

**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA**  
Facultad de Ciencias Sociales



**PROPUESTA DE UNA HERRAMIENTA PARA LA ORIENTACIÓN Y  
CONSEJERÍA DE CARRERA EN GUATEMALA.**

Trabajo de investigación presentado por Mercedes Rosalina Flores Mazariegos  
para optar al grado académico de Licenciada en Psicología

Guatemala  
2007



PROPUESTA DE UNA HERRAMIENTA LA ORIENTACIÓN Y CONSEJERÍA DE  
CARRRERA EN GUATEMALA.

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

PROPUESTA DE UNA HERRAMIENTA PARA LA ORIENTACIÓN Y CONSEJERÍA  
DE CARRERA EN GUATEMALA.

Trabajo de investigación presentado por Mercedes Rosalina Flores Mazariegos  
para optar al grado académico de Licenciada en Psicología

Guatemala

2007

**Vo. Bo.:**

(f)   
MSc. Patricia Rodas de Ruiz

**Tribunal:**

(f)   
Licenciada Jenbli Miranda de Fuentes

(f)   
MSc. Patricia Rodas de Ruiz

(f)   
X MSc. Claudia García de la Cadena

**Fecha de aprobación:** 20 de noviembre de 2007

## CONTENIDO

Lista de tablas	vi
Lista de gráficos	vi
Resumen	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	
a. Antecedentes de la consejería y orientación de carrera	03
b. Teorías de la consejería y orientación de carrera	09
c. Herramientas de la consejería y orientación de carrera	19
III. MARCO CONTEXTUAL	25
IV. METODOLOGÍA	29
V. RESULTADOS	35
VI. DISCUSIÓN	43
VII. CONCLUSIONES	48
VIII. RECOMENDACIONES	50
IX. BIBLIOGRAFÍA	51
X. APÉNDICE	55

## LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS

<b>Figura No. 1</b>	
Modelo hexagonal	19
<b>Gráfica 1.</b>	
Total de casos por género	36
<b>Gráfica 2.</b>	
Total de casos por carrera	37
<b>Gráfica 3.</b>	
Intereses de los estudiantes de la Licenciatura de Historia	37
<b>Gráfica 4.</b>	
Intereses de los estudiantes de la Licenciatura en Arqueología	38
<b>Gráfica 5.</b>	
Intereses de los estudiantes de la Licenciatura en Antropología	39
<b>Gráfica 6.</b>	
Intereses de los estudiantes de la Licenciatura en Psicología	39
<b>Gráfica 7.</b>	
Intereses de los estudiantes de la Licenciatura en B. A. en Ciencias del Desarrollo y Sociología Aplicada	40

## RESUMEN

Actualmente la orientación y consejería de carrera se limita a los aspectos psicométricos y de información vocacional, considerándolos elementos básicos y suficientes para la elección de carrera. Los jóvenes deben decidir intentado que la elección les permita alcanzar un nivel óptimo de autorrealización y de adaptación, por lo que es importante que la elección de carrera sea un proceso dinámico y continuo que inicie en la infancia, y se siga trabajando a lo largo de la adolescencia y adultez.

A la fecha no existen en revistas especializadas, reportes de estudios realizados en nuestro país en el área de consejería y orientación de carrera, por lo que se propone: Proveer una herramienta para la consejería y orientación de carrera, elaborando perfiles que describan los intereses para las diferentes profesiones de cada grupo. A la vez que se promueva la aplicación de la teoría de Hollad, pues presenta un método sencillo de organizar la información ocupacional, fácilmente comprensible tanto por los clientes como por los orientadores.

La población de este estudio estuvo compuesta por 44 estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad del Valle de Guatemala, de ambos sexos y que cursan los últimos años de la carrera. Se les aplicó una prueba de 24 ítems para su validación, obteniendo una confiabilidad interna de 0.67, a partir de la encuesta se obtuvieron otros resultados con los cuales se elaboraron varios instrumentos como herramientas para uso de los orientadores escolares.

## I. INTRODUCCIÓN

La oferta universitaria es amplia y exige un detenido estudio para conocerla, actualmente no existen maneras prácticas efectivas para mejorar la toma de decisiones vocacionales; la mayoría de los programas de orientación de carrera siguen siendo una combinación de sistemas e instrumentos pragmáticos, artísticos y al margen de toda teoría. Los jóvenes eligen carreras tradicionales como una manera de asegurarse una presunta salida laboral y porque no conocen el resto de las ofertas académicas. La crisis en los perfiles profesionales y la amplia posibilidad laboral hace que la gente se incline a estudiar lo que le parece ser la mejor opción.

En Guatemala, en el nivel medio no se realiza un proceso de consejería y orientación profesional como práctica sistemática, que permita a los estudiantes tener criterios sobre sus intereses y aptitudes, aspectos fundamentales para la toma de decisión en cuanto a la carrera a seguir (Pérez, 2005:18). No está normalizado por el Ministerio de Educación en Guatemala resultando que en algunos centros se aplique y en otros no, dependiendo de las políticas institucionales. (Cortez & Romero, 1995: 6).

El hecho que en los centros educativos exista consejería y orientación de carrera no garantiza que los estudiantes tomen en cuenta el consejo vocacional después de ser evaluados, provocando como resultado reprobaciones, deserciones, o un bajo nivel de rendimiento cuando éste no se aplica (Cortez & Romero, 1995:7).

Pérez (2005:10), reporta que de acuerdo al Dr. Luis Arroyave, Jefe de la Sección de Orientación Vocacional de la División de Bienestar Estudiantil, la USAC se ha dedicado a la orientación vocacional, pero alejada de un proceso personal, a lo largo de su historia. El

mismo se ha limitado a la aplicación de pruebas de las que se deriva una sugerencia al estudiante sobre la carrera a seguir.

Este trabajo propone un manual de referencia, una guía práctica para conocer el mundo de los estudios y las profesiones de Guatemala, de manera que los estudiantes puedan orientarse para hallar la carrera o profesión adecuada para ellos. El manual ofrecerá la información ocupacional en forma sencilla, definida y útil. Se basa en la teoría de Holland quien postuló que la mejor manera de representar los intereses era utilizando una figura hexagonal ordenada de tal forma que estableció los siguientes factores: “**R**ealista”, “**I**ntelectual”, “**A**rtística”, “**S**ocial”, “**E**mprendedor”, “**C**onvencional” (RIASEC), de acuerdo con los distintos tipos de “*personalidad vocacional*”. Se describirán los intereses asociados con cada tipo de profesión correspondiente a los seis factores.

El manual de profesiones actuará como un medio para intercambiar información. Los estudiantes y/ o trabajadores se beneficiarán explorando las opciones de carrera y aprenderán que intereses son necesarios en los diferentes tipos de ocupaciones y profesiones. Los empleadores y/o las casas de estudio identifican las destrezas necesarias para incrementar la eficiencia en el reclutamiento y entrenamiento. Los orientadores educacionales necesitan esta herramienta para el diseño de programas de instrucción que enseñen o provean las destrezas que demanda el ámbito de trabajo; sirviendo como una biblioteca de información en el mundo de las profesiones, se permitirá a cualquiera acceder a los datos sobre las características de las profesiones y atribuciones del trabajador.

## II. MARCO TEÓRICO

### A. Antecedentes de la consejería y orientación de carrera

Antes de la Revolución Francesa existieron espíritus liberales que se interesaron en las cuestiones referentes a la enseñanza profesional, a la elección de las profesiones y hasta la orientación profesional. Leibnitz reconoció la necesidad de una preparación especial para las distintas profesiones; Locke exigió una formación práctica y utilitaria junto a la antigua instrucción docta; Federico el Grande, de Prusia, conocía las desventajas de la organización social rígida y planteó el problema de la elección de profesiones en su intercambio epistolar con Voltaire. También Pascal (1651), se preocupó por lo casual de la elección de las profesiones: «El azar decide... lo más importante de toda la vida es la elección del oficio». Pero estos reconocimientos teóricos no lograron un efecto práctico porque el momento propicio no había llegado, y aún estaba lejos imaginar una transformación revolucionaria. La situación existente era considerada cosa del destino; Pascal menciona precisamente que «el destino otorga la profesión y la patria». La Revolución Francesa al grito de “*Liberté, Egalité, Fraternité*”, abolió las barreras que habían impedido la libre elección de oficios, gracias a ello los integrantes de todas las clases sociales pudieron acceder a los oficios. Con las oportunidades que se abrieron, la consejería y orientación de carrera se desarrolló como idea y como institución; se impulsó la libre elección de profesiones y surgió para el hombre la interrogante sobre la decisión adecuada (Morales, 2002).

Chacón (2003: 34-42) reporta lo siguiente:

La idea de consejería y orientación de carrera cobró mayor impulso a fines del siglo XIX, y se institucionaliza en tiempos de la Primera Guerra Mundial, siendo su finalidad fundamental facilitar a los individuos la elección prudente de la carrera para favorecer su

desarrollo. Actualmente los jóvenes tienen la libertad de elegir su profesión, la consejería y orientación de carrera, es un apoyo que les permite ejercer esa libertad atinadamente.

En la década de los años veinte, entre la Primera Guerra Mundial y el final de los años cuarenta se comienza a desarrollar el *Counseling* en Estados Unidos; se empiezan a utilizar los términos *Educational Guidance* y *Vocational Guidance*. En Europa se usa más el término Orientación Profesional, en esta época la Orientación se consideraba como una intervención encaminada a que los alumnos fueran capaces de conocerse a sí mismos, conocer su entorno más cercano, y ayudarlos en el proceso de ajuste y toma de decisiones vocacionales.

El término *Counseling* se usa por primera vez, en 1931, por Blommfield y Wrenn en la obra *Workbook in Vocation*. Se entiende como un proceso psicológico de ayuda profesional para la comprensión de la información profesional y su relación con las potencialidades y posibilidades de la persona. En un primer momento se consideraba una técnica de ayuda individual en el proceso de orientación profesional que permite dar una atención individualizada de asesoramiento.

En la década de los treinta, se da una transición en la orientación profesional (*Guidance*). Las funciones iniciales de adecuación y selección profesional, se asocia el asesoramiento Psicológico (*Counseling*) que incorpora la ayuda individualizada para sujetos que lo necesiten en lo personal o apoyo en la toma de decisiones profesionales, y donde el sujeto, luego de evaluar sus posibilidades, deberá llegar a un adecuado auto concepto.

Durante la década de los cuarenta se da un reconocimiento a la libre elección del trabajo, quedando establecido en la declaración Universal de los Derechos Humanos

(1948), el nacimiento de la cibernética en ese mismo año, con Wiener, y la teoría general de sistemas, con Bertalanff, influirán en los modelos sistémicos de orientación.

La década de los cincuenta concibe la orientación como un proceso que se expande, siendo importantes los aportes de Ginsberg y Super, quienes le dieron un notable avance al movimiento Revolución de la Carrera. Ginzberg y sus colaboradores, basados en la Psicología evolutiva y el modelo freudiano de la personalidad, consideraron la existencia de tres etapas en el desarrollo de la conducta vocacional: período de fantasía de 0-11 años, período tentativo de 12-18 años y período realista de 18-25 años.

Donald Super, defiende la idea del Desarrollo de Carrera como un ciclo vital de la persona, pasa de un concepto estático a un concepto dinámico y se entiende como un proceso continuo y educativo, dirigido a las personas como un todo global, donde se debe incluir todos los aspectos de la vida y los roles en la sociedad. Se trata de crear conciencia en las personas sobre la responsabilidad frente al desarrollo de la carrera y el desarrollo personal. La orientación se considera como «un proceso de ayuda a la persona para desarrollar y aceptar una imagen integrada y adecuada de sí mismo y de su rol en el mundo del trabajo, comprobar este concepto frente a la realidad y convertirlo en sociedad».

En los sesenta el movimiento desarrollo de carrera se hace notable, la orientación profesional adopta el enfoque de ciclo vital y se considera como un proceso de ayuda a todos los sujetos durante toda su vida y en todos los aspectos, hay un interés por atender a grupos más que a individuos. Robert H. Mathewson (1962) define la orientación como un «proceso de desarrollo que ayuda a la persona a conocerse y comprenderse mejor, así como a identificar sus perspectivas del futuro». Se asigna, por primera vez, el sentido de función total y la oferta de una orientación a los alumnos en todas las áreas de su desarrollo vocacional, escolar, personal y social. A finales de esta década el concepto de carrera

sustituye al de vocación, Henry Borow (1964) en *Man in a World at Work*, establece la dependencia existente entre el mundo del trabajo y la acción de orientar.

La década de los años setenta marca el inicio del uso de términos como *Career Guidance*, Consejería de Carrera (*Career Counseling*), Educación de Carrera (*Career education*) y Desarrollo de Carrera (*Career development*). Surge la Orientación Psicopedagógica, la práctica orientadora es dirigida a diseñar programas preventivos y a su desarrollo. Es la etapa de unión entre educación para la carrera y educación psicológica. El movimiento de educación para la carrera asume los aportes de la teoría del desarrollo de carrera y defiende la integración de la orientación en el currículum como instrumento formativo y como proceso que incorpora de la formación sistemática elementos profesionales al currículum, abarcando en el sistema educativo la educación de adultos y la formación permanente. Surge también la Orientación Multicultural preocupada por atender las diferencias personales y sociales.

Hoyt (1977: 29) sostiene: «La educación para la carrera es la totalidad de los esfuerzos de la comunidad y del sistema educativo para ayudar a todos los individuos a familiarizarse con los valores de la sociedad hacia un trabajo a integrar estos valores en su estructura personal de valores y ponerlos en práctica en sus vidas de tal forma que el trabajo sea posible, significativo, satisfactorio para cada individuo».

Los objetivos de la orientación en esta década están encaminados a:

- Innovar el sistema educativo.
- Introducir sistemáticamente contenidos vocacionales en las distintas materias del currículum.

- Extender la acción orientadora a lo largo de la vida en un proceso de formación permanente.
- Posibilitar que la educación para la carrera sea considerada como un esfuerzo comunitario y no sólo responsabilidad del sistema educativo.
- Fomentar capacidades y habilidades para que las personas puedan valorar y explorar el mundo laboral, llegando a tomar conciencia de la carrera, aprender a tomar decisiones y afrontar con éxito los cambios profesionales y sociales

Durante los ochenta, la sociedad sufrió un gran impacto con el SIDA, el consumo de drogas y la educación sexual. En Orientación se diseñaron programas preventivos para favorecer la salud comunitaria, se amplió el campo de la orientación con el desarrollo de Carreras en las organizaciones, surgen los departamentos de recursos humanos en instituciones y empresas para atender las necesidades de los empleados.

Husen (1987) realizó un estudio con jóvenes suecos y llegó a la conclusión de que «el origen familiar y el estrato social en que se nace son las variables que mejor explican el éxito profesional alcanzado».

En los años noventa surgen los programas comprensivos como propuestas orientadoras encaminadas a potenciar el autoconcepto y el autodesarrollo a lo largo de la vida. Los contenidos desarrollados en las intervenciones orientadoras comprensivas están referidos a auto-conocimiento, habilidades interpersonales, planificación de carrera vital, toma de decisiones. Se hace énfasis en la prevención y el desarrollo, se incorporan conocimientos de la salud mental, la educación especial, la psicología de la educación, la educación para la salud, las habilidades de vida, las habilidades sociales. La orientación

amplía su campo de acción a la familia, el tiempo libre, la comunidad y las organizaciones (Chacón, 2003: 54).

Bisquerra (1990): «la orientación no es un proceso puntual, sino continuo en el tiempo; no se dirige sólo a las personas con necesidades especiales, sino a todo el mundo. Se persiguen como objetivos: el desarrollo de la persona, y la prevención de problemas de toda índole; se interviene a través de programas».

Actualmente se han desarrollado sistemas interactivos que permiten a los estudiantes establecer un diálogo personal con el ordenador, acceder de forma rápida a una gran cantidad de información sobre ocupaciones, responder preguntas sobre intereses y preferencias y acoplar la comparación entre el mundo personal y el mundo ocupacional para tomar decisiones sobre el futuro desarrollo profesional. El proceso de toma de decisiones vocacionales puede apoyarse en las nuevas tecnologías (Chacón, 2003: 41).

Mediante estas tecnologías, un alumno frente a su decisión vocacional puede sentarse frente a una computadora para:

- Tener información sobre distintas ocupaciones.
- Comparar programas educativos.
- Recibir información sobre becas y ayudas para formarse.
- Explorar el campo de las opciones profesionales.
- Determinar si tiene las habilidades requeridas para una ocupación.
- Explorar que ocupaciones se ajustan a sus intereses y estilo de vida.
- Aprender a tomar decisiones mediante la ayuda del ordenador.
- Aprender estrategias de búsqueda de empleo.
- Reorientar su vida profesional.

Podemos mencionar programas como: el Navegador de Carrera (*Career Navigator*) que evalúa intereses y valores del individuo, enseña técnicas de comunicación y estrategias concretas para la búsqueda de empleo. El programa *Counselor's Coach*, que ayuda en el entrenamiento de orientador. En Holanda encontramos el TIPS en tres módulos: uno de demanda de empleo, otro de habilidades y un tercero, de capacidades (Chacón, 2003: 42).

En Estados Unidos de América se puede mencionar el *DISCOVER*, ACT's, que es un programa de orientación de carrera con el uso de la computadora, ayuda a los estudiantes a desarrollar un perfil personal, construir un plan de carrera basado en su perfil personal, acceder a información acerca de ocupaciones y educación. El programa *DISCOVER* cuyo contenido se refleja en seis módulos: aceptar el cambio, auto evaluación, identificación de alternativas, información ocupacional, toma de decisiones, planes educativos, conseguir un trabajo, se considera más efectivo cuando los estudiantes también participan en otras exploraciones individuales y grupales (Wonacott, 2001: 2).

## B. ***Teorías de la consejería y orientación de carrera***

### 1. Enfoques psicológicos

**a. Teoría de rasgos y factores.** El supuesto básico es que el individuo posee un conjunto de características que pueden medirse objetivamente y correlacionarse con los requerimientos del empleo. El término “rasgo” se refiere a las características de un individuo, las cuales pueden ser medidas a través de pruebas. La palabra “factor” se refiere a la característica requerida para tener éxito en la ejecución de un trabajo (Sánchez & Valdés, 2003: 29).

La evaluación de rasgos es uno de los primeros pasos para conocerse a sí mismo: las propias habilidades, intereses, ambiciones y limitaciones. También son importantes el conocimiento de los requerimientos y las condiciones para tener éxito en el empleo, así como las oportunidades del mismo, sus diferentes áreas, sus avances y limitaciones (Sánchez & Valdés, 2003: 30).

**b. Teoría psicodinámica.** Este modelo explica la elección vocacional según la motivación. Se sustituye la noción de rasgo por la de estructura dinámica para explicar la conducta vocacional. Se mantiene la idea de ajuste persona-ocupación, con una mayor incidencia en el ajuste personal.

Las determinantes de la elección vocacional son personales y vienen determinados por los mecanismos de defensa, sublimación, identificación, tipo de personalidad, la fuerza del yo, y las necesidades básicas. La elección vocacional es considerada un acontecimiento o acto, que tiene lugar en un determinado momento de la vida (Chacón, 2003: 61).

Ana Roe, supone que el desarrollo de la vocación es una extensión de la forma en que los individuos satisfacen sus necesidades básicas en la infancia y las circunstancias que llevan a la satisfacción o frustración, particularmente la relación con los padres. Todos los individuos tienden a gastar energías que emergen de su substrato genético para la satisfacción de sus necesidades y que las raíces del desarrollo vocacional deben encontrarse en el desarrollo temprano del individuo, especialmente en función de la relación con sus padres (Sánchez & Valdés, 2003: 44).

**c. Teoría de las necesidades.** Se basa en el enfoque psicoanalítico de la personalidad y la teoría de la satisfacción de necesidades de A. Maslow. Se estudia la

teoría de la integración de la personalidad y la clasificación ocupacional, se establece una relación entre la conducta vocacional y el desarrollo de la personalidad concretamente entre la conducta vocacional, las experiencias familiares tempranas y la satisfacción de las necesidades (Chacón, 2003: 62).

**d. Teoría del concepto del sí mismo de Super.** El concepto de sí mismo tiene muchas acepciones, dependiendo del marco teórico que se asuma; sin embargo, es la concepción fenomenológica más aceptada en el ámbito vocacional. Donald Super (1953) relacionó el concepto de sí mismo con la elección vocacional, planteando que se van estructurando mutuamente. El proceso mediante el cual se da esta estructura incluye: la formación del concepto de sí mismo, la traslación del concepto de sí mismo a concepto de sí mismo vocacional y, luego, la relación de sí mismo a través de la vida laboral.

Según Super, el concepto de sí mismo influye en la elección vocacional porque: Las decisiones pre-ocupacionales, ocupacionales y post-ocupacionales se hacen en función del autoconcepto. Un autoconcepto objetivo y racional, se traduce en preferencia ocupacional y se concreta en elecciones congruentes. El nivel de incorporación del autoconcepto a la profesión determina una elección adecuada y satisfacción laboral (Sánchez & Valdés, 2003: 51).

## 2. Enfoques evolutivos

**a. Teoría evaluativo de Ginzberg.** Según Chacón (2003: 64), Ginzberg hace algunas modificaciones a sus planteamientos iniciales, y señala:

- La elección vocacional es un proceso que va a lo largo de toda la vida del individuo.
- La decisión vocacional se ve influida por múltiples informaciones y el ajuste de las necesidades a las realidades laborales del sujeto. Debe darse constante ajuste y equilibrio entre alternativas, habilidades y requisitos del trabajo. Le da importancia a los factores socioeconómicos de la familia y la sociedad.

**b. Teoría de toma de decisiones.** Se entiende la toma de decisiones, en este enfoque, como un elemento fundamental del desarrollo vocacional. Se presentan unos modelos de toma de decisiones para adaptarlos a los procesos de desarrollo vocacional. La elección vocacional es vista como una actitud y como un proceso cognitivo continuo, alimentado por la información sobre la realidad educativa y vocacional (Sánchez & Valdés, 2003: 31-32).

Ferdrickson (1982) enumera los siguientes supuestos básicos: La toma de decisión de la carrera es un proceso secuencial y racional. El individuo puede procesar información y alternativas relacionadas con la carrera. El sujeto puede seguir unos procedimientos en el proceso de elección vocacional. Se ha de conocer toda la información relevante sobre diferentes alternativas para decidir. Se puede usar ordenador para acceder a la información.

**3. Enfoques globales e integrales.** Son los enfoques que integran las tendencias psicológicas, sociológicas y económicas de la conducta vocacional. Consideran el desarrollo vocacional como un proceso complejo, multifuncional, multidimensional y necesario de asumirlo en forma holística.

**a. Teoría socio- psicológica de P.M. Blam.** El proceso de elección profesional y el de selección ocupacional son consecuencias de las características personales y de las condiciones socioeconómicas de la estructura social del individuo.

La elección vocacional se define como «el resultado de la interacción entre una doble cadena de acontecimientos biológicos, y psicológicos y condiciones ambientales». Es decir, determinantes personales y situacionales ínter-clasificados, con predominancia del aspecto socioeconómico que conducen a una elección vocacional. La elección vocacional es un proceso evolutivo entendido y desarrollado a lo largo de la vida del sujeto, es susceptible de cambio por variación de los determinantes de tipo personal y/o situacional.

El ingreso al mundo laboral vendrá determinado por la elección profesional (que toma en cuenta las preferencias y las posibilidades del sujeto) y por la selección ocupacional (que toma en cuenta aspectos sociales de la entrada al mundo laboral). La elección vocacional es un proceso a lo largo de la vida del sujeto que supone la ayuda en el proceso de desarrollo madurativo (Chacón, 2003: 67).

**b. Teoría socio- fenomenológica de Donald Super.** El proceso de desarrollo vocacional se centra en el desarrollo y la realización del concepto de sí mismo. Al hacer una elección vocacional el individuo le atribuye unas características personales a la profesión elegida. La toma de decisiones no es un evento, se da a lo largo de la vida. La madurez vocacional es representada por la congruencia entre comportamiento vocacional individual y conducta vocacional esperada. Una carrera cumple diferentes funciones, y su número varía (Sharf, 2000).

En síntesis, el desarrollo vocacional es un aspecto del desarrollo general del individuo. Para este autor, la elección vocacional está constituida por una serie de eventos

que suceden durante la vida del individuo. La elección vocacional, además, sigue modelos generales que responden a la etapa donde está ubicado el sujeto. Los modelos están enfocados por factores psicológicos, físicos y sociales que interactúan y constituyen la vida del sujeto (Sharf, 2000).

### **c. Teoría de aprendizaje social para la toma de decisiones de J.D.**

**Krumboltz.** Desde este paradigma, Krumboltz, en 1979, desarrolla un enfoque para la toma de decisiones donde la conducta, las actitudes, los intereses y los valores se adquieren y modifican de forma continua debido a las experiencias de aprendizaje. Es un modelo comprensivo que integra la información proveniente de diferentes planteamientos; es productivo y proporciona ayuda práctica a los educadores y orientadores (Sharf, 2000: 71).

Los aspectos que influyen en la toma de decisiones, según este autor, son:

- Los componentes genéticos y habilidades especiales: el individuo nace con unos códigos genéticos que al interactuar con el ambiente hace que se desarrollen habilidades.
- Las condiciones y acontecimientos ambientales, debido a la acción humana o a fuerzas naturales.
- Las experiencias de aprendizaje instrumentales, es decir, la acción del individuo con el medio para producir consecuencias y las experiencias de aprendizaje de tipo

### **d. Teoría de activación del desarrollo vocacional y personal de**

**Pelletier.** Sistema instrumental operativo para guiar intencionalmente el desarrollo vocacional de los jóvenes conforme a las tareas evolutivas. La intervención se aplica en el

ámbito escolar y a los sujetos que se encuentran en la adolescencia y principio de la adultez. En el desarrollo vocacional se encuentran elementos cognitivos y afectivos. Las tareas de desarrollo vocacional son: la exploración –la cristalización–, la especificación y la realización (Chacón, 2003).

**e. Teoría de Holland.** Se sabe que los intereses y las preferencias vocacionales se asocian con un amplio rango de información personal y de antecedentes. La preferencia vocacional se explica como una expresión de la personalidad, entonces los “intereses vocacionales” representan la expresión de la personalidad en el trabajo, en los pasatiempos, en las actividades recreativas y en las preferencias. Sencillamente son otro aspecto de la personalidad. Holland clasifica a las personas por su semejanza con seis tipos de personalidad: realista, de investigación, artístico, social, de empresa y convencional. Propone que asociar a las personas y los medios los conduce a resultados que pueden predecir y comprender: la elección vocacional, la estabilidad y el logro vocacional, la elección y el logro educativo, la capacidad personal, la conducta social y la susceptibilidad a la influencia social (Holland, 1975).

Holland (1975) formuló cuatro supuestos de trabajo que constituyen el núcleo de su teoría:

- 1) La mayoría de personas pueden clasificarse en uno de estos tipos: realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional. El tipo es un modelo conforme al cual podemos medir a la persona real. Cada tipo es el producto de una interacción característica entre una gran variedad de fuerzas culturales y personales. A partir de estas experiencias la persona aprende a preferir ciertas actividades. Más tarde, estas actividades se convierten en intereses. Los intereses y capacidades de la persona le

crean una particular disposición, que tiene como resultado pensar, percibir y actuar de ciertas maneras.

Si comparamos los atributos de una persona con los de cada modelo tipo, podremos determinar a qué tipo se parece o se ajusta más. Dicho modelo pasará a ser su tipo de personalidad.

Para estimar el perfil de una persona, la persona debe tomar un inventario, lo califica y obtiene el perfil de las escalas adecuadas. Entonces, pueden interpretarse los perfiles aplicando las descripciones de los tipos.

2) Hay seis tipos de medios: realista, de investigación, artístico, social, emprendedor y convencional. Se caracteriza por escenarios físicos que suponen problemas y tensiones especiales. Como los diferentes tipos tienen distintos intereses, capacidades y disposiciones, tienden a rodearse de personas y materiales especiales y se buscan problemas que sean compatibles con sus intereses, capacidades y forma de ver la vida.

3) Las personas se procuran ambientes que les permitan ejercitar sus destrezas y capacidades, expresar sus actitudes y valores, y afrontar problemas y papeles sociales de su agrado.

4) La conducta de la persona está determinada por una interacción entre su personalidad y las características de su medio. Si se conoce la configuración de la personalidad de un individuo y el tipo de ambiente a que pertenece, se puede, utilizar el conocimiento de los tipos de personalidad y de los modelos ambientales, para pronosticar algunos de los resultados de dicha combinación. Entre esos resultados están la elección de vocación, los cambios de trabajo, el aprovechamiento vocacional, la capacidad personal y las conductas educativas y sociales.

Holland (1975) complementa estas suposiciones fundamentales con varias suposiciones secundarias que pueden aplicarse tanto a la persona como su medio:

^ *Consistencia:* En una persona o en un medio, algunas parejas de tipos se relacionan más estrechamente que otra; por ejemplo, los realistas-investigadores tienen más en común que los convencionales-artísticos y se supone que los grados de consistencia o relación afectan a la preferencia vocacional.

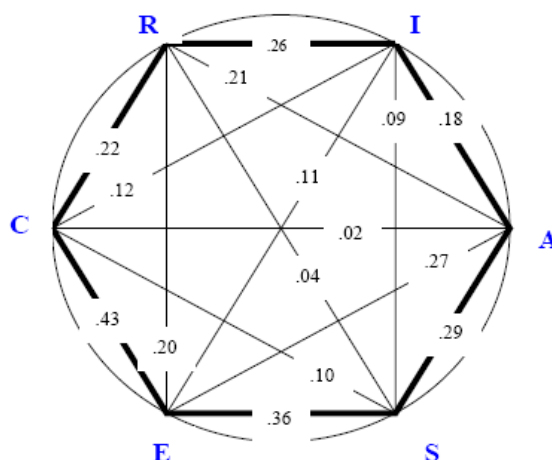
^ *Diferenciación:* algunas personas o medios se definen más claramente que otros; por ejemplo, una persona puede tener más de un tipo y menos de otro, o un ambiente puede estar mayormente dominado por un solo tipo. Por lo contrario, una persona con características de muchos tipos o de un medio que se caracterice por aproximadamente el mismo número de individuos de los seis tipos, será catalogada como indiferenciada o como pobremente definida.

^ *Congruencia:* Diferentes tipos de individuos requieren distintos ambientes. La incongruencia se da cuando un individuo vive en un ambiente que le proporciona oportunidades y recompensas ajenas a sus preferencias y capacidades.

^ *Cálculo:* Las relaciones que se dan dentro de los tipos o medios, o las que se presentan entre ellos, puede ordenarse conforme a un modelo hexagonal, en el cual las distancias que median entre los tipos o ambientes son inversamente proporcionales a las relaciones teóricas entre los mismos.

Los conceptos secundarios tienen dos finalidades: a). mejorar los pronósticos obtenidos mediante los contextos fundamentales, y b). Sustituir los grados de correspondencia, diferenciación y congruencia (Holland, 1975).

**Figura No. 1.** Modelo hexagonal para la interpretación de las relaciones inter e intra-clase de los seis tipos de personalidad vocacional de Holland



### C. Herramientas de la consejería y orientación de carrera

1. **Los biodatos vocacionales.** Son los acontecimientos biográficos referidos a hechos pasados que otorgan información sobre la historia personal y las experiencias del individuo. Se trata de una información que ofrece la concepción que tiene el individuo sobre su propia historia y su influencia en la conducta vocacional.

Al asumir los biodatos como indicadores de la conducta vocacional, se acepta que las experiencias que ha tenido una persona y la manera como las ha enfrentado predicen su conducta futura. Más para que dicha predicción se cumpla, es necesario que los biodatos sean validos objetivamente, o sea, muestras de conducta biográficas recogidas, puntuadas, comparadas y evaluadas con criterios específicos y relacionados con el ámbito laboral (Chacón, 2003: 77).

2. **La madurez vocacional.** La madurez vocacional se concibe como la capacidad del individuo para afrontar las tareas del desarrollo, en función tanto de su

desarrollo biológico y psicológico como de las demandas que la sociedad le impone en diversos puntos del desarrollo (Sánchez & Valdés, 2003:57).

Para Crites debe distinguirse entre el contenido, ¿qué estudiar?, ¿qué necesito para hacer el trabajo X?, y el proceso, ¿qué pasos debo tomar para llegar a X? (Sánchez & Valdés, 2003:60).

Algunos conceptos que se asocian con el constructo de madurez vocacional son la planificación, la responsabilidad laboral y escolar, la autonomía personal, la consideración adecuada de los elementos de decisión, así como las características de su personalidad (Sánchez & Valdés, 2003: 58).

**3. Intereses vocacionales.** Encontramos la clásica taxonomía de Super (1967) que los clasifica en cuatro categorías: intereses expresados, intereses inventariados, intereses testados e intereses comprobados; la propuesta de Spokane (1991), que habla de diferentes intereses en función del método de construcción del instrumento de medida, para este autor hay inventarios de intereses criteriosales, inventarios de intereses homogéneos y los inventarios de intereses autoguiados.

Los intereses promueven metas de elección vocacional (intenciones o aspiraciones a comprometerse en una dirección vocacional particular), las cuales aumentan la probabilidad de una acción de elección determinada. Estas acciones de elección conducen al individuo a dominios de rendimiento particulares y experiencias de logro que pueden alimentar o debilitar la autoeficacia y las expectativas de resultados, al servir como experiencias de aprendizaje, afectando así, la persistencia en la elección realizada (Cupani & Pérez, 2006).

Los intereses vocacionales han sido exhaustivamente examinados por los investigadores del comportamiento vocacional. Se estima que un conocimiento adecuado

de esta dimensión de la motivación humana, contribuye esencialmente a predecir la elección de carrera y la satisfacción en el ejercicio de una carrera. Por su parte, la autoeficacia percibida demostró su utilidad predictiva para variables como rendimiento académico y elección de carrera. Por otro lado, resurgió el interés por la medición de la personalidad, demostrándose su utilidad predictiva con relación a variables relacionadas con la adaptación a las carreras (Cupani & Pérez, 2006).

La investigación sobre la relación existente entre intereses y satisfacción ha estado basada en la hipótesis congruente de Holland (1975) que constata que la satisfacción profesional (así como la estabilidad y el rendimiento) depende del ajuste entre los rasgos vocacionales de la personalidad y las características ambientales del entorno laboral.

Holland (1975) es el autor que más ha insistido sobre la inclusión de los intereses en el marco de la personalidad. Así, los dos primeros postulados de su teoría establecen:

- La elección de una profesión es expresión de la personalidad,
- Los inventarios de intereses son inventarios de personalidad.

Siempre sospeché que los inventarios de intereses lo que en realidad proporcionan son mediciones de la personalidad. Pronto elabora el Inventario de Preferencias Vocacionales (“*Vocational Preference Inventory*”) que es definido como un “inventario de personalidad” (Holland, 1975). Para Holland los intereses profesionales no son independientes de la personalidad ya que representan la expresión de ésta en el trabajo, en los pasatiempos, en las actividades recreativas y en las preferencias. Por ello la elección de una profesión es una expresión de la personalidad. La conclusión no es arriesgada, si se tiene en cuenta que las características de la personalidad se identifican en gran parte por las preferencias de los individuos hacia asignaturas escolares, actividades recreativas, “hobbies” y trabajos. Los inventarios de intereses son, en realidad, inventarios de

personalidad y esto se intenta demostrar principalmente, mediante las correlaciones existentes entre las puntuaciones de los inventarios de intereses y las puntuaciones de los cuestionarios de personalidad (Holland, 1966).

**4. La personalidad.** La teoría de rasgos fue formulada por Holland. Este autor parte de una noción interactiva de la personalidad donde se interrelacionan factores disposicionales y ambientales. La relación de la personalidad y la elección vocacional la contempla en términos de interacción persona-ambiente ocupacional (Holland, 1975).

El autor considera:

- a. Los tipos de personalidad: Holland plantea seis tipos de personalidad: realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional, los individuos pueden ser ubicados en uno de ellos. Cada persona se asemeja a una variedad de tipos pero en diferente medida, de acuerdo con el patrón de semejanzas que cada uno muestra con estos seis modelos o tipos de personalidad se obtendrá “La configuración de su personalidad”.
- b. Ambiente profesional: A cada tipo de personalidad le corresponde un modelo de ambiente, que se llama igual que el tipo de personalidad. Si cada medio profesional acoge a individuos de semejantes rasgos de personalidad y reúne escenarios físicos que plantean problemas y tensiones similares, puede concluirse que la mayor parte de la población perteneciente a este ambiente tiende a ajustarse a sus exigencias específicas.

- c. La interacción persona-ambiente. Las personas se proporcionan ambientes que les permiten ejercitar sus habilidades, actitudes y valores, afrontar problemas y asumir papeles sociales de su agrado.
- d. La conducta: La conducta vocacional de una persona puede ser explicada a partir de su tipo de personalidad y las características de su medio, pudiéndose pronosticar algunos resultados del emparejamiento entre el tipo de persona y el medio. Entre los resultados tenemos el tipo de elección profesional más probable, el nivel de satisfacción, la estabilidad y el logro.
- e. Las áreas ocupacionales: Las áreas se desprenden de los tipos de personalidad, las actividades proferidas, las aptitudes sobresalientes, las metas vocacionales y las profesiones elegidas. Holland distingue seis tipos de personalidad y seis áreas ocupacionales respectivamente.

- R** Realista: persona orientada hacia actividades manuales y mecánicas y el manejo de instrumentos y herramientas, suele ser práctico y tenaz.
- I** Investigador: persona que se enfrenta a problemas teóricos más que prácticos, capacidad de análisis, crítico y reflexivo.
- A** Artístico: persona interesada por actividades creativas, escribir, pintar, música, son personas intuitivas, emotivas, imaginativas e independientes.
- S** Social: persona que tiende hacia actividades de servicio y ayudar a sus semejantes, es sociable, persuasivo, generoso.

- E** Emprendedor: persona que tiende hacia actividades de dirección, supervisión y organización, es dominante, enérgico, autoconfiado, impulsivo y locuaz.
- C** Convencional: persona que prefiere tareas administrativas, son muy ordenadas, rutinarias, tiene sentido práctico, son perseverantes y eficiente.

Holland propone el inventario de preferencias vocacionales (Holland 1959) y la investigación autodirigida (Holland, 1973, 1985), para evaluar los tipos de personalidad de los sujetos. También asume el concepto de madurez vocacional propuesto por Super (1957) y Crites (1973). Para Holland las personas maduras son aquellas que tiene perfiles consistentes y bien diferenciados, lo que les permite enunciar los papeles ocupacionales que piensan desempeñar en el futuro y lo que les lleva, a realizar elecciones congruentes.

**5. Las aptitudes y las destrezas.** Para Rivas (1995), las aptitudes constituyen un paquete de variables psicológicas que representan un papel significativo condicionante en el desempeño profesional.

Stenberg (1985) elaboró una teoría denominada “la teoría triárquica de la inteligencia” que consta a su vez de tres subteorías: a) contexto e inteligencia, b) experiencias e inteligencia, y c) componentes de la inteligencia. Para los seres humanos es muy importante desarrollar las aptitudes, las destrezas y las habilidades que le permitan el dominio del entorno y su propio desarrollo o entorno interno.

Para la consejería y orientación de carrera, resultan hoy más relevantes los procesos ejecutivos o meta-cognitivos del sujeto, cuando se está asesorando su desarrollo vocacional, que las aptitudes y los tests como instrumentos de medida. Pues actualmente se requieren profesionales competentes, los cuales sepan combinar de los conocimientos aptitudes y

destrezas técnicas(saber), las formas metodológicas de proceder en el trabajo (saber hacer), las pautas y formas de comportamiento individuales y colectivas (saber estar), y las formas de organización e interacción (saber ser).

### **III. MARCO CONTEXTUAL**

#### **A. Antecedentes históricos de la orientación escolar y vocacional en Guatemala**

Como iniciativa de *La Idea* diario de Guatemala en 1926, un grupo de maestros fundaron en Quetzaltenango un Laboratorio de Psicología. El laboratorio funcionó bajo la dirección del Profesor Ernesto Carrera, uno de los fundadores (Brañas & Mendoza 1999:9).

En 1947 la Universidad del San Carlos invita a nuestro país al Profesor Dr. Emilio Mira y López autoridad mundial en la materia, quien dio una serie de conferencias sobre Orientación Profesional (Brañas & Mendoza, 1999: 9).

En 1948 el Dr. Antonio Roman, de origen español, fundó el Instituto de Psicología posteriormente transformado en el Departamento de Psicología de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos con el fin de formar psicólogos profesionales, donde se impartía la cátedra de Orientación Profesional (Brañas & Mendoza, 1999: 9).

Del 27 de junio al 2 de julio de 1955 se realizó en Guatemala el primer seminario de Educación Vocacional y Técnica, en el cual se recomendó que en la planificación de los servicios de Orientación se cubrieran los aspectos siguientes:

- Conocimiento general del individuo
- Información ocupacional y educativa
- Orientación específica
- Colocación del individuo
- Seguimiento

El Departamento de Orientación Escolar y Vocacional fue creado en 1957, como una dependencia del Consejo Técnico de Educación, con base a un proyecto presentado por el Licenciado Luis Arturo Lemus. La necesidad de la creación obedeció a la reforma educativa, en donde con el inicio del ciclo básico o ciclo de cultura general, se hizo necesario personal específico para ayudar al alumno a conocerse a sí mismo, informarse sobre las oportunidades de estudios que el país ofrecía y poder elegir acertadamente la carrera a seguir. Así mismo ayudar a todos los alumnos del establecimiento, a resolver los problemas que confrontan, ya sea de índole emocional, escolar, económica, familiar, de salud, etc. y los propios de la adolescencia (Cortez & Romero, 1995: 5).

Al principio se hizo énfasis en la Orientación Vocacional iniciándose en siete establecimientos como plan piloto, así: 5 institutos de la capital, 1 en Antigua y 1 en Escuintla. En su inicio recibió ayuda técnica y financiera por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), quien nombró al Doctor José Zaragoza A., especialista en la Orientación. Asesor del Departamento del Orientación Escolar y Vocacional (Cortez & Romero, 1995: 5).

En 1962, el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Nacional, dedica 27 artículos al Departamento de Orientación Escolar y Vocacional, del artículo 264 al 291, del Capítulo III. En dicho reglamento se establece que el Departamento de Orientación Escolar y Vocacional tiene por objeto asistir a los estudiantes en sus problemas educativos, emocionales o de vocación. El artículo 265, legaliza los servicios de orientación.

La educación en general afronta un momento de crisis, por razones de tipo social, económico, de valores, y otros, que han venido deteriorando la situación; la orientación educativa como parte importante de la educación, también ha sufrido un estancamiento debido a las razones ya citadas (Cortez & Romero, 1995: 6).

Actualmente el rol de la orientación es fortalecer el factor humano en la comunidad educativa, de manera que los estudiantes desarrollen el conocimiento y aceptación de sí mismos y todas sus potencialidades, para encontrarse, valorarse y responder adecuadamente a las distintas situaciones, ubicándose con más éxito en el medio que se desenvuelve; así como darse cuenta de la necesidad de participar activamente en la dinámica social que favorecerá el desarrollo de nuestro país (Cortez & Romero, 1995: 6).

En Guatemala en la actualidad no se realiza la consejería de carrera, como práctica sistemática en la educación puesto que no está normalizado por el Ministerio de Educación dando como resultado que en algunos centros se aplique y en otros no, dependiendo de las políticas de sus autoridades. Sin embargo se está volviendo cada día una práctica más rutinaria, ya que casi desde hace veinte años la Universidad de San Carlos de Guatemala está formando profesionales en esta disciplina (Cortez & Romero 1995: 6).

El hecho que en los centros educativos exista Orientación vocacional y de carrera no garantiza que los estudiantes tomen en cuenta el consejo vocacional después de ser evaluados, dando como resultado reprobaciones, deserciones, o un bajo nivel de rendimiento cuando este no se aplica.

En Guatemala los objetivos de la Consejería de carrera están encaminados a contribuir en la formación de la personalidad integral para lo cual considera que debe hacerse un trabajo técnico de experimentación o experiencias psicológicas. Así mismo como objetivo se pretende ayudar al estudiante, para que conociendo sus limitaciones y aptitudes en su labor escolar puedan llegar a conocerse a sí mismos desde el punto de vista de su rendimiento lo que permitirá hacer una selección correcta de su carrera profesional conociendo sus intereses y habilidades.

En la Universidad de San Carlos de Guatemala la Sección de Orientación Vocacional, división de Bienestar Estudiantil, tiene como propósitos:

- ^ Contribuir a facilitar la formación profesional y el desarrollo humano de los estudiantes universitarios;
- ^ Realizar programas de atención al estudiante para que este logre un buen rendimiento, aprovechamiento académico, desarrollo humano y social (Brañas & Mendoza 1999: 10).

La Sección de Consejería de Carrera tiene la responsabilidad de orientar a los estudiantes en la elección de una carrera pero no únicamente con pruebas psicométricas sino ofreciéndoles una información completa sobre las profesiones del medio que incluye: naturaleza de la profesión, demanda ocupacional, estímulos, remuneración, perspectivas de especialización, entre otros; por otro lado su trabajo no termina ahí sino es un proceso que durante toda la estancia del estudiante de la Universidad.

Un artículo publicado en el boletín informativo *Educación Superior* de Colombia, el Instituto para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, Iesalc, hizo en septiembre de 2005, un estudio sobre la deserción estudiantil, el cual reporta que Guatemala cuenta con una universidad pública y nueve privadas. En el 2004, la cobertura fue del 19.3%, equivalente a una matrícula de 236.266 estudiantes.

La deserción se calculó en 82%. Para la universidad pública fue del 76% y para las privadas del 87%.

Como causas de la deserción se presentaron: la falta de financiamiento, la falta de programas de becas para los estudiantes, las altas tasas de desempleo, la actitud e inmadurez de los estudiantes para asumir la responsabilidad de los estudios, la carencia de

orientación vocacional para los estudiantes, la débil preparación previa en los colegios y la falta de actualización pedagógica de los docentes.

Guatemala presentó las siguientes alternativas para disminuir la deserción estudiantil: la revisión permanente de los programas y planes académicos ofrecidos, el mejoramiento de la calidad de la educación media, la implementación de programas para suplir las deficiencias de la educación media, la capacitación de docentes y la incorporación de nuevas metodologías de enseñanza.

## IV. METODOLOGÍA

### A. Planteamiento del problema

La orientación educativa tiene un amplio contenido y se puede encontrar en las áreas escolar, psicosocial y vocacional-profesional, considerando a esta última como una actividad compleja y persistente, destinada a conseguir que cada sujeto se dedique al tipo de trabajo profesional en el que con menor esfuerzo pueda obtener mayor rendimiento, provecho y satisfacción para sí y para la sociedad. A la fecha no existen en revistas especializadas, reportes de estudios realizados en nuestro país en el área de consejería y orientación de carrera, por lo que se propone:

#### 1. Objetivo general

- Proveer una herramienta para la consejería y orientación de carrera

#### 2. Objetivos específicos

- Elaborar perfiles que describan los intereses para las diferentes profesiones de cada grupo del área social-humanista.
- Comprobar la fiabilidad y la validez del instrumento que mide intereses basado en la teoría de Holland.
- Promover la aplicación de la teoría de Hollad, pues presenta un método sencillo de organizar la información ocupacional, fácilmente comprensible tanto por los estudiantes como por los orientadores.
- Analizar la información relativa a las ocupaciones y profesiones de Guatemala y organizarla en un solo sistema, para hacerla accesible y fácil de comprender.

## **B. Participantes**

Para la realización de este trabajo se tomaron como participantes a estudiantes, de ambos sexos comprendidos en el rango de 20 a 80 años de edad, pertenecientes a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad del Valle de Guatemala, comprendidos en el rango de 20 a 80 años de edad. Los participantes proveerán información acerca de los intereses que dominan en ellos según las carreras a las que pertenecen..

**1. Muestreo** Para calcular el número de la muestra se solicitó el número de estudiantes inscritos en 4to y 5to año en las carreras de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad del Valle de Guatemala a la secretaría de dicha institución. La secretaría proporcionó una base de 44 estudiantes inscritos en las diferentes carreras.

Al concluir el estudio se logró la recepción de 44 inventarios representando el toda la población.

## **C. Diseño**

Esta investigación es cualitativa y descriptiva. Se pretenden elaborar perfiles que describan los intereses para las diferentes profesiones humanísticas-sociales que ofrece la Universidad del Valle de Guatemala, y de esta manera proveer una herramienta para la consejería y orientación de carrera.

## **D. Instrumento**

Para fines de estudio se elaboró un inventario de intereses basándose en la teoría de carrera de John L. Holland, PhD quien propone que la mayoría de las personas buscan desarrollarse en un ambiente el cual les permita expresar sus destrezas, habilidades, valores y actitudes, pues su conducta está determinada por la interacción entre la personalidad y el

ambiente. De esa manera indagar y determinar el perfil ideal que se requiere de los estudiantes y profesionales interesados en dedicarse a Arqueología, Antropología, Sociología, Psicología e Historia. Dicho inventario consta de 24 ítems, con un número equilibrado de ítems por factor, cuatro para interés realista, cuatro para el interés investigador, cuatro para interés artístico, cuatro para social, cuatro para el interés emprendedor y cuatro para convencional. La escala de respuestas elegida tipo likert con una amplitud de 4 categorías en el rango de 1-4:

- 1 – Nunca, rara vez
- 2 – Ocasionalmente
- 3 – Frecuentemente
- 4 – Con mucha frecuencia

Cada una de estas subescalas se califica de forma individual, y así el puntaje obtenido sugiere el grado en el que el sujeto se encuentra para cada dimensión. A continuación se describe como se desglosa:

1. Realista se refleja en las preguntas 1, 7, 13, 19. Estas personas prefieren actividades que tengan que ver con el manejo explícito, ordenado y sistemático de objetos, instrumentos, máquinas, animales y a evitar actividades educativas o terapéuticas.
2. Investigador se refleja en las preguntas 2, 8, 14, 20. Prefiere actividades que tienen que ver con la investigación fundada en la observación simbólica, sistemática y creativa de los fenómenos físicos, biológicos y culturales, para comprenderlos y controlarlos, y a un rechazo de las actividades persuasivas, sociales y rutinarias.
3. Artístico se refleja en las preguntas 3, 9, 15, 21. Prefiere actividades ambiguas, libres, desorganizadas, vinculadas al manejo de materiales físicos, verbales o

humanos, para crear formas o productos artísticos, y a despertarle un rechazo por las actividades explícitas, sistemáticas y ordenadas.

4. Social se refleja en las preguntas 4, 10, 16, 22. Prefiere actividades vinculadas con el manejo de otras personas a las que puedan informar, educar, formar, curar o servir de guía, y a sentir rechazo por actividades explícitas, ordenadas y sistemáticas relacionadas con el uso de materiales, instrumentos o máquinas.
5. Emprendedor se refleja en las preguntas 5, 11, 17, 23. Prefiere actividades vinculadas con el manejo de otras personas, para lograr fines organizativos o beneficios económicos, así como a tener un rechazo por las actividades de observación, simbólicas y sistemáticas.
6. Convencional se refleja en las preguntas 6, 12, 18, 24. Prefiere actividades vinculadas con el manejo explícito, ordenado, sistemático de los datos, tales como llevar archivos, tomar notas reproducir materiales, organizar datos escritos y numéricos conforme a un plan prescrito, operar maquinaria de las empresas y de procesamiento de datos para fines de organización económica, y a rechazar las actividades ambiguas, libres, exploratorias o poco sistemáticas.

### **E. Prueba piloto**

Con el objetivo de establecer la funcionalidad del instrumento se llevó a cabo una prueba piloto con una muestra de 7 estudiantes de la Licenciatura en Psicología que voluntariamente aceptaron participar en este estudio. De esta forma, la muestra estuvo constituida por un 71% (N=5) de mujeres, mientras que solamente 29% (N=2) fueron hombres.

La aplicación de la prueba piloto permitió identificar una serie de factores que pusieron en evidencia la necesidad de realizar cambios en la estructura, redacción y contextualización del formato e instrucciones del instrumento.

### **E. Procedimiento**

Se solicitó a la secretaría de la Universidad del Valle de Guatemala un listado de los alumnos inscritos en 4° y 5° año de la Facultad de Ciencias Sociales. Se procedió, entonces, a contactar a los estudiantes por teléfono para pedirles su colaboración en el estudio, obtener sus correos electrónicos y enviarles el cuestionario que debía ser contestado en línea. El cuestionario fue enviado a los estudiantes durante los meses de agosto a octubre de 2007 a través de correo electrónico.

Ante la poca respuesta de los estudiantes para contestar el cuestionario, se tuvo la necesidad de contactar a los directores de los distintos departamentos para que proporcionaran las direcciones de correo electrónico de los estudiantes y de esa manera poder obtener los datos.

Los datos obtenidos en los cuestionarios se ingresaron en una base de datos diseñada en el programa Excel.

### **F. Análisis de los resultados**

Los datos fueron procesados mediante el programa SPSS 10.0 utilizándose la prueba alfa de Croanbach, para analizar la consistencia interna del instrumento utilizado. El resultado de este análisis dio como resultado un índice de confiabilidad de 0.674, lo cual indica poca consistencia en las respuestas de los sujetos encuestados.

Los ítems del instrumento que reportaron un bajo índice de confiabilidad son los 2 y 9 lo que sugiere eliminarlos o cambiarlos y pasar otra prueba.

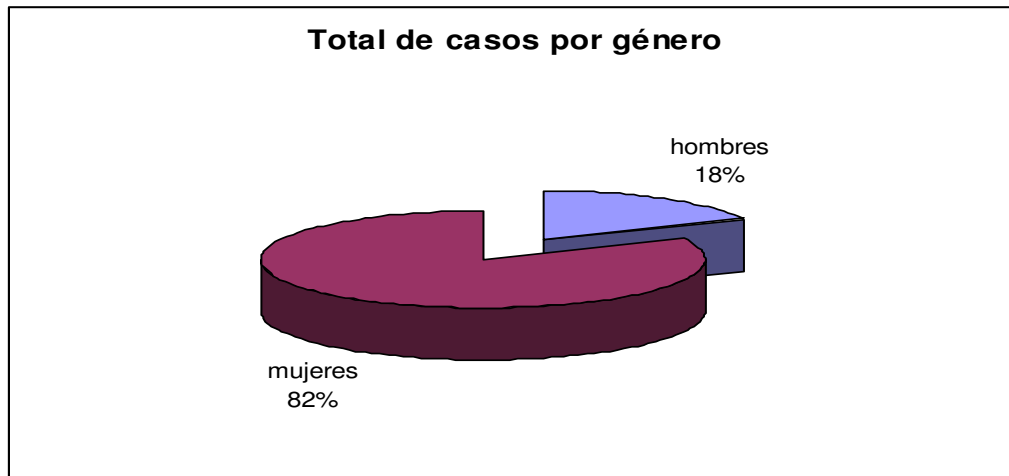
## V. RESULTADOS

Este capítulo presenta el análisis y la discusión de los resultados obtenidos a través de los instrumentos de investigación.

### A. Descripción del grupo

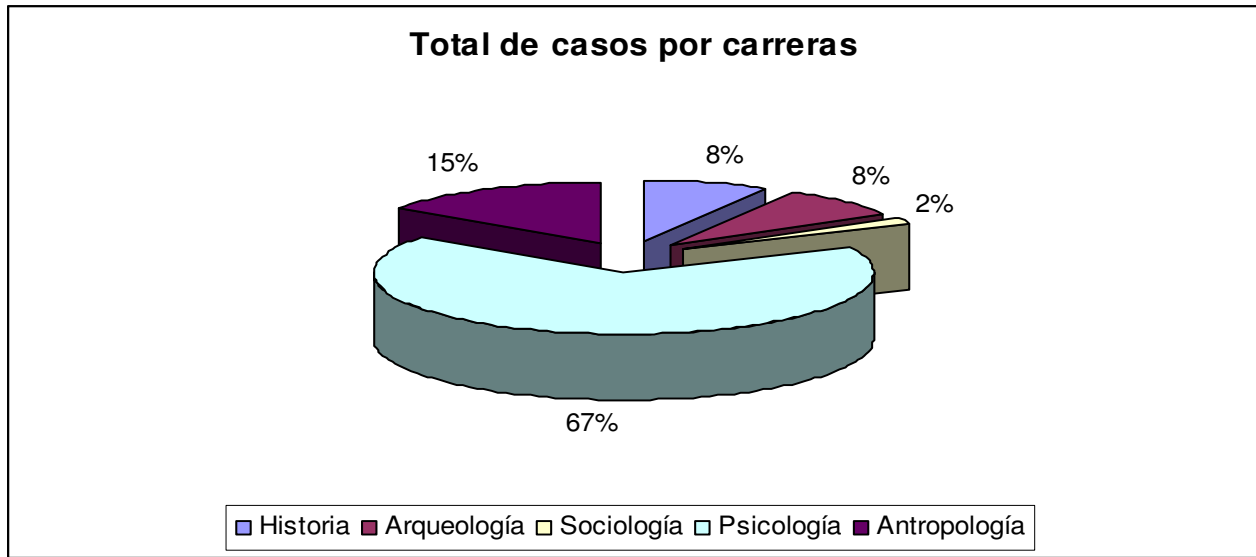
El total de casos que participaron en el estudio fue de 48 individuos de los cuales 82% son mujeres, 36 de los casos y 18 % son hombres, 8 de los casos. Ver gráfica 1.

**Gráfica 1. Total de casos por género**



En la gráfica 2, se encuentra que un 8% de los participantes son estudiantes de la Licenciatura en Historia, de igual manera un 8% de los participantes son estudiantes de la Licenciatura en Arqueología. Mientras que únicamente un 2 % de los participantes son estudiantes del B.A. en Ciencias del Desarrollo y Sociología Aplicada, un 67% de los participantes son estudiantes de la Licenciatura en Psicología y un 15% son estudiantes de la Licenciatura en Antropología.

**Gráfica 2. Total de casos por carreras**



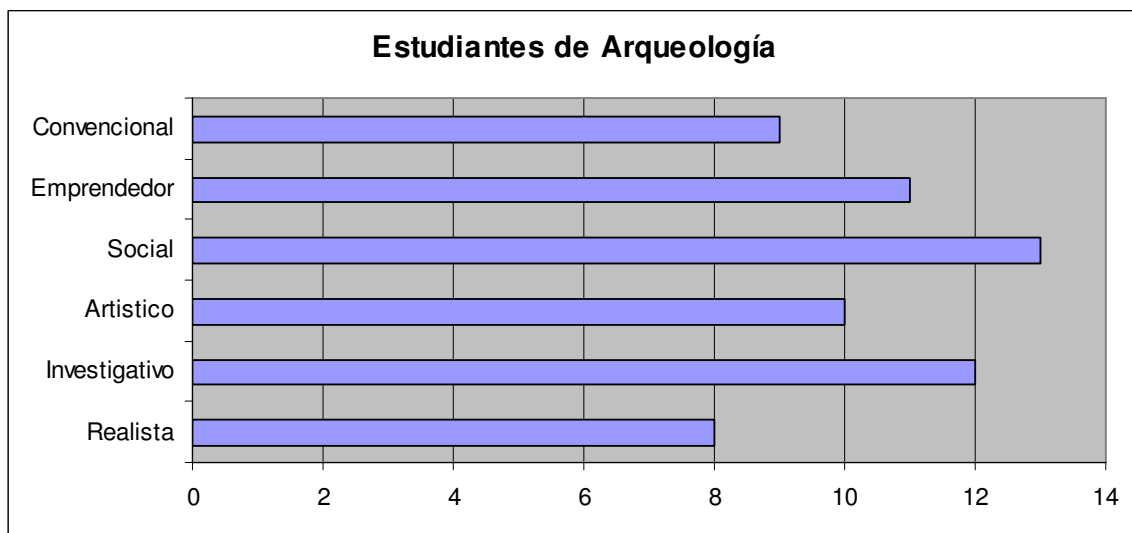
Para Holland los intereses que debe sobresalir en las personas que estudian historia deben ser el social, emprendedor y el investigativo. La gráfica 3 muestra que el interés que sobresale en los estudiantes de la Licenciatura en Historia es el social.

**Gráfica 3. Intereses de los estudiantes de la Licenciatura en Historia**



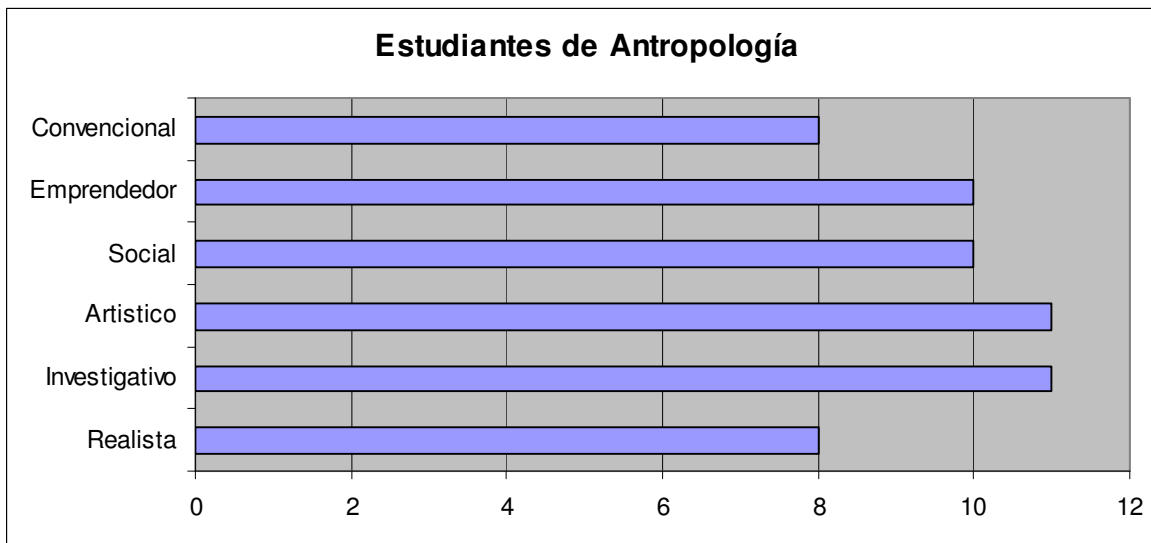
Para los estudiantes que estudian la Licenciatura de Arqueología el interés que debe predominar según Holland es el interés investigativo en primer lugar, seguido del interés realista y por último el interés emprendedor. En el estudio se pudo encontrar que predomina el interés social, seguido del interés investigativo y por último el interés emprendedor.

**Gráfica 4. Intereses de los estudiantes de la Licenciatura en Arqueología**



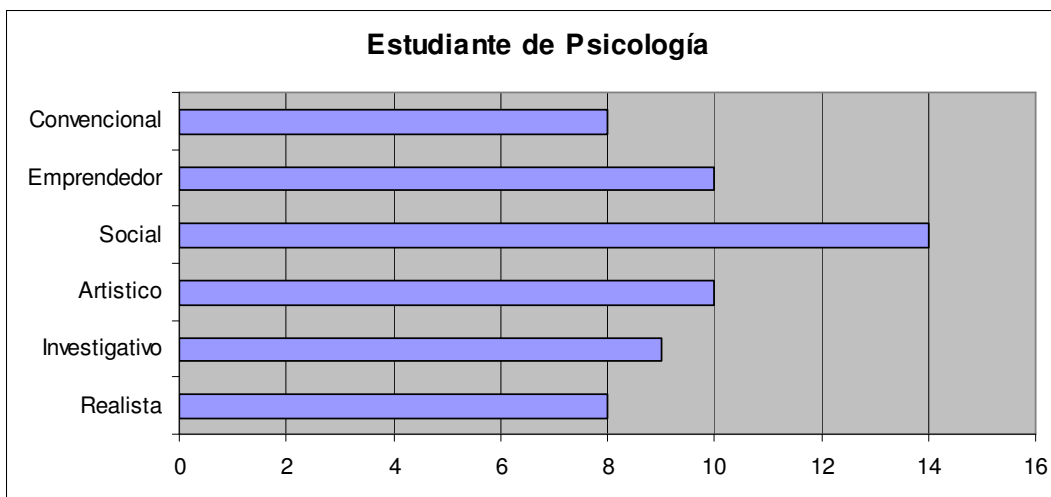
Se esperaría que para los estudiantes de Antropología el interés que predominante sea el Investigativo, seguido del realista y por último el emprendedor. Se observa que en los estudiantes de Antropología de la Universidad del Valle de Guatemala predomina el interés Investigativo, pero se encuentra en el mismo nivel de importancia el interés Artístico. Le siguen los intereses emprendedor y social, para encontrar en última posición al interés Convencional y Realista.

**Gráfica 5. Intereses de los estudiantes de la Licenciatura en Antropología**



Para los estudiantes que estudian la Licenciatura en Psicología, los intereses pueden variar dependiendo del área de la Psicología a la que quieran dedicarse. Para los psicólogos escolares y el industrial- organizacional, predomina el interés Social, seguido del Emprendedor y el Investigativo. En los psicólogos clínicos predomina el interés Social, seguido del interés Investigativo y el Artístico. En los estudiantes que participaron predomina el interés Social seguido el interés Emprendedor y Artístico.

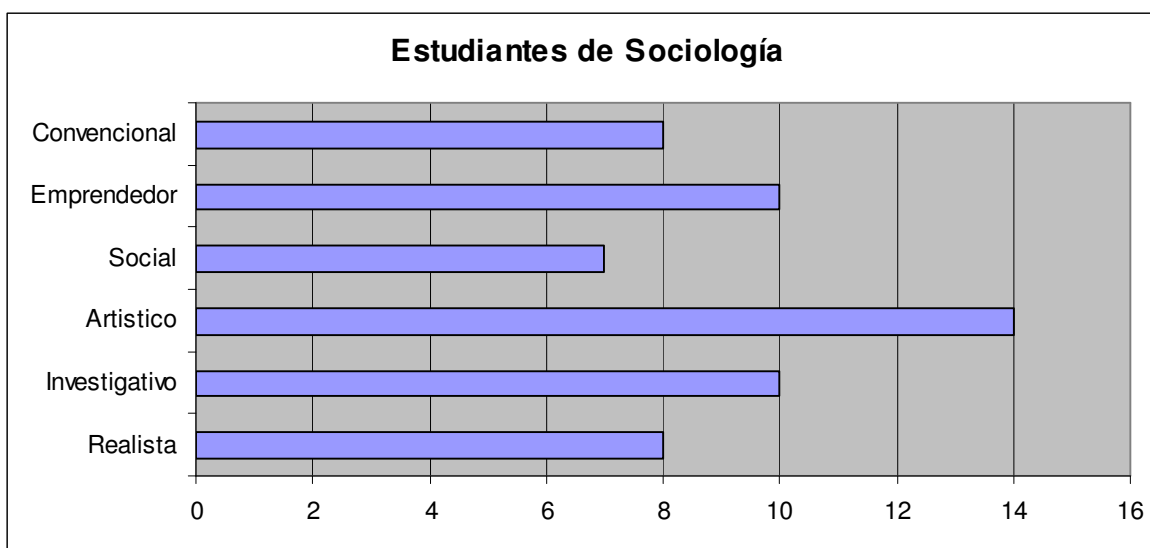
**Gráfica 6. Intereses de los estudiantes de la Licenciatura en Psicología**



Para los estudiantes que estudian la Licenciatura en Psicología predominó en un 88% el interés Social, en un 6% el interés Artístico, mientras que en un 3% predomina el interés emprendedor y otro 3% el interés convencional.

Para Holland el interés que debe dominar en las personas que se dedican a Sociología es el Social, seguido del Investigativo y el Artístico. Se encontró que domina el interés Artístico y el interés Social que debía dominar se encuentra en último lugar.

**Gráfica 7. Intereses de los estudiantes de la Licenciatura en B.A. en Ciencias del Desarrollo y Sociología Aplicada**



## VI. DISCUSIÓN

Los psicólogos escolares deben ayudar a los estudiantes a descubrir sus intereses, personalidad y destrezas, para que de esa manera pueda determinar qué ocupación o profesión concuerda más con su personalidad (valores, destrezas, habilidades, actitudes, etc.). Éstos deberían utilizar varios métodos para evaluar de manera formal e informal a los estudiantes, realizar entrevistas para recabar información y empezar a organizar el proceso de exploración de carrera.

El siguiente estudio fue realizado con el propósito de proveer una herramienta para los psicólogos escolares. Los estudiantes con dicha herramienta pueden explorar o estudiar cuáles son los requerimientos necesarios antes de elegir o ingresar a una carrera universitaria. El objetivo de este estudio era comprobar la fiabilidad y la validez del instrumento creado. Para medir la consistencia interna del instrumento se aplicó la prueba del Coeficiente alfa de Cronbach que refleja el grado en el que covarían los ítems que constituyen el instrumento, donde 0 significa nula confiabilidad y 1 representa la confiabilidad total.

El análisis de la consistencia interna realizado mediante el alfa de Cronbach, se aplicó a los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los 44 participantes y se obtuvo un valor de 0.623, que se incrementa al eliminar las preguntas número 2 y la número 9, a 0.67. Por tanto, estos resultados indican que existe una confiabilidad media del instrumento.

Una de las limitaciones del estudio, o el por qué se obtuvo dicho resultado, puede explicarse por la manera en la que se realizó la encuesta. La encuesta se diseñó para ser

contestada en línea, se subió a la Web, y se les mandó por correo electrónico a los participantes.

Algunas ventajas que podemos mencionar al utilizar la encuesta electrónica son las siguientes:

- La encuesta electrónica tiene un menor costo que la encuesta postal tradicional, según Jacobs, Cross y Smailes en Díaz de Rada. (2000:7)
- No es necesario transferir los datos de un cuestionario de papel a la computadora.
- Rapidez en la recolección de datos, ya que en unos minutos el encuestado recibe, contesta y reenvía el cuestionario; esto es así en un elevado porcentaje de la población que contesta el cuestionario.
- Posibilidad de acceder a lugares e individuos a los que resulta difícil acceder.
- Permite tener un mayor control de la muestra al devolver los mensajes que han sido enviados a direcciones erróneas.
- El correo electrónico llega directamente a los destinatarios, sin filtros, ni barreras como personal auxiliar o los contestadores automáticos.
- A diferencia de otros cuestionarios autoaplicados –fax, postal o correo electrónico en la encuesta electrónica autoadministrada a través de web, el hecho de que el cuestionario esté publicado en web permite que sea diseñado de tal manera que el usuario visualice únicamente aquellas cuestiones que le afectan a su perfil, activando directamente los filtros; de

este modo, se elimina el efecto negativo que puede tener un cuestionario en papel de muchas páginas.

Algunas de las desventajas podemos mencionar:

- Sólo puede contestar una encuesta electrónica aquella parte de la población que disponga de la infraestructura necesaria para recibir, contestar y enviar el cuestionario.
- En las encuestas electrónicas en línea a través de *web* hay un inconveniente añadido y es el problema del *spamming* y correo basura y no solicitado y la incidencia que éste tiene en la población usuaria de Internet. El notable incremento tanto del *spamming* como de transmisión de virus está suponiendo un freno importante para el desarrollo de la encuesta electrónica ya que no se debe olvidar que, la manera más frecuente de dar a conocer una encuesta electrónica a la población investigada es mediante un mensaje de correo electrónico. El hecho que el emisor no sea conocido por el encuestado puede incitar a este último a borrar el mensaje sin apenas leerlo.
- Otro de los inconvenientes destacables de la encuesta electrónica es la dificultad para conseguir un adecuado marco muestral con las direcciones de correo electrónico, lo que supone un problema en la confección y representatividad de la muestra.

Otra limitación que se puede mencionar es que para redactar algunos de los ítems de cuestionario se hicieron algunas traducciones, tratándose de mantener la idea principal. A la hora de realizar la prueba piloto se tuvieron que hacer modificaciones en la redacción de

algunos ítems pues contenían mucha información y los participantes mencionaron que sentían confusión a la hora de contestar.

Holland presenta una teoría sobre la elección de carrera que pretende explicar por qué las personas realizan determinadas elecciones vocacionales, qué los hace cambiar de vocación o de empleo y qué factores tanto personales como ambientales pueden facilitar el logro vocacional. A modo de resumen, esta teoría caracteriza a las personas por su parecido o semejanza a uno o más tipos de personalidad (Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional). Cuanto más se parezcan a un determinado tipo, tanto más manifestarán rasgos personales y conductas asociadas a ese tipo. Holland (1997) describe las características de los tipos en relación a: actividades preferidas, competencias, preferencias vocacionales, objetivos y valores de vida, autocreencias, estilo de resolución de problemas y rasgos de personalidad. De manera similar, supone que el ambiente donde vive y trabaja una persona está caracterizado por su semejanza a uno o varios modelos ambientales (Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional). Cada ambiente posee unas características diferenciales, que produce unos efectos secundarios sobre las personas y refuerza determinados rasgos de personalidad.

A pesar de las limitaciones, los resultados de este estudio tienen implicaciones importantes para la teoría, la investigación y la práctica. Se sumaron las puntuaciones de cada ítem para obtener código sumario de tres letras que resume el parecido de una persona a los seis tipos de personalidad, facilitando un patrón de personalidad específico. El código sumario se forma seleccionando las letras correspondientes a las tres puntuaciones más altas obtenidas de las escalas (R, I, A, S, E, C). Holland explica cómo usar el código para explorar las opciones en el descubridor de ocupaciones. Es decir, el código obtenido se

utiliza para descubrir las semejanzas entre el patrón personal de intereses, autoevaluaciones y habilidades y el patrón que muchas ocupaciones requieren.

Los hallazgos en este estudio revelan una similitud en los intereses que predominan para cada carrera. En el descubridor de ocupaciones las personas interesadas en estudiar Antropología y Arqueología su código sumario es I, R, E; para los estudiantes o profesionales en Historia su código sumario es S, E, I; para los sociólogos es S, I, A.

No se obtuvieron los mismos códigos sumarios, pero si al menos el primer interés predominó en cada una de las carreras o profesiones encuestadas. Lo que sugiere que podemos utilizar el cuestionario como un instrumento para utilizarlo en el proceso de consejería de carrera.

Para los participantes de psicología predominó el interés social y el artístico. Según el área estos pueden variar, la Universidad de Valle de Guatemala no cuenta con áreas específicas para psicología, sino con un área general. Para los estudiantes interesados en Psicología Clínica o Psicología como consejería el código sumario es S, I, A; para los consejeros vocacionales el código sumario es S, A, E; para los Psicólogos industriales-organizacionales el código sumario es S, E, I al igual que el psicólogo escolar.

## VII. CONCLUSIONES

1. Los resultados de este estudio no se pueden generalizar, pues los participantes proceden de la misma institución educativa. Probablemente se hubiesen obtenido otros resultados al tomarse en cuenta estudiantes de los diferentes centros de estudio.
2. Se obtuvo una confiabilidad media medida por el alfa de Cronbach para el instrumento elaborado, lo que hace factible su uso y cierto grado de acierto durante su aplicación.
3. La investigación permitió identificar el interés que predomina en cada una de las carreras que forman parte de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad del Valle de Guatemala.
4. A partir de los resultados que se obtuvieron se pueden crear ciertas herramientas que pueden servir de apoyo a los psicólogos educativos que prestan el servicio de orientación de carrera.
5. Se pudo observar que en los estudiantes de Historia y Psicología predomina el interés Social, mientras que en los estudiantes de Arqueología predomina tanto el nivel Social como el Investigativo; con los estudiantes de Antropología domina el interés Investigativo; y en los estudiantes de Sociología el interés Artístico.
6. Debe tomarse en cuenta que la manera en la que se aplicó el instrumento, posiblemente afectó en los resultados que se obtuvieron. Sería interesante aplicarlo de manera personal para contrastar los resultados y ver si estos varían o se mantienen.

7. La práctica de orientación de carrera debe ocupar un lugar predominante en la educación y proporcionar al estudiante todas las experiencias que el permitan conocerse a sí mismo y conocer las opciones que tiene.
8. No limitar la orientación de carrera con llevar a los estudiantes a las universidades a conocer la gama de carreras que éstas ofrecen, ni tampoco quedarse como un simple proceso psicomético, pues éste no ubica al alumno, le da información acerca de sí mismo para facilitarle el proceso de contraste o comparación.

## VIII. RECOMENDACIONES

1. Se considera conveniente realizar la investigación incluyendo a otras casas de estudio, y poder obtener una muestra más grande y significativa para la población de Guatemala
2. Se debe promover con los psicólogos educativos, la orientación de carrera como un proceso que se debe seguir a lo largo de la vida escolar, y no únicamente como un acto psicométrico al finalizar el bachillerato.
3. Debe darse a conocer de manera más amplia las teorías de carrera, sobretodo la teoría de John Holland, PhD, pues es una herramienta valiosa que permite a las personas descubrir las profesiones, las carreras y campos de estudio que mejor concuerdan con sus habilidades e intereses.
4. Se debe revisar nuevamente el instrumento pues las preguntas número dos y la número nueve deben ser eliminadas o deben revisarse la redacción.
5. Se recomienda controlar variables como la edad y área laboral en investigaciones futuras, ya que da la posibilidad de comparar resultados por edades y por ambientes de trabajo y/o estudio.
6. Es importante considerar la aplicación de la encuesta, ya que encontramos obstáculos y bastante resistencia en hacerlo. Se realizó por correo electrónico creyendo que facilitaría la aplicación de los instrumentos. Sería conveniente pasarla cara a cara y comparar los resultados con esta investigación.
7. Realizar un estudio similar con profesionales, que laboren en sus áreas pues son personas más definidas en su campo y luego comparar los resultados obtenidos.

8. Realizar el estudio con estudiantes de primer ingreso, de esa manera poder orientarlos según la inclinación de sus intereses.

## IX. BIBLIOGRAFÍA

Bisquerra, Rafael. 1990. *Orientación Psicopedagógica para la prevención y el desarrollo*.

Barcelona Boixarcu Universitaria-Marcombo. 270 págs.

Boletín Informativo No 7 “Educación Superior”. (2006). *América Latina piensa la deserción*. Colombia

<[http://menweb.mineducacion.gov.co/educacion\\_superior/numero\\_07/007.htm](http://menweb.mineducacion.gov.co/educacion_superior/numero_07/007.htm)>

[Consulta: 06 de enero de 2007]

Borow, Henry. 1964. *Man in the World at World*. Boston, Houghton Mifflin. 125 págs.

Brañas, Olga y E. Mendoza. 1999. *La Orientación Vocacional en la Universidad de San Carlos de Guatemala, su efectividad como servicio al estudiante*. Tesis Escuela de Ciencias Psicológicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 63 págs.

Bunch, Christopher y M. J.Gibson. 2002. «School – to – Career Models». *American School Counselor Association*. [Estados Unidos]. 39 (4): 12- 17.

Chacón Martínez, Olga. 2003. *Diseño, aplicación y evaluación de una propuesta de orientación vocacional para la educación media, diversificada y profesional venezolana*. Tesis Universitat Rovira I Virgili. España. 385 págs.

Chung- Park, Au y Choi- Man, Chung. 1988. «A Study of Career Decision Making Process of Hong Kong Secondary School Students Using Harren’s Model». *The Chinese University of Hong Kong School of Education. Education Journal*. 16 (2): 165-176.

Cortez, Wendy y I. Romero. 1995. *El Consejo Vocacional y sus consecuencias en estudiantes del ciclo diversificado*. Tesis Escuela de Ciencias Psicológicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 75 págs.

Cupani, Marcos y E. Pérez. 2006. «Metas de elección de carrera: Contribución de los intereses vocacionales, la autoeficacia y los rasgos de personalidad». *Interdisciplinaria*. [Colombia]. 23 (1): 81-100.

De León Mendoza, Teresa, *et al.* 2005. *La orientación vocacional y la modificación del criterio de preelección de carrera técnica en alumnos de nivel medio superior del CBTA No. 1, en el norte de México*. Educación y Futuro digital. México.

Dorsey, Jason. 2002. «Connecting Students' Futures with the Present». *American School Counselor Association*. [Estados Unidos]. 39 (4): 6-7.

Folson, Byron y R. Reardon. 2001. *The Effects of College Career Courses on Learner Outputs and Outcomes: Technical Report No. 26*. The Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development. 41 págs.

Hernández, Vicente. 2001. *Análisis causal de los intereses profesionales en los estudiantes de secundaria*. Tesis Departamento de métodos de investigación y diagnóstico en Educación, Universidad Complutense de Madrid. 488 págs.

Holland, John. 1975. *La elección vocacional: Teoría de las carreras*. México; Trillas, 285 págs.

Hoyt, Kenneth. 1977. *A primer for career education*. Washington, DC. US Office of Education, Superintendent of Documents. School Guidance Service. A career development approach. Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt. págs. 169-200.

Husen, Torsten. 1987. *Higher Education and Social Stratification: an International Comparative Study*. UNESCO IIPÉ. París. 32 págs.

Mathewson, Robert Hendry. 1962. *Guidance Policy and Practice*. 3º ed. Nueva York, Harper y Row. 250 págs.

Morales Pacheco, Lizzet. 2000. «La orientación vocacional: Opción de libertad». *Futuro de Excelencia No. 5*. [Consulta: 1 de noviembre de 2006] desde Orientación Mexicana de Becas Excelencia, A.C. database.

Mosconi, Jacqueline y J. Emmett. 2003. «Effects of a Values Clarification Curriculum on High School Student's Definitions of Success». *ASCA. Professional School Counseling*. [Estados Unidos]. págs. 68-78.

Pérez Molina, Olga. 2005. *Matrícula Estudiantil y Sistemas de Atención al estudiante: modalidades, evolución, feminización, participación estudiantil y becas (1990- 2005)*. Universidad San Carlos de Guatemala USAC/IESALC UNESCO. [Guatemala]. 75 págs.

Reardon, Robert, *et al.* 2000. *Career Development and Planning. A Comprehensive Approach*. Estados Unidos. Brooks/Cole, Thomson Learning. 21 págs.

Rivas, F. 1995. *Manual de Asesoramiento y Orientación Vocacional*. Madrid Síntesis.

Sabella, Russel & M. Isaacs. 2002. «Navigate Your Way to a New (or Renewed) Career». *American School Counselor Association*. [Estados Unidos]. 39 (4): 10-11.

Sánchez, Pedro y A. Valdés. 2003. *Teoría y práctica de la orientación en la escuela: un enfoque psicológico*. México, El Manual Moderno, S.A. de C. V. 241 págs.

Teichler, Ulrich. 1998. *Las exigencias del mundo del trabajo*. Centro de investigaciones sobre la educación superior y el trabajo. Universidad de Kassel, Alemania.

The Massachusetts Model Task Force. 2005. *Massachusetts Model for Comprehensive School Counseling Programs*. The Massachusetts School Counselors Association. 25 págs.

U. S. Department of Labor, Employment and Training Administration. (2000). *Work Importance Locator. A Tool for Career Exploration*. Estados Unidos <<http://onetcenter.org>> [Consulta: 11 de agosto de 2006]

Wonacott, Michael. 2001. *Secondary Career Development Interventions* [en línea]. NCTE publications. Estados Unidos. <<http://www.nccte.org/publications/infosynthesis/in-brief/in-brief13/index.asp>> [Consulta: 17 de julio de 2006]

## APÉNDICE

- A. Escala de Intereses para estudiantes
- B. Cuadro de intereses
- C. Perfil de Antropología
- D. Perfil de Arqueología
- E. Perfil de Sociología
- F. Perfil de Historia
- G. Perfil de Psicología

## A. ESCALA DE INTERESES PARA ESTUDIANTES

Sexo: Masculino   
 Femenino

Estudiante de: Antropología   
 Arqueología   
 Historia   
 Psicología   
 Sociología

**Instrucciones:** A continuación encontrará una lista de situaciones comunes que los estudiantes de Ciencias Sociales realizan en sus ámbitos de estudio y/o trabajo. Por cada situación pregúntese a sí mismo con qué frecuencia realiza dichas actividades e indique con un círculo la mejor respuesta para cada situación. Si la respuesta es “nunca” o “rara vez”, usted hará un círculo alrededor del 0. Si la respuesta es “siempre” o “con mucha frecuencia”, usted hará un círculo alrededor del 3. Usted hará un círculo alrededor del 1 ó 2 para respuestas intermedias. Por favor responda a todos los ítems.

- 1 – Nunca, rara vez
- 2 – Ocasionalmente
- 3 – Frecuentemente
- 4 – Con mucha frecuencia

1.	Me involucro en actividades de trabajo que incluyen problemas prácticos. . . . .	1	2	3	4
2.	Me involucro por lo regular trabajando con ideas que requieren pensar mucho. . . . .	1	2	3	4
3.	Trabajo con formatos, diseños y modelos. . . . .	1	2	3	4
4.	Trabajo, me comunico, y enseño a otras personas. . . . .	1	2	3	4
5.	Inicio y llevo a cabo proyectos. . . . .	1	2	3	4
6.	Sigo procedimientos fijos y de rutina. . . . .	1	2	3	4
7.	Requiero trabajar al aire libre, no involucro mucho papeleo. . . . .	1	2	3	4
8.	Incluyo la búsqueda objetiva de datos e información además de poder comprender mentalmente un problema. . . . .	1	2	3	4
9.	Disfruto de los trabajos que requieren autoexpresión y no me obligan a seguir un conjunto claro de reglas. . . . .	1	2	3	4
10.	Ayudo o proporciono servicio a otros. . . . .	1	2	3	4
11.	Asumo el liderazgo de otras personas y tomo muchas decisiones. . . . .	1	2	3	4

12.	Trabajo con datos y detalles más que con ideas. . . . .	1	2	3	4
13.	Prefiero actividades que tengan que ver con el manejo explícito, ordenado y sistemático de objetos, instrumentos, máquinas, animales. . . . .	1	2	3	4
14.	Prefiero actividades que tienen que ver con la investigación fundada en la observación simbólica, sistemática y creativa de los fenómenos físicos, biológicos y culturales, para comprenderlos y controlarlos. . . . .	1	2	3	4
15.	Prefiero actividades ambiguas, libres, desorganizadas, vinculadas al manejo de materiales físicos, verbales o humanos, para crear formas o productos artísticos. . . . .	1	2	3	4
16.	Prefiero actividades vinculadas con el manejo de otras personas a las que puedan informar, educar, formar, curar o servir de guía. . . . .	1	2	3	4
17.	Me gusta tomar riesgos y a menudo trato con negocios para obtener beneficios económicos. . . . .	1	2	3	4
18.	Prefiero actividades vinculadas con el manejo explícito, ordenado y sistemático de datos. . . . .	1	2	3	4
19.	Tengo mayor estima a las cosas concretas o las características personales tangibles: el dinero, el poder, la posición social. . . . .	1	2	3	4
20.	Me considero a mí mismo como erudito, intelectualmente confiado, con capacidades matemáticas y científicas, y falta de liderazgo. . . . .	1	2	3	4
21.	Me considero a mí mismo como expresivo, original, desordenado y con capacidades artísticas y musicales. . . . .	1	2	3	4
22.	Me considero dispuesto a ayudar a otro y entenderlo; con capacidad de enseñar. . . . .	1	2	3	4
23.	Me considero a mí mismo agresivo, confiado, con capacidades de líder y facilidad de palabra . . . . .	1	2	3	4
24.	Me considero a mí mismo como conformista, ordenado, con capacidad numérica y secretarial. . . . .	1	2	3	4

B. Cuadro de intereses

<b>Atributo</b>	<b>Realista</b>	<b>Investigativo</b>	<b>Artístico</b>	<b>Social</b>	<b>Emprendedor</b>	<b>Convencional</b>
<b>Actividades y ocupaciones</b>	Manipular maquinas, herramientas y cosas.	Explorar, entender y predecir o controlar los fenómenos sociales y naturales.	Actividades artísticas, literarias o musicales.	Ayudar, enseñar, tratar, dar consejo o servir a otros a través de la interacción.	Persuadir, manipular o dirigir a otros.	Establecer o mantener orden, rutinas.
<b>Valoran</b>	Reconocimiento material.	Desarrollo y adquisición del conocimiento	Creatividad, la expresión de ideas, emociones o sentimientos.	Servicio social	Reconocimiento m y estatus social.	Reconocimiento material o financiero y poder en áreas sociales, política o de negocios.
<b>Se ven como...</b>	Practicos, conservadores y poseedores de destrezas manuales.	Analíticos, inteligentes, escépticos, y poseedores de un gran talento académico.	Abiertos a la experiencia, innovadores, intelectuales.	Empáticos, pacientes y poseedores de destrezas interpersonales.	Poseedores de habilidades para vender y persuadir.	Poseen destrezas técnicas en negocios y producción.
<b>Evaden</b>	Interactuar con otras personas	Persuadir o actividades únicas	Rutinas o tener que seguir las reglas		Temas científicos o abstractos.	Ambigüedad, la no estructura.
<b>Destrezas</b>	Física	Análisis	Creatividad	Comunicación interpersonal	Organización	Numérico e Informativo

\* Traducción libre del *Diccionario ocupacional de Holland*, Tercera Edición. Por Gary D. Gottfredson y John Holland.

### C. Perfil de Antropología

# Antropología

Realizan investigaciones o estudios sobre los orígenes, el desarrollo y el comportamiento físico, social y cultural de los humanos y además de las culturas y de las organizaciones que han creado.

## Intereses

**Investigador** - Las profesiones investigativas involucran por lo regular el trabajar con ideas, y requieren pensar mucho. Estas profesiones pueden incluir la búsqueda objetiva de datos e información además de poder comprender mentalmente un problema.

**Social** - Las profesiones sociales por lo regular incluyen el trabajar con, comunicarse con, y enseñar a otras personas. Estas profesiones incluyen a menudo el ayudar o proporcionar servicio a otros.

**Artístico** - Las profesiones artísticas por lo regular incluyen el trabajar con formatos, diseños y modelos. En general requieren la autoexpresión y el trabajo puede realizarse sin seguir un conjunto claro de reglas.

**Convencional** -Las profesiones convencionales por lo regular involucran el seguir procedimientos fijos y de rutina. Estas profesiones pueden incluir el trabajar con datos y detalles más que con ideas. Hay normalmente una línea clara de autoridad a seguir.

## Conocimientos

**Sociología y antropología** -Conocimiento de la conducta y dinámicas de grupo, tendencias e influencias sociales, migraciones humanas, etnia, orígenes e historia de las culturas.

**Historia y arqueología** -Conocimiento de sucesos históricos y sus causas, sus indicadores y sus efectos en las civilizaciones y culturas.

**Idioma inglés** - Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés, incluyendo el significado y la ortografía de las palabras, reglas de redacción y gramática.

**Geografía** -Conocimiento de principios y métodos para describir las características de la tierra, del mar y de las masas de aire, incluyendo sus características físicas, ubicaciones, interrelaciones y distribución de la vida vegetal, animal y humana.

**Biología** -Conocimiento de plantas y organismos animales, sus tejidos, células, funciones, interdependencias e interacciones entre sí y el medio ambiente.

**Filosofía y teología** -Conocimiento de diferentes sistemas filosóficos y religiones. Esto incluye sus principios básicos, valores, ética, maneras de pensar, costumbres, prácticas y su impacto en la cultura humana.

**Matemática** -Conocimiento de aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadística y de sus aplicaciones.

**Administración y dirección** -Conocimiento de principios de negocios y de administración que se utilizan en la planeación estratégica, asignación de recursos, modelo de recursos humanos, técnicas de liderazgo, métodos de producción, y coordinación de personas y de recursos.

**Comunicaciones y medios de comunicación** -Conocimiento de la producción de los medios de comunicación, comunicaciones y técnicas y métodos de disseminación. Esto incluye formas alternativas para informar y entretener por escrito, oral y visualmente.

## **D e s t r e z a s**

**Aprendizaje activo** - Entender las implicaciones de la nueva información recibida tanto para resolver problemas como para tomar decisiones en el presente y en el futuro.

**Comprensión de lectura** - Entender oraciones y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo

**Escribir** - Comunicarse eficazmente por escrito y de acuerdo con las necesidades de los lectores.

**Ciencia** -Conocimiento de la producción de los medios de comunicación, comunicaciones y técnicas y métodos de disseminación. Esto incluye formas alternativas para informar y entretener por escrito, oral y visualmente.

**Razonamiento crítico** - Usar la lógica y el razonamiento para identificar las virtudes y los defectos de soluciones alternativas, conclusiones o propuestas a los problemas.

**Perspicacia social** - Ser consciente de las reacciones de otros y entender por qué reaccionan de esa forma.

**Hablar** -Hablar con otros para transmitir la información eficazmente.

**Resolver problemas complejos** - Identificar problemas complejos y revisar la información relacionada para desarrollar y evaluar opciones e implementar soluciones.

**Audición participativa** - Prestar toda la atención a lo que otras personas dicen, tomándose el tiempo necesario para entender los argumentos expuestos, realizar preguntas según sea apropiado, y no interrumpir en momentos inapropiados.

**Coordinación** -Conocimiento de la producción de los medios de comunicación, comunicaciones y técnicas y métodos de disseminación. Esto incluye formas alternativas para informar y entretener por escrito, oral y visualmente.

**Estrategias para el aprendizaje** -Seleccionar y utilizar métodos de formación e instrucción y procedimientos adecuados a la situación cuando se aprenden o se enseñan nuevas cosas.

## **T a r e a s**

- Reúne, analiza y reporta información sobre datos físicos, costumbres sociales y artefactos del ser humano, tales como: herramientas, cerámica y vestimenta.
- Estudia patrones de crecimientos, diferencias sexuales y fenómenos de envejecimiento de grupos humanos presentes y pasados.
- Observa y mide variaciones corporales y atributos físicos de razas humanas existentes.
- Formula leyes generales del desarrollo cultural, reglas generales de la conducta social y cultural u orientaciones de valores en general.
- Estudia las relaciones entre el lenguaje y la cultura y estudios sociolingüísticos, relaciones entre la personalidad individual y la cultura o sociedades industrializadas complejas.
- Aplica conceptos antropológicos a problemas actuales.
- Aplica datos y técnicas antropológicas a soluciones de problemas en las relaciones humanas.
- Estudia culturas, en particular sociedades no occidentales o preindustriales, incluyendo religión, economía, mitología y tradiciones, así como la vida artística e intelectual.
- Estudia adaptaciones físicas y fisiológicas a diferentes ambientes y características hereditarias de las poblaciones existentes.
- Estudia colecciones de museos de esqueletos y fósiles humanos para determinar su significado en términos de la evolución humana a largo plazo.

## Actividades de trabajo

**Obtener información** - Observar, recibir, y por otra parte obtener información de todas las fuentes principales.

**Analizar datos o información** - Identificar la base de los principios, razones o hechos de donde proviene la información, dividiendo la información o los datos en sus diferentes componentes.

**Procesamiento de información** -Recopilar, codificar, clasificar, calcular, tabular, auditar o verificar la información o los datos.

**Identificar objetos, acciones y eventos** - Identificar información a través de la categorización, estimación, reconocimiento de diferencias o similitudes y detectar cambios en circunstancias o eventos.

**Evaluar la calidad de objetos, servicios o personas** - Evaluar el valor, importancia o calidad de objetos o personas.

**Toma de decisiones y solución de problemas** - Analizar la información y evaluar resultados para elegir la mejor solución y resolver los problemas.

**Interpretar el significado de la información para otros** - Traducir o explicar lo que significa la información y cómo puede utilizarse.

**Calcular las características cuantificables de los productos, eventos o información** - Calcular tamaños, distancias y cantidades; o determinar el tiempo, costos, recursos o materiales que se necesitan para realizar una actividad de trabajo.

**Actualización y utilización de conocimiento pertinente** - Estar actualizado técnicamente y aplicar nuevos conocimientos a su trabajo.

**Documentar/registrar información** - Introducir, transcribir, registrar, almacenar o mantener la información por escrito o en forma electrónica/magnética.

## Valores laborales

**Autonomía** - Planean su trabajo con poca supervisión.

**Uso de la aptitud** - En este trabajo utilizan sus aptitudes individuales.

**Importancia de la magnitud del promedio de independencia** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo permiten a los empleados trabajar por sí mismos y tomar decisiones. Las necesidades correspondientes son creatividad, responsabilidad y autonomía.

**Magnitud del promedio del logro** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo están enfocadas en obtener buenos resultados y permiten a los empleados utilizar sus mejores aptitudes, proporcionándoles la satisfacción de haber alcanzado una meta. Las necesidades correspondientes son la utilización de las aptitudes propias y el logro.

**Creatividad** -En este trabajo ponen a prueba sus propias ideas.

**Responsabilidad** - En este trabajo toman decisiones por sí mismos.

**Logro** - En este trabajo tienen la satisfacción de haber alcanzado una meta.

\* Traducción libre tomado de: U. S. Department of Labor, Employment and Training Administration. (2000). *Work Importance Locator. A Tool for Career Exploration*. Estados Unidos <<http://onetcenter.org>>

## D. Perfil de Arqueología

# Arqueología

Realizan investigaciones para reconstruir la información sobre el pasado de la vida y cultura de la humanidad a partir de restos humanos, artefactos, detalles arquitectónicos y de estructuras recuperadas a través de excavaciones o que se encontraban sumergidas, u otros medios que permitan su descubrimiento.

## Intereses

**Investigador** - Las profesiones investigativas involucran por lo regular el trabajar con ideas, y requieren pensar mucho. Estas profesiones pueden incluir la búsqueda objetiva de datos e información además de poder comprender mentalmente un problema.

**Realista** - Las profesiones realistas por lo regular involucran actividades de trabajo que incluyen problemas prácticos y soluciones. Tratan a menudo con plantas, animales, y materiales como madera, herramientas, y maquinaria. Varias de estas profesiones requieren trabajar al aire libre, y no involucran mucho papeleo o trabajar conjuntamente con otros.

**Artístico** - Las profesiones artísticas por lo regular incluyen el trabajar con formatos, diseños y modelos. En general requieren la autoexpresión y el trabajo puede realizarse sin seguir un conjunto claro de reglas.

## Conocimientos

**Historia y arqueología** - Conocimiento de sucesos históricos y sus causas, sus indicadores y sus efectos en las civilizaciones y culturas.

**Sociología y antropología** - Conocimiento de la conducta y dinámicas de grupo, tendencias e influencias sociales, migraciones humanas, etnia, orígenes e historia de las culturas.

**Geografía** - Conocimiento de principios y métodos para describir las características de la tierra, del mar y de las masas de aire, incluyendo sus características físicas, ubicaciones, interrelaciones y distribución de la vida vegetal, animal y humana.

**Idioma inglés** - Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés, incluyendo el significado y la ortografía de las palabras, reglas de redacción y gramática

**De oficina** - Conocimiento de procedimientos administrativos y de oficina y de sistemas tales como procesador de palabras, manejo de archivos y documentos, estenografía y transcripción, diseño de formas, y otros procedimientos y terminología utilizados en la oficina.

## **D e s t r e z a s**

**Ciencia** - Utilizar reglas científicas y métodos para resolver problemas.

**Razonamiento crítico** - Usar la lógica y el razonamiento para identificar las virtudes y los defectos de soluciones alternativas, conclusiones o propuestas a los problemas.

**Aprendizaje activo** - Entender las implicaciones de la nueva información recibida tanto para resolver problemas como para tomar decisiones en el presente y en el futuro.

**Comprensión de lectura** - Entender oraciones y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo.

**Escribir** - Comunicarse eficazmente por escrito y de acuerdo con las necesidades de los lectores.

**Resolver problemas complejos** - Identificar problemas complejos y revisar la información relacionada para desarrollar y evaluar opciones e implementar soluciones.

**Criterio y toma de decisiones** - Comparar los costos y los beneficios relativos de diferentes alternativas para así elegir la más apropiada.

**Hablar** - Hablar con otros para transmitir la información eficazmente.

**Selección de equipo** - Determinar el tipo de herramientas y equipo necesarios para realizar un trabajo.

## **T a r e a s**

- Estudia artefactos, rasgos arquitectónicos y tipos de estructuras recuperadas en excavaciones a fin de determinar la edad e identidad cultural.
- Clasifica e interpreta artefactos, rasgos arquitectónicos y tipos de estructuras recuperadas en excavaciones a fin de determinar la edad e identidad cultural.
- Establece una secuencia cronológica del desarrollo de cada cultura en niveles que van desde el más simple hasta el más avanzado.

## **A c t i v i d a d e s d e t r a b a j o**

**Obtener información** - Observar, recibir, y por otra parte obtener información de todas las fuentes principales.

**Identificar objetos, acciones y eventos** - Identificar información a través de la categorización, estimación, reconocimiento de diferencias o similitudes y detectar cambios en circunstancias o eventos.

**Procesamiento de información** - Recopilar, codificar, clasificar, calcular, tabular, auditar o verificar la información o los datos.

**Evaluar la calidad de objetos, servicios o personas** - Evaluar el valor, importancia o calidad de objetos o personas.

**Analizar datos o información** - Identificar la base de los principios, razones o hechos de donde proviene la información, dividiendo la información o los datos en sus diferentes componentes.

**Documentar/registrar información** - Introducir, transcribir, registrar, almacenar o mantener la información por escrito o en forma electrónica/magnética.

**Interpretar el significado de la información para otros** - Traducir o explicar lo que significa la información y cómo puede utilizarse.

**Calcular las características cuantificables de los productos, eventos o información**  
**Toma de decisiones y solución de problemas** - Analizar la información y evaluar resultados para elegir la mejor solución y resolver los problemas.

**Actualización y utilización de conocimiento pertinente** - Estar actualizado técnicamente y aplicar nuevos conocimientos a su trabajo

**Manejar y mover objetos** - Usar las manos y brazos para manejar, instalar, colocar y mover materiales y manipular cosas.

## Valores laborales

**Autonomía** - Planean su trabajo con poca supervisión.

**Logro** - En este trabajo tienen la satisfacción de haber alcanzado una meta.

**Importancia de la magnitud del promedio de independencia** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo permiten a los empleados trabajar por sí mismos y tomar decisiones. Las necesidades correspondientes son creatividad, responsabilidad y autonomía.

**Magnitud del promedio del logro** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo están enfocadas en obtener buenos resultados y permiten a los empleados utilizar sus mejores aptitudes, proporcionándoles la satisfacción de haber alcanzado una meta. Las necesidades correspondientes son la utilización de las aptitudes propias y el logro.

**Responsabilidad** - En este trabajo toman decisiones por sí mismos.

**Uso de la aptitud** - En este trabajo utilizan sus aptitudes individuales.

## E. Perfil de Sociología

# Sociología

Estudian la sociedad humana y la conducta social mediante el examen de los grupos y las instituciones sociales que forman las personas, así como de las diversas organizaciones sociales, religiosas políticas y comerciales. Pueden estudiar el comportamiento y la interacción de los grupos, rastrear sus orígenes y crecimiento, y analizar la influencia de las actividades del grupo sobre cada uno de sus miembros.

## Intereses

**Investigador** - Las profesiones investigativas involucran por lo regular el trabajar con ideas, y requieren pensar mucho. Estas profesiones pueden incluir la búsqueda objetiva de datos e información además de poder comprender mentalmente un problema.

**Artístico** - Las profesiones artísticas por lo regular incluyen el trabajar con formatos, diseños y modelos. En general requieren la autoexpresión y el trabajo puede realizarse sin seguir un conjunto claro de reglas.

**Social** - Las profesiones sociales por lo regular incluyen el trabajar con, comunicarse con, y enseñar a otras personas. Estas profesiones incluyen a menudo el ayudar o proporcionar servicio a otros.

## Conocimientos

**Sociología y antropología** - Conocimiento de la conducta y dinámicas de grupo, tendencias e influencias sociales, migraciones humanas, etnia, orígenes e historia de las culturas.

**Idioma inglés** - Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés, incluyendo el significado y la ortografía de las palabras, reglas de redacción y gramática.

**Administración y dirección** - Conocimiento de principios de negocios y de administración que se utilizan en la planeación estratégica, asignación de recursos, modelo de recursos humanos, técnicas de liderazgo, métodos de producción, y coordinación de personas y de recursos.

**Educación y entrenamiento** - Conocimiento de principios y métodos para el diseño de programas de entrenamiento, enseñanza e instrucción ya sea individuales o en grupo, y la evaluación de la efectividad del entrenamiento.

**Matemática** - Conocimiento de aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadística y de sus aplicaciones.

**Psicología** - Conocimiento de la conducta y el desempeño humanos; diferencias individuales respecto a la aptitud, personalidad e intereses; aprendizaje y motivación; métodos de investigación psicológica; evaluación y tratamiento de desórdenes afectivos y del comportamiento.

**Computadoras y electrónicos** - Conocimiento de tableros de circuito, procesadores, chips, equipo electrónico, hardware y software, incluyendo aplicaciones y programación.

**Filosofía y teología** - Conocimiento de diferentes sistemas filosóficos y religiones. Esto incluye sus principios básicos, valores, ética, maneras de pensar, costumbres, prácticas y su impacto en la cultura humana.

**Comunicaciones y medios de comunicación** - Conocimiento de la producción de los medios de comunicación, comunicaciones y técnicas y métodos de diseminación. Esto incluye formas alternativas para informar y entretener por escrito, oral y visualmente.

## **D e s t r e z a s**

**Comprensión de lectura** - Entender oraciones y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo.

**Escribir** - Comunicarse eficazmente por escrito y de acuerdo con las necesidades de los lectores.

**Razonamiento crítico** - Usar la lógica y el razonamiento para identificar las virtudes y los defectos de soluciones alternativas, conclusiones o propuestas a los problemas.

**Audición participativa** - Prestar toda la atención a lo que otras personas dicen, tomándose el tiempo necesario para entender los argumentos expuestos, realizar preguntas según sea apropiado, y no interrumpir en momentos inapropiados.

**Aprendizaje activo** - Entender las implicaciones de la nueva información recibida tanto para resolver problemas como para tomar decisiones en el presente y en el futuro.

**Perspicacia social** - Ser consciente de las reacciones de otros y entender por qué reaccionan de esa forma.

**Resolver problemas complejos** - Identificar problemas complejos y revisar la información relacionada para desarrollar y evaluar opciones e implementar soluciones.

**Hablar** - Hablar con otros para transmitir la información eficazmente.

**Matemáticas** - Utilizar las matemáticas para resolver problemas.

**Criterio y toma de decisiones** - Comparar los costos y los beneficios relativos de diferentes alternativas para así elegir la más apropiada.

## **T a r e a s**

- Recopila y analiza datos científicos sobre fenómenos sociales, como la comunidad, asociaciones, instituciones sociales, minorías étnicas y cambios sociales.
- Planea y dirige investigaciones sobre delitos y su prevención, relaciones de grupo en organizaciones industriales, comunidades urbanas, así como ambientes físicos y tecnología.
- Desarrolla acercamientos a una solución para los problemas de grupos, con base en hallazgos y mediante la incorporación de investigaciones y estudios sociológicos en disciplinas similares.
- Elabora y prueba métodos para recopilar datos.
- Desarrolla proyectos de investigación con base en conocimientos existentes y teorías en desarrollo.
- Observa la interacción de grupos y entrevista a miembros de grupos para identificar problemas y recopilar datos relacionados con factores como organización de grupos y relaciones de autoridad.
- Recaba información y emite juicios a través de la observación, entrevistas y revisión de documentos.
- Desarrolla procedimientos de intervención, mediante técnicas como entrevistas, consultas, dramas psicológicos y observación de participantes en interacción de grupos, a fin de llegar a una solución.
- Analiza y evalúa datos.
- Dirige el trabajo de ayudantes de estadísticas, estadísticos, entre otros.
- Colabora con empleados dedicados a la investigación en otras disciplinas.
- Prepara publicaciones e informes en materias tales como factores sociales que afectan la salud, características demográficas y discriminación social y racial en la sociedad.
- Interpreta métodos empleados y resultados de investigaciones a individuos dentro de la dependencia o de la comunidad.

- Consulta con legisladores, administradores y otros funcionarios que tratan con problemas de cambios sociales.
- Lleva un control de la interacción de grupo y afiliaciones de grupos para evaluar el progreso y determinar la necesidad de cambios adicionales.

## Actividades de trabajo

**Analizar datos o información** - Identificar la base de los principios, razones o hechos de donde proviene la información, dividiendo la información o los datos en sus diferentes componentes.

**Procesamiento de información** - Recopilar, codificar, clasificar, calcular, tabular, auditar o verificar la información o los datos.

**Obtener información** - Observar, recibir, y por otra parte obtener información de todas las fuentes principales.

**Identificar objetos, acciones y eventos** - Identificar información a través de la categorización, estimación, reconocimiento de diferencias o similitudes y detectar cambios en circunstancias o eventos.

**Toma de decisiones y solución de problemas** - Analizar la información y evaluar resultados para elegir la mejor solución y resolver los problemas.

**Supervisar procesos, materiales o entornos** - Supervisar y revisar la información de los materiales, eventos o el medio ambiente para detectar o evaluar los problemas.

**Interpretar el significado de la información para otros** - Traducir o explicar lo que significa la información y cómo puede utilizarse.

**Evaluar la calidad de objetos, servicios o personas** - Evaluar el valor, importancia o calidad de objetos o personas.

## Valores laborales

**Autonomía** - Planean su trabajo con poca supervisión.

**Importancia de la magnitud del promedio de independencia** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo permiten a los empleados trabajar por sí mismos y tomar decisiones. Las necesidades correspondientes son creatividad, responsabilidad y autonomía.

**Condiciones de trabajo** - En este campo tienen buenas condiciones de trabajo.

**Creatividad** - En este trabajo ponen a prueba sus propias ideas.

**Responsabilidad** - En este trabajo toman decisiones por sí mismos.

**Uso de la aptitud** - En este trabajo utilizan sus aptitudes individuales.

## F. Perfil de Historia

# Historiadores

Investigan, analizan, registran e interpretan el pasado como figura registrado en fuentes tales como documentos oficiales y registros institucionales, la prensa noticiosa y otras publicaciones periódicas, fotografías, entrevistas, películas y manuscritos no publicados, tales como diarios personales y cartas.

## Intereses

**Investigador** - Las profesiones investigativas involucran por lo regular el trabajar con ideas, y requieren pensar mucho. Estas profesiones pueden incluir la búsqueda objetiva de datos e información además de poder comprender mentalmente un problema.

**Artístico** - Las profesiones artísticas por lo regular incluyen el trabajar con formatos, diseños y modelos. En general requieren la autoexpresión y el trabajo puede realizarse sin seguir un conjunto claro de reglas.

**Social** - Las profesiones sociales por lo regular incluyen el trabajar con, comunicarse con, y enseñar a otras personas. Estas profesiones incluyen a menudo el ayudar o proporcionar servicio a otros.

## Conocimientos

**Historia y arqueología** - Conocimiento de sucesos históricos y sus causas, sus indicadores y sus efectos en las civilizaciones y culturas.

**Idioma inglés** - Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés, incluyendo el significado y la ortografía de las palabras, reglas de redacción y gramática.

**Administración y dirección** - Conocimiento de principios de negocios y de administración que se utilizan en la planeación estratégica, asignación de recursos, modelo de recursos humanos, técnicas de liderazgo, métodos de producción, y coordinación de personas y de recursos.

**Sociología y antropología** - Conocimiento de la conducta y dinámicas de grupo, tendencias e influencias sociales, migraciones humanas, etnia, orígenes e historia de las culturas.

**Comunicaciones y medios de comunicación** - Conocimiento de la producción de los medios de comunicación, comunicaciones y técnicas y métodos de diseminación. Esto incluye formas alternativas para informar y entretener por escrito, oral y visualmente.

**Educación y entrenamiento** - Conocimiento de principios y métodos para el diseño de programas de entrenamiento, enseñanza e instrucción ya sea individuales o en grupo, y la evaluación de la efectividad del entrenamiento.

**Recursos humanos y de personal** - Conocimiento de principios y procedimientos para buscar, seleccionar y entrenar personal; compensación y beneficios, relaciones y negociaciones laborales, y sistemas de información sobre recursos humanos.

**Filosofía y teología** - Conocimiento de diferentes sistemas filosóficos y religiones. Esto incluye sus principios básicos, valores, ética, maneras de pensar, costumbres, prácticas y su impacto en la cultura humana.

## **D e s t r e z a s**

**Comprensión de lectura** - Entender oraciones y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo.

**Escribir** - Comunicarse eficazmente por escrito y de acuerdo con las necesidades de los lectores.

**Hablar** - Hablar con otros para transmitir la información eficazmente.

**Audición participativa** - Prestar toda la atención a lo que otras personas dicen, tomándose el tiempo necesario para entender los argumentos expuestos, realizar preguntas según sea apropiado, y no interrumpir en momentos inapropiados.

**Razonamiento crítico** - Usar la lógica y el razonamiento para identificar las virtudes y los defectos de soluciones alternativas, conclusiones o propuestas a los problemas.

**Aprendizaje activo** - Entender las implicaciones de la nueva información recibida tanto para resolver problemas como para tomar decisiones en el presente y en el futuro.

**Coordinación** - La aptitud para coordinar dos o más extremidades (por ejemplo, dos brazos, dos piernas, o una pierna y un brazo) mientras se está sentado, de pie, o acostado. No implica realizar las actividades mientras todo el cuerpo está en movimiento.

**Resolver problemas complejos** - Identificar problemas complejos y revisar la información relacionada para desarrollar y evaluar opciones e implementar soluciones.

**Criterio y toma de decisiones** - Comparar los costos y los beneficios relativos de diferentes alternativas para así elegir la más apropiada.

**Administración de los recursos del personal** - Motivar y dirigir a los empleados así como también promover su desarrollo; identificar a los mejores candidatos para realizar el trabajo.

## Tareas

- Realiza investigaciones históricas sobre temas de importancia para la sociedad; presenta hallazgos y teorías en libros de texto, periódicos y otras publicaciones.
- Reúne datos históricos mediante la consulta de fuentes, como archivos, registros judiciales, diarios, archivos de noticias, entre otros diversos materiales publicados e inéditos.
- Analiza el desarrollo histórico en campos como la economía, sociología o filosofía.
- Revisa y recopila datos, como libros, panfletos, periódicos y diarios poco comunes, para proporcionar fuentes para investigación.
- Consulta o asesora a otras personas sobre la autenticidad histórica de diversos materiales.
- Asesora o consulta a personas, instituciones y organizaciones comerciales sobre la evolución tecnológica o costumbres peculiares de cierto periodo histórico.
- Revisa publicaciones y exhibiciones preparadas por otras personas antes de su lanzamiento al público a fin de garantizar la precisión histórica de las exposiciones.
- Coordina las actividades de empleados encargados de catalogar y archivar los materiales.
- Edita publicaciones de la sociedad.
- Habla ante varios grupos, organizaciones y clubes para promover objetivos y actividades sociales.
- Traduce o solicita la traducción de materiales de referencia.
- Consulta a expertos o testigos de hechos históricos.
- Organiza y evalúa datos con base en su autenticidad e importancia relativa.

## Actividades de trabajo

**Obtener información** - Observar, recibir, y por otra parte obtener información de todas las fuentes principales.

**Analizar datos o información** - Identificar la base de los principios, razones o hechos de donde proviene la información, dividiendo la información o los datos en sus diferentes componentes.

**Procesamiento de información** - Recopilar, codificar, clasificar, calcular, tabular, auditar o verificar la información o los datos.

**Interpretar el significado de la información para otros** - Traducir o explicar lo que significa la información y cómo puede utilizarse.

**Evaluar la calidad de objetos, servicios o personas** - Evaluar el valor, importancia o calidad de objetos o personas.

**Documentar/registrar información** - Introducir, transcribir, registrar, almacenar o mantener la información por escrito o en forma electrónica/magnética.

**Identificar objetos, acciones y eventos** - Identificar información a través de la categorización, estimación, reconocimiento de diferencias o similitudes y detectar cambios en circunstancias o eventos.

**Toma de decisiones y solución de problemas** - Analizar la información y evaluar resultados para elegir la mejor solución y resolver los problemas.

**Comunicación con supervisores, compañeros o subordinados** - Proporcionar información a supervisores, compañeros y subordinados por teléfono, por escrito, por correo electrónico o personalmente.

**Comunicación con personas fuera de la organización** - Comunicación con personas fuera de la organización, representar a la organización frente a los clientes, el público, gobierno y otras fuentes externas. Esta información puede comunicarse personalmente, por escrito, por teléfono o por correo electrónico.

## Valores laborales

**Autonomía** - Planean su trabajo con poca supervisión.

**Condiciones de trabajo** - En este trabajo tienen buenas condiciones de trabajo.

**Logro** - Los trabajadores en este trabajo tienen la satisfacción de haber alcanzado una meta.

**Importancia de la magnitud del promedio de independencia** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo permiten a los empleados trabajar por sí mismos y tomar decisiones. Las necesidades correspondientes son creatividad, responsabilidad y autonomía.

**Magnitud del promedio del logro** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo están enfocadas en obtener buenos resultados y permiten a los empleados utilizar sus mejores aptitudes, proporcionándoles la satisfacción de haber alcanzado una meta. Las necesidades correspondientes son la utilización de las aptitudes propias y el logro.

**Uso de la aptitud** - En este trabajo utilizan sus aptitudes individuales.

\* Traducción libre tomado de: U. S. Department of Labor, Employment and Training Administration. (2000). *Work Importance Locator. A Tool for Career Exploration*. Estados Unidos <<http://onetcenter.org>>

## H. Perfil de Psicología

# Psicología Clínica

Diagnostican o evalúan los desórdenes mentales y emocionales de los individuos a través de observación, entrevistas y exámenes psicológicos. Preparan y administran programas para tratamientos.

## Intereses

**Investigador** - Las profesiones investigativas involucran por lo regular el trabajar con ideas, y requieren pensar mucho. Estas profesiones pueden incluir la búsqueda objetiva de datos e información además de poder comprender mentalmente un problema.

**Artístico** - Las profesiones artísticas por lo regular incluyen el trabajar con formatos, diseños y modelos. En general requieren la autoexpresión y el trabajo puede realizarse sin seguir un conjunto claro de reglas.

**Social** - Las profesiones sociales por lo regular incluyen el trabajar con, comunicarse con, y enseñar a otras personas. Estas profesiones incluyen a menudo el ayudar o proporcionar servicio a otros.

## Conocimientos

**Psicología** - Conocimiento de la conducta y el desempeño humanos; diferencias individuales respecto a la aptitud, personalidad e intereses; aprendizaje y motivación; métodos de investigación psicológica; evaluación y tratamiento de desórdenes afectivos y del comportamiento.

**Terapia y orientación** - Conocimiento de principios, métodos y procedimientos para el diagnóstico, tratamiento, y rehabilitación de trastornos físicos y mentales, así como también de orientación y consejería vocacional.

**Idioma inglés** - Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés, incluyendo el significado y la ortografía de las palabras, reglas de redacción y gramática.

**Administración y dirección** - Conocimiento de principios de negocios y de administración que se utilizan en la planeación estratégica, asignación de recursos, modelo de recursos humanos, técnicas de liderazgo, métodos de producción, y coordinación de personas y de recursos.

**Servicio personal al cliente** - Conocimiento de principios y procesos para proporcionar al cliente con servicios personales. Esto incluye analizar las necesidades del cliente, cumplir con las normas estándares de calidad de los servicios y evaluar la satisfacción del cliente.

**Educación y entrenamiento** - Conocimiento de principios y métodos para el diseño de programas de entrenamiento, enseñanza e instrucción ya sea individuales o en grupo, y la evaluación de la efectividad del entrenamiento.

**Recursos humanos y de personal** - Conocimiento de principios y procedimientos para buscar, seleccionar y entrenar personal; compensación y beneficios, relaciones y negociaciones laborales, y sistemas de información sobre recursos humanos.

**Matemáticas** - Conocimiento de aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadística y de sus aplicaciones.

**Biología** - Conocimiento de plantas y organismos animales, sus tejidos, células, funciones, interdependencias e interacciones entre sí y el medio ambiente.

**Sociología y antropología** - Conocimiento de la conducta y dinámicas de grupo, tendencias e influencias sociales, migraciones humanas, etnia, orígenes e historia de las culturas.

## **D e s t r e z a s**

**Audición participativa** - Prestar toda la atención a lo que otras personas dicen, tomándose el tiempo necesario para entender los argumentos expuestos, realizar preguntas según sea apropiado, y no interrumpir en momentos inapropiados.

**Perspicacia social** - Ser consciente de las reacciones de otros y entender por qué reaccionan de esa forma.

**Comprensión de lectura** - Entender oraciones y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo.

**Razonamiento crítico** - Usar la lógica y el razonamiento para identificar las virtudes y los defectos de soluciones alternativas, conclusiones o propuestas a los problemas.

**Hablar** - Hablar con otros para transmitir la información eficazmente.

**Escribir** - Comunicarse eficazmente por escrito y de acuerdo con las necesidades de los lectores.

**Aprendizaje activo** - Entender las implicaciones de la nueva información recibida tanto para resolver problemas como para tomar decisiones en el presente y en el futuro.

**Supervisión** - Supervisar/evaluar el desempeño laboral propio o de otros individuos u organizaciones para implementar mejoras o llevar a cabo acciones correctivas.

**Evaluación de sistemas** - Identificar las medidas o indicadores del funcionamiento apropiado del sistema y las acciones que se requieren para mejorar o corregir el funcionamiento del mismo en relación con los objetivos del sistema.

**Resolver problemas complejos** - Identificar problemas complejos y revisar la información relacionada para desarrollar y evaluar opciones e implementar soluciones.

**Persuasión** - Persuadir a otros para que cambien su forma de pensar o su comportamiento.

**Orientación al servicio** - Buscar activamente formas para ayudar a otras personas.

## T a r e a s

- Observa al individuo en juegos, en interacciones de grupo o en otras situaciones para detectar señales de deficiencia mental, conducta anormal o mala adaptación.
- Analiza información para valorar los problemas del paciente, determinar la necesidad de asesoría y envía al paciente con otros especialistas, instituciones o servicios de apoyo.
- Desarrolla planes de tratamiento, incluyendo tipos, frecuencia, intensidad y duración de la terapia, en colaboración con psiquiatras y otros especialistas.
- Desarrolla dirige y participa en programas de capacitación de personal.
- Proporciona servicios psicológicos y de asesoría a empresas privadas y dependencias comunitarias sobre casos individuales o programas de salud mental.
- Dirige, coordina y evalúa actividades del personal psicológico y de estudiantes practicantes que se encargan de evaluar a los pacientes y dar tratamiento en hospitales psiquiátricos.
- Planea, supervisa y realiza investigaciones psicológicas en campos como el desarrollo de la personalidad, diagnóstico, tratamiento y prevención de trastornos mentales.
- Proporciona información ocupacional, educativa y de otro tipo que le permita a la persona formular planes educativos y profesionales realistas.
- Ayuda a los clientes a comprender bien algo, definir metas y planear acciones para alcanzar un desarrollo y adaptación personal, social, educativa y profesional efectivos.
- Consulta materiales de referencia, manuales y periódicos para identificar síntomas, hacer diagnósticos y desarrollar un acercamiento al tratamiento.

- Planea y desarrolla programas de servicios psicológicos acreditados en centros u hospitales psiquiátricos en colaboración con psiquiatras y otros profesionales.
- Utiliza métodos de tratamiento, como psicoterapia, hipnosis, modificación de la conducta, terapia para reducir el estrés, dramas psicológicos y terapia de juego.
- Selecciona, administra, califica e interpreta exámenes psicológicos para obtener información sobre la inteligencia, rendimiento, intereses y personalidad del individuo.
- Entrevista a personas, parejas o familias y revisa registros para obtener información sobre problemas médicos, psicológicos, emocionales, de relaciones y de otro tipo.
- Responde a las reacciones de los clientes, evalúa la efectividad de la orientación o tratamiento y modifica los planes cuando es necesario.
- Realiza sesiones de orientación individuales o de grupo en lo referente a problemas psicológicos o emocionales, como estrés, abuso de sustancias y situaciones familiares.

## **Actividades de trabajo**

**Toma de decisiones y solución de problemas** - Analizar la información y evaluar resultados para elegir la mejor solución y resolver los problemas.

**Obtener información** - Observar, recibir, y por otra parte obtener información de todas las fuentes principales.

**Identificar objetos, acciones y eventos** - Identificar información a través de la categorización, estimación, reconocimiento de diferencias o similitudes y detectar cambios en circunstancias o eventos.

**Analizar datos o información** - Identificar la base de los principios, razones o hechos de donde proviene la información, dividiendo la información o los datos en sus diferentes componentes.

**Actualización y utilización de conocimiento pertinente** - Estar actualizado técnicamente y aplicar nuevos conocimientos a su trabajo.

**Comunicación con personas fuera de la organización** - Comunicación con personas fuera de la organización, representar a la organización frente a los clientes, el público, gobierno y otras fuentes externas. Esta información puede comunicarse personalmente, por escrito, por teléfono o por correo electrónico.

**Evaluar la calidad de objetos, servicios o personas** - Evaluar el valor, importancia o calidad de objetos o personas.

**Establecer y mantener relaciones interpersonales** - Desarrollar relaciones de trabajo constructivas y cooperativas con otros, y mantenerlas a lo largo del tiempo.

**Entrenar y enseñar a otros** - Identificar las necesidades educativas de otros, desarrollar programas de educación formal, de entrenamiento o clases, y enseñar o instruir a otros.

**Organizar, planear, y priorizar el trabajo** - Desarrollar metas y planes específicos para dar prioridad, organizar, y cumplir con su trabajo.

**Ayudar y cuidar a otros** - Proporcionar ayuda personal, atención médica, apoyo emocional u otros cuidados personales a otros, tales como compañeros, clientes o pacientes.

## Valores laborales

**Servicio social** - En este trabajo, los empleados realizan actividades para otras personas.

**Autonomía** - En este trabajo planean su trabajo con poca supervisión.

**Importancia de la magnitud del promedio de independencia** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo permiten a los empleados trabajar por sí mismos y tomar decisiones. Las necesidades correspondientes son creatividad, responsabilidad y autonomía.

**Uso de la aptitud** - En este trabajo utilizan sus aptitudes individuales.

**Creatividad** - En este trabajo ponen a prueba sus propias ideas.

**Responsabilidad** - En este trabajo toman decisiones por sí mismos.

\* Traducción libre tomado de: U. S. Department of Labor, Employment and Training Administration. (2000). *Work Importance Locator. A Tool for Career Exploration*. Estados Unidos <<http://onetcenter.org>>

## Psicología / Consejería

Determinan y evalúan los problemas de los individuos a través del historial clínico, de entrevistas y observación. Proporcionan terapia individual o en grupo para ayudar a las personas a alcanzar un desarrollo y una adaptación más eficaz ya sea a nivel personal, social, educativo o profesional.

### Intereses

**Social** - Las profesiones sociales por lo regular incluyen el trabajar con, comunicarse con, y enseñar a otras personas. Estas profesiones incluyen a menudo el ayudar o proporcionar servicio a otros.

**Investigador** - Las profesiones investigativas involucran por lo regular el trabajar con ideas, y requieren pensar mucho. Estas profesiones pueden incluir la búsqueda objetiva de datos e información además de poder comprender mentalmente un problema.

**Artístico** - Las profesiones artísticas por lo regular incluyen el trabajar con formatos, diseños y modelos. En general requieren la autoexpresión y el trabajo puede realizarse sin seguir un conjunto claro de reglas.

### Conocimientos

**Psicología** - Conocimiento de la conducta y el desempeño humanos; diferencias individuales respecto a la aptitud, personalidad e intereses; aprendizaje y motivación; métodos de investigación psicológica; evaluación y tratamiento de desórdenes afectivos y del comportamiento.

**Terapia y orientación** - Conocimiento de principios, métodos y procedimientos para el diagnóstico, tratamiento, y rehabilitación de trastornos físicos y mentales, así como también de orientación y consejería vocacional.

**Matemática** - Conocimiento de aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadística y de sus aplicaciones.

**Comunicaciones y medios de comunicación** - Conocimiento de la producción de los medios de comunicación, comunicaciones y técnicas y métodos de disseminación. Esto incluye formas alternativas para informar y entretener por escrito, oral y visualmente.

**Idioma inglés** - Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés, incluyendo el significado y la ortografía de las palabras, reglas de redacción y gramática.

**Sociología y antropología** - Conocimiento de la conducta y dinámicas de grupo, tendencias e influencias sociales, migraciones humanas, etnia, orígenes e historia de las culturas.

**Educación y entrenamiento** - Conocimiento de principios y métodos para el diseño de programas de entrenamiento, enseñanza e instrucción ya sea individuales o en grupo, y la evaluación de la efectividad del entrenamiento.

**Servicio personal al cliente** - Conocimiento de principios y procesos para proporcionar al cliente con servicios personales. Esto incluye analizar las necesidades del cliente, cumplir con las normas estándares de calidad de los servicios y evaluar la satisfacción del cliente.

## **D e s t r e z a s**

**Audición participativa** - Prestar toda la atención a lo que otras personas dicen, tomándose el tiempo necesario para entender los argumentos expuestos, realizar preguntas según sea apropiado, y no interrumpir en momentos inapropiados.

**Perspiciacia social** - Ser consciente de las reacciones de otros y entender por qué reaccionan de esa forma.

**Comprensión de lectura** - Entender oraciones y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo.

**Razonamiento crítico** - Usar la lógica y el razonamiento para identificar las virtudes y los defectos de soluciones alternativas, conclusiones o propuestas a los problemas.

**Aprendizaje activo** - Entender las implicaciones de la nueva información recibida tanto para resolver problemas como para tomar decisiones en el presente y en el futuro.

**Hablar** - Hablar con otros para transmitir la información eficazmente.

**Escribir** - Comunicarse eficazmente por escrito y de acuerdo con las necesidades de los lectores.

**Estrategias para el aprendizaje**- Seleccionar y utilizar métodos de formación e instrucción y procedimientos adecuados a la situación cuando se aprenden o se enseñan nuevas cosas.

**Resolver problemas complejos** - Identificar problemas complejos y revisar la información relacionada para desarrollar y evaluar opciones e implementar soluciones.

**Supervisión** - Supervisar/evaluar el desempeño laboral propio o de otros individuos u organizaciones para implementar mejoras o llevar a cabo acciones correctivas.

## Tareas

- Asesora a clientes para ayudarlos a entender problemas personales o de interacción, definir metas y desarrollar planes de acción realistas.
- Selecciona, aplica o interpreta exámenes psicológicos para evaluar inteligencia, aptitudes, habilidades o intereses.
- Asesora a clientes sobre posibles beneficios de la asesoría o los envía con especialistas u otras instituciones cuando se trata de problemas que no están relacionados con la asesoría.
- Desarrolla planes terapéuticos y de tratamiento con base en intereses individuales, habilidades o necesidades de los clientes.
- Recopila información sobre individuos o clientes a través de entrevistas, historias de casos, técnicas de observación y otros métodos de evaluación.
- Analiza datos, como notas de entrevistas, resultados de exámenes, manuales de referencia y textos para identificar síntomas y diagnosticar la naturaleza de los problemas de los clientes.
- Consulta con otros profesionales para discutir terapias o tratamientos, recursos o técnicas de asesoría y para compartir información ocupacional.
- Evalúa resultados de métodos de asesoría para determinar la confiabilidad y validez de los tratamientos.
- Realiza investigaciones para desarrollar o mejorar técnicas de diagnóstico o de asesoría terapéutica.

## Actividades de trabajo

**Obtener información** - Observar, recibir, y por otra parte obtener información de todas las fuentes principales.

**Toma de decisiones y solución de problemas** - Analizar la información y evaluar resultados para elegir la mejor solución y resolver los problemas.

**Ayudar y cuidar a otros** - Proporcionar ayuda personal, atención médica, apoyo emocional u otros cuidados personales a otros, tales como compañeros, clientes o pacientes.

**Analizar datos o información** - Identificar la base de los principios, razones o hechos de donde proviene la información, dividiendo la información o los datos en sus diferentes componentes.

**Analizar datos o información** - Identificar la base de los principios, razones o hechos de donde proviene la información, dividiendo la información o los datos en sus diferentes componentes.

**Establecer y mantener relaciones interpersonales** - Desarrollar relaciones de trabajo constructivas y cooperativas con otros, y mantenerlas a lo largo del tiempo.

**Procesamiento de información** - Recopilar, codificar, clasificar, calcular, tabular, auditar o verificar la información o los datos.

**Comunicación con personas fuera de la organización** - Comunicación con personas fuera de la organización, representar a la organización frente a los clientes, el público, gobierno y otras fuentes externas. Esta información puede comunicarse personalmente, por escrito, por teléfono o por correo electrónico.

**Identificar objetos, acciones y eventos** - Identificar información a través de la categorización, estimación, reconocimiento de diferencias o similitudes y detectar cambios en circunstancias o eventos.

**Comunicación con supervisores, compañeros o subordinados** - Proporcionar información a supervisores, compañeros y subordinados por teléfono, por escrito, por correo electrónico o personalmente.

## Valores laborales

**Servicio social** - Los empleados realizan actividades para otras personas.

**Autonomía** - En este trabajo planean su trabajo con poca supervisión.

**Logro** - En este trabajo tienen la satisfacción de haber alcanzado una meta.

**Magnitud del promedio del logro** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo están enfocadas en obtener buenos resultados y permiten a los empleados utilizar sus mejores aptitudes, proporcionándoles la satisfacción de haber alcanzado una meta. Las necesidades correspondientes son la utilización de las aptitudes propias y el logro.

**Importancia de la magnitud del promedio de independencia** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo permiten a los empleados trabajar por sí mismos y tomar decisiones. Las necesidades correspondientes son creatividad, responsabilidad y autonomía.

\* Traducción libre tomado de: U. S. Department of Labor, Employment and Training Administration. (2000). *Work Importance Locator. A Tool for Career Exploration*. Estados Unidos <<http://onetcenter.org>>

# Psicología Educativa

Investigan los procesos de aprendizaje y de enseñanza, desarrollan principios y técnicas de psicología que se pueden aplicar a problemas relacionados con la educación.

## Intereses

**Investigador** - Las profesiones investigativas involucran por lo regular el trabajar con ideas, y requieren pensar mucho. Estas profesiones pueden incluir la búsqueda objetiva de datos e información además de poder comprender mentalmente un problema.

**Social** - Las profesiones sociales por lo regular incluyen el trabajar con, comunicarse con, y enseñar a otras personas. Estas profesiones incluyen a menudo el ayudar o proporcionar servicio a otros.

**Artístico** - Las profesiones artísticas por lo regular incluyen el trabajar con formatos, diseños y modelos. En general requieren la autoexpresión y el trabajo puede realizarse sin seguir un conjunto claro de reglas.

## Conocimientos

**Psicología** - Conocimiento de la conducta y el desempeño humanos; diferencias individuales respecto a la aptitud, personalidad e intereses; aprendizaje y motivación; métodos de investigación psicológica; evaluación y tratamiento de desórdenes afectivos y del comportamiento.

**Educación y entrenamiento** - Conocimiento de principios y métodos para el diseño de programas de entrenamiento, enseñanza e instrucción ya sea individuales o en grupo, y la evaluación de la efectividad del entrenamiento.

**Idioma inglés** - Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés, incluyendo el significado y la ortografía de las palabras, reglas de redacción y gramática.

**Terapia y orientación** - Conocimiento de principios, métodos y procedimientos para el diagnóstico, tratamiento, y rehabilitación de trastornos físicos y mentales, así como también de orientación y consejería vocacional.

**Sociología y antropología** - Conocimiento de la conducta y dinámicas de grupo, tendencias e influencias sociales, migraciones humanas, etnia, orígenes e historia de las culturas.

**Servicio personal al cliente** - Conocimiento de principios y procesos para proporcionar al cliente con servicios personales. Esto incluye analizar las necesidades del cliente, cumplir con las normas estándares de calidad de los servicios y evaluar la satisfacción del cliente.

## Destrezas

**Comprensión de lectura** - Entender oraciones y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo.

**Escribir** - Comunicarse eficazmente por escrito y de acuerdo con las necesidades de los lectores.

**Audición participativa** - Prestar toda la atención a lo que otras personas dicen, tomándose el tiempo necesario para entender los argumentos expuestos, realizar preguntas según sea apropiado, y no interrumpir en momentos inapropiados.

**Hablar** - Hablar con otros para transmitir la información eficazmente.

**Matemática** - Utilizar las matemáticas para resolver problemas.

**Razonamiento crítico** - Usar la lógica y el razonamiento para identificar las virtudes y los defectos de soluciones alternativas, conclusiones o propuestas a los problemas.

**Perspicacia social** - Ser consciente de las reacciones de otros y entender por qué reaccionan de esa forma.

**Evaluación de sistemas** - Identificar las medidas o indicadores del funcionamiento apropiado del sistema y las acciones que se requieren para mejorar o corregir el funcionamiento del mismo en relación con los objetivos del sistema.

**Resolver problemas complejos** - Identificar problemas complejos y revisar la información relacionada para desarrollar y evaluar opciones e implementar soluciones.

**Ciencia** - Utilizar reglas científicas y métodos para resolver problemas.

## Tareas

- Realiza experimentos para estudiar los problemas educativos, como motivación, ajuste, formación de maestros y diferencias individuales en habilidades mentales.
- Realiza investigaciones para ayudar a introducir programas en escuelas a fin de satisfacer las necesidades actuales psicológicas, educativas y sociológicas de los niños.
- Interpreta y explica resultados de exámenes, en términos de normas, confiabilidad y validez, a maestros, consejeros, alumnos y otros integrantes facultados.
- Planea clases correctivas y programas de evaluación diseñados para satisfacer las necesidades de alumnos especiales.

- Formula exámenes de rendimiento, diagnóstico y pronóstico para ayudar a los maestros a planear métodos y contenidos de enseñanza.
- Investiga rasgos, actitudes y sentimientos de los maestros para predecir las condiciones que afectan la salud mental de los maestros y el éxito con los alumnos.
- Asesora a maestros y otro personal escolar sobre métodos para mejorar el ambiente escolar y del salón de clases a fin de optimizar el aprendizaje y motivación de los alumnos.
- Evalúa las necesidades, limitaciones y potenciales del niño, a través de la observación, revisión de registros escolares y entrevistas con los padres de familia y personal escolar.
- Analiza características y necesidades de adaptación de los alumnos que tienen diversas habilidades mentales y recomienda programas educativos para promover una máxima adaptación.
- Envía a las personas a dependencias comunitarias para obtener servicios médicos, sociales y de orientación vocacional para niños o familias.
- Asesora al consejo educativo, superintendentes, comités administrativos y grupos de padres y maestros en lo referente a la prestación de servicios psicológicos dentro del sistema educativo o escolar.
- Orienta a alumnos de manera individual y en grupos para ayudarlos a alcanzar una adaptación personal, social y emocional.
- Recomienda la ubicación de alumnos en clases y programas de apoyo con base en las necesidades individuales.
- Colabora con especialistas en educación para desarrollar el contenido de planes de estudio y métodos de organización y dirección del trabajo en el salón de clases.
- Aplica exámenes estándar para evaluar la inteligencia, rendimiento y personalidad de los alumnos, así como diagnosticar discapacidades y dificultades entre los alumnos.

## Actividades de trabajo

**Obtener información** - Observar, recibir, y por otra parte obtener información de todas las fuentes principales.

**Evaluar la calidad de objetos, servicios o personas** - Evaluar el valor, importancia o calidad de objetos o personas.

**Analizar datos o información** - Identificar la base de los principios, razones o hechos de donde proviene la información, dividiendo la información o los datos en sus diferentes componentes.

**Toma de decisiones y solución de problemas** - Analizar la información y evaluar resultados para elegir la mejor solución y resolver los problemas.

**Comunicación con supervisores, compañeros o subordinados** - Proporcionar información a supervisores, compañeros y subordinados por teléfono, por escrito, por correo electrónico o personalmente.

**Identificar objetos, acciones y eventos** - Identificar información a través de la categorización, estimación, reconocimiento de diferencias o similitudes y detectar cambios en circunstancias o eventos.

**Actualización y utilización de conocimiento pertinente** - Estar actualizado técnicamente y aplicar nuevos conocimientos a su trabajo.

**Interpretar el significado de la información para otros** - Traducir o explicar lo que significa la información y cómo puede utilizarse.

**Procesamiento de información** - Recopilar, codificar, clasificar, calcular, tabular, auditar o verificar la información o los datos.

**Comunicación con personas fuera de la organización** - Comunicación con personas fuera de la organización, representar a la organización frente a los clientes, el público, gobierno y otras fuentes externas. Esta información puede comunicarse personalmente, por escrito, por teléfono o por correo electrónico.

**Proporcionar consulta y asesoramiento a otros** - Proporcionar orientación y consejo profesional a la administración/gerencia o a otros grupos sobre sistemas técnicos o sobre procesos relacionados con el tema.

## Valores laborales

**Autonomía** - En este trabajo planean su trabajo con poca supervisión.

**Uso de la aptitud** - En este trabajo utilizan sus aptitudes individuales.

**Magnitud del promedio del logro** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo están enfocadas en obtener buenos resultados y permiten a los empleados utilizar sus mejores aptitudes, proporcionándoles la satisfacción de haber alcanzado una meta. Las necesidades correspondientes son la utilización de las aptitudes propias y el logro.

**Logro** - En este trabajo tienen la satisfacción de haber alcanzado una meta.

**Importancia de la magnitud del promedio de independencia** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo permiten a los empleados trabajar por sí mismos y tomar decisiones. Las necesidades correspondientes son creatividad, responsabilidad y autonomía.

**Creatividad** - En este trabajo ponen a prueba sus propias ideas.

**Servicio social** - En este trabajo, los empleados realizan actividades para otras personas.

\* Traducción libre tomado de: U. S. Department of Labor, Employment and Training Administration. (2000). *Work Importance Locator. A Tool for Career Exploration*. Estados Unidos <<http://onetcenter.org>>

# Psicología industrial y organizacional

Aplican los principios de la psicología a problemas de personal, administrativos, de gestión, ventas y comercialización. Entre sus actividades se incluye la planificación de políticas, selección, capacitación y desarrollo del personal, desarrollo y análisis de la organización. Pueden trabajar con la administración en la reorganización del entorno de trabajo para mejorar la productividad laboral.

## Intereses

**Investigador** - Las profesiones investigativas involucran por lo regular el trabajar con ideas, y requieren pensar mucho. Estas profesiones pueden incluir la búsqueda objetiva de datos e información además de poder comprender mentalmente un problema.

**Emprendedor** - Las profesiones emprendedoras por lo regular involucran el iniciar y llevar a cabo proyectos. Estas profesiones pueden involucrar asumir liderazgo de otras personas y tomar muchas decisiones. A veces requieren tomar riesgos y a menudo tratan con negocios.

**Artístico** - Las profesiones artísticas por lo regular incluyen el trabajar con formatos, diseños y modelos. En general requieren la autoexpresión y el trabajo puede realizarse sin seguir un conjunto claro de reglas.

**Social** - Las profesiones sociales por lo regular incluyen el trabajar con, comunicarse con, y enseñar a otras personas. Estas profesiones incluyen a menudo el ayudar o proporcionar servicio a otros.

## Conocimientos

**Psicología** - Conocimiento de la conducta y el desempeño humanos; diferencias individuales respecto a la aptitud, personalidad e intereses; aprendizaje y motivación; métodos de investigación psicológica; evaluación y tratamiento de desórdenes afectivos y del comportamiento.

**Recursos humanos y de personal** - Conocimiento de principios y procedimientos para buscar, seleccionar y entrenar personal; compensación y beneficios, relaciones y negociaciones laborales, y sistemas de información sobre recursos humanos.

**Educación y entrenamiento** - Conocimiento de principios y métodos para el diseño de programas de entrenamiento, enseñanza e instrucción ya sea individuales o en grupo, y la evaluación de la efectividad del entrenamiento.

**Matemática** - Conocimiento de aritmética, álgebra, geometría, cálculo, estadística y de sus aplicaciones.

**Administración y dirección** - Conocimiento de principios de negocios y de administración que se utilizan en la planeación estratégica, asignación de recursos, modelo de recursos humanos, técnicas de liderazgo, métodos de producción, y coordinación de personas y de recursos.

**Idioma inglés** - Conocimiento de la estructura y contenido del idioma inglés, incluyendo el significado y la ortografía de las palabras, reglas de redacción y gramática.

**Terapia y orientación** - Conocimiento de principios, métodos y procedimientos para el diagnóstico, tratamiento, y rehabilitación de trastornos físicos y mentales, así como también de orientación y consejería vocacional.

**Ley y gobierno** - Conocimiento de leyes, códigos legales, procedimientos judiciales, jurisprudencia, regulaciones gubernamentales, órdenes del poder ejecutivo, reglas de dependencias gubernamentales o ministerios, y el proceso político democrático.

## **D e s t r e z a s**

**Hablar** - Hablar con otros para transmitir la información eficazmente.

**Razonamiento crítico** - Usar la lógica y el razonamiento para identificar las virtudes y los defectos de soluciones alternativas, conclusiones o propuestas a los problemas.

**Aprendizaje activo** - Entender las implicaciones de la nueva información recibida tanto para resolver problemas como para tomar decisiones en el presente y en el futuro.

**Evaluación de sistemas** - Identificar las medidas o indicadores del funcionamiento apropiado del sistema y las acciones que se requieren para mejorar o corregir el funcionamiento del mismo en relación con los objetivos del sistema.

**Audición participativa** - Prestar toda la atención a lo que otras personas dicen, tomándose el tiempo necesario para entender los argumentos expuestos, realizar preguntas según sea apropiado, y no interrumpir en momentos inapropiados.

**Matemática** - Utilizar las matemáticas para resolver problemas.

**Perspiciacia social** - Ser consciente de las reacciones de otros y entender por qué reaccionan de esa forma.

**Resolver problemas complejos** - Identificar problemas complejos y revisar la información relacionada para desarrollar y evaluar opciones e implementar soluciones.

**Comprensión de lectura** - Entender oraciones y párrafos escritos en documentos relacionados con el trabajo.

**Administración de los recursos del personal** - Motivar y dirigir a los empleados así como también promover su desarrollo; identificar a los mejores candidatos para realizar el trabajo.

## **T a r e a s**

- Desarrolla técnicas de entrevistas, criterios de evaluación y exámenes psicológicos para evaluar aptitudes, habilidades e intereses como una ayuda en la selección, ubicación y ascenso de empleados.
- Asesora a la administración en cambios estratégicos relacionados con tácticas y prácticas de personal, administración y de mercadotecnia para así mejorar la efectividad y eficiencia de la empresa.
- Estudia la reacción del consumidor ante nuevos productos y diseños de empaques, mediante encuestas y pruebas; mide la efectividad de los medios de publicidad.
- Analiza datos, mediante métodos y aplicaciones estadísticas, para evaluar y medir la efectividad de la aplicación de programas o capacitación/entrenamiento.
- Realiza estudios de investigación sobre el ambiente físico en el trabajo, estructura organizacional, sistemas de comunicación, interacción entre miembros de un grupo, moral y motivación para evaluar el funcionamiento organizacional.
- Planea, desarrolla y organiza programas de capacitación, aplicando principios de aprendizaje y diferencias individuales.
- Observa y entrevista a empleados para identificar los requisitos físicos, mentales y de instrucción requeridos por el trabajo.
- Analiza los requisitos que se necesitan para poder realizar el trabajo para así establecer criterios para la clasificación, selección, capacitación/entrenamiento y otras funciones similares del personal.

## **A c t i v i d a d e s d e t r a b a j o**

**Proporcionar consulta y asesoramiento a otros** - Proporcionar orientación y consejo profesional a la administración/gerencia o a otros grupos sobre sistemas técnicos o sobre procesos relacionados con el tema.

**Obtener información** - Observar, recibir, y por otra parte obtener información de todas las fuentes principales.

**Procesamiento de información** - Recopilar, codificar, clasificar, calcular, tabular, auditar o verificar la información o los datos.

**Analizar datos o información** - Identificar la base de los principios, razones o hechos de donde proviene la información, dividiendo la información o los datos en sus diferentes componentes.

**Toma de decisiones y solución de problemas** - Analizar la información y evaluar resultados para elegir la mejor solución y resolver los problemas.

**Comunicación con supervisores, compañeros o subordinados** - Proporcionar información a supervisores, compañeros y subordinados por teléfono, por escrito, por correo electrónico o personalmente.

**Identificar objetos, acciones y eventos** - Identificar información a través de la categorización, estimación, reconocimiento de diferencias o similitudes y detectar cambios en circunstancias o eventos.

**Entrenar y enseñar a otros** - Identificar las necesidades educativas de otros, desarrollar programas de educación formal, de entrenamiento o clases, y enseñar o instruir a otros.

**Desarrollar objetivos y estrategias** - Establecer objetivos a largo plazo y especificar las estrategias y acciones para alcanzarlos.

**Comunicación con personas fuera de la organización** - Comunicación con personas fuera de la organización, representar a la organización frente a los clientes, el público, gobierno y otras fuentes externas. Esta información puede comunicarse personalmente, por escrito, por teléfono o por correo electrónico.

## Valores laborales

**Condiciones de trabajo** - En este trabajo tienen buenas condiciones de trabajo.

**Autonomía** - En este trabajo planean su trabajo con poca supervisión.

**Creatividad** - En este trabajo ponen a prueba sus propias ideas.

**Compensación** - Los empleados en este trabajo están bien pagados en comparación con otros trabajadores.

**Importancia de la magnitud del promedio de independencia** - Las profesiones que satisfacen este valor de trabajo permiten a los empleados trabajar por sí mismos y tomar decisiones. Las necesidades correspondientes son creatividad, responsabilidad y autonomía.

\* Traducción libre tomado de: U. S. Department of Labor, Employment and Training Administration. (2000). *Work Importance Locator. A Tool for Career Exploration*. Estados Unidos <<http://onetcenter.org>>