

ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS TEORÍAS DE HOLLAND Y LA TEORÍA DE AJUSTE AL TRABAJO DE MINESOTA (MTWA) EN ORIENTACIÓN PROFESIONAL

PEDRO A. SANCHEZ ESCOBEDO

SINOPSIS

Este trabajo compara dos de las teorías más importantes en el campo de la psicología vocacional. La teoría de elección vocacional de Holland y la teoría del ajuste al trabajo de Minesota (MTWA). La primera, se considera una teoría tipológica o clasificatoria, mientras que la segunda es en esencia una teoría de rasgos. Se contrastan los principios, enfoques e instrumentos de ambas teorías con el propósito de determinar sus semejanzas y diferencias. Asimismo, se señalan las ventajas y limitaciones en el uso de estas teorías para la orientación profesional.

Se concluye que estas teorías no son contradictorias y que ambas estudian un fenómeno psicológico. Se sugiere que el carácter general y simplista del modelo propuesto por Holland es útil en la orientación de jóvenes en el nivel medio y medio superior de educación mientras que la teoría de ajuste al trabajo de Minesota, más comprensiva y laboriosa, es más útil en la evaluación de individuos con problemas laborales.

Dos de las teorías dominantes en el campo de la orientación profesional son la teoría de elección vocacional de John I. Holland (1985) y la teoría de ajuste al trabajo de Minesota (MTWA) propuesta por René V. Dawis y Lloyd H. Lofquist (1984).

PRINCIPIOS

La teoría de ajuste al trabajo de Minesota (Lofquist y Dawis, 1984) se basa en el principio de que cada individuo busca lograr y mantener correspondencia con el medio ambiente. Este enfoque identifica rasgos tanto en el individuo como en el ambiente con el fin de evaluar la correspondencia entre ellos. Correspondencia connota equilibrio, adaptación o armonía entre acciones específicas del individuo y ciertas demandas particulares del entorno. Lofquist y Dawis conciben al trabajo como un importante medio-ambiente en el que la mayoría de la gente debe subsistir. El concepto de ajuste al trabajo es crucial para entender esta teoría: "...el continuo y dinámico proceso mediante el cual el individuo busca lograr y mantener correspondencia con el medio-ambiente laboral". En este sentido, la situación ideal se establece cuando el individuo satisface los requerimientos del trabajo y éste, a su vez, satisface las necesidades del individuo. Dentro del marco de esta teoría, el individuo se percibe en continua interacción con el medio ambiente. La correspondencia entre ellos es dinámica. Términos específicos se definen en la teoría de Minesota para explicar los diversos fenómenos que ocurren como

consecuencia de esta interacción. Por ejemplo, actividad (acción del sujeto) y reactividad (evento en el medio laboral), satisfacción (en el sujeto) y satisfactoriedad (cantidad de satisfactores en determinado trabajo) etc. *Ver Anexo 1.*

Por otra parte, el enfoque de Holland se basa en un modelo de tipos o categorías. Su tipología pretende identificar clases, grupos o conjuntos de rasgos tanto en el individuo como en el medio-ambiente laboral. La teoría de Holland se basa en el principio de que cada individuo busca trabajos o actividades similares a su propia personalidad. Holland (1985) afirma que en nuestra cultura, la mayor parte de la gente puede ser categorizada en uno de seis tipos no mutuamente exclusivos: Investigativo, realista artístico, social, emprendedor y convencional. *Ver Anexo 2.*

De forma similar, Holland describe seis tipos de ambientes laborales. Es importante señalar el hecho de que estos ambientes son definidos no por sus características físicas o por las tareas que requieren, sino por los tipos de personalidad prevalente entre los trabajadores de un determinado sitio laboral. Como en la Teoría de Minesota, Holland desarrolla un vocabulario peculiar para la utilización de su teoría. Términos tales como consistencia, identidad y congruencia son específicamente definidos en este contexto y el lector ha de familiarizarse con sus significados si pretende comprender y aplicar esta teoría. (Ver Holland 1985).

ENFOQUE

Resulta fundamental, al comparar estas dos teorías, establecer sus diferencias de enfoque. Esto es, identificar los aspectos específicos que éstas abordan dentro del vasto espectro de la orientación profesional. Por principio, ambas teorías pretenden encajar la personalidad del individuo en un molde particular que ha sido identificado –ad hoc- en el ambiente. Ambas teorías aducen que el objetivo de la orientación profesional es encontrar el ambiente adecuado, en el

mundo laboral, que “calce” con la personalidad del individuo. Sin embargo, mientras Holland establece categorías amplias en las que cualquier individuo puede ser clasificado, la teoría de Minesota considera un vasto número de características individualmente. Valores, necesidades y capacidades, entre otras dimensiones, son evaluadas con el fin de establecer el patrón de personalidad del individuo. Por esta razón, se puede afirmar que mientras la teoría de Holland es tipológica o “de bloque”, por considerar características una por una, selectivamente y sin agruparlas.

PSICOMETRÍA

Las diferencias en el enfoque de estas teorías, nos permiten contrastar los instrumentos normalmente utilizados en cada uno de estos de referencia. Por ejemplo, en la teoría de Minesota (MTWA) las capacidades y los valores constituyen la infraestructura de la personalidad del individuo. El “Cuestionario de Importancia de Minesota” (MIQ) se utiliza para identificar el grado de presencia de seis valores. Estatus, comodidad, seguridad, altruismo, logro y autonomía. La “Batería de habilidades generales” (GABT) se utiliza para medir capacidades físicas y mentales, distribuidas en grupos de habilidades especiales.

En la teoría de Minesota resulta indispensable establecer también, el estilo de personalidad del individuo definido por cuatro componentes básicos que son observables en la interacción entre el individuo particular puede satisfacer las necesidades de un empleador específico”. Por último, “La Escala de Satisfactoriedad de Minesota” completa la evaluación del individuo al proveer una medida del grado en que los requerimientos de la persona son satisfecho por un ambiente particular de trabajo. En esta teoría el ambiente de trabajo es objetivamente evaluado mediante instrumentos como “El cuestionario de descripción del trabajo” (JDQ) que pretende establecer las habilidades requeridas, en términos generales, para desempeñar un oficio determinado.

Quienes abogan por la teoría de Holland, utilizan tres instrumentos para evaluar el tipo al que corresponde la personalidad del individuo. Holland asume que las preferencias de trabajo son, de hecho, un buen indicador de sus rasgos profesionales. “El Inventario de Preferencias Vocacionales” (VPI) es una lista de varias ocupaciones asociadas con tipos particulares de personalidad. Este cuestionario es ampliamente utilizado en los Estados Unidos. Finalmente, el cuestionario “Strong-Campbell” de intereses vocacionales complementa la batería de pruebas dirigidas a evaluar la semejanza de la personalidad del individuo con cada uno de los seis tipos de personalidad. Al igual que en la Teoría de Minesota, Holland evalúa el ambiente de trabajo mediante “La Técnica de Evaluación de Ambiente” un instrumento diseñado para medir ocupaciones, entrenamiento y preferencias vocacionales en los individuos que trabajan con ciertas ocupaciones. Debemos recordar que, en la teoría de Holland, los ambientes se miden a través de las características de los individuos en los ambientes.

El lector podrá observar que mientras los instrumentos de Holland se dirigen a identificar las actividades e intereses generales de las personas en determinados trabajos, la teoría de Minesota escudriña un gran número de características tanto del individuo como del medio ambiente. La ventaja del enfoque de Holland radica en su simplicidad y bajo costo. Lógicamente, la necesidad de conformar tipos o categorías podría pasar por alto detalles importantes para la orientación profesional. Por tanto, el consejero vocacional deberá estar al tanto de los riesgos de este modelo. En contraste, el enfoque de la teoría de Minesota nos permite estudiar minuciosamente al individuo y nos provee con abundante información acerca de éste y de su medio laboral. Sin embargo, este enfoque es muy complejo, costoso y lleva tiempo.

VALIDEZ

La validez de estas teorías puede ser evaluada indirectamente, a través de la validez de sus propios instrumentos. Aunque la evidencia empírica muestra

satisfacción general con respecto a la validez interna y confiabilidad en la mayoría de éstos, las características psicométricas de las pruebas de Holland parecen ser más convincentes. Por ejemplo el “Inventario de Preferencias Vocacionales” (VPI) se correlaciona satisfactoriamente con instrumentos generalmente aceptados como el 16PF (Cattell et. al. 1970) y el “Inventario de Personalidad de California” (Gough 1975). Es decir, las personas que muestran cierto patrón de personalidad, tal como es medido por estos instrumentos, mostrarán las mismas preferencias vocacionales. Por otra parte, es justo señalar que la teoría de Minesota ha producido poca evidencia de su validez externa por la gran cantidad de variables a evaluar. Asimismo, mucha de la investigación en este marco ha sido dirigida a desarrollar sus instrumentos así como para establecer su validez interna.

LIMITACIONES

Aunque ambas teorías han producido instrumentos prácticos de la evaluación vocacional y conceptos importantes para el desarrollo de la psicología vocacional, algunas limitaciones son importantes de señalar. Por ejemplo, en la Teoría de Minesota, una de las críticas comunes que se esgrime contra la utilización de la antigüedad o permanencia en determinado trabajo como criterio o indicador de la satisfacción del individuo. Neff (1985) afirma: “...los individuos pueden mantenerse en un determinado trabajo a disgusto, simplemente porque no tienen otra alternativa razonable” (p. 121).

Por otra parte, la teoría de Holland adolece de un arriesgado supuesto en relación a la evaluación de los ambientes de trabajo. Al medir el ambiente por los individuos que lo conforman, es difícil generalizar los resultados a la ocupación en general. De hecho sólo puede generalizarse el ambiente. Por ejemplo, las características de un médico rural, probablemente más de tipo social y artístico contrastarían con las características de un investigador en medicina nuclear, también médico. Probablemente, éste último será del tipo convencional investigativo. Por lo tanto, aunque este tipo de medición es útil para establecer diferencias

en diversos tipos de trabajo de una determinada profesión, claramente esta medición es inapropiada para establecer las características de la profesión en general. Una determinada ocupación comprende diferentes tareas, y esto es algo que hay que tomar en cuenta. Neff (1984), a este respecto comenta:

“Existe algo circular e insatisfactorio en los tipos de ambiente establecidos por Holland; él no parece tomar en cuenta el hecho de que, para una ocupación particular, existen roles diferentes así como ambientes diversos”.

Debe señalarse asimismo una limitación general en el uso de cualquiera de estas teorías. Esta limitación reside en el vacío existente entre el ambiente de trabajo ideal o el patrón de personalidad ideal para cierto trabajo y el ambiente real de trabajo. Por ejemplo, podría pensarse que los estudiantes que desean ser médicos deben mostrar características tales como: sensibilidad, altruismo e idealismo, cuando en realidad, los médicos dentro de un ambiente hospitalario pudieran mostrarse pragmáticos, realistas y materialistas. En suma, debe intentarse obtener información de las demandas de una ocupación en términos reales y no ideales.

CONCLUSIONES

Las teorías referidas en este trabajo no son opuestas entre sí. Mientras Holland enfoca hacia las aspiraciones e intereses del individuo y el medio ambiente. Ambas teorías enfatizan diferentes aspectos

de un mismo fenómeno observado. Comparten en común, el supuesto de que la orientación profesional debe buscar la armonía entre el individuo y el medio laboral. Sus diferencias son de foco, mientras una agrupa o sintetiza, la otra diseca o analiza. En orientación profesional, la teoría de Holland parece ser más útil para dirigir a los jóvenes en los niveles de educación media y media superior hacia diferentes carreras u ocupaciones de acuerdo a rasgos de su personalidad y a las características generales de las diferentes ocupaciones. La evaluación dentro de este marco teórico pudiera considerarse como preliminar al establecimiento de un objetivo vocacional más específico.

La teoría de Ajuste al Trabajo de Minesota parece ser más adecuada en el consejo a personas con problemas de ajuste a su sitio laboral y que acuden a los servicios de orientación en búsqueda de ayuda para adaptarse al medio para decidir cambiar de trabajo. Este marco teórico le permite al orientador coleccionar vasta información acerca de las aspiraciones, necesidades e intereses de la persona y de sus condiciones de trabajo. Aunque más prolongada y costosa, esta evaluación puede resultar de gran beneficio para el trabajador, para el empleador a para ambos. Finalmente, debe advertirse que ambas teorías se basan en una perspectiva idealista del mercado de trabajo. El orientador debe estar consciente que la orientación profesional debe darse en un contexto en donde las posibilidades de trabajo sean reales.

REFERENCIAS

Holland, J. L. (1985), *making Vocational Choices* Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall.

Cattell, R. B., Eber, H. W. , Tatsioka, M. M. (1970) *Handbook of the sixteen personality factor questionnaire (16PF)* Champaign, III. Institute for personality and ability testing.

Gouch, H. G. (1975) *Manual for the California Psychological Inventory* Palo Alto, CAL: Consulting Psychological Press.

Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984) *A Psychological theory of work adjustment* Minneapolis: University of Minnesota Press.

Neff, J. H. (1984) *Work and Human Behavior* New York: Aldine Pub.