

LAS PRUEBAS VOCACIONALES

YADIRA PARRA MENA

SINOPSIS

Este ensayo revisa en forma general las pruebas, analizando los objetivos y las formas de aplicación y evaluación de las mismas. Además incluye definiciones tales como la de prueba, vocación, prueba vocacional y los tipos de prueba, al final se presenta una conclusión. Se pretende hacer resaltar la importancia de las pruebas vocacionales que ayudan al orientador a tener una perspectiva más amplia y detallada sobre el área en donde los individuos se desempeñan adecuadamente.

ABSTRACT

This paper contains general concepts about testing. Some definition and classification of vocational tests systems are proposed. Their goals, administration and evaluation are reviewed.

Las pruebas vocacionales son importantes porque a través de éstas se conocen y reafirman las aptitudes, habilidades y destrezas de los individuos permitiendo que el orientador tenga una visión clara de la imagen de los diferentes aspectos de la persona, además ayuda a descubrir sus posibilidades de desarrollo y a elegir entre lo que le conviene, solamente que para ello tiene que tomar en cuenta varios aspectos tales como: el factor tiempo, el contenido de las pruebas, cuándo y cómo se debe aplicar, la disposición en que se contesta dicha prueba y otras más que de una u otra forma intervienen en la elección de carrera.

Antes de explicar lo que son las pruebas vocacionales es importante clarificar los términos que lo componen: Galtón, (1869) define pruebas como: " Tarea o labor que es pedida a uno o más individuos con el fin de averiguar del modo más sencillo y rápido el grado que posee una determinada habilidad reaccional". Así pues la prueba es una tarea o labor que se hace realizar al individuo para poner de relieve, rápido y sencillamente el valor de una o varias aptitudes. Hill, (1973) define las pruebas como: todo medio y proceso de evaluaciones objetivas de determinada habilidad reaccional, como la inteligencia, aprendizaje, condición física, aptitud y personalidad (p.87).

Cortada, (1975) describe las pruebas como: sinónimo de prueba o reactivo que implica, el uso de la técnica, y el criterio científico experimental en su preparación y empleo. Así también el uso del criterio estadístico en la evaluación de los resultados y en la predictibilidad (p.134).

Tyler, (1975) define vocación como "la disposición particular de cada individuo para elegir la profesión u oficio que desee estudiar y ejercer de acuerdo a sus aptitudes, características socioeconómicas y culturales" (p.215).

Super, (1973) describe prueba vocacional como: cuadro de estímulos y de respuestas, técnicamente delimitadas que sirve para hacer interpretaciones acerca de las aptitudes, habilidades y destrezas que posee el individuo", teniendo ganancias de objetividad que proporciona anticipación y rapidez (p.203).

Mira y López define prueba vocacional como: prueba que permite registrar las reacciones personales, para estudiar sus modalidades, intensificando y formulando un diagnóstico que tiende a pronosticar un empleo en el futuro (p.494).

Las definiciones anteriormente citadas poseen elementos comunes y complementarios por lo que se concluye que las pruebas son instrumentos capaces de identificar y canalizar en el individuo, sus aptitudes, destrezas y habilidades cognoscitivas, psicológicas y manuales que le sirven al orientador para definir u orientar al individuo, tomando en cuenta sus aptitudes, labores futuras y gustos intelectuales.

Tipos de prueba

Los investigadores utilizan diferentes métodos para evaluar las posibilidades de los individuos, distinguiendo las habilidades desarrolladas y las capacidades de desarrollo, de tal forma se dispone de pruebas para analizar variadas clases de habilidades,

cada uno de ellos representativo de distintos grados de complejidad y orientación. Mira y López, (1965) proponen la siguiente clasificación:

Pruebas de personalidad :A través de éstas se registran las reacciones personales, para estudiar modalidades e intensificar y formular un diagnóstico que tiende a pronosticar, dentro de ciertos limitantes de probabilidad, el comportamiento individual.

Pruebas de habilidad : Éstas se subdividen en pruebas de logro y pruebas de aptitud.

Pruebas de logro : Sirven para distinguir las habilidades desarrolladas.

Pruebas de aptitud: Sirven para distinguir las capacidades de desarrollo.

Pruebas de indicador: Sirven para indicar el desarrollo del potencial. En este contexto se pueden conocer mediante el registro de casos y entrevista. Ejemplo: la srita. "X", que califica en el percentil 88 sobre la misma prueba, nunca ha tenido la experiencia que le ayude a desarrollar esta habilidad y la elevada calificación de su prueba señala una importante capacidad que puede desarrollar. Si ella quiere.

Pruebas de inteligencia: Estos tipos de prueba se emplean en centros de orientación, constan de ítems verbales. Ejemplo: un centro universitario de orientación.

Pruebas individuales: Contribuyen a la evaluación que un individuo debe hacer de sí mismo.

Pruebas de eficiencia o rendimiento global: Estas pruebas miden las aptitudes específicas, los conocimientos y entrenamientos profesionales. Se usan exclusivamente con la finalidad de selección en los campos de trabajo.

Otro tipo principal de prueba empleado extensamente es el que define los intereses vocacionales, también llamado prueba vocacional.

Tyler, (1975) define las pruebas vocacionales como: ahorro del tiempo, ganancia de objetividad que proporciona anticipación y rapidez, de esa manera podremos evitar que los individuos lleguen al fracaso (p.215).

Las pruebas vocacionales se deben aplicar al finalizar la educación media ya que sus intereses y aptitudes están aptas para definir alternativas de carreras a las que tendrá acceso, el individuo probablemente no escogerá definitivamente una carrera y tal vez lo que parezca satisfactorio el resultado, pero esto le servirá de guía y reflexión en el proceso de selección.

El objetivo de las pruebas vocacionales es detectar las habilidades desarrolladas y las capacidades de desarrollo, para la selección de una carrera específica. ¿Cuándo y cómo utilizar una prueba vocacional?

Se acudiría a las pruebas de orientación siempre y cuando se tenga que decidir entre la existencia o inexistencia de aptitudes múltiples. También se recurre cuando proporcione:

- Orientación e información que permita a los individuos tomar una decisión.
- La existencia de habilidades escondidas.
- Reafirmación en las habilidades y destrezas.
- Estímulo para salir adelante y conocerse mejor.
- Información para conocer las metas.

No se utilizan las pruebas cuando:

- La disposición del individuo pueda influir tales como el enojo, tristeza y molestias.
- Las instrucciones no sean claras.
- El tiempo no sea suficiente.

Por esto no se deben hacer afirmaciones absolutistas con base en los resultados de una o varias pruebas.

Oliver, (1969) "Cuando existan ciertos inconvenientes es mejor posponer la aplicación de las pruebas (p.29). Papel de las pruebas vocacionales en la elección de la carrera.

Super, (1973) menciona los resultados de investigaciones donde ya aplicadas las pruebas el 90% de los sujetos o más dijeron haber elegido la carrera que estudian de acuerdo a sus intereses, aptitudes y habilidades, mientras que el 10% dijeron no haberlo hecho así.

D` engros, (1980) realizó una investigación donde el 93% de los individuos piensan que la orientación de las pruebas vocacionales favorecen los resultados obtenidos en las pruebas y éstos ayudan a desempeñarse adecuadamente y, el 7% opina lo contrario.

Un estudiante satisfecho desea terminar su carrera para ejercerla, manifiesta interés y destrezas para esto, así como entusiasmo y confianza; en contraste un estudiante insatisfecho mostrará indiferencia, agresividad y descontento por las actividades que realizará.

CONCLUSIONES

Las pruebas vocacionales no están siendo un factor determinante en la selección de la carrera, en esto intervienen circunstancias tales como:

- Las pruebas que existen y se aplican en México no son acordes a la realidad y expectativas de los individuos ya que no corresponden al sistema de vida y el sistema de calificación no opera.
- La orientación vocacional no se considera como una disciplina educativa, por lo que no hay personal

docente capacitado para desarrollar en forma óptima esta labor.

- En las escuelas de nivel medio superior, la orientación vocacional no es uniforme, en ocasiones se imparten pláticas y en otras es a través de pruebas.
- Aún representan una presión psicológica el hecho de contestar una prueba donde se miden las capacidades y potencialidades del individuo.

Se considera que las pruebas son instrumentos muy valiosos porque a través de éstas podemos:

- Saber de manera indirecta parte del conocimiento, aptitudes, destrezas que tienen los individuos y que pueden influir en la realización de sus metas personales y laborales.

Se considera que las pruebas vocacionales pueden ser de gran beneficio en el futuro si se subsanan las circunstancias de análisis y aplicación de las pruebas vocacionales, es conveniente y necesario considerar la elección vocacional como una disciplina educativa contando de manera eficaz del personal que lo aplica, así como difundir su utilización entre las escuelas del nivel medio superior y concientizar a los alumnos a quienes están dirigidas las pruebas, sobre su objetivo de canalizar las aptitudes o inclinaciones individuales.

También es importante diseñar y considerar en la elaboración de las pruebas vocacionales la realidad y expectativas del país, y específicamente de nuestro estado.

REFERENCIAS

- Cortada, N. (1977). El profesor y la orientación vocacional. México, DF. Trillas.
- D`eangros, E. (1980). Orientación vocacional y profesional. Argentina. Kapelusz.
- Donald, M. (1973). Psicología ocupacional. México, DF. Cecsca.
- Hill, J. (1973). Orientación vocacional y escolar. México, DF. Pax.
- Mira y López, E. (1965). Manual de orientación profesional. Argentina. Kapelusz.
- Oliver, R. (1969). Elección de la carrera. México, DF. Limusa.
- Tyler, L. (1979). La función del orientador. México, DF. Trillas.