



CONSEJERÍA PARA NEGOCIOS Y EMPRESAS

Tutorial
Sesión 3

M en C Rogelio Velasco Salazar

NOMBRE DE LA ASIGNATURA O UNIDAD DE APRENDIZAJE

CONSEJERÍA PARA NEGOCIOS Y EMPRESAS

CLAVE DE LA ASIGNATURA

CBI-00

OBJETIVO(S) GENERAL(ES) DE LA ASIGNATURA:

Al final del curso, los alumnos analizarán los elementos de la comunicación y explicarán los principios básicos de este curso.

Sesión 3

3.3 INVENTARIO DE HOLLAND PARA LA BUSQUEDA AUTODIRIGIDA

- 3.1 Historia y Antecedentes teóricos**
- 3.2 Método de presentación**
- 3.3 Categorías de personalidad**
- 3.4 El Código de Holland**
- 3.5 Evaluación del método**

OBJETIVO:

Al final de la sesión el alumno conocerá en que consiste el método de Holland para la búsqueda auto dirigida de perfil vocacional, como se aplica y la utilidad que tiene en consejería.

2. CARRERA DE CONSEJERIA

3.1 Historia y Antecedentes teóricos¹

Holland nació el 21 de octubre de 1919 en Omaha, Nebraska , uno de cuatro hijos.

¹ Su padre emigró de Inglaterra a los EE.UU. cuando tenía 20 años y trabajaba como obrero hasta la escuela nocturna en la YMCA le llevó a convertirse en un publicista ejecutivo. Su madre era una maestra de escuela primaria. Holanda estudió finalmente psicología, francés y matemáticas en la Universidad Municipal de Omaha (ahora la Universidad de Nebraska en Omaha) y se graduó en 1942

John Lewis Holland (octubre 21, 1919 hasta noviembre 27, 2008) fue profesor emérito de Sociología en la Universidad Johns Hopkins y un estadounidense psicólogo . Union Memorial Hospital Holland Codes Murió el 27 de noviembre de 2008, en el Hospital Memorial Unión . Holland es mejor conocido como el creador del modelo de desarrollo de la carrera, Temas de Holanda profesionales (Códigos Holanda).

Después de su graduación, Holanda sirvió en el ejército durante 4 años donde como privado que "trabajó como entrevistador clasificación, procurador de prueba, secretario asistente de abogado, trabajador, empleado de escuadrón, asistente psicológico, y administrador de la prueba Wechsler [... esta experiencia] led a su creencia de que muchas personas ejemplifican los tipos psicológicos comunes, aunque su formación había fomentado la creencia de que la gente está en el complejo infinitamente. Él también era capaz de trabajar con y obtener la capacitación de los trabajadores sociales, psicólogos y médicos de experiencias que estimulan su deseo de convertirse en un psicólogo ". El siguiente entró en un programa de doctorado en psicología de Consejería en la Universidad de Minnesota , donde "era un estudiante promedio y tenía problemas para Nding un tema de tesis interesante, pero finalmente se decidió por una validación de algunas especulaciones sobre el arte y personalidad [...]. Este tema no fijó bien con otros estudiantes o profesores a pesar de su diseño empírico sencillo. Holanda finalmente obtuvo el doctorado y 10 conjuntos de materiales de pintura usados ".

La esencia de Holanda y de desarrollo teórico de sus colaboradores consiste en la hecho de que la toma de decisiones vocacionales es "una extensión de la personalidad" de cualquier individuo, que se encuentra en las particularidades del desarrollo de la carrera de la carretera a la autoafirmación a través de intereses y valores. Por lo tanto, "la manera distinta de estructuración de la personalidad de cualquier un sistema individual de intereses y actitudes da forma a la dirección de la orientación profesional.

¹Gottfredson, G. D .; Holanda, J. L .; Ogawa D. K. (1982). Diccionario de Holanda Grupos profesionales. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press, Inc.

2. CARRERA DE CONSEJERIA

El grado de compatibilidad entre los intereses y cierta carrera puede hablar de la presencia o ausencia de la satisfacción en el trabajo en la medida en que un número de rasgos de personalidad coincide con varios aspectos de los mismos ambientes de trabajo. En otras palabras, si el tipo de personalidad realista, por ejemplo, partidos de varios factores en la Campo profesional realista, podemos anticipar la satisfacción profesional de las personas que pertenece a este tipo. Holanda llega a la conclusión de que:

- Las personas tienen diferentes combinaciones de rasgos individuales específicos;
- Ciertos rasgos se vuelven relativamente estable después de la adolescencia (investigación reciente tiene confirmado el hecho de que el proceso de construcción de patrones de interés se estabiliza por la edad de 25 años);
- La elección de una ocupación es una forma de auto-expresión;
- Los miembros de un mismo campo de actividad tienen estructuras de personalidad similares e históricas;
- Los Profesionales en determinados ámbitos tienen estructuras de personalidad similar reaccionar de la misma manera en situaciones de trabajo similares;
- Satisfacción, la estabilidad y la situación profesional depende de la congruencia entre la propia personalidad y el ambiente de trabajo;
- La mayoría de las personas se pueden agrupar en seis tipos de personalidad y como muchos tipos de trabajo: Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor y convencional;
- Los individuos aspiran a esos ambientes de trabajo y actividades que les permitan sacar provecho de sus cualidades y valores personales;
- Éxito en una ocupación / profesión requiere ciertas combinaciones de rasgos / características por parte de los individuos; estas combinaciones (de aptitudes, intereses, aspectos temperamentales, actitudes, valores) son relativamente similares para personas de la misma profesión;
- Los resultados de la evaluación a través de pruebas psicológicas de rasgos y / o características y el análisis del conjunto de factores que conducen al éxito en una determinada ocupación para los que ya están llevando a cabo que, puede representar una base para la identificación de la ocupación adecuada para alguien o la persona adecuada para el trabajo y, implícitamente, una forma de anticipar el éxito en el lugar de trabajo y personal satisfacción.

3.2 Método de presentación

La Investigación Auto-Dirigida "SDS" es una exploración de inventario que incluye aspiraciones, intereses, actividades y competencias, que permite a los clientes (a través de la auto-administración y auto-evaluación) entender la forma en que estos factores pueden estar relacionados con ciertas ocupaciones (ya que no todas las profesiones son adecuadas para cada persona y personalidad). SDS consiste en un "folleto evaluación" que facilita la identificación de la

2. CARRERA DE CONSEJERIA

ocupación correspondiente al código personal obtenida como resultado de aplicar el inventario de intereses.

Holanda identifica seis tipos de personalidad caracterizados por preferencias profesionales. Los estados en que trabajan los entornos también pueden ser clasificados por el mismo criterio. En consecuencia, las elecciones vocacionales serán determinadas por la forma duradera de estas preferencias para los seis dominios de la actividad humana Holanda afirma que los tipos de rechazos que se dan entre las personas pueden categorizarse así:

Tipo de personalidad	Actividades rechazadas:
Realista (R)	Realista social y educativa
Investigador (I)	Trabajo de persuasión, social y repetitivo de Investigación
Artista (A)	Artístico sistemática, oficina, negocio
Social (S)	Manual Social, técnica, el trabajo con materiales y máquinas
Emprendedor (E)	Emprendedor científica, analítica, sistemática
Convencional (C)	Convencional no estructurada, sistemática, artístico

Nivel de
Consistencia

Patrones de Personalidad

Alto

RC, RI, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE, CR

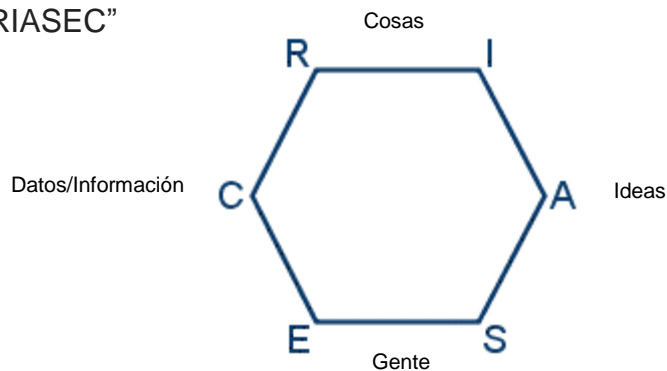
Medio

RE, RA, IC, IS, AR, AE, SI, SC, EA, ER, CS, CI

Bajo

RS, IE, AC, SR, EI, CA

Hexágono "RIASEC"



2. CARRERA DE CONSEJERIA

Una descripción de los tipos de personalidad de Holland aplica al ambiente de trabajo y el cliente típico comportamiento se presenta a continuación.

El comportamiento de los clientes realistas: que esperan respuestas concretas y directas del consejero, que debe ser inmediatamente aplicable al problema que los llevó a allí en el primer lugar; en ocasiones tienen dificultades para expresar la necesidad precisa para el asesoramiento, expresar sentimientos, motivos e intereses; les gusta hablar sin embargo acerca de sus actividades prácticas y aficiones

El comportamiento de los clientes de investigación: están afligidos por los problemas no resueltos y preguntas sin respuesta; para ellos esto representa desafíos les gusta tener bajo control; el consejero es un interlocutor en su forma dominante racional y mucho menos proceso emocional de desarrollo de la carrera

El comportamiento de los clientes Artísticos: prefieren un enfoque de la consejería en una manera no convencional, haciendo uso de ejemplos, materiales escritos, criticar, comparando, bromeando; prefieren asesoramiento individual a terapia de grupo, y la toma de decisiones es predominantemente emocional y, en menor medida racional y sistemática.

El comportamiento de los clientes Sociales: orientado hacia el intercambio social, expresar explícitamente las aspiraciones de relacionarse socialmente de una manera altruista, disfrutan de actividades en grupo, la cooperación, actividades informales; ofrecer para ayudar a los consejeros de su actividad; son en ocasiones demasiado locuaces.

El comportamiento de los clientes Emprendedores : predominantemente positiva, expresan sus sentimientos e intenciones (cuando socialmente aceptado), por otra parte más bien persuadir a otros a actuar de acuerdo con sus propias convicciones en lugar de ayudarles; en ocasiones sobreestimar sí mismos y valorar erróneamente sus competencias y habilidades; ellos son extremadamente competitivo y chocan a menudo con sus compañeros, deseosos de llegar a los puestos clave en las organizaciones.

El comportamiento de los clientes convencionales: se comportan de manera convencional, es ordenada, sistemática, con un sentido de jerarquía, y la confianza; están menos dispuestos a acercarse a la posibilidad de alternativas ocupacionales y entornos de trabajo poco estructurados; su necesidad de 33 orden puede mostrar su valía en campos como las finanzas, la banca, la organización de la educación actividades, conferencias, contabilidad, procesamiento de datos.

2. CARRERA DE CONSEJERIA

3.3 Categorías de personalidad²

Con el fin de tener una imagen de síntesis de las características unidos a los tipos de personalidad definido por Holanda es útil consultar las siguientes listas de rasgos específicos de la categorías estos inventarios operan con - RIASEC (también útil como un instrumento de autoevaluación):

Realista	Investigador	Artístico	Social	Emprendedor	Convencional
conformista	Analítico	Complicado	Cooperativo	Aventurado	Diligente
Honesto	Cauteloso	Desordenado	Amigable	Ambicioso	Cuidadoso
Material	Critico	Emocional	Generoso	Preocupado	Conservador
Persistente	Curioso	Expresivo	Amable	Dominante	Submiso
Practico	Independiente	Idealista	Responsable	Energico	Ordenado
Modesto	Introvertido	Impulsivo	Sociable	Optimista	Tranquilo
timido	preciso	intuitivo	entendido	popular	eficiente

Congruencia

La congruencia se refiere a la relación entre el tipo de personalidad y el tipo de trabajo medio ambiente; cuanto más cerca los códigos, el más congruente la relación. Por ejemplo, si un Tipo realista trabaja en un entorno realista, se dice que la relación entre el tipo de personalidad y el tipo de entorno de trabajo es congruente; Por otro lado, si un Tipo social se emplea en un entorno artístico, la relación es incongruente, y la persona será relativamente frustrado e insatisfecho.

El método de Holanda admite, sólo una parte de las variables que intervienen en la elección vocacional; otros factores intervienen en el proceso, tales como: edad, sexo, nivel de educación, la posición social, el sistema de las aptitudes personales, habilidades y habilidades, etc Algunos ejemplos de la asociación de tipos de personalidad Holland con determinadas ocupaciones o profesiones serian:

Realista	Investigador	Artístico	Social	Emprendedor	Convencional
Mecánico	Estadista	Actor	Cónsul	Vendedor	Contador
Campesino	Geólogo	Coreógrafo	Maestro	Cocinero	Rep de aseguradora
Electricista	Meteorólogo	Compositor	Historiador	Detective	Cajero
Dentista	Programador	pintor	Lic. En RH	Paramédico	Cartero
Piloto	Físico	Diseñador de modas	Trabajador social	Gte. De hotel	Recepcionista
ingeniero	psicólogo	músico	periodista	abogado	secretaria

²Holanda, J. L. (1985a). Tomar decisiones vocacionales. Una teoría de la personalidad y el trabajo ambientes. (2^a ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

2. CARRERA DE CONSEJERIA

3.4 El Código de Holland

En el Diccionario de Códigos Ocupacionales Holanda se enumeran, todas y cada una de las combinaciones acompañadas de su código de Holanda asignado

El Inventario de Evaluación tiene cuatro escalas:

1. Actividades (11 artículos - para cada uno de los seis tipos de personalidad) – 66 artículos.
2. Competencias (11 artículos - para cada uno de los seis tipos de personalidad) - 66 artículos
3. Ocupaciones (14 artículos - para cada uno de los seis tipos de personalidad) - 84 artículos.
4. Autoevaluación (de 2 artículos de cada uno de los seis tipos de personalidad) - 12 artículos.

Hay 228 artículos en total, pero con una distribución desigual entre las cuatro escalas - y una sección titulada aspiraciones vocacionales (con un máximo de ocho ocupaciones).

Las escalas 1, 2, 3 y 4 se utilizan para anotar cada uno de los seis tipos de personalidad. El nivel de frecuencia de las puntuaciones obtenidas en los seis tipos de personalidad da el orden de las tres cartas en el código de Holanda. La sección - Aspiraciones (en el campo profesional) - se puede emplear para validar la puntuación / código obtenido. Se utilizan entonces para encontrar el trabajo equivalente medio ambiente en la lista de reparto (una ocupación con el mismo código). Este instrumento es muy popular en la práctica de la orientación en los Estados Unidos y Canadá, y también en otros países con una tradición en el asesoramiento, cuando un pragmático y enfoque comprensible para el asesoramiento.

De hecho, hay muy pocos casos de tipos "puros" de la personalidad y los ambientes de trabajo; más a menudo nos encontramos con tipos combinados. Esta es precisamente la razón por "El Código Holland" emplea tres letras para describir cada tipo de personalidad y ambiente de trabajo (por ejemplo: EIA, ISE, CAS); estas cartas son las iniciales de las categorías descritas anteriormente (R, I, A, S, E, C). Por ejemplo, un empleado de la biblioteca no será etiquetado con C (convencional) solo; él o ella podría ser convencional (C) en primer lugar, pero de Investigación (I) en segundo lugar, y Social (S) tercero; en suma, el código será CIS. Para un consejero, el código personalidad Holanda

2. CARRERA DE CONSEJERIA

podría ser SAE (tipo S - social es dominante, con dos tipos adicionales: A - Artísticas y E - Emprendedoras).

Tres conceptos suplementarios completan la conceptualización del "rasgo y factor de teoría "; que son: la congruencia, la diferencia y la consistencia.

3.5 Evaluación del método³

Es útil para un consejero saber el código de la personalidad de un cliente de antemano o para averiguarlo mediante la aplicación de los inventarios Holanda. Este código da pistas importantes con respecto a un rango del individuo de los intereses y la personalidad de los clientes ayuda a los consejeros asociados con las características a la información sobre las profesiones y ocupaciones, dan consejos sobre la ambiente de trabajo recomendable. Al mismo tiempo, el código es importante cuando el consejero recomienda entornos de trabajo relacionados, en caso de que los clientes desean cambiar su lugar de trabajo o participar de una ocupación o profesión diferente.

Estudios recientes muestran que una alta congruencia de los tipos de personalidad y ambientes de trabajo no se correlaciona linealmente con la satisfacción profesional o falta de estrés. Adicionalmente, los tipos de personalidad de Holland se notan que no se encuentra en otros tipos de personalidad investigado por medio de instrumentos psicológicos. Estos hechos no disminuyen en ningún forma en que la importancia práctica de la "rasgo y factor de la teoría", ya que, como él mismo Holanda afirmado, está destinado para apoyo a la carrera y la evaluación no psicológica.

La teoría de Holanda y los aspectos prácticos derivados de ella son ampliamente aceptados por consejeros, ya que es un instrumento de fácil aplicación, de fácil comprensión por los clientes durante la entrevista, prácticamente relativo a la sistematización de la personalidad (primaria) tipos y entornos de trabajo (tan diversos en la vida real). Su descripción jerárquica por medio de tres letras del código es otro importante elemento operativo. La teoría de Holanda y los instrumentos SDS adyacentes no ofrecen un explícito y complejo imagen del proceso de cómo funciona la elección vocacional; sin embargo, los clientes y consejeros prefieren el inventario y su lógica. Sin duda, los críticos de Holanda tienen razón en su sencillez, así como el apoyo estadístico de algunos conceptos clave de la teoría (consistencia, diferencia), la justificación de la "asociación" entre ocupaciones y tipos de personalidad. Los datos sobre el valor predictivo del "código" en su "confrontación" con toda la realidad ocupacional a lo largo de la vida de un cliente, como así como la validez de esta tipología en relación con determinadas categorías de población están todavía en debate.

³<http://www.self-directed-search.com/>

2. CARRERA DE CONSEJERIA

La investigación específica se ha realizado con respecto a la relación entre los tipos y Holanda:

- Aspiraciones profesionales (correspondencia parcial con Holanda código personal);
- Características de género (o la identificación con un papel específico de género);
- Intereses académicos;

- Niveles de educación de los clientes;

- Influencia de patrones culturales (estereotipos profesionales) en profesional elecciones;
- Auto-imagen o la auto-evaluación de las aptitudes personales;

- Los resultados obtenidos con otros instrumentos (Myers-Briggs Type Indicator, Strong Inventario de Intereses, Carrera Pensamientos Inventario - Sampson);
- Relación entre los códigos de Holanda de los padres y las de sus hijos (principalmente congruentes), etc

Los estudios comparativos se han realizado entre las versiones SDS papel-lápiz y el si son computarizados o que están en Internet, en términos de la preferencia de los clientes con respecto a su administración (se prefiere la versión de la computadora), los equivalentes de los resultados obtenido mediante la cumplimentación de los distintos formatos (los resultados son relativamente similares), administración tiempo (la versión basada en Internet es la más corta, entonces el equipo uno y, finalmente, la con lápiz y papel), el grado de "dependencia" en la que el consejero (menor o nula en el caso de las versiones electrónicas).

Entre las ventajas de este medio de evaluación podemos enumerar: facilidad de administración, fácil de puntuación, fácil cálculo del personal con el código Hollad, y una rápida identificación de las ocupaciones con un código similar al personal. Se clasificó como una desventaja en relación al hecho de que algunos clientes necesitan varias sesiones posterior a las pruebas con el fin de obtener respuestas en relación a la lógica del Inventario, la marcado, el uso de la hoja de respuestas, la forma de identificar las ocupaciones adaptada a la código personal. También hay que mencionar que el Inventario ha limitado el poder predictivo, debido a que los clientes que se ajustaban a los razonamientos y las "sugerencias" del personal código en su elección vocacional no son como resultado significativamente más felices con su profesión en comparación con las personas que no han seguido este protocolo.

2. CARRERA DE CONSEJERIA

Fuentes de Información

a) Libros

No	Tipo	Título	Autor	Editorial	Año
1	Diccionario	Diccionario de Holanda	Holanda, J. L. ; Ogawa D. K	Consulting Psychologist Press, Inc	1982
2	Libro	Tomar decisiones vocacionales. Una teoría de la personalidad y el trabajo ambientes	Holanda, J. L	Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall	1985

b) Páginas web

<http://www.self-directed-search.com/>