

GUÍA DE INTERPRETACIÓN RIASEC

Esta guía de interpretación ha sido creada por el equipo de psicólogos/as del departamento de I+D de Central Test.

El logo de Central Test logo es una marca registrada.

No se permite la reproducción, modificación o adaptación total o parcial de este documento sin el consentimiento expreso y por escrito de la casa editora Central Test.

Índice

Índice	2
Introducción	3
El modelo RIASEC	4
Aplicación en el centro de trabajo y en orientación profesional	8
Profesionales: Interpretación y uso de RIASEC	10
Particulares: Utilización de tu perfil RIASEC	12
Referencias	13

Introducción

RIASEC es un modelo teórico sobre los intereses profesionales de la persona, que se utiliza para identificar el ajuste entre itinerarios profesionales o profesiones con el perfil de intereses de la persona. Este modelo también se conoce como la tipología de Holland y fue desarrollado por Holland en 1959, se basa en su teoría que relaciona la personalidad con los intereses profesionales. El modelo propone 6 tipos de personalidad básicos, en los que hay unos intereses y actividades definidas, una serie de creencias, habilidades, valores y características (Nauta, 2010).

Los tests **VOCATION**, **IMMERSION** y **ORIENTATION** de *Central Test*, están basados en este modelo. En esta guía explicaremos las dimensiones del modelo **RIASEC**, su aplicación en diferentes ámbitos y que consideraciones se han de tener en cuenta en la interpretación de resultados de tests basados en este modelo.

Se presenta información útil para particulares o profesionales en diferentes partes de este documento. Nuestra recomendación:

Particulares:

- El modelo **RIASEC**
- Particulares: Utilización de tu perfil **RIASEC**

Profesionales:

- El modelo **RIASEC**
- Aplicación en el centro de trabajo y orientación profesional
- Profesionales: Interpretación y uso de **RIASEC**

El modelo RIASEC

El modelo **RIASEC** está compuesto de 6 intereses principales. En *Central Test*, siguiendo la investigación¹, hemos dividido cada uno de los intereses principales en dos subfactores, por lo que nuestro modelo final contiene 6 factores y 12 subfactores. La representación del modelo por Central Test, adaptado del modelo **RIASEC** de Holland se muestra en la imagen a continuación:

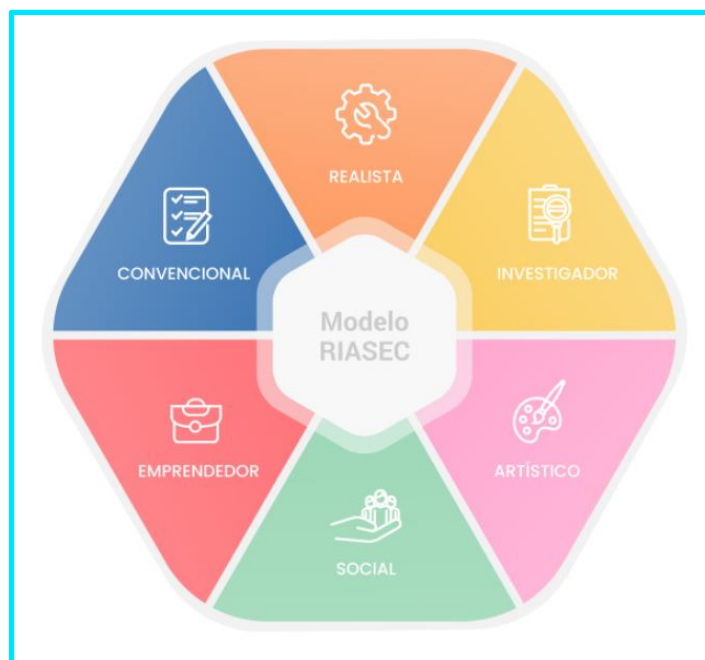


Figura 1. Modelo de intereses profesionales de Central Test.

Los factores y subfactores del modelo **RIASEC** adaptado por Central Test son los siguientes:

REALISTA

Las personas con intereses de tipo "realista" tienen preferencia por actividades de tipo físico o manual. Orientados/as hacia la consecución de resultados, les atraen actividades que requieren destreza y actividad física, por ello disfrutan de actividades realizadas en el exterior o que impliquen el uso de sus manos, como puede ser montar o reparar objetos, o trabajar de forma práctica. Tienden hacia la lógica y la independencia en su forma de pensar con interés en hacer. En función de sus características, estarán más a gusto en ambientes que les permitan trabajar con herramientas o equipo técnico, en que puedan tener actividad física o incluso viajar.

¹ Consultar el manual de **VOCATION, ORIENTATION o IMMERSION** para más información sobre la investigación previa al desarrollo de los subfactores de los tests de Central Test.

Prefieren trabajar en ambientes abiertos y evitarán estar confinados/as en ambientes tipo oficina.

Tabla 2. Subfactores de REALISTA.

R1 Actividades físicas y en el exterior	Preferencia por trabajar de forma física y fuera de entornos cerrados.
R2 Intereses técnicos y manuales	Preferencia por tareas que impliquen construir objetos, trabajar con las manos y/o usan herramientas o maquinaria.
Valores	Autoconfianza, pragmatismo, sentido común y estabilidad.
Estilo de aprendizaje	Multisensorial, haciendo, mediante la experiencia.

INVESTIGADOR

El interés investigador/a englobaría a aquellas personas que disfrutan explorando y desarrollando teorías. Les gusta investigar, realizar estudios o solucionar problemas para poder entender mejor un área de conocimiento o el entorno que les rodea. Por lo tanto, les interesan actividades en que puedan explorar las razones subyacentes o utilizar el pensamiento analítico. Por lo tanto, les gustarán los ambientes en que haya un aprendizaje continuo y puedan desarrollar nuevas habilidades.

Tabla 3. Subfactores de INVESTIGADOR/A.

I1 Curiosidad y aprendizaje intelectual	Preferencia por actividades que requieren pensamiento crítico y aprender.
I2 Ciencia y tecnología	Deseo de investigar y explorar temas científicos y relacionados con nuevas tecnologías.
Valores	Curiosidad, lógica, investigación y aprendizaje.
Estilo de aprendizaje	Mediante la lectura, análisis, la exploración y el enfoque de solución de problemas.

ARTÍSTICO

Las personas con interés en actividades "artísticas" tendrán propensión a expresarse de manera creativa mediante la música, el dibujo u otras formas de expresión artística. Tienden a tener la necesidad de expresar sus ideas y sentimientos de forma artística. Preferirán actividades que les permitan utilizar su intuición e imaginación. Estarán más

a gusto en ambientes de trabajo flexibles que permitan la exploración, la expresión de ideas y la creatividad.

Tabla 4. Subfactores de ARTÍSTICO.

A1 Expresión y sentido estético	Interés en actividades que requieran sensibilidad artística y la expresión de las emociones.
A2 Creatividad y diseño	Preferencia por crear, imaginar e innovar.
Valores	Originalidad, expresión, estética, imaginación e individualidad.
Estilo de aprendizaje	Metodologías que favorezcan el diseño, la comunicación artística, conceptualización de ideas y ambientes multisensoriales.

SOCIAL

Las personas con interés por las actividades "sociales" prefieren estar rodeados de gente, comunicándose o ayudando en la medida de lo posible. Les gusta conocer a gente nueva, comunicarse con los demás, cooperar o sentir que son miembros de un grupo. Asimismo, les gusta llegar a los demás, escuchan con atención y son sensibles a las necesidades de los demás. por lo tanto, preferirán ambientes de trabajo que fomenten la colaboración y las relaciones sociales; y trabajos que les permita trabajar en grupo o en que tenga que relacionarse con otras personas.

Tabla 5. Subfactores de SOCIAL.

S1 Dedicación a los demás	Deseo de ayudar, escuchar, dar información, educar, aconsejar y ayudar a la comunidad.
S2 Relaciones personales	Relacionarse y comunicarse con los demás. En su relación con clientes o compañeros de trabajo gusta de dar explicaciones o consejo.
Valores	Altruismo, socialización, conectar y cooperación.
Estilo de aprendizaje	Aprendizaje mediante la comunicación y la colaboración con los demás.

EMPRENDEDOR

Las personas con interés en actividades "empresariales" suelen disfrutar de actividades que impliquen poner proyectos en marcha, asumir riesgos e influir a los demás. Les gusta alcanzar los objetivos que se proponen y tienden a intentar persuadir y guiar a los demás. Prefieren tomar la iniciativa en el trabajo y no les importa tener que

asumir riesgos para ellos. Por lo tanto, estarán más a gusto en trabajos que les permitan ser proactivos, aprovechar oportunidades y liderar.

Tabla 6. Subfactores de EMPRENDEDOR.

E1 Emprendedor	Inclinación hacia el desarrollo de nuevas actividades, materiales, ideas o proyectos, asumir riesgos y manejar situaciones difíciles.
E2 Liderazgo	Deseo de animar, motivar y coordinar o guiar a otras personas o a equipos.
Valores	Proactividad, asertividad, acción, riesgos y competición.
Estilo de aprendizaje	Aprendizaje mediante la acción y la participación.

CONVENCIONAL

El término “convencional” corresponde a un trabajo organizado y meticuloso, la aplicación de normas y la planificación. A las personas de tipo “convencional” les gusta acatar reglas precisas, ser organizadas, eficaces y respetar la autoridad y tendrán interés por los números y datos. Por lo tanto estarán más a gusto en ambientes estructurados y con funciones, expectativas y procesos bien definidos.

Tabla 7. Subfactores de CONVENCIONAL.

C1 Metódico	Hace referencia a la preferencia por organizar y planificar tareas, así como el deseo de controlar la calidad y mantener estructura en el ámbito laboral.
C2 Interés por los datos y los números	Preferencia para trabajar y razonar con números. Tienen facilidad, por ejemplo, en trabajos de contabilidad e informática.
Valores	Organización, atención al detalle, orden, eficacia, preferencia por los números.
Estilo de aprendizaje	Mediante procesos sistemáticos, con guía e información sobre su actuación y mediante números.

Aplicación en el centro de trabajo y en orientación profesional

Orientación profesional: **RIASEC** se puede usar para guiar a las personas en la elección de su itinerario profesional. Decidir sobre el futuro profesional es difícil debido a que hay múltiples opciones y diferentes variables a tener en cuenta como el estatus, la remuneración, la red social con que cuenta la persona o las oportunidades reales en su situación personal. Además, está su importancia, ya que es una decisión que impacta profundamente el resto de la vida de la persona, ya que trabajar en actividades relacionadas con los intereses personales aumenta la satisfacción en el trabajo y el rendimiento.

Los tests derivados del modelo **RIASEC** de *Central Test* identifican el perfil de intereses de la persona y proporcionan el ajuste del perfil con más de 150 profesiones; esta información es útil en el análisis de las opciones ya que indica que opciones serían más adecuadas, reduciendo el campo de elección.

Desarrollo profesional: Los intereses y motivaciones de una persona pueden cambiar a lo largo de la vida, en función de las experiencias vividas o el momento vital en que se encuentra. Los tests basados en el modelo **RIASEC** se puede utilizar para identificar el perfil específico en el momento y su ajuste con la situación profesional real, permitiendo también identificar las competencias de más fácil adquisición, ligadas a los intereses principales, lo que le permitirá personalizar intervenciones para la mejora de la competencia profesional.

Selección y contratación: La selección y contratación es un proceso muy importante en la organización, que consume muchos recursos, no solo hay que mirar que la persona tenga los conocimientos y competencias adecuadas al perfil del puesto, sino que también es importante que tenga afinidad y motivación hacia las tareas y actividades a realizar, porque esto aumentará su satisfacción en el puesto, su rendimiento y su deseo de continuar en este puesto. Los tests basados en el modelo **RIASEC** le permitirán conocer el nivel de ajuste entre el puesto y el perfil de intereses de la persona.

Orientación para el itinerario educativo: La toma de decisiones para el futuro profesional puede ser difícil en cualquier momento, pero para los estudiantes, sobre todo cuanto más jóvenes, puede ser especialmente difícil ya que carecen de experiencia profesional. En estos casos es útil utilizar un test que evalúe los intereses en función de las actividades que se suelen realizar en estas edades, como es el caso de **ORIENTATION**, ya que se inferirán los intereses profesionales en base a sus

preferencias en las actividades de su vida cotidiana. **ORIENTATION** cuenta con una sección específica para orientación del itinerario educativo.

Profesionales: Interpretación y uso de RIASEC

El modelo RIASEC está basado en la idea de que el ajuste entre los intereses de la persona con el puesto y/o ambiente de trabajo aumentará la satisfacción laboral y el rendimiento, lo que predice una mayor conexión y compromiso reduciendo la rotación laboral. De hecho, la investigación ha encontrado que la falta de ajuste disminuye de forma importante la satisfacción, mientras que un ajuste moderado ya implica un gran aumento de la satisfacción. Esto es importante para todos los intereses, pero especialmente para el interés social, donde las personas con alto interés social estarán más satisfechas en ambientes sociales en los que se puedan relacionar con la gente y en su caso ayudarla.

Hacer la comparación entre los perfiles de trabajos con el perfil RIASEC de la persona es un buen punto de partida para los/as profesionales que trabajan en orientación laboral, asesoramiento o RR.HH., ya que mejora la calidad del asesoramiento (Yates, 2014), pero también es importante explorar otras variables que completarán las necesidades generales de orientación (Yates, 2014).

Variables implicadas en la orientación profesional a considerar con el perfil **RIASEC**:

- **Mercado laboral:** El mercado laboral ha evolucionado, cada vez es más incierto y hay más gente haciendo cambios de carrera. Al estudiar el perfil de intereses de la persona puede ser útil centrarse en campos profesionales amplios, en vez de trabajos específicos para disponer de más opciones.
- **Entorno familiar y social:** Las personas de nuestro alrededor pueden ayudarnos en la toma de decisiones, ya que nos conocen bien y pueden darnos ideas útiles que nos permitan entender mejor el perfil de intereses o lo que nos conviene. Incluir las opiniones de las personas de entorno familiar y social mejorará la calidad del asesoramiento.
- **Significado del trabajo y importancia que tiene en el momento vital de la persona:** El significado y nivel de importancia del trabajo cambia y evoluciona a lo largo de nuestra vida. Así, normalmente cuando se empieza a trabajar, se suele percibir como un reto y se busca la progresión profesional ante todo; mientras que a medida que se madura a nivel profesional, es probable que se busquen más cosas como el sentido que aporta a la vida o su utilidad. Explorar este aspecto con la persona ayudará a completar el perfil de intereses y aumentar las posibilidades de éxito en la orientación y toma de decisiones. .
- **Nivel de implicación de la persona en la búsqueda de oportunidades:** Habitualmente no hay una línea clara entre el trabajo y las actividades recreativas y estas últimas pueden ser suponer una fuente importante de oportunidades. Es recomendable animar a la persona a tener un papel activo, participar en actividades recreativas, de la comunidad o voluntariado para que aumenten sus conocimientos, experiencias y oportunidades de conocer a gente que le pueda ayudar.

- **La función del trabajo en la identidad personal:** La identidad asociada al trabajo es la forma en que la persona describe su trabajo y como cree que es percibida por los demás respecto a su profesión. Explorar que identidades asocia la persona con diferentes trabajos y como se vería en ellos proporcionará información valiosa a la persona en su decisión.

Ejemplos de cómo utilizar el perfil de forma práctica:

- Identificar qué formación o educación se necesitan para los trabajos seleccionados como más afines en el perfil **RIASEC**.
- Contrastar el perfil con la situación personal, por ejemplo, las oportunidades disponibles, los objetivos de la persona, sus valores, competencias.
- Utilizar modelos de asesoramiento que puedan facilitar el proceso, como el análisis FODA, los objetivos SMART o el modelo GROW. Así como la matriz de decisiones o la información de las evaluaciones de rendimiento u otras informaciones de feedback.
- Hacer un seguimiento del perfil para actualizarlo en función de los cambios en las necesidades, intereses o aspiraciones.

Particulares: Utilización de tu perfil RIASEC

1) Puedes explorar tus intereses más en profundidad mediante las siguientes preguntas:

- ¿Qué actividades de la escuela o recreativas coinciden con mi perfil de intereses?
- ¿Qué actividades te gusta más hacer?
- ¿Cuáles fueron tus asignaturas preferidas? O, ¿sobre qué te gusta leer más?
- ¿Qué te apasiona?

2) Al decidir sobre itinerarios educativos o profesionales:

- ¿Son necesarios estudios universitarios para este trabajo? ¿Cuántos años/esfuerzo? ¿Es algo que quiero hacer realmente?
- Para unos estudios determinados en que tienes interés, ¿cuáles son las salidas laborales disponibles?
- ¿Qué oportunidades tendría a largo plazo? (con cada opción que se considera)
- ¿Cuáles son las competencias necesarias?

3) Para reducir el número de opciones:

- ¿Qué beneficios y aspectos negativos tiene cada una de las opciones?
- ¿Encaja mi forma de reaccionar, ver el mundo o relacionarme con los trabajos que estoy considerando como opción?
- Es útil hablar con profesionales del campo para saber lo que implica realmente.
- Utilizar los servicios de orientación profesional de tu institución educativa o del gobierno.
- Hacer voluntariado u ofrecerse para prácticas laborales.

4) Una vez se tienen unas pocas opciones

- Establecer la secuencia de acciones para el itinerario concreto, como ¿qué formación/cursos necesito? ¿cómo puedo adquirir experiencia práctica?
- Decidir los objetivos y cómo alcanzarlos.
- Buscar prácticas laborales en el campo elegido.

Referencias

- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35-45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>
- Holland, J.L. & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 24(5), 404-424.
- Nauta, M. M. (2010). The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities Reflections and Future Directions for Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 11-22.
- Yates, J. (2014). *The Career Coaching Handbook*. London: Routledge.

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Servicio al cliente: **atencion.cliente@centraltest.com**

Servicios de formación y consultoría: **consulting@centraltest.com**

www.centraltest.com

Central Test - Empowering Talent © 2024
Todos los derechos reservados