



**UNIVERSIDAD DEL AZUAY**

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**ESCUELA DE PSICOLOGÍA CLÍNICA**

**Tema:** Estudio de intereses, habilidades y dimensiones de personalidad en estudiantes de Educación Inicial, Estimulación e Intervención Precoz pertenecientes a la Universidad del Azuay.

Trabajo de graduación previo a la obtención de título de licenciada en Psicología Clínica.

**Autoras:** Martha Lorena Díaz Saavedra.

Katherine Paola Guzmán Quezada.

**Director:** Mgst. Eva Peña.

**CUENCA - ECUADOR**

**2016**

# Índice

<b>Dedicatoria</b> .....	IV
<b>Agradecimiento</b> .....	V
<b>Resumen</b> .....	VI
<b>Abstract</b> .....	VII
<b>Introducción</b> .....	8
<b>Capítulo 1</b> .....	11
<b>1.1 Introducción</b> .....	11
<b>1.2 Concepto de habilidades</b> .....	11
<b>1.3 Tipos de habilidades</b> .....	12
<b>1.4 Concepto de interés</b> .....	13
<b>1.5 Tipos de interés</b> .....	14
<b>1.6 Bases teóricas de las palabras habilidad e interés</b> .....	15
<b>1.6.1 Habilidades</b> .....	15
<b>1.6.2 Intereses</b> .....	16
<b>1.7 Test para medir intereses y habilidades</b> .....	18
<b>1.8 Conclusión</b> .....	20
<b>Capítulo 2</b> .....	21
<b>2.1 Introducción</b> .....	21
<b>2.2 Antecedentes sobre la Teoría de Holland</b> .....	22
<b>2.3 Tipos de personalidad y modelos de ambientes profesionales según teoría de John Holland</b> ..	30
<b>2.3.1 Tipos de personalidad</b> .....	30
<b>2.3.2 Tipos de ambientes</b> .....	38
<b>2.4 Otras investigaciones científicas realizadas sobre perfiles profesionales</b> .....	43
<b>2.5 Conclusiones</b> .....	46
<b>Capítulo 3</b> .....	48
<b>Perfil de un profesional en educación inicial, estimulación e intervención precoz</b> .....	48
<b>3.1 Introducción</b> .....	48
<b>3.2 Intereses y habilidades que un educador especial posee</b> .....	48
<b>3.3 Perfil profesional de un educador inicial, estimulación y educación precoz</b> .....	50
<b>3.4 Conclusiones</b> .....	55

**Capítulo 4** ..... 56  
**Metodología, aplicación de test Explora y encuesta** ..... 56  
    **Pruebas de chi-cuadrado de Pearson**..... 64  
**Conclusiones** ..... 80

## **Dedicatoria**

A mi familia que ha sido mi apoyo incondicional y a mis hijas que son el motor de mi vida.

**Katherine**

A mis padres que me dieron la oportunidad de vivir.

**Lorena**

## **Agradecimiento**

A Dios, por ser quien nos ha prestado la vida, la salud y nos ha acompañado en todo nuestro crecimiento y desarrollo de manera espiritual; a nuestros padres quienes de manera económica y afectiva han sido quienes han contribuido para poder culminar nuestra carrera, a los docentes de la Universidad del Azuay quienes con sus conocimientos y sus valores nos han ido guiando y han logrado que mejores muchos aspectos cognoscitivos y personales en nuestra vida, así también un agradecimiento especial a Mst. Eva Peña nuestra directora pues su dirección ha sido primordial en la elaboración de nuestra tesis y por último a la dirección de la Carrera de Educación especial pues sin su apertura no hubiera sido posible la realización de nuestra investigación.

## **Resumen**

El presente estudio tuvo como objetivo determinar los estilos de personalidad, intereses y habilidades que poseen los estudiantes de Educación Inicial, Estimulación e Intervención Precoz de la Universidad del Azuay, la población estuvo compuesta por 35 estudiantes de 18 a 23 años de edad; para cumplir el objetivo se recurrió a la aplicación de una encuesta y el Test Explora. Los resultados obtenidos señalan que casi un 50% de la población no escogió la carrera de EEI como primera opción y sino que fueron motivados por la familia en primer plano; pese a ello en su mayoría poseen un perfil social profesional.

## ABSTRACT

The objective of the present study was to determine personality styles, interests and skills of students enrolled in the Early Childhood Education (ECE) at the University of Azuay. The population comprised 35 students aged 18 to 23. To meet the objective a survey and an Explora Test was applied. The results showed that almost 50% of the population did not select the ECE program as a first option and were motivated by immediate family members. Despite this, most possess a professional and social profile.



Translated by

  
Melita Vega

March 10, 2016

## **Introducción**

Actualmente se evidencia un aumento en el número de estudiantes que, al culminar la secundaria se encuentran frente a varias interrogantes con respecto a la elección de una carrera profesional; a través de varias investigaciones se ha encontrado que, los jóvenes presentan una perspectiva “despreocupada” por el futuro, esto se puede deber a una capacitación limitada, es decir que no han adquirido los recursos óptimos para recibir una adecuada orientación vocacional, en otros casos presentan una inadecuada disposición entorno a lo educacional; por lo que no han establecido un discernimiento claro de sus objetivos, para considerar la situación actual y el futuro profesional; es por ello que se encuentra un alto grado de desorientación por procedimientos de orientación de manera deficiente, lo cual como resultado se observa a los jóvenes escasamente preparados para elegir o buscar oportunidades hacia una educación laboral lo que compromete su futuro.

Es importante recalcar que Cupani & Perez (2006) cita a Gottfreson, Jones & Holland, (1993) al señalar que “los rasgos de personalidad son significativamente predictivos de variables relacionadas con las carreras (tales como intereses y valores) y variables relacionadas con la adaptación a las carreras, por ejemplo satisfacción ocupacional.”

Es por ello que consideramos que al recibir un proceso de asesoramiento u orientación vocacional adecuado, ayudará a esclarecer e incentivar el autoconocimiento referente a variables personales, lo que promueve a realizar una elección lo más acertada posible con miras a un futuro profesional satisfactorio. Por lo tanto el siguiente estudio tiene como objetivo el estudio de

intereses, habilidades y características personales que poseen los estudiantes de Educación Inicial, Estimulación e Intervención Precoz de la Universidad del Azuay, debido a que por medio de ello podremos alcanzar el propósito principal de nuestro estudio, el cuál es investigar si están o no asociados los intereses, habilidades, y características personales de los estudiantes

Con esta finalidad se administró los siguientes instrumentos: el cuestionario para la orientación vocacional y profesional Explora. (Martínez Vicente & Santamaría Fernández, 2013) y para complementar se proporcionó una encuesta con preguntas tanto abiertas como cerradas que servirá como base para corroborar los resultados obtenidos en el reactivo antes mencionado además de indagar aspectos cualitativos del individuo a evaluar.

La presente tesis está organizada en seis capítulos. En la primera parte dentro del marco conceptual podemos revisar de manera detallada las definiciones, tipos y bases teóricas tanto de habilidades como de interés en forma general y enfocada dentro del área vocacional. Para lo cual es muy importante tener claro estos conceptos debido a que son la base fundamental de nuestra investigación.

En el segundo apartado se revisa las características y rasgos personales de carácter general y ligada a la tipología de Holland, debido a que el Cuestionario Explora está basado en el mismo; así que es importante esclarecer las bases teóricas con las cuales se está trabajando para poder lograr un mayor entendimiento sobre la estructura de la investigación.

Dentro del tercer capítulo se incluyó de forma esencial un esclarecimiento acerca de la formación que debe tener un Educador Inicial, tomando en cuenta que no basta solamente con su capacidad cognoscitiva o rendimiento académico, pues estamos hablando de una disciplina humana sobre todo social, que por el mismo hecho de trabajar con otras personas y más aún con niños que pueden o no presentar discapacidad, deben ser los futuros profesionales, personas aptas para tal disciplina.

El cuarto capítulo de este trabajo comprende la parte empírica del estudio. En este se describe la muestra de participantes, los instrumentos utilizados, características y el procedimiento que se siguió durante el trabajo de campo efectuado con las estudiantes. El apartado quinto presenta los resultados principales de este estudio que se han detallado por medio de un análisis estadístico, efectuando un contraste de la normalidad de las distribuciones para observar cómo se adaptaba nuestra muestra a la curva normal, y posteriormente alcanzar el objetivo de nuestra hipótesis. Además de conocer si las variables planteadas de correlacionaban entre ellas y cuales obtenían una significación estadística mayor.

Para culminar dentro del capítulo sexto se encuentra los comentarios y los resultados que se obtuvo, basándonos en los estudios revisados en la bibliografía. Lo se propone futuras investigaciones y recomendaciones en función de las conclusiones alcanzadas.

Esta investigación encaja en una problemática nueva en razón a que no se han aplicado los reactivos utilizados de ésta naturaleza a nivel local. Sin embargo, no han sido realizados por ende resulta ser una conexión a proyectos investigativos presentados a nivel internacional.

## **Capítulo 1**

### **Habilidades y Destrezas**

#### **1.1 Introducción**

Como parte fundamental en la existencia de todo ser humano es inevitable no atravesar periodos de cambio, en los que surgen preguntas como: ¿Para qué soy apto? ¿Cuál es mi propósito? O ¿Qué quiero hacer el resto de mi vida?

No obstante para contestar este tipo de interrogantes, los cuales provienen de periodos y cambios propios por los que debe cursar la persona a lo largo de las etapas de la vida humana siendo esto un empuje evitar atravesar una posible crisis existencial.

Es por ello que es esencial que el individuo conozca de manera clara las destrezas, habilidades, intereses que posee y lo caracterizan en determinadas actividades; esto con el objetivo de potenciar las mismas para alcanzar los intereses y metas que desee alcanzar a futuro.

#### **1.2 Concepto de habilidades**

Son las capacidades que adquiere el hombre en las actividades teórico-prácticas, mediante la creación de conocimientos; dominando las actividades lógicas, psíquicas y prácticas que son las que regulan el conocimiento de los hábitos que posee el individuo. Las habilidades ayudan a que se vinculen aspectos psicológicos y pedagógicos, permitiendo asimilar las acciones y operaciones que el sujeto realiza, logrando desarrollarse en el medio social y personal.

Se puede decir que las acciones que el sujeto realiza, se observan en su comportamiento, puesto que una acción puede determinar una habilidad o varias habilidades pueden establecer una acción. Siendo esta habilidad la que le permite que sobresalga en la actividad planteada.

Las habilidades se forman de la siguiente manera: estas se desarrollan por medio de la práctica y ejercicio de forma repetitiva a través de actividades específicas, que promueven la realización de la misma. Es por ello que se habla de habilidad cuando esta se repite de continuamente, con el fin de que a futuro sea más fácil reproducirla sin dificultad y corrigiendo sus falencias. Al repetirse constantemente las actividades que conllevan a establecer dicha habilidad, toman forma y se observa mayor control de la misma; así como la facilidad de llevarla a cabo. (Rodriguez, 2008)

### **1.3 Tipos de habilidades**

Schúkina (1968) nos indica que “el interés por conocer, despertado bajo la influencia de la enseñanza, y que los maestros han de apoyar con sumo cuidado y de forma racional, constituye la base para desarrollar, las inclinaciones de los escolares hacia las diferentes clases de actividades creadoras, el fundamento para desarrollar sus facultades y con frecuencia su orientación profesional.” Explicando también que existen tres diferentes tipos de habilidades básicas:

- Habilidades prácticas o profesionales: se refieren a las actividades relacionadas con la carrera o profesión que ha escogido el individuo; estas se desarrollan por la práctica ejercida durante el periodo de aprendizaje y a futuro cuando ejerce la profesión.
- Habilidades docentes: se encuentran enfocadas en torno a la instrucción y adquisición de conocimientos, por lo que se ven reflejadas en actividades como métodos de estudio, realización de tareas, deberes entre otros.

- **Habilidades intelectuales o teóricas:** se refieren a las actividades generales que se ven relacionadas de manera directa a las diferentes disciplinas. Integrándose en un conjunto de acciones y operaciones que le permiten desarrollarse. (Rodríguez, 2008)

## **1.4 Concepto de interés**

Según el diccionario de la Real Academia Española, la palabra interés proviene del latín *intereses* que quiere decir importar; tiene varias definiciones por lo que la principal es una inclinación del ánimo hacia un objeto, persona, cosa o situación. (Real Academia Española, 2014)

Otro concepto es que “El interés es la objetivación de una necesidad interna, es decir, interés y necesidad son dos caras de la misma moneda; El interés, es una manifestación social y, por tanto, un elemento de cambio ante los demás, “la necesidad” es la interiorización de un anhelo o un deseo que, una vez alcanzado, puede producir satisfacción al individuo.” (Rincon Serrano, 2006)

Siendo de manera importante relacionar el interés en cuanto al ámbito académico, puesto que es lo que motiva a la persona a elegir y adquirir conocimientos que le servirán para lograr desarrollarse en el medio. El ímpetu de estudiar se evidencia en el interés de los estudiantes por adquirir conocimientos sobre temáticas nuevas, dentro del proceso, existe un avance a nivel cognitivo que hace que el individuo sea capaz de enfrentarse a ciertas dificultades de manera

práctica y lógica, fomentando un alto grado de agilidad mental para posterior a esto adquirir la destreza de manejar la situación en cualquier momento. (Schúkina, 1968)

## **1.5 Tipos de interés**

Como requerimientos para la aplicación del reactivo se solicita las preferencias del individuo en cuanto a actividades y carreras universitarias; tomando en cuenta de manera simultánea las habilidades y destrezas que posee o podría conseguir por medio del aprendizaje del mismo, además de los rasgos sobresalientes de la personalidad.

Es por ello no se basa solamente en intereses sino toma en consideración la autoeficacia en diferentes ámbitos relacionados con el área profesional. (Martínez Vicente & Santamaría Fernández, 2013)

Dentro del test encontramos los siguientes intereses:

- Interés por actividades: se refiere al nivel de preferencia expresada por el individuo acerca de actividades propuestas por el evaluador, indicando si optaría o no por realizar la actividad indicada o presenta indecisión.
- Interés por profesiones: el individuo deberá expresar su inclinación hacia una serie de carreras universitarias; que se encuentran dentro de las áreas profesionales en la evaluación del test; indicando si optaría o no por realizar la actividad indicada, o presenta indecisión.

El interés por las actividades y las carreras profesionales permiten al individuo que realice actividades que le dirijan hacia una meta establecida, permitiéndole así desarrollarse en varios ámbitos de manera social, laboral y personal por lo que podrá sobresalir y lograr una adecuada autoeficacia, factor fundamental en la vida de la persona.

## **1.6 Bases teóricas de las palabras habilidad e interés**

### **1.6.1 Habilidades**

Es importante señalar los principios de las palabras, habilidad e interés puesto que estas forman una parte fundamental de la estructura sobre la cual está establecida esta tesis, siendo así de gran importancia definir con amplitud y claridad esta temática.

Y se dice que las habilidades son un conjunto de talentos capacidades mentales que todo individuo posee, y que cada uno lo combina para poderlo utilizar en diferentes ámbitos. (Gardner, 1993)

Muria Vila & Díaz (2003) cita a Sánchez (2002) para indicarnos desde la perspectiva cognitiva que la habilidad, es la capacidad que se manifiesta por medio del entendimiento de manera práctica; lo cual compromete a enriquecer dicha capacidad e incremento del área cognitiva involucrada.

Deduciendo que existen cinco etapas fundamentales para desarrollar una habilidad:

1. Conocer y comprender la operación mental que define el proceso.
2. Estar consciente de los pasos que conforman la definición operacional del proceso.
3. Lograr la transferencia del proceso aplicándolo a gran variedad de situaciones y contextos.
4. Generalizar la aplicación del procedimiento.
5. Evaluar y perfeccionar continuamente dicho procedimiento.

Es por ello que se ha encontrado la relación desde esta percepción, tomando en cuenta que las habilidades se desarrollan también a nivel cognitivo provocando cambios importantes en el sujeto, debido a la práctica constante que realiza, siendo así el medio por el cuál llega a desarrollarse dicho proceso.

Muria Vila & Díaz (2003) cita a Sternberg (1999) desde el plano constructivista, explicando que las habilidades son el “ desarrollo de la pericia como un proceso continuo de adquisición y consolidación de un conjunto de habilidades necesarias para alcanzar un alto nivel de maestría en uno o más dominios de ejecución de vida.”

En este plano se otorga al individuo las herramientas necesarias para enfrentar las dificultades que se presenten, por lo que adquirir y desarrollar las mismas desde este ámbito, son fundamentales para crecer, siendo estas herramientas indispensables las que permiten crear andamiajes adecuados para que el individuo sea capaz de resolver problemas futuros, con el objetivo de que estas ideas establezcan nuevos procesos cognoscitivos que instauren conocimientos.

Mangrulkar et al (2001) citan a Bandura (1977) quien define que las habilidades presentan desde el ámbito social como destrezas para ejercer varias conductas, por lo que es importante formar y mantenerlas adecuadamente, que de hecho por ser social se genera en el individuo presión para exhibir un comportamiento diferente, provocando que no solamente se instauren cambios externos sino también internos como la autoeficacia que va de la mano con las habilidades generándose a la vez los intereses.

### **1.6.2 Intereses**

Los intereses hacia una o varias actividades van dirigidas hacia ciertos puntos específicos como por ejemplo: el interés educativo, social, entre otros. Esto nos permite ver como el sujeto elige una carrera universitaria sabiendo que esta le llevará a una meta esperada. Se describen los intereses que están rodeando.

Interés Educativo

El conocimiento de los intereses y habilidades es de gran importancia porque nos permiten saber cómo estos influyen en la persona, guiando de cierta manera a una actividad en su vida, especialmente hacia una carrera universitaria. Para que la educación superior sea un éxito es necesario que se realicen evaluaciones internas que permitan el mejoramiento de los conocimientos que se adquieren, ya que a través de esto se podrá ver la motivación que el sujeto recibe y así mismo observar cómo se intensifica su interés para conseguir los objetivos propuestos. (Kiroz, 2007)

Las instituciones de educación superior, desarrollaron varias características que permiten el éxito de cada uno de los estudiantes en las diferentes carreras profesionales que se ofertan, siguiendo los siguientes pasos:

- Lo excepcional y excelencia.
- La perfección; consistencia y libre de error.
- Cumplimiento del propósito; de los requerimientos.
- Valor.
- Transformación; cambio de un estado actual a uno ideal.

Estos pasos son los que permiten que el interés sea alcanzado, pero en cuanto a los intereses, estos se desarrollan de acuerdo a diferentes necesidades que el sujeto presenta, para esto se basan en tres tipos de factores que son:

- Sistema complejo en donde las transacciones son las que dan los resultados debido a la oferta y a la demanda que el sujeto presente.
- Sistema que administra los recursos que el individuo posee mediante las reglas y propósitos que se implante a sí mismo.

- Sistema de profesiones que la persona alcanza debido a que produce y supervisa el trabajo de sí mismo y de otros.
- Esto permite que el sujeto presente el interés para ciertas actividades, que se proyecta a alcanzar, fomentándose de esta manera la motivación para conseguir sus objetivos, observando y poniendo en práctica sus habilidades. (Kiroz, 2007)

### Interés social

Los problemas que se dan en el individuo se deben a un fallo en la vida ocupacional, sexual y social ya que estos forman un solo conjunto, para que el sujeto se interese en ciertas actividades que van a describir su futuro, tomando conciencia que este rol tendrá que ser socialmente aceptado en el medio en el que se rodea.

Los fracasos que se presentan por lo general ocurren debido a que el individuo desde la infancia ha sido demasiado consentido, sobreprotegido o cuidado, lo que ha podido afianzar los fracasos en la vida futura. (Adler, 1931)

Se explica también que en su gran mayoría las conductas de los niños son aprendidas a través de la observación y el modelado proporcionando las pautas necesarias para que este tenga interés en ciertas actividades, que posteriormente le ayudaran a crecer como individuo.

### **1.7 Test para medir intereses y habilidades**

El cuestionario EXPLORA ha sido diseñado con la finalidad de identificar los campos profesionales que se adaptan a los interés habilidad y características personales para la elección de una profesión, este puede ser manejado para orientar al individuo. Este puede ser utilizado en

personas que se encuentren cursando la educación secundaria o primeros ciclos universitarios, ayudándolos a:

- Aclarar la indecisión sobre la ocupación o profesión que mantendrán en un futuro.
- Corroborar la decisión que han tomado acerca de una carrera en específico.
- Abrirse campo a varias alternativas para tomar una decisión.

El reactivo permite conocer los perfiles que la persona debe cumplir para ciertas actividades que va a ejecutar, abriéndole campo a actividades que pudo o no haber considerado previamente y descartando otros. La información obtenida de este test puede ser utilizada para mejorar el asesoramiento y la orientación del individuo y de esta manera evitar futuras deserciones en una carrera escogida de manera errónea.

En el “Explora” el sujeto expresa:

- La preferencia por una serie de actividades y carreras, relacionado con los seis campos profesionales.
- Las habilidades y destrezas que posee en cada campo profesional.
- Características personales que consideran para desarrollar cierta actividad.

Los seis campos profesionales son:

- Técnico – manual
- Científico – investigador
- Artístico – creativo
- Empresarial – persuasivo
- Oficina – administración

El análisis de los perfiles profesionales también nos permite comparar los intereses expresados por el sujeto con los resultados en el test, corroborando así la homogeneidad dentro de la carrera escogida; de igual manera exhibe si existe relación entre lo que la persona indica

como profesión escogida y conocer si sus destrezas, intereses y habilidades se presentan de manera congruente. (Martínez Vicente & Santamaría Fernández, 2013)

## **1.8 Conclusión**

El tener este tipo de orientación facilita la perspectiva de la persona acerca de las preguntas que se realiza así mismo en las diferentes etapas de desarrollo por las que atraviesa, siendo esta parte de la evolución humana. De esta manera facilita la toma de decisiones, además guía el autoconocimiento que pronto se convertiría en autoeficacia, como proceso fundamental en la vida de cada individuo, permitiéndole desarrollarse apropiadamente y alcanzar un *statu quo*.

Es por ello que es primordial el conocernos, saber que nos define, motiva, para lo que somos idóneos y apasiona en la vida; solo de esta manera además de madurar cognitivamente se verá la persona en caminata al éxito personal, sabiendo el por qué lo escoge y para que lo hace.

## Capítulo 2

### Perfiles de personalidad

#### 2.1 Introducción

Cuando hablamos del tema de personalidad estamos ingresando en un tema profundo con algunas variaciones desde diferentes puntos de vista por parte de autores de las distintas corrientes psicológicas que existen. La palabra personalidad se parece estrechamente al latín medieval personalitas, en latín clásico solamente se usaba persona, autores concuerdan en afirmar que el significado primitivo de ésta palabra era máscara (Lawrence A. & Oliver P., 2000), la máscara que utilizaban en la antigüedad los actores en las obras de teatro griego.

Existen diferentes concepciones de personalidad, unas complejas que llevan una teoría por detrás para poder entenderé, y otras algo más simples que cualquier persona puede comprender, entre algunas de éstas concepciones tenemos a la personalidad que se refiere a lo particular y lo general. Si queremos estudiar la personalidad se refiere a lo particular y lo general y de lo general a lo particular, de la persona concreta a la persona abstracta y viceversa. (Allport, 1975)

Dentro de algunos conceptos que han sido destacados tenemos a la personalidad según Allport como “Algo real dentro de un individuo que llevaba una conducta y pensamiento característicos”, por otro lado para Skinner consideraba que el término o palabra de personalidad era innecesario y no debía emplearse para entender la conducta humana; mientras que para Carl Rogers la personalidad era un patrón consistente organizado de percepción del “yo” o “mi” que se encuentra en el centro de las experiencias de un individuo; por último y menos importante

tenemos el concepto de Sigmund Freud quien consideraba que la personalidad era en gran parte inconsciente, oculta y desconocida. (Cloninger, 2003)

El tema de la personalidad es muy amplio y contribuye su estudio en diferentes aspectos cuando de analizar al hombre se trata, entre esto se halla el tema de la elección profesional, Béjar Larrocha (1993) cita a Osipow (1990), menciona que luego de realizar un profundo análisis de las diferentes corrientes psicológicas y de contemplar teorías de la época con respecto a la elección de carreras concluye de manera enfática en que “ Todas las teorías de la selección de carreras están relacionadas de algún modo con las teorías de personalidad”; Holland elabora una hipótesis que afirma que “la elección de una carrera representa una extensión de la personalidad y un intento por implementar ampliamente el estilo de comportamiento personal en el contexto de nuestra vida laboral”. (Sanchez Verdugo, 2009)

## **2.2 Antecedentes sobre la Teoría de Holland**

Jhon L. Holland era un psicólogo estadounidense y un profesor de sociología muy reconocido, que posteriormente en el año de 1987 presentó una teoría la cual se hizo muy famosa pues abarcaba el tema laboral y ocupacional en sí, pese a su reconocimiento él siempre busco ir mejorándola hasta el año de 1997 donde se dieron las últimas revisiones, a su teoría se la conoce como la “Teoría tipológica de las carreras y conducta vocacional” para la elaboración de su teoría pasó por un proceso desde el año de 1959 en donde cada una de sus afirmaciones fueron poco a poco modificadas hasta el año de 1962 en donde cambió ciertos aspectos de su teoría, en sus afirmaciones Holland sostiene que dentro de la sociedad existe un número finito de ambientes laborales, éstos son: motrices, intelectuales, de apoyo de conformidad o vocacionales, de persuasión y estéticos; (Sanchez Verdugo, 2009) a partir de éstos ambientes es que se van a ir

acoplando los diferentes estilos personales que tienen implicaciones teóricas para la personalidad los cuales mencionaremos más tarde.

Un rasgo que Holland introduce es de la noción de que la gente proyecta sobre sus títulos ocupacionales sus puntos de vista acerca de ellos mismo y del mundo laboral que prefieren, por medio del simple procedimiento de dejar a los individuos que expresen sus preferencias o desarrollen sus sentimientos hacia una lista particular de títulos ocupacionales. Así también Holland indica la manera en que la orientación una vez que se halla establecida influye en el comportamiento vocacional, si una orientación es claramente dominante en relación con las otras, el individuo lógicamente se inclinará hacia una ocupación que esté ligada con dicha orientación. (Sanchez Verdugo, 2009)

Béjar (1993) cita a Osipow (1990), donde manifiesta que Holland considera que la mayoría de personas veían el mundo ocupacional en términos de estereotipos ocupacionales, dado esto él en vez de concluir que éstos estereotipos serían causantes de dificultades en el momento de la elección de una carrera y que complicarían el trabajo de los orientadores vocacionales, Holland invirtió este a su favor y supuso que éste se basas en las experiencias individuales con el trabajo, así pues éstos estereotipos se fundamentan en sí en la realidad y poseen un alto grado de utilidad y precisión.

Holland formuló la hipótesis de que cuando el individuo posee pocos conocimientos acerca de una vocación particular, el estereotipo que sostiene revela información sobre él y esto sucede de manera más parecida a cómo una prueba proyectiva revela la dinámica de la personalidad. En consecuencia éste autor construye una lista de títulos ocupacionales que serían útiles como mecanismo sobre el cual una persona podría proyectar su estilo de vida preferida. (Sanchez Verdugo, 2009)

Castro y Naranjo (1994) citan a Osipow (1990), menciona que la concepción que Holland emplea en su teoría es una elaboración de la hipótesis que afirma que la elección de una carrera representa una extensión de la personalidad y una tentativa de implementar en la vida laboral el estilo de comportamiento personal, el nuevo rasgo que éste autor introduce es idea de que las personas proyectan en sus títulos ocupacionales sus puntos de vista tanto personales como laborales en sí.

La teoría de Holland es muy clara y por ello presenta incluso para su comprensión algunas ideas centrales que vienen a ser los supuestos que constituyen el núcleo de su teoría:

- Las personas pueden ser catalogadas en seis tipos de personalidad de acuerdo a sus semejanzas con cada una de éstas, que son: realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional (RIASEC); una vez determinado a cuál de éstos tipos se asemeja más el individuo, se puede determinar ciertos rasgos y conductas. Se trata de un tipo teórico o ideal que actúa como un modelo con el que podemos comparar a las personas.
- Los medios en los cuales viven y se desenvuelven las personas se pueden determinar en seis modelos ambientales que son: realista, de investigación, artístico, social, de empresa y convencional. Al igual que existen seis tipos de personalidad, Holland propugna la existencia de éstos seis modelos de ambientes que concuerdan y se corresponden con cada uno de los tipos de personalidad propuestos; define el modelo del ambiente profesional como “la situación o la atmósfera creada por las personas que dominan un determinado ambiente”. (Martínez-Vicente & Santamaría Fernández, 2013)
- Las personas buscan ambientes y vocaciones que les permitan ejercer sus habilidades y capacidades, expresar sus actitudes y valores, afrontar problemas y asumir roles de su

agrado; en otras palabras, podemos decir que las personas buscan trabajos que estén de acorde a su personalidad y a sus destrezas, habilidades y aptitudes.

- La conducta de una persona está determinada por la interacción entre su personalidad y las características del ambiente; es decir, el hecho de conocer el ambiente de un individuo así como su asociación con las personas, sirve para predecir su elección vocacional, éxito profesional, su logro vocacional, logro educativo, estabilidad, etc. (Martínez Vicente & Valls Fernández, 2001)
- La medida de los tipos de personalidad y la estructura que se propone para explicar las relaciones psicológicas y las interacciones que se establecen entre los mismos, Holland lo realiza a través de su modelo hexagonal de los tipos de personalidad (igual para los ambientes profesionales) en el que cada vértice representa cada uno de los tipos. Se supone que las relaciones entre los tipos son inversamente proporcionales a las distancias entre ellos en el hexágono; de ésta manera en cuanto menor sea la distancia entre cualquiera de los pares de tipos, mayor será el grado de correlación entre ellos y por tanto mayor será su similitud o parecido psicológico. Los tipos que se encuentren en vértices adyacentes deben estar fuertemente correlacionados, mientras que los que se localizan a mayor distancia (dos o más vértices) deberán presentar una correlación más baja. En síntesis, el grado de congruencia entre una persona y una ocupación puede ser estimado mediante éste modelo hexagonal que menciona que cuánto menor es la distancia entre el tipo de personalidad y el modelo de ambiente profesional mayor será la relación entre ambos; cumpliendo así éste modelo hexagonal con las funciones de definir el grado de consistencia de la personalidad así como del ambiente, así como también de definir el

grado de congruencia entre las personas y los ambientes. (Martínez Vicente & Valls Fernández, 2001)

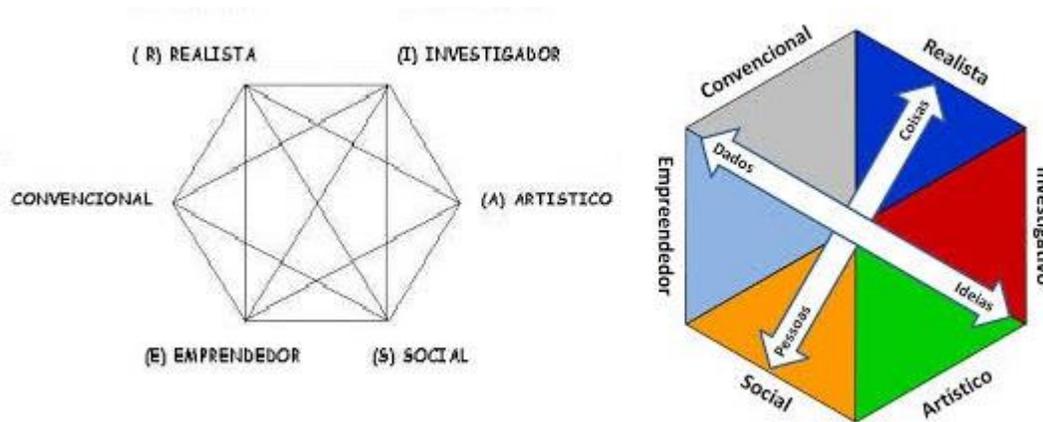


Figura 1. Relación entre los tipos de personalidad y los ambientes profesionales propuestos por Holland según el modelo hexagonal. (Holland, 1987)

- El grado de consistencia de una persona o ambiente profesional también se define por el modelo hexagonal mencionado en el ítem anterior, esto quiere decir que, serán más permanentes los tipos que están más próximos entre sí que los que están más alejados.
- El grado de diferenciación hace referencia al nivel en que una persona o ambiente profesional está definido vocacionalmente; las personas con alto grado de diferenciación pueden acercarse a un tipo y mostrar poco parecido con los otros, expresándose así más características de las atribuidas a su tipo; por otro lado aquellas personas con bajo grado de diferenciación suelen mostrar en menor medida las características esperadas de acuerdo a su tipo.

Castro y Naranjo (1994) citan a Osipow (1990), señala que Holland elabora su teoría del desarrollo vocacional a partir de sus experiencias personales como profesional, en el ámbito educativo así como psiquiátrico, incluso el mismo autor señala que su teoría empezó a surgir en base a sus experiencias en los ámbitos mencionados, y esto junto con la literatura vocacional y la elaboración de un Inventario de Preferencias Vocacionales en el año de 1958, lo llevó a pensar en la utilidad de clasificar a las personas de acorde a sus intereses y personalidad. La formulación de su teoría tipológica y modelos ambientales llevó a Holland en 1987 a elaborar los siguientes principios:

- La elección de una vocación es expresión de la personalidad: en éste se refiere a que si los intereses vocacionales constituyen una expresión de la personalidad, representan también la manifestación de esa personalidad en el trabajo, las materias del colegio, pasatiempos y preferencias.
- Los inventarios de intereses son inventarios de la personalidad: quiere decir que, si los inventarios vocacionales son una expresión de la personalidad, entonces se diría que los inventarios de intereses también son inventarios de personalidad. Osipow en 1990 señala que un rasgo básico de las investigaciones de Holland es la idea que los títulos ocupacionales contienen estímulos para las persona y que esos títulos, al igual que los estereotipos, tienen congruencia con la realidad.
- Los estereotipos vocacionales tienen significados psicológicos y sociológicos confiables e importantes: según considera Holland en 1987 los inventarios se basan en la suposición de que las personas tienen ideas fijas, respecto de las ocupaciones y sus actividades; de igual manera las preferencias y elecciones vocacionales se basa en esa misma suposición; en otras palabras, las personas solemos poseer percepciones que consideramos

características de determinadas profesiones, lo que nos lleva a organizar nuestro conocimiento alrededor de los estereotipos que hemos generado.

- Los miembros de una vocación tienen personalidades similares e historias parecidas de desarrollo vocacional: quiere decir entonces que las personas prefieren una determinada vocación o profesión de acuerdo a sus rasgos personales y antecedentes biográficos y, desde este punto de vista, podemos concluir que cada profesión ejercerá un influjo de atracción para aquellas personas que tengan esos rasgos personales e historias similares. Esta idea es fundamental para el desarrollo de la tipología en la medida que si se agrupan las profesiones de acuerdo a su personalidad podríamos obtener grupos parecidos de personas con características singulares; en conclusión cada vocación atraerá a individuos con personalidades similares.
- Como los miembros de una vocación tienen personalidades similares, responden a los problemas de maneras similares y crearán medios interpersonales con características determinadas.
- La satisfacción vocacional, la estabilidad y el logro depende de la congruencia entre la personalidad y el medio en el cual la persona labora. (Martínez Vicente & Valls Fernández, 2008)

Holland (1987) en el proceso de la elaboración de su teoría y en lo que se refiere a la personalidad y orientaciones menciona que no se puede dejar al lado el aspecto de la herencia así como también de las experiencias personales, pues esas se vienen dando desde la infancia y son determinantes en cierta manera de las actividades que vienen a ser de preferencias y las que generan rechazo, con el paso de tiempo se van transforman en intereses definidos; con el paso del tiempo se van desarrollando capacidades más especializadas justamente para satisfacer estos

intereses; así también a medida que la persona va creciendo y se va dando la diferenciación de intereses la persona comienza a cristalizar sus valores correspondientes; este proceso de determinar y desarrollar intereses, actividades y valores es lo que genera posteriormente la personalidad del sujeto, con sus características personales y conductas típicas.

Se menciona además que el aspecto de los factores ambientales es otro que no puede dejarse de lado pues son facilitadores a la vez en el tema de la elección vocacional, pues pese a que las personas puedan o no poseer determinada personalidad con ciertos rasgos y conductas, no es un determinante final; ya que los factores familiares, los recursos económicos, las facilidades y posibilidades de una carrera y de otra no, las presiones sociales así como las oportunidades educativas son fuertes determinantes; las personas vienen incluso desde la niñez y adolescencia en muchas ocasiones sufriendo de grandes presiones con respecto a éste tema lo que puede influir finalmente en la elección de una carrera.

Castro y Naranjo (1994) citan Holland (1987), en su teoría se introduce los términos de autoconocimiento y de autoevaluación, refiriéndose al autoconcepto como la cantidad y precisión de información que la persona posee de sí misma; por otro lado la autoevaluación la considera como la valoración que las personas se atribuyen a sí mismas, pese a que parecen términos muy relacionados en ésta teoría se los presenta de manera separada con el afán de comprender y predecir mejor lo acertado de la elección vocacional en aquellos individuos que basan su autoevaluación en un autoconocimiento preciso de aquellos que basan su autoevaluación en un autoconocimiento poco preciso.

## **2.3 Tipos de personalidad y modelos de ambientes profesionales según teoría de John**

### **Holland**

Cómo se había mencionado previamente dentro de la teoría de Holland se logra distinguir seis tipos de ambientes así como también seis tipos de personalidad, los cuales sirven como determinantes en la elección de la carrera junto con factores sociales y biológicos que de igual manera tienen su influencia.

#### **2.3.1 Tipos de personalidad.**

En 1997 Holland realizó una descripción de las características de los tipos de personalidad relacionándolos con aspectos como: actividades preferidas, preferencias vocacionales, objetivos y valores de vida, autocreencias, estilos de resolución de problemas, y rasgos en sí. Estos tipos no son más que el producto de la interacción entre los factores culturales y personales tales como la herencia biológica, la familia, la clase social, el ambiente y la cultura en la cual se desenvuelve el individuo, y las necesidades y motivaciones psicológicas de las personas.

Martínez-Vicente y Santa María (2013) citan a Holland (1997), en donde se menciona cada uno de los tipos de personalidad y sus respectivas características, que los ayudará a distinguir unos de otros:

##### **2.3.1.1 Tipo realista de personalidad.**

Este tipo de personalidad tiende a ser concreto, práctico, con pocos intereses culturales, tiene preferencia por las actividades relacionadas con el manejo, manipulación ordenada y sistemática de instrumentos, máquinas, animales y objetos más que con las personas, por ende tienden a tener aversión por las actividades terapéuticas y educativas, dentro de algunos aspectos de éste tipo de personalidad están:

- Presentan competencias o habilidades de tipo manual, mecánica, agrícola, eléctrica, técnica, y un déficit en cuanto a lo social y educativo.
- Fomentan la ejecución de actividades realistas como el empleo de máquinas y herramientas.
- Sus preferencias vocacionales están relacionadas con ser electricistas o mecánicos por ejemplo, buscan actividades en las cuales puedan evitar situaciones sociales, no poseen muchos intereses.
- Posee valores tradicionales, cree en la libertad, puede ser ambicioso y autocontrolado, sus valores están relacionados con el pensamiento práctico y las cosas concretas como tener poder, dinero y status; su sistema de creencias y valores es cerrado.
- Se percibe a sí mismo como alguien con habilidades técnicas, mecánicas y atléticas, reconoce su disfrute con trabajos manuales, herramientas, máquinas o equipos electrónicos, así mismo se percibe como alguien poco sociable, con una autoestima relativamente baja, pero con confianza en sus habilidades.
- La manera de solucionar los problemas de éste tipo de personalidad es buscando soluciones concretas, prácticas y estructuradas en oposición a actividades relacionadas con el estudio, con la religión o con la imaginación.
- Dentro de las características básicas y principales tenemos el hecho de que son conformistas, dogmáticos, genuinos, persistentes, inflexibles, materialistas, naturales, realistas, reservados, robustos y auto eficaces.

### **2.3.1.1.2 Tipo investigador de personalidad.**

Para este tipo la teoría señala que existen preferencias por actividades vinculadas con la investigación, por lo que se realizan actividades como la observación simbólica, sistemática y creativa de los fenómenos físicos, biológicos y culturales, con el fin de conocerlos y controlarlos, hay rechazo hacia actividades de índole repetitiva, social o persuasiva; entre otros aspectos que abarca este tipo de personalidad tenemos:

- Habilidades y competencias en las matemáticas y ciencias, fomenta el desempeño de actividades de investigación pero existe un déficit en cuánto a competencias persuasivas.
- Las preferencias vocacionales para este tipo de personalidad son en ocupaciones o situaciones investigadoras como es el caso de un biólogo, geólogo, arqueólogo, etc., evitando cualquier tipo de trabajo o situación que les involucre actividades emprendedoras.
- Dentro de los valores y objetivos de vida de éstas personas se encuentran los valores científicos o actividades escolares y logros; es independiente, intelectual, lógico, cuidadoso y ambicioso. Estima la seguridad familiar y tener verdadera amistad. Tiene un sistema abierto de creencias y objetivos y valores liberales, por lo que está abierto a nuevas ideas y experiencias con muchos intereses.
- Se perciben con habilidad científica e investigadora, así como con talento matemático, se ven a sí mismo como analíticos y curiosos; disfrutan leyendo o pensando sobre soluciones a problemas, su autoestima es de moderada a alta.
- El estilo de resolución de problemas para ellos es el uso de creencias, competencias y valores investigadores para resolver situaciones ya sea en el trabajo o en otros lugares;

enlaza el pensamiento, la obtención de información, el análisis, los datos objetivos y las prácticas escolares, prestando menos atención en sí a los sentimientos y a lo social.

- Por último se pueden determinar ciertas características que poseen las personas con un perfil investigador, y entra éstas están el ser propensos a mostrarse analíticos, son precavidos, complejos, críticos, curiosos, independientes, intelectuales, introspectivos, pesimistas, radicales, les gusta la precisión y perfección, son racionales, reservados y modestos.

#### **2.3.1.1.3 Tipo artístico de la personalidad.**

Este tipo prefiere las actividades ambiguas, libres relacionadas con las actividades y el manejo de materiales físicos, verbales y humanos para la creación de formas o productos artísticos. Manifiesta aversión por actividades explícitas, ordenadas y sistemáticas, entre otros aspectos tenemos:

- Poseen competencias y habilidades artísticas, relacionadas con el arte, el lenguaje, la música, el teatro o la literatura. Presenta por otro lado limitaciones en competencias relacionadas con la administración y los negocios.
- Dentro de las preferencias vocacionales del tipo artístico, encontramos actividades como músico, escritor, decorador, etc., evita así también aquellas situaciones u ocupaciones convencionales.
- Sus objetivos y valores de vida se encuentra su valoración por las experiencias estéticas, la autoexpresión, la igualdad y las experiencias personales como la imaginación y el valor frente a la obediencia, ser lógico o responsable; es una persona de mente abierta que puede aceptar ideas y sentimientos de los demás, les gusta ser libres.

- Se ven así mismo personas con habilidades artísticas, musicales y destrezas al actuar, escribir, y hablar, y sin habilidades para los negocios.
- La manera de solucionar los problemas de éste tipo de personas es usando sus creencias, competencias y valores artísticos, su talento tanto artístico como su trato personal hacen que ellos puedan dominar el proceso de solucionar problemas.
- Las características dominantes en ellos es su desorden, emotividad, expresividad, imaginación, así como también su manera de mostrarse complicados, poco prácticos, impulsivos, independientes, introspectivos, intuitivos, poco conformistas, originales, sensibles así como sinceros.

#### **2.3.1.1.4 Tipo social de personalidad.**

Holland menciona que la herencia y la experiencia propias de la persona social, la llevan a preferir aquellas actividades relacionadas con otras personas, a las que pueda informar, formar, educar, desarrollar, cuidar, instruir o servir de guía. Manifiestan aversión por actividades explícitas, ordenadas y sistemáticas que supongan el uso de materiales, herramientas o máquinas; así también:

- Sus tendencias conductuales le facilitan la adquisición de habilidades sociales, como las capacidades interpersonales y educativa, así también se debe recalcar que presentan limitaciones para las competencias de tipo manual o técnico.
- Dentro de las preferencias vocacionales de ellos tenemos ocupaciones y situaciones sociales, como profesor, orientador, psicólogo, etc., evitando situaciones u ocupaciones realistas.
- Los objetivos y valores de vida para el tipo social están el valorar las actividades éticas, y sus problemas, buscan y desean servir a todos en el contexto ya sea médico,

institucional o en interacciones recíprocas. Creen en la igualdad y el deseo de ser útil e indulgente, pero evita mucho la parte lógica e intelectual o actividades de alto riesgo que genera excitación, dentro de sus aspiraciones está el ser un padre, profesor o un terapeuta competente, dentro de sus prácticas está la parte religiosa y espiritual pues no la dejan de lado.

- Fomentan las habilidades sociales, docentes, de ayuda y de comprensión a los demás, además poseen ciertas habilidades científicas y mecánicas; su sistema de creencias en sí es abierto pero remarcando sus valores tradicionales. Su autoestima es moderado.
- La manera de solucionar los problemas es a través del uso de creencias, competencias y valores sociales para solventar los problemas, buscan buenas relaciones humanas, y por ende las competencias sociales y el trato con los otros es lo que domina su proceso de resolución de problemas.
- Sus características sobresalientes son el mostrarse agradables, cooperativos, empáticos, amistosos, generosos, serviciales, idealistas, amables, pacientes, persuasivos, responsables, discretos y comprensivos así como afectuosos.

#### **2.3.1.1.5 Tipo emprendedor de la personalidad.**

Éste tipo prefiere actividades relacionadas con otras personas para el logro de fines organizativos o beneficios económicos; presentan cierto rechazo por actividades en los que se involucre la imaginación o situaciones de carácter simbólico; además poseen:

- Tendencias que los llevan a poseer habilidades o predisposición al liderazgo, ser persuasivos, pero con déficit en competencias científicas.
- Dentro de sus preferencias vocacionales están aquellas en las cuales pueda realizar actividades emprendedoras y de dirección a otros, como por ejemplo ser agente

vendedor, persona de negocios, etc., evita labores que tengan relación con la investigación.

- Los objetivos y valores de vida que consideran éste tipo de personas son los logros políticos y económicos. Valora el hecho de poder controlar a otros y estar libre de control así también es ambicioso, aspira ser un líder tanto en el comercio como en la comunidad, aspira llegar a ser influyente en puestos públicos y viste bien.
- Se perciben a sí mismo como agresivo, popular, seguro de sí mismo, sociable, con dotes de líder y orador, y con vacíos en cuántos a conocimientos y destrezas científicos, su sistema de creencias es cerrado y su autoestima elevada.
- La manera de resolver los problemas para los emprendedores es usando justamente, creencias, competencias y valores emprendedores; por ende solucionan las situaciones más en términos sociales.
- Dentro de las características propias de éste tipo de personalidad tenemos el hecho de mostrarse codiciosos, aventureros, ambicioso, asertivos, dominantes, enérgicos, entusiastas, ilusionados, exhibicionistas, divertidos, extrovertidos, fuertes, optimistas, seguros de sí mismos y sociables.

#### **2.3.1.1.6 Tipo convencional de la personalidad.**

Al igual que para los otros tipos de personalidad, los factores de herencia y las experiencias particulares, lo conducen a preferir actividades relacionadas con el manejo ordenado y sistemático de datos, como llevar archivos, tomar notas, reproducir materiales, organizar datos escritos y numéricos según un plan previo, operar máquinas y procesar datos para conseguir objetivos económicos y organizativos; dentro de las actividades que no van de

acorde con ellos están aquellas que son libres espontáneas sin una sistemática, así también tienen otras características, como son:

- Sus tendencias a conseguir habilidades, competencias en el cálculo, los negocios, medios administrativos y de sistemas, no poseen habilidades artísticas.
- Prefieren ocupacionales convencionales como es el caso de los cajeros, bibliotecarios, informáticos, etc., evitando realizar actividades que tengan que ver con aspectos artísticos.
- Dentro de los objetivos y valores de vida encontramos el valor a los logros económicos y de negocios, consideran ser expertos en cuanto a finanzas o comercio, lleva una vida confortable y realiza actividades con claros objetivos, prefieren trabajos dentro de una organización que individuales; considera importante el tema de la educación y la obediencia, tiende a ser tradicional y por ello la religión es punto fuerte en su vida, prefiere tener pocos amigos pero cercanos; su sistema de creencias es cerrado.
- Se considera a sí mismo como una persona conformista, ordenada y con habilidades numéricas y de negocios, disfruta trabajando en computadoras, rechaza y reconoce su incapacidad en temas artísticos.
- La manera de solucionar los problemas para el tipo de personalidad convencional es estableciendo reglas prácticas y procedimientos, toma en cuenta a sus superiores y los tiene como guías, busca soluciones prácticas y se dedica a realizar una planificación cuidadosa; presenta dificultades con problemas ambiguos o en sintetizar información.
- Las características que dominan a éste tipo es el conformismo, dogmatismo, eficiencia, inflexibilidad, metodologías, la obediencia, el orden la persistencia, la práctica, el ser un pensador y no un imaginativo.

### **2.3.2 Tipos de ambientes.**

La teoría de Holland también señala como los distintos medios alientan, en los tipos de personalidad correspondiente, formas distintas de ver el mundo. Menciona que este ambiente tiene gran influencia en la conducta vocacional de los individuos, pues su la teoría de él es considerada como estructural- interactiva ya que reconoce ya que reconoce que las profesiones y las conductas sociales, son el resultado de la interacción de la persona con su medio; tomando en cuenta que la conducta de la persona no está determinada solo por las personalidad sino por su medio, se determinan seis tipos de medios para caracterizar los ambientes profesionales comunes en nuestra cultura. (Martínez-Vicente & Santamaría Fernández, 2013)

Holland en 1992 define a los modelos ambientales como “la situación o la atmósfera creada por las personas que dominan un determinado ambiente”; es decir un tipo de personalidad determinado va a dominar cada ambiente, y éste quedará tipificado por aquellas situaciones que plantean problemas y oportunidades especiales, así se vería que una personalidad social dominará un ambiente social, etc. (Martínez Vicente & Valls Fernández, 2001)

Martínez-Vicente y Santa María (2013) citan a Holland (1997), en donde se menciona cada uno de los tipos de ambientes y sus respectivas características, que los ayudará a distinguir unos de otros:

#### **2.3.2.1 Ambiente realista.**

Este ambiente estimula a las personas a percibir el mundo de manera sencilla, tangible y tradicional. Las demandas ambientales suponen la manipulación explícita, ordenada y sistemática de objetos herramientas, animales y máquinas; los resultados que consigue en las personas es que

los estimula a realizar actividades realistas como son el uso de herramientas o máquinas, cosas prácticas en general, así también fomenta logros y competencias, habilidades técnicas en los individuos, hace que ellos se vean como poseedores de habilidades mecánicas y poco hábiles sociales, refuerza el hecho de la obtención de valores convencionales como son el dinero, bienes, poder, posesión y status.

Existen efectos secundarios que el ambiente genera en las personas, dentro de éstos efectos ésta la tendencia o susceptibilidad a las influencias pragmáticas y tradicionales, que se vean más atraídos por ocupaciones realistas y roles que puedan expresarse en actividades realistas; por otro lado también provoca que sean menos aptos a relacionarse con otros, así como una mente cerrada a nuevas creencias, lo que causa que sus intereses sean menores al igual que sus creencias.

Existen rasgos que refuerza éste tipo de ambiente y son el: conformismo, dogmatismo, persistencia, la inflexibilidad, materialismo, naturalidad, realismo; el ser reservado, robusto, genuino y autoeficaz.

### **2.3.2.2 Ambiente investigador.**

Este ambiente estimula a las personas a percibir el mundo de manera compleja, abstracta e independiente. Las demandas y oportunidades que llevan consigo la observación e investigación creativa, simbólica y sistemática de fenómenos físicos, biológicos y culturales son parte de las características de éste medio. Los resultados que consigue en las personas es que los estimula a realizar actividades investigadoras, así también fomentar las habilidades, logros y competencias científicas, hace que los individuos como poseedores de aptitudes científicas y matemáticas así como carentes de habilidades para el liderazgo; refuerzan valores científicos.

Existen efectos secundarios que el ambiente genera en las personas, dentro de éstos efectos la susceptibilidad a las influencias abstractas, teóricas y analistas, que se vean más atraídos por

ocupaciones y roles investigadores; por otro son más aptos a relacionarse con otros de forma racional, analítica e indirecta, así como una mente más abierta a nuevas creencias. Hay rasgos que refuerza éste tipo de ambiente son el: analítico, precavido, complejo, crítico, curioso, independiente, intelectual, introspectivo, pesimista, preciso, radical, racional, reservado, modesto y sin pretensiones.

### **2.3.2.3 Ambiente artístico.**

El ambiente artístico estimula a las personas a percibir el mundo de manera compleja, independiente y flexible. Las demandas y oportunidades que suponen actividades y competencias ambiguas, libres y no sistematizadas para crear formas o productos artísticos son parte también de las características. Los resultados que consigue en las personas es que los estimula a realizar actividades artísticas, así también fomentar las habilidades, logros y competencias artísticas, ánima a las personas a que se vean como expresivas, originales intuitivas, inconformistas, independientes y poseedoras de aptitudes artísticas; refuerza valores artísticos.

El ambiente genera efectos secundarios en las personas haciendo que éstos se hagan más susceptibles a influencias personales, emocionales e imaginativas, que se vean más atraídos por ocupaciones y roles artísticos; por otro son más proclives a relacionarse con otros de forma personal, emocional, expresiva y poco convencional. Este ambiente refuerza el ser: complicado, desordenado, emotivo, expresivo, idealista, imaginativo, poco práctico, impulsivo, independiente, introspectivo, intuitivo, inconformista, original, sensible y sincero.

### **2.3.2.4 Ambiente Social**

Hay que considerar que éste ambiente estimula a las personas a percibir el mundo de manera flexible. Las demandas y oportunidades ambientales que lleva consigo la manipulación de otras personas para formarlas, educarlas o instruir las, son características de igual manera.

Consigue estimular a las personas en las actividades sociales, así también fomentar competencias de tipo social, hace que una persona se vea ligada o relacionada con otras personas y se muestre cooperativa, comprensiva, sociable y vea el mundo de modo flexible; refuerza valores sociales.

El ambiente genera ciertos secundarios en las personas haciendo que éstos se hagan más susceptibles a influencias sociales, humanitarias y religiosas que se vean así también más atraídos por ocupaciones y roles sociales; por otro son más proclives a relacionarse con otras personas de una manera cooperativa y amistosa, son de mente y creencias más abierta que los de tipo convencional y realista. Hay unos rasgos que refuerza éste tipo de ambiente: agradable, cooperativo, empático, amistoso, generoso, servicial, idealista, amable, paciente, persuasivo, responsable, discreto, comprensivo y amistoso.

#### **2.3.2.5 Ambiente emprendedor.**

El ambiente emprendedor estimula a las personas a percibir el mundo de manera estereotipada y sencilla; otras características son las demandas y oportunidades que suponen la manipulación de otros para alcanzar objetivos organizacionales o de interés propio; consigue estimular a las personas en actividades emprendedoras tales como ventas o dirección de personal para conseguir metas establecidas, así también fomentar las habilidades, logros y competencias emprendedoras, lleva a las personas a que se vean como agresivas, populares, líderes, seguras de sí mismas, sociables y con dotes de dirección y orientación; refuerza valores emprendedores y la obtención de bienes, dinero, popularidad, poder y status.

Existen efectos secundarios que el ambiente genera en las personas, en éste caso hace que se vean más atraídos por ocupaciones roles relacionado con los negocios, que se hagan más

propensos a relacionarse con otras personas de manera negociadora, por último se puede decir que son de más abierta a creencias e ideas. Dentro de los rasgos que refuerza éste tipo de ambiente son el ser: codicioso, aventurero, ambicioso, asertivo, dominante, enérgico, entusiasta, ilusionado, exhibicionista, extrovertido, fuerte, optimista, seguro de sí mismo, sociable, y con ciertos recursos que desea que aumenten cada vez más.

#### **2.3.2.6 Ambiente convencional.**

Considérese como características el hecho que el ambiente convencional estimula a las personas a percibir el mundo de forma estrecha y dependiente; otras características son las demandas y oportunidades que suponen la manipulación explícita, ordenada y sistemática de datos, así también el mantenimiento de registros, materiales de archivo, materiales de reproducción, de igual manera papeles y datos numéricos conforme a un plan escrito, y por último el trabajo con máquinas y datos administrativos.

Este ambiente los resultados que consigue en las personas es que los estimula a las actividades convencionales, además fomenta logros y competencias convencionales, lleva a las personas a que se vean como conformistas, ordenadas, con destrezas organizativas y escasa creatividad; refuerza valores convencionales como la dependencia, el dinero y el conformismo, optan por la sala de confort. Existen efectos secundarios que se genera en las personas, en éste caso hacen más susceptibles a dejarse guiar o influir por tendencias materiales como son el dinero, el poder y status; que se vean más atraídos por ocupaciones y roles relacionado con lo convencional así también el trato con otros será de manera convencional es decir, ordenado, conformista y práctico, por último se puede decir que son de mente cerrada pues su abanico de intereses, valores y creencias es reducido.

Dentro de los rasgos que refuerza éste tipo de ambiente son el ser: cuidadoso, conformista, dogmático, eficiente, inflexible, metódico, obediente, ordenado, persistente, práctico y poco imaginativo.

## **2.4 Otras investigaciones científicas realizadas sobre perfiles profesionales**

A partir de las investigaciones realizadas por Holland y de la elaboración de su teoría, muchas personas empezaron a interesarse en el tema vocacional así como de la elección profesional, llegando así a experimentar con otros reactivos, modificar el reactivo generado por el autor mencionado para obtener resultados, y lo hacen con diferentes poblaciones con el afán de obtener los datos basándose o tomando como guía la “teoría tipológica de las carreras y conducta vocacional”, entre algunos autores que hicieron sus estudios transculturales para apoyar ésta teoría están desde China Yu y Alvi (19969), Leung y Hou (2005), así como Yang, Stokes y Hui (2005); de España Martínez-Vicente y Valls (1999-2006); en Islandia por Ernarsdottir, Rounds, Aegisdottir y Gerstein (2002) y por último desde Croacia Sverko y Babarovi (2006). (Martínez Vicente & Valls Fernández, 2008)

Holland no solo se quedó con el mero hecho de haber desarrollado su teoría sino busco herramientas físicas que corroboren sus investigaciones, y fundamenten sus resultados; es por ello que elaboró algunos reactivos con el afán de aclarar dudas con respecto al tema de las preferencias profesionales. Uno de los reactivos que elaboró el cual se hizo muy conocido es el IPV (Inventario de preferencias vocacionales) en el año de 1958, así también desarrolló una amplia clasificación de posibles elecciones vocacionales y ocupaciones con base a los tipos de personalidad presentes en el IPV.

El inventario de preferencias vocacionales (IPV) contiene cuatro secciones, en la primera, la persona evaluada debe expresar sus gustos y disgustos por las actividades que se relacionan con los seis ambientes vocacionales; en la segunda, el individuo debe señalar las habilidades que posee y se relacionen con los ambientes vocacionales; en la tercera, se presenta 14 ejemplos de actividades relacionadas con las seis categorías ambientales y la persona debe discriminar como interesante o no interesante; en la cuarta, se le pide que se haga una autoevaluación y determine su habilidad en doce áreas de habilidades ocupacionales de las cuales van dos relacionados con cada uno de los seis tipos de ambientes. En general al realizar éste reactivo lo que se busca es que la persona se autocalifique y pueda discutir del tema con su orientador, pues en sí el test está destinado precisamente a eso, la orientación vocacional. (Martínez Vicente & Valls Fernández, 2008)

Otro de los instrumentos utilizados que ha sido elaborado por Holland en 1994 para estimar la personalidad es el SDS form R (escala de investigación autodirigida) que ha sido adaptado gracias a Martínez-Vicente J.M. y Valls Fernández F. para poder hacer un estudio transcultural con el mismo objetivo original. Éste reactivo tiene sus raíces u orígenes en el IPV mencionado anteriormente, siendo considerado como una nueva versión del mismo, por ende se trata así también de una herramienta de asesoramiento vocacional autoadministrada y autointerpretada. (Martínez Vicente & Valls Fernández, 2001)

Holland junto con Hottfredson en el año de 1991 crearon un Inventario de Clasificación de Ocupaciones (ICO), el cual fue desarrollado por una parte para corregir al DHOC (Diccionario de códigos ocupacionales de Holland) que tuvo falencias en el momento de su elaboración ya que su objetivo inicial era extender al mayor número de ocupaciones que las citadas inicialmente por Holland y se lo realizó a partir del DOT (Diccionario de títulos ocupacionales), el cual no otorgó

la suficiente información; por todo ello es que al final con el ICO lo que se busca es clasificar cualquier ocupación en función de las respuestas de los trabajadores a preguntas que hacen referencia a los premios, demandas, valores, competencias y habilidades necesarias para cada modelo ambiental definido por la teoría (social, realista, investigador, artista, emprendedor y convencional). (Martínez Vicente & Valls Fernández, 2008)

Dentro de los investigadores que han utilizado los instrumentos de Holland, ya sea con el afán de cotejar resultados, de validarlos y habilitarlos para su utilización, o de obtener nuevos resultados están Wegner que en el año de 1990 desarrolló el Inventario de tipos de personalidad (PTI), con el objetivo de medir más tipos de personalidad que los propuestos inicialmente en la teoría de John Holland, éste consta de 90 reactivos apareados en los que se van manifestando los seis tipos de personalidad, el inventario es autoaplicado e incluso lo puede autocalificar, este test arrojará la personalidad preponderante pero a la vez dos personalidades que le siguen de tal manera que con los datos obtenidos, la persona que se encontraba en alguna situación de confusión pueda consultar las ocupaciones en las que se pueda desenvolver de manera apropiada de acuerdo a sus características, y esto lo puede consultar incluso en el mismo cuestionario pues incluye también esa información.

Posteriormente, Wegner junto con Jean Van en el año de 1991, aplicaron el PTI con el objetivo de analizar la interrelación entre las orientaciones personales, las ocupaciones y las aspiraciones ocupacionales, luego de realizar las aplicaciones se obtuvo que existía congruencia entre las orientaciones personales y las ocupaciones elegidas, lo que pudo demostrar que el desarrollo del tema de personalidad realizada por Holland y mejorada y traducida por los autores mencionados trasciende la cultura y el lenguaje.

Para apoyar lo mencionado por Wegner y Jena Van con respecto al tema de la cultura y el lenguaje, así como a la teoría tipológica de las carreras en relación con la personalidad, apareció otro autor, Gómez Ferreira, que en el año de 1991 elaboró y validó un inventario de intereses personales en la población portuguesa, inventario al que denominó Coimbra Experimental Interest Inventory (CEII), los reactivos de este instrumento fueron realizados siguiendo la clasificación de los seis tipos de personalidad propuesto por Holland; con esto lo que este autor deseaba era relacionar de igual manera los intereses vocacionales con la personalidad, y lo hizo con el afán de romper las barreras del lenguaje y de la cultura, obteniendo al final resultados alentadores ya que demuestran que la tipología de Holland y sus orientaciones tienen las mismas características que la población portuguesa. (Béjar Larrocha, 1993)

## **2.5 Conclusiones**

Concluido este apartado que trata el tema de la personalidad, considerándola a esta como el conjunto de características que la persona posee al relacionarse con las personas y enfrentarse al mundo, gracias a un autor llamado John Holland quien elaboró una teoría llamada “Teoría tipológica de las carreras y conducta vocacional”, se logra relacionar a la personalidad con la elección profesional pues señala que tanto las características personales así como el ambiente son determinantes en el momento de la elección de una carrera, sin dejar obviamente de lado el tema de factores sociales como son la influencia de la familia, los recursos económicos, etc. Considera este autor que existen seis tipos de personalidades que son: realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional; así también existen seis tipos de ambientes: realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional, para entender la relación entre el ambiente y la personalidad creó un modelo hexagonal que menciona que si alguien posee

una personalidad de tipo realista el ambiente también será por ende de tipo realista y su perfil profesional de igual manera será realista. Para apoyar la teoría de este autor existieron otros autores como Wegner y Yean Van así como Gómez Ferreria quienes demostraron la utilidad y lógica del modelo propuesto por Holland así como también hicieron que se le considerara a ésta como válida para diversas culturas y lenguajes.

## Capítulo 3

### Perfil de un profesional en educación inicial, estimulación e intervención precoz

#### 3.1 Introducción

Hoy en día la educación inicial presenta más demanda ante el conocimiento y necesidades que presentan actualmente los niños, debido al cambio que se evidencia a medida que las nuevas generaciones nos abarcan con nuevos retos y propuestas, por lo que esto ánima a los profesionales a formarse adecuadamente, con más y mejores recursos; desarrollando a la par sus habilidades, destrezas e intereses, que los llevará al desarrollo personal como a incrementar su nivel académico para ofrecer un mejor servicio.

Es por ello que nos preguntamos ¿Cuáles son las características con las que debe contar un educador inicial? ¿Cómo deberían formarse los nuevos educadores? O ¿Cuál es perfil óptimo con el que debe contar un educador?

#### 3.2 Intereses y habilidades que un educador especial posee.

A medida que pasa el tiempo se progresa en el campo de educación y las ciencias, las mismas que estudian al individuo para conocer más acerca de cada una de sus dimensiones con el objetivo de realizar cambios para el ser humano.

Es por ello que se requiere que los educadores desarrollen sus intereses con el objetivo de identificar sus necesidades, que a futuro podrán establecerse para crecer a nivel personal y de esta manera tomar consciencia frente a los niños a través de las vivencias; así los niños desarrollaran un sentido de vida basado en sus intereses, competencias, habilidades, aptitudes y actitudes para que así puedan desarrollar, crecer en el ámbito personal y académico. (Mieles Barrera, Henríquez Linero, & Sánchez Castellón, 2009)

Es importante recalcar que los intereses están relacionados con las habilidades, ya que el interés va acompañado de objetivos a cumplir para lograr las metas deseadas así mismo se desarrollan las destrezas y cualidades propias de la persona de acuerdo a sus características personales, que es lo que nos define y particulariza de los demás.

### **Tipo de perfil según Holland**

#### Tipo social

Por lo general son individuos de tipo idealistas, responsables, humanistas y sobre todo preocupados por el bienestar de los otros. Prefieren actividades grupales para integrarse con el resto, ayudar al desarrollo de los demás. Por ende están relacionados de manera directa a las relaciones humanas haciendo usos de sus habilidades e interés interpersonales es por ello que les gusta trabajar con gente relacionándose de manera cálida y próxima hacia los demás siendo persuasivos en parte. Tienden a ser diligentes y animado. Se promueven en trabajos en equipo e interacciones efectivas con otros por lo que motiva a observar el mundo de forma flexible por su capacidad de entendimiento y servicio. (Martínez-Vicente & Santamaría Fernández, 2013)

Según el cuestionario *Big Five* dentro de las habilidades principales que están de acuerdo al perfil social el individuo deberá caracterizarse por poseer un alto grado en lo que respecta a la *sociabilidad*, identificándose como una persona amigable que se relaciona adecuadamente con las personas, le gusta estar con los demás, es bastante realista, sereno y optimista.

Presenta alto en *Dinamismo* lo que corresponde a que esta se inclina por ser bastante dinámica, activa y enérgica.

*Afabilidad* es un rasgo importante dentro del educador debido a que por medio del mismo se evidencia su labor altruista, humanitaria, servicial y solidaria. Acompañada de *cooperación*

para percibir y empatizar con las dificultades y necesidades de los demás y *cordialidad* en lo referente a la confianza y apertura hacia el resto. (Caprara, Barbarenelli, & Borgogni, 2001)

Es importante que el profesional se desarrolle habilidades para desenvolverse en trabajos colectivos “equipos de trabajo” dentro de los cuales los integrantes discuten sobre casos, experiencias, establecen roles y funciones para poder alcanzar metas y objetivos comunes debido a que tienden en su mayoría a trabajar con equipos interdisciplinarios. (Muñoz Hernández, 2012)

### **3.3 Perfil profesional de un educador inicial, estimulación y educación precoz**

La carrera de educación inicial, estimulación y educación precoz, es al igual que todas las carreras, un espacio de compromiso por parte de los profesionales, quienes laboran no con una máquina o con un objeto inerte, sino con una vida, y por ende es responsable en sí de su desarrollo mientras se encuentren a cargo de los mismo, ya que el resto del tiempo corresponde a los tutores el lograr sostener y mejorar los conocimientos adquiridos por el menor gracias al educador.

El rol profesional del maestro tutor, en la mención de educación inicial consiste en la contribución que realiza a la educación de la personalidad del estudiante, desde su contexto de actuación profesional, a partir de las tareas básicas que se materializan en las funciones que son inherentes a la mención profesional mencionada; pero no cualquiera puede ser un educador inicial, pues para ello se requiere vocación, así como también encuadrarse en un perfil apto. (Quero Chirino & Pino Batista , 2012)

La formación de un educador reflexivo, crítico, social e investigador constituye actualmente una alternativa adecuada si se quiere contar con profesionales que incorporen en su ámbito de enseñanza y estimulación con niños, habilidades y conocimientos para diseñar,

desarrollar, evaluar y formular estrategias y programas de intervención educativa en contextos socio educativos y culturales cambiantes. El ser profesional en sí es un tema que va más allá de grados y experiencias, tiene cuatro diferentes dimensiones que juntas, integradas hacen el todo de un profesional, estas dimensiones son: personal, éxito educativo, la práctica profesional, y presentación pública; cada una de éstas funciones juegan un papel importante en el momento de determinar qué tipo de profesional es o puede llegar a ser uno. (Díaz & Mayz Díaz , 2004)

La dimensión personal: es importante pues incluye la calidad, la actitud y el comportamiento que demostramos como profesionales, abarca también el trato personal, la calidad emocional y la salud física y mental está asociada con el pilar del conocimiento lo cual implica situarse en el contexto de una democracia genuina desarrollando carisma personal y habilidad para comunicarse y contactarse en sí con efectividad, en ésta dimensión se contempla el desarrollo global de la persona: cuerpo y mente, inteligencia y sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad, además del desarrollo de la creatividad y de la imaginación, así como de la capacidad de actuar de acorde a un conjunto de valores éticos y morales.

La dimensión pedagógica- profesional: está relacionado con el aprender a conocer y aprender a hacer, tomando en cuenta al primero como el hecho de, adquirir los instrumentos o herramientas del pensamiento para aprender a conocer el mundo, medio que lo rodea, para poder vivir al menos con dignidad, desarrollar capacidades profesionales, y comunicarse con los demás; se justifica en el placer de descubrir, de conocer, de indagar; lo que favorece la curiosidad intelectual, estimula el sentido crítico, puede descubrir la realidad y adquirir a la vez una autonomía de juicio; por otro lado el segundo prioriza la oportunidad de poder influir sobre el propio entorno, está relacionado directamente con el cómo enseñar, cómo poner en práctica lo

aprendido, cómo innovar; éste tipo de conocimientos requiere un conjunto de competencias específicas las cuales están asociadas al comportamiento social, capacidad de iniciativa y de asumir riesgos, además implica el desarrollo de habilidades que facilite el trabajo con los niños, pero más aún debe aprender a trabajar en equipo.

Dimensión socio-cultural: está relacionado con el tema de aprender a vivir juntos, el poder participar y cooperar con otros en diferentes actividades humanas; aquí es necesario priorizar la convivencia con otros respetando su diversidad cultural y personal, esto implica una adecuada educación comunitaria, basada en el trabajo, la participación, la negociación, la crítica y el respeto en donde tanto los derechos como los deberes sean una guía de las acciones colectivas. (Morrison, 2005)

Se mencionaron ya las dimensiones que todo profesional debe poseer en especial el educador inicial, pero ahora nos meteremos un poco más afondo en la labor como tal de éste profesional, y de qué manera cumple con ello:

- Utiliza la comunicación oral, escrita, gestual y corporal para interactuar con los niños.
- Usa las tecnologías de la comunicación y de la información como herramienta de desarrollo profesional.
- Comprende desde su diversidad biológica, personal y socio cultural al niño, su familia y comunidad.
- Aplica estrategias para fomentar la paz, el orden en su interacción con los niños y familias.
- Utiliza la didáctica y con el nivel educativo de los niños favorece su aprendizaje y desarrollo integral.

- Demuestra habilidades y destrezas para la evaluación tanto en su propio desempeño profesional como en el aprendizaje y desarrollo alcanzado por los niños.
- Aplica estrategias en situaciones de incertidumbre, riesgo o carencia.
- Demuestra habilidades y destrezas para planificar acciones de intervención pedagógica para actuar en los diferentes ámbitos que le exige el campo ocupacional.
- Aplica estrategias de enseñanza y aprendizaje para potenciar el desarrollo integral de los niños e intervenir en los diferentes ámbitos de desempeño como educador inicial.
- Utiliza estrategias y recursos para poder integrar a un programa de estudios a los niños con capacidades especiales.
- Aplica estrategias para prevenir y combatir situaciones en las cuales se ponga en riesgo el desarrollo integral del niño.
- Busca que las familias y la comunidad intervengan de manera positiva en el proceso educativo de los niños para conseguir que se hagan agentes educadores responsables de los menores.
- Utiliza estrategias para promover la articulación del nivel pre escolar con el nivel de educación básica.
- Aplica procesos y procedimientos de investigación para poder comprender e intervenir de manera apropiada con los niños.

Se ha mencionado de cierta manera las dimensiones y características que posee un educador inicial y de qué manera desempeña su labor en el medio, pero así también existen diferentes modelos en sí que puede explicar el perfil del mismo, uno de éstos es el mencionado por Holland que manifiesta que los educadores en sí, encuadran y deberían encuadrar en un perfil social, el cual en breves palabras menciona justamente su preocupación

por sus relaciones sociales, así como sus deseos de colaborar con la gente transmitiendo ideas y conocimientos, llevando consigo ciertas teorías, pero más que todo dejándose guiar más por el lado humano y tratando de ser un guía con cierta flexibilidad, y con excelente manejo interpersonal en sí.

A continuación se presentará un gráfico en el que se podrá observar a manera resumida cuales son las características tanto personales como profesionales de un EEI.

DIMENSIÓN PERSONAL	DIMENSIÓN PROFESIONAL
<b>Motivaciones:</b> aquello que las anima e impulsa a desarrollar el trabajo escolar.	<b>Vocación:</b> concepto que tiene de su profesión, interés por seguir mejorando su desempeño y formación, amor por el trabajo, entrega.
<b>Intereses:</b> lo que les apasiona independientemente de los estímulos o recompensas.	<b>Competencia pedagógica:</b> habilidades y destrezas para la organización y desarrollo del trabajo en el aula, inventiva, fundamentación pedagógica, concepción del conocimiento, del aprendizaje y la enseñanza, didáctica y conocimiento del saber disciplinar.
<b>Sociabilidad:</b> capacidad para comunicarse y relacionarse asertivamente con los otros.	<b>Competencia administrativa:</b> planeación del trabajo, administración de recursos, gestión.
<b>Afectividad:</b> expresión de sentimientos de cariño, ternura, aprecio, la comprensión del otro, vincularidad, sentimientos que afloran el trabajo.	<b>Relaciones interpersonales:</b> relación con padres de familia, docentes, directivos y estudiantes.
<b>Temores:</b> lo que les asusta, preocupa, produce angustia e incertidumbre.	<b>Autopercepción profesional:</b> cómo se ven a sí mismas como profesionales de la educación preescolar.
<b>Espiritualidad:</b> manifestación de su trascendencia y creencias religiosas.	
<b>Valores:</b> principios que guían su comportamiento y relación con los demás.	
<b>Autopercepción personal:</b> valoración de sí mismas, reconocimientos de sus cualidades, defectos y habilidades.	

*Figura 2.* Dimensiones personales y profesionales que son característicos de un educador inicial. (Quero Chirino & Pino Batista , 2012)

### 3.4 Conclusiones

El ser un educador inicial es una labor de ardua tarea y compromiso en donde deben fluir todas sus habilidades así como intereses juntos para lograr resultados, los cuales serán productivos no solo para el profesional en sí, sino para los niños que están a su cargo. Dentro de algunas de las habilidades que deben poseer dichos profesionales están las habilidades sociales, las habilidades manuales, en el lenguaje y métodos de comunicación, pues deben transmitir a pequeños conocimientos que le serán útiles en su presente y futuro; hay que considerar que los intereses al igual que la motivación se relacionan, pues éstos impulsan la conducta y tienden a ser inconscientes, tienen su raíz en los motivos, tómese como motivo, la vocación que las personas presentan.

Para determinar el perfil de un profesional existen cuatro dimensiones que son: personal, éxito educativo, la práctica profesional, y presentación pública, en donde cada una de ellas tiene su importancia y peculiaridad; empezamos por la dimensión personal que abarca el trato personal, la calidad emocional y la salud física y mental, la dimensión pedagógica- profesional que está relacionado con el aprender a conocer y aprender a hacer y la dimensión socio-cultural: está relacionado con el tema de aprender a vivir juntos, el poder participar y cooperar con otros en diferentes actividades humanas.

## Capítulo 4

### Metodología, aplicación de test Explora y encuesta

En este capítulo se abordará los resultados obtenidos a través del reactivo Explora que cuenta con 180 ítems y una encuesta que constó con 10 preguntas éstas fueron abiertas, cerradas y de opción múltiple; estos instrumentos han sido aplicados a la población de estudiantes de la carrera de Educación Inicial, Estimulación e Intervención Precoz de la Universidad del Azuay, siendo la muestra de 35 alumnas, quienes en su totalidad son del género femenino y están dentro de la categoría de edad de 18 a 23 años, predominando de manera significativa el rango 18 a 19 años con un 82.85%.

Para la obtención de los datos se siguió el siguiente procedimiento: en primera instancia nos entrevistamos con las autoridades correspondientes de la Universidad del Azuay y siguiendo el protocolo de dicha institución se obtuvo los permisos necesarios para el desarrollo de nuestra investigación, luego nos expusimos de manera directa con las estudiantes de la carrera, quienes nos colaboraron de manera voluntaria en la aplicación de los instrumentos necesarios; la aplicación se dio en sesiones diferentes, comenzando con la encuesta y terminando con el test, con el fin de no generar agotamiento y que conseguir resultados sean confiables.

Una vez realizadas las aplicaciones, se procedió a ingresar los datos en el sistema para poder posteriormente tabularlos a través del programa SPSS, el cual nos arrojó la información correspondiente, como son el porcentaje válido, porcentaje acumulado en tablas descriptivas, al

igual que el chi cuadrado en cuadros comparativos; conseguidos los resultados ser procedió a la interpretación de los mismos.

Tabla 1

*La carrera de EEI fue la primera opción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	16	45,7	45,7	45,7
	SI	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: EEI= Educación Inicial, Estimulación e Intervención Precoz. Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría. Válidos= 35. Perdidos=0.

Los resultados obtenidos en la primera pregunta de la encuesta nos indican que el 45,7% de la muestra no consideró a EEI como su primera elección de carrera, por otro lado el 54,3 % exhibe que EEI si lo fue; por ende esto revela que casi el 50% de la población no estuvo en un principio conforme con la decisión tomada, puesto que las diferentes normativas, o posibilidades tanto económicas como sociales, pudieron ser uno de los impedimentos para que ejerzan en otras carreras que pudieran considerar como primera elección.

Tabla 2

*En el caso de no ser EEI su primera opción, cuál fue su primera opción.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	20	57,1	57,1	57,1
CONT. SUPERIOR	1	2,9	2,9	60,0
CRIMINOLOGIA	1	2,9	2,9	62,9
DISEÑO	1	2,9	2,9	65,7
EDU. BÁSICA	1	2,9	2,9	68,6
FISIOTERAPIA	1	2,9	2,9	71,4
FOTOGRAFIA	1	2,9	2,9	74,3
IMAGENOLOGIA	1	2,9	2,9	77,1
Válidos ING. EN SISTEMAS	1	2,9	2,9	80,0
LAB. CLINICO	1	2,9	2,9	82,9
MEDICINA	1	2,9	2,9	85,7
ODONTOLOGIA	1	2,9	2,9	88,6
PSICOLOGIA	1	2,9	2,9	91,4
PSC. INFANTIL	1	2,9	2,9	94,3
TERAPIA FISICA	1	2,9	2,9	97,1
TURISMO	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: EEI= Educación Inicial, Estimulación e Intervención Precoz. Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría. Válidos= 35. Perdidos=0. EDU= EDUCACIÓN. ING=INGENIERÍA. LAB=LABORATORIO. PSC= PSICOLOGÍA.

Se ha obtenido como resultado que del 45,7% de las personas que *No* escogieron a EEI como su primera carrera, han expresado varios tipos de carreras que son independientes entre sí, sin haber prevalencia entre ellas.

Tabla 3

*Alguien lo motivo a escoger la carrera de EEI*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NO	20	57,1	57,1	57,1
Válidos	SI	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: EEI= Educación Inicial, Estimulación e Intervención Precoz. Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría. Válidos= 35. Perdidos=0.

El 42,9% de la muestra indica que ha sido motivada para la elección de esta carrera; mientras que el 57,1% no recibió ningún tipo de influencia externa que le haya ayudado a tomar la decisión adecuada.

Tabla 4

*Quien motivo a su decisión*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	22	62,9	62,9	62,9
Válidos AMIGOS	1	2,9	2,9	65,7
Válidos FAMILIA	12	34,3	34,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría. Válidos= 35. Perdidos=0.

Tomando en cuenta que en la tabla 3 se indica que el 42.9%, correspondiente a 15 estudiantes del universo, quienes recibieron motivación externa en su elección profesional; la cual fue generada en primer plano por la familia con un 34,3%; considerándose dentro del tema familia al padre, madre, hermanos, tíos o primos.

Tabla 5

*Las habilidades sociales consideran que son necesarias*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NO	4	11,4	11,4	11,4
Válidos SI	31	88,6	88,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría. Válidos= 35. Perdidos=0.

Las respuestas evocadas en la encuesta refieren que un 88,6% están de acuerdo en que las habilidades sociales son una característica fundamental que debe poseer un estimulador temprano; mientras que el 11.4% no lo consideran así y dan prioridad a otro tipo de habilidades como: habilidades artísticas, numéricas y verbales.

Tabla 6

*Concluido un ciclo de la carrera está conforme*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NO	1	2,9	2,9	2,9
Válidos	SI	34	97,1	97,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría. Válidos= 35. Perdidos=0.

Pese a que en la tabla 1 se obtuvo que el 45,7% de las alumnas no consideraron a EEI como primera opción, trascurrido el primer ciclo de su carrera, se observa en la tabla número 6 que el 97,1% de la población se encuentra conforme con la decisión tomada y tal solo el 2.9% que corresponde a 1 persona no está conforme con la elección inicial.

Tabla 7.0

*Existe en su familia personas con discapacidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	21	60,0	60,0	60,0
Válidos SI	14	40,0	40,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría. Válidos= 35. Perdidos=0.

Tabla 7.1

*Qué tipo de discapacidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	23	65,7	65,7	65,7
ATROFIA CEREBRAL	1	2,9	2,9	68,6
AUTISMO	2	5,7	5,7	74,3
FISICA	1	2,9	2,9	77,1
HIDROCEFALIA	1	2,9	2,9	80,0
PARALISIS CEREBRAL	1	2,9	2,9	82,9
Válidos				
RETRASO MENTAL	2	5,7	5,7	88,6
SINDORME DE DOWN	1	2,9	2,9	91,4
SINDROME DE DOWN	2	5,7	5,7	97,1
SÍNDROME DE X FRÁGIL	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría. Válidos= 35. Perdidos=0.

De acuerdo al análisis de esta pregunta se ha obtenido en la tabla 7 que el 40% de las estudiantes, tienen en su grupo familiar a un miembro con discapacidad, ya sea física o mental, dentro de éstas enfermedades las mencionadas por las alumnas se puede observar en la tabla 7.1 en donde a la vez se puede observar no hay predominancia y sus valores oscilan entre el 2,9 % y 5,7%; por otro lado el 60% de las evaluadas mencionan no poseer familiares con discapacidad.

Tabla 8

*Cuadro comparativo personalizado entre la primera opción de carrera y conformidad.*

**Pruebas de chi-cuadrado de Pearson**

		CONFORMIDAD
	Chi cuadrado	1,222
EEI	Gl	1
	Sig.	,269 <sup>a,b</sup>

Nota: EEI= Educación Inicial, Estimulación e Intervención Precoz. Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría. Válidos= 35. Perdidos=0.

Según los resultados en la Tabla 1, en donde se demostró que el 45,7 % no eligió a EEI como primera elección; frente a los datos obtenidos en la tabla 6 donde se exhibe que el 97,1% se encuentra conforme con la carrera elegida al culminar el primer ciclo de la misma. Se utilizó los datos presentes en ambas tablas para la elaboración de una nueva siendo ésta la tabla 8, en la que se usó la fórmula del chi cuadrado, con la que se concluyó, que sí existe relación entre ambas,

debido a que al haber transcurrido un ciclo, las alumnas han logrado adaptarse a su ambiente educativo, en las diferentes áreas y actividades formativas.

Tabla 9

*Cuadro comparativo personalizado entre la primera opción de carrera y discapacidad en la familia.*

**Pruebas de chi-cuadrado de Pearson**

		DISCAPACIDAD_FAMILIA
	Chi cuadrado	,940
EEI_SN	Gl	1
	Sig.	,332

Nota: EEI= Educación Inicial, Estimulación e Intervención Precoz. Chi-cuadrado= postula una distribución de probabilidad totalmente especificada como el modelo matemático de la población que ha generado la muestra.

De acuerdo a los datos obtenidos en la Tabla 1, en donde se demostró que el 54,3% eligió a EEI como primera elección; frente a los datos obtenidos en la tabla 7.0 donde se muestra que el 40% tiene familiares con discapacidad física o mental. Es por ello que se utilizó los datos de ambas tablas para la elaboración de una nueva que viene a ser la tabla 9, en la que se usó la fórmula del chi cuadrado, con la que se concluyó, que sí existe relación entre ambas, debido a que se puede considerar una nueva hipótesis referente a que, las personas que tienen familiares con discapacidad pueden estar influenciados de manera indirecta para la elección de la misma.

Tabla 10

*Que habilidades considera son necesarias tener en la carrera de EEI*

HAB.NUMERICAS	HAB.ARTISTICAS	HAB.VERBALES	HAB.SOCIALES
35	35	35	35
0	0	0	0

Nota: EEI= Educación Inicial, Estimulación e Intervención Precoz. HAB= HABILIDADES.

Tabla 10.1

*Habilidades artísticas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NO	16	45,7	45,7	45,7
Válidos SI	19	54,3	54,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

Tabla 10.2

*Habilidades verbales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NO	14	40,0	40,0	40,0
Válidos	SI	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

Tabla 10.3

*Habilidades sociales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NO	7	20,0	20,0	20,0
Válidos	SI	28	80,0	80,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

Tabla 10.4

*Habilidades numéricas*

		Frecuencia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NO	26	74,3	74,3	74,3
Válidos	SI	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

Luego de plantear en la encuesta cuatro habilidades fundamentales que debe poseer un profesional en EEI; las estudiantes concluyeron que las habilidades sociales ocupan el primer lugar, que se evidencia en la tabla 10.3 con un 80%, en segundo lugar las habilidades verbales con un 60% que se observa en la tabla 10.2, posterior a ello las habilidades artísticas con un 54,3% detalladas en la tabla 10.1 y por último las habilidades numéricas con tan solo un 25,7% vistas en la tabla 10.4.

Tabla 11

*Perfiles generales Test EXPLORA*

	PG.	PG.	PG.	PG.	PG.	PG.
	TECNICO	CIENTIFICO	ARTISTICO	SOCIAL	EMPRESARIAL	OFICINA
Válidos	35	35	35	35	35	35
N Perdidos	0	0	0	0	0	0

Nota: PG= perfil global.

Tabla 11.1

*Perfil Global Técnico - Manual*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	3	8,6	8,6	8,6
MEDIO	1	2,9	2,9	11,4
Válidos MUY ALTO	1	2,9	2,9	14,3
MUY BAJO	30	85,7	85,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

Tabla 11.2

*Perfil global Científico investigador*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALTO	2	5,7	5,7
	BAJO	5	14,3	20,0
	MEDIO	5	14,3	34,3
	MUY BAJO	23	65,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

Tabla 11. 3

*Perfil global artístico creativo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALTO	2	5,7	5,7
	BAJO	8	22,9	28,6
	MEDIO	8	22,9	51,4
	MUY ALTO	4	11,4	62,9
	MUY BAJO	13	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría

Tabla 11.4

*Perfil global social asistencial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
ALTO	11	31,4	31,4	31,4
BAJO	3	8,6	8,6	40,0
MEDIO	14	40,0	40,0	80,0
MUY ALTO	6	17,1	17,1	97,1
MUY BAJO	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

Tabla 11.5

*Perfil global Empresarial - Persuasivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	ALTO	1	2,9	2,9	2,9
	BAJO	10	28,6	28,6	31,4
Válidos	MEDIO	3	8,6	8,6	40,0
	MUY BAJO	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

Tabla 11.6

*Perfil global oficina administración*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	4	11,4	11,4	11,4
	MEDIO	1	2,9	2,9	14,3
Válidos	MUY BAJO	30	85,7	85,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

A través de los resultados obtenidos por medio de la aplicación del reactivo *Explora*, el cuál evalúa perfiles profesionales, se obtuvo los siguientes porcentajes correspondientes al *perfil global* de las estudiantes de EEI, por lo que se tomó en cuenta únicamente las puntuaciones medias, altas y muy altas. Considerándose en primer lugar el PG Social – Asistencial con puntuaciones medias de 22.9%, altas 31,4% y muy altas de 17,1%; en segundo lugar tenemos al PG Artístico – Creativo con valoraciones medias de 22,9%, altas de 5,3% y muy altas 14.4%; en tercer lugar está el PG Científico - Investigador con una puntuación media de 14,3% y alta de 5,7%; en cuarta posición se encuentra al PG Empresarial – Persuasivo con un porcentaje medio de 8,6% y alto de 2,9% y en quinto lugar el PG Técnico – Manual junto con el Oficina – Administrativo con un puntaje medio de 2,9%. Como resultado se observó al PG Social – Asistencial y Artístico - Creativo como los más significativos.

Tabla 12.0

*Intereses profesionales por actividades*

		IPA.	IPA.	IPA.	IPA.	IPA.	IPA.
		TECNI	CIENTIFICO	ARTISTICO	SOCIAL	EMPRE	OFICINA
		CO				SARIAL	
N	Válid	35	35	35	35	35	35
	os						
	Perdi	0	0	0	0	0	0
	dos						

Nota: IPA= Intereses por actividades.

Tabla 12.1

*Intereses por actividad Social - Asistencial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALTO	13	37,1	37,1	37,1
	BAJO	3	8,6	8,6	45,7
	MEDIO	12	34,3	34,3	80,0
	MUY ALTO	5	14,3	14,3	94,3
	MUY BAJO	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

Por medio de los resultados obtenidos a través de la aplicación del reactivo *Explora*, el cuál evalúa perfiles profesionales, se obtuvo los siguientes porcentajes correspondientes al *perfil por actividades* de las estudiantes de EEI, en donde se tomó únicamente en cuenta las puntuaciones medias, altas y muy altas. Considerándose en primer lugar el PPA Social – Asistencial con puntuaciones medias de 34,3%, altas 37,1% y muy altas de 14,3%; en segundo lugar tenemos al PPA Artístico – Creativo con una valoración media de 11,4%, altas de 2,9% y muy altas de 8,6 %; en tercer lugar está el PPA Oficina – Administrativo con una puntuación media de 2.9% y alta de 2.9%; en cuarta posición se encuentra el PPA Empresarial – Persuasivo junto con PPA Científico – Investigativo con porcentajes medios de 14,4% y altos de 2,9% y en último lugar el PPA Técnico – Manual con un puntaje medio de 2,9%. Teniendo como resultado como el PPA Social – Asistencial y Artístico - Creativo como los más significativos.

Tabla 13

*Intereses por profesiones Social – Asistencial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
ALTO	12	34,3	34,3	34,3
BAJO	5	14,3	14,3	48,6
MEDIO	9	25,7	25,7	74,3
MUY ALTO	6	17,1	17,1	91,4
MUY BAJO	3	8,6	8,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

Se ha obtenido por medio de la aplicación del reactivo *Explora*, el cuál evalúa perfiles profesionales, por consiguiente se obtuvo los siguientes porcentajes correspondientes al *perfil por profesiones* de las estudiantes de EEI, en donde se tomó únicamente en cuenta las puntuaciones medias, altas y muy altas. Considerándose en primer lugar el PPP Social – Asistencial con una puntuación media de 25,7%, alta 34,3% y muy altas de 17,1%; en segundo lugar tenemos al PPP Artístico – Creativo con una valoración media de 5,7%, alta de 17,1% y muy altas de 8,6 %; en tercer lugar está el PP Oficina – Administrativo con una puntuación media de 5,7% y muy alta de 2,9%; en cuarta posición se encuentra el PPA Científico – Investigador; en quinto lugar tenemos al PP Empresarial – Persuasivo con un valor medio y alto de 2,9% y último lugar a PP Técnico –

Manual con un puntaje medio de 2,97%. Y como resultado el PP Social – Asistencial y Artístico - Creativo como los más significativos.

Tabla 14

*Habilidades y destrezas. Social - Asistencial*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALTO	10	28,6	28,6	28,6
BAJO	2	5,7	5,7	34,3
MEDIO	10	28,6	28,6	62,9
Válidos MUY ALTO	8	22,9	22,9	85,7
MUY BAJO	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

Con el reactivo *Explora*, el cuál evalúa perfiles profesionales, por consiguiente se obtuvo los siguientes porcentajes correspondientes a habilidades y destrezas de las estudiantes de EEI, en donde se tomó únicamente en cuenta las puntuaciones medias, altas y muy altas. Considerándose en primer lugar HD Social – Asistencial con una puntuación media de 28,6%, alta 28,6% y muy altas de 22,9%; en segundo lugar tenemos HD Artístico – Creativo con una valoración media de 14,3%, alta de 14,3% y muy altas de 11,4%; en tercer lugar está el HD Empresarial – Persuasivo con una puntuación media de 14,3% y muy alta de 17,1%; en cuarta posición se encuentra el

Científico – Investigador con un valor medio de 11,4 y alto de 5,7%; en quinto lugar tenemos al HD Técnico – Manual con un valor medio 8,6 y último lugar a HD Oficina – Administrativo con un puntaje medio de 5,7 %. Y como resultado el PP Social – Asistencial y Artístico - Creativo como los más significativos.

Tabla 15

*Características personales. Social – Asistencial*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ALTO	3	8,6	8,6	8,6
	BAJO	4	11,4	11,4	20,0
	MUY ALTO	23	65,7	65,7	85,7
	MUY BAJO	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota: Porcentaje válido= proporción de la muestra que es válida. Porcentaje acumulado= suma de los valores porcentuales de la categoría.

Aplicado el test Explora, que valora perfiles profesionales, se consiguió los siguientes porcentajes correspondientes a características personales de las estudiantes de EEI, en donde se tomó únicamente en cuenta las puntuaciones medias, altas y muy altas. Se encuentra que en primer lugar está CP Social – Asistencial con una puntuación alta 8,6% y muy alta de 65,7,%; en segundo lugar tenemos CP Artístico – Creativo con una valoración alta de 22,9% y muy alta de 42,9%; en tercer lugar CP Empresarial – Persuasivo con una puntuación media de 5,7%, alta de

20% y muy alta de 17,1%; en cuarta posición se encuentra el Científico – Investigador con un valor medio de 2,9%, alto de 20% y muy alto de 14,3% ; en quinto lugar tenemos al CP Oficina – Administrativo con un valor medio 2,9%, alto de 17,1% y muy alto de 11,4% y en último lugar a CP Técnico – Manual con un valor medio de 2,9% y alto de 11,4%. Y como resultado final se considera a CP Social – Asistencial y Artístico - Creativo como los más significativos.

## Conclusiones

De la investigación realizada se puede deducir las siguientes conclusiones: EEI no fue la primera opción en la población evaluada llegando a casi la mitad del universo que no contaba como esta carrera como primera en su lista, se señala además que un cuarenta y dos por ciento de ellas recibieron algún tipo de estímulo o influencia para ingresar a la carrera mencionada y la principal influencia fue generada por la familia, considerándose como familia a la madre, padre, hermanos, primos y tíos; otro punto importante está el hecho que en la población evaluada un cuarenta por ciento de ellas tenía dentro de su familia a algún miembro de ella con algún tipo de discapacidad física o mental, lo que puede generar ciertas ideas de motivación subyacente; todo lo mencionado relacionando con la teoría de Holland indica que el pensamiento que tenía éste autor con respecto a la motivación en las personas para la elección de una carrera o medio profesional está no solo relacionado con las características personales, destrezas y habilidades, o ambiente al cual ellos pueden acoplarse y adaptarse con facilidad sino existen otros factores externos que provocan en la persona la toma de una decisión que incluso puede ir más allá de sus características, o mismos deseos internos; debido a que va relacionado con las oportunidades de vida, con la experiencia e ideología familiar, o incluso con los medios para poder realizar lo que se desee, puede una persona tener todo lo que se requiere para ser un ingeniero, pero no cuenta con el apoyo de la familia o con el dinero para seguir dicha carrera, entonces debe recurrir a otra en donde reciba el apoyo, o pueda solventar sus gastos.

Las alumnas evaluadas en su gran mayoría estamos hablando de un ochenta y ocho por ciento de ellas, consideran el tema de las habilidades sociales como importantes en el desempeño de su carrera; lo que indica que efectivamente éste porcentaje va de acorde y relacionado con la

teoría de Holland en cuanto al perfil social, pues incluso en el Explora reactivo basado en la teoría de tal autor, señala la escala de destrezas y habilidades, y en la exposición de sus respuestas el área de las habilidades sociales (para buenas relaciones interpersonales) junto con las artísticas (para crear o diseñar aspectos relacionados con el arte) se hallan en la cima. Pese a no haber sido en un gran porcentaje EEI como su primera opción de carrera, transcurrido ya un ciclo se puede evidenciar que casi todas las alumnas a excepción de una están conformes con la decisión tomada; es por ello que aplicada la fórmula del Chi cuadrado se consiguió una buena relación y coincidencia entre la conformidad y la primera opción de carrera, dando como resultado la adaptación de las mismas; proceso que los seres humanos realizamos incluso de manera automática como parte de nuestra supervivencia y adaptación al medio o situaciones que se nos presenta, éste tema que ha sido desde hace muchos años atrás incluso y partiendo de Charles Darwin y su teoría de evolución.

Como el objetivo de la investigación era analizar los perfiles de las alumnas del primer ciclo de la carrera de EEI, se concluyó luego del análisis de los resultados de que ellas encuadran en un perfil social en un casi cien por ciento, para ser exactos en un noventa y siete por ciento, así también dentro de los resultados se obtiene que en los intereses por actividades, intereses por profesiones, habilidades y destrezas y características personales, el perfil y ambientes social son los que obtienen mayor porcentaje y por ende el más importante y que prevalece, continuándose con el perfil artístico, siendo finalmente éstos dos los más significativos; como se mencionó previamente el perfil profesional es el que se relaciona de manera directa con la carrera de educación inicial pues según menciona la Teoría de Holland, autor sobre el cual se basa toda la investigación, los educadores, psicólogos, sociólogos etc., que se enfocan en carreras humanas y ligadas con el tema de la educación en sí, poseen los rasgos necesarios para ejercer dicha profesión; por ende las futuras profesionales están encajando de buena manera en la profesión que luego de unos años ejercerán.

Finalmente y para concluir se puede decir a manera general que las alumnas de la carrera de EEI de la Universidad del Azuay pese a que casi la mitad de ellas no tenían como primera opción el seguir dicha carrera, y fueron más que todo motivadas por otras personas; poseen las características personales, habilidades y destrezas de un perfil social lo que es óptimo para su desempeño, esto conllevó a que se produzca una adaptación en la carrera de EEI y por ende una conformidad en su elección; dando como resultado que efectivamente la selección de alumnas realizada por la Universidad del Azuay se la ha ejecutado de manera adecuada, pues encuadran en el perfil de egresado que se espera; pero debe además tomarse en cuenta que pese a encuadrarse en el perfil deseado, las alumnas deberán recibir una instrucción con respecto a la carrera que van a seguir de tal manera que desde un principio se encuentran motivadas pero no por influencias externas sino más bien de manera interna de tal manera que la decisión sea autónoma, y auto motivada desde un principio con el afán de que no se vayan a producir deserciones a comienzos, mitad de la carrera o final inclusive.

Pese a que se pudo realizar la investigación, debemos poner a consideración cuales fueran las limitaciones presentadas en el proceso de la misma, entre éstos se halla la falta de interés por parte de las jóvenes quienes consideramos respondieron el test y la encuesta a la ligera. Una observación que nos hemos visto en la necesidad de agregar es el hecho de que el test fue elaborado apenas hace dos años, y no se han evidenciado estudios parecidos, lo que dificulta el tema de una comparación o correlación con otras investigaciones, y más aún se dificulta por el tema que el test fue elaborado en España y la población estudiada es obviamente de ese lugar, poniendo de intermedio una cultura que puede ser muy parecida en determinados aspectos, pero diferente en otros.

## Bibliografía

- Adler, A. (1931). *Lo que la vida debe significar para usted*. Obtenido de <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1932-00218-000>
- Allport, G. (1975). *La personalidad su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herber.
- Allport, G. (s.f.). *La personalidad su configuración y desarrollo* .
- Béjar Larrocha, G. (1993). La elección de carrera y la configuración de la personalidad según Holland. *Educación y Ciencia*, 21-25.
- Caprara, G. V., Barbarenelli, C., & Borgogni, L. (2001). *BFQ Cuestionario «Big Five»* (3ª edición ed.). Madrid, España: TEA.
- Castro P., A. L., & Naranjo P., M. L. (1994). Análisis de la elección vocacional: Una aplicación de la teoría de John Holland. *Educación*, 95-106.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la Personalidad*. Mexico: Pearson Education.
- Cupani, M., & Perez, E. (2006). Metas de elección de carrera: Contribución de intereses vocacionales, autoeficacia y rasgos de personalidad. *Scielo*. Obtenido de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-70272006000100005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-70272006000100005&script=sci_arttext)
- Díaz, L. L., & Mayz Díaz , C. (2004). *La formación del profesional de la educación infantil: experiencia venezolana*. *Acción Pedagógica*. Madrid: Universidad de los Andes Venezuela .
- Díaz, D., Morales, M. (2011). Aspectos psicosociales de la personalidad e intereses vocacionales en estudiantes de la carrera de psicología. *Congreso nacional de investigación educativa*.
- EIRE, L. F. (2001). Teoría de Holland. *Revista Galego-Portuguesa de Psicologia e educación*.5(7), ISSN: 1138-1663.
- Gardner, H. (1993). *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Guerra, N., Grino, J. (2013). Principales que inciden en el rendimiento de los estudiantes de la universidad austral de Chile, Puerto Montt. *Seminario de grado*
- Hernández, V., Fierro, A. (2001). Sexo y edad en estilos de personalidad, bienestar social y adaptación social. *Psicothema*, 13(1), 118-126.
- Kiroz, E. (2007). Competencias profesionales y calidad en la educación superior. *Redalyc*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/340/34005012.pdf>

- Lawrence A., P., & Oliver P., J. (2000). *Personalidad teoría e investigación*. Mexico: El Manual Moderno.
- Martínez Vicente, J. M., & Santamaría Fernández, P. (2013). *Cuestionario para la orientación vocacional y profesional*. Madrid: TEA. Obtenido de [http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/EXPLORA\\_extracto\\_manual\\_2013.pdf](http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/EXPLORA_extracto_manual_2013.pdf)
- Martínez Vicente, J. M., & Valls Fernández, F. (2001). Validez transcultural del modelo hexagonal de personalidad propuesto en la teoría tipológica de elección vocacional de John Holland. *Rev. de Psicol. Gral y Aplic.*, 577-586.
- Martínez Vicente, J. M., & Valls Fernández, F. (2008). Aplicación de la teoría de Holland a la clasificación de ocupaciones. Adaptación del Inventario de clasificación de ocupaciones (ICO). *Revista mexicana de psicología*, 151-164.
- Martínez Vicente, J., & Santamaría Fernández, P. (2013). *Explora: Cuestionario para la orientación vocacional y profesional*. Madrid, España: TEA Ediciones.
- Martínez-Vicente, J. M., & Santamaría Fernández, P. (2013). *Cuestionario para la orientación vocacional y profesional*. Madrid: Tea ediciones.
- Mieles Barrera, M., Henríquez Linero, I. M., & Sánchez Castellón, L. M. (2009). Identidad personal y profesional de los docentes de preescolar en el distrito de Santa María. *Fonciencias*, 12(1).
- Morrison, G. (2005). *Educación infantil*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Muñoz Hernández, S. (2012). Trabajo en equipo. *Universidad politecnica de Madrid*.
- Muria Vila, I., & Díaz, M. (2003). La enseñanza de las habilidades del pensamiento desde una perspectiva constructivista. *Revista de educación, cultura y sociedad.*, 158 - 163. Obtenido de [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v03\\_n04/a21.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v03_n04/a21.pdf)
- Mudarra, M.J. (2007). El sistema de autoevaluación de áreas profesionales: un instrumento de diagnóstico y orientación profesional. *Facultad de educación UNED*, 1, 195-213.
- Prette, A., Prette, Z., “y” Mendez, M., (1999). Habilidades sociales en la formación profesional: análisis de un programa de intervención. *Psicología conductual*, 7 (1), 27-47
- Quero Chirino, N. C., & Pino Batista, M. G. (2012). *La preparación metodológica del maestro tutor en la mención educación inicial*. La Habana: D - Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño (IPLAC) .
- Real Academia Española. (2014). *Interés* (23.<sup>a</sup> ed.). Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=LtgQXGI>

- Rincon Serrano, A. (2006). *El individuo y las organizaciones*. ECOBOOK: EDITORIAL DEL ECONOMISTA. Obtenido de [https://books.google.com.ec/books?id=s14BZXyRFFUC&pg=PA88&lpg=PA88&dq=el+interes+individual+alfonso+rincon+serrano&source=bl&ots=mBInUC4vDL&sig=j5leEnmisKIX\\_erTfv8gwL2tXHQ&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiCgs63\\_47KAhVEMSYKHZf0AMwQ6AEIHjAB#v=onepage&q=el%20inter](https://books.google.com.ec/books?id=s14BZXyRFFUC&pg=PA88&lpg=PA88&dq=el+interes+individual+alfonso+rincon+serrano&source=bl&ots=mBInUC4vDL&sig=j5leEnmisKIX_erTfv8gwL2tXHQ&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiCgs63_47KAhVEMSYKHZf0AMwQ6AEIHjAB#v=onepage&q=el%20inter)
- Rodriguez, C. R. (2008). Fundamentos teoricos para la implementación de la didactica en el proceso de enseñanza - aprendizaje. *Universidad Cien Fuegos*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/395/>
- Sanchez Verdugo, G. E. (2009). *Orientación vocacional para los adolescentes que egresan del bachillerato*. El Cid Editor.
- Schúkina, G. I. (1968). *Los Intereses Cognitivos en los Escolares* (1ra edición ed.). México D.F: Grijalbo.

## **Anexos**

### **Anexo 1**

#### **Glosario**

**Capacidad:** Circunstancia o conjunto de condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función, el desempeño de un cargo, etc.

**Habilidad:** capacidad que posee una persona para hacer o ejecutar una cosa correctamente y con facilidad.

**Psique:** Antiguamente, el término psique estaba relacionado con un tipo de energía o fuerza vital de un individuo que estaba unida al cuerpo en vida y, se separaba de este tras su muerte. Con el pasar del tiempo, el concepto se alejó de la filosofía y se acercó al área de la psicología, para llegar al concepto de conjunto de procesos conscientes e inconscientes propios de la mente humana, en oposición a los que son puramente orgánicos.

**Falencias:** Error que se comete al asegurar o afirmar ciertas cosas, así como también carencias o defectos.

**Racional:** Que obedece juicios basados en el pensamiento y la razón. Racional es la característica que describe al hombre y lo distingue del animal, ya que el ser humano es el único que posee capacidad humana para pensar, entender, evaluar y, actuar bajo ciertos principios que lo ayuden a conseguir un beneficio u objetivo.

**Aprendizaje:** Adquisición del conocimiento de algo por medio del estudio, el ejercicio o la experiencia, en especial de los conocimientos necesarios para aprender algún arte u oficio.

**Autoeficacia:** Desde el punto de vista psicológico la autoeficacia, es la capacidad que tiene la persona para desempeñarse de ciertas formas y alcanzar sus metas.

**Cognición:** es la cualidad o el estado de conocimiento de objetos externos o de algo interno a uno mismo. Puede ser definida como: capacidad para sentir, subjetividad, habilidad de experimentar o sentir, o como control ejecutivo de la mente. A pesar de la dificultad al definirla, algunos filósofos consideran que hay una intuición generalizada sobre qué es.

**Operación mental:** son operaciones que afectan el contenido mental. Inicialmente, las operaciones de razonamiento fueron objeto únicamente de la lógica. Pierre Janet fue uno de los primeros en utilizar este concepto en psicología. Las operaciones mentales han sido investigadas a nivel de desarrollo con Jean Piaget y desde un punto de vista psicométrico con J.P Guilford. También existe un enfoque cognitivo, así como una visión sistémica de la misma.

**Percepción:** La noción de percepción deriva del término latino perceptio y describe tanto a la acción como a la consecuencia de percibir (es decir, de tener la capacidad para recibir mediante los sentidos las imágenes, impresiones o sensaciones externas, o comprender y conocer algo).

**Constructivista:** se refiere a todas aquellas teorías y prácticas que se enfocan sobre el modo en que los individuos crean sistemas para comprender su mundo y sus experiencias, la estructura significativa donde se construye la personalidad del ser humano. En el constructivismo psicológico los modelos teóricos no ven al ser humano como un receptor pasivo de experiencias y aprendizajes ni como esclavos de pasiones, sino como constructores activos de sus estructuras de relación.

Pericia: (del latín peritīa) es la habilidad, sabiduría y experiencia en una determinada materia.

Como decimos, este término procede del latín y más concretamente de un vocablo que se encuentra conformado por dos partes claramente identificadas: la palabra periens, que puede traducirse como “probado”, y el sufijo –ia, que es indicativo de cualidad.

Andamiajes: Se denomina andamiaje o mediación al proceso desarrollado durante la interacción en el que un aprendiz es guiado en su aprendizaje por su interlocutor

Interés:

Motivación: es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. Se forma con la palabra latina *motivus* ('movimiento') y el sufijo -ción ('acción', 'efecto').

Personalidad: La palabra personalidad tiene origen en el término latino persona, que significaba máscara. Cabe remarcar que en las obras teatrales en el antiguo mundo de habla latina, la máscara no estaba al servicio del argumento teatral para disfrazar la identidad de un personaje, sino más bien era una convención empleada para representar o encarnar a dicho personaje

Inconsciente: es la región de la mente contenedora de recuerdos, temores, deseos, sentimientos buenos y malos... todos ellos quedan de forma reprimida del plano de la conciencia, pasando así al plano inconsciente. Los contenidos del inconsciente no pueden pasar libremente al plano de la conciencia y por ello utilizan formas como los sueños o crean algún síntoma neurótico o algo para hacerse notar, para saber que están ahí y se deben resolver.

**Persuasión:** es una forma de comunicación social que se basa en el convencimiento que se ejerce desde una forma de comunicación social que se basa en el convencimiento que se ejerce desde un emisor a un receptor. La persuasión puede lograrse de muy diversas maneras aunque en la mayoría de los casos el lenguaje oral o escrito es principal elemento para convencer ya que se pueden presentar diferentes teorías e ideas persuasivas. Se considera que la persuasión es exitosa cuando la persona acepta lo que el otro individuo le ha transmitido, significando esto que tome una posición completamente nueva o que directamente cambie la que ya tenía al respecto de determinado asunto.

**Estereotipo:** es una imagen, idea o modelo generalmente asociado a un grupo social, que es atribuido a sus conductas, cualidades y habilidades, así como a otras características que lo identifican y que, por lo general, son inmutables. La palabra, como tal, se compone de las raíces griegas στερεός (stereós), que significa ‘sólido’, y τύπος (týpos), que traduce ‘impresión’ o ‘molde’.

**Hipótesis:** Es una posible explicación a un fenómeno observado en el mundo que suele hacerse a la luz de una teoría específica y se somete a prueba mediante un experimento. La hipótesis es entonces una implicación que se deriva de una teoría en forma de predicción, predicción que nos dirá cómo se comportará X en relación a ciertas circunstancias y/o variables particulares dadas por el experimento.

## Anexo 2

### Perfil que arroja el Test Explora

**PERFIL** **EXPLORA** **MANUAL**

**ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y PROFESIONAL**

Id: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_

Responsable de la aplicación: \_\_\_\_\_

ESTILOS DE RESPUESTA		EN	0	2	4	6	8	10	
Inconsistencia de respuestas	Ino	<input type="checkbox"/>	[Barra de escala]						
Dudas	?	<input type="checkbox"/>	[Barra de escala]						

PERFIL PROFESIONAL GLOBAL		PD10	0	2	4	6	8	10	
			TRAY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	TRAY ALTO		
Técnico-manual	T	<input type="checkbox"/>	[Gráfico de líneas]						
Científico-investigador	C	<input type="checkbox"/>	[Gráfico de líneas]						
Artístico-creativo	A	<input type="checkbox"/>	[Gráfico de líneas]						
Social-asistencial	S	<input type="checkbox"/>	[Gráfico de líneas]						
Empresarial-persuasivo	E	<input type="checkbox"/>	[Gráfico de líneas]						
Oficina-administración	O	<input type="checkbox"/>	[Gráfico de líneas]						

**CÓDIGO SUMARIO**

**CÓDIGO: SC**

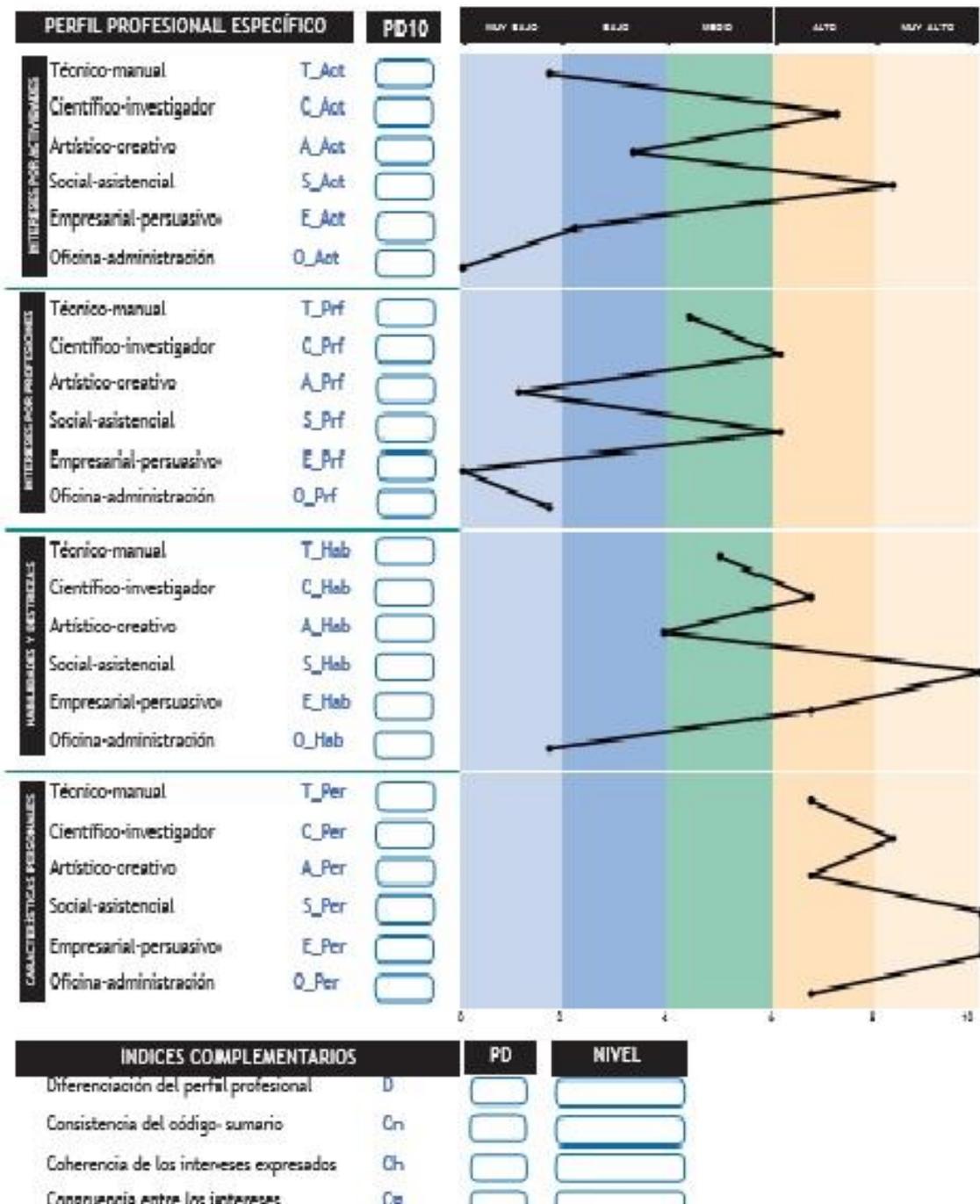
Social-asistencial / Científico-investigador

El código sumario indica los dos campos profesionales que más se ajustan a los intereses, las habilidades y las características personales del sujeto evaluado. En este caso, el código sumario del EXPLORA señala un nivel elevado de preferencia y ajuste hacia los campos Social-asistencial y Científico-investigador (SC). Las personas con este código manifiestan interés por aquellos trabajos que normalmente requieren frecuentes y prolongadas relaciones interpersonales, que exigen capacidad para interpretar la conducta humana y atender y ayudar a otras personas y en los que se hacen uso de destrezas analíticas, matemáticas y científicas. Este perfil de intereses hace aconsejable que dirijan su atención a explorar ámbitos laborales relacionados con los servicios sociales, las ciencias de la salud, las ciencias de la naturaleza y las matemáticas, las humanidades y las ciencias sociales. En los exploradores de estudios y ocupaciones podrá encontrar un listado de estudios y profesiones que están asociadas a este código.



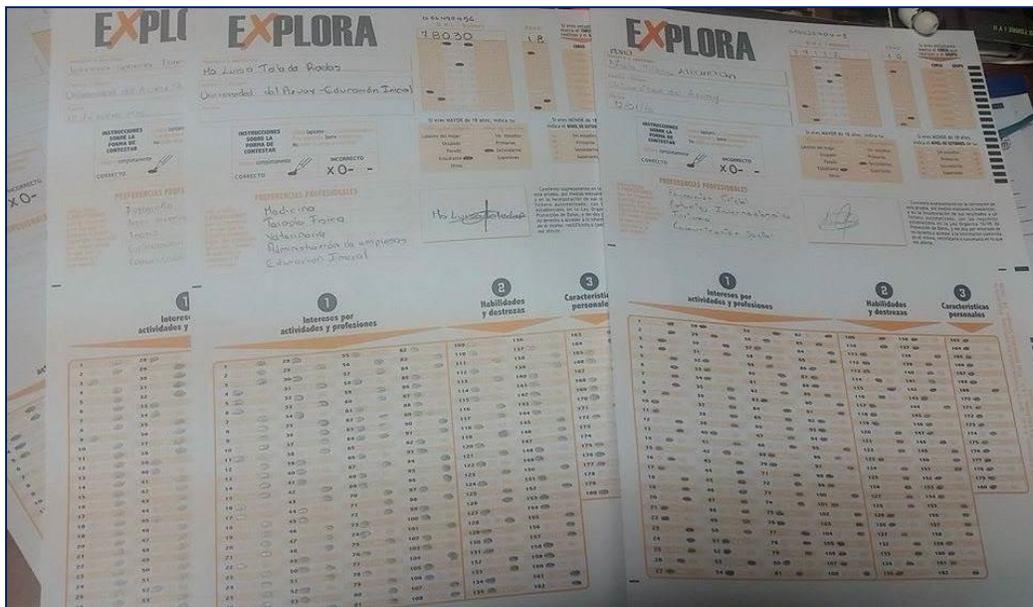
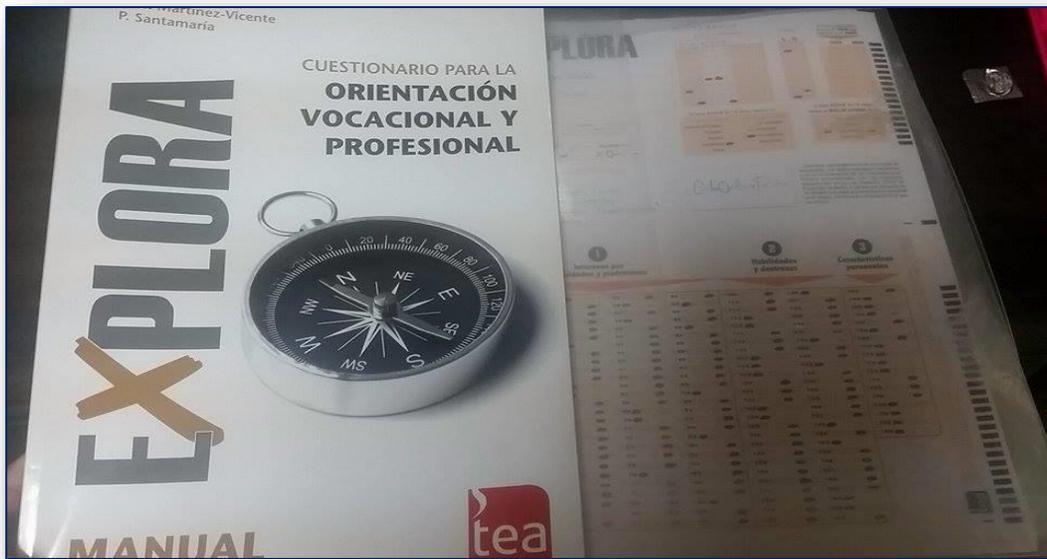
Id:

## SUBESCALAS



# Anexo 3

## Test explora



## Anexo 4

### Modelo de encuesta:

La presente encuesta es para conocer un poco sobre sus intereses y habilidades con respecto a la carrera que actualmente se halla cursando, y a la vez sus respuestas para la elaboración de una investigación que la están realizando Katherine Paola Guzmán Quezada y Martha Lorena Díaz Saavedra estudiantes del décimo ciclo de psicología clínica de la Universidad del Azuay.

SEÑALE CON UN X EN LA RESPUESTA QUE CORRESPONDA A SU REALIDAD

EDAD: \_\_\_\_\_

SEXO: \_\_\_\_\_

1. *¿La carrera de Estimulación temprana fue su primera opción en el momento de ingresar a la Universidad?*

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

2. *En el caso de ser negativa su respuesta anterior, mencione cuál era la carrera que en primera instancia deseaba seguir.*

\_\_\_\_\_

3. *¿Alguien motivó su ingreso a la actual carrera?*

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

QUIÉN \_\_\_\_\_

**4. De las siguiente palabras cuál considera usted es la que describe con mayor cercanía a la labor que usted está yendo a realizar como estimulador temprano.**

Desarrollar al máximo las capacidades psíquicas y físicas del niño \_\_\_\_\_

Colaborar en la adaptación de un niño a un futuro sistema educativo \_\_\_\_\_

Ser educadora y brindar cuidado y protección \_\_\_\_\_

**5. ¿Qué habilidades considera usted que debe poseer un estimulador temprano?**

Habilidades numéricas \_\_\_\_\_

Habilidades verbales \_\_\_\_\_

Habilidades artísticas \_\_\_\_\_

Habilidades sociales \_\_\_\_\_

**6. ¿Sabe usted en cuál de las siguientes opciones ingresa el contenido en sí de las habilidades sociales?**

Comportamientos que facilitan una buena relación con el entorno \_\_\_\_\_

Capacidad para aumentar el número de amigos \_\_\_\_\_

Capacidad para comportarse de manera adecuada en espacio público \_\_\_\_\_

7. *¿Considera usted que las habilidades sociales son necesarias para ejercer su labor como estimulador temprano?*

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

8. *Ahora que ha pasado un año ya de su ingreso a la carrera, ¿Se siente conforme con o escogido?*

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

9. *¿Qué es lo que más le gusta de su carrera?*

---

---

10. *¿Tiene algún familiar con discapacidad?*

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

*-Si su respuesta es SI especifique de que tipo:*

---

---

**Anexo 5**

**Fotos de la población evaluada**

