigento (495 – 435 a.C.), quien postuló la teoría de las cuatro raíces: el aire, el fuego, el agua y la tierra. Cada uno de estos elementos con sus propias características se combinan de diversas formas, dando lugar así a diversos modos de ser de las personas y formulando una explicación ante las distintas características de sujetos crecidos e influenciados bajo una misma norma, cultura y educación (Sánchez y Ledesma, 2007). Hipócrates (460-336 a.C.) amplió la teoría de Empedocles al establecer una correlación entre los cuatro elementos y los cuatro humores que recorren el cuerpo. En lineamiento con su antecesor, sostenía que los individuos poseen diferentes proporciones de los humores y algunos predominan más que otros. Desarrollando así la teoría de los humores que vincula la personalidad con el cuerpo, donde el dominio de un humor determina un temperamento específico, estableciendo así una conexión temprana entre personalidad y su fundamento

biológico. En el presente, entendemos que el temperamento constituye el fundamento biológico de la personalidad y de las diferencias individuales (Sánchez y Ledesma, 2007).

En la actualidad coexisten un gran número de teorías que intentan explicar cómo se constituye la personalidad. Los teóricos han desarrollado estrategias para medir, evaluar, interpretar y clasificar este concepto. Costa y Mc Crae (1994) tomaron una estrategia de búsqueda de elementos comunes de muchas definiciones de personalidad y concluyeron en que una definición de personalidad debe tener presentes los siguientes conceptos:

- a) Una organización dinámica o conjunto de procesos que integran el flujo de la experiencia y la conducta.
- b) Sistemas psicofísicos, que representan tendencias y capacidades básicas del individuo.
- c) Forma característica de pensar y comportarse, como hábitos, actitudes o en general. Adaptación peculiar del individuo a su entorno.
- d) Influencias externas, incluyendo tanto la situación inmediata como las influencias sociales, culturales e históricas.
- e) La influencia objetiva, o cada acontecimiento significativo en la vida de cada uno, y
- a) El autoconcepto, o el sentido del individuo de quien es el. (Bermúdez et al., 2011)

3.2 Dos términos que darán sustento al concepto de personalidad; Temperamento y carácter

Para autores como Montaña “El carácter es una combinación de sentimientos y valores que un individuo va adquiriendo a lo largo de su desarrollo a través de la interacción, condiciones y circunstancias externas, además difiere en cada individuo de acuerdo con su forma o punto de vista de interpretar la realidad humana.” (Montaña et al, 2009, p.86). Son las características de la personalidad que son aprendidas en el medio, en gran parte dependen de las experiencias previas del sujeto. Por ejemplo, los sentimientos son innatos, es decir, se nace con ellos, pero la manera en como se expresan forma parte del carácter. Las normas sociales, los comportamientos y el lenguaje, son solo algunos componentes del carácter que constituyen a la personalidad (Cruz, 2019).

Por otro lado, el temperamento es un componente de la personalidad porque determina, de alguna manera, ciertas características de cognición, comportamiento y emociones.

Cloninger et al. (1993) plantearon cuatro posibles dimensiones biológicas del temperamento:

1. "Búsqueda de novedad o activación conductual". Refiere a una tendencia genética a implicarse en actividades exploratorias que lleven a la estimulación placentera o a otras recompensas, o a un comportamiento que evite el aburrimiento o la monotonía.
2. "Evitación del desafío o inhibición conductual". Se refiere a la inhibición de comportamientos que conducirán al castigo, a situaciones nuevas o a la frustración.
3. "Dependencia de la recompensa o mantenimiento conductual". Es la tendencia constitucional que responde a las situaciones reforzantes y a mantener comportamientos que continúan produciendo placer o que alivian el castigo.
4. "Persistencia". Es la tendencia a continuar realizando una conducta a pesar de los posibles obstáculos o dificultades (Cruz, 2019).

3.3 Los rasgos

Al momento de entender la personalidad, otro concepto de suma relevancia es el de rasgo. Gordon Allport define los mismos "como predisposiciones a responder, de manera igual o similar a diferentes tipos de estímulos, como formas congruentes y duraderas de reaccionar al ambiente." (Allport, 1974, citado en Sánchez y Ledesma, 2007). Para los autores, los mismos son disposiciones estables del comportamiento y maneras de actuar permanentes a lo largo de la vida. Las principales características de los mismos son; Su existencia real en cada persona, la determinación y causa del comportamiento, al observar la conducta de una persona en el tiempo y su respuesta a estímulos e interacción con el ambiente podemos inferir su respuesta, a su vez están interrelacionados y varían con la situación.

Cuando se habla de rasgos debemos tener en cuenta que existen teorías que sustentan los mismos como disposiciones biológicas y genéticas, lo que facilita una comprensión de la personalidad y del comportamiento. Y por otro lado hay quienes los definen como disposiciones (tendencias, inclinaciones, propensiones) que se expresan en patrones de comportamiento (y, para algunos, también de pensamientos y sentimientos) relativamente estables y consistentes (Romero, 2005, citado en Ledesma y Sanchez 2007).

Catell fue uno de los investigadores más relevantes en la Teoría de Rasgos, para el autor los mismos refieren a "las características particulares de cada individuo como el temperamento, la adaptación, la labilidad emocional y los valores que le permiten al individuo girar en torno a una característica en particular (Engler, 1996 citado en Montaña

2009, p.92)". Propuso la agrupación de los rasgos en cuatro formas que se anteponen, clasificándolos de la siguiente manera; **a)** comunes (propios de todas las personas) contra únicos (son característicos de individuo); **b)** superficiales (fáciles de observar) contra fuentes (solo pueden ser descubiertos mediante análisis factorial); **c)** constitucionales (dependen de la herencia) contra moldeados por el ambiente (dependen del entorno); **d)** los dinámicos (motivan a la persona hacia la meta) contra habilidad (capacidad para alcanzar la meta) contra temperamento (aspectos emocionales de la actividad dirigida hacia la meta)". (Montaño et al, 2009).

En la actualidad los modelos de rasgos están basados en dos líneas de investigación: La hipótesis léxica postula que las diferencias individuales más relevantes están codificadas en el lenguaje, considerándolo una fuente confiable para definir y construir la personalidad humana. Cuanto más importante sea un rasgo, más términos lingüísticos lo representarán, y más personas lo utilizarán al evaluar personalidades (Sanz, Silva y Avia, 1999, citado en Sanchez y Ledesma, 2007). Y la tradición factorial utiliza el análisis de datos del lenguaje, mediante la herramienta estadística del análisis factorial, para llegar a factores de personalidad.

3.4 Modelos de personalidad

Desde las décadas del 20 y 30, autores como Galton, McDougall y Thurstone intentaron identificar rasgos básicos de personalidad a partir de adjetivos en diccionarios, sugiriendo una estructura de cinco factores. Este enfoque fue revitalizado en 1936 por Allport y Odbert, quienes realizaron un estudio léxico de términos de personalidad, identificando inicialmente 18,000 términos, reducidos posteriormente a 4,500. Finalmente Cattell, basándose en esta lista, identificó 16 rasgos que se conocen como los 16 Factores de Personalidad.

Dentro de los grandes precursores del estudio de la personalidad podemos encontrar el modelo de Hans Eysenck, su interés en las diferencias individuales se originó al cuestionar la eficacia de estudiar solo las relaciones estímulo-respuesta para comprender el comportamiento y realizó una crítica a los psicólogos experimentales por excluir las diferencias individuales de los sujetos, sosteniendo que las características personales influyen en la percepción de estímulos y generan respuestas diversas. Para Eysenck, encontrar leyes que expliquen estas diferencias y aislar dimensiones para clasificar a las personas se convirtió en una de sus tareas fundamentales. A partir de la década del 40 propone una teoría de la personalidad con un enfoque de rasgos, de tres factores; PEN (Psicoticismo, Extraversión y Neuroticismo). (Sanchez y Ledesma, 2007).

En las décadas posteriores, varios estudios confirmaron la presencia de cinco factores en la personalidad. En los años 60, investigadores como Fiske, Tupes, Christal, Norman y Borgattan replicaron estos cinco factores en diferentes estudios. Sin embargo, críticas metodológicas y relacionadas con el concepto de rasgo, junto con el debate sobre la influencia de la persona y la situación, llevaron a que esta línea de investigación quedará en el olvido. A principios de los años 80, Goldberg, basándose en su propio análisis léxico de la personalidad, respaldó los resultados de los estudios de los años 60 y anteriores, afirmando que cualquier modelo para estructurar las diferencias individuales debería basarse en las "Cinco Grandes" dimensiones. Goldberg introdujo el término "Cinco Grandes" para destacar que cada dimensión abarca varios rasgos más específicos. Este resurgimiento del concepto de rasgo como estructura básica de la personalidad continuó su desarrollo hasta consolidar el modelo, culminando con la unificación bajo el paradigma de los "Cinco Grandes Factores de la Personalidad", gracias a los trabajos de McCrae y Costa en 1985.

Quienes proponen una versión del "Modelo de los Cinco Grandes" postulando la existencia real y biológica de los rasgos, con una fuerte influencia de la herencia genética. Argumentan que los rasgos, incluidos los temperamentos, son disposiciones endógenas independientes de las influencias ambientales. Mientras la herencia compartida explicaría similitudes familiares en rasgos, el ambiente no compartido contribuiría a las diferencias entre miembros de una familia. Los autores demostraron que utilizando diferentes instrumentos y realizando análisis factoriales sobre los resultados, aparecen soluciones consistentes con el modelo de cinco factores (Sanchez y Ledesma, 2007).

A partir de diversos estudios llevados a cabo en cinco países, con una muestra de 24.000 parejas de gemelos, se dio cuenta de la contribución genética de la personalidad. Al analizar las dimensiones extraversión- neuroticismo "las correlaciones son de alrededor de 0,50 para gemelos monocigóticos y de 0,20 para gemelos dicigóticos. Los estudios sobre gemelos criados por separado también indican la existencia de una influencia genética." (Sanchez y Ledesma, 2007, p.13).

Según McCrae y Costa (1990), este modelo ha organizado de manera efectiva la estructura de la personalidad, demostrando que la mayoría de los rasgos pueden entenderse en términos de cinco dimensiones básicas. Los autores han defendido la consistencia transituacional de los rasgos, su base genética, estabilidad temporal y estructura universal (Romero, 2005).

Los cinco grandes:

Extraversión: (opuesto a Introversión) Evalúa la sociabilidad, como la facilidad para comunicarse con los demás, la asertividad y la facilidad para iniciar y mantener conversaciones. El polo negativo es propio de personas con tendencia al aislamiento o el retraimiento. Cordialidad, gregarismo: preferencia para estar en compañía de otros, asertividad, actividad, búsqueda de emociones, emociones positivas.

Amabilidad: (opuesto a antagonismo) evalúa la capacidad para establecer vínculos psicosociales y la disposición a preocuparse por los demás. En casos extremos, el polo negativo se asocia a la psicopatía. (confianza, franqueza, altruismo, actitud conciliadora, modestia, sensibilidad social).

Responsabilidad: (opuesto a Irresponsabilidad): evalúa la capacidad para actuar de acuerdo a propósitos o metas claras, para poder organizar y llevar adelante proyectos e ideas. El polo negativo es propio de personas que andan sin rumbo u objetivo, o resultan indolentes. (Competencia, orden, necesidad de logro, autodisciplina, reflexión).

Neuroticismo: (opuesto a Estabilidad Emocional) Incluye aspectos ligados al bienestar o malestar psicológico, al afecto y las emociones negativas. Evalúa inestabilidad emocional, la tendencia a experimentar emociones negativas como miedo, sentimiento de culpa, tristeza o enojo. No necesariamente implica patología, sino la tendencia a sufrir trastornos antiguamente conocidos como “neuróticos”. (Ansiedad, hostilidad, depresión, timidez, impulsividad, vulnerabilidad).

Apertura a la experiencia: (opuesto Cerrado a la experiencia): Evalúa la presencia de una imaginación activa, sensibilidad estética, capacidad de introspección y curiosidad intelectual. El polo opuesto se relaciona con el convencionalismo, el dogmatismo y el apego a lo tradicional. (Fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas, valores).

3.5 Instrumentos de evaluación

Una de las más importantes características de los modelos factoriales es el énfasis en la evaluación. Los factores han sido confirmados por una variedad de técnicas de evaluación, entre ellas autocalificaciones, pruebas objetivas, e informes de observadores. Los ítems de los cuestionarios de personalidad indagan sobre adaptaciones características, es decir, hábitos, actitudes, preferencias conductuales, para desde allí inferir las tendencias básicas (Sanchez y Ledesma, 2007). Los instrumentos que estudian la personalidad son diseñados con el fin de establecer semejanzas y diferencias entre los individuos y sus conductas.

Actualmente existe una variedad de instrumentos que evalúan el constructo de los cinco grandes, entre ellos el Big Five Inventory (BFI), desarrollado por John, Donahue y Kentle en

1991, en su versión original consta de 44 ítems, que evalúan los factores; Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad, Neuroticismo y Apertura a la experiencia. Soto y John (2017) propusieron una nueva versión el BFI-2 es un nuevo cuestionario de sesenta ítems, con una escala de respuesta tipo Likert de 1 a 5, que evalúa no solo los cinco rasgos de personalidad sino también las facetas de cada rasgo (Oliveri, 2018). Soto y John, (2017) realizaron una investigación mediante la cual desarrollaron dos formas abreviadas del BFI-2: el BFI-2-S de 30 ítems y el BFI-2-XS de 15 ítems (versión utilizada en esta trabajo), y luego examina sus propiedades de medición. A nivel de los dominios de los Cinco Grandes, se encuentra que el BFI-2-S y el BFI-2-XS mantienen gran parte de la confiabilidad y validez de la medida completa. A nivel de facetas, se observa que el BFI-2-S puede ser útil para examinar rasgos de facetas en muestras razonablemente grandes, mientras que el BFI-2-XS no debería usarse para evaluar facetas (Soto y John, 2017).

Costa y McCrae (1999) crearon el inventario NEO-PI-R para evaluar el modelo de los cinco grandes. Este instrumento evalúa tanto los cinco factores cuanto las seis facetas correspondiente a cada uno y consta de 240 ítems (8 ítems por faceta) del estilo de preguntas sobre comportamientos y sentimientos cotidianos. Otro instrumento breve y de gran relevancia es el Ten Item Personality Inventory (TIPI), desarrollado por Gosling, Rentfrow y Swann (2003) consta de diez ítems. Estos instrumentos comparten características en sus ítems, siendo frases cortas que representan rasgos específicos correspondientes a cada factor.

4. La Intersección entre Intereses vocacionales y personalidad

Existen numerosas investigaciones que han constatado la influencia de la personalidad sobre las preferencias vocacionales. El interés por investigar esta relación viene dado porque probablemente la elección de carrera profesional es el aspecto más importante de la vida humana, puesto que durante gran parte de esta desempeñamos alguna ocupación (Coello, 1992, citado en García, 2015). Incluso algunos autores como Cepero (2009) define las preferencias vocacionales como la *“formulación explícita que hace una persona de su grado de atracción por una o varias actividades o profesiones que reflejan características de la personalidad y una fuente motivacional”* (p.11).

Como vimos anteriormente existen dos modelos ampliamente aceptados para clasificar la personalidad e intereses. Para los rasgos de personalidad, el modelo de los cinco factores (Five Factor Model FFM, por sus siglas en inglés) ha ganado amplia aceptación, y para clasificar los intereses y preferencias vocacionales, la teoría RIASEC de Holland ha sido muy utilizada. Si bien el enfoque de estos modelos es diferente, está claro que los rasgos de personalidad e intereses vocacionales se encuentran relacionados.

La idea de que la personalidad y los intereses vocacionales están vinculados se observa claramente en el trabajo de Holland, la misma establece que los intereses vocacionales son una expresión importante de la personalidad y pueden utilizarse para categorizar a las personas y los entornos laborales en los seis tipos de RIASEC. Incluso según esta teoría, la satisfacción laboral y la continuidad en un trabajo dependen de cuánto coincida la personalidad de un individuo con el entorno laboral.

Según Barrick (2003), un punto de partida útil para comprender las interrelaciones entre los intereses vocacionales y los rasgos de personalidad es examinar sus definiciones respectivas. Dawis (1991) afirmó que "los intereses son actividades y objetos específicos a través de los cuales alcanzar valores y satisfacer necesidades" (p. 838), y que "los rasgos de personalidad son formas de actuar para satisfacer necesidades" (p. 49). Por lo tanto, los intereses reflejan nuestras preferencias (gustos y disgustos), mientras que la personalidad describe nuestras tendencias de comportamiento (formas en que tendemos a sentir, pensar y actuar). Holland (1975) parte de la idea de que las personas desde temprana edad optan por determinadas actividades, las cuales se van tornando en intereses personales a través de los cuales los individuos obtienen satisfacción, la cual posteriormente los impulsa a desarrollar capacidades más especializadas y a ser más conscientes de sus intereses. Todo este proceso los lleva a definir su tipo de personalidad vocacional (Bejar, 1993).

4.1 Estudios sobre personalidad e intereses vocacionales

La relación entre los rasgos de personalidad y las preferencias vocacionales ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones. Barrick, Mount, y Gupta (2003), llevaron a cabo un metaanálisis de la relación entre el modelo de cinco factores de la personalidad de McCrae y Costa y los tipos ocupacionales de Holland (RIASEC). Los resultados arrojan que existen relaciones significativas entre algunas dimensiones de la personalidad del FFM y algunos tipos RIASEC. Las relaciones más fuertes se obtuvieron entre los tipos RIASEC emprendedor y artístico con las dimensiones de personalidad del FFM de Extraversión y Apertura a la Experiencia, y una correlación positiva baja entre la Amabilidad y el tipo Social. Dos tipos RIASEC tuvieron correlaciones moderadas con al menos un rasgo de personalidad y el tipo realista no estaba relacionado con ningún rasgo de personalidad del FFM. Con resultados similares Larson, Rottinghaus, y Borgen, F. H. (2002), realizaron un metaanálisis de la superposición de las tres medidas más utilizadas de los seis dominios de interés vocacional de Holland, Búsqueda Autodirigida (Holland, 1985), el Inventario de Intereses Strong (Hansen & Campbell, 1985), y el Inventario de Preferencias Vocacionales (Holland, 1985), con los cinco grandes factores de la personalidad, utilizando el Inventario Personalidad NEO (Costa & McCrae, 1992). Los tamaños de efecto medios para cada una

de las 30 correlaciones entre los seis dimensiones de interés y las cinco dimensiones de personalidad, demostraron que 5 parecían ser sustanciales. Éstas son: Artístico-Apertura, Emprendedor-Extraversión, Social-Extraversión, Investigativo-Apertura, y Social-Amabilidad. Ambos estudios coinciden en destacar la relación entre los rasgos de personalidad y las preferencias vocacionales. Y revelan que ciertas dimensiones de la personalidad, como la Extraversión, la Apertura a la Experiencia y la Amabilidad, se correlacionan con tipos específicos de intereses ocupacionales según el modelo de Holland.

Fernández, Mora, y Mercado (2022), en su investigación; Contribución de la Personalidad y la Autoeficacia en la Comprensión de los Intereses Vocacionales, analizaron la contribución de los cinco grandes rasgos de personalidad y las dimensiones de autoeficacia del proceso vocacional en la explicación de los intereses vocacionales de Holland, en una muestra de 437 estudiantes de bachillerato. Los resultados indicaron que la personalidad explicó proporciones significativas de la varianza en todos los intereses, a excepción del realista; las proporciones más altas corresponden a los intereses artístico y emprendedor, y las más bajas a los intereses social, investigador y convencional. El rasgo extraversión fue un predictor significativo en los intereses social y emprendedor, y apertura a la experiencia en los intereses investigador y artístico. Resultados que coinciden con los obtenidos en las investigaciones mencionadas anteriormente.

Rosa y Torres (2022) en una investigación sobre la relación entre los intereses profesionales y las carreras elegidas por los estudiantes de la Universidad Nacional de Villarrica, reveló que el 27% de los estudiantes de Psicología se identificaron con el código personal (SAE) - Social, Artístico, Emprendedor, según el método hexagonal de Holland. Este hallazgo destaca el predominio de características asociadas a la sociabilidad y el deseo de ayudar, enseñar o servir a otros. Este descubrimiento se complementa con la investigación de Torres y Real (2003), quienes, mediante un estudio del perfil vocacional de estudiantes de Psicología utilizando el inventario de intereses SDS de Holland, encontraron que el perfil promedio de estos estudiantes se asemeja al tipo de personalidad social, seguido por el tipo artístico e investigador. Los resultados de ambas investigaciones coinciden en resaltar el predominio de intereses sociales y artísticos en el perfil de los estudiantes de Psicología.

5. Objetivos e hipótesis

La presente investigación está conformada por dos fases de trabajo, en primera instancia se llevó a cabo la traducción y validación de los BIMS. El objetivo general de esta fase es:

- Traducir y adaptar al español el Inventario de Intereses Básicos (BIMs; Liao, Armstrong, y Rounds, 2008).

Con relación al objetivo específico se define el siguiente:

1. Explorar la confiabilidad de los BIMs mediante su consistencia interna.

Posteriormente se lleva a cabo la aplicación de estos instrumentos en una muestra de estudiantes y egresados de Facultad de Psicología. Se desprende como objetivo general:

- Explorar el perfil de intereses vocacionales predominante en estudiantes y egresados de facultad de psicología.

Con relación a los objetivos específicos se definen los siguientes:

1. Explorar la confiabilidad del BFI mediante su consistencia interna.
2. Explorar la relación entre intereses vocacionales y personalidad
3. Identificar las dimensiones con valores medios más elevados en el perfil de estudiantes y egresados de Psicología
4. Explorar diferencias en las dimensiones más relevantes entre estudiantes de 1er año comparativamente a estudiantes de los restantes años y egresados
5. Explorar diferencias en las dimensiones más relevantes entre estudiantes que solo cursan la carrera de Psicología y los estudiantes que cursan Psicología más alguna otra carrera

En el contexto de esta investigación, se han formulado las siguientes hipótesis:

En el entendido de que la actividad del psicólogo se caracteriza por el grupo de interés servicios personales, los cuales implican actividades de cuidado hacia un tercero, constituyendo estos un eje central de la profesión de psicólogo, se presenta la primera hipótesis.

1. En el perfil de intereses de los estudiantes de Psicología, el grupo de interés Servicios Personales será uno de los de mayor destaque.

La segunda hipótesis se desprende de los estudios de Torres y Real (2003) y Rosa y Torres (2022), quienes observaron que el perfil promedio de los estudiantes de Psicología se

asemeja al tipo de personalidad social definido por Holland. Por su parte Liao et al. (2008) asocian el grupo de interés servicio social con el tipo social de Holland.

2. En el perfil de intereses de los estudiantes de Psicología, el grupo de interés Servicio Social será uno de los de mayor destaque.

En consideración de que los individuos con mayor nivel de amabilidad presentan elevados niveles de preocupación hacia los demás, lo cual es una característica de los grupos de interés servicios personales y servicios sociales, se define la tercera hipótesis.

3. El rasgo de personalidad de amabilidad estará vinculado con los grupos de interés servicios personales y servicio social

La cuarta hipótesis se desprende del estudio de Tracey et al. (2011) quienes examinaron la relación entre la congruencia de intereses vocacionales y el éxito universitario, destacando la importancia de analizar los perfiles vocacionales de los estudiantes a partir del tercer año. Esta recomendación se basa en la idea de que este período permite a los estudiantes seleccionar el entorno más adecuado para ellos y excluye a aquellos que no lo son.

4. El perfil de intereses vocacionales dominante de estudiantes de 1er año es diferente del presentado por estudiantes de los restantes años así como de egresados

Partiendo del concepto de congruencia de Holland, las personas que cursan diferentes carreras potencialmente pueden presentar un perfil vocacional más disperso que aquellas que solo cursan una determinada carrera. Lo que sustenta la última hipótesis.

5. Existen diferencias en las dimensiones predominantes entre estudiantes que cursan Psicología comparativamente a quienes cursan varias carreras

6. Método

6.1 Muestra

La muestra estuvo compuesta por 526 estudiantes y egresados de la Licenciatura en Psicología, de los cuales 456 eran mujeres (86.7 %) , 64 hombres (12.2 %) y 7 No sabe/No responde (1.3 %). La edad media fue de 31 años (DT=11.3), con un rango entre los 18 y 65 años.

6.2 Instrumentos utilizados

Cuestionario socio-demográfico: Compuesto por 12 ítems los cuales pretenden conocer edad, sexo, año de inscripción en Facultad de Psicología, nivel de avance en la carrera, otras carreras en curso o culminadas, situación y caracterización laboral, área de interés dentro de la Psicología y algunos aspectos vinculados a la motivación.

Big Five Inventory (BFI- 2S; Soto y John, 2017): El instrumento permite evaluar los cinco grandes rasgos de personalidad, conformando así cinco dimensiones: Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad, Neuroticismo y Apertura a la Experiencia. A su vez estas dimensiones se encuentran compuestas por tres facetas.

El inventario de los Cinco Grandes (BFI-2XS; Oliveri y Vásquez, 2018) en su versión reducida se encuentra compuesto por 15 ítems, con una escala de respuesta en formato Likert de 1 a 5, que va desde totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo. (Anexo 1) En su versión en Uruguay presentó α de .74 a .84.

Basic Interés Markers (BIMs; Liao, Armstrong y Rounds, 2008): Inventario de Intereses Básicos, en su versión en español fue traducida en el marco del proyecto Congruencia vocacional y éxito académico en la Udelar. El inventario se encuentra compuesto 31 dimensiones (tabla 1), conformadas por 337 ítems con una escala de respuesta Likert de 5 puntos que va desde; No me gusta nada a Me gusta mucho. (Anexo 2).

Tabla 1*Listado de Dimensiones de los Basic Interest Markers (BIM)*

1. Entrenamiento deportivo	9. Tecnologías de la información	17. Trabajo de oficina	25. Actividades religiosas
2. Negocios	10. Derecho	18. Artes escénicas	26. Ventas
3. Artes creativas	11. Ciencias de la vida	19. Servicios personales	27. Trabajo especializado
4. Escritura creativa	12. Administración	20. Actividades de riesgo	28. Ciencias sociales
5. Ingeniería	13. Trabajo manual	21. Ciencias físicas	29. Servicio social
6. Actividades familiares	14. Matemáticas	22. Política	30. Enseñanza
7. Finanzas	15. Servicios de salud	23. Asesoramiento profesional	31. Escritura técnica
8. Gestión de relaciones humanas	16. Agricultura	24. Protección	

6.3 Procedimiento

La colecta de datos se llevó a cabo mediante un formulario en línea, elaborado a través de la plataforma Google Forms. Dicho formulario se vio conformado por la hoja de información y el consentimiento informado, mediante los cuales se comunicó a los participantes los objetivos del estudio, confidencialidad del mismo y la participación de carácter anónima y voluntaria. También se incluyó un cuestionario socio demográfico, Inventario de los Cinco Grandes (BFI-2XS), e Indicadores de Intereses Básicos (BIMs). El mismo fue difundido mediante grupos de Whatsapp conformados en su mayoría por estudiantes de psicología, ninguno de los participantes obtuvo algún tipo de bonificación o beneficio por su participación.

La traducción del instrumento Basic Interest Makers (BIMs), fue realizada mediante el método de traducciones paralelas. Fueron preparadas tres traducciones independientes y posteriormente discutidas por un equipo de trabajo en el marco del Proyecto Congruencia

vocacional y éxito académico en la UdelaR. El mismo fue conformado por Victor Ortuño, Ph.D., Lic.en psicología Julieta Cabrera y la autora de esta investigación.

Una vez culminada la discusión acerca de las diferentes versiones de los ítems del instrumento, se llevó a cabo un pre test que se administró a siete estudiantes de Facultad de Psicología. Una vez completa la aplicación, se realizó una sesión de discusión e intercambio con el grupo de participantes, la cual arrojó algunas inquietudes acerca de la extensión del cuestionario y la repetibilidad de algunos ítems. En cuanto a las dimensiones, se presentaron algunas incertidumbres sobre la dimensión número seis: actividades familiares y la veinticinco: actividades religiosas. Posteriormente se le solicitó a cada participante que realizara una evaluación de los ítems, marcando con una X para indicar entre dos posibles criterios: "fácil lectura" o "difícil de entender". En esta instancia de evaluación participaron cinco estudiantes y los resultados para los 337 ítems fueron los siguientes; el 100% de los ítems fueron comprendidos completamente en 305 casos, en 25 ítems se logró una comprensión del 80%, en 1 ítem del 75%, en 5 ítems del 60%, y en 1 ítem del 40%.

6.4 Análisis estadísticos

El análisis de datos fue realizado con el programa Jamovi versión 2.3.28. En primera instancia se utilizaron estadísticos descriptivos generales (media y desvío típico). Se aplicaron filtros con el objetivo de extraer los estadísticos descriptivos de la muestra de estudiantes solo de primer año, así como también para el total de la muestra sin incluir los/as estudiantes de primer año, de acuerdo con las recomendaciones de Tracey, Allen y Robbins (2012).

La consistencia interna de las escalas fue analizada mediante los resultados del alfa de Cronbach (α) y Omega de McDonald (ω). También se analizó el Alfa de Cronbach retirando los diferentes ítems de cada dimensión. Siguiendo las indicaciones de Campo-Arias y Oviedo, se empleó como estándar para evaluar los valores el siguiente criterio: valores inferiores a 0.70 se consideraron como pobre, mientras que aquellos comprendidos entre 0.70 y 0.90 se consideraron aceptables, los valores superiores a .90 señalan redundancia entre ítems, lo que significa que al menos un par de ítems miden lo mismo y uno de ellos debe ser eliminado. (Campo-Arias y Oviedo, 2008).

Para el análisis de las posibles diferencias del perfil de intereses entre estudiantes de primer año y los restantes años ,se realizó una prueba T para muestras independientes, utilizando las seis dimensiones identificadas como representativas del perfil de intereses de la carrera en Psicología. Se siguieron los mismos criterios para conocer las diferencias entre aquellos

estudiantes que cursan únicamente la carrera de psicología y quienes cursan psicología y otra carrera.

Para estudiar la asociación entre las diferentes dimensiones de los instrumentos utilizados se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Tomando las indicaciones de Pesana y Gageiro (2014), se empleó como estándar para evaluar los valores el siguiente criterio; de .0 a 0.20 muy baja, de .20 a .39 baja, de .40 a .69 moderado, de .70 a .89 alta y de .90 a 1 muy alta.

7. Resultados

Con respecto a los resultados obtenidos en el estudio, en primer lugar se presentan aquellos referentes a la confiabilidad de los instrumentos utilizados (BFI 2-XS y BIM), siguiendo con el análisis de perfil de intereses predominante, así como las comparaciones de medias entre estudiantes de 1er año comparativamente a los restantes años y egresados. Posteriormente se presentan los resultados de dos pruebas T para muestras independientes, para las cuales se utilizaron las seis dimensiones identificadas como representativas del perfil de intereses de la carrera en Psicología. Finalmente se observan los resultados de las correlaciones entre las dimensiones de intereses vocacionales (BIM) y los cinco rasgos de personalidad (FFM).

7.1 Confiabilidad de los instrumentos

A continuación se presentan los resultados de consistencia interna para cada dimensión de los dos instrumentos utilizados en este estudio (BFI y BIM). Los mismos fueron analizados mediante el estadístico Alfa de *Cronbach* y Omega de *McDonald*, también se observaron los valores mínimos y máximos posibles de obtener al remover algún ítem.

Del análisis de los resultados obtenidos con el BFI (Tabla 2) se presentan valores de alfa entre ($\alpha = .28$, $\omega = 30$ / $\alpha = .58$, $\omega = 60$). Únicamente en la dimensión Responsabilidad la eliminación de algún ítem representa una mejora sustancial de entre ($\alpha = .22$ y $.66$).

Las dimensiones de los BIMS (Tabla 3) presentan una elevada consistencia interna con valores entre ($\alpha = .85$, $.96$ / $\omega = 85$, $.96$). En ningún caso, eliminar algún ítem conlleva una mejora significativa de los resultados obtenidos.

Tabla 2*Estadísticos descriptivos y consistencia interna de las dimensiones BFI*

	M	DT	α	α s/ elemento	ω	ω s/ elemento
Extraversión	3.1	0.81	.58	.36 a .59	.60	.36 a .60
Amabilidad	4	0.54	.28	.16 a .27	.30	.16 a .27
Responsabilidad	3.4	0.75	.54	.22 a .66	.56	.25 a .66
Neuroticismo	3.2	0.77	.58	.40 a .54	.58	.41 a .55
Apertura a la experiencia	3.7	0.65	.39	.26 a .34	.39	.26 a .34

Tabla 3*Estadísticos descriptivos y consistencia interna de las dimensiones BIM*

	Todos excepto 1er año		1er año		α	α s/ ítem	ω	ω s/ ítem
	M	DT	M	DT				
Entren. deportivo	2.3	0.96	2.5	0.92	.89	.87 a .89	.89	.87 a .89
Negocios	2.9	0.90	3.1	0.89	.95	.94 a .95	.95	.94 a .95
Artes creativas	3.3	0.84	3.5	.86	.91	.90 a .91	.92	.90 a .92
Escritura creativa	3.4	0.89	3.5	.78	.92	.91 a .92	.92	.91 a .92
Ingeniería	2	.84	2.2	.92	.96	.96	.96	.96
Actividades familiares	3.9	.53	4	.58	.85	.83 a .85	.86	.84 a .87
Finanzas	2.7	1	2.8	.94	.95	.94 a .95	.95	.94 a .95
Gestión rel. humanas	3.6	.78	3.7	.80	.94	.93 a .94	.94	.93 a .94
Tecnol. información	2.3	.90	2.6	.86	.94	.94	.95	.94 a .95
Derecho	2.8	1	3.1	.94	.96	.95	.96	.95 a .96
Ciencias de la vida	2.6	.82	2.8	.82	.90	.88 a .91	.90	.89 a .91
Administración	2.6	.87	2.6	.84	.91	.89 a .90	.91	.89 a .90
Trabajo manual	1.9	.77	2.2	.85	.94	.93 a .94	.94	.94
Matemáticas	2.1	1.1	2.2	1.1	.96	.96	.96	.96
Servicios de salud	3.2	.78	3.3	.85	.88	.86 a .88	.89	.86 a .88
Agricultura	2.4	.79	2.6	.80	.88	.85 a .87	.88	.86 a .88
Trabajo de oficina	3.1	.76	3.1	.79	.90	.89 a .90	.90	.89 a .90
Artes escénicas	2.6	.95	2.8	.98	.93	.92 a .93	.93	.92 a .93
Servicios personales	2.7	.76	2.9	.76	.89	.88 a .89	.90	.88 a .89
Actividades de riesgo	2.5	.76	2.7	.82	.85	.82 a .84	.85	.83 a .84
Ciencias físicas	2.4	1	2.5	1	.96	.95 a .96	.96	.95 a .96
Política	2.3	.89	2.4	.84	.89	.87 a .89	.90	.87 a .89
Asesoramiento prof.	3.5	.79	3.4	.83	.93	.92 a .93	.93	.92 a .93
Protección	1.9	.78	2.2	.86	.92	.91 a .92	.93	.92 a .93
Actividades religiosas	2	.84	2.1	.93	.94	.93 a .94	.94	.93 a .94

Ventas	2.5	.91	2.7	.93	.95	.95	.95	.95
Trabajo especializado	1.8	.80	2	.84	.93	.92 a .93	.94	.93 a .94
Ciencias sociales	4.2	.52	4.2	.57	.89	.87 a .89	.90	.88 a .90
Servicio social	3.8	.65	3.9	.69	.93	.92 a .93	.93	.92 a .93
Enseñanza	3.6	.82	3.7	.82	.93	.92 a .93	.93	.93
Escritura técnica	2.3	.80	2.5	.86	.93	.92 a .94	.94	.93 a .94

7.2 Perfil de intereses vocacionales

En la Tabla 2 y 3 se presentan para cada una de las dimensiones de los instrumentos la Media y el Desvío Típico. Para el BFI, los valores más elevados de la media se encuentran asociados con las dimensiones; Amabilidad ($M = 4$, $DT = .54$) y apertura a la experiencia ($M = 3.7$, $DT = .65$).

Con respecto a las dimensiones de los BIMS, realizamos un análisis de los alumnos de la muestra de primer año y posteriormente otro con toda la muestra excluyendo alumnos de primer año. Del análisis se desprende que para la muestra total sin primer año, ciertos valores de la media sobresalen significativamente en relación con otras medidas examinadas. Los valores más altos se encuentran asociados con las dimensiones; Ciencias Sociales ($M = 4.2$, $DT = .52$), Actividades familiares ($M = 3.9$, $DT = .53$), Servicio social ($M = 3.8$, $DT = .65$), Gestión de relaciones humanas ($M = 3.6$, $DT = .78$), Enseñanza ($M = 3.6$, $DT = .82$) y Asesoramiento profesional ($M = 3.5$, $DT = .79$).

Tabla 4.

Prueba T para muestras independientes (primer año vs restantes años y egresados)

	Todos excepto 1er año		1er año		<i>p</i>	<i>d</i>
	M	DT	M	DT		
Ciencias sociales	4.2	.52	4.2	.57	0.648	0.04
Servicio social	3.8	.65	3.9	.69	0.377	0.07
Enseñanza	3.6	.82	3.7	.82	0.110	0.14
Gestión de rel. humanas	3.6	.78	3.7	.80	0.390	0.07
Actividades familiares	3.9	.53	4	.58	0.668	0.03
Asesoramiento profesional	3.5	.79	3.4	.83	0.124	-0.13

Para analizar la posible diferencia acerca del perfil de intereses entre estudiantes de primer año, en comparación con estudiantes de los restantes años y egresados, se realizó una prueba T para muestras independientes, utilizando como variables dependientes las seis dimensiones anteriormente identificadas como representativas del perfil de intereses de la carrera en Psicología (Tabla 4). En todas las comparaciones el valor de la prueba de Levene para homogeneidad de varianzas no resultó significativa ($p > .05$), por lo que se asume la igualdad de varianzas entre los grupos de estudio. En todas las categorías de intereses no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, así como los tamaños de efecto eran muy pequeños.

Para el análisis de las posibles diferencias en las dimensiones más relevantes acerca del perfil de intereses entre quienes cursan únicamente la carrera de psicología y quienes cursan psicología y otra carrera, se realizó una prueba T para muestras independientes, utilizando como variables dependientes las seis dimensiones anteriormente identificadas como representativas del perfil de intereses de la carrera en Psicología (Tabla 5). La comparación de medias resultó significativa únicamente para la dimensión Servicio social, $t(521) = -3.180$, $p = .002$, $d = -0.29$. Esto sugiere que hay una diferencia significativa entre las medias de los dos grupos en el campo de Servicio Social. El tamaño del efecto, es moderado, lo que indica una diferencia apreciable entre los grupos, siendo el estudiantado de Psicología aquel con valores más elevados en esta dimensión. En el resto de las categorías de intereses no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, así como los tamaños del efecto eran muy pequeños.

Tabla 5.

Prueba T para muestras independientes (sólo psicología y psico + otras carreras)

	Psic. + otra(s) carrera		Solo psicología		<i>p</i>	<i>d</i>
	M	DT	M	DT		
Ciencias sociales	4.23	.62	4.24	.53	.823	-0.02
Servicio social	3.77	.72	3.97	.68	.002	-0.29
Enseñanza	3.72	.84	3.62	.83	.171	0.12
Gestión de rel. humanas	3.78	.81	3.68	.79	.581	0.05
Actividades familiares	3.98	.59	3.99	.53	.914	-0.00
Asesoramiento profesional	3.53	.83	3.46	.81	.293	0.09

7.3 Asociación entre el perfil de intereses vocacionales y los rasgos de personalidad

En la Tabla 6 se presentan los valores de las correlaciones (r de Pearson) de las dimensiones de los instrumentos utilizados. Con respecto al nivel de asociación entre intereses vocacionales y personalidad, en la generalidad se encontraron vínculos bajos, los cuales se detallan a continuación. Con respecto a la dimensión de Extraversión, se encontraron correlaciones positivas y bajas con los intereses de Actividades familiares ($r = .21, p < .001$) y Enseñanza ($r = .30, p < .001$). En el caso de la dimensión de Amabilidad se encontraron siete correlaciones estadísticamente significativas, todas con una intensidad muy baja. Con respecto a la dimensión Responsabilidad, se encontraron correlaciones positivas y bajas con los intereses de Actividades familiares ($r = .24, p < .001$). Para la dimensión Neuroticismo se encontraron once correlaciones estadísticamente significativas, todas con una intensidad muy baja. Por último, para la dimensión Apertura a la Experiencia, se encontraron correlaciones positivas y bajas con los intereses Escritura creativa ($r = .39, p < .001$), Ciencias de la vida ($r = .21, p < .001$), Artes escénicas ($r = .31, p < .001$), Ciencias físicas ($r = .25, p < .001$), Ciencias sociales ($r = .27, p < .001$), Enseñanza ($r = .24, p < .001$) y se encontró una correlación moderada para el interés Artes creativas ($r = .47, p < .001$).

Tabla 6

Correlaciones entre personalidad e intereses vocacionales (r de Pearson)

	Extraversión	Amabilidad	Responsabilidad	Neuroticismo	Ap. Experiencia
Entren. deportivo	.13**	-.02	.08	-.09*	.10*
Negocios	.19***	.05	.15***	-.13**	.08
Artes creativas	.05	.06	.0	-.02	.47***
Escritura creativa	.02	.03	.07	.0	.39***
Ingeniería	.01	.03	.08	-.14***	.17***
Activ. familiares	.21***	.16***	.24***	-.14***	.17***
Finanzas	.12**	.05	.15***	-.14***	.08
Gestión rel. humanas	.17***	.09*	.13**	-.07	.11**
Tecnol. información	-.09*	.03	.04	-.12**	.09*
Derecho	.02	.02	.10*	.03	.05
Ciencias de la vida	-.01	.0	.0	-.07	.21***

	Extraversión	Amabilidad	Responsabilidad	Neuroticismo	Ap. Experiencia
Administración	.17***	.04	.17***	-.16***	.06
Trabajo manual	-.07	-.03	-.07	.02	.0
Matemáticas	.07	.0	.05	-.17***	.07
Servicios de salud	-.0	.01	.04	.01	.08
Agricultura	-.05	.01	-.0	-.03	..10*
Trabajo de oficina	.02	.01	.12**	-.07	-.02
Artes escénicas	.15***	-.0	-.04	.03	.31***
Servicios personales	.01	-.04	-.04	.05	.03
Actividades de riesgo	.06	-.05	-.02	-.01	.16***
Ciencias físicas	.03	-.01	.04	-.05	.25***
Política	.08	-.13**	-.05	-.01	.08*
Asesoramiento prof.	.16***	.05	.16***	-.07	.04
Protección	-.08	-.10*	-.0	.04	-.05
Activ. religiosas	.12**	-.01	.05	-.0	.05
Ventas	.09*	-.02	-.0	-.01	.02
Trabajo especializado	-.02	-.02	-.02	-.10*	.10*
Ciencias sociales	.15***	.14***	.10*	-.02	.27***
Servicio social	.08	.17***	.11*	.03	.13**
Enseñanza	.30***	.14**	.11**	-.11*	.24***
Escritura técnica	-.0	.05	.05	-.09*	.09*

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$ *** $p < .001$

7. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivos la traducción y validación de los BIMS, con el propósito de adaptar el Inventario de Intereses Básicos al español. Posteriormente, se lleva a cabo la aplicación de estos instrumentos en una muestra representativa de estudiantes y egresados de la Facultad de Psicología. En esta etapa, el objetivo general es explorar el perfil de intereses vocacionales predominante en dicha población. Con este fin se llevó a cabo la traducción al español del instrumento Basic Interest Makers (BIMs), mediante el método de traducción paralela. Una vez culminada la discusión acerca de las diferentes versiones de los ítems del instrumento, se aplicó un pre test que se administró a siete estudiantes de la Facultad de Psicología. Posteriormente se realizó una sesión de discusión e intercambio con el grupo de participantes, y una evaluación de los ítems, indicando con una X entre los criterios: “fácil lectura” o “difícil de entender”. Los resultados para los 337 ítems fueron los siguientes: el 100% de los ítems fueron comprendidos completamente en 305 casos, en 25 ítems se logró una comprensión del 80%, en 1 ítem del 75%, en 5 ítems del 60%, y en 1 ítem del 40%.

La consistencia interna de las escalas utilizadas fue analizada mediante los estadísticos del alfa de Cronbach (α) y Omega de McDonald (ω). También se analizó el Alfa de Cronbach retirando los diferentes ítems de cada dimensión. Para llevar a cabo este análisis se tomó como referencia las indicaciones de Campo-Arias y Oviedo (2008).

Los resultados de consistencia interna obtenidos para el BFI (tabla 2), presentan valores bajos en todas sus dimensiones, con valores de alfa entre ($\alpha = .28$, $\omega = 30$ / $\alpha = .58$, $\omega = 60$). Únicamente en la dimensión Responsabilidad la eliminación de algún ítem representa una mejora sustancial pero no significativa, de entre ($\alpha = .22$ y $.66$). Al comparar los resultados con los de Soto y John (2017), podemos encontrar diferencias ($\alpha = .55$ y $.73$), aun así los resultados de consistencia interna presentan valores bajos, a excepción de la dimensión Neuroticismo ($\alpha = .73$) la cual presenta una consistencia aceptable. Estos resultados pueden deberse a la poca cantidad de ítems que conforman el instrumento utilizado. Dado que el estadístico Alfa de Cronbach es afectado por el número de ítems que componen las dimensiones estudiadas. Es posible observar la diferencia de consistencia interna entre versiones de 60 ítems, Soto y John (2017) con resultados entre ($\alpha = .22$ y $.66$), en el contexto nacional Oliveri (2018), ($\alpha = .74$ y $.84$). Y en versiones de 30 ítems, Soto y John (2017), ($\alpha = .73$ y $.82$), y en el contexto nacional Argañaraz (2023), con resultados ($\alpha = .70$ y $.78$).

Con respecto a los resultados sobre las dimensiones de los BIMS (tabla 3) el instrumento presenta una elevada consistencia interna con valores entre ($\alpha = .85$, $.96$ / $\omega = .85$, $.96$). En ningún caso, eliminar algún ítem conlleva una mejora significativa de los resultados obtenidos. Estos resultados son consistentes con los obtenidos por Liao, Armstrong y Rounds (2008), para los cuales las 31 escalas BIM presentaron buena consistencia interna con coeficientes que oscilaron entre ($\alpha = .85$ y $.95$)

En relación al perfil de intereses vocacionales predominantes en estudiantes y egresados de psicología, se encontró que las dimensiones más relevantes están relacionadas con el contacto con el otro: Ciencias Sociales ($M = 4.2$, $.52$), Actividades Familiares ($M = 3.9$, $.53$), Servicio Social ($M = 3.8$, $.65$), Gestión de Relaciones Humanas ($M = 3.6$, $.78$), Enseñanza ($M = 3.6$, $.82$) y Asesoramiento profesional ($M = 3.5$, $.79$). Confirmando así la primera y segunda hipótesis (El perfil de intereses de los estudiantes de Psicología estará vinculado con el grupo; servicios personales y servicio social). Para la selección de las 6 dimensiones más relevantes, se aplicó un criterio específico que consideró aquellas puntuaciones superiores a $M = 3.5$. Se optó por esta decisión debido a que, en términos de promedios, puntajes superiores a 3.5 se consideran favorables, reflejando así el interés promedio de las personas en esas actividades. Este criterio asegura la inclusión de las dimensiones que demostraron un alto grado de relevancia y significancia en el contexto analizado. Tras el redondeo de las puntuaciones, todas las dimensiones alcanzaron un valor de 4. Por consiguiente, se puede argumentar que un criterio fundamental para determinar la inclusión de una dimensión en un perfil es que su puntuación sea de 4 o más. Esta consideración asegura que solo se incorporen al perfil aquellas dimensiones que destacan de manera relevante en el análisis, lo que proporciona una base sólida y confiable para la construcción del perfil e interpretación de los resultados. Este criterio presenta relevancia, ya que el instrumento empleado (BIMs) es un modelo nuevo y aún no cuenta con criterios para interpretar sus puntuaciones, a diferencia de otros instrumentos como el SDS basado en el modelo RIASEC los cuales ya cuentan con criterios claros para interpretar sus puntuaciones.

Para las 31 dimensiones del instrumento, los autores Liao, Armstrong y Rounds, (2008), identificaron 9 categorías denominadas grupos de interés, la presente investigación arrojó coincidencias con los grupos; *Servicio personal*, compuesto por actividades familiares y servicio personal, las cuales representan actividades vinculadas al relacionamiento con otras personas. *Servicio social*, compuesto por enseñanza, servicio social, actividades religiosas y ciencias sociales. Las tres primeras escalas parecen estar relacionadas con el tipo social tradicional definido por Holland. Lo cual involucra trabajar, ayudar y enseñar a otras personas. Las ciencias sociales también están vinculadas a este grupo de interés, ya

que representan trabajos de investigación relacionados con el comportamiento humano y las organizaciones sociales. Y el grupo de interés *Negocios*, compuesto por asesoramiento profesional, gestión de relaciones humanas, trabajo de oficina, finanzas, negocios, gestión y ventas. Este grupo representa tanto los aspectos Emprendedores como Convencionales identificados por Holland.

Estas dimensiones presentan características altamente vinculadas al contacto humano, las cuales requieren habilidades de comunicación, empatía y comprensión. Se encuentran orientadas hacia el bienestar, la ayuda, la educación y guían a la comprensión del comportamiento humano y las dinámicas sociales. Este conjunto de intereses y habilidades son altamente relevantes y congruentes con lo que se espera de una carrera en psicología. En donde las expectativas relacionadas con el perfil del estudiante o egresado tienen que ver con el contacto con individuos y grupos.

En relación al objetivo que comprende analizar las diferencias de puntajes en las dimensiones más relevantes entre estudiantes que solo cursan la carrera de Psicología y los estudiantes que cursan Psicología más alguna otra carrera. Únicamente se encontró un valor significativo para la dimensión Servicio social (solo psicología $M = 3.97$, otra carrera $M = 3.77$), lo cual sugiere una diferencia significativa entre las medias de los dos grupos en este campo. Por lo cual se confirma parcialmente la última hipótesis (existen diferencias en las dimensiones predominantes entre estudiantes que cursan Psicología comparativamente a quienes cursan varias carreras). Ya que en el resto de las categorías de intereses no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, así como los tamaños del efecto eran muy pequeños.

Para el análisis de las posibles diferencias acerca del perfil de intereses entre estudiantes de primer año, en comparación con estudiantes de los restantes años y egresados, se realizó una prueba T para muestras independientes. Los resultados no mostraron diferencias estadísticamente significativas, así como los tamaños de efecto eran muy pequeños, por lo cual no se confirma la hipótesis 4. En comparación con el estudio propuesto por Tracey, Allen, y Robbins, (2011). Los resultados son similares en el sentido de que ambos estudios no encontraron diferencias significativas en los perfiles de intereses vocacionales entre diferentes grupos de estudiantes. Sin embargo, es importante señalar que el enfoque y los objetivos específicos de los dos estudios pueden diferir, lo que podría explicar posibles diferencias en los resultados. Además, factores como el tamaño de la muestra, la metodología utilizada y las características específicas de la población estudiada pueden influir en los resultados obtenidos.

En el marco de esta investigación, también se exploró la asociación entre el perfil de intereses vocacionales y los rasgos de personalidad. Los resultados revelaron vínculos bajos en general. Específicamente, en cuanto a la dimensión de Extraversión, se encontraron correlaciones positivas y bajas con los intereses en Actividades familiares y Enseñanza. En relación con la dimensión de Amabilidad, se identificaron siete correlaciones significativas, todas de intensidad muy baja. La hipótesis 3 (el rasgo de personalidad de amabilidad estará vinculado con los grupos de interés servicios personales y servicio social), se verifica parcialmente, ya que no presenta una correlación positiva con servicios personales ($r = -.04$), pero sí lo hace con servicios sociales ($r = .17^{***}$). Para la dimensión de Responsabilidad, se observaron correlaciones positivas y bajas con el interés en Actividades familiares. En cuanto al Neuroticismo, se encontraron once correlaciones significativas, todas de baja intensidad. Por último, en la dimensión de Apertura a la Experiencia, se detectaron correlaciones positivas y bajas con los intereses; Escritura creativa, , destacando una correlación moderada con Artes creativas, Ciencias de la vida, Artes escénicas, Ciencias físicas, Ciencias sociales, Enseñanza, destacando una correlación moderada para el interés Artes creativas.

Si bien no se han encontrado estudios previos que analicen estas dimensiones utilizando los instrumentos empleados para esta investigación, se tomaron como referencia investigaciones que emplean dimensiones RIASEC similares. Barrick, Mount, y Gupta (2003), llevaron a cabo un metaanálisis de la relación entre el modelo de cinco factores de la personalidad de McCrae y Costa y los tipos ocupacionales de Holland (RIASEC). Los resultados ilustran que existen relaciones significativas entre algunas dimensiones de la personalidad del FFM y algunos tipos RIASEC, sin embargo al igual que en la presente investigación los resultados arrojan correlaciones poco significativas inferiores a .50. Fernández, Mora, y Mercado (2022), analizaron los cinco grandes y las dimensiones de autoeficacia del proceso vocacional en la explicación de los intereses vocacionales de Holland. Los resultados indicaron que todos los intereses, a excepción del realista, se asociaron significativamente con alguno de los rasgos de personalidad. El coeficiente de correlación más elevado se obtuvo entre el interés artístico y apertura a la experiencia, con un valor moderado. El resto de los resultados presentaron intensidades bajas inferiores a .50.

Consideraciones futuras

Un aspecto a tener en cuenta para futuras investigaciones es la exploración de intereses vocacionales en otras carreras universitarias, con el objetivo de obtener una mayor comprensión sobre los intereses y perfiles profesionales de diversas disciplinas.

En lo que respecta a la comparación del perfil de intereses entre estudiantes de psicología y aquellos que estudian psicología y otra carrera, no fue posible establecer una comparación significativa debido a la gran diversidad dentro de este último grupo. La falta de datos a nivel nacional e internacional sobre este tema también constituye una limitación importante que podría abordarse en investigaciones futuras.

Otra recomendación es realizar un Análisis Factorial Exploratorio, para estudiar la estructura subyacente de los BIMs. Lo cual contribuirá a encontrar patrones en los datos al agrupar variables relacionadas.

Por último, es de gran importancia generar estudios acerca del nivel de consistencia vocacional de acuerdo a la teoría de Holland. Estos estudios podrían analizar la estabilidad de las preferencias vocacionales a lo largo del tiempo y su relación con el ajuste laboral y la satisfacción profesional. Lo cual ayudaría a orientar mejor a los individuos en la elección de carreras y en el desarrollo de trayectorias profesionales satisfactorias.

Conclusiones

Uno de los objetivos centrales de este trabajo consistió en la traducción y adaptación al español del Inventario de Intereses Básicos (BIMs; Liao, Armstrong y Rounds, 2008). Este proceso permitió poner a prueba la consistencia interna de los BIMs y validar su confiabilidad como herramienta de evaluación para futuras investigaciones y prácticas profesionales. Los resultados obtenidos refuerzan la utilidad de los BIMs como un instrumento confiable y válido para evaluar los intereses vocacionales. Este proceso contribuye significativamente al campo de la evaluación psicológica, al proporcionar una herramienta más accesible y relevante para la población de habla hispana.

Por otro lado, esta investigación proporciona una valiosa comprensión del perfil predominante de intereses vocacionales, en estudiantes y egresados de facultad de Psicología. Demostrando su conexión con las dimensiones: Ciencias Sociales, Actividades Familiares, Servicio Social, Gestión de Relaciones Humanas, Enseñanza y Asesoramiento Profesional. Las cuales se encuentran vinculadas con los grandes grupos de interés servicios personales y servicio social, como áreas de particular relevancia e importancia dentro del ámbito de la Psicología. Con respecto a la estabilidad de los intereses vocacionales los análisis realizados no demostraron diferencias estadísticamente significativas en el perfil de intereses entre estudiantes de primer año vs restantes años y egresados, lo que indica una consistencia en los intereses a lo largo del tiempo. Y demuestra que no es necesario diferenciar entre ambos grupos para comprender el perfil de intereses en este campo. En cuanto a la caracterización del perfil de personalidad, se

observa que los valores más altos se encuentran vinculados con las dimensiones Amabilidad y Apertura a la Experiencia, lo que sugiere ciertas tendencias predominantes en los individuos estudiados.

En conclusión el aporte de este trabajo radica en la generación de conocimiento sobre el perfil de intereses vocacionales y personalidad en el ámbito de la Psicología, lo que puede servir como base para el desarrollo de programas de asesoramiento vocacional y estrategias de intervención en el ámbito educativo y profesional.

8. Referencias bibliográficas

- Argañaraz Lavandeira, J. G. (2023). *Relación entre Fortaleza Mental y Actividad Física en Uruguay* (Trabajo Final de Grado, Licenciatura en Psicología). Universidad de la República, Montevideo.
- Armstrong, P. I., Allison, W., y Rounds, J. (2008). Development and initial validation of brief public domain RIASEC marker scales. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 287-299. DOI: 10.1016/j.jvb.2008.06.003
- Barrick, M. R., Mount, M. K., y Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the Five-Factor Model and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, 56(1), 45-74.
- Béjar Larrocha, G. (1993). La elección de carrera y la configuración de la personalidad según Holland. *Educación y Ciencia*, 2(8), 21-25.
- Bermúdez Moreno, J., Pérez-García, A. M., Ruiz Caballero, J. A., Sanjuán Suárez, P., y Rueda Laffond, B. (2011). *Psicología de la Personalidad*. Madrid, España: UNED. ISBN-10: 8436262751.
- Campo-Arias, A., y Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de salud pública*, 10, 831-839.
- Cepero González, A. B. (2009). *Las preferencias profesionales y vocacionales del alumnado de secundaria y formación profesional específica* (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal, Universidad de Granada.
- Cruz, C. (2019). Trabajos de Revisión: Teorías de la personalidad a lo largo de la historia. *Psiquiatría y Salud Mental*, XXXVI(Nº 3/4) 119-130.
- Cupani, M., Morán, V. E., Azpilicueta, A. E., Piccolo, N. V., Artuso, F. (2019). Escalas de Actividades y Ocupaciones de Dominio Público de indicadores del RIASEC para intereses y autoeficacia (AFPD): Versión en español. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 17(2), 359-382. No. 48.
- Cupani, M., y Pérez, E. (2014). Escala de actividades de dominio público de indicadores del modelo de RIASEC: Estudios preliminares de adaptación a la población universitaria argentina. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 6(2), 23-34
- Cupani, M., y Pérez, E. R. (2006). Metas de elección de carrera: Contribución de los intereses vocacionales, la autoeficacia y los rasgos de personalidad. *Interdisciplinaria*, 23(1), Buenos Aires.

- Fernández-Nistal, M. T., Mora-Soto, J. K., y Ponce-Zaragoza, F. A. (2022). Contribución de la Personalidad y la Autoeficacia en la Comprensión de los Intereses Vocacionales [Contribution of Personality and Self-Efficacy to the Comprehension of Vocational Interests]. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 64(3), 57-70. <https://doi.org/10.21865/RIDEP64.3.05>
- Fernández-Nistal, M. T., Mora-Soto, J. K., y Mercado-Ibarra, S. M. (2020). La asociación entre los constructos vocacionales y los tipos de personalidad de Holland en estudiantes de bachillerato. *REOP*, Vol. 31(nº1), 2020, pp. 10-25.
- Guerra Rubio, L. M., & Quevedo Guerra, T. (2007). La elección profesional: momento de particular importancia para el desarrollo personal [The process of professional election: as event of particular interest in personal development]. *Psicología para América Latina*, 11.
- Gracia García, P. (2015). *Personalidad y preferencias vocacionales en estudiantes de Secundaria* (Trabajo Fin de Grado, Grado en Psicología). Elche, España: Universidad Miguel Hernandez.
- Hansen, J.-I. C. (2019). *Interest Inventories. Handbook of Psychological Assessment. Center for Interest Measurement Research, Department of Psychology, University of Minnesota, Minneapolis, MN, United States. Elsevier Ltd. DOI: 10.1016/B978-0-12-802203-0.00006-7.*
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3a ed.). Psychological Assessment Resources.
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 217-239. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1854>
- Liao, H.-Y., Armstrong, P. I., y Rounds, J. (2008). Development and initial validation of public domain Basic Interest Markers. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 159–183.
- Montaño Sinisterra, M. R., Palacios Cruz, J. L., y Gantiva Díaz, C. A. (2009). Teorías de la personalidad: Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia: avances de la disciplina*, 3(2), 81-107.
- Moya, J., Mestre, H., Maestre, E., y Dutil, V. (2004). *Jornades de Foment de la Investigació Red nomològica de las dimensiones de personalidad del modelo de Costa y McCrae en adolescentes.*
- National Center for ONET Development. (2021). ONET® Interest Profiler Manual. En J. Rounds, K. Hoff & P. Lewis (Eds.), University of Illinois at Urbana-Champaign, University of Houston, National Center for ONET Development (Eds.), Prepared for U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration, Office of Workforce Investment, Division of National Programs, Tools, & Technical Assistance,

- Washington, DC. National Center for ONET Development. Recuperado de www.onetcenter.org
- Olaz, F. (2003). Modelo Social Cognitivo del Desarrollo de Carrera. *Evaluar*, (número 3).
- Oliveri Cuneo, A. (2018). *Assessment of personality through Five Factor Model: Reliability and Convergent Validity of the BFI-2 and TIPI*. Trabajo final de grado, Licenciatura en Psicología, Universidad de la República.
- Pérez, E., y Cupani, M. (2006). Desarrollo y validación de un inventario de intereses vocacionales: el CIP-4. *Psicothema*, 18(2), 238-242.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2014). *Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do SPSS.P*
- Ramírez Martínez, M. L. (2001). *Actualización y adaptación de un inventario de intereses profesionales para estudiantes de último semestre de nivel medio superior* (Tesis de maestría en Psicología Laboral). Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Psicología, División de Estudios de Posgrado.
- Rosa Hasek de Barbúdez, S., & Torres González, J. A. (2022). Relación del perfil de interés profesional y la carrera elegida por los estudiantes universitarios. *International Journal of New Education*, 8, 13767. DOI: 10.24310/IJNE.8.2021.13767
- Sánchez, R., y Ledesma, R. (2007). Los cinco grandes factores: cómo entender la personalidad y cómo evaluarla. *Conocimiento para la transformación*, 131-160.
- Soto, C. J., y John, O. P. (2017). *Short and extra-short forms of the Big Five Inventory–2: The BFI-2-S and BFI-2-XS*. *Journal of Research in Personality*, 68, 69–81.
- Stoll, G., Einarsdóttir, S., Song, Q. C., Ondish, P., Sun, J. J., y Rounds, J. (2020). The roles of personality traits and vocational interests in explaining what people want out of life. *Journal of Research in Personality*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103939>
- Torres Maroño, M. del C., y Real Deus, J. E. (2013). Análisis del perfil vocacional de los estudiantes de Psicología a través del inventario SDS. *DOCENCIA AXIOMA*, 2(11), 44-50. ISSN 1390-6267. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra.
- Tracey, T. J. G., Allen, J., y Robbins, S. B. (2011). *Moderation of the relation between person–environment congruence and academic success: Environmental constraint, personal flexibility and method*, 80, 38 - 49. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.03.005
- Vidal Ledo, M., y Fernández Oliva, B. (2009). Orientación vocacional. *Educación Médica Superior*, 23(2).

9. Anexos

Anexo 1:

Big Five Inventory 2-XS (BFI2-XS)

A continuación aparecerán determinadas afirmaciones que pueden o no describirte. Utilizando la escala de puntuaciones marque con un círculo el número a la derecha de cada afirmación indicando tu grado de acuerdo o desacuerdo con la misma. Marque una opción por enunciado

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Soy una persona que:

1. Tiende a ser callada.	1	2	3	4	5
2. Es compasiva, sensible.	1	2	3	4	5
3. Tiende a ser desorganizada.	1	2	3	4	5
4. Se preocupa mucho.	1	2	3	4	5
5. Tiene mucho interés por el arte, la música o la literatura.	1	2	3	4	5
6. Es dominante, se comporta como un líder.	1	2	3	4	5
7. A veces es irrespetuosa con los demás.	1	2	3	4	5
8. Le cuesta iniciar sus tareas.	1	2	3	4	5
9. Tiende a sentirse deprimida, melancólica.	1	2	3	4	5
10. Tiene poco interés por las ideas abstractas.	1	2	3	4	5

11. Está llena de energía.	1 2 3 4 5
12. Presupone lo mejor de las personas.	1 2 3 4 5
13. Es de confianza, genera seguridad.	1 2 3 4 5
14. Es emocionalmente estable, no se molesta fácilmente.	1 2 3 4 5
15. Es original, tiene ideas nuevas.	1 2 3 4 5

Anexo 2:**Indicadores de Intereses Básicos – IIB**

Liao, Armstrong, y Rounds (2008). Adaptación de Ortuño, Cabrera, Mesa, y Capuccio (en preparación)

Este inventario contiene una lista de actividades que te ayudarán a explorar tus intereses vocacionales. Por favor indica cuánto te gustaría hacer cada una de las actividades mencionadas, marcando con una X el número con el cuál te sientes más representado/a de acuerdo con la siguiente escala:

1 No me gusta nada // **2** No me gusta // **3** Indiferente // **4** Me gusta // **5** Me gusta mucho

1.	Participar en deportes competitivos	1	2	3	4	5
2.	Dar clases de entrenamiento físico	1	2	3	4	5
3.	Entrenar a un equipo deportivo	1	2	3	4	5
4.	Explicar sobre un deporte a otras personas	1	2	3	4	5
5.	Arbitrar un evento deportivo	1	2	3	4	5
6.	Hacer un curso de entrenamiento deportivo	1	2	3	4	5
7.	Entender las características de un negocio eficaz	1	2	3	4	5
8.	Desarrollar sistemas empresariales	1	2	3	4	5
9.	Aprender sobre las necesidades del mercado	1	2	3	4	5
10.	Pensar ideas para aumentar las ventas de una empresa	1	2	3	4	5
11.	Implementar procedimientos de revisión de calidad en una empresa	1	2	3	4	5
12.	Desarrollar estrategias para campañas publicitarias y promociones de ventas	1	2	3	4	5
13.	Fijar precios de bienes basados en la demanda de los clientes	1	2	3	4	5
14.	Planificar la expansión de una empresa	1	2	3	4	5
15.	Instalar una sucursal en una nueva ciudad	1	2	3	4	5

16.	Establecer transacciones comerciales entre empresas	1	2	3	4	5
17.	Negociar un acuerdo comercial	1	2	3	4	5
18.	Desarrollar relaciones con proveedores externos	1	2	3	4	5
19.	Hacer un dibujo	1	2	3	4	5
20.	Hacer un curso de producción cinematográfica	1	2	3	4	5
21.	Diseñar una obra de arte	1	2	3	4	5
22.	Diseñar un mueble artístico	1	2	3	4	5
23.	Diseñar vestuarios para una película u obra de teatro	1	2	3	4	5
24.	Participar en una exposición de arte	1	2	3	4	5
25.	Preparar un portafolio con trabajos artísticos	1	2	3	4	5
26.	Escribir una pieza musical original	1	2	3	4	5
27.	Visitar una galería de arte	1	2	3	4	5
28.	Crear una escultura	1	2	3	4	5
29.	Estudiar pintura	1	2	3	4	5
30.	Estudiar escritura creativa	1	2	3	4	5
31.	Escribir un guion de ficción para la televisión	1	2	3	4	5
32.	Escribir la biografía de un famoso/a	1	2	3	4	5
33.	Escribir una novela	1	2	3	4	5
34.	Escribir el guion para una película	1	2	3	4	5
35.	Editar un artículo para un diario	1	2	3	4	5
36.	Escribir cuentos cortos	1	2	3	4	5
37.	Escribir una historia basada en hechos reales	1	2	3	4	5
38.	Escribir una obra de teatro	1	2	3	4	5

39.	Estar en un equipo de escritores de una comedia	1	2	3	4	5
40.	Escribir libros infantiles	1	2	3	4	5
41.	Modificar el diseño de un equipo para reducir el nivel de sonido	1	2	3	4	5
42.	Desarrollar máquinas más fáciles de usar	1	2	3	4	5
43.	Rediseñar un motor para mejorar la eficiencia de combustible	1	2	3	4	5
44.	Hacer mantenimiento del generador principal de una planta de energía	1	2	3	4	5
45.	Probar un nuevo sistema de enfriamiento	1	2	3	4	5
46.	Diseñar sistemas electrónicos	1	2	3	4	5
47.	Mejorar la eficiencia de un proceso de ensamblaje	1	2	3	4	5
48.	Diseñar estructuras que puedan soportar pesadas cargas	1	2	3	4	5
49.	Analizar problemas en el diseño de aeronaves	1	2	3	4	5
50.	Diseñar un viaducto	1	2	3	4	5
51.	Diseñar un procedimiento de diagnóstico para una planta de energía	1	2	3	4	5
52.	Cuidar niños en casa	1	2	3	4	5
53.	Redecorar el living	1	2	3	4	5
54.	Jugar con tus hijos	1	2	3	4	5
55.	Mantener el orden de la casa	1	2	3	4	5
56.	Preparar recetas nuevas para tu familia	1	2	3	4	5
57.	Considerar las necesidades de mi pareja e hijos	1	2	3	4	5
58.	Organizar el transporte para las actividades de juegos de tus hijos y amigos	1	2	3	4	5
59.	Proporcionarle un hogar cómodo a mi familia	1	2	3	4	5
60.	Hacer un picnic familiar	1	2	3	4	5
61.	Coordinar actividades de tiempo libre para tu hijo/a	1	2	3	4	5

62.	Cocinar para tus amigos y familia	1	2	3	4	5
63.	Llevar a la familia de vacaciones	1	2	3	4	5
64.	Mantener el hogar acogedor	1	2	3	4	5
65.	Leerle un cuento a tu/s hijo/s	1	2	3	4	5
66.	Entender los principios de la economía	1	2	3	4	5
67.	Entender el papel de las finanzas en los negocios	1	2	3	4	5
68.	Trabajar con datos financieros	1	2	3	4	5
69.	Hacer un presupuesto	1	2	3	4	5
70.	Estudiar como tener ganancias en un negocio	1	2	3	4	5
71.	Analizar información financiera	1	2	3	4	5
72.	Proyectar gastos futuros	1	2	3	4	5
73.	Analizar el historial crediticio de una persona	1	2	3	4	5
74.	Asesorar sobre inversiones	1	2	3	4	5
75.	Evaluar la calidad de una inversión	1	2	3	4	5
76.	Conseguir un préstamo para un negocio	1	2	3	4	5
77.	Aprender sobre gestión financiera	1	2	3	4	5
78.	Reunirse con trabajadores para mediar desacuerdos	1	2	3	4	5
79.	Explicar las nuevas políticas de la empresa a los trabajadores.	1	2	3	4	5
80.	Organizar un taller de diversidad para una empresa	1	2	3	4	5
81.	Evaluar las opiniones de los empleados sobre la empresa	1	2	3	4	5
82.	Investigar la satisfacción laboral de los empleados.	1	2	3	4	5
83.	Dirigir actividades para mejorar la comunicación en la oficina	1	2	3	4	5
84.	Brindar capacitación en relaciones humanas	1	2	3	4	5

85.	Facilitar las relaciones entre los empleados y sus superiores	1	2	3	4	5
86.	Revisar la política organizacional sobre equidad en las oportunidades laborales	1	2	3	4	5
87.	Organizar actividades para aumentar la moral de los empleados	1	2	3	4	5
88.	Preparar una acción disciplinaria para un empleado	1	2	3	4	5
89.	Diseñar un sistema tecnológico para el aprendizaje a distancia	1	2	3	4	5
90.	Adquirir lo último en electrónica	1	2	3	4	5
91.	Hacer mantenimiento al hardware y software de redes	1	2	3	4	5
92.	Hacer mantenimiento al sitio web de una organización	1	2	3	4	5
93.	Estar actualizado en los últimos avances de software	1	2	3	4	5
94.	Hacer un curso sobre administración de redes	1	2	3	4	5
95.	Diseñar un sistema informático para una organización	1	2	3	4	5
96.	Archivar documentos históricos en computadoras	1	2	3	4	5
97.	Crear una base de datos informática	1	2	3	4	5
98.	Mejorar la eficacia de una red informática	1	2	3	4	5
99.	Modificar un software existente	1	2	3	4	5
100.	Instalar un sistema informático nuevo	1	2	3	4	5
101.	Investigar acerca de sentencias y fallos judiciales	1	2	3	4	5
102.	Encontrar precedentes relacionados con un caso legal	1	2	3	4	5
103.	Obtener los permisos para ejercer derecho	1	2	3	4	5
104.	Decidir sobre la admisibilidad de evidencias en un tribunal	1	2	3	4	5
105.	Trabajar para mejorar el sistema legal	1	2	3	4	5
106.	Interpretar la constitucionalidad de una ley	1	2	3	4	5
107.	Juntar evidencia para un juicio	1	2	3	4	5

108.	Presentar argumentos a un jurado	1	2	3	4	5
109.	Preparar documentos legales	1	2	3	4	5
110.	Defender a un cliente en tribunal contra un cargo legal	1	2	3	4	5
111.	Arbitrar disputas legales entre diferentes partes	1	2	3	4	5
112.	Aprender sobre el ciclo de vida de una especie animal	1	2	3	4	5
113.	Criar animales en un laboratorio	1	2	3	4	5
114.	Diseccionar un animal	1	2	3	4	5
115.	Estudiar los patrones migratorios de las aves	1	2	3	4	5
116.	Estudiar la dieta de una especie animal	1	2	3	4	5
117.	Investigar la estructura genética de los seres humanos	1	2	3	4	5
118.	Identificar y clasificar bacterias	1	2	3	4	5
119.	Recolectar muestras de plantas	1	2	3	4	5
120.	Estudiar el crecimiento de las plantas	1	2	3	4	5
121.	Investigar acerca del crecimiento de bacterias	1	2	3	4	5
122.	Dirigir los asuntos comerciales de una institución educativa	1	2	3	4	5
123.	Dirigir las actividades de ventas para una empresa	1	2	3	4	5
124.	Planificar y coordinar un congreso para una asociación profesional	1	2	3	4	5
125.	Administrar la intendencia de la ciudad	1	2	3	4	5
126.	Planificar y dirigir la capacitación del personal para una empresa	1	2	3	4	5
127.	Ejercer como director de una institución educativa	1	2	3	4	5
128.	Dirigir y coordinar las actividades laborales de los empleados	1	2	3	4	5
129.	Coordinar las actividades de todos los departamentos en un banco	1	2	3	4	5
130.	Dirigir las operaciones de una empresa de tamaño medio	1	2	3	4	5

131.	Cargar y descargar materiales de carga	1	2	3	4	5
132.	Entregar muebles de oficina	1	2	3	4	5
133.	Transportar las pertenencias de personas de un lugar a otro	1	2	3	4	5
134.	Colocar clavos en madera	1	2	3	4	5
135.	Limpiar oficinas	1	2	3	4	5
136.	Apilar tablas de madera	1	2	3	4	5
137.	Colocar un alambrado	1	2	3	4	5
138.	Limpiar basura o escombros	1	2	3	4	5
139.	Trabajar con máquinas en una fábrica	1	2	3	4	5
140.	Separar objetos por peso o tamaño	1	2	3	4	5
141.	Alimentar y cuidar el ganado	1	2	3	4	5
142.	Usar las manos para cargar cosas	1	2	3	4	5
143.	Usar aspiradoras y palas para limpiar áreas de trabajo	1	2	3	4	5
144.	Resolver ecuaciones de algebra	1	2	3	4	5
145.	Desarrollar fórmulas matemáticas	1	2	3	4	5
146.	Comprender aplicaciones de calculo	1	2	3	4	5
147.	Aprender sobre una nueva rama de matemática	1	2	3	4	5
148.	Graficar una ecuación	1	2	3	4	5
149.	Tomar un curso de matemática avanzada	1	2	3	4	5
150.	Resolver pruebas de geometría	1	2	3	4	5
151.	Aplicar técnicas matemáticas en problemas prácticos	1	2	3	4	5
152.	Calcular la probabilidad de ganar un concurso	1	2	3	4	5
153.	Usar teoremas matemáticos para resolver problemas	1	2	3	4	5

154.	Investigar nuevos medicamentos para curar el cáncer	1	2	3	4	5
155.	Explicar como los virus infectan el cuerpo humano	1	2	3	4	5
156.	Determinar la causa de una enfermedad	1	2	3	4	5
157.	Hacer una cirugía	1	2	3	4	5
158.	Proveer terapia física	1	2	3	4	5
159.	Diagnosticar enfermedades mentales	1	2	3	4	5
160.	Examinar a un paciente en una clínica	1	2	3	4	5
161.	Brindar primeros auxilios	1	2	3	4	5
162.	Recetar medicamentos para aliviar el dolor	1	2	3	4	5
163.	Tratar animales heridos	1	2	3	4	5
164.	Proteger cultivos de enfermedades y plagas	1	2	3	4	5
165.	Alimentar a los animales en un zoológico	1	2	3	4	5
166.	Criar ganado en una granja	1	2	3	4	5
167.	Aprender sobre los requisitos de suelo y clima de los cultivos especializados.	1	2	3	4	5
168.	Trabajar en un tambo	1	2	3	4	5
169.	Instalar un sistema de riego para los cultivos	1	2	3	4	5
170.	Cosechar árboles para obtener madera	1	2	3	4	5
171.	Cuidar y plantar árboles	1	2	3	4	5
172.	Trabajar en un barco pesquero	1	2	3	4	5
173.	Trabajar al aire libre	1	2	3	4	5
174.	Realizar trabajos de oficina	1	2	3	4	5
175.	Desarrollar procedimientos para mejorar la eficiencia de una oficina	1	2	3	4	5
176.	Operar con las máquinas de uso común de la oficina	1	2	3	4	5

177.	Mejorar un sistema para manejar las liquidaciones de los empleados	1	2	3	4	5
178.	Mantener un inventario de los materiales de oficina	1	2	3	4	5
179.	Brindar servicio de atención al cliente	1	2	3	4	5
180.	Diseñar un sistema de archivo para la oficina	1	2	3	4	5
181.	Registrar las actas de una reunión	1	2	3	4	5
182.	Agendar, mantener y actualizar citas	1	2	3	4	5
183.	Organizar archivos y documentos	1	2	3	4	5
184.	Preparar recibos de pago	1	2	3	4	5
185.	Estudiar un arte escénica	1	2	3	4	5
186.	Participar en un musical	1	2	3	4	5
187.	Actuar en un comercial de televisión	1	2	3	4	5
188.	Cantar en un escenario	1	2	3	4	5
189.	Hacer trucos de magia en un escenario	1	2	3	4	5
190.	Actuar en una obra de teatro	1	2	3	4	5
191.	Aparecer en un programa de talentos	1	2	3	4	5
192.	Dirigir un grupo de actores	1	2	3	4	5
193.	Dirigir una orquesta	1	2	3	4	5
194.	Hacer una audición para una película	1	2	3	4	5
195.	Actuar en una película	1	2	3	4	5
196.	Trabajar como mozo en un restaurante	1	2	3	4	5
197.	Planificar la comida y bebida para una reunión de negocios	1	2	3	4	5
198.	Atender a pasajeros en un avión	1	2	3	4	5
199.	Servir bebidas en un bar	1	2	3	4	5

200.	Hacer la manicura a un cliente	1	2	3	4	5
201.	Recibir a los huéspedes y responder preguntas sobre las actividades en el hotel	1	2	3	4	5
202.	Planificar viajes y alojamiento	1	2	3	4	5
203.	Arreglarle el cabello de alguien en una peluquería	1	2	3	4	5
204.	Planificar bodas y otras ocasiones especiales	1	2	3	4	5
205.	Ayudar a un cliente a planificar un programa de ejercicios	1	2	3	4	5
206.	Ayudar a un cliente a planificar unas vacaciones al extranjero	1	2	3	4	5
207.	Hacer de guía turístico en una ciudad grande	1	2	3	4	5
208.	Ajustar y modificar la ropa para un cliente	1	2	3	4	5
209.	Trabajar con clientes para encontrarles pareja	1	2	3	4	5
210.	Hacer trabajos que sean peligrosos y emocionantes	1	2	3	4	5
211.	Explorar nuevos territorios	1	2	3	4	5
212.	Viajar a países donde hay algún conflicto armado	1	2	3	4	5
213.	Bucear en arrecifes de coral inexplorados	1	2	3	4	5
214.	Tener aventuras durante cada día de trabajo	1	2	3	4	5
215.	Participar en persecuciones a alta velocidad	1	2	3	4	5
216.	Saltar en paracaídas desde un avión	1	2	3	4	5
217.	Rescatar a alguien atrapado en una montaña	1	2	3	4	5
218.	Participar en deportes extremos	1	2	3	4	5
219.	Estudiar las leyes de gravedad	1	2	3	4	5
220.	Investigar la estructura molecular de las sustancias	1	2	3	4	5
221.	Buscar nuevos sistemas solares	1	2	3	4	5
222.	Estudiar la naturaleza de la física cuántica	1	2	3	4	5

223.	Medir la velocidad de los electrones	1	2	3	4	5
224.	Estudiar el movimiento de los planetas	1	2	3	4	5
225.	Testear reacciones químicas	1	2	3	4	5
226.	Estudiar la formación de rocas y minerales	1	2	3	4	5
227.	Describir la estructura de un compuesto orgánico	1	2	3	4	5
228.	Estudiar por qué ocurren los terremotos	1	2	3	4	5
229.	Usar información meteorológica para predecir el clima	1	2	3	4	5
230.	Tomar un curso de física	1	2	3	4	5
231.	Persuadir a las personas para que voten por tu candidato	1	2	3	4	5
232.	Trabajar en una campaña política	1	2	3	4	5
233.	Influenciar a los votantes para que apoyen tus ideas	1	2	3	4	5
234.	Debatir los méritos de los candidatos políticos	1	2	3	4	5
235.	Argumentar a favor o en contra de una idea	1	2	3	4	5
236.	Postularse para un cargo político	1	2	3	4	5
237.	Redactar una legislación	1	2	3	4	5
238.	Dar un discurso apoyando a tu candidato	1	2	3	4	5
239.	Asesorar a las personas para alcanzar sus metas profesionales	1	2	3	4	5
240.	Ayudar a las personas a planificar su jubilación	1	2	3	4	5
241.	Brindar un taller sobre gestión del tiempo	1	2	3	4	5
242.	Capacitar a las personas para una entrevista	1	2	3	4	5
243.	Brindar consultoría a colegas	1	2	3	4	5
244.	Usar mis habilidades profesionales en un rol de consultoría	1	2	3	4	5
245.	Brindar capacitación para el desarrollo de habilidades	1	2	3	4	5

246.	Realizar talleres de planificación de carrera	1	2	3	4	5
247.	Evaluar las necesidades de desarrollo organizacional	1	2	3	4	5
248.	Recomendar cambios en como opera una empresa	1	2	3	4	5
249.	Buscar explosivos en un aeropuerto	1	2	3	4	5
250.	Hacer inspecciones para asegurarse de que no se rompan las leyes	1	2	3	4	5
251.	Patrullar un área para mantener la seguridad	1	2	3	4	5
252.	Dirigir el tráfico después de un accidente	1	2	3	4	5
253.	Detener a una persona con una orden de arresto	1	2	3	4	5
254.	Proteger un edificio del gobierno	1	2	3	4	5
255.	Patrullar las fronteras para detener la inmigración ilegal	1	2	3	4	5
256.	Brindar ayuda ante llamadas de emergencia	1	2	3	4	5
257.	Vigilar sospechosos	1	2	3	4	5
258.	Escortar personas para su propia protección	1	2	3	4	5
259.	Aprender técnicas para combatir el fuego	1	2	3	4	5
260.	Leer un texto religioso	1	2	3	4	5
261.	Ayudar a los niños a entender enseñanzas religiosas	1	2	3	4	5
262.	Dar orientación espiritual	1	2	3	4	5
263.	Desarrollar mi espiritualidad	1	2	3	4	5
264.	Prepararme para ser miembro de una institución religiosa	1	2	3	4	5
265.	Interpretar textos religiosos	1	2	3	4	5
266.	Dirigir ceremonias religiosas	1	2	3	4	5
267.	Participar en un grupo de oración	1	2	3	4	5
268.	Asistir a una ceremonia religiosa	1	2	3	4	5

269.	Explicar un texto religioso a las personas	1	2	3	4	5
270.	Rezar	1	2	3	4	5
271.	Tomar clases de religión	1	2	3	4	5
272.	Describir las características y beneficios de un producto o servicio que vendes	1	2	3	4	5
273.	Aumentar tu nivel de ventas	1	2	3	4	5
274.	Trabajar en un puesto que ofrece comisiones basadas en las ventas	1	2	3	4	5
275.	Convencer a las personas sobre la utilidad de un nuevo dispositivo	1	2	3	4	5
276.	Promover las ventas de equipo para médicos	1	2	3	4	5
277.	Vender servicios y equipos	1	2	3	4	5
278.	Definir las necesidades de un cliente	1	2	3	4	5
279.	Explicar productos a clientes	1	2	3	4	5
280.	Persuadir a los clientes a gastar dinero	1	2	3	4	5
281.	Vender propiedades comerciales	1	2	3	4	5
282.	Vender un nuevo producto a los consumidores	1	2	3	4	5
283.	Aprender nuevas técnicas de ventas	1	2	3	4	5
284.	Ser representante de ventas para un negocio minorista	1	2	3	4	5
285.	Instalar las tuberías de un sistema de drenaje	1	2	3	4	5
286.	Usar herramientas para reparar equipos de fábrica	1	2	3	4	5
287.	Reparar el motor de un auto	1	2	3	4	5
288.	Construir armarios de madera	1	2	3	4	5
289.	Encontrar averías en motores de autos	1	2	3	4	5
290.	Hacer el mantenimiento de máquinas industriales	1	2	3	4	5
291.	Instalar el cableado eléctrico en una casa	1	2	3	4	5

292.	Reemplazar líneas telefónicas defectuosas	1	2	3	4	5
293.	Aprender a usar herramientas eléctricas	1	2	3	4	5
294.	Usar materiales de construcción para hacer una pared	1	2	3	4	5
295.	Soldar piezas de metal	1	2	3	4	5
296.	Aprender sobre la conducta humana	1	2	3	4	5
297.	Desarrollar una teoría sobre la conducta humana	1	2	3	4	5
298.	Investigar prácticas culturales	1	2	3	4	5
299.	Dirigir experimentos de ciencias sociales	1	2	3	4	5
300.	Estudiar problemas de crianza infantil	1	2	3	4	5
301.	Comparar diferencias culturales entre grupos	1	2	3	4	5
302.	Analizar los efectos de la discriminación en minorías	1	2	3	4	5
303.	Revisar la literatura sobre relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
304.	Estudiar las estructuras de clase de una sociedad	1	2	3	4	5
305.	Estudiar el intercambio entre las personas de un grupo	1	2	3	4	5
306.	Ayudar a personas con discapacidad a encontrar empleo	1	2	3	4	5
307.	Ayudar a familias a adoptar un niño	1	2	3	4	5
308.	Asesorar a familias en crisis	1	2	3	4	5
309.	Ayudar a las personas sin hogar a encontrar refugio	1	2	3	4	5
310.	Ayudar a personas a encontrar recursos comunitarios	1	2	3	4	5
311.	Brindar servicios de cuidado infantil	1	2	3	4	5
312.	Organizar un grupo de apoyo social	1	2	3	4	5
313.	Ser voluntario en un centro comunitario	1	2	3	4	5
314.	Ayudar a niños de entornos desfavorecidos a integrarse a la escuela	1	2	3	4	5

315.	Asesorar a clientes con problemas personales	1	2	3	4	5
316.	Dar servicios a personas con discapacidades	1	2	3	4	5
317.	Ayudar a las personas a resolver problemas sociales	1	2	3	4	5
318.	Preparar una clase	1	2	3	4	5
319.	Diseñar pruebas para evaluar el aprendizaje de los estudiantes	1	2	3	4	5
320.	Tomar un taller de desarrollo docente	1	2	3	4	5
321.	Generar un buen ambiente de clase	1	2	3	4	5
322.	Interactuar con estudiantes en el contexto de clase	1	2	3	4	5
323.	Facilitar la reflexión entre estudiantes	1	2	3	4	5
324.	Diseñar una actividad dinámica de aprendizaje	1	2	3	4	5
325.	Dirigir un seminario	1	2	3	4	5
326.	Dar una devolución de las pruebas a los estudiantes	1	2	3	4	5
327.	Supervisar proyectos de investigación estudiantil	1	2	3	4	5
328.	Escribir información técnica compleja de manera comprensible	1	2	3	4	5
329.	Escribir un manual de instrucciones para un equipo	1	2	3	4	5
330.	Escribir las instrucciones de uso de un equipo de video	1	2	3	4	5
331.	Planificar y editar manuales técnicos	1	2	3	4	5
332.	Escribir un manual de como usar un celular	1	2	3	4	5
333.	Escribir instrucciones sobre cómo armar un juguete	1	2	3	4	5
334.	Preparar el manual para un programa informático	1	2	3	4	5
335.	Escribir guías de usuario	1	2	3	4	5
336.	Crear catálogos de fabricantes	1	2	3	4	5
337.	Escribir un protocolo de acción para una organización	1	2	3	4	5