

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE
GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología

Perfil de intereses RIASEC en estudiantes universitarios
que han cambiado carrera.

Consuelo Adelina Bojorquez Falla

Guatemala

2010

Perfil de intereses RIASEC en estudiantes universitarios
que han cambiado carrera.

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE
GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Psicología

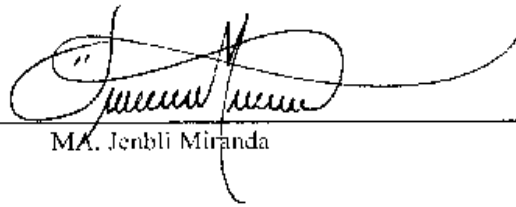
Perfil de intereses RIASEC en estudiantes universitarios
que han cambiado carrera.

Trabajo de Graduación por
Consuelo Adelina Bojorquez Falla
para optar al grado académico de Licenciatura en
Psicología


Guatemala

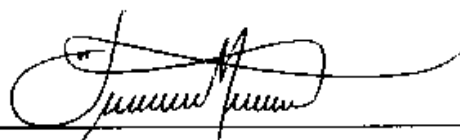
2010

Vo. Bo. :

(f) 
MA. Jenbli Miranda

Tribunal Examinador:

(f) 
X MSc. Claudia García de la Cadena

(f) 
MA. Jenbli Miranda

(f) 
Licda. Rosa Amalia de Camacho

Fecha de aprobación: Guatemala, 27 de julio de 2010.

PREFACIO

La consejería de carrera es una herramienta de gran ayuda en los momentos de transición que vive la persona a lo largo de su crecimiento profesional. Esto incluye la etapa de cambio del colegio a la universidad. En esta etapa se espera que los estudiantes hayan pasado por un proceso de consejería vocacional que les ayude a establecer sus objetivos de carrera, conocer sus habilidades, aptitudes, valores, madurez e intereses vocacionales. Estos últimos son el motivo de esta investigación.

Los intereses vocacionales son uno de los factores más importantes relacionados a la elección de carrera y a la satisfacción laboral, por lo que han sido objeto de estudio por largo tiempo y por diferentes autores. Lo cual provoca en mí el deseo de investigar acerca de los intereses vocacionales relacionados con deserción de carrera; ya que durante el desarrollo de mi vida universitaria, he tenido la oportunidad de estudiar con personas que han cambiado de carrera y aún no se sienten cómodos en la carrera que estudian. Así también he acompañado a adolescentes en el proceso de evaluación vocacional y toma de decisión de carrera previo a su ingreso a la universidad, y me ha llamado mucho la atención lo complejo que se vuelve, para ellos, el tomar una decisión de este tipo.

Una de las Teorías de Carrera más relacionada al tema de los intereses vocacionales es la Teoría de Holland (año), quien con su perfil RIASEC ha llegado a desarrollar instrumentos no solo de medición de intereses, sino a relacionar cada perfil con un listado específico de carrera.

Por medio de la evaluación de los intereses vocacionales de estudiantes universitarios que han cambiado de carrera, busco destacar la relevancia del perfil RIASEC de los alumnos en su decisión de carrera y su relación con la deserción académica.

ÍNDICE

	Página
PREFACIO.....	vi
LISTA DE TABLAS	ix
LISTA DE GRÁFICAS.....	x
LISTA DE ILUSTRACIONES.....	xi
RESUMEN.....	xii

Capítulos	Página
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
A. Antecedentes.....	3
B. Teorías del desarrollo de carrera.....	3
1. Teorías de Rasgo – Factor.....	5
a. Frank Parson	6
b. John Holland.....	6
2. Teorías de desarrollo	13
a. Teoría de Donal Super.....	13
C. Intereses vocacionales	15
1. Inventarios de intereses	15
a. Inventario de intereses SDS (Self-Directed Search) Búsqueda Autodirigida forma R.	19
D. Decisión de carrera.....	21
1. Factores que intervienen	21
a. Personalidad.....	22
b. Valores.....	22
c. Madurez vocacional.....	23
d. Aptitudes	24
2. Modelos de decisión de carrera.....	26
E. Deserción académica.....	27
1. Causas.....	28
2. Consecuencias	30

Capítulos	Página
III. MARCO METODOLÓGICO.....	32
A. Objetivos	32
B. Hipótesis.....	32
C. Participantes	33
D. Diseño	33
E. Instrumentos.....	33
2. Consentimiento informado	34
3. Cuestionario individual.....	34
4. Explore Your Interest	34
5. Inventario de Intereses SDS Búsqueda Autodirigida forma R	34
F. Procedimiento.....	34
1. Validación de instrumento.....	35
a. Consentimiento informado.....	35
b. Cuestionario individual.....	35
c. Inventario de Intereses SDS Búsqueda Autodirigida y Hoja Explore You Interests.....	35
2. Contacto muestra.....	35
3. Recopilación de la información	35
4. Análisis de la información	35
G. Limitaciones.....	36
H. Alcances	37
IV. RESULTADOS	38
A. Pruebas estadísticas.....	48
6. Correlación Pearson	48
a. Interés Realista.....	49
b. Interés Investigativo.....	50
c. Interés Artístico.....	51
d. Interés Social.....	52
e. Interés Emprendedor	53
f. Interés Convencional.....	54
7. Prueba T de Student.....	55
a. Interés Realista.....	55
b. Interés Investigativo.....	56
c. Interés Artístico.....	57
d. Interés Social.....	57

Capítulos	Página
e. Interés Emprendedor	58
f. Interés Convencional.....	59
V. DISCUSIÓN	60
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
VII. BIBLIOGRAFÍA	68
VIII. APÉNDICE	75
A. Instrumentos	75
1. Consentimiento informado.....	75
2. Cuestionario individual.....	76
3. Hoja Explore Your Interests.....	78
4. Hoja de Exploración de Intereses.....	79

LISTA DE TABLAS

Tablas	Página
1. Comparación entre los perfiles RIASEC de los estudiantes cuyo perfil no concuerda con el de la carrera que cursa.	39
2. Otras razones por las que los estudiantes escogieron la primera carrera.....	43
3. Otras personas que intervinieron/ayudaron más en la decisión de carrera de los participantes	45
4. Otros motivos por lo que los estudiantes cambiaron de carrera.....	46
5. Correlación interés Realista.....	49
6. Correlación interés Investigativo.....	50
7. Correlación interés Artístico.....	51
8. Correlación interés Social.....	52
9. Correlación interés Emprendedor.....	53
10. Correlación interés Convencional.....	54
11. Estadísticos de grupo, interés Realista.....	55
12. Prueba de muestras independientes, interés Realista.....	56
13. Estadísticos de grupo, interés Investigativo.....	56
14. Prueba de muestras independientes, interés Investigativo.....	56
15. Estadísticos de grupo, interés Artístico.....	57
16. Prueba de muestras independientes, interés Artístico.....	57
17. Estadísticos de grupo, interés Social.....	57
18. Prueba de muestras independientes, interés Social.....	58
19. Estadísticos de grupo, interés Emprendedor.....	58
20. Prueba de muestras independientes, interés Emprendedor.....	58
21. Estadísticos de grupo, interés Convencional	59
22. Prueba de muestras independientes, interés Convencional.....	59

LISTA DE GRÁFICAS

Gráficas	Página
1. Género de los participantes.....	38
2. Edad de los participantes.....	38
3. Concordancia entre el perfil RIASEC de los estudiantes con el requerido.....	39
4. Género de los estudiantes que su perfil RIASEC actual sí concuerda con el perfil de la carrera que están cursando.	40
5. Género de los estudiantes que su perfil RIASEC actual No concuerda con el perfil de la carrera que están cursando.	41
6. Estudiantes que su perfil RIASEC no concuerda con su carrera actual, pero sí concuerda con la carrera anterior.	41
7. Estudiantes que participaron en un proceso de consejería vocacional, antes de ingresar a la universidad.	42
8. Servicios que recibieron los estudiantes que participaron en un proceso de consejería de carrera.	42
9. Razones por las que los estudiantes escogieron la primera carrera.	43
10. Estudiantes que antes de ingresar a la universidad obtuvieron información de la carrera..	44
11. Estudiantes que antes de ingresar a la universidad obtuvieron experiencia laboral similar a la primera carrera.....	44
12. Personas que intervinieron en la primera decisión de carrera de los estudiantes.....	45
13. Motivos por los cuales los estudiantes se cambiaron de carrera.	46
14. Los estudiantes consideran o no, los intereses vocacionales, como parte importante al decidir una carrera.	47
15. Cantidad de cursos que los estudiantes reprobaron en el primer semestre de la primera carrera.	47
16. Concordancia entre los resultados del Inventario de Intereses y la Hoja de Exploración de intereses... .	48
17. Correlación intereses Realistas.....	49
18. Correlación intereses Investigativos.....	50
19. Correlación intereses Artísticos.....	51
20. Correlación intereses Sociales.....	52
21. Correlación intereses Emprendedores.....	53
22. Correlación intereses Convencionales.....	54

LISTA DE DIAGRAMAS

Diagramas	Página
1. Modelo contextual de procedimientos en consejería de carrera.....	4
2. Modelo hexagonal de Holland.....	9
3. La relación entre los tipos de intereses de Holland.....	12
4. Etapas y sub-etapas de la vida, basadas en el desarrollo típico de tareas.....	15
5. Relación entre el Inventario de Desarrollo de Carrera.	24

RESUMEN

Tomar una decisión de carrera es crucial y determinante para el buen desempeño académico y profesional, el psicólogo John Holland introdujo nuevas ideas respecto a los intereses y su medición, sugiriendo que los intereses son otra manera de describir las características de la personalidad enfatizó su importancia en la decisión de carrera. El éxito de la teoría de Holland se basa en el desarrollo de la tipología de intereses (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional), y a la creación del modelo de hexágono el cual se utiliza para comparar intereses de un área con otra y para combinar personas con ocupaciones.

Esta investigación se llevó a cabo con el objetivo de establecer la relación entre el perfil RIASEC actual de estudiantes universitarios que han cambiado de carrera y el perfil de la carrera que actualmente cursan. Participaron en el estudio una muestra representativa de 70 estudiantes de ambos sexos, de la Universidad del Valle de Guatemala, que han cambiado de carrera desde el año 2006 hasta el primer semestre del año 2010. Para fines de la investigación se utilizó el Inventario de Intereses SDS (*Self-Directed Search*) o Búsqueda Autodirigida forma R versión en español, un cuestionario y una Hoja de Exploración de Intereses. Se llevó a cabo un análisis descriptivo de los datos obtenidos a través de los diferentes instrumentos, obteniendo datos como el porcentaje de estudiantes que recibió un proceso de consejería de carrera antes de ingresar a la universidad, razones por las que los estudiantes cambiaron de carrera y la relación de sus intereses de acuerdo a la carrera que actualmente cursan. Los resultados evidenciaron la importancia de la consejería de carrera tanto antes de ingresar a la universidad como durante el desarrollo de carrera, para contrarrestar la deserción académica. Por lo tanto, se recomienda que los estudiantes participen en un proceso de consejería de carrera antes, durante y después de que tomen la decisión vocacional.

I. INTRODUCCIÓN

Los intereses vocacionales, entendidos como aspectos asociados a las preferencias que tienen las personas hacia determinadas situaciones u objetos, están muy relacionados con la decisión de carrera, con la deserción académica y con la satisfacción laboral (Zavala 2001:43). Considerando lo anterior y tomando en cuenta que los estudiantes al momento de elegir su ocupación lo hacen con base a sus propios intereses vocacionales (Bethencourt *et al.* 2005:379), se planteó la inquietud de investigar el perfil actual de intereses RIASEC, desarrollado por Holland en 1974, de los estudiantes que se han cambiado de carrera en la Universidad del Valle de Guatemala y poder compararlo con el perfil de intereses requerido de la carrera que cursan actualmente. Esto con el objetivo de establecer la relación entre los mismos y poder de alguna manera analizar tanto las causas como las consecuencias de la deserción escolar traducida en este caso, en el cambio de carrera.

Éste promete ser un estudio novedoso, pues en la Universidad del Valle de Guatemala no se han realizado estudios de este tipo, con población que ha cambiado de carrera a lo largo de su proceso educativo. Debemos recordar, que todo cambio de carrera realizada por los estudiantes, aunque continúen su proceso educativo en la misma institución, se considera un proceso de deserción académica, el cual trae consecuencias emocionales y económicas entre otras, no solamente para la persona, sino para quienes le rodean y la institución educativa a la que asisten. Ante esta situación se plantearon algunas interrogantes, tales como: ¿Recibieron los estudiantes un proceso de consejería vocacional, antes de decidirse por la primera carrera en su ingreso a la universidad? ¿Cuáles son los factores que más influyen en la decisión de carrera de los estudiantes? ¿Qué motivó a los estudiantes a cambiarse de carrera? ¿Toman en cuenta los estudiantes la importancia de los intereses vocacionales al cambiarse de carrera? ¿Coincide el perfil de intereses RIASEC actual de los estudiantes con el perfil requerido por la carrera que cursan en este momento de acuerdo con la teoría de Holland? ¿Son capaces los estudiantes de reconocer sus propios intereses?

Para dar respuesta a este conjunto de interrogantes se planteó un estudio de consejería de desarrollo de carrera. Ya que se trata de explicar el comportamiento vocacional a lo largo del tiempo, para describir la relevancia de los intereses vocacionales relacionados a la decisión de carrera, así como las posibles causas y consecuencias de la deserción académica, realizando la importancia de la participación de los estudiantes en un proceso de consejería vocacional.

La fundamentación teórica del presente estudio se basa en el hecho de que John Holland introdujo nuevas ideas respecto a los intereses vocacionales y su medición, sugiriendo que los intereses son el aspecto más importante con los que se pueden combinar personas con ocupaciones (Reardon R. *et al.*, 2000: 28). Por otro lado Fritzsche & Powell (2005:9) indican que el éxito de la teoría de Holland se

establece en el desarrollo del modelo de hexágono (ver Ilustración 2), el cual es utilizado para examinar y comparar intereses de un área (Realista, Investigativa, Artística, Social, Emprendedora y Convencional) con otra y por último combinar personas con ocupaciones. Esta teoría señala que los diferentes ambientes universitarios y laborales, según la carrera elegida por el estudiante, influyen en las aspiraciones y cómo se desenvuelve la persona en esos ambientes. Este estudio incluye antecedentes del problema planteado, temas de las teorías de desarrollo de carrera, el concepto de intereses y la importancia de evaluarlos, identificación de factores que influyen en la toma de decisión de carrera y deserción académica.

Este trabajo de investigación fue desarrollado en varias fases. En el marco teórico se da a conocer aportes relacionados al tema; en el marco metodológico se establecen los lineamientos que se siguieron para realizar el estudio, y los instrumentos utilizados para la recolección de datos. Con los datos recabados se realizó un análisis y discusión de los mismos para poder plantear al final conclusiones y recomendaciones.

A través del análisis de datos se observa la importancia de evaluar los intereses vocacionales en un proceso de consejería de carrera, y cómo el perfil de intereses RIASEC puede ser una guía para que los estudiantes reconozcan sus intereses y tomen decisiones objetivas de carrera.

El aporte de esta investigación está dirigido al área de orientación vocacional, específicamente para orientadores guatemaltecos/as, en especial quienes laboran como consejeros en universidades, ya que en el presente trabajo de investigación se logran identificar la relación entre el perfil RIASEC actual de los estudiantes que han cambiado de carrera y el de la carrera que estudian, algunas causas de la deserción académica y la importancia del rol que juegan los intereses vocacionales en la toma de decisión de carrera, en un ambiente universitario. Así mismo, se puede afirmar la necesidad que presentan los estudiantes universitarios de participar en un proceso de consejería de carrera antes y durante el desarrollo de su carrera universitaria. Ante lo cual, el rol de los consejeros en los colegios es clave para que los estudiantes tomen una decisión de carrera objetiva.

II. MARCO TEÓRICO

A. Antecedentes

En Guatemala un bajo porcentaje de la población logra llegar a una educación superior. Según el reporte del Informe Nacional de Desarrollo Humano, (2005) para el año 2002 solamente 5.4% de la población entre 15 y 24 años de edad tenía acceso a la educación. Más aún, dentro de este porcentaje de estudiantes, durante el tiempo que asisten a la universidad, cambian de carrera una o varias veces situación, que suele estar relacionada a varios factores, puede afectar su desempeño académico, prolongar el tiempo de estudios, posponer la iniciación laboral y generar mayores costos de tiempo y recursos, para ellos mismos y para la sociedad.

Calderón (2005:2) hace referencia que, de la población guatemalteca de veinticinco años o más, un 68.26% tiene estudios universitarios incompletos y solamente un 3.6% los tiene completos. El mismo autor sugiere que las razones principales de deserción en las universidades se deben, tanto a factores internos del estudiante como ambientales.

Considerando esta problemática, se plantea que la medición de intereses vocacionales como lo menciona Montero (2005:25) se ha llevado a cabo como un apoyo dentro de un proceso de auto conocimiento por parte de los estudiantes, por lo cual se espera mayor seguridad y satisfacción al realizar la elección vocacional. Confirmando lo anterior cita a Super y Bachrach (1957):

«se obtendrá mayor éxito y satisfacción en aquellas ocupaciones que requieren habilidades e intereses que se relacionan con las características personales».

Por lo mismo, es importante el evaluar los intereses vocacionales de los estudiantes ya que esto nos permite identificar si estos coinciden con el perfil de intereses de la carrera que están actualmente estudiando. Más aun, si los estudiantes han tenido un cambio de carrera, en donde los intereses pueden ser un parámetro para tomar este tipo de decisiones.

B. Teorías de desarrollo de carrera

Dentro del campo de la consejería de carrera se han desarrollado numerosos modelos tratando de explicar el desarrollo vocacional. Estos modelos intentan de brindar claridad a la persona, incorporando variables que pueden influir a lo largo del proceso de desarrollo de carrera, para tomar decisiones de carrera o vocacionales en diferentes momentos a lo largo de su vida.

Para Krumboltz & Vidalakis, la consejería de carrera no es ayudar al cliente a encontrar un trabajo, por el contrario la describen de la siguiente manera:

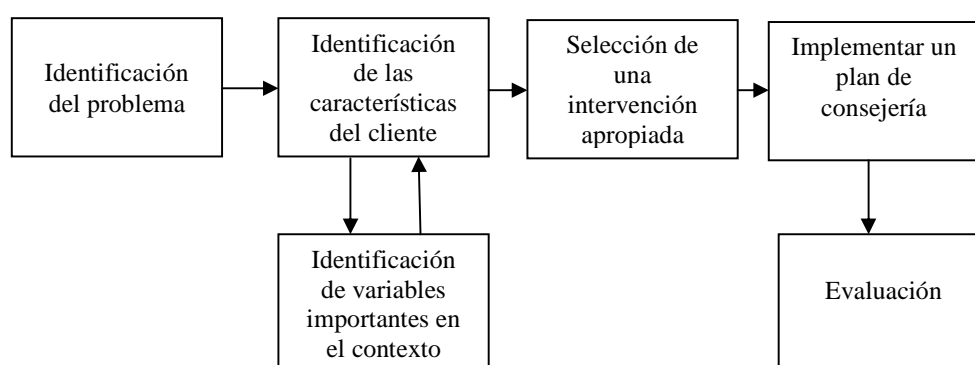
«El trabajo del consejero no es solamente combinar su cliente con un trabajo existente, el trabajo de un consejero es enseñar a sus clientes a tomar acciones efectivas para mejorar su situación.»

El trabajo del cliente es engancharse al aprendizaje. El contrato del consejero como del cliente debe estar escrito en términos de resultados del aprendizaje, no solamente en combinar resultados» (Peterson & Sánchez 2005: 83).

De acuerdo con Drummond & Ryan (1995:6), la consejería y desarrollo de carrera incluyen aspectos como actividades de consejería, estrategias e intervenciones, los cuales son utilizados para trabajar con personas que buscan ayuda en exploración de carrera, planificación y toma de decisiones en procesos de transición. A lo anterior, estos autores agregan que la consejería y desarrollo de carrera toman en cuenta tanto a la persona, como el ambiente que le rodea, el cual le provee aprendizaje y trabajo.

El consejero vocacional debe tener conocimiento que sea resultado de investigaciones y de su experiencia en la práctica profesional. Así también, dominar el conocimiento de teorías que son una fuente de información que le permiten ser más eficiente en su trabajo con el cliente. Por lo anterior, Drummond & Ryan (1995:7) afirman que las teorías proveen al consejero un marco para observar, recolectar y organizar información, definiendo parámetros que permiten una conexión entre el fenómeno observado y la hipótesis de trabajo. Este autor, indica que se debe de llevar a cabo un proceso de consejería incluyendo los siguientes pasos; la identificación del problema, identificación de las características del cliente y variables de contexto, luego seleccionar la intervención más adecuada implementando un plan y finalmente realizar la evaluación, tal como se explica en Diagrama No.1.

Diagrama 1. Modelo Contextual de Procedimientos en Consejería de Carrera obtenido de: Drummond, R.& Ryan, C.1995. *Career Counseling, a developmental approach*. New Jersey, Estados Unidos, Prentice-Hall Pg. 24. Traducción Libre/Bojorquez, Consuelo (2010).



Así mismo, Heinen, comenta que hay que tomar en cuenta que en consejería de desarrollo de carrera la teoría trata de explicar el comportamiento que ha ocurrido a lo largo del tiempo y está formada por miles de reacciones a situaciones, experiencias y personas. Estas situaciones, pueden estar muy relacionadas a procesos de transición vocacional, tal como lo es la toma de decisión de carrera a nivel universitario (Sharf 2006:3).

Adicional a esto, Castro & Egaña (sf.:7) mencionan estudios como el de Llamazares (2006) en el que señalan que los alumnos llegan a la universidad sin conocer la carrera que inician, sin reflexionar sobre la motivación que los llevó a elegir dicha carrera y desconocen además las salidas profesionales correspondientes. Por lo que hacen ver que el principal apoyo que el joven tiene a la hora de elegir con cierta objetividad su opción académica de futuro, es pasar por la información, orientación y asesoramiento al respecto, siendo esta una función fundamental.

Aunque el campo de desarrollo de teorías de carrera es sumamente amplio, a continuación se describen solamente algunas de las teorías de desarrollo de carrera, que apoyan directamente la información necesaria para el presente trabajo de investigación.

1. Teorías de Rasgo-Factor. Estas teorías fueron unas de las primeras en emerger en el área de consejería de carrera. Se basan en la idea de que la evaluación de rasgos, intereses y aptitudes, hecha a través de la medición objetiva - utilizando test psicológicos y haciendo comparación de estos con los factores típicos que son requeridos para un rendimiento exitoso en un área vocacional -, aportan al consejero información valiosa para proveer ayuda a la persona en la búsqueda de carrera (Gibson & Mithcell, 2006: 61). Por lo tanto, la popularidad de este enfoque promovió que se crearan diferentes evaluaciones diseñadas para medir los intereses, aptitudes y factores de personalidad junto con un sistema de clasificación de carreras.

Parson, llamó teoría de Rasgo-Factor al proceso que se realiza iniciando con un estudio del cliente, luego explorando carreras y finalmente combinando a la persona con una ocupación. Esta es una de las teorías de consejería de carrera que más ha perdurado a lo largo del tiempo. Ha influido el estudio de descripciones y requerimientos de trabajos, ya que una de sus características es la “suposición” de que las personas tienen patrones únicos de habilidades o rasgos que pueden ser medidos objetivamente y correlacionados con los requerimientos de varios tipos de ocupaciones (Zunker 2006:26).

Las teorías de Rasgo - Factor se basan, según Drummond & Ryan (1995:11) en constructos como los siguientes:

- Las personas tienen un grupo de rasgos válidos y fiables.
- Existen patrones de factores necesarios para lograr el éxito dentro de un campo de trabajo.
- Para ser exitoso en el trabajo, la persona debe contar con los patrones de rasgos requeridos para ese trabajo en específico.

Peterson & Cortéz (2005:127) afirman que las personas buscan ocupaciones que concuerdan con sus habilidades y necesidades, por lo tanto, el rol del consejero es enseñarles cómo obtener información, utilizando sus recursos. Las personas son quienes determinan una posible ocupación, para que el consejero

le ayude a implementar esa opción, a través de experiencias preparatorias, identificación de oportunidades de empleo y la enseñanza de destrezas requeridas para asegurar un trabajo y mantenerlo. Si es satisfactorio para el cliente el proceso se dará por terminado, de lo contrario, se iniciará nuevamente.

La evaluación es parte importante en las teorías de rasgo-factor, siendo el consejero vocacional quien guía a los clientes según la interpretación de los resultados. Si el consejero vocacional decide utilizar esta teoría, debe tener cuidado de poner en práctica las sugerencias mencionadas por Gibson & Mitchell (2006:62)

- Focalizar el tema en el momento que se está evaluando, no ver al cliente desde una perspectiva de desarrollo.
- Focalizarse específicamente en los resultados del test y en información específica de la carrera.

A continuación se describen aspectos conceptuales presentados por diferentes autores de algunas teorías de Rasgo- Factor que respaldan la presente investigación.

a. Frank Parson. Drummond & Ryan (1995: 10) comentan que Parson es considerado como el padre de la teoría rasgo factor, la cual señala que se necesitan tres factores para realizar una decisión de carrera. Primero hace referencia a que las personas necesitan tener un claro concepto de ellos mismos, de sus aptitudes, habilidades, intereses, ambiciones y recursos. Luego hace mención que necesitan conocer los requerimientos y condiciones de éxito, ventajas y desventajas, oportunidades y prospectos de diferentes líneas de trabajo. Por último necesitan explorar la relación entre el autoconocimiento y el conocimiento que tienen de diferentes ocupaciones.

b. John L. Holland. En 1970 el psicólogo John Holland introdujo nuevas ideas respecto a los Intereses vocacionales y su medición, sugiriendo que estos son otra manera de describir las características de la personalidad. Para Holland la personalidad es una combinación de intereses, valores, necesidades, habilidades, creencias, actitudes y estilos de aprendizaje, pero son los intereses la parte más importante que puede combinar personas con ocupaciones (Reardon R. *et al*, 2000: 28).

El núcleo de esta teoría, tal como lo menciona Holland (1975: 12-15) se basa en cuatro supuestos que indican la naturaleza de la personalidad y los modelos ambientales:

- La mayoría de personas pueden clasificarse en uno de los siguientes tipos: realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional.
- Hay seis tipos de medio ambiente en que se desenvuelven las personas: realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional.

- Las personas buscan ambientes que les permitan ejercitar sus destrezas y capacidades, expresar sus actitudes y valores; afrontar problemas y roles sociales que les sean agradables.
- La conducta de la persona está determinada por la interacción entre su personalidad y las características del ambiente donde se desenvuelve.

Lobato (2002:4) comenta que Holland (1996) es uno de los pilares de la psicología vocacional, cuya teoría ha generado más investigación empírica que ninguna otra. Observa que las personas buscan para su trabajo, ambientes que les permitirán ejercitar sus destrezas y habilidades, asumir problemas y roles convenientes. Este autor también considera que una persona vocacionalmente madura es aquella que manifiesta un alto grado de congruencia entre sus características de personalidad y las características de un medio profesional.

Durante el proceso de la creación de esta teoría, Holland (1975:17) reconoce algunos principios que le resulta difícil considerar como falsos:

«La elección de una vocación es la expresión de la personalidad». Los intereses vocacionales se correlacionan ligeramente con los rasgos de personalidad y los primeros surgen de la historia y personalidad de los sujetos. Por lo tanto, si los intereses vocacionales se construyen como expresión de la personalidad, entonces estos representan la personalidad en el trabajo, las materias escolares, los pasatiempos y preferencias.

«Los inventarios de intereses son inventarios de la personalidad.» Como se explicó en el anterior principio si los intereses son una expresión de la personalidad, los inventarios de intereses también reflejan datos de la personalidad.

«Los estereotipos vocacionales tienen significados psicológicos y sociológicos confiables e importantes.» Esto se refiere a que las personas serán juzgadas por su vocación, generalizando así su forma de ser en diversas ocupaciones. Este autor, también identificó que las diferencias demográficas determinan diferencias en cuanto a la percepción de las ocupaciones y que, los estereotipos de las ocupaciones cambian sólo ligeramente en la universidad.

«Los miembros de una vocación tienen personalidades similares e historias parecidas de desarrollo personal» Si las personas siguen una carrera universitaria tomando en cuenta su personalidad e historia en particular, se podría asegurar que cada vocación atrae y mantiene a personas con personalidades similares.

«Como las personas de un grupo vocacional tienen personalidades similares, responderán a muchas situaciones y problemas de maneras análogas y crearán medios interpersonales característicos» Holland comprobó lo anterior a través de evaluar grupos de estudiantes de las diferentes tipologías (RIASEC).

«La satisfacción, estabilidad y logro profesional dependen de la congruencia entre la personalidad de uno y el medio en que trabaja» Es probable que la persona se desempeñe mejor en una profesión que psicológicamente se ajusta a ella. Lo anterior se refiere a que una persona estará en un medio apropiado a ella cuando el medio necesite de las actividades que la persona prefiera, demande capacidades especiales y refuerce su disposición personal y características.

Para Holland, Fritzsche & Powell (2005:9) el éxito de su teoría se basa en el desarrollo del modelo de hexágono utilizado para examinar y comparar intereses de un área con otra para luego combinar persona con ocupaciones (ver Diagrama 2.).

Diagrama 2. Modelo Hexagonal de Holland tomado de Holland, Fritzsche & Powell. 2005. SDS Búsqueda Autodirigida, en Guía para el Usuario Profesional, pág. 9. (2010).



Holland también descubrió que los intereses podían ser medidos rápida y confiadamente a través de pedirle a la persona que liste en orden las ocupaciones que le gustaría más estudiar. Según Reardon R. *et al* (2000: 28) la teoría se basa en las siguientes ideas:

- La mayoría de la gente puede ser categorizada en uno de los seis tipos de RIASEC, siglas que corresponden a las siguientes áreas de interés: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional.
- Existen también seis tipos de ambientes (RIASEC Realístico, Investigativo, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional). Para Holland los ambientes pueden ser tomados como ocupaciones, trabajos, actividades de recreación, campos de estudio, universidades o culturas organizacionales. El ambiente puede ser considerado como una relación social con otra persona.

- Las personas buscan ambientes que les permitirán poner en práctica sus habilidades y destrezas, expresar sus actitudes, valores, manejar de mejor manera los problemas y diferentes roles; ya que las personas buscan ambientes en los cuales sus características personales serán respetadas, valoradas, recompensadas y utilizadas.
- El ambiente de una persona es determinado por la interacción entre su personalidad y las características de ese ambiente. Ya que si una persona realista se encuentra en un ambiente social se sentirá infeliz, tenso, estresado, podría tener un bajo desempeño y buscará opciones para salir de ese ambiente.

Holland (1975:26) describe los tipos de intereses con el objetivo de identificar la base de las experiencias que llegan a conformar un tipo particular de persona, mostrar cómo la experiencia de la persona conduce a una disposición especial y esta última la lleva a conductas determinadas. Así también proporcionar modelos teóricos que forman testimonios acerca de los tipos.

- Tipo Realista: las personas con este interés prefieren actividades que incluyen manipulación de máquinas, herramientas y cosas, se basa en el valor de obtener recompensas materiales y tangibles, se observa a sí mismo como práctico, conservador y con habilidades mecánicas, por el contrario con pobre habilidad social. Los demás lo miran como una persona muy franca y tiende a evitar interacción con otras personas (Reardon, R. *et al* 2000: 29). Para Holland (1975:26) las personas con intereses realistas emplean sus habilidades para resolver problemas en el trabajo, se considera a sí misma poseedora de habilidades mecánicas, atléticas y falta de habilidad para relacionarse con otros; valorando más las cosas concretas o características personales concretas como el dinero, poder y posición social.
- Tipo Investigativo: las metas de vida de este tipo se relacionan a valores científicos y éxito en actividades escolares. Prefiere actividades relacionadas con exploración, comprensión, predicción o control natural y social de fenómenos (Peterson & Cortéz 2005:136-137). Se rige por valores de desarrollo o adquisición de conocimientos, observándose él mismo como analítico, inteligente, escéptico y con talento académico, mostrando una falta de destrezas sociales. Otros lo ven como antisocial e intelectual, tiende a evitar la persuasión y actividades de ventas (Reardon R. *et al*, 2000: 29).
- Tipo Artístico: comenta Zunker (2006:61) que este tipo de personas prefiere realizar actividades relacionadas con la literatura, música o arte, rigiéndose por el valor de la expresión creativa de ideas, emociones o sentimientos. Se observa así mismo como abierto a las nuevas experiencias, innovador, intelectual con falta de destrezas de oficina. Otros los ven como no convencional,

desordenado y creativo, tiende a evitar las rutinas y la conformidad al establecer rutinas. Valora la experiencia y éxito estético, la expresión y características personales como no ser obediente, lógico o responsable (Peterson & Cortéz, 2005:137).

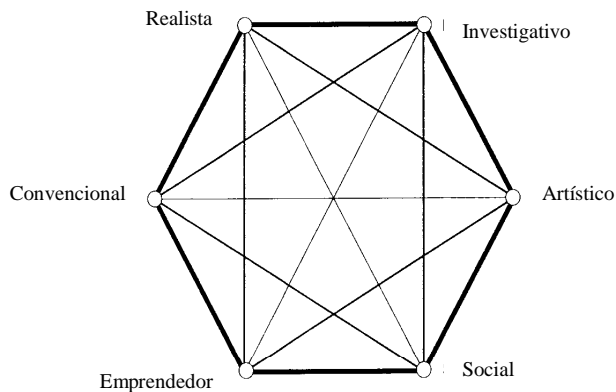
- Tipo Social: esta persona prefiere realizar actividades como enseñar, aconsejar o servir a otros por medio de la interacción social, rigiéndose por el valor del servicio social. Se observa a sí mismo como empático, paciente y con destrezas interpersonales, teniendo una pobre habilidad mecánica (Reardon R. *et al*, 2000: 29).




Otros lo observan como natural, agradable y extrovertido, tiende a evitar actividades mecánicas y técnicas. Sharf (2006:94) señala que le interesa ayudar a través de enseñar o proveer servicios personales, trabajar en equipo y usualmente evitan trabajar con máquinas.

- Tipo Emprendedor: Prefiere realizar tareas de persuasión, manipulación o dirigir personal, siguiendo el valor del logro material y estatus social. Se considera con habilidad para ventas y persuasión, con poca habilidad científica (Zunker 2006:61). Otros lo ven como enérgico y social, tiende a evitar lo científico, intelectual y temas profundos, al contrario de los de tipo social, los emprendedores en lugar de ayudar a otros tienden más a convencerlos y persuadirlos (Sharf 2006:95). Se percibe a sí mismo como agresivo, popular, sociable, líder y con un alta autoestima. Valora controlar a otros, la oportunidad de ser libre de control y ser ambicioso (Peterson & Cortéz, 2005:139).
- Tipo Convencional: Prefiere establecer y mantener rutinas de orden apeándose a estándares, rigiéndose por el valor del logro financiero o material y el poder social, de negocios o políticos. Se considera con habilidades técnicas en negocios y producción, con falta competencias artísticas (Zunker 2006:61). Valora como lo hace ver Peterson & Cortéz, (2005:139-140) los negocios y el éxito económico. Otros lo ven cuidadoso y conformista, tiende a evitar la ambigüedad y proyectos no estructurados (Reardon R. *et al*, 2000: 29).

Se debe hacer notar que los tipos que se encuentran cerca en el hexágono tienen algunos aspectos en común. Reardon R. *et al*, (2000: 29) supone que la relación entre tipos o similitudes entre elementos es proporcional a las distancias entre ellos, por lo que Niles S. & Harris-Bowlsbey (2002:52) agrega que existe un alto nivel de congruencia entre los tipos propuestos por Holland, cuando existe una correspondencia directa entre la personalidad y los tipos de ambientes. Una congruencia media se da cuando personas están en ambientes inmediatos a su tipo en el hexágono, por el contrario el nivel más bajo de congruencia se da cuando personas están en ambientes que son contrarios a su personalidad en el hexágono (ver Diagrama 3).

Diagrama 3. La relación entre los tipos de intereses de Holland. Adaptado del Hexágono de Holland.
Tomado de Niles S. & Harris-Bowlsbey. 2002. Career Development Interventions in the 21st Century. Pag.
53. Traducción Libre/Bojorquez, Consuelo (2010).



Rango de Consistencia	Patrones de Personalidad
Alto 	RI, RC, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, EC, CE
Medio 	RA, RE, IS, IC, AR, AE, SI, SC, EA, ER, CS, CI
Bajo 	RS, IE, AC, SR, EI, CA

Según la Teoría de Holland (1975:36) este diseño hexagonal cumple tres funciones:

- Grado de consistencia en la configuración de la personalidad, ya que el perfil compuesto por tipos que están adyacentes en el hexágono son más consistentes. Los que están opuestos en el hexágono son menos consistente y los que se encuentran alternos forman un nivel intermedio de consistencia.
- El hexágono define la consistencia ambiental de la misma manera como anteriormente se explicó con los rasgos de los tipos.
- El hexágono define grados de congruencia entre una persona y su medio. La mayor congruencia se da cuando el tipo de intereses de la persona es el mismo del ambiente. Al contrario, cuando la persona con un tipo de intereses está en un ambiente diferente, su situación es incongruente.

Los distintos ambientes universitarios según la carrera elegida por el estudiante, influyen de manera diferente, así como las aspiraciones y atributos de las personas que se desenvuelven en esos ambientes.

Martínez & Fernández (2001:577) mencionan que al igual que existen seis tipos de personalidad, existen seis modelos de ambientes que concuerdan y se corresponden con cada uno de los tipos de personalidad propuestos.

Holland clasificó los ambientes en los cuales las personas se desenvuelven siguiendo la misma propuesta RIASEC pero con características específicas a cada uno, las cuales se describen a continuación (Reardon R. *et al*, 2000: 30):

- Ambiente Realista: Requiere competencias manuales y mecánicas, interacción con máquinas, herramientas y objetos. Valores o estilos personales prácticos, productivos y con valores concretos. Ocupaciones con ambientes que incluyan actividades concretas y prácticas.
- Ambiente Investigativo: Requiere competencias analíticas, tecnológicas, científicas y verbales, valora el permiso de la expresión de adquisición de conocimiento a través del estudio o investigación, el ambiente debe incluir actividades analíticas e intelectuales utilizando el conocimiento.
- Ambiente Artístico: Requiere innovación, creatividad, expresión emocional e interacción con otros, permite la expresión de ideas no convencionales y valores estéticos, incluye trabajo creativo en música, escritura, actuación y escultura.
- Ambiente Social: Requiere competencias interpersonales, destrezas en sanar, enseñar o guiar, requiere empatía, humanismo, sociabilidad y amistad. El ambiente incluye trabajar con otros para ayudar.
- Ambiente Emprendedor: Requiere destrezas de persuasión y manipulación, el ambiente permite liderar y manipular a otros en la búsqueda de objetivos personales u organizacionales.
- Ambiente Convencional: Requiere destrezas en conocimiento de estándares de desarrollo, habilidad para organizarse, el ambiente incluye trabajar con números, cosas y máquinas.

Niles S. & Harris-Bowlsbey (2002:52) agregan que la clave en la teoría de Holland es la congruencia, lo cual describen como el grado de ajuste entre la personalidad y tipo de ambiente laboral. Una persona que está en un ambiente de trabajo congruente entre su personalidad y el ambiente tiende a estar más satisfecho y a desempeñarse mejor.

La tipología de intereses propuesta por Holland relacionada al género ha sido objeto de estudio, ante esto Thompson *et.al.* (2004:6) confirman que las mujeres puntúan más alto en los intereses Artístico y Social, por el contrario los hombres puntúan más alto en los intereses Realista, Investigativo, Emprendedor y Convencional. Relacionado a lo anterior Einarsdóttir & Rounds (2009: 296) concuerdan en que las

mujeres puntúan alto en los intereses del área Social, Artística y agrega la Convencional; los hombres por el contrario puntúan alto en intereses Realistas, Investigativo y Emprendedor.

Muchas de las diferencias de género en la decisión de carrera son influenciadas por expectativas sociales, Siu & Ngo(s.f.:2) comenta que la persona aprende el comportamiento que una cultura define como apropiada para su sexo, influenciando desde ese punto sus intereses vocacionales.

2. Teorías de Desarrollo. Enriques (2010:10) afirma que una contribución notable de estas fue la imagen comprensiva del desarrollo de carrera de la persona, pues permite ayudar a ubicarla en un proceso dinámico de desarrollo. Estas teorías se centran en aspectos biológicos, psicológicos, sociológicos y factores culturales que tienen influencia en la decisión de carrera, cambios de carrera o deserción de carrera, autores como Brown (2007:46) comenta que este tipo de teorías se focalizan en etapas de desarrollo y que una de las primeras teorías fue presentada por Ginzberg, Ginzburg, Axelrad & Herman en 1951, pero fue Super quien ha logrado desarrollar aun más esta teoría. A continuación se describen aspectos relevantes de la teoría de Super que están directamente relacionados con el tema de investigación.

a. Teoría de Donal Super. Este autor utiliza inicialmente el término de madurez vocacional, en el sentido de un continuo del desarrollo vocacional, que va desde la exploración hasta el declive vocacional. Luego la describe, como lo menciona Lobato (2002:4) de dos maneras, una general refiriéndose a la etapa de vida de la persona mostrada por las tareas de desarrollo con las que se enfrenta en relación con otros de su edad; y de otra manera más precisa que describe cómo la persona se enfrenta con las tareas de desarrollo, comparando sus conductas con las de su grupo de iguales que se desenvuelven en un medio similar (ver Diagrama 4).

Para Super, las personas difieren, en la importancia que le asignan al trabajo a lo largo de sus vidas. Por lo tanto, el trabajo puede variar de importancia para una persona en diferentes etapas de su vida. Así mismo, durante la vida se juegan roles como estudiante, trabajador, casa / familia y actividades de recreación, los cuales están relacionados con las etapas del desarrollo de carrera (Sharf 2006:212). En su teoría a lo largo de la vida comenta acerca de etapas que están relacionadas a la edad de la persona, ya que existen tiempos claves cuando la persona pasa por determinadas etapas del desarrollo. Super determinó a estas etapas como: nacimiento, crecimiento, exploración, establecimiento, mantenimiento y decadencia. A continuación, se describirá solamente una de las etapas que propone Super ya que esta es la que comprende las edades de las personas objeto de esta investigación.

Etapa de exploración: De los 15 a los 25 años. Esta es la etapa en la que las personas se encuentran en un ambiente universitario. El autor de esta teoría explica que la persona está en la etapa de exploración, en la cual se hace un esfuerzo para tener una mejor idea e información de la ocupación de interés y también

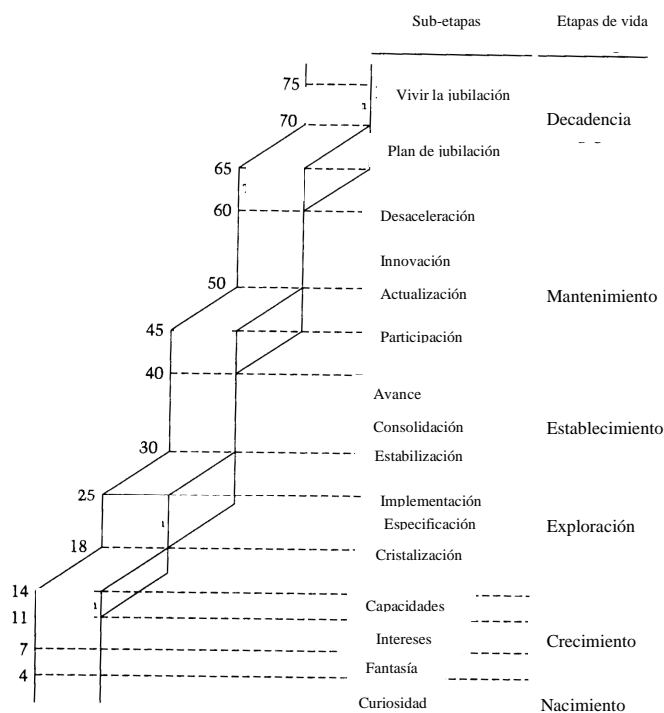
carreras alternativas. Zunker (2006:37) comenta que esta etapa se caracteriza por ser una fase tentativa en la que la persona se encuentra con varias opciones, pero no concretiza. Se divide en las siguientes etapas:

- Etapa de tanteo: de los 15-17 años, en esta etapa el adolescente ya ha tenido oportunidad de obtener, de su experiencia en el medio, información sobre las posibilidades subjetivas de alcanzar lo que pretende, aunque carece de seguridad en su propósito.
El adolescente de estas edades busca información, pero sin comprometerse aún seriamente con una opción (Martinez, 1998).
- Etapa de transición: de los 18-21, en estas edades se han tomado ya decisiones impuestas por el sistema educativo, las presiones del entorno y la estructura laboral que habrán de afectar a mediano y largo plazo a su situación vocacional.
Igualmente empieza a ser más personal y matizada la valoración de las diferentes actividades profesionales, produciéndose una identificación personal con, al menos, una gran área vocacional (Martinez, 1998).
- Etapa de ensayo: de los 22-24 años, este tercer estadio o etapa supone el enfrentamiento con la búsqueda del primer empleo o, en su caso, la decisión de una mayor especialización en el área vocacional específica en donde el joven se ha situado.

A lo largo de esta etapa, Super propone que se espera que la persona alcance tareas como las siguientes:

- **Cristalización.** Etapa en la cual las personas de 14-18 años clarifican lo que quieren hacer, aprendiendo acerca de trabajos que sean apropiados para ellos. Cuando una persona cambia de campo inicia esta etapa nuevamente para reexaminar sus intereses, habilidades y valores (Peterson & Cortez, 2005: 176).
- **Especificación.** Ocurre entre los 18-21 años usualmente en estudiantes que no han tenido experiencia laboral. Por el contrario en los estudiantes que antes de entrar a la universidad han trabajado, ésta ocurre antes, ya que está basada en la especificación de las preferencias que tiene la persona para encontrar un trabajo (Sharf, 2006; 211). Por lo tanto, es ideal que se cuente con un trabajo en las vacaciones o de medio tiempo mientras estudian.
- **Implementación.** Esta es la última etapa antes de iniciar un trabajo (Peterson & Cortez, 2005: 176). Las personas hacen sus planes de carrera siguiendo sus objetivos, por lo tanto, en esta etapa es importante tener contacto con el consejero de la universidad.

Diagrama 4. Etapas y Sub-etapas de vida, basadas en el desarrollo típico de tareas. Tomado de: Sharf, Richard. 2006. *Applying Career development theory to counseling*. Toronto, Canadá, Editorial Thomson. Pág. 210. Traducción libre/Bojorquez, Consuelo 2010.



C. Intereses vocacionales

Los intereses tienen un carácter motivador importante en el proceso de desarrollar y para alcanzar metas. Blanco & Frutos (sf: 6) observan que la formación de intereses está determinada por las experiencias de vida de la persona en distintos ámbitos e influidos por factores socioculturales. Basándose en que la ocupación profesional puede ser predicha por los intereses, más que por las aptitudes de la persona, especialmente en casos en los que los sujetos tienen varias habilidades y pueden escoger dentro de un rango amplio de ocupaciones; Sharf (2006:152) hace ver que los intereses han sido el rasgo más importante en lo relacionado con la selección de carrera profesional. Autores como Brown (2007:139) afirman que la información que más se utiliza para determinar si la ocupación es apropiada para la persona, son los intereses, los cuales se definen como preferencias o actividades que las personas disfrutan.

Los intereses son como lo indica Zavala (2001:43) un estado motivacional que dirige las actividades realizadas hacia metas, así también están relacionados con la inclinación o preferencia que tiene una persona frente a distintas actividades. Por otro lado, Vilcapoma (1994) describe los intereses vocacionales como:

« Un estado motivacional que se va transformando a través de la vida y con el contexto en el que vive y se desarrolla la persona» Zavala (2001:48).

Es importante hacer referencia que es hasta la adolescencia cuando comienzan a establecerse los intereses vocacionales, llegando a su plena madurez hasta el inicio de la edad adulta.

De acuerdo con la definición de Peirón, citada por Montero (2005:31) los intereses se refieren a:

«una correspondencia entre ciertos objetos y las tendencias propias de un sujeto interesado por esos objetos que, por esa causa, atraen su atención y orientan sus actividades».

Ante esto, Montero agrega que esta definición está muy relacionada o se puede entender como “gustos”. Finalmente concluye que las definiciones de diversos autores giran en torno a componentes cognitivos, afectivos y conductuales.

Es importante mencionar que cuando Holland (1975:23) desarrolló los tipos de intereses, tomó en cuenta que aun las actitudes de los padres desempeñan un rol en el desarrollo de intereses de los hijos. Cada padre de familia proporciona una gran cantidad de oportunidades ambientales y limitaciones que tienen implicaciones en el desarrollo de los intereses de los hijos. Por el contrario la herencia y experiencia especial del niño producen primeramente preferencias por ciertas actividades y aversión a otras. Conforme pasan los años estas preferencias se convierten en intereses bien definidos, a partir de los cuales la persona obtiene satisfacción y recompensa. Luego a medida que la persona va creciendo se observa la cristalización de valores correspondientes a los intereses.

Según Super, citado por Brown (2007:139) existen cuatro tipos de evaluación de intereses que pueden variar según el método a utilizarse, según las necesidades que se presenten:

- Intereses expresados: Declaraciones verbales de intereses.
- Intereses manifestados: Intereses exhibidos en acciones y participación de actividades.
- Intereses inventariados: Estimación de intereses basándose en la respuesta de preguntas relacionadas con cosas que le gustan o disgustan.
- Intereses evaluados: Revelación de los intereses en situaciones controladas.

Bethencourt *et al.* (2005:379) comenta que como en otras investigaciones, tales como la de Oliver & Gonzalez (2000), Gonzalez, Álvarez, Cabrera y Bethencourt (2004) lo más importante para los estudiantes al momento de elegir sus estudios son sus propios intereses vocacionales.

1. **Inventarios de intereses.** El proceso evaluativo en consejería de carrera, se basa en algunas suposiciones. Por ejemplo que todos eventualmente perteneceremos al mundo del trabajo y que el desarrollo de carrera es parte del crecimiento y desarrollo humano. Tomando en cuenta lo anterior, en el proceso de desarrollo de carrera, se puede afirmar que las técnicas de evaluación pueden ayudar a las personas a tomar una decisión de carrera más apropiada. Existen múltiples métodos que pueden ser

utilizados para este fin, incluyendo la evaluación vocacional, que está disponible para maximizar el desarrollo de carrera (Gibson & Mitchell, 2006; 93).

La medición de intereses ha sido un área ampliamente investigada en psicometría, Montero (2005:28) agrega que los intereses han intentado medirse a través de la observación, entrevistas, cuestionarios, test e inventarios, siendo estos últimos los que han demostrado ser la herramienta más útil.

Los objetivos de la evaluación de intereses incluyen la identificación y desarrollo del potencial humano dentro de la sociedad, ayudar al cliente a llegar a una auto-comprensión y mejorar la comprensión de los rasgos del cliente por parte del consejero. Gibson & Mitchell (2006; 93) comentan que el potencial de una persona deberá ser medido a través de técnicas de evaluación, ya que la decisión de carrera tomada por los estudiantes es más satisfactoria y productiva cuando es consistente con las habilidades, intereses, auto concepto, preferencias ambientales y valores.

El uso de pruebas estandarizadas es muy común al evaluar intereses. Por evaluación entendemos una situación o condiciones específicas y procedimientos uniformes desde la administración, calificación e interpretación, hasta la medición con instrumentos que provean un estándar de desempeño, intereses y otros, a través de la creación de normas o patrones esperados de respuesta en poblaciones específicas (Gibson & Mitchell, 2006; 94).

Pérez Cupani (2006:2) define los intereses como patrones de agrado, indiferencias y aversiones respecto a actividades relacionadas con carreras y ocupaciones. Comenta que el conocimiento adecuado de los intereses vocacionales permite predecir variables importantes en el desarrollo de carrera y que estos influyen en la elección de carrera y satisfacción ocupacional. También sugieren que hay que tener en cuenta que los inventarios de intereses informan muy poco respecto al éxito académico u ocupacional que las personas pueden alcanzar, pero son de mucha ayuda al momento de identificar carreras u ocupaciones donde las personas encontrarán satisfacción.

Un conocimiento adecuado de los intereses o motivación humana, mencionan Mendoza *et al*(sf.), puede predecir la cantidad de satisfacción que una persona experimentará en el desempeño de una ocupación, por lo cual los inventarios de intereses son, quizá los más utilizados en evaluación del comportamiento vocacional. También refieren que en Estados Unidos estos son empleados por casi el noventa por ciento de los orientadores y son caracterizados por una serie de ítems en los que la persona indica sus preferencias vocacionales, las cuales permiten obtener un perfil o pauta de intereses, siendo los más populares los inventarios de Holland.

Gibson & Mithcell (2006:97) mencionan que el tema de los intereses vocacionales ha sido desarrollado para ayudar a las personas, desde la adolescencia hasta la adultez en el área de carrera. En los últimos años, ha crecido el interés en adultos, al considerar un cambio de carrera. Algunos aspectos valorables que pueden resultar del uso de inventarios de carrera puede ser una comparación entre los intereses inventariados de la persona, verificación de la opción tentativa, identificación de intereses no reconocidos, identificación de un posible interés en varias actividades, contrastar los intereses con habilidades, identificación de problemas asociados con la decisión de carrera y un estímulo para la exploración de carreras.

Usualmente los intereses son evaluados a través de instrumentos psicométricos, considerando que los intereses son un buen predictor para la escogencia de carrera, satisfacción y logro. El objetivo de medir intereses es cuantificar lo que les gusta o prefieren las personas, pero no se espera dar razones por las que esas preferencias existen. Por lo que Brown (2007: 144) comenta que se deben llevar a cabo los siguientes pasos para realizar una interpretación objetiva de las evaluaciones vocacionales:

- Estar familiarizado con la prueba o inventario que se vaya a utilizar.
- Revisar los resultados de las pruebas antes de entregarlos a la persona.
- La interpretación de los resultados de la evaluación, conlleva involucrar el contexto individual y cultural del evaluado.

Se deberá tomar en cuenta, tal como lo mencionan Gibson & Mitchell (2006:98), algunas precauciones al utilizar inventarios de intereses, ya que es importante que el consejero recuerde a la persona que estos solamente miden intereses no habilidades, aunque estos estén muy relacionados; los resultados de los inventarios de intereses tendrán un menor rango de predicción en poblaciones jóvenes, ya que sus intereses cambian dramáticamente conforme ellos maduran. Hay que recordar que los inventarios de intereses miden intereses en categorías grandes.

Para interpretar los resultados de la evaluación de los intereses se pueden utilizar cinco enfoques que incluyen la interpretación computarizada, la autointerpretación utilizando materiales psicométricos, enfoques interactivos, en el cual la persona conduce, el consejero conduce y se puede dar una combinación (Brown 2007:143).

Para fines de esta investigación se utilizó el enfoque de autointerpretación utilizando el Inventario de Intereses SDS (Self-Directed Search) Búsqueda Autodirigida forma R, por lo que a continuación se describe.

a. Inventario de intereses SDS (Self-Directed Search) Búsqueda Autodirigida forma R. Según Martínez (2007:5) este inventario fue desarrollado por J. Holland en 1971 y desde esa fecha ha sido revisado varias veces, siendo la más reciente en 1994. Se basa en el modelo de seis temáticas de ocupaciones. Como se mencionó anteriormente, Gibson & Mitchell (2006: 99-100) explican que existen seis ambientes de trabajo que se relacionan con el tipo de personalidad, por lo tanto sugiere que el escoger una carrera que refuerce el tipo de personalidad será más satisfactoria y exitosa.

Además de la forma R, que es la forma Regular diseñada principalmente para usarla con estudiantes de educación media superior, educación superior y adultos, existen otras formas del SDS, Holland, Powell & Fritzsche (2005:11) comentan que éstas están diseñadas para su uso en poblaciones específicas:

- Forma fácil (Forma E)
- Forma de planeación de carrera ocupacional (Forma CP)
- Forma juvenil (Forma J)

Este inventario puede considerarse, según Martínez (2007:3) como una guía para la planificación de la carrera. A diferencia de otros instrumentos que evalúan intereses, el SDS está diseñado para ser autoadministrado, autocalificado y auto-interpretado por las personas que lo completa. Agrega también que según Psychological Assessment Resources (PAR) este inventario ha sido utilizado por más de 22 millones de personas de todo el mundo, en sus más de 30 años de existencia y ha sido traducido a 25 idiomas, por lo que es uno de los instrumentos más utilizados en orientación de carrera.

Prince & Heiser, citados por Brown (2007:154) proveen una guía de interpretación para el inventario de intereses SDS (Self-Directed Search) Búsqueda Autodirigida forma R, listando los pasos generales para realizar el proceso de interpretación:

- Observar si algún factor influye en el evaluado durante la administración del instrumento.
- Observar si el evaluado se encuentra motivado durante la aplicación del instrumento.
- Proveer una perspectiva global del instrumento para ser interpretado.
- Proveer una pequeña descripción de las escalas y qué significan.
- Verificar que se hayan comprendido las instrucciones.
- Explicar como son presentadas las notas y luego presentarlas.
- Revisar que el cliente esté de acuerdo con los resultados.
- Interpretar las notas o permitir al evaluado realizar su propia interpretación.
- Comparar los resultados de la evaluación con información cualitativa obtenida en entrevistas.

El Inventario consiste en dos cuadernillos: el cuaderno de autoevaluación y el explorador de carreras y ocupaciones. El primero tal como lo explica Holland, Powell & Fritzsche (2005:11) se utiliza para evaluar

las puntuaciones propias de cada una de las áreas RIASEC y obtener un código personal que sintetiza el parecido de una persona con los seis tipos de personalidad. Luego la persona utiliza este código para buscarlo en el explorador que clasifica más de mil ocupaciones de acuerdo al código. A continuación se describen cada uno:

- Cuadernillo de autoevaluación: este cuenta con varias secciones como aspiraciones ocupacionales, escalas y calificaciones SDS, cómo organizar tus respuestas, -que describe la manera de calificar-, qué significa tu código personal el cual explica cómo utilizar el código en el explorador, algunos pasos adicionales que sugieren cómo obtener más información acerca de toma de decisiones vocacionales y algunos libros útiles, que lista recursos no técnicos para la exploración y planeación de carrera.

La sección de aspiraciones ocupacionales tiene un total de 228 reactivos que permiten que la persona liste sus pretensiones vocacionales y utilice el libro explorador de carreras y ocupaciones para encontrar todas sus elecciones tentativas. Las escalas y calificaciones del este cuaderno incluyen:

- Actividades: seis escalas de once reactivos cada uno.
 - Habilidades: seis escalas de once reactivos cada una.
 - Ocupaciones: seis escalas de once reactivos cada una.
 - Calificación de capacidades: dos conjuntos de seis calificaciones, donde cada una corresponde a un tipo de personalidad.
- Explorador de Carreras y Ocupaciones: incluye 1426 ocupaciones, las cuales están de acuerdo al nivel de desarrollo educativo que la ocupación requiere. Al final de este folleto la persona encontrará un listado alfabético de ocupaciones acompañadas de su código.

Entre las aplicaciones que tiene el hexágono RIASEC, (ver Ilustración 1) propuesto por Holland, Peterson & Cortéz (2005:133) menciona el uso del código de tres letras para que la persona pueda encontrar grupos ocupacionales relacionados con su ubicación en el hexágono, la ocupación preferida por el evaluando deberá ser apoyada por la medición de los intereses, dentro del grupo de ocupaciones que se encuentra.

El empleo de nuevas tecnologías hace que se planteen estudios como el de Lumsden *et al.* (2004) mencionado por Martínez (2007:4) en el que se comparan las formas distintas de administración del SDS: en papel y a través de un ordenador e internet y también examinar la utilidad de la versión en línea realizado por Brak y Cohem en el 2002.

Martínez & Fernández (2001:577) en su estudio sobre la validez transcultural de este inventario comentan acerca del Modelo Hexagonal, se han realizado estudios los cuales le avalan, entre estos se pueden mencionar los de Cole & Hansen (1971) hasta Jin en Taiwán (1986) entre otros. Los autores concluyen que hay evidencia de que la estructura de los tipos de personalidad propuesta por Holland se mantiene aún en muestras de diferentes culturas.

D. Decisión de carrera

El trabajo constituye un ámbito importante en la vida de las personas y, como consecuencia los sentimientos de insatisfacción y/o ineficacia relacionados, pueden generar graves trastornos en otras áreas de la vida. Por tal motivo, Felmer *et al.* (2009) mencionan en su estudio la importancia de buscar y probar métodos efectivos y específicos para facilitar una buena inserción laboral a partir de una adecuada elección de carrera. También hacen énfasis en que la motivación es un aspecto importante para la elección de carrera que le permita el uso de sus estilos, funciones y actitudes preferidas. Con esto, puede decirse que las buenas elecciones ocupacionales previenen en grado importante los desajustes que podrían ocurrir entre las preferencias y las tareas propias del trabajo.

Lozano (2007:4) comenta que la mejor decisión vocacional es aquella que ayuda a la persona a lograr sus metas, estando estas metas representadas por las preferencias de la persona en relación con los atributos y alternativas que considera. Por lo que, a continuación se describirán algunos aspectos que intervienen en la decisión de carrera, las cuales pueden estar asociadas al abandono o deserción escolar, concepto que incluye el cambio de carrera.

1. Factores que intervienen en la decisión de carrera. Castro & Egaña (pág. 5) comentan que numerosas teorías tratan de sistematizar los factores que inciden en la elección de la profesión u ocupación, mencionan que Llamazares (2006) lista las siguientes teorías:

- Teorías al azar, que identifican determinantes totalmente fuera de control de la persona.
- Teoría social, establece que los determinantes se encuentran en el ambiente donde se desenvuelve la persona.
- Teorías psicológicas, que hacen mención que los determinantes se encuentran en la persona.
- Teorías económicas, las cuales afirman que los determinantes están relacionados con la economía de la persona.

Pérez & Vergara (2002:10) afirman que el proceso de toma de decisión de carrera es una acción racional pero que, sin embargo hay factores sociales e individuales que pueden influir en el proceso. Entre estos mencionan el desarrollo individual de la persona, las condiciones materiales y los recursos con los que se cuenta, la información obtenida y factores psicológicos como deseos, valoraciones y orientaciones.

Parson citado por Brown (2007:138) hace referencia a la necesidad de incluir en la toma de decisión de carrera, además, los intereses vocacionales, por su importancia en el análisis de la persona ya que le proveen auto entendimiento y son la base de una buena selección de carrera. Estos aspectos son los siguientes:

a. Personalidad. En general, como lo menciona Clloninger (2003:3) puede definirse como las causas internas que subyacen al comportamiento individual y a la experiencia de la persona. Para fines de la consejería de carrera, ésta puede ser definida como la combinación de variables internas tales como, las necesidades, la inteligencia, valores, intereses y aptitudes de la persona. El resultado de esta combinación crea una personalidad única para cada individuo, por lo que cada persona toma una decisión de carrera influenciado por su personalidad (Amundson, Harris-Bowlsbey & Niles, 2005:33).

La personalidad es definida por Brown (2007:140) como:

«La suma total de las creencias, percepciones, emociones y actitudes de un individuo que pueden extenderse hasta el comportamiento»

La personalidad, en el área de carrera, se posiciona luego de los intereses. Al evaluar la personalidad, el consejero vocacional puede unir el perfil del cliente con el patrón de una ocupación apropiado (Sharf, 2006; 36). Siendo las características de la personalidad relativamente estables y reflejando como la persona va a responder a estímulos sociales.

Para Zuker (2002:221) la personalidad es un factor a considerar en el desarrollo de carrera, pues patrones individuales de personalidad proveen muy buena ayuda al identificar y clarificar necesidades vocacionales personales. Tal y como se mencionó con anterioridad, Holland afirma que la decisión y los intereses vocacionales son una expresión de la personalidad (Drummond & Ryan, 1995:12).

b. Valores. Estos determinan la importancia de reforzadores específicos que motivan a las personas, pueden ser expresados como acciones ante las cuales la personas se siente bien de realizarlas y son descritas como el actuar en concordancia con las ideas más importantes que comparte la persona (Andersen & Vandehey, 2006:201, 363). Rokeach, citado por Brown (2007: 40) define los valores como:

« Necesidades que guían nuestro comportamiento y sirven como un estándar, que utilizamos para juzgar nuestro comportamiento y el de otros»

Este autor realiza una comparación de los valores con los intereses; siendo los intereses necesidades transitorias, ya que al ser satisfechas no motivan por más tiempo el comportamiento. Por el contrario la función de los valores, relacionado con las situaciones, no son transitorios. Los valores se diferencian de los intereses ya que estos sirven como estándares en áreas de interés o áreas que no llamen la atención.

En consejería de carrera existen dos tipos de valores que se consideran importantes, los valores generales de la persona y los relacionados con el trabajo. (Sharf, 2006;32). La evaluación de valores es de ayuda para las personas que están decidiendo carrera ya que, están muy apegados a las actividades que se realizan en la futura profesión y son más estables cuando la persona llega a la adultez.

c. Madurez vocacional. La madurez es la habilidad para manejar los requerimientos de una situación en particular, tomando en cuenta el contexto de la etapa de desarrollo en la cual la persona se encuentra. La madurez vocacional es un constructor psicológico que denota un grado individual de desarrollo vocacional a lo largo de las etapas de la vida. Esto se puede observar a través de la comparación de los recursos utilizados por la persona en una tarea, con los recursos que son necesarios para dominar dicha tarea (Andersen & Vandehey, 2006:201, 63).

Sharf (2006: 181) según Super describe que la madurez vocacional se alcanza cuando:

- Se ha contado con orientación para decisión de carrera.
- Ha obtenido información que le permite planificar acerca de la ocupación preferida.
- Se ha tenido consistencia en la preferencia vocacional, lo que está relacionado con la estabilidad en la carrera elegida por largo tiempo.
- Se ha llegado a la etapa de cristalización de rasgos, que incluye actitudes frente al trabajo
- Y por último, se ha llegado a conocer la preferencia vocacional, la cual se refiere a la relación entre la decisión, habilidades, actividades e intereses.

Como características de la madurez vocacional De los Ríos (pág. 6) comenta que ésta es entendida como algo alcanzado por la persona dentro de un proceso de evolución vocacional, por lo que a determinada edad unas personas están más “maduras” que otras, lo que quiere decir que tienen planes y están mejor informados. Por último es probable que las personas maduras vocacionalmente tomen decisiones vocacionales prudentes y realistas, por lo que serán más estables y por consiguiente al ejercer su profesión se encontrarán más satisfechas y obtendrán mejores logros o éxitos.

Sharf (2006: 181) basándose en la madurez de carrera menciona aspectos que se deberían tomar en cuenta durante el desarrollo de carrera (ver Ilustración 5), los cuales se describen a continuación:

- Planeación de carrera: Se refiere a la medida en que la persona ha obtenido información acerca de varios aspectos del trabajo y cómo se siente con respecto a éstos. Incluye actividades como conocer acerca de la ocupación, hablar con adultos acerca de sus planes, participar en trabajos de medio tiempo.
- Exploración de carrera: Se espera una buena disposición de la persona para que utilice sus recursos como padres, maestros, libros, entre otros para adquirir información. Ésta se diferencia con la

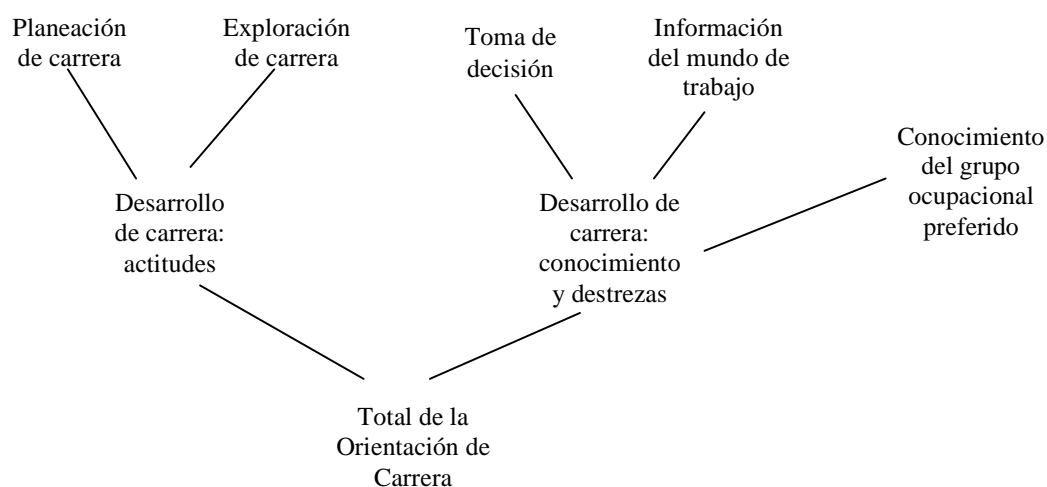
actividad anterior en que la exploración se refiere a pensamientos y planificación del futuro relacionado con los recursos. Pero ambas se focalizan en las actitudes.

- Decisión de carrera: Incluye el uso del conocimiento y pensamiento para hacer planes de carrera.
- Información del mundo del trabajo: Posee dos componentes, el primero relacionado con el conocimiento del procedimiento de tareas importantes y el segundo se refiere al conocimiento de las responsabilidades del trabajo en las ocupaciones que se han seleccionado.
- Conocimiento del grupo al que pertenece la carrera preferida: Tener información acerca del conocimiento que tiene la persona sobre la ocupación de su elección ayuda al consejero a reconocer qué tipo de ayuda necesita el estudiante, basándose en proceso de planificación de carrera que lleva.
- Realismo: Es descrito como la mezcla afectiva y cognitiva evaluada a través de la combinación personal, auto reporte, comparación de aptitudes del individuo con las aptitudes típicas de la gente de esa ocupación específica.
- Orientación de carrera: Provee un resumen de lo que se espera del estudiante en relación a la toma de decisión de carrera.

Diagrama 5. Relaciones entre el Inventario de Desarrollo de Carrera. Tomado de: Sharf, Richard. 2006.

Applying Career development theory to counseling. Toronto, Canadá, Editorial Thomson. Pág. 181.

Traducción libre/Bojorquez, Consuelo 2010.



d. Aptitudes. Estas son variables internas que predisponen a la persona al aprendizaje de destrezas y a ser competente en áreas específicas como lenguaje, matemática, relaciones espaciales y razonamiento mecánico (Amundson, Harris-Bowlsbey & Niles, 2005:33). Las aptitudes tienen un componente genético y también de desarrollo en interacción con el medio. Blanco & Frutos (sf.:6) haciendo referencia a la capacidad de un sujeto para desarrollar determinadas conductas y también concuerdan con la definición de aptitudes según Warren (1992):

« Condición o serie de características consideradas como síntomas de capacidad de un individuo para adquirir, con un entrenamiento adecuado, algún conocimiento, habilidad o serie de reacciones, como la capacidad de aprender...»

Las aptitudes son definidas por Brown (2006) como una capacidad y habilidad específica requerida por el individuo para aprender o desempeñar una tarea adecuadamente. Aiken, citado por Sharf (2006:28-29) considera que la evaluación de aptitudes dentro del proceso de consejería de carrera ayuda a revelar el nivel de habilidad futura que tendrá la persona para realizar una tarea. Siendo las aptitudes necesarias para completar un proceso de carrera satisfactorio, el cual evite una deserción futura de carrera (Sharf, 2006: 181).

Además de los factores mencionados anteriormente, Gibson & Mitchell (2006:84) listan otros factores que pueden influenciar en el desarrollo de carrera y toma de decisión. Entre estas se pueden mencionar:

- **Influencias y limitaciones del ambiente:** Varias personas podrán ser influidas por carreras prometedoras y destacadas. También podrían estar limitados por carreras que ellos consideran correctas en un ambiente restringido, por lo tanto no estarán concientes de otras carreras que existen en su ambiente con las que no están familiarizados.
- **Influencias de la experiencia:** Algunos personas se verán influidas por experiencias laborales que hayan tenido durante sus años de estudio, ya sea en trabajos de medio tiempo, de vacaciones o deportes que ellos practiquen.
- **Individuos relevantes:** Los modelos que han tenido a su alrededor y quienes han sido una influencia positiva, también podrían ser una influencia para el cliente, como lo son padres y maestros.
- **Presión de grupo:** Usualmente se observa que las personas basan su decisión de carrera tomando en cuenta la cantidad de compañeros que eligen ese campo, esto es muy usual cuando al graduarse tienen limitadas opciones de carrera.
- **Limitaciones económicas:** Este es el elemento más obvio que puede influir en la decisión de carrera en niveles post secundarios. Si las capacidades económicas son limitadas y no se cuenta en la comunidad con instituciones de educación superior, los estudiantes se verán obligados a escoger carreras que no necesiten educación adicional. En otras situaciones si el estudiante desea continuar sus estudios en carreras cuyo costo es muy alto, este aspecto sirve como limitante para aquellos que verdaderamente deseaban estudiar en esas áreas.

- Auto conciencia: Conforme van madurando los estudiantes se hacen más conscientes de sus capacidades y áreas de interés, lo cual les permite indagar otras opciones en campos que no han explorado.

López (2004:43) comenta que la toma de decisiones vocacionales produce cierta ansiedad que se manifiesta e inquieta tanto a estudiantes, como padres, profesores y orientadores. Ya que el resultado, vista como la elección, finalmente hará la diferencia entre estudios, carreras, profesiones, etc. Por lo tanto, lo que más preocupa es el resultado. Esto quiere decir que la elección vocacional es el punto final de un conjunto de decisiones que sucesivamente actúan como condicionantes a situaciones futuras. Por lo tanto es importante partir de la existencia de la persona que está experimentando lo siguiente:

- Se reconoce en un estado de incertidumbre.
- Está instalada/o en una encrucijada escolar o profesional que le plantea opciones entre sí.
- La complejidad de las alternativas exige un tiempo de aprendizaje para su conocimiento adecuado.
- Las diferentes carreras que le atraen y las que evita, le generan conflicto.

2. Modelos de decisión de carrera. Crites (1981) citado por Zunker (2006:87) sugiere tres tipos de diagnósticos: 1) Diagnóstico diferencial relacionado a la psicología de la persona identificando los problemas que le afectan, 2) Diagnóstico dinámico para identificar creencias irracionales, ansiedad y falta de información; y por último 3) menciona un diagnóstico de decisión, el cual se relaciona al estilo del cliente de tomar decisiones. Ante esto comenta que existen tres tipos de clientes en consejería de carrera:

- El decidido, que ya conoce qué decisión tomará.
- El no decidido, este cliente no ha tomado una decisión de carrera y este estado no lo considera como un problema. Prefiere posponer el compromiso de tomar la decisión.
- El cliente indeciso, presenta falta de confianza en sí mismo y tolera la ambigüedad. Usualmente necesita de un proceso terapéutico antes de la consejería de carrera.

Existen varios enfoques para estudiar la decisión de carrera, los más recientes se focalizan en analizar el proceso de decisión de carrera y evaluar el rol de procesos de pensamiento relacionado a la toma de decisiones. Sharf (:347) explica dos categorías de modelos en la toma de decisión, los descriptivos que tal como su nombre lo indican describen o explican las opciones que la persona hace cuando toma una decisión de carrera.

E. Deserción académica

De acuerdo con Holland (Peterson & Cortéz, 2005: 142) la mala adaptación en el desarrollo de carrera indica una falla en el desarrollo de un claro sentido de la identidad vocacional o una falla al establecer una carrera congruente. Esto se puede dar en siete diferentes maneras, cuando la persona tiene:

- Experiencia insuficiente para definir sus propios intereses y competencias.
- Poca experiencia para aprender de otros ambientes de trabajo.
- Experiencias conflictivas o ambiguas relacionadas a sus intereses o características personales.
- Información negativa acerca del ambiente de trabajo.
- Una pobre identidad de carrera lo que hace que cambie de carrera o trabajo.
- Toma en cuenta aspectos asociados a factores económicos y la disponibilidad de diferentes tipos de trabajos determinados por valores culturales
- La definición tradicional de roles sexuales y étnicos.

Para Cabrera *et al.* (2006:5) se entiende por abandono o deserción estudiantil, las situaciones que evitan que los estudiantes concluyan los estudios a nivel superior, valorándose como un fracaso escolar. Entre estos se incluyen:

- Abandono involuntario
- Dejar la carrera para iniciar otra en la misma institución
- Dejar la carrera para iniciar otra en otra institución
- Dejar la universidad para irse a otra para completar la carrera
- Renunciar a la formación universitaria
- Interrumpir la formación con la intención de retomarla en un futuro

Boado (2005:9-11) comenta que la deserción universitaria es un proceso que se da en general relacionado a los siguientes:

- Proceso de admisión de la institución, éste se puede tomar como un “filtro”, en este aspecto se destaca las diferencias en el acceso y egreso de la institución de enseñanza superior. Agrega que la selección tiene que ver más con las aptitudes intelectuales que con los aspectos motivacionales en la evaluación de ingreso, pero una vez el estudiante ha ingresado, la motivación y el compromiso con el estudio, son las variables que tienen mayor peso al determinar el rendimiento.

- Una medida del rendimiento académico del estudiante, esto está relacionado a no llegar al desempeño esperado, tomando en cuenta dimensiones como el éxito en los estudios, el retraso y abandono de los mismos.
- La eficacia del sistema educativo, esto se pueden relacionar con factores individuales y extra académicos, que pueden estar asociados a falta de cualidades y déficits económicos de origen social de las personas.

Para Himmel (sf.:4) la deserción de carrera se refiere al abandono prematuro de un programa de estudios, antes de alcanzar el título o grado académico. Además, considera que se debe dar un tiempo suficientemente largo para descartar la posibilidad de que el estudiante se reincorpore. Así también, menciona que la deserción escolar puede ser voluntaria o involuntaria, en esta última, la deserción es consecuencia de una decisión institucional fundada en reglamentos vigentes que obliga al alumno a retirarse de sus estudios. Tomando en cuenta la deserción voluntaria a continuación se explica algunas causas y consecuencias de esta.

Con respecto a la deserción y repitencia, Calderón (2005:30) hace referencia a la necesidad que las instituciones de educación superior, tomen como tarea propia el realizar estudios acerca de los factores que influyen en este fenómeno. Entendiéndose la importancia de conocer las causas y consecuencias que provoca la deserción en la universidad. Las cuales se describen a continuación.

1. Causas. La motivación de los estudiantes, es para Calderón (2005:10- 15), el factor más importante relacionado con la deserción de carrera en el nivel universitario, así como también las limitaciones con las que el estudiante se puede encontrar a lo largo de su proceso educativo. Hace ver que en Guatemala la disponibilidad de fuentes bibliográficas y estadísticas del país relacionadas a la deserción y repitencia en el nivel universitario, es de acceso restringido o no hay estudios sistemáticos. Así también menciona algunas razones por las que los estudiantes abandonan sus estudios:

- Las expectativas que tenían sobre la carrera y que al transcurrir el tiempo no estaban acordes a lo que ellos esperaban, una desilusión completa, lo cual les afecta emocionalmente.
- Madurez emocional para definir claramente sus objetivos y metas. Ya avanzada la carrera se dieron cuenta que no era lo que ellos querían estudiar.
- Nivel de dificultad de la carrera, nivel de exigencia para aprobar cursos.

Para Prieto (s.f.) es posible inferir que un bajo rendimiento académico como también la deserción y movilidad de los estudiantes dentro de un sistema universitario, está más relacionado con problemas

vocacionales más que con déficit cognitivos. Mencionando que son tres los factores que inciden en la realización de actividades ocupacionales:

- Intereses
- Aptitudes
- Valores sociales

Las carreras están influenciadas por factores económicos, sociológicos y psicológicos según Drummond & Ryan (1995:271). Al mencionar los factores económicos, hace referencia a la reducción de trabajadores que son necesarios por los avances tecnológicos como la automatización, por lo que se puede observar la influencia de la economía mundial en la tendencia de la fuerza laboral. Los problemas económicos son uno de los indicadores más importantes en el fracaso escolar y la deserción universitaria. Si la situación económica familiar de los estudiantes, se ve afectada por la crisis económica, pérdida de trabajo, inestabilidad laboral o recortes salariales, provocan que los estudiantes no logren culminar la carrera (Rascovan, 2005: 101). En esto radica la importancia que los consejeros vocacionales comprendan las tendencias y desarrollen estrategias para guiar a sus clientes en la decisión de carrera.

Más que generalidades, Ramirez (pág.7) menciona como posibles causas de deserción escolar la separación de los padres, violencia intrafamiliar, embarazo, problemas de salud, trabajo para poder pagar la universidad, presión de algunos padres sobre sus hijos para que ellos estudien carreras que no son de su interés. A esto agrega causas de tipo personal como desadaptación al medio universitario, poca consciencia de lo que implica la disciplina universitaria, problemas de aprendizaje y técnicas de estudio inadecuadas, problemas actitudinales, etc.

Carrión (1998) citado por Marín, Infante & Troyano (200: 506), menciona que el fracaso escolar está relacionado al abandono o deserción escolar de los estudiantes en un 50 por ciento y puede estar relacionado a la respuesta de parte de los estudiantes a la Consejería de Carrera, que en etapas preuniversitarias no parece ser suficiente.

Las causas del abandono escolar, según Espindola & León (2002) pueden clasificarse en razones económicas, que incluyen tanto la falta de recursos del hogar para enfrentar los gastos que demanda la asistencia a la universidad, como el abandono que se produce para trabajar o para buscar empleo; problemas relacionados con la oferta o con la falta de establecimientos; problemas familiares, el embarazo y la maternidad; aquellas asociadas a la falta de interés, problemas de desempeño escolar: bajo rendimiento, problemas de conducta y otros asociados con la edad.

Así también la Universidad del Valle de Guatemala se reserva el derecho de negar reinscripción en cualquier ciclo a los estudiantes cuyo rendimiento y actitud hacia el estudio sean deficientes. Si los

estudiantes no aprueban un curso podrán cursar el mismo únicamente una segunda vez; para poder reinscribirse necesitan cumplir con los siguientes requisitos:

- Obtener un promedio de sesenta y cinco puntos en calificaciones finales.
- No haber reprobado dos o más cursos
- No haber reprobado el mismo curso dos veces.

De no cumplir con lo anterior, solamente se podrán inscribir de forma “condicionada”. Si el estudiante se ha inscrito dos veces de esta forma y no mejora su rendimiento académico, deberá retirarse de la Universidad. Por lo tanto el desinterés de los estudiantes por la carrera elegida, puede ser causa de un bajo rendimiento, el cual causa la deserción académica. (Consejo Directivo UVG, 2003; 6-7)

2. Consecuencias. La repitencia como la deserción de carrera en el nivel universitario tienen implicaciones sociales relacionadas a las expectativas de los estudiantes, Láraza comenta al respecto:

« La falta de una orientación vocacional y laboral adecuada produce graves consecuencias en jóvenes y adultos que se refleja en abandono de sus estudios, frustración por una elección de carrera equivocada y creciente desempleo en profesiones saturadas en el mercado laboral»

Moreno & Moreno (2005:1) en su abordaje del fracaso escolar dicen que este produce consecuencias en tres niveles: macro, relacionado al sistema escolar; meso, que está relacionado a la institución escolar y micro, que se dan a nivel de la persona y grupos.

Con respecto al fracaso escolar, como una causa de deserción voluntaria en niveles universitarios, Himmel (sf.:4) comenta que en Estados Unidos entre un 15 y 25 por ciento de estudiantes que han desertado, se debe al bajo desempeño académico que tienen en la carrera anterior, esto asociado a otros factores.

Las múltiples consecuencias de la deserción, no afectan solamente a la persona, como bien lo menciona Castillo (2008:5) sino que competen también a la sociedad en general, por lo que realza el compromiso que tienen las universidades de contar con los recursos humanos necesarios para apoyar a los estudiantes.

Cabrera *et al* (2006:173-180) comenta que en el abandono y la prolongación de estudios universitarios, intervienen factores como el perfil de estudiante y la inversión en la educación entre otros, planteando consecuencias sociales, institucionales y personales. Existe un consenso en aceptar que las tasas de abandono son un indicador de baja calidad de las universidades, entendiéndose que la universidad no proporcionó a las personas los medios para culminar sus estudios; aplicándose medidas, antes de la inscripción para que el estudiante tome decisiones vocacionales acordes a su perfil personal, esto incluye formación previa, aptitudes, posibilidad económica, motivación, intereses, entre otros. Así como también durante el proceso educativo.

Espindola & León (2002) comentan que la deserción escolar genera elevados costos sociales, los cuales no son fáciles de estimar, pero entre ellos se mencionan los que derivan de disponer de una fuerza de trabajo menos competente y más difícil de calificar. La baja productividad del trabajo, y su efecto en el crecimiento de la economía, se considera también como un costo social del bajo nivel educacional que produce el abandono escolar.

Asimismo, representan un costo social los mayores gastos en los que es necesario incurrir para financiar, los estudios cuando se da un cambio de carrera. En la Universidad del Valle de Guatemala este costo, al cambiar de carrera y perder un semestre, implica gastos entre Q18,000.00 y Q 21, 000.00.

III. MARCO METODOLÓGICO

A. Objetivos

1. Objetivo general

Establecer la relación entre el perfil RIASEC actual de los estudiantes que han cambiado de carrera y el perfil de la carrera que actualmente cursan.

2. Objetivos específicos

- a. Identificar y determinar las causas que llevaron a los estudiantes de la Universidad del Valle de Guatemala al cambio de carrera universitaria en un período comprendido del primer semestre del año 2006 al primer semestre del 2010.
- b. Establecer la importancia del rol que juegan los intereses de los estudiantes de la Universidad del Valle de Guatemala, con relación a la toma de decisión de carrera.
- c. Determinar el nivel de necesidad que tienen los estudiantes de la Universidad del Valle de Guatemala participar en un proceso de consejería de carrera.
- d. Identificar la diferencia entre el género y el perfil de intereses vocacionales RIASEC, propuesto por Holland.
- e. Identificar la diferencia entre los intereses vocacionales obtenidos a través del Inventario de Intereses y los reportados por los estudiantes.

B. Hipótesis

Para este trabajo de investigación se realizó una correlación entre cada uno de los seis tipos de intereses según la teoría de Holland (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Emprendedor, Convencional) evaluados por el Inventario de Intereses SDS autoevaluación forma R, planteándose las siguientes hipótesis:

Ho = Los intereses vocacionales reflejados en el inventario de intereses, no se relacionan con los obtenidos en la Hoja de Exploración, en un 95% de intervalo de confianza.

H1= Los intereses vocacionales reflejados en el inventario de intereses sí se relacionan con los obtenidos en la Hoja de Exploración, en un 95% de intervalo de confianza.

Y para comparar la relación que existe entre los intereses vocacionales según el género de los participantes, se plantearon como hipótesis las siguientes:

Ho= La incidencia entre los tipos de intereses propuestos por Holland (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Emprendedor, Convencional) es similar tanto en hombres como mujeres.

H1= La incidencia entre los tipos de intereses propuestos por Holland (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Emprendedor, Convencional) no es similar, tanto en hombres como mujeres.

C. Participantes

El estudio de campo se realizó con una muestra final de 70 estudiantes de Licenciaturas, de segundo a quinto año de las diferentes facultades de la Universidad del Valle de Guatemala, que han abandonado la carrera a la que inicialmente se habían inscrito, pero que continúan sus estudios en esta universidad.

Se solicitó a la Vicerrectora de la Universidad, el listado de estudiantes que se han cambiado de carrera desde el año 2006 al primer semestre de 2010. Este listado fue elaborado por el Departamento de Informática y entregado por la Secretaria General a la investigadora.

De acuerdo con los datos obtenidos, el número total de estudiantes que se ha cambiado de carrera desde el año mencionado es de 227, lo cual constituyó el universo para este estudio, por lo que utilizando el programa STATS TM versión 2 y estableciendo un margen de error del 10% se calculó la muestra representativa de 70 estudiantes. Una vez determinada la muestra, los estudiantes fueron escogidos a través de un muestreo aleatorio, de tal manera que cada uno tenía la misma probabilidad de ser seleccionado, por lo tanto a cada uno se le asignó un número y a través de la función "Random" del Programa Microsoft Excel 2007, se determinaron los estudiantes que conformarían la muestra.

D. Diseño

Esta investigación es de tipo descriptivo transversal. Se recolectaron datos en un solo momento con el propósito de describir si existe relación entre los intereses vocacionales actuales de estudiantes universitarios que han abandonado su primera carrera, con el perfil de intereses de la carrera que cursan actualmente, sin manipular variables.

E. Instrumentos

Para realizar la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

1. **Consentimiento informado.** A través de éste se explicó a los estudiantes, que participaron en la investigación, las generalidades de ésta, indicando los objetivos del estudio, los instrumentos a utilizar y su participación voluntaria. Así también se indicaron los nombres y contactos de la institución y profesionales que estaban a cargo de la supervisión del mismo (ver Apéndice 1).

2. **Cuestionario individual.** Este cuestionario abierto conformado por 16 preguntas de opción múltiple, fue desarrollado por la investigadora con el propósito de recopilar datos generales de los estudiantes tales como: sexo, edad, razones por las que cambiaron de carrera, quienes influyeron en su primera decisión de carrera, la importancia que dan a los intereses vocacionales y si pasaron por un proceso de consejería vocacional (ver Apéndice 2).

3. **Hoja Explore Your Interests** (ver Apéndice 3). Esta hoja contiene la descripción de los seis tipos de intereses propuestos por Holland, a través de actividades que el estudiante debe leer y evaluar si sus intereses van de acuerdo a esa descripción, asignándole un número de 0 a 10. Al final escribe las tres iniciales de los intereses con puntajes más altos para determinar su código RIASEC. Se solicitó a los estudiantes que completaran la Hoja Explor Your Interest versión español (ver Apéndice 4), para comparar si los resultados de esta hoja coinciden con los del inventario de intereses.

4. **Inventario de intereses SDS (*Self-Directed Search*) Búsqueda Autodirigida forma R, de Holland, Fritzsche & Powell.** Este inventario es una herramienta utilizada en la consejería de carrera. Es auto aplicable, su administración requiere de dos cuadernos, el de autoevaluación y el de clasificaciones de ocupaciones. El examinado llena el cuaderno de autoevaluación para obtener el código ocupacional de tres letras que se utiliza para encontrar las ocupaciones adecuadas en el Explorador de Carreras. Fue adquirido para esta investigación en el Departamento de Material Psicométrico de la Universidad del Valle de Guatemala, el cual cuenta con licencia de la editorial El Manual Moderno. Por lo tanto se utilizaron normas americanas. En cuanto a la confiabilidad se ha mejorado el índice de discriminación de los ítems y la consistencia interna de las escalas. Por otra parte, los procedimientos realizados para verificar su validez

F. Procedimiento

Para la presente investigación se llevó a cabo lo siguiente:

1. Validación de instrumentos.

a. Consentimiento informado. De este instrumento se llevaron a cabo varias versiones las cuales fueron revisadas, hasta llegar a incluir toda la información relevante que permitiera a los participantes comprender el objeto del estudio, la confidencialidad, su participación voluntaria y las personas responsables de esta investigación.

b. Cuestionario individual. Este instrumento se utilizó con el fin de recopilar información complementaria, relacionada con el cambio de carrera que hicieron los estudiantes y el rol que juegan los intereses vocacionales. Con el objetivo de establecer la funcionalidad del cuestionario se realizó a cabo una prueba piloto, con una muestra de 15 estudiantes, tanto hombres como mujeres, de diversas carreras de Licenciatura que se han cambiado de carrera. Esta aplicación preliminar del cuestionario permitió identificar cambios que eran necesarios realizar en la estructura, instrucciones y formato del instrumento.

c. Inventario de intereses SDS (*Self-Directed Search*) Búsqueda Autodirigida forma R y la hoja Explore Your Interests (ver apéndice 3). De estos instrumentos no se necesitó realizar ningún procedimiento de validación ya que el primero es un inventario de intereses estandarizado adquirido por medio del Departamento de Material Psicométrico de la Universidad del Valle de Guatemala, el cual cuenta con la licencia de la editorial El Manual Moderno y la hoja Explore Your Interests está basada en la Teoría de carrera de John Holland (ver Apéndice 3).

2. Contacto con la muestra. Se procedió a contactar a los 70 estudiantes que conforman la muestra, vía correo electrónico y por teléfono para describir el trabajo de investigación e invitarlos a participar. Acordando así la fecha y horario en el que ellos podían reunirse con la investigadora para aplicar los instrumentos.

3. Recopilación de información. Individualmente se tuvo contacto con los estudiantes, a quienes se les entregó el consentimiento informado, a través del cual se les explicó los datos generales de la investigación y de su participación. Luego se solicitó que completaran el inventario de intereses SDS (*Self-Directed Search*) Búsqueda Auto dirigida forma R, el cuestionario y la hoja Explore Your Interests (ver apéndice 3). Para lo cual tomaron de 15 a 30 minutos para completar los tres instrumentos, ya que intervinieron factores como destrezas de lectura en determinar el tiempo que utilizaban para dicha actividad.

4. Análisis de la información. Cada inventario se calificó manualmente, sumando para cada una de las áreas (Realista, Investigativa, Artística, Social, Emprendedor, Convencional), los puntajes obtenidos

en las escalas de actividades, habilidades, ocupaciones y capacidades. De los totales de cada área se tomaron los tres más altos, en la cual debe haber una diferencia de ocho números entre los resultados para considerarla significativa, por último se colocan las iniciales de las áreas mejor puntuadas para crear el código personal de intereses RIASEC.

Para cada estudiante, se comparó su código RIEASE con el perfil de intereses esperado en la carrera que está inscrito actualmente y con el perfil de la carrera en la que estaba inscrito con anterioridad. Se tabularon los datos obtenidos del SDS (*Self-Directed Search*) Búsqueda Autodirigida forma R, del cuestionario y de la hoja Explore Your Interests (ver apéndice 3), sacando tablas de frecuencias y porcentajes. Con esta información se realizaron gráficas para poder comparar los resultados y las siguientes pruebas estadísticas:

G. Limitaciones

- Se puede considerar como una limitación que durante el procedimiento de esta investigación, al solicitar el listado de estudiantes que habían cambiado de carrera desde el año 2006 hasta el primer semestre de 2010, la Universidad no contaba con un archivo físico o electrónico con esta información. Así también el tiempo de espera, para tramitar los permisos necesarios para que generaran el archivo, impidió que se contara con los datos de los estudiantes y contactarlos en las fechas planificadas.
- El poco interés de algunos estudiantes por participar en el presente estudio, lo cual hizo que el tiempo planificado para la aplicación de pruebas se prolongara.
- Se observó un bajo nivel de lectura en algunos estudiantes, tanto en velocidad como en comprensión, lo cual los limitaba a realizar la prueba en el tiempo estimado.
- También se observó un bajo nivel de vocabulario en algunos estudiantes, lo que impidió la comprensión de ciertas ocupaciones que eran parte del Inventario de Intereses que se utilizó.
- La adquisición de 70 folletos del instrumento en Guatemala, ya que, si se adquiere con la editorial PAR en Estados Unidos el costo de envío es mayor al costo de la prueba. En Guatemala la editorial Manual Moderno distribuye una versión en español, pero no venden cuadernos de evaluación individualmente, solamente venden 15 cuadernos que se incluyen al comprar la prueba completa. En el Departamento de Material Psicométrico de la Universidad del Valle de Guatemala, donde se adquirió el instrumento, poseen licencia de Manual Moderno para su venta, pero solo contaban con una prueba completa.

- La falta de datos numéricos en los resultados del Inventario de Intereses SDS Búsqueda Autoridigida, para realizar procesos estadísticos.

H. Alcances

A través de esta investigación se logró describir la relación del perfil de intereses RIASEC actual de los estudiantes universitarios que se han cambiado de carrera, con el perfil de la carrera en la que están inscritos actualmente. Esto permitió hacer las primeras aproximaciones a factores relacionados a la deserción académica y realzar la importancia que tienen los intereses vocacionales en el proceso de toma de decisión de carrera, así como también la necesidad de que los estudiantes de la universidad tengan la opción de participar en un proceso de consejería de carrera.

Además, este estudio aporta información inicial acerca del porcentaje de estudiantes que han cambiado de carrera y que continuaron sus estudios en la Universidad del Valle de Guatemala, lo que podría abrir posibilidades de estudios futuros de seguimiento y acompañamiento vocacional, también provee a la Universidad datos que le servirán para tomar decisiones en este campo.

Se corroboraron los estudios anteriores en relación a género y perfil RIASEC, pues los datos de este estudio arrojaron resultados similares. Las áreas social y artística siguen siendo más alto en mujeres y las áreas realista, investigativa y emprendedora en hombres.

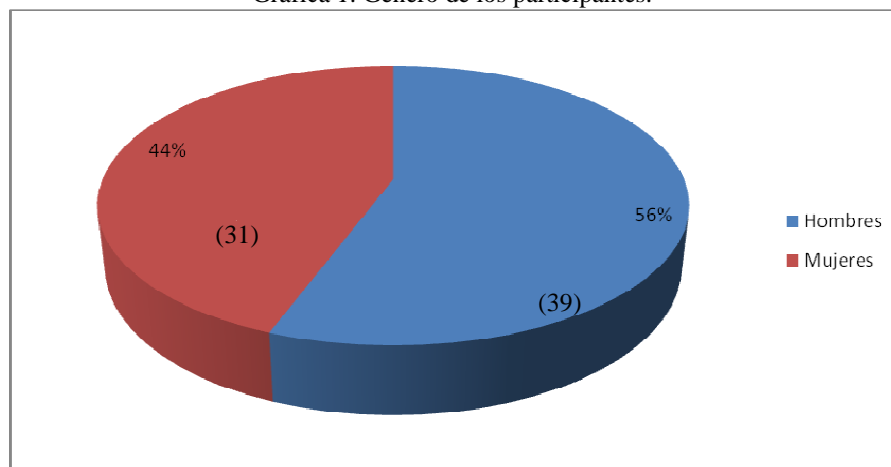
Se determinaron las causas de deserción académica en los estudiantes de la Universidad del Valle de Guatemala, lo cual abre nuevas posibilidades en el desarrollo de programas y servicios para estos y futuros estudiantes.

V. RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos a través de los instrumentos de investigación. Las gráficas representan los resultados de 70 estudiantes, quienes conformaron la muestra, de una población de 227 estudiantes.

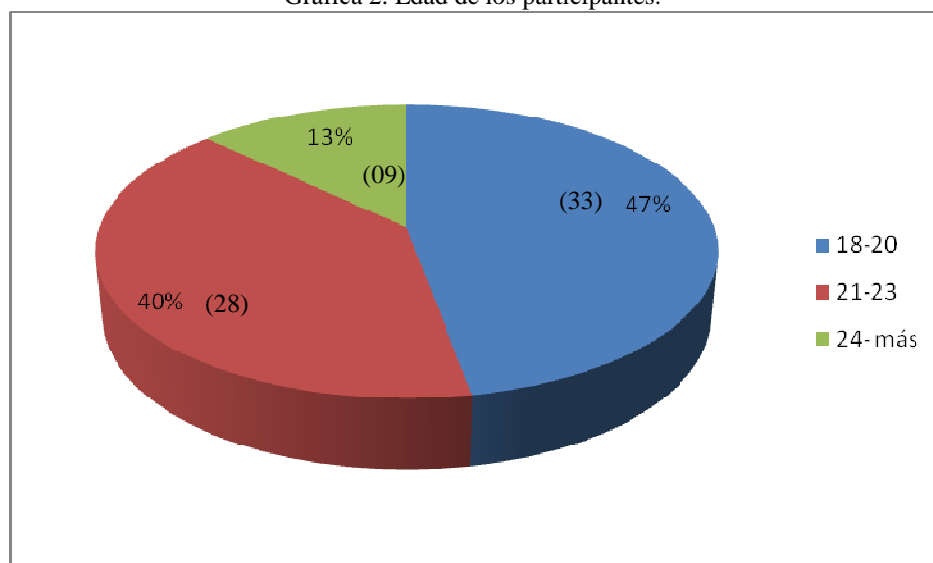
De la muestra de 70 estudiantes que participaron en el estudio, un 56 por ciento son hombres y un 44 por ciento son mujeres. Se puede observar que una mayor cantidad de hombres ha optado por un cambio de carrera (ver Gráfica 1).

Gráfica 1. Género de los participantes.



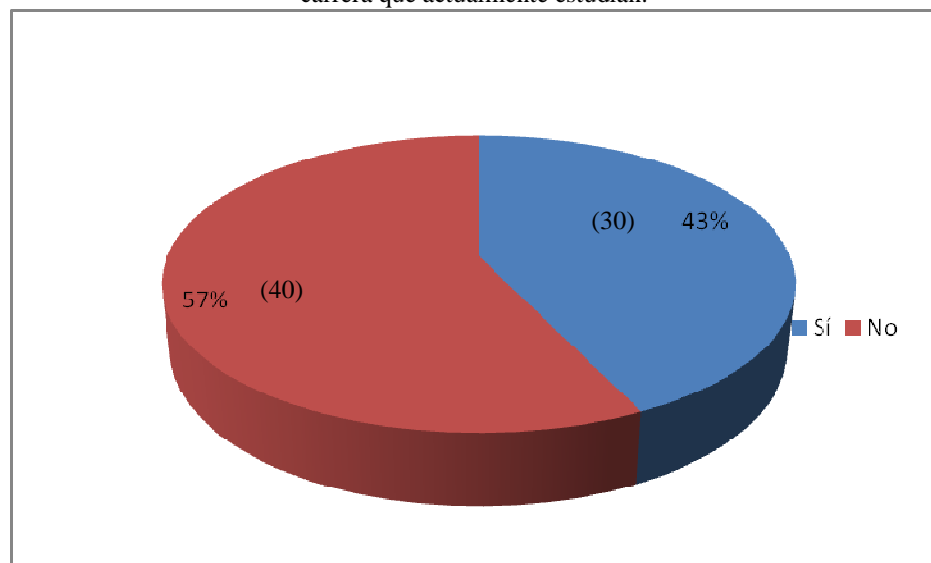
La muestra de estudiantes que fueron evaluados comprendía un rango de edad de los 18 a los 24 años, representativo del 2° al 5° año de carrera. (ver Gráfica 2)

Gráfica 2. Edad de los participantes.



Como se puede observar en la Gráfica 3, los resultados que se obtuvieron a través del inventario de intereses SDS (*Self-Directed Search*) Búsqueda Autodirigida forma R, reflejan que un poco más de la mitad de estudiantes que se han cambiado de carrera, su perfil actual de intereses RIASEC no coincide con el perfil de intereses de la carrera que estudian actualmente. Por otro lado, un 43 por ciento de estudiantes sus intereses sí concuerdan (ver Gráfica 3).

Grafica 3. Concordancia entre el perfil RIASEC actual de los estudiantes y el perfil requerido en la carrera que actualmente estudian.



En la Tabla 1 se presentan el perfil de intereses RIASEC esperado para la carrera que actualmente estudia según el Buscador de Ocupaciones de Holland y el perfil que los estudiantes obtuvieron en el Inventario de SDS Búsqueda Autodirigida. Esta tabla corresponde al 57 por ciento de alumnos cuyo perfil actual no coincide con el de su carrera.

Tabla 1. Comparación entre los perfiles RIASEC de los estudiantes cuyos perfiles actuales no concuerdan con el de la carrera que cursa.

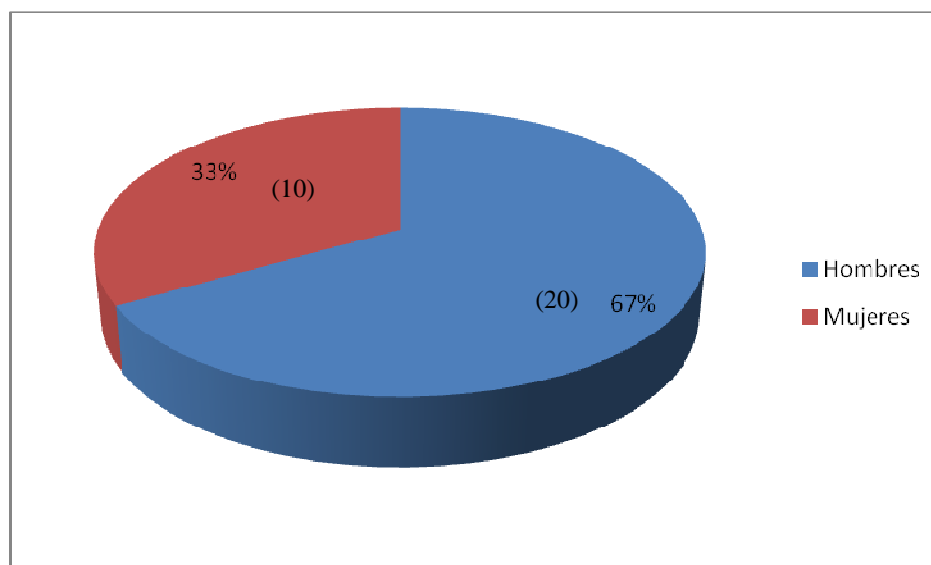
Carrera actual	Perfil de intereses RIASEC esperado	Perfil de intereses RIASEC actual de los estudiantes .
Ing. Civil	IRE	ERC, REC,
Ing. En Ciencia de la Computación	IRE	RIC, RAS
Ing. En Ciencias de Alimentos	SAE	RAI, ISE, IEC,
Ing. Industrial	EIR	EAI, SEI, RES, ECI, ECS
Ing. Mecánica	RIS	RES, ASR, ECA, ERA,
Ing. Mecatrónica	IRS	RIE, ICE,
Ing. Química	IRE	IRS

Continuación Tabla 1

Carrera actual	Perfil de intereses RIASEC esperado	Perfil de intereses RIASEC actual de los estudiantes.
Ing. Química	IRE	IRS
Ing. y Ciencias de la Administración	IRS	ECI
Lic. Antropología	IRE / ISE	ASI, IAS, SAI, ASI,
Lic. Biología	AIR	ISA, ISE, IER, IAS
Lic. Bioquímica y Microbiología	IRS /IAR/ISC	EIS
Lic. Ecoturismo	IRS	AIR
Lic. Nutrición	ISR	EAI, AES, IAS, ISA,
Lic. Psicología	SIA / IES / IAE / IES/ SIE/ SEI / ISA / SAE	SRI, SCI, SAR, ASC, SRA
Lic. Psicopedagogía	ISE	SAI,

Se pueden observar en la Gráfica 4, que del 43 por ciento de estudiantes cuyo su perfil actual RIASEC sí concuerda con el esperado para la carrera que cursan, el 67 por ciento son hombres y el 33 por ciento son mujeres.

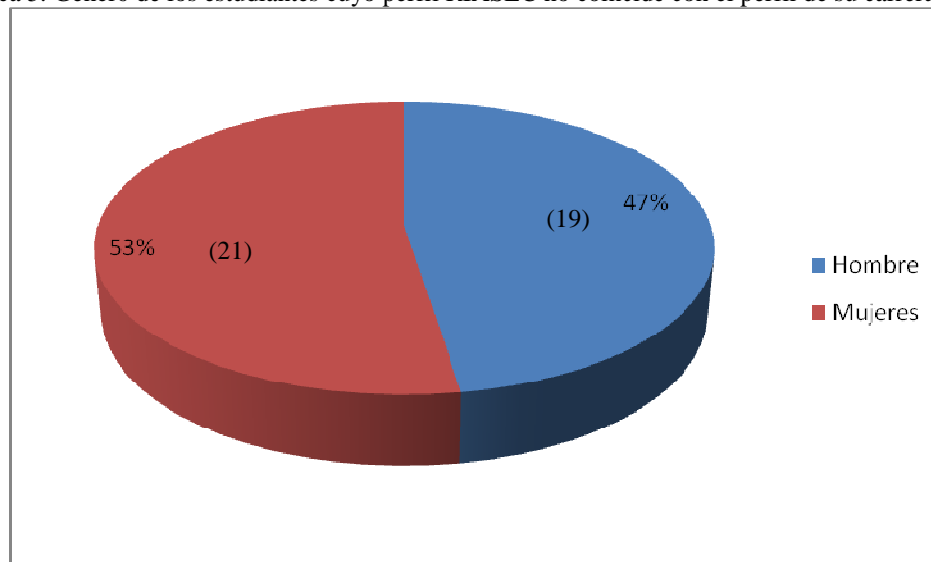
Gráfica 4. Género de los estudiantes cuyo perfil RIASEC sí coincide con el perfil de su carrera actual.



Por el contrario en las Gráfica 5 se puede observar, que del 57 por ciento de estudiantes cuyo perfil actual RIASEC no concuerda con el esperado para la carrera que cursan, el 52 por ciento son mujeres y

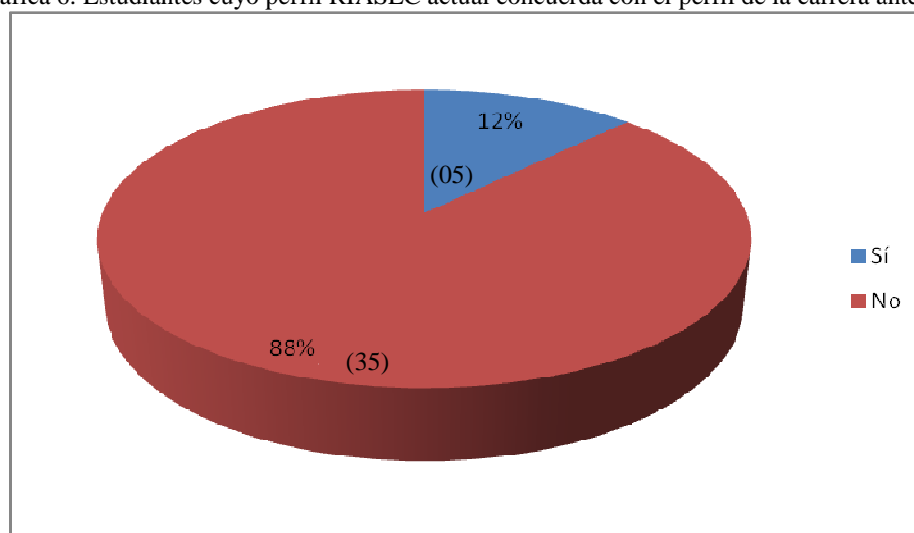
un 48 por ciento son hombres. Esto refleja que a pesar del cambio de carrera, hay una mayor incidencia de discrepancia del perfil de intereses RIASEC actual con el perfil de la carrera que en estos momentos cursan, en las mujeres que en los hombres.

Gráfica 5. Género de los estudiantes cuyo perfil RIASEC no coincide con el perfil de su carrera actual.



En la Gráfica 6 se observa un fenómeno importante, ya que del los 40 estudiantes que conforman el 57 por ciento de los participantes cuyo perfil RIASEC no concuerda con el perfil requerido en la carrera que estudia actualmente, existe un 12 por ciento de estudiantes, cuyos intereses sí están de acuerdo al perfil de intereses de la carrera en la que anteriormente estaban inscritos.

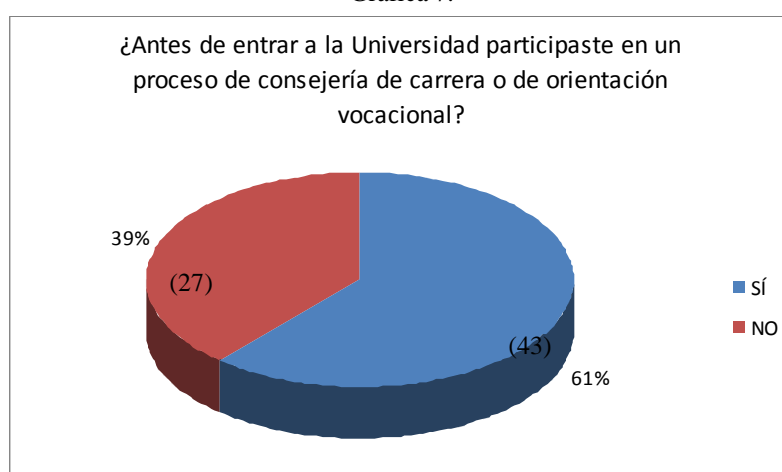
Gráfica 6. Estudiantes cuyo perfil RIASEC actual concuerda con el perfil de la carrera anterior.



Adicional a los resultados obtenidos en el Inventario de Búsqueda Autodirigida, a través del cuestionario que se utilizó para recabar información se obtuvieron los siguientes datos que complementan los resultados de la evaluación de Intereses Vocacionales, con los cuales se puede dar un mayor significado a la investigación.

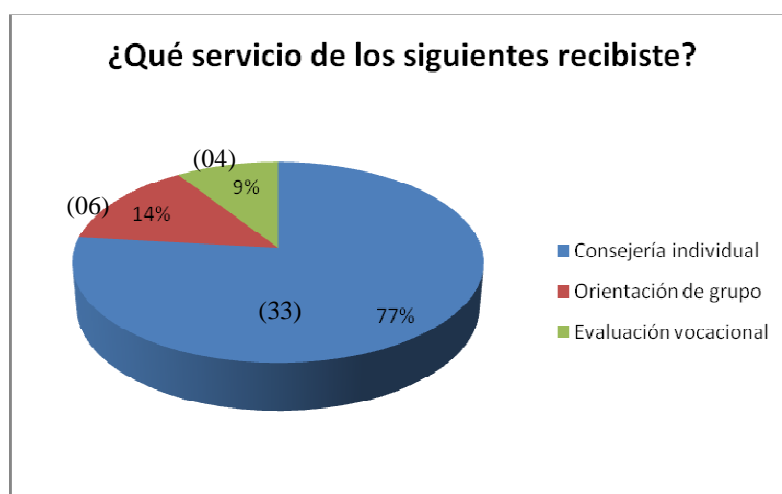
Se pudo determinar, que al momento de su ingreso a la Universidad del Valle de Guatemala, 61 por ciento de los estudiantes, que han cambiado carrera, había recibido algún tipo de Consejería Vocacional. Mientras que el 39 por ciento restante no recibió ningún proceso de Consejería o de Orientación Vocacional que le ayudará a tomar una decisión de carrera objetiva (Ver Gráfica 7).

Gráfica 7.



Del total de estudiantes en la muestra que se han cambiado de Carrera y que sí han recibido algún tipo de consejería vocacional, un 79 por ciento indica haber pasado por un proceso de Evaluación Vocacional, un 12 por ciento haber tenido Consejería Individual y un 9 por ciento haber participado Orientación de Grupo (ver Gráfica 8).

Gráfica 8.



Las razones por las que los estudiantes que se han cambiado de carrera escogieron su primera carrera son diversas: un 40 por ciento comenta que la escogió porque le llamaba la atención, un 14 por ciento por que era de acuerdo a sus habilidades, un 13 por ciento porque era lo que más le interesaba, un 11 por ciento lo decidió a último momento, un 5 por ciento porque sus papás estudiaron esa carrera, un 2 por ciento porque no sabían de otra carrera y otro 2 por ciento la escogieron porque sus amigos estaban en esa carrera (ver Gráfica 9). En la Tabla 2 se especifican las otras opciones que escribieron el 13 por ciento de los encuestados, explicando razones propias por las que escogieron su primer carrera.

Gráfica 9.

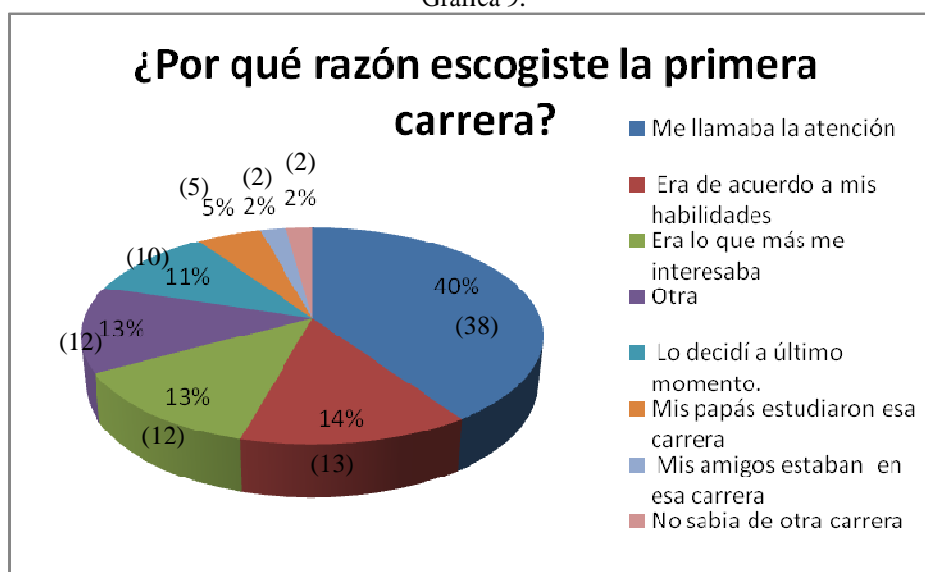
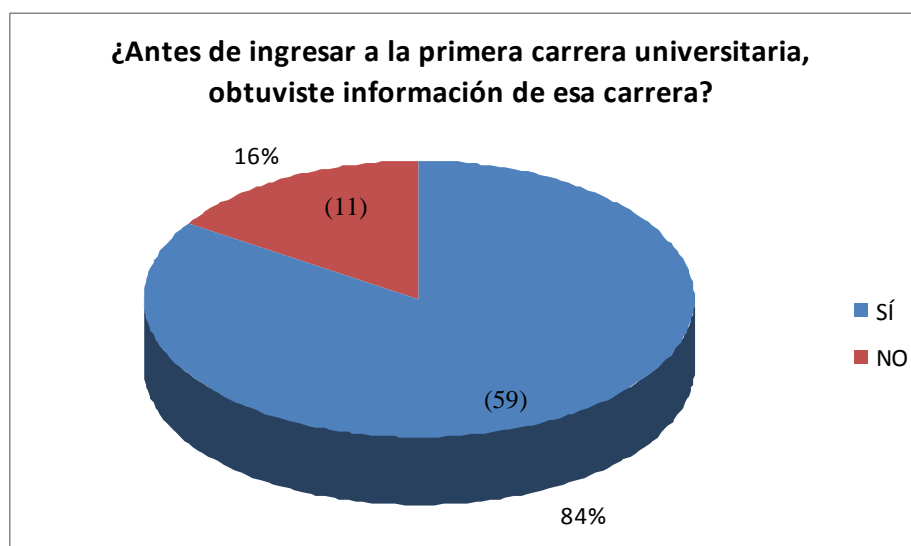


Tabla 2. Otras razones por las que los estudiantes escogieron la primera carrera.

Razones	Frecuencia
"Había escogido la carrera a la que me cambié, pero a último momento me metí a la a otra"	1
"Mis papás me dijeron que estudiara eso"	1
"Creí que era de acuerdo a mis habilidades"	1
"Me ofrecieron beca"	1
"Era lo más general de acuerdo a lo que me gustaba"	1
"Me pareció algo interesante y se me facilitaba"	1
"Fue medio forzado"	1
"Profesionales me aconsejaron"	1
" No me dejaban meterme a la carrera que estoy ahora"	1
"Tenía que inscribirme en alguna carrera"	1
"No existía la carrera en la U"	1
"No sabía exactamente de qué se trataba la carrera"	1

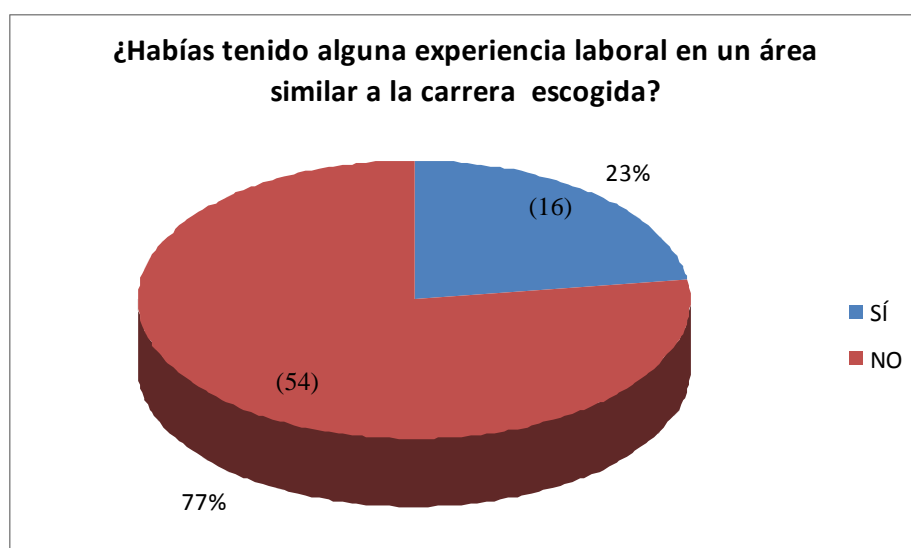
El 84 por ciento de la muestra de estudiantes que se han cambiado de carrera, si obtuvo información de la carrera en la que inicialmente estaban inscritos, por el contrario un 16 por ciento no obtuvo este tipo de información. (ver Gráfica 10)

Gráfica 10.



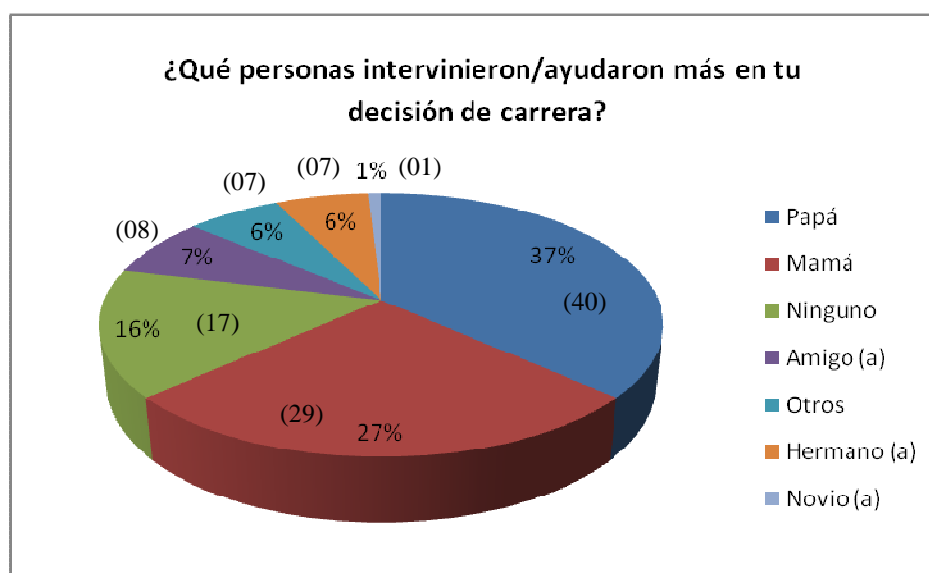
Un 77 por ciento de estudiantes que cambiaron de carrera, cuando ingresó a la primer carrera no tenía experiencia laboral en un área similar, por el contrario el 23 por ciento sí contaba con experiencia. (ver Gráfica 11)

Gráfica 11.



Se puede observar que la persona que más influye en la toma de decisión de carrera es el padre con un 37 por ciento de incidencia, luego la madre con un 27 por ciento, un 7 por ciento los amigos, un 6 por ciento los hermanos, un 1 por ciento el novio o novia (ver Gráfica 12) Con respecto al 22 por ciento del rubro "otros" se enumeran en la Tabla 3, en la cual se describen que otras personas intervinieron en la decisión de carrera de los estudiantes.

Gráfica 12.



Un 22 por ciento estuvo relacionado a otras personas como las que se mencionan en la siguiente Tabla.

Tabla 3. Otras personas que intervinieron/ayudaron más en la decisión de carrera de los participantes.

Personas	Frecuencia
"Ninguno"	17
"Abuelos"	1
"No me gusta el enfoque de la U"	1
"Primo"	1
"Profesionales conocidos"	1
"Profesor"	1
"Quería trabajar con personas"	1
"Tíos"	1
Total	24

Las razones por las que los estudiantes se cambiaron de carrera en un 69 por ciento, es porque tuvieron interés en otra carrera, un 8 por ciento por su bajo rendimiento en la primer carrera, un 2 por ciento porque asistieron a un Proceso de Consejería Estudiantil (ver Gráfica 13) y un 22 por ciento lo hizo por otras razones que se describen en la Tabla 4.

Gráfica 13.

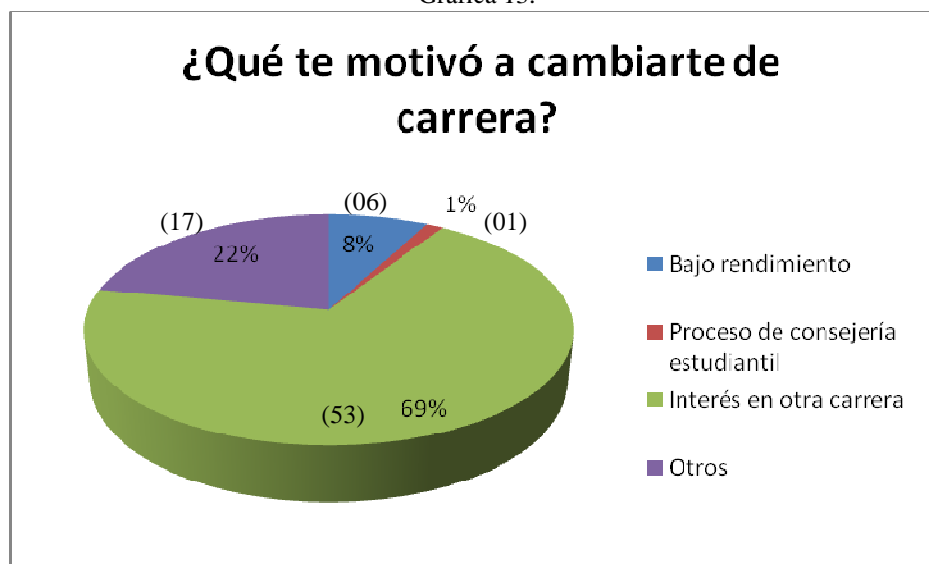
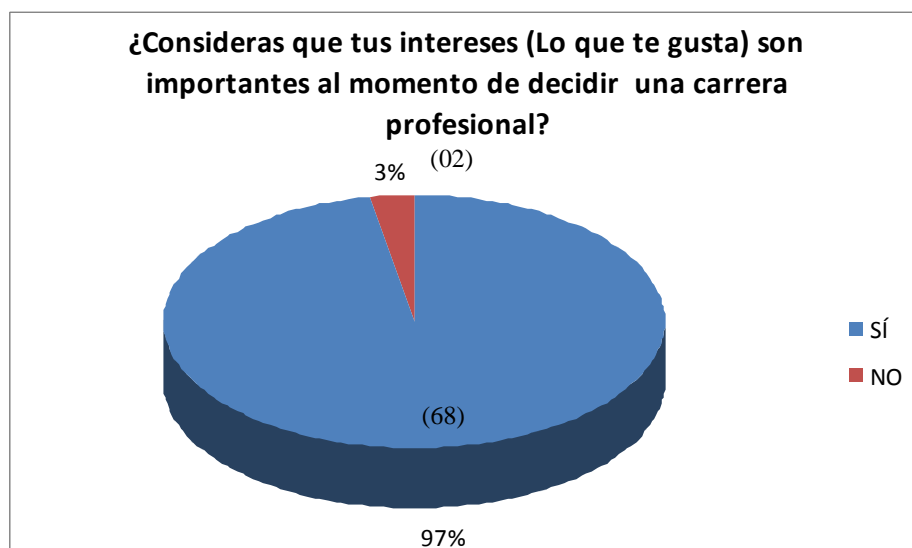


Tabla 4. Otros motivos por lo que los estudiantes cambiaron de carrera.

Motivos	Frecuencia
"Desinterés en esa carrera"	3
"Cambio de situación familiar"	1
" No me gustó la vida a futuro"	1
"Estrés y agotamiento mental"	1
"Experiencia"	1
"Falta de convicción"	1
"Indecisión"	1
"Me pareció aburrida"	1
"Me pareció poco retadora en cuestión de explotar mis habilidades"	1
"No llenó mis expectativas la carrera"	1
"No me gustó la forma en que se impartía la carrera"	1
"No se, tal vez falta de madurez"	1
"No sentía que me llenara por completo"	1
"Por las clases que llevaba y no me gustaban"	1
"Trabajos que no me gustaban"	1
Total	17

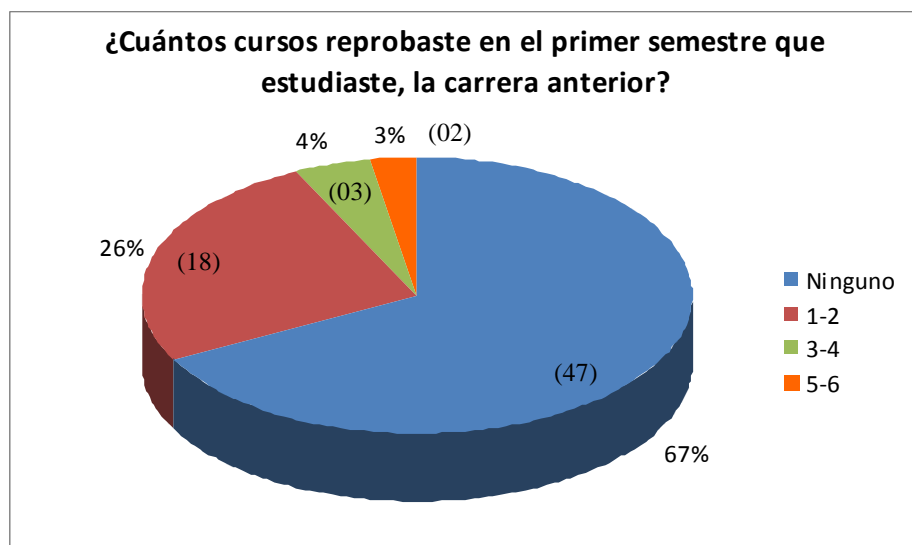
En un 97 por ciento de los estudiantes que se han cambiado de carrera afirmaron que consideran que sus intereses son importantes al tomar una decisión de carrera, por el contrario un 3 por ciento no está de acuerdo (ver Gráfica 14).

Gráfica 14.



El 67 por ciento de los estudiantes que se han cambiado de carrera no reprobó cursos en el primer semestre de la primera carrera, un 26 por ciento reprobó de uno a dos, un 4 por ciento reprobó de tres a cuatro y un 3 por ciento reprobó de cinco a seis cursos. (ver Gráfica 15). El 7 por ciento de estudiantes que reprobó entre 3 y 6 cursos puede estar relacionado al 8 por ciento de estudiantes que reporta como razón de cambio de carrera un bajo rendimiento académico.

Gráfica 15.



Los resultados de la hoja “Explore your Interests” (ver Apéndice 3), se compararon con los resultados del inventario de intereses SDS (*Self-Directed Search*) Búsqueda Autodirigida forma R. Los resultados reflejan que el 51 por ciento de los estudiantes evaluados evidencia resultados iguales tanto en el Inventario de intereses aplicado y la hoja Explore Your Interests (ver Apéndice 3). Por el contrario, un 49 por ciento no coinciden en los resultados entre una prueba estandarizada y un indicador de intereses no estandarizado (ver Gráfica 16).

Gráfica 16.



Hay que tomar en cuenta que en su mayoría los estudiantes reportan que fue el interés en otra carrera lo que los motivó a cambiarse de carrera, pero a pesar de esto se observa que un porcentaje de estudiantes presenta dificultad para reconocer sus propios intereses, ya que los reportados por la hoja Explore your Interests (ver Apéndice 3) no coincide con los reportados por el inventario de intereses *Self – Directed Search* forma R.

A. Pruebas estadísticas.

1. **Correlación de Pearson.** Se realizó una correlación entre cada uno de los seis tipos de intereses según la teoría de Holland (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Emprendedor, Convencional) evaluados por el Inventario de Intereses SDS autoevaluación forma R, planteándose las siguientes hipótesis:

H_0 = Los intereses vocacionales reflejados en el inventario de intereses no se relacionan con los obtenidos en la Hoja de Exploración, en un 95% de intervalo de confianza.

H1= Los intereses vocacionales reflejados en el inventario de intereses sí se relacionan con los obtenidos en la Hoja de Exploración, en un 95% de intervalo de confianza.

Para esta prueba estadística se utilizó el programa SPSS Statistics versión 17.0, obteniéndose los siguientes resultados:

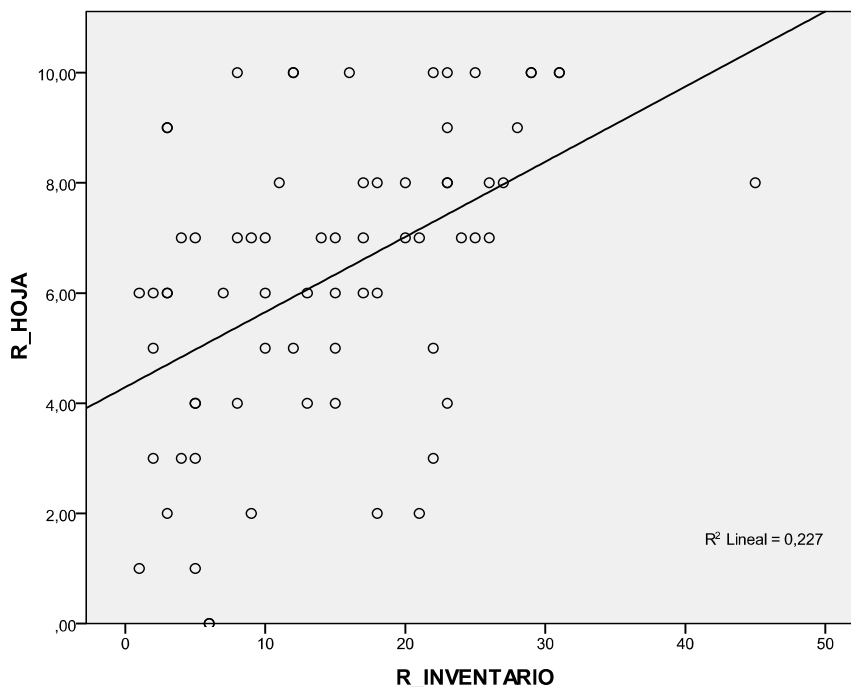
a. Correlación entre Intereses Realistas.

Tabla 5. Correlación intereses Realistas

		R_HOJA	R_INVENTARIO
R_HOJA	Correlación de Pearson	1	,477**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
R_INVENTARIO	Correlación de Pearson	,477**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Gráfica 17. Correlación intereses Realistas.



Al correlacionar los resultados de los intereses Realistas obtenidos en el Inventario con los resultados de la Hoja de Exploración se rechaza la hipótesis nula, ya que se observa relación moderada entre estas variables.

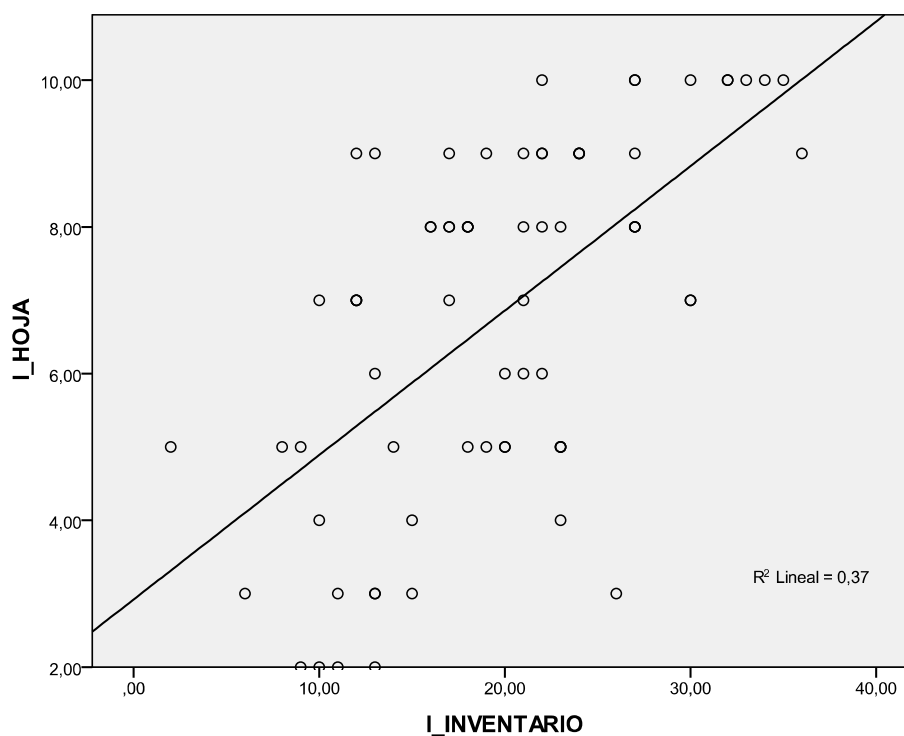
b. Correlación entre intereses Investigativos.

Tabla 6. Correlación intereses Investigativos.

		I_HOJA	I_INVENTARIO
I_HOJA	Correlación de Pearson	1	,608**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
I_INVENTARIO	Correlación de Pearson	,608**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Gráfica 18. Correlación intereses Investigativos.



Al correlacionar los resultados de los intereses Investigativos obtenidos en el Inventario con los resultados de la Hoja de Exploración se rechaza la hipótesis nula, ya que se observa una relación alta entre estas variables.

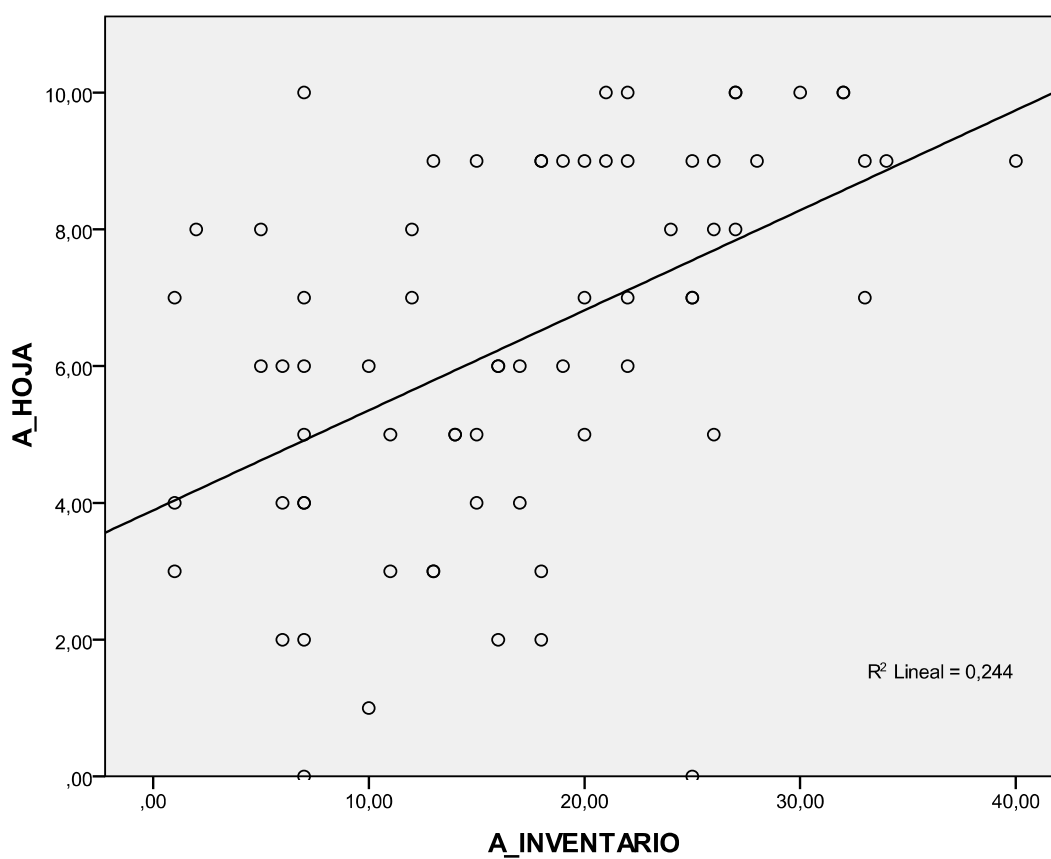
c. Correlación intereses Artísticos.

Tabla 7. Correlación intereses Artísticos.

		A_HOJA	A_INVENTARIO
A_HOJA	Correlación de Pearson	1	,494**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
A_INVENTARIO	Correlación de Pearson	,494**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Gráfica 19. Correlación intereses Artísticos.



Al correlacionar los resultados de los intereses Artísticos obtenidos en el Inventario con los resultados de la Hoja de Exploración se rechaza la hipótesis nula, ya que se observa una correlación moderada entre estas variables.

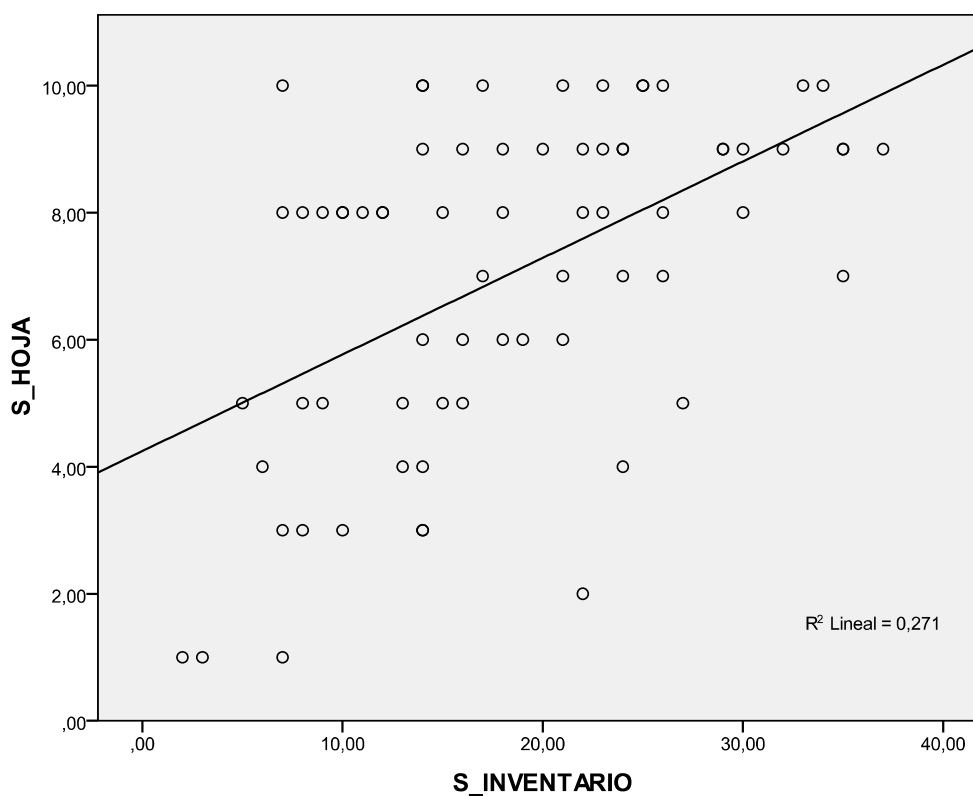
d. Correlación de intereses Sociales.

Tabla 8. Correlación entre intereses Sociales.

		S_HOJA	S_INVENTARIO
S_HOJA	Correlación de Pearson	1	,521**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
S_INVENTARIO	Correlación de Pearson	,521**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Gráfica 20. Correlación entre intereses Sociales.



Al correlacionar los resultados de los intereses Sociales obtenidos en el Inventario con los resultados de la Hoja de Exploración se rechaza la hipótesis nula, ya que se observa relación moderada entre las dos variables.

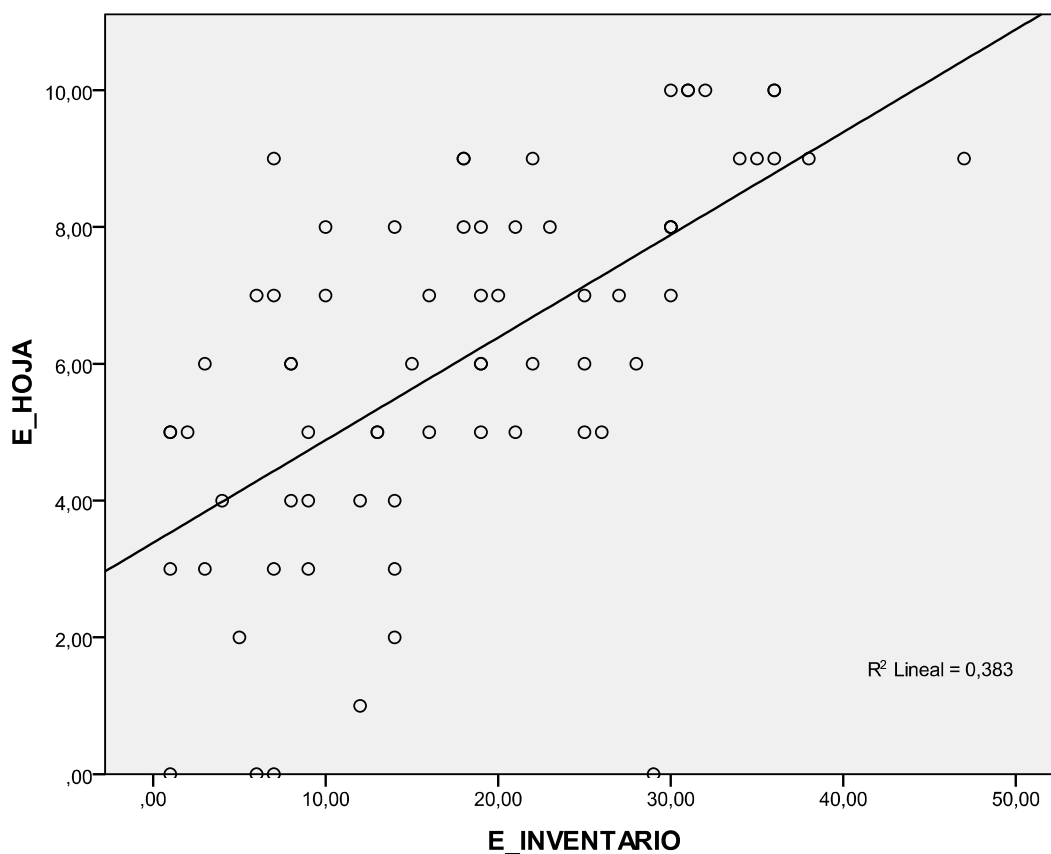
e. Correlación entre intereses Emprendedor.

Tabla 9. Correlación entre intereses Emprendedores

		E_HOJA	E_INVENTARIO
E_HOJA	Correlación de Pearson	1	,619**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
E_INVENTARIO	Correlación de Pearson	,619**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Gráfica 21. Correlación entre intereses Emprendedores.



Al correlacionar los resultados de los intereses Emprendedor obtenidos en el Inventario con los resultados de la Hoja de Exploración se rechaza la hipótesis nula, ya que se observa correlación alta entre estas variables.

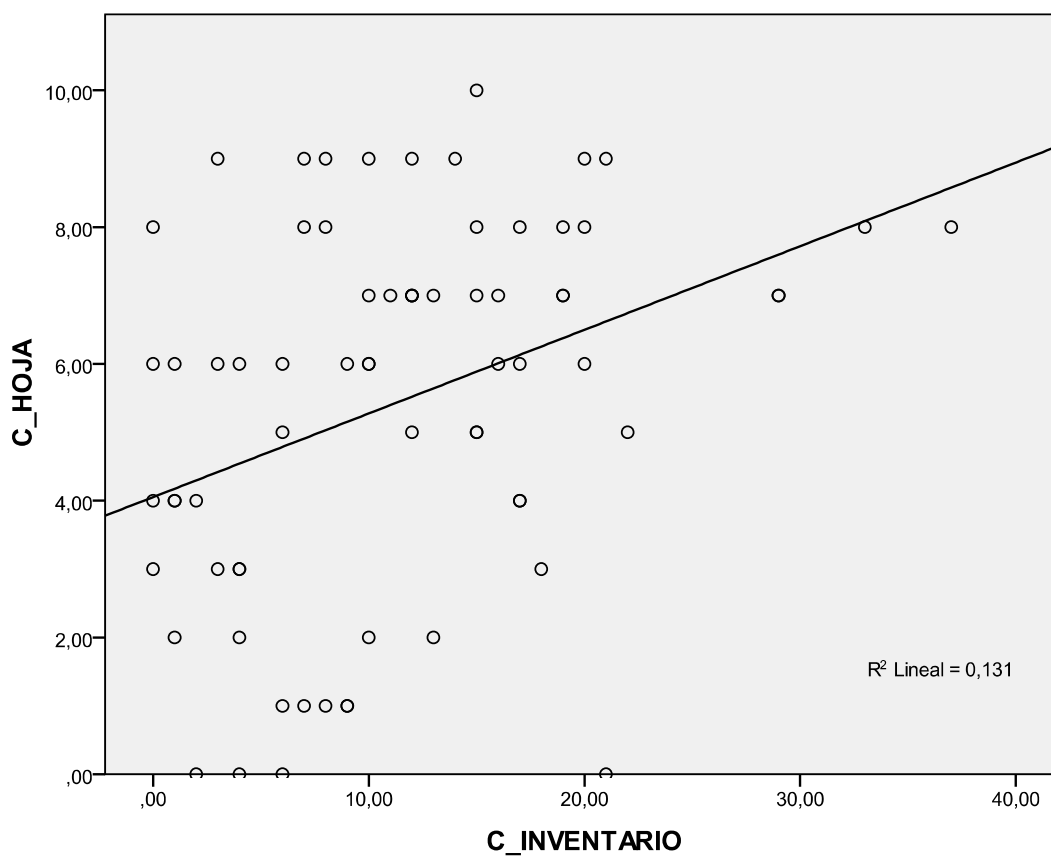
f. Correlación entre intereses Convencionales.

Tabla 10. Correlación entre intereses Convencionales.

		C_HOJA	C_INVENTARIO
C_HOJA	Correlación de Pearson	1	,362**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	70	70
C_INVENTARIO	Correlación de Pearson	,362**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Gráfica 22. Correlación entre intereses Convencionales.



Al correlacionar los resultados de los intereses Convencionales obtenidos en el Inventario con los resultados de la Hoja de Exploración se rechaza la hipótesis nula, observándose una correlación baja entre estas variables.

Por lo anterior, se puede concluir que, al realizar el análisis de correlaciones con un 95% de confianza entre intereses vocacionales reportados por los estudiantes existe en todos un diferente nivel de correlación. En los intereses Investigativos y Emprendedor se observa una correlación alta, en los Realistas, Artísticos y Sociales una correlación moderada y en los intereses convencionales una correlación baja. Lo cual indica que los diversos niveles en que los estudiantes logran reconocer sus propios intereses al reportarlo en la Hoja de Exploración, comparado con los resultados del Inventario de Intereses SDS Búsqueda Autodirigida forma R. Por lo tanto, es necesario para los estudiantes participar en un proceso de evaluación vocacional con el objetivo de identificar objetivamente sus intereses vocacionales. Es importante hacer notar que los intereses investigativo y emprendedor pueden ser más fáciles de reconocer por los estudiantes que los intereses convencionales.

2. Prueba T de Student para variables independientes. Esta prueba se realizó comparando la relación que existe entre los intereses según el género de los participantes, planteándose como hipótesis las siguientes:

H_0 = La incidencia entre los tipos de intereses propuestos por Holland (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Emprendedor, Convencional) es igual tanto en hombres como mujeres.

H_1 = La incidencia entre los tipos de intereses propuestos por Holland (Realista, Investigativo, Artístico, Social, Emprendedor, Convencional) no es igual, tanto en hombres como mujeres.

Esta prueba estadística se realizó en el programa SPSS Statistics versión 17.0, utilizando el número uno (1) para designar a mujeres y dos (2) para designar a hombres. A través de dicho programa se obtuvieron los siguientes resultados:

a. Prueba T para intereses Realistas

Tabla 11. Estadísticos de grupo, intereses Realistas.

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
I_Realista	1	31	9,52	7,339	1,318
	2	39	18,69	9,065	1,451

Tabla 12. Prueba de muestras independientes, para intereses Realistas.

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
									95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
I_Realista	Se han asumido varianzas iguales	,980	,326	-4,569	68	,000	-9,176	2,009	-13,184	-5,168
	No se han asumido varianzas iguales			-4,680	67,968	,000	-9,176	1,961	-13,089	-5,264

Se rechaza la hipótesis nula ya que el grado de significancia es de 0.000, por lo cual se considera diferencia en los resultados entre hombres y mujeres con respecto a los intereses Realistas, observándose mayor afinidad en los hombres.

b. Prueba T para intereses Investigativos.

Tabla 13. Estadísticos de grupo, para intereses Investigativos.

	género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Investigativo	1	31	17,2903	7,39456	1,32810
	2	39	21,4872	7,19602	1,15229

Tabla 14. Prueba de muestras independientes, para intereses Investigativos.

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
									95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
Investigativo	Se han asumido varianzas iguales	,004	,951	-2,394	68	,019	-4,19686	1,75276	-7,69444	-6,8928
	No se han asumido varianzas iguales			-2,387	68,678	,020	-4,19686	1,75830	-7,70981	-6,8931

Se rechaza la hipótesis nula ya que el grado de significancia es de 0.019, por lo cual se considera diferencia en los resultados entre hombres y mujeres con respecto a los intereses Investigativos, observándose mayor afinidad en los hombres.

c. Prueba T para intereses Artísticos.

15. Estadísticos de grupo para intereses Artísticos

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Artístico	1	31	20,6452	8,60832	1,54610
	2	39	14,8974	9,19896	1,47301

Tabla 16. Prueba de muestras independientes, para intereses Artísticos.

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas	Prueba T para la igualdad de medias								
									95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
Artístico	Se han asumido varianzas iguales	,293	,590	2,671	68	,009	5,74773	2,15193	1,45361	10,04184
	No se han asumido varianzas iguales			2,692	66,151	,009	5,74773	2,13546	1,48432	10,01113

Se rechaza la hipótesis nula ya que el grado de significancia es de 0.009, por lo cual se considera diferencia en los resultados entre hombres y mujeres con respecto a los intereses Artísticos, observándose mayor afinidad en las mujeres.

d. Prueba T para intereses Sociales.

Tabla 17. Estadísticos de grupo, para intereses Sociales.

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Social	1	31	21,1613	8,61819	1,54787
	2	39	16,2051	8,41108	1,34685

Tabla 18. Prueba de muestras independientes, para intereses Sociales.

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
									95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
Social	Se han asumido varianzas iguales	,201	,655	2,422	68	,018	4,95616	2,04603	,87338	9,03895
	No se han asumido varianzas iguales			2,416	68,767	,019	4,95616	2,05181	,85692	9,05541

Se rechaza la hipótesis nula ya que el grado de significancia es de 0.018, por lo cual se considera diferencia en los resultados entre hombres y mujeres con respecto a los intereses Sociales, observándose mayor afinidad en las mujeres.

e. Prueba T para intereses Emprendedor.

Tabla 19. Estadísticos de grupo, para intereses Emprendedor.

Género		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Emprendedor	1	31	14,8710	9,62892	1,72941
	2	39	20,5641	11,55945	1,85099

Tabla 20. Prueba de muestras independientes, para intereses Emprendedor.

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
									95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
Emprendedor	Se han asumido varianzas iguales	1,291	,260	-2,201	68	,031	-5,69313	2,58683	-10,85508	-5,3121
	No se han asumido varianzas iguales			-2,247	67,829	,028	-5,69313	2,53318	-10,74825	-6,3802

Se rechaza la hipótesis nula ya que el grado de significancia es de 0.031, por lo cual se considera diferencia en los resultados entre hombres y mujeres con respecto a los intereses Emprendedores, observándose mayor afinidad en los hombres.

f. Prueba T para intereses Convencionales.

Tabla 21. Estadísticos de grupo, para intereses Convencionales.

	género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Convencional	1	31	8,8710	6,98447	1,25445
	2	39	13,3590	8,52701	1,36541

Tabla 22. Prueba de muestras independientes, para intereses Convencionales.

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
								95% Intervalo de confianza para la diferencia		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
Convencional	Se han asumido varianzas iguales	,817	,369	-2,366	68	,021	-4,48801	1,89701	-8,27343	-,70258
	No se han asumido varianzas iguales			-2,420	67,925	,018	-4,48801	1,85418	-8,18805	-,78797

Se rechaza la hipótesis nula ya que el grado de significancia es de 0.021, por lo cual se considera diferencia entre los resultados entre hombres y mujeres con respecto a los intereses Convencionales, observándose mayor afinidad en los hombres.

V. DISCUSIÓN

Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, los intereses vocacionales son un elemento importante que considerar en lo que respecta a la ocupación o carrera que se está estudiando y que en un futuro se convertirá en la profesión que se ejercerá laboralmente. Con respecto a esto, Felmer *et al.* (2009) hacen énfasis en que la motivación es un aspecto importante para la elección de carrera y Gibson & Mitchell, (2006; 93-97) considera que los intereses son un buen predictor para la escogencia de carrera y satisfacción de la misma. En general, los resultados indican que los estudiantes de la muestra (97%) sí creen que los intereses son un aspecto esencial en el proceso de decisión de carrera.

Para fines de este estudio se consideró en su totalidad, tanto en la población como en la muestra, a estudiantes que iniciaron sus estudios universitarios en una carrera de la Universidad del Valle de Guatemala, y que por diversas razones, cambiaron a otra carrera continuando sus estudios en el mismo centro de educación superior. Este cambio es considerado, según Cabrera *et al.* (2006:5), como una deserción de carrera, definiendo la deserción educativa como un abandono, dejando una carrera para iniciar otra en la misma institución. A esta definición, Himmel (sf.:4) agrega que la deserción educativa puede ser voluntaria o involuntaria. En este estudio se tomó en cuenta solamente la deserción voluntaria, identificándose un universo de 227 estudiantes que han cambiado de carrera desde el primer semestre del año 2006 al primer semestre del 2010.

Los intereses tal como los describe Blanco & Frutos (sf: 6) tienen un carácter motivador al construir metas a alcanzar, Zavala (2001:43) agrega que están relacionados con la inclinación o preferencia que tiene una persona frente a distintas cosas. Esto se demuestra ya que, de la totalidad de la muestra, un 40 por ciento de estudiantes que participaron en este estudio consideraron que la razón para ingresar a la primera carrera era “lo que más les llamaba la atención” y un 13 por ciento afirmó que era “porque les interesaba”. A pesar de que lo describen de diferente manera ambos grupos se refieren a sus intereses como el principal motivador para ingresar a una carrera universitaria. Por el contrario, es alarmante que el 11 por ciento que refirió que lo decidió a último momento o no sabía de otra carrera, o lo estudió porque alguien que conocía lo había estudiado también. Esto refleja inmadurez vocacional, falta de destrezas para tomar una decisión de carrera, falta de identidad de carrera y negligencia al no darle importancia a factores como las habilidades, los intereses, los valores y las aptitudes, los cuales ayudan a tomar una decisión de carrera objetiva (Brown 2007:138).

Es importante hacer notar, que a pesar que un 61 por ciento de los estudiantes, antes de ingresar a la universidad, participaron en un proceso de consejería vocacional, todos cambiaron de carrera. Ante esto López (2004:43) hace ver que la elección vocacional debe ser la paso final del proceso, de un conjunto de decisiones, que sucesivamente actúan como condicionantes a situaciones futuras. Por lo que esto implica que no es suficiente solo tomar una decisión vocacional antes de ingresar a la universidad o solamente

evaluarse para tomar una decisión de carrera, muchas veces contra el tiempo. El desarrollo de carrera es un proceso que se debe dar a lo largo de la vida, incluyendo la etapa en la que los estudiantes asisten a la universidad para formarse profesionalmente.

Láraza (s.f.) comenta sobre las consecuencias de la falta de participación en un proceso de consejería de carrera adecuada y menciona el abandono de estudios y frustración por una elección de carrera equivocada. En los resultados se puede observar que un 39 por ciento de los estudiantes no participaron de un proceso de consejería ni antes, ni durante la toma de decisión vocacional.

Del 61 por ciento de estudiantes que participó en un proceso de consejería, un 79 por ciento reporta haber participado en un proceso de Evaluación Vocacional, el cual implica haber tomado pruebas de habilidades, intereses y personalidad, a través del cual se puede ayudar a las personas a tomar una decisión de carrera más apropiada. Gibson & Mitchell, (2006; 93-97) indican que existen múltiples métodos que pueden ser utilizados para tomar una decisión de carrera, incluyendo la evaluación. Pero la evaluación es parte de un proceso; es decir, que a pesar de haber realizado una evaluación vocacional, es necesario completar el proceso. El cual debe incluir aspectos como actividades de consejería y estrategias e intervenciones vocacionales tanto individuales como grupales, siendo estos utilizados para trabajar con personas que buscan ayuda en exploración de carrera, planificación y toma de decisiones en procesos de transición (Drummond & Ryan 1995:6).

Un hallazgo importante en la investigación, se refiere a los factores que influyeron en la decisión de la primera carrera de los estudiantes. Éstas fueron un 37 por ciento la influencia del papá y un 27 por ciento de la mamá. Esta influencia de los padres puede ser analizada desde varios aspectos; para Gibson & Mitchell (2006:84) los modelos que la persona ha tenido a su alrededor y quienes han sido una influencia positiva, podrían ser una influencia fuerte en la decisión de carrera incluyendo a los padres y maestros. Por el contrario, Ramírez (sf.:7) menciona como posibles causas de deserción escolar, la presión de algunos padres sobre sus hijos para que ellos estudien carreras que no son de su interés. Si bien se espera que la decisión de carrera sea una decisión individual, una cantidad muy baja de los estudiantes toma esta decisión sin dejarse influir de otras personas. Se observa que en su mayoría son los padres quienes presentan mayor porcentaje de influencia en los estudiantes al decidirse por una profesión. Esto se evidencia claramente ya que solo un 17% de estudiantes de los 70 que participaron, reportan que la decisión de su primera carrera la tomó sin influencias de nadie más. El 14 por ciento restante fue influido por amigos (7%), por hermanos (6%) y por novios o novias (1%).

Aunque Castro & Egaña (sf.:7) mencionan estudios como el de Llamazares (2006) en el que se señalan que los alumnos llegan a la universidad sin conocer la carrera que inician, siendo esto de suma importancia, este fenómeno no se observó en este trabajo de investigación ya que un 84 por ciento de los participantes reportó haber contado con este tipo de información y solamente el 2 por ciento no sabía de otras carreras.

Por otro lado, un 77 por ciento de la totalidad de los participantes comenta no haber tenido experiencia laboral alguna en áreas específicas o similares a la primera carrera escogida. De acuerdo con la teoría, este es un factor que pudo haber influido en su cambio de carrera, pues como lo indica Holland, el haber tenido poca experiencia del ambiente de trabajo tiene como consecuencia una mala adaptación en el desarrollo de carrera, indicando una falla en el desarrollo de un claro sentido de la identidad vocacional o una falla al escoger una carrera que no va de acuerdo a su intereses vocacionales (Peterson & Cortéz 2005: 142).

Para la evaluación de los intereses de la muestra y para establecer su perfil RIASEC, en esta investigación se utilizó el Inventario de Intereses SDS (*Self-Directed Search*) Búsqueda Auto dirigida forma R, tomando en cuenta que los inventarios de intereses son una de las maneras más óptimas de evaluarlos. Así lo hace ver Brown (2007: 144), quien afirma que usualmente los intereses son evaluados a través de instrumentos psicométricos, especialmente considerando que los intereses son un buen predictor para la escogencia de carrera, nivel de satisfacción y logro. Mendoza *et al.*(sf.),refieren que en Estados Unidos los inventarios de intereses son empleados por casi el noventa por ciento de los orientadores y entre los más utilizados están los inventarios de Holland. Ante esto es importante reconocer que esta investigación se refiere a intereses vocacionales, así como Pérez Cupani (2006:2) sugieren que hay que tener en cuenta que los inventarios de intereses informan muy poco respecto al éxito académico u ocupacional, pero son de mucha ayuda al identificar carreras u ocupaciones donde las personas encontrarán satisfacción. Este estudio revela que en un 43 por ciento de estudiantes sus intereses vocacionales sí concuerdan con el perfil de intereses de la carrera que estudian, por el contrario en un 57 por ciento no concuerda.

Luego de aplicar el Inventario de Intereses, en los resultados se puede observar que en un 57 por ciento de estudiantes que han cambiado de carrera, su perfil de intereses RIASEC actual no concuerda con el perfil esperado para la carrera que están cursando ahora. Por otra parte, un 43 por ciento de estudiantes, al cambiar de carrera sí lograron parear sus intereses con los requeridos por la carrera a la que se cambiaron. Esto es fundamental siendo los intereses la parte más importante que puede combinar personas con ocupaciones (Reardon R. *et al*, 2000: 28). Los resultados llaman mucho la atención ya que a pesar que un 97 por ciento de la totalidad de participantes reportan que consideran los intereses como aspecto importante al momento de decidir una carrera profesional, esto no se refleja en los resultados de sus evaluaciones. Siendo el objetivo de establecer una relación entre el perfil RIASEC actual de los estudiantes que han cambiado de carrera con el perfil de la carrera que actualmente cursan, ya que a través de los resultados se pueden establecer áreas de mejora continua en establecimientos universitarios, respecto a la importancia de reconocer los intereses vocacionales y que éstos vayan de acuerdo a la carrera elegida.

Tomando en cuenta el 57 por ciento de estudiantes cuyo perfil actual no coincide con el perfil de la carrera que ahora cursan, la teoría indica que pueden suceder dos situaciones: que tengan otro cambio de carrera en busca de lo que realmente les interesa, o que se mantengan en esta carrera pero ante esto se

proyecta insatisfacción laboral. A este respecto, Felmer *et al.* (2009) comenta la importancia de una buena inserción laboral a partir de una adecuada elección de carrera, por lo que estas previenen en grado importante los desajustes que podrían ocurrir entre las preferencias y las tareas propias del trabajo.

El identificar una carrera u ocupación tomando en cuenta la tipología de intereses propuesta por Holland puede estar relacionada también a las diferencias de género y cómo las expectativas sociales pueden influir (Siu & Ngo, s.f.:2). Según Thompson *et al.* (2004:6) existen tipos de intereses que van más de acuerdo a determinado género, afirma que las mujeres puntúan más alto en los intereses Artístico y Social, y los hombres puntúan más alto en los intereses Realista, Investigativo, Emprendedor y Convencional, lo cual se pudo comprobar a través de la prueba estadística T de Student ya que se observan los mismos resultados.

Al consultar a los estudiantes qué les motivó a realizar el cambio de carrera, se evidenciaron varios factores que fueron reportados, pero en un 69 por ciento el interés por otra carrera fue lo que más influyó en su decisión, esto va muy de acuerdo a lo que indica Sharf (2006:152), él resalta que los intereses han sido el rasgo más significativo en lo relacionado con la selección de carrera profesional. Asociado a esto están tres personas que en el rubro de otros refiere que el cambio de carrera lo hicieron por desinterés en la carrera que cursaban. Es importante hacer mención que no solo los intereses son un buen factor aislado para tomar una decisión de carrera, pero sí uno de los más elementales. Así Parson (1909) citado por Brown (2007:138) menciona aspectos que se deben tomar en cuenta como base de una buena selección de carrera siendo estos: intereses, personalidad, valores, madurez vocacional y aptitudes. A pesar que la mayoría de estudiantes a pesar de que consideran los intereses como parte importante, al momento de tomar una decisión de carrera, no reflejan esto en su situación vocacional actual, ya que en la mayoría de estudiantes sus intereses no concuerdan con el perfil de intereses de la carrera que cursan actualmente.

El estudio revela que otros factores que llevaron a los estudiantes a cambiarse de carrera incluyen: para un 8 por ciento fue el bajo rendimiento en la primera carrera en la que se inscribieron, el cual puede estar asociado a varios factores como hábitos de estudio y atención, pero con lo que respecta a esta investigación es tomado como una causa de la deserción académica, como bien lo dice Himmel (sf.:4) quien lo menciona como una causa de deserción voluntaria en niveles universitarios. El mismo autor comenta que en Estados Unidos, entre un 15 y 25 por ciento de estudiantes que han desertado se debe al bajo desempeño académico que tienen en la carrera anterior, esto asociado a otros factores. Esta misma situación se puede observar en la Universidad del Valle de Guatemala, ya que se reserva el derecho de admisión para estudiantes que muestren un bajo desempeño académico.

Es interesante observar que, contrario a lo que se esperaría durante un proceso de cambio de carrera, de la totalidad de la muestra, solamente un 1 por ciento de los participantes comenta haber asistido a un

proceso de consejería para afrontar este cambio. A pesar de que las consecuencias de la deserción escolar impacta emocionalmente en la persona, a lo que Lázara (s.f.) agrega la frustración experimentada por la persona por haber tomado una decisión de carrera equivocada.

Los objetivos de la evaluación de intereses incluyen ayudar al cliente a llegar a una identificación y auto-comprensión, como también reconocer aspectos valorables que pueden ser el resultado del uso de inventarios, como lo es la identificación de intereses no reconocidos (Gibson & Mithcell 2006:97). A esto está muy relacionado que en un 51 por ciento los resultados del Inventario de Intereses, sea el mismo que el resultado de la hoja Explore Your Interests (ver apéndice 3) completada por los participantes. Por el contrario, un 49 por ciento de participantes no logra reconocer sus intereses fácilmente ya que sus resultados no concuerdan entre el Inventario de Intereses y la Hoja de Exploración.

Esta idea también es respaldada por Holland (Peterson & Cortéz, 2005: 142) al decir que la persona puede tener experiencia insuficiente para definir sus propios intereses y competencias, asociándolo a una falla en el desarrollo de un claro sentido de la identidad vocacional o establecer una carrera congruente. Lo cual se puede relacionar a los resultados de la correlación que se realizó entre los resultados del Inventario de Intereses utilizado y la Hoja de Exploración, la cual demuestra correlaciones altas en intereses Investigativo y Emprendedor; correlación moderada en Realista, Artístico y Social y una correlación baja en el convencional; esto puede estar relacionado a factores como la visión investigativa de la Universidad del Valle de Guatemala, motivando a los estudiantes a tener más claros este tipo de intereses.

Luego de analizar los resultados respecto a que un 39 por ciento de los estudiantes no participó en un proceso de consejería de carrera antes de ingresar a la universidad, que en un 57 por ciento su perfil de intereses RIASEC actual no coincide con el perfil de carrera que cursan ahora, que para un 49 por ciento fue imposible reconocer sus intereses en la hoja Explore Your Interests (ver Apéndice 3), se puede concluir que todos estos factores pueden ser tomados como causas directas de la deserción de carrera en la Universidad del Valle de Guatemala.

Los datos estadísticos del estudio hacen ver la importancia de un proceso de consejería, afirmando que las personas que participan de este proceso, encuentran ocupaciones que concuerdan con sus habilidades y necesidades, siendo el rol del consejero enseñarles cómo obtener información, utilizando sus recursos (Peterson & Cortéz, 2005:127). Ya que las consecuencias de la deserción académica no afectan solamente a la persona, como bien lo menciona Castillo (2008:5) sino también a la sociedad en general, se realiza el compromiso que tienen las universidades de contar con los recursos humanos necesarios para apoyar a los estudiantes.

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A. Conclusiones.

1. Según los códigos literales de Inventario de Intereses SDS Autobusqueda forma R, refleja que un 43 por ciento de estudiantes sus intereses vocacionales sí concuerdan con el perfil de intereses de la carrera que actualmente cursan, por el contrario un 57 por ciento no concuerdan. Lo cual implica que en un futuro podrían tener interés en otra carrera distinta y volver a tener un cambio de carrera, ya que para la mayoría de ellos los intereses juegan un rol importante al momento de tomar una decisión de de carrea.
2. Es importante tomar en cuenta que un porcentaje significativo (37%) de los estudiantes no asistieron a un proceso de consejería vocacional antes de ingresar a la universidad, lo cual implica que los estudiantes toman su decisión de carrera de una manera subjetiva, que luego repercute en su rendimiento y deserción de la carrera.
3. Los estudiantes, al ingresar por primera vez a la universidad deciden su carrera dejándose llevar por la influencia de terceras personas, en especial de sus padres. Es una minoría quienes deciden su carrera tomando en cuenta su conocimiento personal basándose en sus habilidades, intereses, personalidad y valores.
4. Aunque la mayoría de estudiantes reconocen la importancia de los intereses al decidirse por una carrera y ésta es la principal razón por la que se han cambiado, en un porcentaje alto los intereses reportados en la hoja Explore Your Interests (ver Apéndice 3) no concuerdan con los intereses reportados en el inventario de intereses. Reflejando que los estudiantes no logran claramente identificar sus intereses, ya que no se observa una correlación perfecta en estos resultados, según la prueba de Correlación Pearson.
5. Se observa la necesidad de los estudiantes de participar en un proceso de consejería son altas, tanto antes de ingresar a la universidad como durante el desarrollo de su carrera ya que muchos no han tomado una decisión de carrera objetiva. Y esto ha llevado a muchos al cambio de carrera con sus respectivas consecuencias familiares, sociales y económicas.
6. Al igual que un proceso de consejería, es necesario desarrollar en los estudiantes destrezas de toma de decisiones, reconocer sus intereses y aspectos a tomar en cuenta al momento de cambiar de carrera, para que eviten guiarse por factores externos que ejercen influencia sobre ellos.

7. Se reconocen como causas determinantes del cambio de carrera de los estudiantes universitarios de la Universidad del Valle de Guatemala, el interés en otra carrera, por haber llevado un proceso de consejería, ya que solamente el 1 por ciento reporta haber asistido a un proceso de este tipo para tomar su decisión.
8. Se confirma que las mujeres puntúan más alto en intereses artísticos y sociales, por el contrario los hombres puntúan más alto en intereses realistas, investigativo, emprendedor y convencional, lo cual puede estar influido por aspectos culturales y ambiente universitario.
9. Se observan amplias posibilidades de estudios futuros con base a esta investigación, relacionadas a conocer si los estudiantes que no han cambiado de carrera concuerdan en su perfil de intereses.
10. Investigar si el hecho de participar en un proceso de consejería realmente disminuiría el cambio de carrera interno de la universidad, entre otros.

B. Recomendaciones.

1. Identificar a los estudiantes de primer ingreso que no han tenido un proceso de consejería vocacional y brindar este proceso con respecto a las necesidades que presenten.
2. A los estudiantes de primer ingreso proporcionarles no solamente información de la carrera, sino proveer la oportunidad de vivir experiencias en el ambiente laboral que está relacionado a la carrera que cursa.
3. Establecer un programa de consejería vocacional grupal que incluya el desarrollo de destrezas necesarias, por ejemplo las mencionadas por Sharf (2006: 181) que son necesarias para completar un proceso de carrera satisfactorio que incluye planeación, exploración y decisión de carrera, obtener información del mundo de trabajo y conocimiento de la carrera, para guiar a los estudiantes que deseen cambiar de carrera.
4. Ampliar el tipo de evaluaciones que se realizan para ingresar a la universidad con el fin de proveer a los estudiantes el conocimiento, de sus habilidades, intereses, valores y personalidad.
5. Que el Centro de Consejería Estudiantil (CCE) tome en cuenta los resultados de esta investigación para fortalecer los programas vocacionales con los que cuenta y crear nuevos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes.

6. Identificar los casos de estudiantes que desean cambiarse de carrera para proveer una consejería de carrera antes, durante y después de que tomen la decisión.
7. Dar seguimiento a los estudiantes que han cambiado de carrera para apoyarles en aspectos emocionales que pueden ser provocados por el cambio, afectando su autoestima, así también proveer herramientas que puedan ayudarles en la efectividad del cambio.
8. Proveer información a los estudiantes acerca de temas relacionados con inteligencia emocional, toma de decisiones, plantearse metas y cómo cumplirlas.
9. Continuar los estudios relacionado a las necesidades de los estudiantes con respecto a consejería de carrera, para determinar otras variables que influyen en la deserción educativa. Tales como la influencia de aspectos sociales/culturales, la efectividad de participar en un proceso de consejería vocacional y estudios comparativos de intereses vocacionales entre estudiantes que se han cambiado de carrera y quienes no lo han hecho.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- Admundson, Norman; Harris-Bowlsbey, JoAnn; Niles, Spencer G. 2005. *Essencial Elements of Career Counseling, Processes and Techniques*. New Jearsey, Person Merrill Prentice Hall. 167 págs.
- Anderson, Patricia & Vandehey, Michael. 2006. *Career counseling and development in a global economy*. Boston, Houghton Mifflin, 446 págs.
- Alonso, Modesto; Insua, Isabel. 1997. «Psicoterapia y prevención en estudiantes universitarios migrantes». *Revista Argentina de Clínica Psicológica*. 5 (2):257-261 págs.
- Bethencourt, JT, *et al.* 2005. «Conducta vocacional del estudiantado de la Universidad de la Laguna». *Revista de Psicología General y Aplicada*. [Madrid]. 59 (3): 379-395 págs.
- Cabrera, Lidia *et al.* 2006. «El problema del abandono de los estudiantes universitarios». *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, RELIEVE*, 12, (2): 171-203. Obtenido el 22 de enero de 2010 desde http://www.uv.es/RELIEVE/v12n2/RELIEVEv12n2_1.htm
- Blanco, Miguel; Frutos José. (sf.) *Orientación vocacional, propuesta de un instrumento de autoorientación*. Obtenido el 29 de marzo de 2010 desde: http://www.google.com.gt/search?hl=es&q=orientaci%C3%B3n+vocacional+propuesta+de+un+instrumento+de+autoorientaci%C3%B3n&meta=&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=
- Boado, Marcelo. (sf.) *Una aproximación a la deserción estudiantil universitaria en Uruguay*. Uruguay. 95 págs. Obtenido el 05 de marzo, de 2010 desde: <http://www2.iesalc.unesco.org.ve:2222/.../Deserción/Deserción%20-%20Uruguay.pdf>
- Brown, Duane. 1970. *Student's Vocational Choices: A Review and Critique*. Estados Unidos, Houghton Mifflin Company. 68 págs.
- Brown D. 2007. *Career Information, Career Counseling and Career Development*. 9th Edition, Boston Estados Unidos, Pearson Education. 489 págs.
- Caballero, Ma. Ángeles. 2005. *Claves de la orientación profesional. Estructura, planificación, diagnóstico e intervención*. España. Editorial CCS. 215 págs.
- Calderón, José. 2005. *Estudio sobre la repitencia y deserción en la educación superior de Guatemala*. Guatemala, Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. 32

págs. Obtenido el 22 de enero de 2010 desde <http://proyecto.unlam.edu.ar/espec/htdocs1/%5Cprogramas%5CDeserci%C3%B3n%5CInforme%20Deserci%C3%B3n-Guatemala.pdf>

Cano, María; Gómez, Javier; García Pablo. (sf.) *Algunas problemáticas que alientan el abandono escolar y acciones que pueden evitarlo o disminuirlo*. México, Universidad UNAM. 10 págs. Obtenido el 15 de marzo de 2010 desde: <http://dcb.fi-c.unam.mx/Eventos/ForoMatematicas2/memorias2/ponencias/57.pdf>

Castillo, Sanchez. 2008. «Tasas de deserción en la universidad estatal a la dictación de Costa Rica». *Revista Electrónica del Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica*. 8 (1): 1-32 págs. Obtenido el 28 de marzo de 2010, desde: http://www.erevistas.csic.es/ficha_articulo.php?url=oai:revista.inie.ucr.ac.cr:11874&oai_iden=oai_revista67

Castro, María; Egaña Vivian. *Adolescentes y elección de carrera profesional: Factores que influyen en la decisión de carrera*. Colectivo Latinoamericano de Jóvenes, Chile. Obtenido el 03 de marzo de 2010 desde. http://www.colectivojuventud.org/?page_id=170

Cloninger, Susan C. 2003. *Teorías de la personalidad*. 3 edición, Pearson Education, México D.F.. 592 págs. Obtenido el 23 de abril de 2010, desde: http://books.google.com.gt/books?id=8O81kic5J5AC&pg=PA3&dq=descripci%C3%B3n+personalidad&hl=es&ei=vTzUS_KoHYbg8QTVivG-Dw&sa=X&oi=book_result&ct=book-thumbnail&resnum=1&ved=0CC8Q6wEwAA#v=onepage&q=descripci%C3%B3n%20personalidad&f=false

Cottle, William C. 1968. *Interest and Personality Inventories*. Guidance Monograph Series III: Testing. Universidad de Boston. Houghton Mifflin Company. Estados Unidos. 116 págs.

De los Rios, Leopoldo. *Variables motivacionales y rasgos de personalidad en relación la madurez vocacional*. Madrid, 18 págs. Obtenido el 01 de abril de 2010 desde: <http://servicio.cid.uc.edu.ve/educacion/revista/a1n2/1-2-2.pdf>

De León , Teresa *et al.* 2006. «La orientación y la modificación del criterio de pre elección de carrera técnica en alumnos de nivel medio superior del CBTA No. 1, en el norte de México». *EDUCERE* [México] 10 (32): 1-8. Obtenido el 14 de marzo de 2010, desde: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1316-49102006000100010&script=sci_arttext

- Drummond, Robert & Ryan, Charles. 1995. *Career Counseling, a developmental approach*. New Jersey, Prentice-Hall. 418 págs.
- Einarsdóttir, Sif & Rounds, James. 2009. «Gender bias and construct validity in vocational interest measurement: differential item functioning in the Strong Interest Inventory ». *Journal of Vocational Behavior*. 74 : 295-307 págs. Obtenido el 27 de abril de 2010, desde: https://netfiles.uiuc.edu/jrounds/IIP/Sif_Rounds_2009.pdf
- Enriques, Manuel. (sf.) *Desarrollo y gestión de carreras con adultos en el siglo XXI: lecturas hacia una armonización de lo global y de lo individual*. Universidad de Lisboa, Portugal. 28 págs. Obtenido el 22 de marzo de 2010 desde: http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/11/espanol/Art_11_159.pdf
- Espinola, Ernesto & León, Arturo. 2002. «La deserción escolar en América Latina: un tema prioritario para la agenda regional». *Revista Ibero-Americana de Educación*. (30): 3-27 págs. Obtenida el 23 de abril de 2010, desde: <http://www.rieoei.org/rie30a02.htm>
- Gallardo, Bernardo. 2006. «Estrategias de aprendizaje, rendimiento y otras variables relevantes en estudiantes universitarios». *Revista de Psicología General y Aplicada*. [Madrid] 59 (12): 109-130 págs.
- Gámez, Elena; Marrero, Hipólito. 2003. «Metas y motivos en la elección de la carrera universitaria: Un estudio comparativo entre psicología, derecho y biología». *Anales de Psicología*. 19 (1):121-131 págs. Obtenido el 14 de marzo de 2010, desde: http://www.um.es/analesps/v19/v19_1/12-19_1.pdf
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista Pilar. 1998. *Metodología de la Investigación*. 2ª ed. México, McGraw Hill. 501 págs.
- Himmel, Erika. (s.f.) *Modelos de análisis de la deserción estudiantil*. 18 págs. Obtenido el 10 de marzo de 2010 desde: http://www.cse.cl/public/Secciones/seccionpublicaciones/doc/35/cse_resumen141.pdf
- Holland, John. 1975. *La elección vocacional, teoría de las carreras*. Traducción de Jorge Brash. México, Distrito Federal. Editorial Trillas, 185 pags.
- Holland, John. 1981. *Técnica de la elección de carrera*. Traducción de Federico Patán López. Distrito Federal, Editorial Trillas. 135 págs.

- Holland, Fritzsche & Powell. 2005. *Guía para el usuario SDS Búsqueda Autodirigida*. México Distrito Federal, Manual Moderno. 108 págs.
- Holland, Fritzsche & Powell. 2005. *Manual Técnico, SDS Búsqueda Autodirigida*. México Distrito Federal, Manual Moderno. 108 págs.
- Lancaster, Sandra, *et al.* 1994. «Job applicant similarity on cognitive ability, vocational interest, and personality characteristics: Do similar persons choose similar Jobs?». [Estados Unidos] *54* (2); 299-316.
- Lobato, Clemente. 2002. «Psicología y asesoramiento vocacional». *Revista de Psicodidáctica*. [España]. (13): 1-13 págs. Obtenido el 25 de febrero de 2010 desde: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/175/17501308.pdf>
- López, María Luisa. 2004. *La toma de decisiones en los sistemas de autoayuda y asesoramiento vocacional (SAV-R y SAVI-2000: propuesta y validación de un modelo de decisión vocacional*. Tesis Universidad Computense de Madrid, 320 págs. Obtenida el 16 de marzo de 2010, desde <http://eprints.ucm.es/tesis/psi/ucm-t27836.pdf>
- Lozano, Sara. 2007. «Validación de un modelo de medida de las dificultades en los procesos de toma de decisiones sobre la carrera profesional». *Revista de Educación*. [Madrid] *Mayo-Agosto* (343): 325-351 págs. Obtenido el 06 de marzo de 2010, desde: http://www.revistaeducacion.mec.es/re343_15.html
- Lozano, Sara. 2010. «Validación de un modelo de medida de la auto-eficacia en la toma de decisión de la carrera». *Revista de Investigación Educativa*. [Madrid] *24* (2): 423-442 págs. Obtenido el 06 de marzo de 2010, desde: <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/97131/93261>
- Lozano, Sara; Peña, Mario. (sf.) *La auto-eficacia en la toma de decisiones vocacionales en función del género y otras variables culturales como la edad*. V Congreso Internacional “Educación y Sociedad”. 9 págs. Obtenido el 28 de marzo de 2010 desde: http://congreso.codoli.org/area_6/Lozano-Sara.pdf
- Marín, Manuel; Infante, Eduardo; Troyando, Yolanda. 2000. «El fracaso académico en la universidad: aspectos motivacionales e intereses profesionales». *Revista Latinoamericana de Psicología*. [Bogotá]. *32* (3): 505-517.

- Martínez, José; Valls, Federico. 2001. «Validez transcultural del modelo hexagonal de personalidad propuesto en la teoría tipológica de elección vocacional de John Holland». *Revista de Psicología General y Aplicada*. [Madrid]. 54 (4): 577-586.
- Martínez, Miguel. 1998. «Orientación vocacional y profesional ». *Revista Papeles del Psicólogo*. [Madrid] 71 (71):1-5 págs. Obtenido el 18 de marzo de 2010, desde: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=794>
- Martínez Vicente, José Manuel. 2007. «El Asesoramiento Vocacional y Profesional a Través del Self-Directed Search (SDS) ». *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa* [Almería] 5 (11): 233-258 págs. Obtenido el 22 de enero de 2010 desde http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/11/espagnol/Art_11_166.pdf
- Medrano, Leonardo; Orlando, Fabián. 2008. «Autoeficacia social en ingresantes a la universidad: su relación con la deserción académica y rendimiento académico». *Revista de Psicología General y Aplicada*. [Madrid]. 61 (4): 369-384 págs.
- Melby, Janet, *et al.* 2008. «Adolescent family experiences and educational attainment Turing early adulthood». *Developmental Psychology*. [Estados Unidos] 44 (6): 1519-1536 págs.
- Montero Ruiz, Pamela. 2005. *Actualización del inventario de intereses vocacionales de G.F. Kinder forma C, en estudiantes de segundo año de enseñanza media científico-humanista del gran Santiago*. Tesis Universidad de Chile. 112 páginas. Obtenida el 04 de marzo de 2010, desde: http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/montero_p/sources/montero_p.pdf
- Moreno, Alberto; Moreno Diana. 2005. *Deserción escolar*. Educación y Futuro Digital. 3 págs. Tomado el 14 marzo de 2010 desde: <http://www.cesdonbosco.com/revista/articulos2005/diciembre05/albertodiana.pdf>
- Niles Spencer, Harris-Bowlsbey JoAnn. 2002. *Career Development Interventions in the 21st Century*. New Jersey, Merrill Prentice Hall.458 págs.
- Osipow, Samuel H. 1976. *Teorías sobre la elección de carreras*. México D.F., Editorial Trillas. 289 págs.
- Pérez, Edgardo; Cupani Marcos.2005. «Desarrollo y validación de un inventario de intereses vocacionales: el CIP-4». *Revista Psicotherma* [Oviedo] 18 (02): 238-242 págs. Obtenido el 19 de marzo de 2010, desde: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/727/72718212.pdf>

- Peterson, Nadine; Cortez Gonzales. 2005. *The role of work in peoples live applied career counseling and vocational psychology*. 2nd ed. Belmont, Thomson Brooks/cole. 612 págs.
- Prieto, Arturo. (s.f.). *Indecisión vocacional: Pérdidas y perdidos en la educación superior. Experiencias para incrementar la retención en la educación superior. Diversos enfoques*. Universidad de Viña del Mar. 19 pág. Obtenido el 22 de enero de 2010 desde http://www.consejo.cl/public/Secciones/seccionpublicaciones/doc/35/cse_articulo143.pdf
- Ramirez, Luis. 2009. *Reflexiones sobre la deserción y la mortalidad estudiantil en las universidades colombianas*. 18 págs. Obtenido el 20 de marzo de 2010, desde: http://www.google.com.gt/search?hl=es&q=educaci%C3%B3n+y+educadores+volumne+No.+5%2C+reflexiones+sobre+la+deserci%C3%B3n+&meta=&aq=f&aql=&oq=&gs_rfai=
- Rascovan, Sergio. 2005. *Orientación vocacional, una perspectiva crítica*. Buenos Aires, Argentina, Paidós. 197 págs.
- Reardon R., et. al. 2000. *Career Development and Planning, a Comprehensive Approach*. Belmont: Brooks/Cole 379 pág.
- Reglamento de Evaluación Académica*. 2003. Consejo Directivo. Guatemala, Universidad del Valle de Guatemala. 20 págs.
- Romero, Horacio; Pereyra, Analía. 2003. *Elección vocacional e ingreso a la universidad*. Universidad de Río Cuarto. Chile. 14 págs. Obtenido el 22 de marzo de 2010, desde: http://rapes.unsl.edu.ar/Congresos_realizados/Congresos/III%20Encuentro/Completos/ROMERO.pdf
- Salgado, Jesús. 1997. «The five factor models of personality and job performance in the European community». [Estados Unidos] 82 (1): 30-43 págs.
- Sharf, Richard. 2006. *Applying Career development theory to counseling*. Toronto, Editorial Thomson. 468 pág.
- Sui, Irene & Ngo, Hang-yue. sf. «Gender differences in job attribute preferences and job choice of university students in China». *The Journal of Applied* [Honk Kong] 18 (02): 238-242 págs.

Obtenido el 27 de abril de 2010, desde: <http://www.cluteinstitute-onlinejournals.com/PDFs/200216.pdf>

Thompson, Richard *et.al.* 2004. *Exploring age and gender differences in vocational interests*. American Psychological Association. Obtenido el 27 de abril de 2010, desde: <http://discovery.skillsone.com/Documents/APA%202004%20Age%20and%20Interests.pdf>

Vasco, Carlos. 2006. *Siete retos de la educación colombiana para el período de 2006 a 2019*. Universidad de EAFIT. Medellín. 8 págs. Obtenido el 09 de marzo de 2010, desde <http://www.eduteka.org/RetosEducativos.php>

Vergara, Ariana; Pérez, Rebeca. 2002. «Estudio exploratorio sobre los factores que inciden en la elección de la carrera de sociología de la UAM-Azcapotzalco». *Revista Sociológica*. 17 (49): 50 págs. Obtenido el 26 de marzo de 2010 desde: <http://www.revistasociologica.com.mx/pdf/4911.pdf>

Zabala García, Gustavo. 2001. *El clima familiar, su relación con los intereses vocacionales y los tipos caracterológicos de los alumnos de 5to. Año de secundaria de los colegios nacionales del distrito del RIMAC*. Tesis Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú, Lima. 135 págs. Obtenido desde: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/Tesis/Salud/Zavala_G_G/t_completo.pdf

Zunker, Vernon 2006. *Career Counseling A Holistic Approach*. Belmont, CA. Thomson Brooks/Cole. 624 págs.

VIII. APÉNDICE

A. Instrumentos

1. Consentimiento informado

Universidad del Valle de Guatemala
Departamento de Psicología



Consentimiento Informado.

Estimado/a Participante:

La decisión de carrera profesional es un proceso que tiene trascendencia en diferentes esferas de la vida. Como parte de los trabajo de graduación la estudiante Consuelo Bojorquez con carnet 03429 está llevando a cabo el trabajo con el título **“Relación entre los intereses y el perfil RIASEC en estudiantes universitarios que han cambiado carrera”** que tiene como objetivo establecer la relación entre el perfil de intereses vocacionales de los estudiantes que han cambiado de carrera y el perfil de la que actualmente cursan. Este estudio servirá para obtener información de la población estudiantil que realiza cambios de carrera y poder ofrecer servicios de consejería orientados a esas necesidades.

Su participación es voluntaria y confidencial y no compromete su estatus en la universidad. Los resultados serán manejados grupalmente y solamente tendrán acceso los investigadores que trabajen la base de datos.

El trabajo será asesorado por la Lda. Jenbli Miranda y cualquier pregunta o comentario será dirigida a la directora del Depto. de Psicología MSc. Claudia García de la Cadena y podrá comunicarse al correo claudigd@uvg.edu.gt o a teléfono 23 68 83 41 o en la Oficina G-203.

Al firmar este consentimiento, usted acepta participar en este estudio completando el inventario, para lo cual requerimos que lo conteste de forma individual.

Firma

Sexo: _____ Edad: _____ Fecha: _____

Escriba el nombre de las carreras en las que ha estado inscrito y año en que las cursó:

Carrera	Año

3. Hoja Explore Your Interests

EXPLORE !

EXPLORE YOUR INTERESTS

RIASEC PROFILE

According to the highly respected Holland theory of career research, interests can be grouped in six General Occupational Themes. They are described below. Read all six; rate yourself; find your top-three; then list them in order (1st - 2nd - 3rd) at the bottom of the page.

	LOW	1	2	3	4	AVERAGE	6	7	8	9	HIGH
(R) Realistic->	0>										<10
"R"s are practical people who like to work with their hands: growing, building, engineering, crafting, or repairing. They enjoy outdoor adventure, nature, agriculture and useful crafts. Preferred activities include hiking, camping, fishing/hunting, mountaineering, woodworking, planting, pruning.											
(I) Investigative->	0>										<10
"I"s are inquisitive; curiosity is their prime directive. They enjoy analyzing, solving abstract puzzles or equations (games of more logic than chance). Preferred activities include science and experimentation; chess, computers, chemistry, mathematics, medicine, physics, psychology, biology, research projects.											
(A) Artistic->	0>										<10
"A"s are imaginative, creative, innovative, non-conforming types; they are right-brain thinkers who enjoy free-form self-expression. Preferred activities may include music, drama, literature/poetry, photography, writing, painting, composing, sculpting, performing, drawing, or even "aesthetic doodling."											
(S) Social->	0>										<10
"S"s are caring, sharing, helping, guiding, giving types, who have idealistic concern for the welfare of others. They enjoy the role of mentor, teacher and counselor. Preferred activities include volunteer work, social service, charity, community recreation, team sports, domestic arts, family and friends.											
(E) Enterprising->	0>										<10
"E"s are persuasive, political, energetic, entrepreneurial, aggressive, ambitious, type-A personalities. They seek power, status and material wealth (life of the rich and famous; road to success). Preferred activities include leading/dominating/managing, selling/promoting/merchandising; and making money.											
(C) Conventional->	0>										<10
"C"s are methodical, dependable, organized types with a well-defined work-ethic; they are thrifty and reliable. Preferred activities include collecting, counting, clear-cut rules, well-organized goals/objectives, time/money management and efficient office procedures (filing, scheduling, balancing books, etc.).											

____ - ____ - ____
1st 2nd 3rd

4. Hoja de Exploración de Intereses, versión en español.

De acuerdo a la respetada Teoría de Carreras de Holland, los intereses pueden agruparse en seis Temas Generales de Ocupaciones, los cuales se describen a continuación. Lea cada uno de ellos, y califíquese usted mismo, encuentre los tres más altos y luego escriba las iniciales según el orden en la parte de abajo de la hoja.

	BAJO	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ALTO				0						
		10								

(R) REALISTA

Los R's son personas prácticas que les gusta trabajar con sus manos: sembrando, construyendo, moldeando, reparando o inventando. Disfrutan las aventuras al aire libre, la naturaleza, la agricultura y las manualidades útiles. Prefieren actividades tales como escalar, acampar, pescar, cazar, montañismo, trabajo con madera, plantar.

	BAJO	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ALTO				0						
		10								

(I) INVESTIGATIVO

Los I's son inquisitivos, la curiosidad es su primera directriz. Disfrutan analizando, resolviendo rompecabezas o ecuaciones abstractas (juegos de lógica más que de adivinar). Prefieren actividades que incluyan ciencias y experimentos, ajedrez, computadoras, química, matemática, medicina, física, fisiología, biología, proyectos de investigación.

	BAJO	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ALTO				0						
		10								

(A) ARTISTICO

Los A's son imaginativos, creativos, innovadores, no-conformistas. Son pensadores del lado derecho del cerebro que disfrutan las formas libres de auto-expresión. Prefieren actividades que incluyan música, drama, literatura, poesía, fotografía, escritura, pintura, composición, escultura, actuación, dibujo e incluso garabatear.

	BAJO	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ALTO				0						
		10								

(S) SOCIAL

Los S's son del tipo cariñoso, que comparte, ayuda, guía. Tienen una preocupación genuina e idealista acerca del bienestar de los demás. Disfrutan los roles de mentor, maestro y consejero. Prefieren actividades que involucran trabajo, servicio social, caridad, recreación comunitaria, deportes por equipos, artes domésticas, familia y amigos.

	BAJO	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ALTO				0						
		10								

(E) EMPRENDEDOR

Los E's son personas persuasivas, "políticas", energéticas, emprendedoras, agresivas, ambiciosas, personalidades de Tipo-A. Buscan el poder, el estatus, y la riqueza material (la vida de los ricos y famosos, el camino al éxito). Prefieren actividades que incluyan liderazgo, dominar, administrar, vender, promover, mercadear y hacer dinero.

	BAJO	1	2	3	4	5	6	7	8	9
ALTO				0						
		10								

(C) CONVENCIONAL

Los C's son metódicos, confiables, organizados, con una ética de trabajo bien definida. Prefieren actividades como coleccionar, contar, reglas claras, objetivos bien organizados y metas bien definidas, tiempo y manejo de dinero, así como procedimientos de oficina eficientes (archivar, hacer horarios, llevar la contabilidad, etc).

1º. ____ 2º. ____ 3º. ____