

Instrumentos de orientación vocacional en Chile: principales medidas psicológicas utilizadas en psicodiagnóstico educacional.

VOCATIONAL GUIDANCE TESTS IN CHILE: MAIN PSYCHOLOGICAL SCALES USED IN EDUCATIONAL PSYCHOLOGICAL ASSESSMENT

Sebastián F. Reyes Fredes¹ - Universidad Miguel de Cervantes

Resumen:

Ante la gran oferta educativa chilena para los estudiantes secundarios, se hace precisa la toma de decisiones informadas para evitar frustraciones y pérdida de recursos. La bibliografía coincide en el impacto de la personalidad junto con los intereses, actitudes, aptitudes y valores en el éxito educativo y laboral de un sujeto. Es por ello que surge la necesidad de crear instrumentos de evaluación de dichos constructos a la hora de realizar un proceso de orientación vocacional. El siguiente trabajo pretende realizar una breve revisión del panorama actual de la instrumentación psicométrica específica más usada en Chile para la valoración principalmente de intereses y aptitudes en orientación vocacional.

Palabras claves: orientación vocacional, evaluación psicológica, intereses, aptitudes.

Abstract:

Given the great Chilean educational offer for secondary students, it is necessary to make informed decisions to avoid frustrations and loss of resources. The bibliography coincides in the impact of the personality along with the interests, attitudes, aptitudes and values in the educational and labor success of a subject. That is why the need arises to create instruments for evaluating these constructs when carrying out a vocational guidance process. The following work intends to make a brief review of the current panorama of the most commonly used specific psychometric instrumentation in Chile for the assessment of interests and aptitudes in vocational guidance.

Keywords: vocational guidance, psychological assessment, interests, aptitude.

¹Doctor(c) en Psicología. Magister en Psicodiagnóstico y Evaluación Psicológica Universidad de Buenos Aires. Magister (c) en Educación Mención Gestión de Calidad, Universidad Miguel de Cervantes. Psicólogo Universidad Central de Chile. Profesor Escuela de Psicología Universidad Miguel de Cervantes. Perito Servicio Médico Legal. Santiago de Chile. Correo electrónico: *sfreyes@uc.cl*.

I. Introducción

En pleno siglo XIX, el auge de la industria y el comercio demanda una gran cantidad de mano de obra que posibilita ofertas de trabajo y progreso, condiciones que hacen posible la elección laboral, y con ello, el surgimiento de nuevos cuestionamientos acerca del ámbito laboral en el cual el sujeto puede decidir desenvolverse. Para los especialistas, ello ofrece un marco de desarrollo para la disciplina de la Orientación Vocacional (García, Padilla, Preciado y Rodríguez, 2005).

Ya en la Primera Guerra Mundial, el gran contingente de soldados seleccionados requirió la asignación de tareas diferenciales en relación con aptitudes, hecho que junto con el uso de procedimientos de Psicología Aplicada, marcan el comienzo de la disciplina como tal. Es en este contexto que, la Orientación Vocacional con ayuda de la Psicología Diferencial, se comienzan a ocupar de la identificación y medición de las características requeridas para cada ocupación (Fernández, González, Retama, y Tardito, 1979). Ya en 1921 se funda en Estados Unidos la *Asociación Nacional de Orientación Vocacional*, hito que para los autores marca no sólo el inicio de la OV como estudio formal, sino que además significa una suerte de campaña publicitaria de la nueva disciplina en los jóvenes, deseos de ingresar al mercado laboral, como de empresarios interesados en garantizar la calidad de sus contratados (González, 2002).

En cuanto a la experiencia Latinoamericana, en 1982, se realizó bajo el auspicio de la UNESCO en Buenos Aires, Argentina, el *I Seminario de Orientación Educacional y Laboral*, con 19 participantes y 14 observadores de países Latinoamericanos y del Caribe. El evento se realizó en conjunto con la Oficina Regional de Educación de la UNESCO y el Consejo Nacional Argentino de Educación Técnica CONET (Oficina Regional de la Educación de UNESCO para América Latina y el Caribe, 1982). Particularmente en Chile, entre 1945 y 1994, se crearon distintos dispositivos institucionales asociados que fueron cambiando en el tiempo. A partir de 1945, el Ministerio de Educación crea el Departamento de Orientación, y organismos como el Instituto de Guía y Orientación Profesional y el

Servicio de Orientación Vocacional de los Liceos, así como también la Asesoría Técnica de Orientación Profesional. Luego, en el año 1965, se crea la Superintendencia de Educación Pública que incluye la Sección de Orientación y un Servicio Nacional de Orientación, esta última con un programa de orientación de cobertura nacional.

Luego de sucesivas reformas educacionales, el Ministerio de Educación realiza la instalación de equipos de orientación en todos los niveles educacionales escolares durante el gobierno militar, y se forman las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación, cuya estructura contemplaba una Coordinación de Orientación. Finalmente, en 1989, se crea una Oficina de Orientación en el Ministerio de Educación, la que subsiste hasta 1994. A partir de ese momento, y según los archivos de Chilecalifica (2009), la OV queda definida como “función técnicopedagógica” por el Estatuto Docente, figurando, de ese modo, en los decretos normativos de la enseñanza escolar y siendo débilmente considerada en la educación secundaria como una función del profesorado, por lo que ni siquiera se hace mención al rol de la persona del Orientador como especialista. Durante el 2003, el programa Chilecalifica crea una línea de OV y Laboral, e incentiva las *Redes de Orientación Vocacional y Laboral* con un profesional contratado para cumplir las funciones de orientador, ello en vías de mejorar los servicios de orientación ofrecidos a estudiantes.

II. La orientación vocacional: definiciones

Existen variados autores que han definido la OV, realizando lecturas del proceso mediador, que van de lo individual a lo socio-comunitario. La OV, como disciplina, propone asistir al estudiante en un proceso de triangulación de la información relevante para una decisión vocacional, en la que participan la información relativa a sus capacidades, intereses y todo lo referente a la oferta de carreras y la demanda por esas profesiones en el mercado laboral. “*Ello no significa que el orientador forme al alumno en una opción u otra, sino que debe impulsar estas elecciones, coordinarlas, promoverlas y asesorarlas*” (Gutiérrez, s/f).

Ratón (1988, en Sánchez, 2005), enfatiza en el carácter asistencialista técnico y sistemático de la OV, con el fin del desarrollo de la propia personalidad y la contribución social eficaz del individuo, mediante la potenciación de la capacidad de autodirección, teniendo en cuenta las propias características personales y el medio circundante. Por otra parte, Aguirre (1996, en Sánchez, 2005), se centra en aporte que el proceso vocacional de autoconocimiento y de conocimiento del mundo laboral, da al orientado al momento de elegir una profesión adecuada a las aptitudes, intereses y rasgos de su personalidad, teniendo en cuenta sus posibilidades de estudio y trabajo.

Para González (2002), la OV se relaciona con un proceso continuo, preventivo y no terapéutico de ayuda al estudiante, en vías del desarrollo de su potencial cognitivo y motivacional, que le posibilite elecciones conscientes de una profesión, comprometiéndose con la calidad de un proceso de formación en el que participan todos los agentes educativos y que se realiza con un individuo que pertenece a un grupo social, sobre la base de un proceso complejo de reflexión de sus posibilidades y las que se le ofrecen en su medio. Álvarez e Isús (1998, en Blanco y Frutos, 2005), enfatizan la finalidad última del proceso como el desarrollo de la carrera del sujeto a lo largo de toda la vida, mediante la intervención basada en la prevención, desarrollo e intervención social con la implicancia de agentes educativos y socio-profesionales.

En este punto, se hace necesaria la distinción entre *Orientación Vocacional* y *Orientación Profesional*, siendo la primera similar al *Counseling* anglosajón, actividad que apunta más a la asistencia en la toma de decisiones para la planificación del propio papel en la vida, y la segunda como el *Guidance*, orientado a la acción informativa de tipo social, tal como la elección de las instituciones donde estudiar, elecciones, cambios de profesión o promociones (Orientared s/a).

III. **Evaluación psicológica en orientación vocacional: estudio de los intereses, aptitudes y actitudes**

Existe acuerdo en la bibliografía acerca del impacto de la naturaleza de los intereses, aptitudes, actitudes y valores en el éxito educativo y ocupacional de un sujeto, ya que se relacionan con la personalidad y esta, a su vez, con las elecciones laborales que el sujeto realiza (Anastasi, 2000). Desde allí se desprende la relevancia de construir instrumentos que evalúen dichos aspectos a la hora de realizar una conclusión y devolución vocacional. Dichos instrumentos en general, coinciden con los nombres de los factores involucrados en el desarrollo vocacional, y se emplean precisamente para brindar información sobre ello.

Según el Ministerio de Educación de Chile, la evaluación en OV se trata de un proceso dinámico y continuo, en la que los instrumentos de evaluación de OV deben cumplir con algunos criterios de calidad, como la coherencia con los aprendizajes esperados, las metodologías y temáticas trabajadas, y reunir evidencia suficiente para poder evaluar y retroalimentar al estudiante, aunque no se realiza una especificación concreta sobre la operacionalización objetiva de dichos criterios (Educarchile, s/f).

La misma entidad describe, entre los instrumentos más relevantes la pauta de observación, la de cotejo y el portafolio, haciendo referencia a la evaluación de OV para la educación técnica, llamada “*GPS Vocacional*”, aunque no hace referencia a escalas o medidas objetivas. Por otro lado, desde el paradigma psicométrico, las principales clases de medidas psicológicas con propiedades psicométricas probadas son las de los constructos aptitud, realización, interés profesional y personalidad, ellas derivadas principalmente de las teorías de Rasgo y Factor (Tolbert, s/a.).

Evaluación de los Intereses Profesionales: La evaluación de los intereses ha recibido su mayor impulso en consejería educativa y profesional, ya que por una parte revisten importancia práctica tanto para el empleador (Anastasi, 1998) como también para el trabajador, en cuanto se consideran como la expresión de la dirección central de la motivación, y por ende los determinantes de la elección profesional, ello según Castaño y

López-Mesa (1983, p. 226) avalado por más de 50 años de comprobación empírica. Por otra parte, se espera que al realizar una tarea motivante que proporcione satisfacción, torna reconfortante y llevadera la vida laboral, impactando en la calidad de vida y la autorrealización de la persona (Contreras, 2000, p.3). Las medidas de interés se suelen basar en un modelo teórico de Temas Ocupacionales Generales desarrollado por Holland, el que consta de diferentes perfiles como: el Realista (R), de Investigación (I), Artístico (A), Social (S) Emprendedor (E) y Convencional (C), abreviado por sus siglas, como R-I-A-S-E-C (Anastasi, 1998). Dichos perfiles no solo se hallarían asociados a un tipo de persona, sino también a un ambiente conveniente de trabajo. Holland agrega que el objetivo del modelo no es clasificar al sujeto rígidamente en uno de los 6 tipos propuestos, sino que hallar su parecido con uno o más tipos, proporcionando una variabilidad de patrones según sujetos existan. Para Tolbert (1982), las medidas de intereses profesionales han sido ampliamente investigadas en psicometría, surgiendo como contrarrespuesta a las objeciones del diagnóstico de aptitudes como OV, ello cambiando el enfoque de *idoneidad*, que determina la ocupación para las personas. Super (1967), describe diversos intentos por evaluar dichos intereses mediante observaciones, entrevistas, cuestionarios, tests e inventarios, siendo estos últimos los más útiles como herramienta de evaluación (Castaño y López-Mesa, 1983, p. 226).

Evaluación de la Aptitud Profesional: Si bien, tiene como propósito general la construcción de perfiles que señalen direcciones profesionales que el individuo pudiera escoger provechosamente, ayudándole tanto a la planificación como a vencer los obstáculos que pudiesen surgir (Tolbert, 1982), el uso de pruebas de habilidad y aptitud no solo ha disminuido desde los años 50 dando paso a las evaluaciones de autoexploración e interés profesional, sino que también ha sido ampliamente cuestionado (Anastasi, 1998; Wesman, 1972) aumentando la atención concedida a la toma de decisión del individuo relativa a la elección de una carrera por sobre sus capacidades para una tarea (Zytowski y Warman, 1982, en Anastasi, 1998).

IV. Instrumentos y escalas de evaluación psicológica en orientación vocacional

Para Tolbert (1982, p.93), los factores que afectan al desarrollo profesional pueden ser evaluados mediante una variedad de enfoques. Los constructos de naturaleza psicológica, son usualmente medidos, en parte, por un inventario o test.

Instrumentos de Intereses: Los principales cuestionarios de medición de intereses utilizados en el mundo, según el *Mental Measurements Yearbook* (Anastasi, 1998), son el Inventario de Intereses Vocacionales SVIB de Strong, el *Inventario de Intereses Vocacionales de Minnesota*, el *Inventario de Preferencias Personales de Holland*, el *Inventario de Preferencias KPR de Kuder*, el *Estudio de Intereses Vocacionales JVIS de Jackson*, y el Inventario CAI-VV de Evaluación de Carreras-Vocacional. Entre estos, los más utilizados son el Strong y el Kuder, el primero midiendo los intereses de las personas ya dedicadas a una profesión a diferencia del Kuder, que evalúa las categorías de los intereses profesionales, siendo también el segundo más fácil de corregir e interpretar a la hora de dar un consejo de orientación (Super, 1967), aunque ambos poseen confiabilidades parecidas con los tests de inteligencia y aptitudes en cuanto a la medición de los intereses, presentando coeficientes de confiabilidad entre .70 y .95 (Fernández y otros, 1979). Cabe destacar también la integración de OV en personas con discapacidad, lo que ha instigado el desarrollo de otro tipo de pruebas de intereses, como los estímulos pictóricos y audiovisuales de intereses (Elksnin y Elksnin, 1993; Kapes et al., 1994, e Anastasi, 1998).

Instrumentos de Aptitudes: Algunas de las pruebas clásicas más desarrolladas son la *General Aptitude Test Battery*, Batería de Tests de Aptitud General GATB, el *Differential Aptitude Test*, Test de Aptitud Diferencial DAT, y la *Guilford-Zimmerman Aptitude Survey*, Prueba de Aptitudes de Guilford-Zimmerman (Osipow, 1986, en Anastasi, 1998). Cabe destacar que dichas evaluaciones son consideradas útiles herramientas de complemento a la evaluación vocacional.

Técnicas Proyectivas: Muller (1986, en Anastasi, 1998) refiere también el uso de otro tipo de técnicas, como las entrevistas grupales, y técnicas auxiliares como proyectivas,

informativas, dramáticas, lúdicas y plásticas. Dentro de las proyectivas, el llamado Test Desiderativo Vocacional, el Test de Vision del Futuro, el Test de la Pareja Educativa, el de la Familia Kinetica, el Test de Apercepción Temática de Murray y el Test de Relaciones Objetales de Phillipson, aunque para la autora la OV no es un psicodiagnóstico, sino que un método clínico-operativo de escucha y diálogo. Desde allí, según esta autora, los tests proyectivos también serían solo técnicas auxiliares no diagnósticas, sino de autoconocimiento.

V. **Psicometría en orientación vocacional: la experiencia chilena**

En cuanto al panorama local chileno, Canessa (2006) refiere que el concepto de “carrera profesional” actual es contradictorio en un mundo laboral diferente de cuando fue acuñado, por lo que aún faltaría, desde su punto de vista, un acuerdo en la definición tanto de la carrera profesional como del rol del orientador vocacional. El mismo autor indica que la tarea vocacional debería asegurar que al egresar de la enseñanza media un joven, pueda contar con un concepto de sí mismo claro y con capacidad de elección entre las diferentes opciones que ofrece la educación superior.

Actualmente en Chile, la oferta de estudios superiores asciende a 2412 carreras profesionales y técnicas, impartidas en 25 Universidades Tradicionales, 12 Universidades Privadas Autónomas, 33 Universidades Privadas supervisadas por el Estado, 65 Institutos Profesionales y unos 116 Centros de Formación Técnica a lo largo de todo el país. Ante este panorama, es fundamental la información para los estudiantes secundarios, de modo que se tomen decisiones informadas, evitando frustraciones y pérdida de tiempo y dinero para estudiantes y sus familias (Portal del Preuniversitario PUC, 2013; Orientación Vocacional, 2013; El Portal de la Educación en Chile, 2013).

Según el formato de evaluación de OV de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile (2013), el protocolo de evaluación debería constar de una exploración de *antecedentes relevantes* del sujeto a evaluar, a saber: configuración familiar, historia vocacional, situación económica, rendimiento escolar actual y pasado e intereses

académicos, así como también una descripción de la *actitud y conducta* observada en el sujeto durante el proceso de evaluación y resultados de pruebas vocacionales aplicadas. El análisis de la información entre intereses, estilo personal del sujeto y autoconcepto, deberían permitir al evaluador descubrir las áreas de mayor o menor interés del evaluado, pudiendo sintetizar y concluir la información en el nivel de madurez vocacional del sujeto junto con la integración de su autoconcepto.

Para el programa Chilecalifica (2009), el objetivo último de la instrumentación referida a OV en el contexto chileno se relaciona con la necesidad de aumentar los niveles de involucración del alumno (a) en el proceso de exploración vocacional y laboral, permitiéndole el desarrollo de la capacidad en la toma de decisiones y reconocimiento de los propios intereses profesionales y/o laborales, todo ello ampliando el conocimiento que dispone el alumno(a) del mundo académico y laboral. En este contexto, la educación profesional ha incluido históricamente medidas de aptitudes al ingreso, como fue la Prueba de Aptitud Académica en el período comprendido entre 1966 y 2002, y actualmente la Prueba de Selección Universitaria. Para Chilecalifica, en general en Chile, se realiza OV en el contexto escolar y de preuniversitarios, siendo los más utilizados los cuestionarios e inventarios de intereses y de aptitudes.

El mismo programa cuenta con una evaluación de exploración inicial vocacional, diseñada por orientadores/as de la *Red de Orientación Intercomunal*, con el objetivo de contar con una evaluación estándar que recoja las opiniones del estudiantado acerca de la relevancia y necesidad de los programas de OV en vías de conocer tanto la percepción general, como las tendencias entre las diferentes áreas o carreras de formación profesional en la comunidad.

VI. Principales instrumentos psicológicos de Orientación Vocacional utilizados en Chile:

Inventario de Preferencias Vocacionales de Holland: Construido a partir de más de 300 títulos ocupacionales, ante los que el evaluado debe expresar su interés o desinterés. Consta

de 6 escalas en las que los puntajes altos discriminan intereses particulares. Tiene como característica distintiva la evaluación de una variable de personalidad designada como “orientaciones personales”, relacionada con un estilo general de personalidad asociado a un número determinado de “ambientes ocupacionales” (Osipow, 1986, p. 55). Es por esto que a veces aparece clasificado como un test de personalidad para la orientación vocacional, en lugar de uno que mide intereses. No se encontraron normas de validez ni confiabilidad a nivel local para el instrumento.

Inventario de Preferencias KPR de Kuder: Castaño y Lopes-Mesa (1983) indican su uso desde 1939 para el estudio de los intereses a través de un proceso de adaptación y refinamiento progresivos. Los mismos autores refieren que el perfil no discriminaría preferencias absolutas, sino que preferencias relativas de algunas áreas de interés respecto a otras 38. Por otra parte, tanto para Super (1967, en Fernández y otros, 1979) como para Castaño y cols. (1972, en Castaño y Lopes-Mesa, 1983), las categorías de intereses de Kuder permitirían diferenciar grupos profesionales entre sí de la misma manera que los tests de aptitudes, proporcionando gran especificidad en la diferenciación de perfiles de diferentes grupos universitarios. Las categorías de Kuder informan sobre intereses ligados a actividades profesionales bien definidas y delimitadas, las que corresponden a las actividades científicas, de servicio social, de tipo literario, mecánicas, actividades al aire libre, de oficina, de contabilidad, persuasión, de tipo artístico y musicales (Fernández y otros, 1979). En algunas investigaciones llevadas a cabo con el instrumento a estudiantes de Educación Superior en Chile por Castaño y cols. (1972, en Castaño y Lopes-Mesa, 1983), se halló que las áreas de intereses muestran diferente poder discriminativo respecto del interés de los universitarios, por tanto los intereses que son capaces de introducir diferencias más significativas entre los diferentes grupos universitarios serían los de tipo científico, mecánico y artístico, siendo los de tipo literario, administrativo y asistencial-social los con menos poder discriminante (Castaño y Lopes-Mesa, 1983). El Kuder fue adaptado a la población local por Arriagada y otros (1975, en Castaño y Lopes-Mesa, 1983), y luego, Fernández y otros (1979, en Castaño y Lopes-Mesa, 1983), elaboraron normas del instrumento para Chile en una muestra estratificada por edad, sexo y nivel socioeconómico, constituida por 576 estudiantes de educación secundaria por niveles en la

llamada Región Metropolitana de Chile. En cuanto a características psicométricas, el inventario informa una confiabilidad en torno a una mediana de .89 para sus 10 escalas (Castaño y Lopes-Mesa, 1983).

Inventario de Intereses Vocacionales IIV de Fernando Gutiérrez: Se trata de un listado de 180 actividades profesionales seleccionadas para aplicar a alumnos de educación secundaria, con el fin de determinar sus intereses de estudio. El instrumento se responde teniendo en consideración el nivel de agrado con las actividades descritas en el cuestionario. Se halla destinado a profesores y orientadores, con el propósito de informar a los alumnos secundarios acerca de sus intereses, con el fin de guiar una futura elección profesional. Existe una validación de la técnica realizada el año 2000 (Contreras, 2000).

VII. **Discusión**

A la luz de lo señalado, es posible señalar que la OV ha tenido un rápido desarrollo mundial relacionado con las contingencias del desarrollo socioeconómico y de la industria desde el siglo XIX, ello al existir mayores posibilidades y plazas de trabajo, lo que inserta la posibilidad de elección por parte del individuo y el cuestionamiento acerca de la propia sensación de plenitud laboral, condicionando la apertura de un mercado relacionado con la posibilidad de orientación en relación con intereses y habilidades que representen a futuro la posibilidad de satisfacción laboral tanto para empleado como para el empleador, posibilitando la autorrealización del individuo, reduciendo la rotación laboral y aumentando los niveles de desempeño.

Por otro lado, se ha visto que el desarrollo que ha tenido la OV ha variado de un enfoque más relacionado a la evaluación de habilidades y aptitudes a otro más centrado en la valoración que el mismo sujeto realiza del área a la que se dedicaría y, por ende, a su propia posibilidad de elegir la dedicación no solo que más guste, sino que a futuro le pueda hacer sentir más feliz y pleno laboralmente, ello sin desestimar la valoración de las aptitudes, ya no solo como predictor de un buen desempeño, sino también en relación con la propia sensación de autoeficacia en el ambiente laboral, conllevando con ello el disfrute

y un buen desempeño en el trabajo. Esto ha implicado contemplar variables motivacionales, de afrontamiento y de habilidades que parecen ser mejores predictores del buen desempeño laboral.

Es por esto que, la construcción de instrumentos psicológicos de evaluación del individuo ha cobrado relevancia ya no solo desde la psicotecnia, sino más bien desde la posibilidad de evaluar las variables antes referidas. El uso de instrumentos psicológicos estandarizados, como medidas convergentes de confirmación de las hipótesis del evaluador acerca de la persona, se torna fundamental en vías de obtener información que el sujeto no refiere en la entrevista, por falta de autoconocimiento sobre las propias motivaciones, talentos y/o intereses, para reducir el error de sesgo del evaluador de realizar evaluaciones con mayor validez ecológica. Dichos instrumentos no tienen en sí mismos un valor de diagnóstico, sino que más bien un valor de herramientas auxiliares de screening y confirmación. De este modo, se cuenta con la posibilidad de utilizar instrumentos especializados en dicho tipo de evaluaciones.

Por otro lado, Chile ha presentado un desarrollo asistemático en el área, interrumpido por casi una década y actualmente en renacimiento con nuevas políticas de evaluación e intervención desde el Ministerio de Educación. Aun el rol del Psicólogo evaluador en OV no se halla clarificado, delegando ese rol históricamente a docentes y orientadores. En Chile existen pocas medidas estandarizadas de evaluación en OV, lo que en muchas ocasiones condiciona la validez ecológica de los resultados. Los instrumentos preferidos en el país son el Inventario de Intereses de Kuder, el que cuenta con normas nacionales así como la Escala de F. González, ambos actuariales. No se observa un uso significativo de otro tipo de técnicas, como las proyectivas o la evaluación por grupos. En los últimos años, se ha observado un creciente interés en la validación y estandarización de las técnicas antes nombradas, en algunas tesis de grado, lo que supone un renacimiento de la OV como proceso evaluativo psicológico. Es de este modo necesario un mayor esfuerzo en la validación, creación de normas y estandarización de dichos instrumentos, o para la construcción de pruebas válidas y confiables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anastasi, Anne (1998). *Tests Psicológicos*. México: Prentice Hall.
- Andaur, R. (s/f) *Informe de Gestión 2003-2009. Línea de Orientación Vocacional y Laboral*. Recuperado de <http://www.orientachile.cl/images/stories/documentos/informegestion.pdf>
- Andaur, R., Guerra, F. (s/f). *Métodos y Recursos para la Orientación en Educación Media* Recuperado de www.orientachile.cl/images/stories/documentos/metodos.pdf
- Blanco B., Miguel Angel y Frutos M., José Antonio (2005). *Orientación Vocacional: Propuesta de un instrumento de autoorientación* Recuperado de www.cesdonbosco.com/revista/revistas/revista%20ed%20futuracion_vocacional.htm
- Canessa, L. (2006). *El Contexto Actual de la Orientación Vocacional*. Recuperado de <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2016/10/DOC2-contexto-actual-de-la-orientacion-vocacional.pdf>
- Castaño, C. y Lopes-Mesa (1983). *Psicología y Orientación Vocacional. Un enfoque interactivo*. España: Ed. Marovoa.
- Contreras R. (2000). *Validación del Inventario Control de Intereses Profesionales (CIP)* de Fernando Gutiérrez, en una muestra de jóvenes asistentes a Preuniversitario en la Región Metropolitana. Memoria para optar al Título de Psicólogo. Universidad de Chile; Santiago.
- Fernández, P., González, J., Retama, M. y Tardito, C. (1979). *Tipificación del Inventario de Intereses Vocacionales de G.F. Kuder, Forma C, en una muestra de estudiantes de Educación Media Científico-Humanista Diurna, del Área Metropolitana*. Tesis de Grado para optar al Título de Psicólogo. Universidad de Chile. Santiago.
- García, M.; Padilla, J. Preciado, G. Rodríguez, V. (2005). *El Nuevo Reto: La toma de decisión para la elección de carrera universitaria*. España. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Psicología; Taller de Investigación II. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos23/nuevo-reto/nuevo-reto.shtm>
- González, V. (2002). *Orientación educativa-vocacional: una propuesta metodológica para la elección y desarrollo profesional responsable*. Ciudad de la Habana, Cuba. Material del curso ofrecido en el Congreso Internacional de Universidades. Recuperado de: <http://www.cepes.uh.cu/bibliomaestria/educacion%20de%20la%20personalidad/orientacion%20vocacional.doc>
- Ministerio de Educación/Fundación Chile. (s/f). Recuperado de <https://www.educarchile.cl>
- Muller, M. (1986). *Orientación Vocacional: Aportes Clínicos y Educativos*. Buenos Aires: Ed. Miño y Dávila.

- Oficina Regional de la Educación de UNESCO para América Latina y Caribe (1982). Seminario-Taller de Formación General sobre Orientación Educacional y Profesional. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0005/000529/052919SB.pdf>
- Orientación Vocacional, El Portal de la Educación en Chile (2004). Recuperado de www.orientacionvocacional.cl
- Osipow, S. H. (1986). *Teorías sobre la elección de carreras*. México: Ed. Trillas.
- Sánchez, G. (2005). *Orientación Vocacional para los adolescentes que egresan del Bachillerato*. Recuperado de www.monografias.com/trabajos14/orienvocac/orienvocac.shtml
- Super, D. E. (1967). *Psicología de los Intereses y las Vocaciones*. Buenos Aires: Ed Kapelusz.
- Tolbert, E. (1982). *Técnicas de asesoramiento en orientación profesional*. España: Oikos-Tau, S.A. Ed.
- Zajer, Daniela (2007). *Orientación Vocacional*. Apuntes para la asignatura de Psicometría. Carrera de Psicología. Pontificia Universidad Católica de Chile.