

# INVENTARIO CEPA: ESTABILIDAD, DIFERENCIACIÓN Y CONSISTENCIA DE LOS INTERESES LABORALES

*CEPA Inventory: Stability, Differentiation, and  
Consistency of Occupational Interests*

 <https://doi.org/10.47554/cii.vol15.2024.pp419-428>

## **Ramón Rivera Ocasio**

College Board LATAM, Puerto Rico

 <https://orcid.org/0009-0008-3994-3811>

 [rriveraocasio@collegeboard.org](mailto:rriveraocasio@collegeboard.org)

## **Ariel I. Agosto Cepeda**

College Board LATAM, Puerto Rico

 <https://orcid.org/0009-0005-4541-9854>

 [aagosto@collegeboard.org](mailto:aagosto@collegeboard.org)

## **Manuel González González**

College Board LATAM, Estados Unidos de América

 <https://orcid.org/0000-0002-9956-3748>

 [mgonzalez@gmail.com](mailto:mgonzalez@gmail.com)



## Resumen

Si bien la teoría sugiere que los intereses laborales tienden a estabilizarse durante la adultez joven (Cirino, 2012) otros hallazgos sugieren que esta estabilización puede ocurrir tan temprano como en el 8.º año de escolaridad (Tracey, Robbins & Hofsess, 2005). El presente artículo integra resultados de tres estudios realizados para examinar asuntos de estabilidad de intereses ocupacionales, así como de diferenciación y consistencia ocupacionales, según definidos por Holland (1973), en una muestra de estudiantes de Puerto Rico. La metodología utilizada en estas investigaciones es de naturaleza cuantitativa con un enfoque descriptivo. En general, los participantes de esta muestra exhibieron niveles altos de estabilidad, diferenciación y consistencia. Por otro lado, se enfatiza la importancia de estrategias personalizadas para guiar el desarrollo ocupacional de aquellos estudiantes cuyos perfiles ocupacionales sean poco diferenciados o de baja consistencia. Además, la diversidad en las configuraciones de personalidad subraya la necesidad de enfoques flexibles que consideren tanto la congruencia como la complejidad de los intereses y habilidades de los estudiantes.

**Palabras clave:** Intereses laborales, estabilidad, diferenciación, consistencia.

## Abstract

Although theory suggests that occupational interests tend to stabilize during young adulthood (Cirino, 2012), other findings suggest that this stabilization can occur as early as the 8th grade (Tracey, Robbins & Hofsess, 2005). This article integrates results from three studies conducted to examine issues of stability in occupational interests, as well as occupational differentiation and consistency, as defined by Holland (1973), in a sample of students from Puerto Rico. The methodology used in these investigations is quantitative in nature with a descriptive approach. Overall, the participants in this sample exhibited high levels of stability, differentiation, and consistency. On the other hand, the importance of personalized strategies to guide the occupational development of those students whose occupational profiles are poorly differentiated or of low consistency is emphasized. Additionally, the diversity in personality configurations underscores the need for flexible approaches that consider both the congruence and complexity of students' interests and abilities.

**Keywords:** Work interests, stability, differentiation, consistency.

## 1. Introducción

### Intereses ocupacionales

Savickas (1999) define el interés como la disposición de una persona a responder a una variedad de estímulos ambientales (cosas, personas, experiencias y actividades, entre otros) y los pensamientos relacionados con estos estímulos. En el caso particular de los intereses laborales, esta disposición es activada por actividades relacionadas con el trabajo. Sobre la **estabilidad** de estos intereses a través del tiempo, los hallazgos de investigación sugieren que estos intereses se tornan estables durante la adultez temprana (Cirino, 2012). No obstante, líneas de investigación argumentan que esta estabilidad puede alcanzarse entre el 8.º y el 12.º **año de escolaridad** (Tracey, Robbins & Hofsess, 2005). El presente artículo integra resultados de tres estudios realizados (Rivera, González & Agosto, 2024; Rivera, Agosto & González, 2024a, 2024b) para examinar asuntos de estabilidad de intereses ocupacionales, así como de diferenciación y consistencia, según definidos por la teoría tipológica ocupacional de Holland (1973). El modelo de Holland, una de las teorías más influyentes en la investigación y práctica de la consejería laboral (Nauta, 2010; Peace & Reardon, 2024), postula que los intereses ocupacionales pueden clasificarse en una de seis categorías: realista, investigativa, artística, social, empresarial o convencional. Holland propuso cuatro conceptos clave para explicar la relación entre los tipos ocupacionales y los ambientes de trabajo: identidad, congruencia, diferenciación y consistencia. De estos conceptos, nos ocupan los últimos dos. La **diferenciación** se define como la diferencia de las puntuaciones entre los tipos ocupacionales en un instrumento de medición. A menor diferenciación, menor definición de la personalidad ocupacional de un individuo. La **consistencia** define el nivel de similitud entre los dos o tres tipos ocupacionales primarios de una persona.

### Instrumentos

Esta serie de investigaciones se enfoca en analizar los conceptos de estabilidad, diferenciación y consistencia propuestos por Holland mediante la convergencia dos instrumentos del College Board LATAM: el inventario Conoce, Explora, Planifica y Actúa (**CEPA**) y el Cuestionario para la Orientación Postsecundaria (**COP**). Con este ejercicio logramos presentar una visión más integral de las preferencias y aspiraciones de los estudiantes.

El inventario CEPA es un instrumento de exploración laboral diseñado para personas desde el 6.º **año de escolaridad**. El COP surge de la necesidad de recopilar información adicional de los examinados en la PAA. Ambos instrumentos son utilizados en Puerto Rico y en LATAM. Los resultados de CEPA son fundamentales para la exploración ocupacional de los estudiantes. Los resultados del COP se utilizan para crear un perfil de los estudiantes que sirven a las instituciones educativas para diferentes propósitos (e.g., investigación, monitoreo de necesidades y para la planificación estratégica, entre otros). La tabla 1 compara varios elementos sobresalientes de ambos instrumentos.

**Tabla 1. Contraste entre el inventario CEPA y el COP**

	CEPA	COP
<b>Duración</b>	90 minutos	10 minutos
<b>Partes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Información general y planes futuros</li> <li>· Habilidades</li> <li>· Intereses ocupacionales</li> <li>· Valores ocupacionales</li> <li>· Ambientes de trabajo</li> <li>· Motivación escolar y percepción académica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Información sociodemográfica</li> <li>· Información de académica</li> <li>· Información de autoconcepto</li> <li>· Intereses vocacionales</li> </ul>
<b>Cantidad de ítems</b>	167	11
<b>Tipos de ejercicios</b>	Selección múltiple Selección de escala	Selección múltiple

## 2. Metodología

La metodología utilizada en estas investigaciones es de naturaleza cuantitativa con un enfoque descriptivo. El propósito de este tipo estudio es conocer a los participantes, caracterizar sus respuestas a preguntas o premisas, examinar cómo varían según sus características y explorar las relaciones entre variables de interés (McMillan, 2012). En este caso los instrumentos utilizados fueron el inventario CEPA y el COP. La muestra para el estudio se configuró con los estudiantes del sistema público de Puerto Rico con un resultado en la PAA-COP 12.º y que hayan tomado el inventario CEPA en 8.º y 10.º. Para lograr el pareo de los datos del inventario CEPA, se consideraron las administraciones masivas de los años 2018 hasta 2022. En el caso del COP de la PAA se utilizaron los datos de las clases graduandas desde 2018 hasta 2022. Una vez identificada la muestra disponible, se parearon los datos. Luego de los análisis preliminares se tomó la decisión de crear dos bases de datos: 1) CEPA 8.º y 10.º, y 2) CEPA 10.º y COP 12.º. La Tabla 2 presenta la muestra analítica de cada conjunto de datos pareados, según las instancias consideradas.

**Tabla 2. Tamaño de la muestra pareada para las dos bases de datos en COP 12.º, CEPA 8.º y CEPA 10.º**

Años	CEPA 8.º y 10.º		CEPA 10.º y COP 12.º	
	CEPA 8.º n	CEPA 10.º n	CEPA 10.º n	COP 12.º n
Muestra disponible	100 508	118 651	118 651	135 294
% Datos pareados del original	37.1 %	31.4 %	36.2 %	31.8 %
<b>Total de la muestra</b>	<b>37 306</b>		<b>42 971</b>	

### 3. Resultados y discusión

#### Estabilidad

#### CEPA 8.º y 10.º

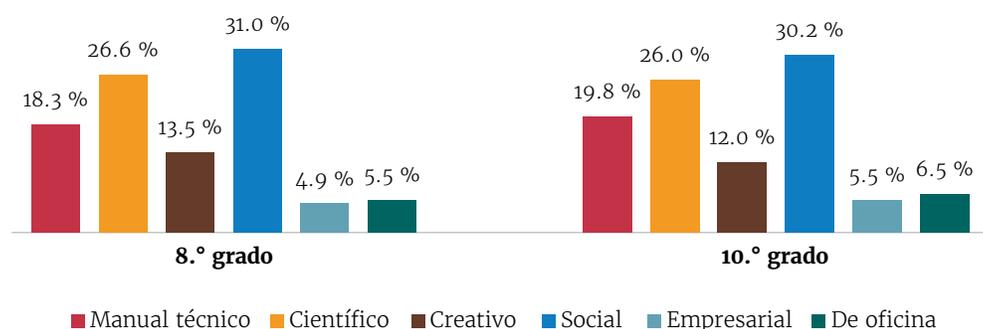
En la siguiente sección, se incluyen las estadísticas descriptivas para las administraciones de CEPA en 8.º y 10.º, específicamente el análisis de la parte de los intereses ocupacionales y ambientes de trabajo, fundamentados en la teoría tipológica de Holland. En la Tabla 3 se presenta el promedio y la desviación estándar de las dimensiones.

**Tabla 3.** Estadísticas descriptivas para las administraciones de CEPA en 8.º y 10.º (n = 37 306)

Preferencias	n	M	D. E.
<b>CEPA 8.º</b>			
Manual-técnico	36 620	12.95	6.91
Científico	36 844	16.05	7.48
Creativo	36 319	13.05	7.05
Social	36 893	17.33	7.00
Empresarial	36 928	14.04	6.51
de Oficina	36 398	12.42	6.62
<b>CEPA 10.º</b>			
Manual-técnico	36 436	12.82	7.00
Científico	36 727	15.64	7.71
Creativo	36 176	12.41	6.95
Social	36 877	17.20	7.01
Empresarial	36 876	14.04	6.70
de Oficina	36 224	12.41	6.68

La Figura 1 presenta los porcentajes de los intereses ocupacionales para tener una perspectiva adicional a los promedios antes compartidos. En los gráficos, entre los resultados de la población de grados escolares de 8.º y 10.º, se puede apreciar una relativa estabilidad en los porcentajes de los intereses ocupacionales. En orden de mayor a menor porcentaje, se observa que los seis intereses, *Social*, *Científico*, *Manual técnico*, *Creativo*, *de Oficina* y *Empresarial*, se mantienen estables entre el 8.º y el 10.º año de escolaridad con un porcentaje promedio de fluctuación de  $\pm 1.0$  %.

**Figura 1.** Porcentaje de los intereses ocupacionales de los estudiantes en 8.º y 10.º grados (n = 37 306)



Por otra parte, es relevante visibilizar el contraste resultante de los intereses ocupacionales de los estudiantes de 8.º y su cambio en 10.º grado. En la tabla 4, se puede apreciar el cambio de los estudiantes entre la primera y la segunda ocasión en que tomaron CEPA. El cambio más notable se observa en las categorías laborales *de Oficina* y *Empresarial*.

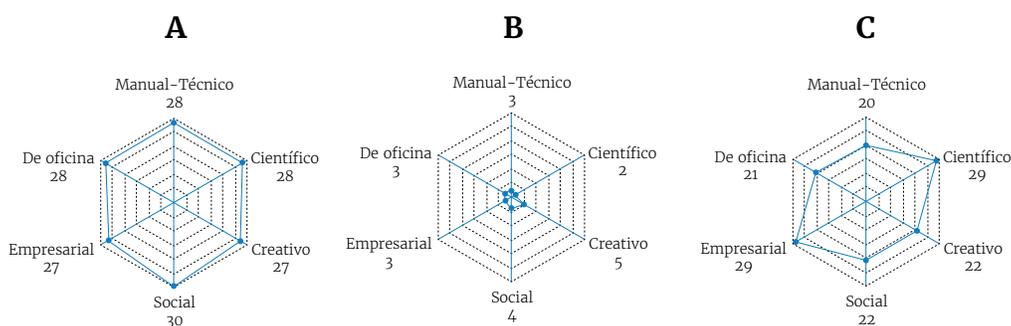
**Tabla 4.** Porcentaje de contraste de intereses ocupacionales de los estudiantes entre el análisis de 8.º y 10.º grados

Intereses vocacionales 8.º grado	Intereses ocupacionales 10.º grado						Total
	Científico	Creativo	De oficina	Empresarial	Manual-técnico	Social	
Científico	<b>50.9 %</b>	7.4 %	3.8 %	4.5 %	12.9 %	20.5 %	9942
Creativo	16.2 %	<b>43.8 %</b>	4.0 %	6.7 %	5.9 %	23.5 %	5050
De oficina	18.3 %	5.6 %	<b>25.1 %</b>	7.5 %	17.1 %	26.4 %	1845
Empresarial	16.3 %	8.7 %	7.7 %	<b>24.4 %</b>	13.3 %	29.6 %	2059
Manual-técnico	14.3 %	4.0 %	4.3 %	4.0 %	<b>56.0 %</b>	17.3 %	6833
Social	18.6 %	8.4 %	4.8 %	6.3 %	11.9 %	<b>49.9 %</b>	11577

### Diferenciación

Entre la información que obtiene el estudiante cuando contesta el inventario CEPA, se encuentra el código laboral, una pieza cualitativa que describe los intereses laborales de los estudiantes a partir de las dos categorías laborales con mayor puntuación. La diferenciación de la configuración del perfil se determina mediante la diferencia absoluta entre las puntuaciones más altas y bajas en las escalas de las categorías laborales en un inventario. Una diferenciación significativa sugiere una fuerte inclinación hacia una o varias categorías laborales. Por otro lado, como se destaca en la Figura 2, si no hay una diferencia significativa entre las puntuaciones, lo que indica un perfil no diferenciado, constituye un reto establecer una preferencia en los intereses laborales.

**Figura 2.** Ejemplos de perfiles de estudiantes de CEPA que requieren mayor atención



Nota. Escala de resultados: 0-30. Mientras más alto el resultado, mayor es la inclinación por el perfil ocupacional correspondiente.

El gráfico izquierdo representa el perfil A (poco diferenciado con puntuaciones altas en todas las categorías). Un perfil con puntuaciones altas en todas las categorías y con poca diferenciación representa a un individuo con un interés significativo en una amplia variedad de intereses laborales. Estos son los estudiantes a los que les “gusta todo” y les resulta complicado decidir cuáles de estos intereses son los más pronunciados.

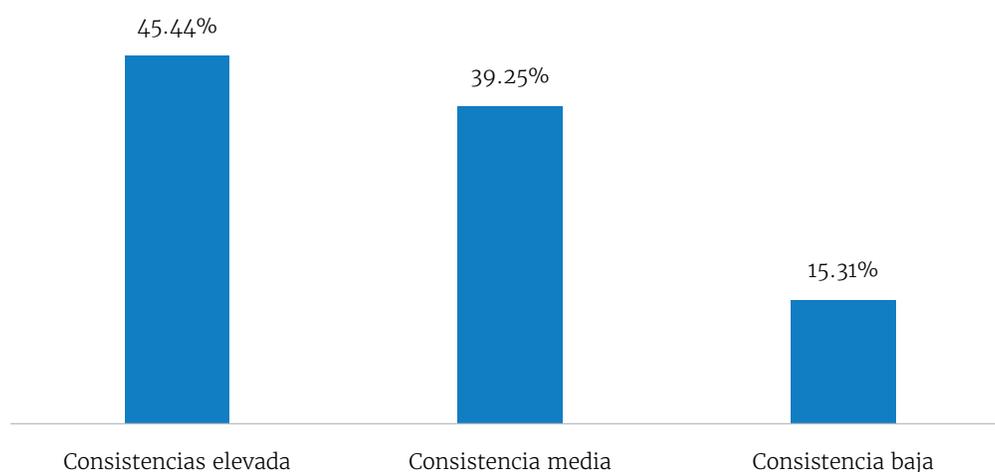
El gráfico central representa el perfil B (poco diferenciado con puntuaciones bajas en todas las categorías). Un perfil con puntuaciones bajas en todas las categorías y con poca diferenciación sugiere intereses laborales poco desarrollados. Este estudiante aparenta poco interés por actividades relacionadas con el mundo del trabajo. Por eso, el consejero con este tipo de estudiante debe indagar sobre los factores contextuales (e.g., individuales, familiares, sociales u otros) que han obstaculizado el desarrollo de intereses ocupacionales y exponerlo a experiencias directas con actividades conectadas a tareas laborales.

El gráfico a la derecha representa el perfil C (de baja consistencia). Contrario a los perfiles anteriores, este perfil manifiesta diferenciación suficiente como para identificar el código ocupacional *Científico/Empresarial*. No obstante, es un perfil de baja consistencia, pues la ubicación en puntos extremos del hexágono sugiere que las categorías de *Científico* y *Empresarial* tienen pocas características en común. Este tipo de perfil sugiere intereses laborales definidos en dos categorías que rara vez coinciden en un mismo ambiente de trabajo. En esta situación, iniciar el proceso de exploración ocupacional resulta más fácil, pues los intereses ocupacionales están definidos. Sin embargo, el estudiante puede experimentar frustración al tratar de identificar ocupaciones y ambientes de trabajo que satisfagan intereses ocupacionales disímiles. Por tal razón, la tarea principal del consejero con este tipo de estudiante será promover una visión más amplia de los ambientes que faciliten la expresión de la identidad ocupacional del estudiante.

## Consistencia

El agregado de códigos ocupacionales de acuerdo con su nivel de consistencia nos permite obtener los porcentajes de códigos elevados, moderados y bajos en la muestra de este estudio. La Figura 3 resume esta información.

**Figura 3.** Niveles de consistencia general de los estudiantes de categorización 60-120. (n = 38 484)



En un nivel más detallado, la Tabla 5 resume las frecuencias por código laboral en la muestra seleccionada. Cabe señalar que hubo instancias para cada uno de los posibles 30 códigos ocupacionales, según el modelo hexagonal de Holland.

**Tabla 5.** Niveles de consistencia, códigos ocupacionales y porcentaje de representación en la muestra pareada. (n = 38 484)

Nivel de consistencia	Códigos ocupacionales	n	%
Elevada	manual-técnico / científico	2032	5.28
Moderada	manual-técnico / creativo	487	1.27
Baja	manual-técnico / social	2227	5.79
Moderada	manual-técnico / empresarial	616	1.6
Elevada	manual-técnico / de oficina	880	2.29
Elevada	científico / manual-técnico	1614	4.19
Elevada	científico / creativo	1629	4.23
Moderada	científico / social	5313	13.81
Baja	científico / empresarial	1416	3.68
Moderada	científico / de oficina	862	2.24
Moderada	creativo / manual-técnico	243	0.63

Nivel de consistencia	Códigos ocupacionales	n	%
Elevada	creativo / científico	656	1.7
Elevada	creativo / social	2341	6.08
Moderada	creativo / empresarial	779	2.02
Baja	creativo / de oficina	207	0.54
Baja	social / manual-técnico	1483	3.85
Moderada	social / científico	3133	8.14
Elevada	social / creativo	1602	4.16
Elevada	social / empresarial	4362	11.33
Moderada	social / de oficina	1875	4.87
Moderada	empresarial / manual-técnico	202	0.52
Baja	empresarial / científico	398	1.03
Moderada	empresarial / creativo	357	0.93
Elevada	empresarial / social	1011	2.63
Elevada	empresarial / de oficina	523	1.36
Elevada	de oficina / manual-técnico	411	1.07
Moderada	de oficina / científico	371	0.96
Baja	de oficina / creativo	161	0.42
Moderada	de oficina / social	866	2.25
Elevada	de oficina / empresarial	427	1.11

## 4. Conclusiones

La consistencia en las selecciones de los estudiantes en dos períodos de evaluación de CEPA indica un alineamiento notorio en sus intereses laboral, revelando una congruencia significativa entre la primera y la segunda ocasión. Este patrón, reflejado en un orden descendente de preferencias, sugiere estabilidad y coherencia en las selecciones ocupacionales de los estudiantes a lo largo del tiempo.

A través de la presentación de diferentes casos se logró visibilizar y profundizar en la discusión y comprensión de la diferenciación de las dimensiones, lo que a su vez puede promover estrategias más efectivas para atender a los estudiantes y orientarlos hacia una mejor exploración laboral. Dicho esto, la meta final es facilitar procesos de selección ocupacional caracterizados por congruencia entre los intereses, valores y habilidades laborales del estudiante y los programas de estudio y las ocupaciones seleccionadas. Por lo tanto, independientemente del tipo de perfil ocupacional, los conceptos de consistencia y diferenciación planteados por Holland resultan útiles para organizar e implementar estrategias que faciliten el desarrollo laboral en los estudiantes.

Cuando observamos las combinaciones segregadas por tipo ocupacional, se observa que los códigos con mayor frecuencia tienden a ser aquellas que presentan un nivel alto

de consistencia, como es el caso de las categorías *Creativo*, *Social* y *Empresarial* con *Social*. Por otro lado, los códigos con menor frecuencia suelen presentar un nivel bajo de consistencia, como se evidencia en las categorías *Manual-técnico* y *de Oficina*. Sin embargo, también se destacan códigos con niveles moderados de consistencia, como *Científico* con *Social* y *Empresarial* con *Manual-técnico*. Estas observaciones subrayan la complejidad y diversidad de las configuraciones de personalidad en el ámbito laboral.

## 5. Referencias

- Cirino, G. (2012). *Origen y naturaleza de los intereses*. Publicaciones Puertorriqueñas.
- Holland, J. L. (1973). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Prentice Hall.
- McMillan, J. H. (2012). *Educational research: Fundamentals for the consumer* (6.<sup>a</sup> ed.). Pearson Education, Inc.
- 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*, 57(1), 11–22.  
[www.doi.org/10.1037/a0018213](http://www.doi.org/10.1037/a0018213)
- Peace, C. S., & Reardon, R. C. (2024). The U.S. workforce from 1960 to 2020: A RIASEC view. *Journal of Career Development*, 51(1) 76–90.  
[www.doi.org/10.1177/08948453231213635](http://www.doi.org/10.1177/08948453231213635)
- Rivera, R., González, M. & Agosto, A. (2024). *Análisis descriptivo entre el inventario CEPA y el Cuestionario para la Orientación Postsecundaria (COP) en Puerto Rico*. College Board LATAM. <https://r.issu.edu.do/LS4>
- Rivera, R., Agosto, A., & González, M. (2024a). *Identificación de perfiles y estrategias para la consejería*. College Board LATAM. <https://r.issu.edu.do/mj7>
- Rivera, R., Agosto, A., & González, M. (2024b). *Códigos ocupacionales y niveles de consistencia* [En prensa]. College Board LATAM.
- Savickas, M. L. (1999). The psychology of interests. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Meaning, Measurement, and Counseling Use of Vocational Interests* (pp. 19–56). Davies-Black Publishing
- Tracey, T. J. G., Robbins, S. B., & Hofstess, C. D. (2005). Stability and change in interests: A longitudinal study of adolescents from grades 8 through 12. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 335–364. <https://www.doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.002>