



## TEORÍA DEL AJUSTE LABORAL Y ORIENTACIÓN VOCACIONAL

**ENRIQUE MERINO TEJEDOR**

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID enmerino@psi.uva.es

*Fecha de recepción: 9 de enero de 2011*  
*Fecha de admisión: 10 de marzo de 2011*

### RESUMEN

El propósito de este artículo es recoger las principales aportaciones que se han llevado a cabo desde la Teoría del Ajuste Laboral en el campo de la orientación vocacional. Esta teoría se enmarca dentro del conocido como Modelo de Rasgos y Factores, y pretende buscar estrategias que ayuden a las personas a elegir su mejor futuro profesional compaginando sus perfiles personales con las exigencias de los puestos de trabajo a los que aspiran. Las propuestas que emanan de este modelo pretenden ofrecer a las personas un marco de referencia para la reflexión a la hora de tomar decisiones vocacionales. Desde esta perspectiva, la falta de congruencia hay que entenderla no como algo desalentador, sino como un punto de partida para la reflexión, considerando aquellos aspectos donde se produce el desajuste para ver cómo se pueden modificar algunos aspectos del perfil o renunciar a ciertos aspectos de interés. También se presentan algunos sistemas de clasificación ocupacional que pretenden ayudar a las personas a profundizar en su reflexión a la hora de analizar profesiones de su interés.

**PALABRAS CLAVE:** Ajuste laboral, orientación vocacional, satisfacción laboral, congruencia.

### ABSTRACT

The main purpose of this article is to present the main approaches of Theory of Work Adjustment to vocational development. This theory is immersed within the Trait-Factor Model and aims at seeking strategies to help people to choose the best career future taking into account their personal profiles and the requirements of the jobs they are looking for. Proposals from this model offer to the people a framework for the awareness when making vocational choices. From this perspective, lack of congruence should not be something discouraging, but a starting point to think about, considering those aspects where there is no adjustment in order to modify some aspects of the profile or reject some interests. Some occupational classification systems are also presented here, the purpose of these systems is to serve as tools for the analysis of those occupations under consideration.

**KEY WORDS:** Work adjustment, vocational counselling, work satisfaction, congruence.



## INTRODUCCIÓN

En este trabajo se presentan algunas de las aportaciones más relevantes de la Teoría del Ajuste Laboral (*Theory of Work Adjustment –TWA-*) al campo del desarrollo vocacional. Se trata de una de las teorías de referencia más relevantes en el estudio de la orientación vocacional y el desarrollo profesional.

El foco de atención de esta teoría se centra en el ajuste entre la persona y el ambiente, un concepto que ha tenido un apoyo creciente (Spokane, 1987; Magnusson y Endler, 1977). En la actualidad algunos estudios han destacado el papel relevante de la congruencia entre persona y ambiente y sus efectos en algunas variables destacadas como el bienestar personal y el rendimiento (Berrios y García, 2004).

El tema del ajuste entre persona y ambiente tiene una larga tradición dentro del campo del mundo laboral (Kulik, Oldham y Hackman, 1987). Según estos autores, una persona tendrá un mejor desempeño en el trabajo si se produce un ajuste entre lo que la persona demanda y lo que su trabajo le ofrece, de ahí que sea importante en el campo de la orientación ayudar a las personas a descubrir sus necesidades e intereses para descubrir a través de qué trabajos es más probable que consigan satisfacerlos.

## DESARROLLO DEL TEMA

Algunas revisiones teóricas actuales consideran que la Teoría del Ajuste Laboral encajaría dentro del marco teórico de referencia conocido como Modelo de los Rasgos o Factores, formando grupo junto a otras teorías tan influyentes en el desarrollo vocacional como la Teoría de Holland (1959). Por tanto, comenzamos ofreciendo unas primeras ideas de este modelo en su aplicación a la orientación vocacional.

### *El Modelo de los Rasgos o Factores*

Basado en las primeras aportaciones hechas a la Psicología Vocacional de la mano de Parsons (1909), este modelo se basa en la existencia de diferencias individuales y grupales conocidas como rasgos. Cada persona se caracteriza por un conjunto de rasgos psicológicos (aptitudes, personalidad, intereses, motivaciones, capacidades académicas...) suficientemente estables a partir, generalmente, de la adolescencia. Esta estabilidad permite medir los rasgos relevantes para la vida profesional con garantías de predicción a medio y largo plazo. Al mismo tiempo, los puestos de trabajo o profesiones exigen que los trabajadores tengan ciertos rasgos y cierto nivel para desempeñarlos satisfactoriamente. En la orientación vocacional, el proceso de ayuda se centra en contrastar las características individuales con las de la profesión o puesto de trabajo al que se opta.

El objetivo o meta final del proceso será el mayor ajuste entre los rasgos individuales y las exigencias o requisitos del puesto de trabajo o profesión. Éste es uno de los aspectos fundamentales, sino el principal, de teorías como la Teoría del Ajuste Laboral tal como veremos más adelante.

La aportación fundamental de este enfoque es la aplicación del método científico a la resolución de problemas. También su contribución a la creación de nuevas técnicas de diagnóstico, así como el contrapunto de equilibrio que supuso la acentuación de los factores racionales frente a la irracionalidad puesta de manifiesto por el psicoanálisis y, posteriormente, la carga afectiva de la terapia no directiva. Una de sus derivaciones más importantes ha sido la *Terapia Racional Emotiva* de Ellis (1962), cuyo objetivo fundamental es modificar los pensamientos irracionales mediante el pensamiento racional.



Entre sus limitaciones podemos destacar que se confía excesivamente en los instrumentos de diagnóstico y en la información que se obtiene con ellos. Existe, también, el peligro de que al ser la relación con el alumno más superficial, no surjan las verdaderas motivaciones.

El modelo de rasgos y factores, en definitiva, es un enfoque directivo, centrado en el orientador que da prioridad al diagnóstico. Concibe el proceso orientador como la reunión de datos lo más objetivos posible sobre el orientado, sintetizándolos en un diagnóstico que permitirá planificar un programa de acción derivado de la valoración de dichos datos.

Las primeras formas de orientación vocacional, actualmente denominadas de forma común orientación profesional o intervención vocacional, estaban enraizadas en la psicología diferencial (Crites, 1981). Las aproximaciones a la orientación profesional basadas en los modelos de los rasgos y factores o "ajuste personas y empleo", históricamente ateóricas, han sido ahora reconceptualizadas bajo la actual denominación teórica del "ajuste persona-ambiente" (Hackett, Lent y Greenhaus, 1991). Dentro de estas teorías, las más importantes son la Teoría de las Profesiones de Holland (1959) y la Teoría del Ajuste Laboral (Dawis y Lofquist, 1984). Ambas teorías señalan que el grado de congruencia entre la personalidad (concebida en términos de intereses, valores laborales, destrezas y otras variables personales) y las demandas de un ambiente ocupacional, determinan el éxito profesional, la satisfacción y el mantenimiento dentro de esa profesión (Hackett y Lent, 1992). Las teorías ajuste persona-ambiente tienen que ver con el contenido de las elecciones profesionales, es decir, qué ocupación es elegida entre un amplio abanico de posibilidades. Dada la importancia de su aportación histórica y su relevancia actual pasamos a comentar a continuación una de las dos teorías previamente mencionadas: la Teoría del Ajuste Laboral de Dawis y Lofquist (1984); precisamente esta última teoría es una de las fuentes de inspiración utilizadas para crear un instrumento de análisis profesional conocido como el VAPRO, siglas que se corresponden con el término Variables Profesionales (Carbonero, Merino y Herranz, 2004).

### *La Teoría del Ajuste Laboral*

La Teoría del Ajuste Laboral, también conocida con las siglas TWA del inglés, *Theory of Work Adjustment*, tiene sus orígenes en la obra de Dawis, England y Lofquist (1964), habiendo sufrido posteriormente diversas modificaciones (Lofquist y Dawis, 1969; Dawis y Lofquist, 1984). La Teoría del Ajuste Laboral ha dado pie a una serie de investigaciones posteriores en el campo de la orientación vocacional y profesional (Melchiori y Church, 1997). Esta teoría se fundamenta en cuatro conceptos básicos: (a) las capacidades, (b) el valor de reforzamiento, que hace referencia al potencial supuesto para reforzar una conducta, (c) la satisfacción, tiene que ver con una sensación de bienestar personal, y (d) la correspondencia o congruencia persona-ambiente.

El ajuste persona-ambiente o correspondencia es un constructo común y extendido entre las teorías del desarrollo vocacional y ha dado lugar a un buen número de investigaciones: Zytowski y Borgen (1983), Borgen (1986), Betz, Fitzgerald y Hill (1989) y Chartrand (1991). Todos estos autores han mantenido que una conceptualización moderna de la congruencia es un aspecto fundamental en la investigación y en la práctica de la orientación vocacional. La interacción entre el individuo que se va desarrollando y el ambiente social y ocupacional es uno de los tópicos más habituales para los teóricos que pretenden explicar la conducta humana (Magnusson y Torestad, 1992).

Holland (1992) es uno de los teóricos que más a favor está de los procesos de interacción en el marco de la orientación y el desarrollo vocacional, como queda reflejado en su frase "*la gente cambia los trabajos, los trabajos cambian a la gente*".

El desajuste entre persona y ambiente puede provocar la falta de congruencia en la decisión vocacional tomada, y esto puede acarrear un cierto nivel de angustia y ansiedad que ha llevado a algunos psicólogos orientadores a pensar que la orientación vocacional es un subconjunto de la psi-



coterapia (Rounds y Tinsley, 1984; Rounds y Tracey, 1990) y que la falta de ajuste a veces requiere un proceso de cambio personal por parte del sujeto.

Por otra parte, la investigación llevada a cabo sugiere la existencia de una relación funcional entre la autoeficacia y la congruencia (Lent, Brown y Larkin, 1987) y la importancia percibida del grupo (Meir, Keinan y Segal, 1986). Esta relación es importante para entender que las teorías que se mueven dentro del ajuste persona-ambiente, no desechan constructos cognitivos que pueden mediar en ese proceso de congruencia.

En el desarrollo de la Teoría del Ajuste Laboral se contemplan una serie de proposiciones y corolarios que configuran las propuestas fundamentales de esta orientación. Dentro de estas propuestas nos parecen más destacables las siguientes:

**PROPOSICIÓN I.-** El ajuste laboral en cualquier momento viene dado por los niveles concurrentes del trabajador de satisfactoriedad (*satisfactoriness*) y satisfacción (*satisfaction*). Según esta teoría, el término satisfactoriedad tiene que ver con niveles satisfactorios de ejecución laboral (Dawis y Lofquist, 1984). Aquí el éxito vocacional es evaluado desde la perspectiva del empleador o la institución. Desde esta perspectiva, el éxito es concebido como una función de las capacidades relacionadas con el trabajo, el conocimiento y las destrezas subyacentes. Mientras tanto, la satisfacción viene conceptualizada desde el punto de vista del individuo y es concebida generalmente como una respuesta afectiva positiva a la situación vocacional de cada uno. La satisfacción puede ser general o específica, y se han diseñado algunos instrumentos para evaluarla, los más conocidos son el *Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (MSQ)* (Weiss, Dawis, England, y Lofquist, 1967) y el *Índice Descriptivo del Trabajo (JDI)* (Smith, Kendall y Hulin, 1969). Es decir, que el término satisfactoriedad tiene que ver con logros externos (*achievement*), mientras que el concepto de satisfacción hace referencia a logros internos, personales (*self-fulfillment*).

**PROPOSICIÓN II.-** La satisfactoriedad se puede predecir por la correspondencia existente entre las capacidades del trabajador y las capacidades requeridas por el ambiente laboral. Esta proposición refleja la congruencia entre las capacidades ofrecidas por el trabajador y las requeridas por el trabajo.

**PROPOSICIÓN III.-** La satisfacción se puede predecir por la correspondencia existente entre los reforzadores (lo que algunos autores denominan características reforzadoras) del ambiente laboral y los valores del trabajador. Esta proposición viene a plantear que cuando las personas están en proceso de decidirse profesionalmente deberían considerar si lo que una profesión le ofrece puede estar en concordancia con sus valores.

**PROPOSICIÓN IX.-** La correspondencia trabajador-ambiente se incrementa con el mantenimiento en el trabajo.

**PROPOSICIÓN X.-** La correspondencia entre el estilo de personalidad y el estilo de ambiente modera la predicción de la satisfactoriedad y la satisfacción desde la correspondencia entre la estructura de la personalidad y la estructura del ambiente.

**PROPOSICIÓN XIII.-** La probabilidad del proceso de ajuste al ambiente laboral (conducta de ajuste inicial) está relacionada negativamente con la satisfactoriedad del trabajador.

**PROPOSICIÓN XVII.-** El mantenimiento está relacionado positivamente con la perseverancia, satisfacción y satisfactoriedad del trabajador, y con la perseverancia del ambiente laboral.

Éstas son sólo algunas de las proposiciones que integran la Teoría del Ajuste Laboral, a continuación aparece la evaluación que de esta teoría hacen algunos autores como Osipow y Fitzgerald (1996).

La importancia creciente de la TWA se hace palpable con la publicación especial monográfica que le dedicó la publicación internacional *Journal of Vocational Behavior*; en esta revista Tinsley (1993) señaló la importancia de la teoría al recordar que se han publicado unos 300 estudios relacionados con ella.



Por otro lado, no dejan de existir problemas con el apoyo empírico de la teoría. Murphy (1993) señaló que sólo uno de los cuatro estudios empíricos (Dawis, Dohm y Jackson, 1993) publicados en la edición especial del *Journal of Vocational Behavior* apoyaba las predicciones hechas por la teoría. Algunos de los problemas de los otros estudios estaban relacionados con el fracaso a la hora de operativizar ciertos conceptos importantes y conectarlos con otras líneas de investigación.

La investigación llevada a cabo por Doering, Rhodes y Kaspin (1988) señaló que el factor “estructuras de las necesidades laborales” y el factor “reforzadores ambientales” no eran paralelos, como deberían serlo para cumplir el standard de medida conmensurada. Estos resultados suscitan preguntas sobre la validez de la TWA, su aplicación a la práctica de la orientación y sus medidas.

La evaluación de la TWA es compleja puesto que la evaluación de la correspondencia representa una mezcla compleja de capacidades/necesidades/valores comparada con la estructura de las demandas laborales y los reforzadores laborales.

Por tanto, aunque gran parte de la investigación apoya los postulados de la teoría (Betz, Fitzgerald y Hill, 1989), se necesita más investigación que demuestre un claro apoyo empírico a la hora de predecir la conducta laboral.

Para terminar este apartado dedicado a la Teoría del Ajuste Laboral, queremos pasar a comentar uno de los sistemas de clasificación ocupacional más conocidos, un sistema surgido dentro de los postulados y la investigación de esta teoría.

#### *El Sistema de Clasificación Ocupacional de Minnesota (MOCS III)*

El *Sistema de Clasificación Ocupacional de Minnesota -MOCS III-* es uno de los sistemas de clasificación ocupacional más importantes, junto al *Diccionario de Títulos Ocupacionales (Dictionary of Occupational Titles -DOT-)*, el *Sistema de Clasificación Ocupacional de Roe* o el *Sistema de Holland*. El MOCS III tiene un origen empírico, y es una taxonomía psicológica del trabajo basada en la Teoría del Ajuste Laboral y desarrollada en la Universidad de Minnesota (Dawis, Dohm, Lofquist, Chartrand y Due, 1987). El MOCS III reemplaza a las versiones precedentes MOCS I y MOCS II.

El sistema describe ambientes laborales en los términos de personalidad laboral generados por la TWA. Las ocupaciones son clasificadas teniendo en cuenta dos dimensiones: una representada por los sistemas reforzadores existentes en cada una de las ocupaciones; la otra por los requisitos de las capacidades dentro de las distintas ocupaciones. Dentro de la dimensión de reforzadores y habilidades requeridas existen, a su vez, una serie de subdivisiones, las capacidades se dividen en perceptuales, cognitivas y motoras; y los reforzadores en internos, sociales y ambientales. Este sistema, como decimos producto de la TWA, permite predecir la correspondencia existente entre los individuos y las ocupaciones. El MOCS III es un sistema complejo, poco utilizado por los orientadores y sus clientes, incluso por investigadores en general, salvo los que se encuentran dentro del marco de referencia de la TWA. Está bien conectado con el DOT, añadiendo un componente de necesidades psicológicas, un ingrediente esencial a la hora de comprender el proceso de desarrollo vocacional. Su utilización en la práctica no está muy extendida.

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Una de las conclusiones sobre la aplicación de esta teoría a la práctica de la orientación vocacional es que se trata de una perspectiva que ha de ser considerada complementaria a otras intervenciones en la toma de decisiones. Aunque algunas de sus predicciones teóricas parece que no ven respaldadas por algunas investigaciones, este enfoque permite complementar las acciones llevadas a cabo en materia de orientación vocacional desde otros enfoques. Por ejemplo, algunas técnicas de ayuda a la toma de decisiones como la hoja balance o la utilidad esperada subjetiva, pretenden profundizar en el grado de ajuste que se produce entre los valores personales y las deman-



das de los puestos de trabajo, lo cual permite a las personas reflexionar sobre una serie de variables que pueden tener cierto papel relevante en la planificación de la carrera profesional.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que la teoría ofrece un marco de reflexión muy adecuado para analizar en qué puntos los perfiles personales coinciden con los laborales, cuando se produce congruencia las personas pueden pensar que se produce una sintonía entre lo que ellos buscan y lo que el trabajo les ofrece; no obstante, cuando exista incongruencia eso no implica taxativamente que el sujeto finalice el proceso y abandone de forma automática sus aspiraciones, sino que simplemente puede ser el punto de partida para ver en qué aspectos no coincide con aquello que desea para solucionarlo, mejorarlo o poner los medios oportunos a contribución. El análisis posterior es que ayudará a las personas a tomar las decisiones más apropiadas, siempre tomando como referencia que la última responsabilidad está en la propia persona que se enfrenta a la elección vocacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Berrios, M.P. y García, J.M.A. (2004). El estado actual de la investigación sobre la congruencia persona-ambiente. Propuesta de aplicación de un diseño experimental. *Apuntes de Psicología*, 22 (2), 227-245.
- Betz, N.E., Fitzgerald, L. y Hill, R. (1989). Trait-factor theories: Traditional cornerstone of career theory. En M. Arthur, D. Hall y B. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 26-40). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Borgen, F.H. (1986). New approaches to the assessment of interests. En W. Walsh y S. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology, vol. 1. The assessment of interests* (pp. 83-126). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Carbonero, M.A., Merino, E. y Herranz, C. (2004). El Vapro: Aplicaciones del instrumento en orientación vocacional. En F. Vicente, M.I. Fajardo, M.I. Ruíz y A. Ventura (Eds.), *Contextos psicológicos de aprendizaje* (pp. 87-99). Badajoz: Psicoex.
- Chartrand, J.M. (1991). The evolution of trait-and-factor career counselling: A person x environment fit approach. *Journal of Counseling and Development*, 69, 518-524.
- Crites, J.O. (1981). *Career counseling: Methods, models and materials*. New York: McGraw-Hill.
- Dawis, R.V., Dohm, T.E. y Jackson, C.R.S. (1993). Describing work environments as reinforcer systems: Reinforcement schedules versus reinforcer classes. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 5-18.
- Dawis, R.W., Dohm, T.E., Lofquist, L.H., Chartrand, J.M. y Due, A.M. (1987). *Minnesota Occupational Classification System III*. Minneapolis: Vocational Psychology Research, Department of Psychology. University of Minnesota.
- Dawis, R.W., England, G.W. y Lofquist, L.H. (1964). *A theory of work adjustment*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, No. XV, 1-27.
- Dawis, R.W. y Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis. University of Minnesota Press.
- Doering, M., Rhodes, S.R. y Kaspin, J. (1988). Factor structure comparison of occupational needs and reinforcers. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 127-138.
- Ellis, A. (1962). *Reason and emotion in psychotherapy*. New York: Stuart.
- Hackett, G. y Lent, R.W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. En S.D. Brown y R.W. Lent (Eds.), *Handbook of counselling psychology* (2<sup>nd</sup> Ed., pp. 419-452). New York: Wiley.
- Hackett, G., Lent, R.W. y Greenhaus, J.H. (1991). Advances in vocational theory and research: A 20-year retrospective. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 3-38.



- Holland, J.L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 35-45.
- Holland, J.L. (1992). *Making vocational choices (2<sup>nd</sup> ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Kulik, C.T., Oldham, G.R., y Hackman, J.R. (1987). Work design as an approach to person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 278-296.
- Lent, R.W., Brown, S.D. y Larkin, K.C. (1987). Comparison of three theoretically derived variables in predicting career and academic behavior: Self-efficacy, interest, congruence, and consequence thinking. *Journal of Counseling Psychology*, 34, 293-298.
- Lofquist, L.H. y Dawis, R.W. (1969). *Adjustment to work*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Magnusson, D. y Endler, N.S. (Eds.) (1977). *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Magnusson, D. y Torestad, B. (1992). The individual as an interactive agent in the environment. En W. Walsh, K. Craik y R. Price (Eds.), *Person-environment psychology: Models and perspectives* (pp. 89-126). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Meir, E.I., Keinan, G. y Segal, Z. (1986). Group importance as a mediator between personality-environment congruence and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 60-69.
- Melchiori, L.G. y Church, A.T. (1997). Vocational needs and satisfaction of supported employees: the applicability of the theory of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 401-417.
- Murphy, K.R. (1993). Integrating research on work adjustment with research on job performance and behaviour in organizations: Perspectives from industrial/organizational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 98-104.
- Osipow, S.H. y Fitzgerald, L.F. (1996). *Theories of career development*. Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rounds, J.B. y Tinsley, H. (1984). Diagnosis and treatment of vocational problems. En S. Brown y R. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 137-177). New York: Wiley.
- Rounds, J.B. y Tracey, T.J. (1990). From trait-and-factor to person-environment fit counselling: Theory and process. En W. Walsh y S. Osipow (Eds.), *Career counselling: Contemporary topics in vocational psychology* (pp. 1-44). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Smith, P.C., Kendall, L.N. y Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand-McNally.
- Spokane, A.R. (Ed.) (1987). Conceptual and methodological issues in person-environment fit research [Special issue]. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 217-361.
- Tinsley, H.E.A. (1993). Special issue on the Theory of Work Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 1-4.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. y Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII.
- Zytowski, D. y Borgen, F. (1983). Assessment. En W. Walsh y S. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology*, vol. 2. Applications (pp. 5-40). Hillsdale, NJ: Erlbaum.