

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ESTUDIOS DE POSTGRADO

**LOS MOTIVOS EN LA ELECCION DE CARRERA
EN LAS PROFESIONES DE ALTA BAJA DEMANDA**

TESIS QUE PRESENTA

ROSA AMADA GARCIA CAVAZOS

**Como requisito parcial para obtener el Grado de
MAESTRIA EN CIENCIAS CON ESPECIALIDAD
EN ORIENTACION VOCACIONAL**

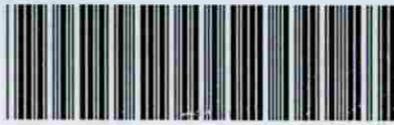
OCTUBRE DE 2003

2003

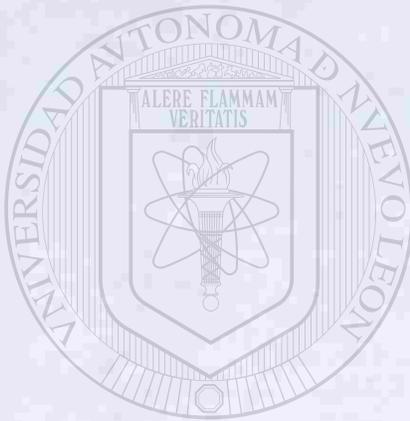
TM
LC1047
.M6
G3
2003
c.1

LOS MOTIVOS EN LA ELECCION DE CARRERA
EN LAS PROFESIONES DE ALTA BAJA DEMAILINDA

R.A.G.C



1080124328



UANL

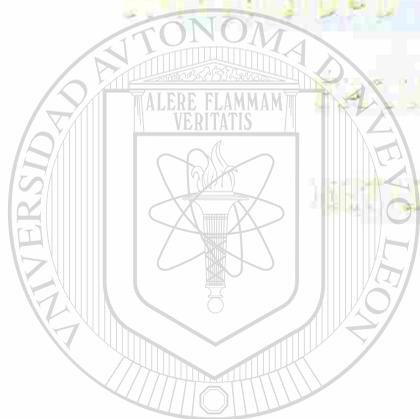
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

®



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

(MÉTRICAS DE PERSONALIDAD)

UANL

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES EN LA ELECCIÓN DE CARRERA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

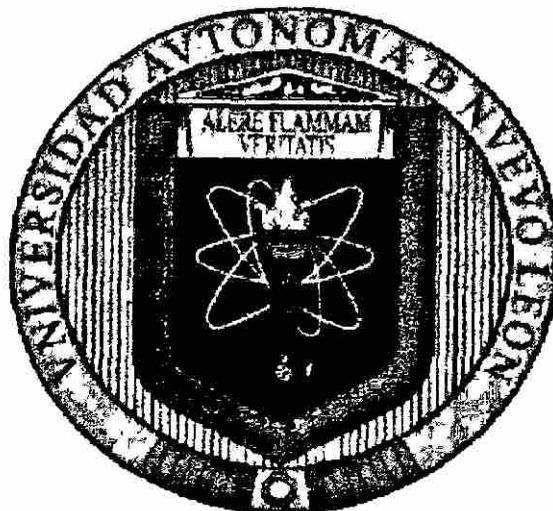
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TESIS QUE PRESENTA

ROSA AMADA GARCIA CAVAZOS

Como requisito parcial para obtener el Grado de
MAESTRIA EN CIENCIAS CON ESPECIALIDAD EN
EN ORIENTACION VOCACIONAL

OCTUBRE DE 2003



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

ESTUDIOS DE POSTGRADO

UANL

**LOS MOTIVOS EN LA ELECCIÓN DE CARRERA EN LAS PROFESIONES DE
ALTA BAJA DEMANDA**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

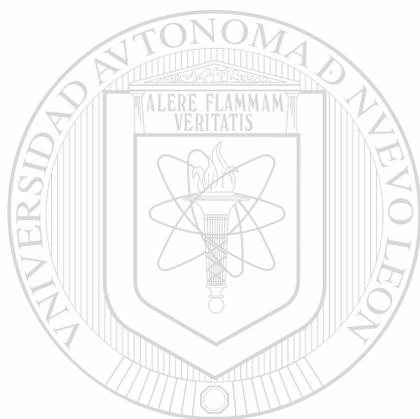
TESIS QUE PRESENTA

Rosa Amada García Cavazos

Como requisito parcial para obtener el Grado de
MAESTRIA EN CIENCIAS con Especialidad en Orientación Vocacional

Octubre de 2003

FM
LC1047
•MG
G3
20 3



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



RESUMEN.

Titulo del Estudio: MOTIVOS DE ELECCIÓN DE CARRERA EN LAS PROFESIONES DE ALTA Y BAJA DEMANDA

El propósito de este trabajo de investigación es determinar los principales motivos de elección de profesión; sociales, económicos y su relación con el perfil de intereses, aptitudes y personalidad ocupacional, así como determinar el grado de satisfacción en la elección de profesión de los estudiantes inscritos en las facultades de alta y baja demanda en las profesiones que ofrece la U.A.N.L. Se utilizó el método científico descriptivo, se realizó la aplicación de un cuestionario y un inventario de la personalidad ocupacional. El universo de estudio fueron los alumnos del primer año de las facultades con mayor y menor índice de inscripción; para la determinación de la muestra se utilizó, la técnica de muestreo aleatorio estratificado por asignaciones proporcionales, para las carreras de alta demanda y la técnica censal para las carreras de baja demanda.

Entre los resultados obtenidos se puede concluir que existe congruencia en la elección de profesión y motivos, del aspecto económico sólo en los alumnos de carreras de alta demanda; mientras que en los motivos sociales, influyen en la decisión de carrera el aspecto de tradición familiar y el prestigio que los alumnos estiman pueden obtener de la profesión. Los motivos vocacionales influyen en ambos grupos por igual. los estudiantes coinciden en su perfil de personalidad y la carrera que eligieron, a excepción de los alumnos de la carrera de Licenciado en Administración de Empresas,

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**LOS MOTIVOS EN LA ELECCIÓN DE CARRERA EN LAS PROFESIONES DE
ALTA Y BAJA DEMANDA EN LA UANL**

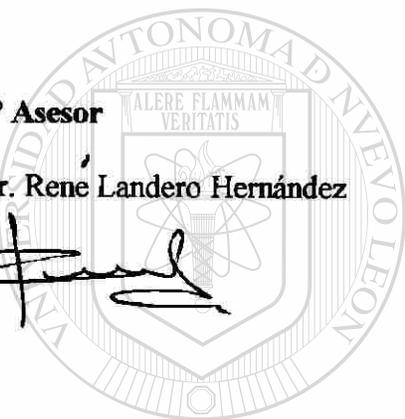
Directora de tesis

Dra. Christina E. Hirdina de Krause



1º Asesor

Dr. René Landero Hernández



UANL

2º Asesor

Dr. Ernesto López Ramírez

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



DEDICATORIA

A Dios, porque con su magnánima sabiduría permitió que conociera mi camino en la vida.

A mi Padre, Matias García Garza (+) por su incondicional comprensión y amor.

A mi Madre, Enedina Cavazos Elizondo (+) porque con lucha férrea y amor infinito me dio la vida y desde el cielo me sigue acompañando. Porque, con su incalculable amor a Dios, me heredó el beneficio de la Oración.

¡te amo Mamí!

A la Lic. Olga Leticia González por su infinita compañía, comprensión, apoyo y paciencia.

A mis hermanos:

Graciela, Porque con su alocada alegría, me motivó a continuar, en mis momentos de cansancio.

A Javier, porque aún con la distancia siempre hubo una palabra de aliento y comprensión.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer sinceramente a todas las personas de quienes de alguna manera recibí apoyo para la realización de este trabajo.

Al Ingeniero Jerónimo Escamilla Tovar, Director de la Preparatoria No 7, por el apoyo, económico, técnico, en materiales y tiempo, recibido a lo largo de este camino, por su comprensión y sobre todo, por haber depositado en mí su confianza.

A las autoridades Universitarias y de esta facultad.

A quienes participaron como co-asesores:

Licenciada Ma. Alma del Rosario Quintanilla García, por sus magistrales intervenciones en estadística y contenido. M.C. Alma del Rosario García Cavazos, por sus conocimientos en metodología y su meticuloso profesionalismo. M.C. Gilberto Ramírez Garza, por su tiempo, sus aportaciones en estadística y metodología.

Licenciado Ernesto Quintanilla García, por todas sus intervenciones técnicas.

Y a todas aquellas personas, que de alguna manera tuvieron una palabra de aliento y motivación.

INDICE

CAPITULO I		2
1.1	Antecedentes	2
1.2	Planteamiento del Problema	7
1.3	Justificación	10
1.4	Objetivos de Investigación	11
1.5	Alcance	11
1.6	Limitaciones	12
CAPITULO II		
Marco Teórico		
2.2	Motivación	16
2.2.1	Éxito	21
2.3	Elección Profesional	24
2.4	Intereses Vocacionales	38
2.5	Aptitudes Vocacionales	43
CAPITULO III		
MÉTODO		
3.1	Instrumento	45
3.2	Población y Muestra	47
3.3	Formulación de Hipótesis	51
	Definición Conceptual de las Variables	

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1	Resultados sobre el Impacto del Aspecto Económico en la Elección de Profesión	63
4.2	Resultados del Impacto Social y Familiar en la Elección de Profesión	69
4.3	Resultados de Perfiles: Intereses, Aptitudes Y Personalidad Ocupacional	71
4.4	Resultados sobre las Preguntas de Investigación	79

CAPITULO V

Discusión	91
Conclusiones	98
Referencias	102
Anexos	106
Cuestionario	110

CAPÍTULO 1

1.1 Antecedentes.

La Universidad Autónoma de Nuevo León, autodefinida como una institución de educación superior, cuyo propósito fundamental es crear, preservar y difundir la cultura en beneficio de la sociedad; replanteó durante la última década una reforma académica en el nivel medio superior educativo que persigue, el fortalecimiento del proceso enseñanza-aprendizaje para alcanzar la excelencia académica; con la finalidad de concordar con las condiciones que este momento histórico señala y que se presenta a través de los proyectos *Visión 2006* y *Educación para la Vida*. (Secretaría Académica, U.A.N.L., 2001).

Asimismo, plantea cambios de planes, programas de estudio y contenidos educativos e incorpora modificaciones trascendentes en la estructura académica. Entre los aspectos relevantes se encuentran: ***el aprender a aprender, el aprender a ser, el aprender haciendo y el análisis de la experimentación.***

Propone: establecer una educación de excelencia al propiciar el desarrollo personal, social, académico y vocacional del individuo que contribuya a satisfacer íntegramente las demandas científicas, socio-económicas y culturales actuales de la sociedad.

En el Proyecto *Educación para la Vida* se pretende la formación de la persona en todas sus dimensiones mediante la interacción entre la U.A.N.L. y la comunidad, para lograr la transformación, el mejoramiento y la prosperidad recíproca del propio individuo, de la Universidad y de la sociedad. (Secretaría Académica, U.A.N.L. *Educación para la Vida*, 2001).

De tal forma, el objetivo de la U.A.N.L. es lograr una educación de excelencia en sus educandos; que conduzca a la formación de egresados altamente preparados, a quienes corresponderá ser los ***líderes del progreso social, cultural, humanístico y económico, que enfrenten con éxito los retos presentes y futuros.*** (Secretaría Académica, U.A.N.L. *Reforma Académica 1992*).

Se desea que las nuevas generaciones adquieran una mejor formación educativa con base científica que incluya habilidades, actitudes y que el estudiante adquiera conocimientos sobre el desarrollo y tendencias de la sociedad, así como principios éticos y de comportamiento.

Por tal motivo el objetivo de la Orientación es que el alumno adquiera un mejor desarrollo personal, social, académico y vocacional a través de la adquisición de ***hábitos y destrezas que le ayuden a formar su personalidad y autoestima, clarificar valores, tomar decisiones, mejorar su relación interpersonal y elegir adecuadamente aquella carrera profesional acorde a sus características personales y a las condiciones del entorno social,***

político y económico. (Secretaría Académica, U.A.N.L. *Reforma Académica* 1992).

El orientador vocacional consciente de su compromiso social y una ética adecuada, lleva de la mano al adolescente, sin transgredir su personalidad a desarrollar una serie de actividades que posibiliten la correcta elección profesional, y propicien al orientador, al interior del proceso, una experiencia enriquecedora.

El estudiante que ha reflexionado en sí mismo, y que conoce su propósito de vida y establece metas para lograrlo, tiene mayor posibilidad de elegir una profesión que le permita alcanzar la autorrealización. Elegir profesión es análogo a la elección de pareja, conlleva el compromiso de una elección, si no definitiva, por lo menos duradera.

Los cimientos conceptuales de la literatura sobre el concepto de carrera, entendida como actividad profesional o profesión; los motivos de elección de la misma y los conceptos de éxito, datan de los inicios de la década de los setenta, cuando algunos autores, como John Gardner en su libro *Self-Renewal* (1977), comienzan a hablar de una experiencia profesional caracterizada por la tendencia hacia carreras múltiples y patrones de carrera distintos del tradicional, el cual consiste en la movilidad profesional ascendente.

Por otra parte, Brousseau (2001) y su equipo de Decision Dynamics, sugieren una conceptualización de carreras que incluye cuatro conceptos de carrera, en términos de dirección y frecuencia de movimiento: el tradicional o

lineal; el espiral o ascendente vertical y horizontalmente; el experto, o estado estacionario y el transitorio, o de cambio frecuente. Además, postularon la hipótesis de que ciertos motivos clave se encontraban subyacentes en la elección de cierto patrón de carrera. Por ejemplo, el poder y la influencia subyacen al patrón de carrera tradicional o lineal.

Decision Dynamics Group es un equipo de profesionales en consultoría organizacional a nivel internacional, quienes desarrollaron Career View ®, un cuestionario destinado a descubrir el concepto de carrera del individuo, sus motivos de elección profesional y el ajuste entre éstos. Al final del cuestionario, se le envían al interesado los resultados y se le hacen sugerencias basadas en el ajuste de sus motivos de elección y su actividad profesional actual. Es decir, si un individuo tiene motivos de elección de carrera que no concuerdan con su profesión, se le sugiere un cambio, dependiendo de cuan importante sea el motivo más fundamental para el individuo.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A nivel empírico, existen dos estudios importantes en el tema, elaborados por Coombs, M.W. (1987), los cuales están aún parcialmente inéditos. Estos estudios se llevaron a cabo uno en una compañía de servicios grande y el otro en una empresa aeroespacial. Los resultados obtenidos clarificaron los conceptos de carrera y el vínculo entre éstos y los motivos de elección de la misma; además, aportaron evidencia sobre el impacto del ajuste entre los atributos de la cultura organizacional de carrera (el patrón de carrera que sigue la empresa) y los conceptos de carrera de los individuos en su compromiso organizacional (el patrón

de carrera que sigue el individuo); sobre la satisfacción en el trabajo, así como sobre varios aspectos de satisfacción en la vida cotidiana (no laboral).

Una investigación relacionada a estos estudios es la de M.W. Coombs (1987), la cual demostró que la medición de los conceptos de carrera tiene niveles satisfactorios de confiabilidad y validez predictiva. Así, el vínculo entre los conceptos de carrera individuales y organizacionales es en ambos sentidos, es decir, las estrategias lineales de las empresas (expansión, inversión, poder de mercado, etc.) se ajustan a los individuos con un concepto de éxito lineal (aumento de ganancias, de poder y autoridad, mayores niveles de responsabilidad), ya que estas estrategias crean oportunidades de movimiento ascendente. En resumen, la estrategia corporativa refuerza el concepto del individuo y viceversa.

En base a estos antecedentes y para propósitos de esta investigación, se consideran los conceptos de carrera propuestos por Brousseau y su equipo,[®] adecuándolos al contexto de los estudiantes de primer año del nivel superior de la Universidad Autónoma de Nuevo León, para obtener datos que aporten evidencia empírica en cuanto a la satisfacción en la elección de carrera de los estudiantes a partir de los motivos reales expresados en el instrumento de medición.

Los resultados obtenidos ayudarán al pronóstico de la culminación (eficiencia terminal) de los estudios superiores de los estudiantes. Asimismo, se busca que en base a éste y posteriores estudios, se optimicen tanto los recursos

en la formación de capital humano que invierte la U.A.N.L., como la asignación del recurso humano mismo, tanto en el nivel académico como en el futuro laboral.

Coadyuvar ética e informadamente en la formación de profesionales exitosos, satisfechos y comprometidos que contribuyan al desarrollo social y económico del Estado, es la razón fundamental por la cual estudios de esta índole han de ser fomentados entre la comunidad universitaria.

1.2 Planteamiento del Problema.

Actualmente en orientación vocacional son escasos los instrumentos de medición adecuados específicamente para la mensurabilidad de la relación entre los *motivos de los alumnos y su elección de profesión*.

Asimismo, se considera que ante la inexistencia de evidencia empírica actual y contextual, que establezca el conocimiento por parte de los alumnos – información – que vincule expectativas personales y la situación laboral actual, es decir, estudios actualizados que determinen la demanda por profesionistas egresados de la U. A. N. L. y que cubran las necesidades reales del mercado laboral, se dificulta la labor del orientador vocacional en lo que respecta a una orientación efectiva en la elección profesional.

Por otra parte, en el sistema de Orientación Vocacional de la U.A.N.L. no existen parámetros que midan el concepto de éxito (satisfacción) de los alumnos respecto a la elección de profesión.

En las 63 profesiones que ofrece la U.A.N.L. se ha observado históricamente que algunas tienen mayor demanda que otras; tal es el caso de Contaduría Pública y Administración, Ingeniería en Sistemas Computacionales, Medicina, Derecho, entre otras. (Universidad Autónoma de Nuevo León. Secretaría de Planeación y Desarrollo Universitario. Agosto 1999 – Enero 2000).

Es importante destacar que si bien es cierto que en general, en la mayoría de las facultades ha crecido la demanda de servicios educativos, en las profesiones anteriormente mencionadas, es donde el crecimiento de la demanda es más considerable.

De tal forma que crea una situación donde el mercado laboral para dichas carreras, posee una oferta limitada; creando esta situación, problemas de carácter individual con repercusiones sociales serias. Entre las más evidentes se encuentran el desempleo, el subempleo y el engrosamiento de la economía informal.

Entonces cabe plantear el problema de investigación con la pregunta: ¿cuáles son los principales motivos para la elección de carrera en los estudiantes de alta y baja demanda de la U.A.N.L. y cuál es la relación de estos motivos con el

perfil de intereses, aptitudes y personalidad ocupacional, y en qué grado están los alumnos satisfechos con su elección de carrera?

1.3 Justificación

La Universidad Autónoma de Nuevo León, cuenta con un alto reconocimiento con respecto a los procesos en la formación de sus estudiantes e invierte considerables esfuerzos en la consecución de los objetivos de ellos. Es sin duda una preocupación constante que el alumno que egresa del nivel medio superior para insertarse en el nivel superior sea de tal manera, que garantice la satisfacción del educando, sin ser la orientación vocacional la excepción.

Un profesionalista ubicado en la profesión, acorde con sus intereses, aptitudes, habilidades, destrezas, motivos y una adecuada concepción de éxito, tendrá la oportunidad de desarrollar sus potencialidades, las cuales se reflejarán en la calidad de servicio que brinde a la sociedad. De esta manera, habrá profesionistas más satisfechos consigo mismos y con las actividades que realizan.

La Universidad podrá invertir sus recursos en la preparación profesional de los estudiantes, disminuyendo así las fugas de inversión en aquellos estudiantes que cambian de profesión en la búsqueda de la que sea más satisfactoria para ellos.

Al final de esta investigación se tendrán criterios e indicadores sobre los factores que inciden en la elección de profesión, los cuales servirán como instrumentos del orientador vocacional para elaborar e implementar estrategias para ayudar al alumno en su elección de profesión.

Los resultados de este trabajo, permitirán que surjan otras preguntas de investigación para ampliar y mejorar los métodos e instrumentos de evaluación y reflexión que se ajusten a diferentes realidades idiosincrásicas de los alumnos, fortaleciendo así las teorías de elección de profesión.

1.4 *Objetivos de Investigación*

1.4.1 *Objetivo General*

El objetivo general de este trabajo de investigación es determinar los principales motivos de elección de profesión y su relación con el perfil de intereses, aptitudes y personalidad ocupacional, así como determinar el grado de satisfacción en la elección de profesión de los estudiantes inscritos en las facultades de alta y baja demanda en las profesiones que ofrece la U.A.N.L.

1.4.2 *Objetivos Particulares*

Se establecen como objetivos particulares:

1. Aportar evidencia empírica para determinar los motivos reales de los estudiantes al elegir su profesión.
2. Establecer el grado de congruencia entre los motivos y la elección de profesión.
3. Determinar la relación entre los motivos de elección de profesión y el perfil de intereses, aptitudes y personalidad ocupacional de los estudiantes que eligen profesiones de alta y baja demanda.
4. Determinar el grado de satisfacción en la elección de carrera de los estudiantes del primer año en las profesiones de alta y baja demanda.

1.5 Alcances

Los alcances que tendrá este trabajo serán: aportar evidencias sobre conceptos de éxito, motivos de elección de profesión y la relación entre ambos. Con dicha evidencia será posible crear estrategias, procedimientos y procesos de orientación vocacional para la elección de profesión, ya sea insertos en el plan de estudios o de forma extra curricular.

1.6 Limitaciones

Las limitaciones que se prevén para este trabajo son:

- Muestra limitada a la Universidad Autónoma de Nuevo León, convendría aplicarla, en ámbitos tanto público como privado.
- Teoría incipiente en México.
- Posterior a los resultados de este trabajo se requiere una encuesta de seguimiento, que implica tiempo, uso de tecnología y recursos económicos.

CAPITULO 2

MARCO TEÓRICO

En esta sección se esbozará la estructura que da soporte teórico a la investigación; empezando por la Teoría del Desarrollo de la Personalidad en la etapa de la Adolescencia, específicamente en lo que concierne a la búsqueda de la Identidad del individuo, para continuar con la Teoría de la Elección de Profesión con sus conceptos vinculados como son: la conceptualización de éxito, motivación <<factores subyacentes a la elección de profesión>>.

2.1 Adolescencia

La adolescencia es una etapa de transición entre la niñez y la edad adulta.

Se considera un periodo trascendental en la vida de todo ser humano, es una etapa donde hombres y mujeres definen su identidad afectiva, psicológica y social. (González, 2001, Pág. 2).

La preocupación social sobre el desarrollo humano da origen al estudio de la adolescencia en sus diferentes fases y en su participación política y social.

Cabe enfatizar que algunas características del adolescente provocan la falta de estabilidad en las manifestaciones de su conducta social. Cada adolescente es multifacético, posee una especie de polaridad dentro de su personalidad y cada una de sus manifestaciones conductuales se esfuerzan por dominar a las demás y construir aspectos definitivos para la personalidad adolescente. Fijar normas y principios psicológicos que sirvan para caracterizar y generalizar los conocimientos de esta etapa constituyen un verdadero reto.

La diferenciación sexual, diversas formas de conducta, medio económico, estilo de vida, ambiente familiar, tipo de localidad, en la que reside, clase social, variaciones propias de la herencia genética, características étnicas, clima, aspectos socio-culturales, entre otros, son elementos que se conjugan para dar lugar a un individuo adulto, único y diferenciado pero acorde a las características comunes de la especie.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Resulta complicado fijar criterios de duración de la etapa de la adolescencia; para ser más acertados confluiremos en la idea de que esto es un concepto cultural. En las sociedades de mayor desarrollo económico se presenta una prolongación de la adolescencia producida, en gran parte, por la presencia de la escuela (Moreno, 1981, citado por González, 2001, Pág. 2).

González caracteriza la adolescencia desde los diez años, sin embargo, para los fines de esta investigación, se considerarán las características del adolescente a partir de los quince años.

A los quince años algunos adolescentes pueden llegar a la extravagancia en el vestir, siguiendo la moda predominante en su grupo social; se visten así para demostrar empatía con sus iguales y por sus deseos de pertenencia al grupo. Sin embargo, reflejan una madurez gradual que impacta a su madre y profesores, específicamente por ser los adultos que generalmente tienen más contacto con él. Además adopta actitudes indiferentes, que en el fondo reflejan una preocupación reflexiva por estados anímicos íntimos. Alimenta un naciente espíritu de independencia que los impulsa a tratar de separarse del círculo familiar, establecen vínculos interpersonales profundos y verdaderos. Les gusta la vida colectiva y escolar, que sirven como escape para las ligaduras familiares.

A los dieciséis años, tienen mayor confianza en sí mismos y autonomía, son más tolerantes, muestran una felicidad permanente e interés por la gente. Los varones cultivan relaciones con chicos de su mismo sexo, por intereses comunes, intelectuales y deportivos, varones y mujeres prefieren compañía de amigos de ambos sexos, la relación con su familia mejora considerablemente. En esta edad existe *mayor orientación al futuro*.

A los diecisiete años, ambos sexos se encuentran en pleno establecimiento de vínculos afectivos. En el aspecto escolar muestran *selectividad por los intereses vocacionales y mayor interés por la actividad que emprenderán en el futuro*.

A los dieciocho años en la mayoría de los casos el individuo se encuentra realizando una *elección vocacional* situación que conlleva al surgimiento de la necesidad de actuar dentro de la realidad social aunque ya se haya realizado la elección de carrera o actividad laboral. Existe una preocupación por la adquisición de bienestar inmediato que otorgue comodidad.

Investigadores como Erikson, (Erikson, 1977, en González, 2001) y sus seguidores no le han dado importancia a ninguna división de la adolescencia (fases), ellos consideran a esta época de la vida en forma global, señalando el problema de identidad como el principal proceso a resolver, una vez dada la resolución de la identidad los logros serán:

- Logro de la heterosexualidad
- Independencia de la familia
- Logro de la madurez emotiva
- Independencia económica, ésta se encuentra relacionada con la elección profesional, una adecuada elección de ocupación permitirá al adolescente satisfacer por sí mismo sus necesidades económicas, requerimiento indispensable de la edad adulta.
- Poseer una filosofía de la vida
- Adecuado uso del ocio
- Necesidades de una realización vocacional.

2.2 Motivación

Por otra parte, la **Motivación** se define por lo regular como un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta (Woolfolk, 1996, Pág. 330). Por lo que un motivo, es el estado interno de un organismo que le proporciona energía y lo dirige hacia una meta específica (Wolman, 1999, Pág. 231).

Asimismo, se establecen dos tipos de motivación: intrínseca y extrínseca, la motivación intrínseca es la tendencia natural de procurar los intereses personales y ejercer las capacidades, y al hacerlo buscan y conquistan desafíos.

Cuando se trabaja desde una perspectiva de motivación intrínseca no son necesarios los incentivos, la actividad es recompensante por sí misma, se disfruta la tarea o el sentido de logro que trae consigo.

Por el contrario, en la motivación extrínseca; el interés no está en la actividad por sí misma o por sus propios méritos, el interés se encuentra en los beneficios que la actividad aporta (Deci y Ryan, 1985, citado por Woolfolk, 1996, Pág. 332).

Es importante destacar que las interpretaciones humanistas de la motivación enfatizan tales fuentes intrínsecas de motivación como las necesidades que la persona tiene de "autorrealización" (Maslow, 1970, citado por Woolfolk,

1996, Pág. 340). Las personas están motivadas de modo continuo por la necesidad innata de explotar su potencial.

Desde la perspectiva humanista la motivación implica fomentar los recursos internos -el sentido de competencia, autoestima, autonomía y autorrealización. Hablar de autorrealización crea la necesidad de profundizar en la Teoría de Necesidades de Abraham Maslow, quien utiliza el término de autorrealización para referirse a la autosatisfacción, la conciencia del potencial personal (Maslow, 1968, citado por Woolfolk, 1996, Pág. 340). Al referirse a estas necesidades, distingue entre necesidades inferiores y necesidades superiores; estableciendo como *necesidades* como un estado deficitario.

De esta manera, entre las necesidades de nivel inferior se encuentran: sobre-vivencia, seguridad, sentido de pertenencia y autoestima. Mientras que las necesidades de nivel superior son: logro intelectual, apreciación estética y autorrealización; en la categoría de las necesidades del ser. (Morales, 1998, Pág. 2).

Al interior de esta teoría se encuentra la motivación del logro (McClelland y otros, 1953, citado por Woolfolk, 1996), como la búsqueda de la excelencia en un campo, no precisamente por la recompensa. Se cree que los orígenes de la motivación del logro se encuentran en la familia y el grupo cultural del niño; si se fomenta el logro, la iniciativa y la competitividad en el hogar es probable que se desarrolle en el individuo una alta necesidad del logro.

Estos conceptos son básicos en la teoría de la motivación. Sin embargo, para el estudio que nos ocupa es importante señalar los conceptos de *anclas de carrera* de la persona (Schein, 1982, Pág. 151).

Schein reconoce como *anclas de carrera* de la persona; el autoconcepto ocupacional que se adquiere cuando el individuo se encuentra en la parte inicial de la carrera; se entenderá como carrera las actividades que se desarrollan en un puesto o posición en el trabajo en el inicio de la inserción del sujeto en el mercado laboral, en otras palabras cuando el individuo comienza su proceso de profesionalización de acuerdo a su área o campo de estudio.

Dicho auto concepto ocupacional, se adquiere en un período en el que el ocupante de la carrera atraviesa por toda una serie de experiencias de aprendizaje que le definen las áreas de capacidad y contribución.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
Por lo tanto, las *anclas de carrera* poseen tres componentes que son:

- *Las capacidades y habilidades* auto percibidas con base a hechos reales en una variedad de ambientes de trabajo.
- *Las motivaciones y necesidades* auto percibidas con base en oportunidades para auto probarse y auto diagnosticarse en situaciones reales y con base en retroalimentación procedente de otras personas.

- *Las actitudes y los valores* con base en encuentros reales entre uno mismo y las normas y valores de la organización y el ambiente de trabajo.

El concepto tiene el propósito de identificar un *área creciente de estabilidad dentro de la persona*, sin que implique esto, que la persona deje de cambiar o crecer; por lo que puede suceder que las *anclas de carrera* sean la fuente de estabilidad que permite el crecimiento y el cambio en otras áreas. También es posible que las *anclas* mismas cambien.

El concepto de *ancla de carrera* surge de un estudio longitudinal realizado con los alumnos de Sloan School of Economics en la Universidad de Harvard (Schein, 1982) los resultados de estas investigaciones llegan a determinar los siguientes criterios:

- El *ancla de carrera* (el esquema de capacidades, motivaciones y valores auto percibidos sirven para guiar, restringir, estabilizar e integrar la carrera en una persona.
- El *ancla de carrera* opera en la vida de trabajo de la persona como una manera de organizar la experiencia, identificar el área propia de contribuciones en el largo plazo, generar criterios sobre los tipos de ambiente de trabajo en los cuales uno quiere funcionar e identificar los esquemas de ambición y los criterios de éxito mediante los cuales el sujeto se medirá a sí mismo.

Lo que determina las principales elecciones vitales y ocupacionales durante la edad adulta, es el proceso de integrar en el autoconcepto total la idea propia sobre aquello para lo que se siente uno más o menos competente, lo que se desea en la vida, el sistema propio de valores y el tipo de persona que uno es.

Además de los criterios antes mencionados las investigaciones de Schein permiten establecer cinco tipos de *anclas de carrera*: autónomas Algunos participantes encontraron que cada vez eran menos capaces de trabajar en organizaciones grandes y terminaron esencialmente; creatividad, estos organizaron todas sus decisiones de carrera alrededor de la necesidad de crear algo (un producto, una compañía o un servicio) por su cuenta. Los participantes de un tercer grupo aumentar al máximo su oportunidad de experimentar, ellos organizaron sus carreras alrededor de sus áreas específicas de competencia técnica o funcional; seguridad y estabilidad fue cuarto grupo; se interesó en la estabilidad de carrera, finalmente gran responsabilidad los de un quinto grupo se preocuparon por ascender hasta puestos de gerencia general y enlazar los logros organizacionales con sus propios esfuerzos. (Schein, 1982, Pág. 155)

En otras palabras las cinco *anclas de carrera* son:

1. La competencia técnica o funcional.
2. La competencia gerencial.
3. Seguridad y estabilidad.
4. Creatividad.
5. Autonomía e independencia.

Si bien es cierto que el concepto de *anclas de carrera* nace del autoconcepto personal y éste requiere de la experiencia y actividades que se desarrollan en una ocupación; es importante destacar que los rasgos personales que caracterizan a cada tipo de *ancla de carrera*, tienen sus cimientos en el autoconcepto psicológico del individuo, por lo tanto, permanece como un factor constante a lo largo de la vida sin que esto implique que la persona deje de cambiar o crecer (Schein, 1982).

2.2.1 Éxito

Por otra parte, Martínez y A. Osca distinguen, para su definición en el concepto *éxito*; tanto aspectos objetivos como subjetivos, siendo los objetivos: el salario, la posición en el trabajo y el número de ascensos y entre los subjetivos: la perspectiva del individuo, el índice de satisfacción laboral, deseos, expectativas, entre otros. Todos ellos conducen a la calidad de vida integral del profesionista. (Martínez, M.D. y A.Osca, 1997)

Por otro lado, según un estudio realizado por Sigma Dos; a partir de una muestra de tres mil profesionistas entre los 18 y 45 años, los nuevos ejecutivos no basan su éxito profesional en el dinero, el poder y el status, como se hacía en los años ochenta; por el contrario el éxito profesional se encuentra en el trabajo en equipo, la iniciativa y la inteligencia; más de un tercio de los encuestados

anteponen la satisfacción laboral a ganar más dinero, al desarrollo de una carrera profesional y a la seguridad en el trabajo. (Birkbeck College, 1997).

Desde la perspectiva de la Inteligencia Emocional, (Goleman, 1998 citado por De la Paz, 1998) se establece que capacidades emocionales como iniciativa, influencia, liderazgo y adaptabilidad, aseguran el 67% del desempeño laboral exitoso. Asimismo, propone que la inteligencia emocional en el trabajo se manifiesta en veinticinco capacidades que dependen de cinco dimensiones: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y destreza social.

Para propósitos de este trabajo de investigación el concepto de éxito está basado, fundamentalmente, en la investigación realizada por el Kenneth Brousseau (2001) sobre el Concepto de Carrera, resultado de la relación que existe en el individuo de visualizar su carrera ideal y sus motivos de carrera (sentimientos y deseos sobre experiencia laboral). De esta relación resultan cuatro conceptos de éxito:

- **Concepto Lineal.** El individuo es exitoso de acuerdo a qué tan alto llegue en la jerarquía, mayores niveles de responsabilidad y autoridad. Los motivos subyacentes son: *el poder o influencia y el logro.*
- **Concepto Experto.** El éxito resulta de encontrar un tipo de trabajo que te *llama* en el que progresivamente el sujeto se hace más y más hábil y competente en el desempeño laboral. El avance significa aumentar la experiencia en la disciplina o campo de trabajo que se escogió. El éxito es estrictamente una

función del nivel de manejo técnico que se ha logrado, no cuenta la gente que se supervisa, ni el tamaño de la oficina, ni el número de prestaciones de que se goce, ni el monto del salario. El punto es ser muy bueno en lo que se hace en un tipo particular de trabajo. Los motivos claves son: *manejo, competencia técnica y seguridad.*

- **Concepto Espiral.** Este concepto es una forma menos tradicional de definir una carrera exitosa. Consiste en un ensanchamiento progresivo del conocimiento, habilidad y talento, en el tiempo como patrón de movimiento, la Carrera Espiral comienza con un individuo que escoge una carrera en un campo particular, pero después hace movimientos periódicos hacia nuevos campos y nuevos tipos de trabajo. En promedio estos cambios ocurren cada cinco a diez años. Los motivos subyacentes son: *el crecimiento personal, la creatividad y un interés en el desarrollo de otras personas.*

- **Concepto Transitorio.** Este concepto es menos convencional, también quizá sea el principio organizador para la carrera de muchas personas a través de la historia. El concepto transitorio involucra muchos movimientos, sin embargo, existe un patrón es decir, un *patrón de inconsistencia.* La carrera ideal consiste en un bufete fascinante de experiencias. Las personas cambian de trabajo o de tipo de trabajo con frecuencia en promedio cada dos o cuatro años, para poder tomar parte de la más amplia y diversa gama de experiencias. Los motivos clave son: *la novedad, independencia y los contactos interpersonales.* (Coombs, 1987)

Para efectos de medición en este estudio, se toman los conceptos de éxito en la carrera explicados en los párrafos anteriores pero trasladados al contexto estudiantil, es decir, dado que el estudiante no se desempeña laboralmente (al menos no formalmente) en su profesión, la medida del éxito que posee es la satisfacción que deriva de su elección de carrera.

2.3 Elección Profesional

En este punto se enfatizarán los conceptos y teorías más significativas relacionadas con el proceso de elección de profesión que serán el sustento teórico de este trabajo.

Belarmino Rimada (Rimada, 1999), focaliza la relación implícita entre vocación y profesión encontrando diferencias significativas según los siguientes autores.

Emmanuel Mounier (1936 citado por Rimada, 1999, Pág. 14) afirma que la vocación es un principio creador; es el descubrimiento progresivo de un principio espiritual de vida, que no reduce lo que integra, sino que lo salva, lo realiza al recrearlo desde su interior. Este principio creador es lo que se llama *vocación* de cada persona. Mounier dice... *"la vocación acerca (de manera esencial) al hombre a la humanidad de otros hombres"*, en el extenso sentido de vocación, además la presenta como un llamado interior del hombre a ser él mismo y capaz de estar

cerca de sus semejantes, añade que la vocación es individual sin ser egoísta, es una investigación personal, nadie puede elegir por otro.

Por otro lado, José Cuelli señala la vocación... *“como un llamado a cumplir una necesidad, un toque de clarín, que cada persona oye y siente a su manera: es un impulso, una urgencia, una necesidad insatisfecha; la satisfacción de esa necesidad es la profesión”*. (Cuelli, 1973, citado por Rimada, 1999, Pág. 18)

Eduardo Spranger (Spranger, 1942, citado por Rimada, 1999, Pág. 14), define la profesión o labor como... *“la objetivación de la vocación”*, en el entendido de que la vocación es inherente a la subjetividad del hombre, es parte de él mismo, sin ser determinista o determinante.

Vocación es:	Profesión es:
Llamado	El cumplimiento
Responsabilidad para con otros	La satisfacción
Síntesis creativa	La objetividad
Inherente al hombre, sea como impulso o necesidad	La realización
Subjetiva	
Insatisfacción	

Así, la vocación no se orienta ya que es la esencia misma del hombre. La orientación profesional es la vinculación con su satisfactor, su objeto y su realización.

Por otro lado, la elección profesional es un proceso que se lleva a cabo paso a paso, se va construyendo a lo largo de la vida o se valida a través de la experiencia histórica del sujeto.

Rimada cita a Spranger y refiere al juego infantil, como una forma de ensayar lo que será posteriormente la ocupación. Sin embargo, P. Naville (Naville, 1977), profundiza en la *ilusión profesional* y la define como la representación que el adolescente hace de un oficio o profesión antes de haber podido tener contacto efectivo con él.

El adolescente, no sólo hace una *representación* ilusoria, también hace de ello una "*comedia, un juego, una anticipación activa*". Dicha ilusión se presenta como una actividad cercana, una tentación o un peligro o, al contrario, como una cierta situación de *seguridad*.

La profesión se va precisando poco a poco como un conjunto de actividades, de situaciones, de esperanzas o de temores que crean, antes de cualquier contacto real y al principio de éste, lo que se conoce como una ilusión. Es necesario sin embargo, que esta ilusión sufra una crisis, cuyos rasgos requieren ser precisados, pues desempeñan un papel importante en la primera

adaptación del joven a la vida productiva. A través de esta crisis es como el joven adquiere su conciencia, y su práctica adulta de la profesión; conciencia y práctica que conserva después un alto grado de estabilidad.

Además, hacer seguimiento a las motivaciones expresadas abierta y explícitamente, ofrecen un interés psicológico considerable; pudiéndose observar entonces que se van transformando, gradualmente y no de una manera casual. La revelación y dirección serán una preciosa información sobre los elementos constitutivos de la ilusión propiamente dicha.

Así, los motivos derivados de los apetitos del poder, van arrinconando a los motivos imaginativos derivados de los apetitos de disfrute más inocente; es decir, la crisis de la ilusión se traduce con frecuencia en lo que se conoce como *desilusión*. Por desilusión se entenderá: el proceso durante el cual la actividad profesional deja poco a poco de ser un terreno propio de la *imaginación* y el *juego*, para convertirse en una consolidación del comportamiento del adolescente, es decir, lo que se llama una *adaptación satisfactoria*.

A partir de lo anterior, se puede precisar, que la elección de profesión se construye, no es innata, ni se descubre; se crea a partir de una historia de experiencias y pequeñas decisiones, donde se han tenido ensayos previos. Se conoce que hay posiciones favorables, que permiten un proceso con mayor libertad y que para su ejercicio requiere el conocimiento de las posibilidades y la conciencia de que hay más de una opción.

Todas estas concepciones tienen sus bases en las teorías del desarrollo profesional; las cuales se han podido clasificar de acuerdo a sus temas principales en los diferentes enfoques. (Tolbert, 1981). Mismas que se presentan a continuación:

Relativas al desarrollo. Teorías que se concentran sobre etapas del desarrollo, tareas, o fases, como aspectos de un proceso de toda una vida de duración. El individuo tiene algún grado de control y una cierta libertad de opción. Los factores medioambientales desempeñan su papel. Los principales representantes de este enfoque son: Super, Ginzberg, Tiedeman, Crites.

Necesidades. Las necesidades psicológicas son consideradas como factores determinantes supremos del hombre. Roe, Holland, Hoppock,

son los principales portavoces de este enfoque.

Psicoanalítico. Las teorías del desarrollo vocacional psicoanalítico se enfocan en la dinámica de la personalidad según lo interpreta este enfoque psicológico. Los teóricos más conocidos son: Bordin, Nachmann, Segal y Galinsky.

Sociológico. Los teóricos focalizan los factores sociológicos, (sociedad, comunidad, familia, etc.) entre ellos se encuentran: Miller, Form, Hollingshead, entre otros.

Toma de decisiones. Este enfoque se centraliza sobre la forma en que el individuo utiliza la información, el conocimiento de sí mismo y las percepciones de las recompensas al realizar las opciones en el desarrollo de la profesión. Los principales precursores son: Gelatt, Hilton, Hershenson y Roth.

Existencial. El enfoque existencial visualiza las potencialidades de opción, evolución y realización. Sus teóricos: Simon y Standley.

Cabe mencionar que los enfoques teóricos más pertinentes para esta investigación son los que se derivan de la teoría del desarrollo vocacional en la cual Donald Super (Super, 1953, citado por Tolbert, 1981, Pág. 44) establece cuatro elementos; etapas vocacionales de la vida; madurez vocacional; traducir el concepto de sí mismo en concepto de sí mismo vocacional y pautas de profesión.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El individuo se desarrolla vocacionalmente como un aspecto de su desarrollo total a una tasa determinada, en parte por sus capacidades psicológicas y fisiológicas y otra parte, por las condiciones ambientales; se consideran tareas específicas del desarrollo vocacional los sucesivos niveles de madurez vocacional. El progreso a través de la vida vocacional es más o menos ordenado; respecto a las pautas profesionales pueden ser predichas con tiempo, cuando se dispone de suficientes datos y el significado de estos datos es conocido por el individuo.

En 1953, Donald Super formula una <<Teoría del Desarrollo Vocacional>>, en base a la investigación, la teoría del desarrollo, la medición y el ajuste ocupacional; en la cual establece diez propuestas que aun hoy en día sirven como razón fundamental para la construcción de investigación y teoría.

1. Las personas difieren en sus aptitudes, intereses y personalidad.
2. Las personas están cualificadas, en virtud de estas circunstancias, cada una para un número de ocupaciones.
3. Cada una de las ocupaciones requiere una pauta característica en aptitudes, intereses y rasgos de personalidad, con tolerancia que permiten, tanto alguna variedad de ocupaciones para cada individuo, como una variedad para cada ocupación.
4. Las preferencias y competencias profesionales y las situaciones en que la gente vive y trabaja, así como, los conceptos de sí mismo, cambian con el paso del tiempo y la experiencia adquirida es, por lo general relativamente estable desde la última etapa de la adolescencia a la madurez avanzada, haciendo de la elección y la adaptación un proceso ininterrumpido.
5. Este proceso puede resumirse en una serie de etapas: *crecimiento, exploración, afirmación, mantenimiento y declive*. Estas etapas pueden a su vez subdividirse en a) fase de fantasía, tanteo y realismo de la etapa exploratoria y b) fase de prueba y consolidación en la etapa de afirmación.
6. La naturaleza de los esquemas de profesión está determinada por el nivel socio-económico, la aptitud mental y las características de personalidad del individuo, así como por las oportunidades que se le brindan.

7. El desarrollo a través de las etapas de la vida, pueden facilitar el proceso de maduración de las aptitudes e intereses y el concepto de sí mismo.
8. El proceso de desarrollo vocacional, implica desarrollar e implementar un concepto de sí mismo, un proceso de compromiso, como producto de la interacción de las aptitudes heredadas, de la constitución neural y endocrina, la oportunidad de desempeñar diversas actividades y la evaluación de que las actividades merecen la aprobación de los superiores y de los mismos compañeros.
9. El compromiso entre factores individuales y sociales, el concepto de sí mismo y la realidad, tanto si la actividad es desempeñada en la imaginación, como en las actividades de la vida real.
10. La satisfacción entre el trabajo y la satisfacción en la vida dependen del grado en que el individuo encuentra cauces adecuados para sus aptitudes, intereses, rasgos de personalidad y valores; dependen de su afirmación en un tipo de trabajo, una situación de trabajo y en un sistema de vida. (Super, 1953, citado por Tolbert, 1981, Pág. 46).

De igual importancia, se analizará el enfoque de necesidades de Holland (Holland, 1971) específicamente los modelos ambientales. Una de las percepciones y concepciones fundamentales en el enfoque teórico de John L. Holland, está dado en la tipología de personalidad en relación con las preferencias vocacionales y los modelos ambientales.

Al considerar los intereses y las preferencias vocacionales como expresiones del desarrollo y de la personalidad se tiene un modelo útil para entender la conducta vocacional. Dicho modelo está sustentado en los siguientes supuestos:

En nuestra cultura, es posible distribuir a la mayoría de las personas en algunos de estos seis tipos: realista, intelectual, social, convencional, emprendedor y artístico. La descripción de cada tipo resume lo que se sabe de los integrantes de un grupo laboral. Cada *tipo* es el producto de una interacción entre una herencia determinada y una variedad de factores culturales y personales. Este conjunto crea predisposiciones especiales, como preferir una clase determinada de trabajos, valores potenciales, logros especiales y aspiraciones. (Holland, 1985, Pág.31-45)

Existen seis tipos de ambientes: realista, intelectual, social, convencional, emprendedor y artístico. Un tipo de personalidad determinado domina cada ambiente, y queda tipificado por situaciones físicas que plantean problemas y tensiones especiales. (Holland, 1985, Pág.31-45)

Las personas buscan ambientes y vocaciones que le permitan ejercer sus habilidades y capacidades, expresar sus actitudes y valores, dedicarse a la solución de problemas o actividades agradables y evitar las desagradables. Las personas realizan la búsqueda de ambiente de muchas maneras, a distintos niveles de conciencia y diferentes lapsos de tiempo.

La interacción de personalidad y del ambiente puede explicar la conducta de una persona. Es decir, si se conoce el patrón de personalidad de una persona y el patrón de su ambiente, se puede usar estos conocimientos para predecir algunos resultados de tal relación. Estos resultados incluyen; **elegir profesión, nivel de logro, conducta creadora, estabilidad personal, reacción a la tensión, movilidad ocupacional y logros sobresalientes.**

Por otro lado, sin embargo, los modelos ambientales, pueden definirse como la situación o la atmósfera creada por las personas que dominan un ambiente determinado, así un ambiente realista sería aquel dominado por un tipo realista. Los tipos de personalidad y los modelos ambientales comparten estructuras comunes, de tal forma que es posible clasificar a las personas y a los ambientes con los mismos términos, y poder predecir los resultados al relacionarlos.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A continuación se hará una definición conceptual de cada uno de los modelos ambientales: (Holland, 1985, Pág. 64-69)

Ambiente realista. El ambiente realista se caracteriza por tareas explícitas, físicas y concretas. Las soluciones efectivas exigen ingenio y capacidad mecánica, persistencia y desplazamientos físicos, exigen mínima capacidad interpersonal.

Ambiente intelectual. A este ambiente lo caracteriza tareas que exigen capacidad para lo abstracto y lo creador. Las soluciones efectivas requieren imaginación, inteligencia y sensibilidad para los problemas físicos e intelectuales. Generalmente el logro es gradual y se obtiene durante un prolongado periodo de tiempo, aunque el criterio de logro puede ser objetivo y mensurable. La solución a los problemas, pueden ser sencillos o exigir tenacidad y originalidad. Las herramientas requieren capacidad intelectual más que manual.

Ambiente social. Los problemas de este ambiente exigen capacidad para interpretar y modificar la conducta humana, comunicarse y preocuparse por los demás. Las situaciones de trabajo fomentan la autoestima y conllevan status.

Ambiente convencional. Las tareas y problemas exigen un procesamiento rutinario, sistemático y concreto de información verbal y matemático. Las soluciones de éxito son explícitas y ocurren en periodos de tiempo cortos. Cuando surgen problemas más complejos, se requiere supervisar las actividades de los demás o dirigir una maniobra completa.

Ambiente emprendedor. La característica principal son tareas que valoran la facilidad verbal usada para dirigir o persuadir a otras personas.

Ambiente artístico. Las tareas y problemas requieren interpretar o crear formas artísticas mediante buen gusto, sentimientos e imaginación. Las tareas más complejas exigen gran tolerancia en cuanto a ambigüedad e imaginación. Las más sencillas esperan un *sentido de excelencia o aptitud.*

Ahora bien, ¿cuáles son las implicaciones que existen en la interacción, personal-modelo ambiental, en la conducta vocacional? Para contestar esta pregunta será necesario recurrir a algunas hipótesis que enfocarán la elección vocacional, estabilidad de elección, logro vocacional, historia laboral (patrón de carrera) y satisfacción en el trabajo. (Holland, 1985, Pág. 75-79)

Orientación de la elección vocacional. Cada modelo ambiental atrae a la persona cuyo tipo dominante sea similar al tipo social a dicho

ambiente. Por ejemplo, un ambiente realista atrae tipos realistas. Si se considera la idea de que la amistad surge a causa de intereses y valores similares; también se puede considerar que las personas se sienten atraídas por aquellas tareas y situaciones que gratifican sus necesidades personales y le proporcionan satisfacción. También lo contrario parece ser cierto, las personas consideran poco atractivo aquellos trucos en los que se ven obligados a discutir temas que no le interesan (Libo L., 1953 citado por Holland, 1985, Pág. 74). Los inventarios de intereses vocacionales están basados en esta hipótesis.

Estabilidad de elección. Un ambiente afecta la estabilidad de elección vocacional en virtud de su carácter especial y de su consistencia. Es decir, la estabilidad puede estar en función de la satisfacción de obtener resultados inmediatos. Un ambiente consistente fomenta la estabilidad al presionar para obtener metas, puestos y conductas de enfrentamientos unificados o suplementarios. Los atributos divergentes del ambiente inconsistente presionan por metas, puestos y conductas de enfrentamientos diversos.

Por otra parte, los grupos homogéneos también llevan estabilidad vocacional. “Ambiente homogéneo es aquel que sólo tiene una o dos presiones ambientales dominantes y cuatro o cinco muy débiles”. La homogeneidad correlaciona positivamente con la consistencia. (Holland, 1985, Pág. 79)

Logro vocacional. Cada uno de los seis tipos ambientales fomenta al tipo de logro vocacional asociado con un tipo de ambiente; por ejemplo, el ambiente social fomenta logros sociales; el artístico, logros artísticos y así sucesivamente. Un perfil ambiental consistente y homogéneo lleva el logro vocacional; se supone que la consistencia limita el número de tipos de logros para los que presiona un ambiente, mientras que la homogeneidad aumenta la intensidad de una presión ambiental para un tipo determinado de logro.

Historia laboral (patrón de carrera). En un periodo dado, el número de ocupaciones desempeñadas por una persona en un ambiente homogéneo y consistente, o en uno realista e intelectual, se es relativamente bajo. En contraste, una persona cambiará de empleo con relativa frecuencia colocada en un ambiente heterogéneo, inconsistente; social, convencional, emprendedor o artístico.

Satisfacción laboral. Con mayor frecuencia se asociarán las expresiones de satisfacción vocacional a claves consistentes y no a inconsistentes y con un modelo ambiental más que con otro. La persona de un ambiente consistente puede sentirse satisfecha por lo que sabe que espera, dado que está en un ambiente libre de presiones contradictorias.

En el apartado anterior, se revisó la influencia de la relación persona-ambiente en la conducta vocacional; en este apartado, se analizarán algunas hipótesis sobre interacciones persona-ambiente, desde dos perspectivas; *congruentes*, que implican aparear un tipo de persona con su ambiente correspondiente (un tipo realista con un ambiente realista, uno intelectual con uno intelectual, etc.) y los que tienen que ver con interacciones *incongruentes* que implican aparear una persona con un ambiente más o menos disímil (un tipo realista en un ambiente intelectual, uno social en uno intelectual, etc.)

Las interacciones congruentes refuerzan la conducta de una persona, pues pasa a convivir con otros semejantes a ella y se dedica a tareas que se adaptan totalmente a sus aptitudes, valores y métodos preferidos de resolver problemas. Los efectos de las interacciones incongruentes son más complejos; sin embargo, pueden deducirse ciertas hipótesis sobre posibles resultados de tales pareos. La teoría permite el estudio de originarias diferencias de la “tensión” persona-ambiente y formular hipótesis sobre la naturaleza de tales tensiones y su relación con la ansiedad y con los cambios de conducta.

Los resultados asociados a las interacciones de personas y ambientes, congruentes, consistentes y homogéneos; en general tienen más efectos poderosos y predecibles que las interacciones incongruentes, inconsistentes y heterogéneas.

2.4 Intereses Vocacionales

Dentro de la revisión teórica de ésta investigación, corresponde ahora hacer una compilación sobre, los intereses vocacionales.

Respecto a la definición del concepto, existen muchas y muy variadas, sin embargo se pueden agrupar en una serie de elementos comunes. En resumen sería: “los intereses profesionales son estados motivacionales estables caracterizados por: a) Despertar la atención y dirigirla hacia cierto objetivo y actividades; b) que permite se experimenta un sentimiento de agrado o desagrado;

c) que provocan una actitud favorable o desfavorable, d) esto conduce a un tipo de comportamiento de aproximación hacia las actividades y objetos atractivos o de evitación de los no agradables”, (Arce citado por Casullo, 2000).

Dentro de las investigaciones que se han realizado sobre intereses, se han utilizado métodos muy diversos de evaluación, de tal forma que al desear compararlos, se encuentran diferentes resultados e interpretaciones, debido a la definición operacional que se le ha dado al concepto.

De acuerdo a Super, (1967, 1970 y 1973 citado por Casullo 2000) existen cuatro categorías de intereses, según el tipo de método utilizado para evaluarlos: intereses expresados, manifiestos, probados e inventariados.

Los intereses expresados son aquellos que se revelan por la persona, mediante el lenguaje oral o escrito, cuando se utiliza éste método se pide al consultante, que exprese sus intereses. Estas declaraciones se toman en un sentido nominal, a través de un cuestionario, en el que se le pide a una persona que indique el interés en forma negativa o positiva, para cada ítem de una lista de actividades y profesiones.

Las distintas investigaciones han establecido que las expresiones de interés tienen muy poca estabilidad en la infancia y adolescencia (Nelson,1971; Super y Overstreet, 1960 , citados por Casullo 2000). Siendo que en la adolescencia se toma la decisión vocacional. Este aspecto hace que el uso del método de los intereses expresados utilizado en orientación vocacional, sea limitado.

Los intereses manifiestos Están definidos según las actividades evidentes de una persona. Es lo que se muestra al asistir a un acontecimiento, al participar en el, o al actuar sobre los objetivos o las personas. Se revelan a través de la observación o la descripción de algún tipo de comportamiento. Este tipo de datos se pueden obtener a través de la observación directa, de la descripción de algún tipo de comportamiento cotidiano del individuo, las manifestaciones del sujeto o sus familiares. A su vez se manifiestan mediante las actividades que el sujeto emprende en su tiempo libre, el contenido de sus lecturas favoritas, el éxito en determinadas disciplinas escolares, etcétera. Existen dos objeciones fundamentales:

La primera de ellas, según K. Horan (en Super, 1967 citado por Casullo, 2000, Pág. 262) se refiere al hecho de que la participación de una determinada actividad puede ser el resultado no de una preferencia por el objeto de esa actividad, sino, más bien, de algún otro interés ligado tangiblemente a ella.

La segunda objeción, aún que acepta que las experiencias pasadas son un buen indicador de los intereses futuros, se plantea que no todas las personas tienen la misma posibilidad de participar en todas las actividades concretas relacionadas con su futura actividad profesional, (Castaño López-Mesas, citado por Casullo 2000, Pág. 262).

Los intereses probados Están definidos en términos de lo que una persona aprende, basándose en el supuesto de que lo que aprende es aquello que le interesa. Según este método, los intereses son inferidos en los conocimientos que la persona tiene, los cuales se miden a través de test (pruebas) de información. De tal manera que si el consultante tiene un buen nivel de información sobre astronomía, se puede concluir que sus intereses se encuentran en dicha área. Respecto a la limitante de método, Aún que se ha demostrado una buena utilidad potencial del método de evaluación, son pocos los progresos realizados en esta área.

Por último se revisarán *los intereses inventariados* que son las declaraciones de gustos y desagradados que la persona hace, sin embargo existe una diferencia con los intereses expresados, en que estas expresiones son tratadas estadísticamente, proporcionando escalas y puntuaciones y luego comparadas entre sí o con las declaraciones de un grupo normativo. De tal forma que se puede declarar que los intereses inventariados se miden por medio de respuestas subjetivas evaluadas en forma objetiva. En la mayoría de las investigaciones y en las que se han obtenido los mejores resultados se han centrado en el estudio de los intereses medidos por este método.

Aún que las evaluaciones predominantes se han realizado a través de éste método, se hace necesario unificar las distintas variantes que se han utilizado, éstas pueden ser clasificadas en dos criterios: el modelo de construcción de la técnica y el modelo de interpretación de los puntajes.

a) *Según el modelo de construcción de la técnica.* Los inventarios pueden ser: empíricos, racionales o factoriales, (Super 1970-1973, citado por Casullo 2000, Pág. 263)

- *Las escalas empíricas:* en estas técnicas, las respuestas de preferencias o rechazos que da la persona a un conjunto de ítems son comparadas con un conjunto de preferencias y rechazos de distintos grupos profesionales. Es decir se construyen barómetros profesionales, los cuales permiten comparar los puntajes obtenidos por el consultante con los puntajes típicos de distintos grupos ocupacionales.

- *Las escalas racionales:* Se basan en un supuesto acerca de la naturaleza de los intereses y de la existencia de ciertas categorías de ellos; luego se construyen una serie de ítems para

evaluar esas categorías, de esta manera evalúan los intereses en referencia a una serie de categorías predefinidas. De esta forma, el método racional tiene la ventaja de posibilitar las interpretaciones teóricas de las puntuaciones.

- *Las escalas factoriales:* Estos instrumentos se basan en el análisis factorial, es decir la estructura de los intereses es mediante el estudio de las relaciones entre varias medidas de ellos, se agrupan los ítems del instrumento en categorías

homogéneas y así poder definir la estructura de intereses más simples y de mayor significación psicológica.

b) *Las escalas ipsativas* se realiza comparando el puntaje de cada escala con el puntaje de las demás escalas obtenidas por el mismo sujeto. Este tipo de interpretaciones permite descubrir las diferencias intra individuales pero no da referencia de las diferencias interindividuales.

2.5 Aptitudes Vocacionales

En este apartado se tratará en forma general de las aptitudes, factor que interviene en forma importante en el perfil vocacional para la elección de profesión.

Desde los antiguos griegos ya habían desarrollado pruebas que evaluaban el dominio, tanto de las habilidades físicas como las intelectuales. Lo mismo sucedía en el imperio chino, donde para acceder a la administración pública había que someterse a exámenes de aptitudes.

Aún que las técnicas que se utilizan en la actualidad tienen su origen en el siglo XIX, al despertar el interés por el adecuado trato de los débiles mentales y de los alienados.

El término aptitud se distingue como el talento e inteligencia, ésta como el factor general, formada por muchas inteligencias; esta diversidad de inteligencias

son específicas hacia un capo de la actividad humana, como sería la mecánica, el calculo, la música, etcétera. Tal diversidad de aptitudes está unida a un comando central que las organiza y las mantiene unidas, (Rubinstein, 1977, citado por Rimada 2000, Pág. 11).

Existen diferencias entre talento y aptitud, el talento es la disposición, un potencial de ejecución de tareas de manera diversificada, genérica, no diferenciado y apegado a los estratos psicogenéticos; por otro lado la aptitud es sumamente específica y una al sujeto a una actividad ocupacional determinada, es una respuesta que el sujeto a desarrollado en su entorno laboral donde su base se asienta en el talento o emana de éste.

Las aptitudes se distinguen en un mismo sujeto como predominante, son el resultado de la integración e interacción del sujeto a su medio ocupacional, además aumentan y se diversifican de acuerdo con los avances técnicos ocupacionales de la sociedad.

CAPITULO 3

MÉTODO

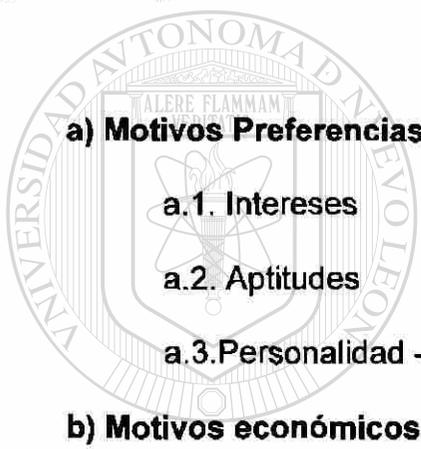
Esta investigación es de carácter descriptivo ya que estudia los motivos que subyacen a la elección de profesión de los estudiantes de la U.A.N.L., explicando las relaciones entre motivos de aptitudes e intereses, el concepto de éxito, el perfil de personalidad ocupacional del estudiante y la elección de profesión. Asimismo, establece la relación del perfil vocacional de los estudiantes que eligen *profesiones de alta demanda* y de los que eligen *profesiones de baja demanda*. Se utilizó la observación directa para la recopilación de la información, es decir, una investigación de campo posterior a la investigación documental inicial la cual otorgó orientación teórico- metodológica.

3.1 Instrumento

Se creó un instrumento de medición mediante el diseño de un cuestionario, que está compuesto por indicadores de *identificación de carácter general de datos* del encuestado, indicadores del aspecto Económico y Social del estudiante y conceptos de medición del Perfil de Intereses y Aptitudes. En lo que respecta a Intereses, las categorías son: Poder, Crecimiento personal, Interés en el desarrollo de otras personas e Independencia. Mientras que las categorías en relación con el concepto de aptitudes son: Influencia, Logro, Manejo y Seguridad, con cuatro ítems para cada categoría.

El Inventario de Personalidad-Ambiente de Holland (1985) consta de tres secciones: **habilidades, actividades y ocupaciones**. Cada una de las secciones contiene un promedio de once ítems, destinados a descubrir si el respondiente efectivamente posee las habilidades y realiza las actividades correspondientes al ambiente donde se desempeña. Ver anexo para consultar el inventario completo.

En el instrumento de recolección de datos (cuestionario) se incluyen los siguientes aspectos:



a) Motivos Preferencias vocacionales

a.1. Intereses

a.2. Aptitudes

a.3. Personalidad -Ambiente

b) Motivos económicos

c) Motivos sociales

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El cuestionario se aplicó en nueve facultades -diez carreras- divididas en dos grupos; *carreras de alta demanda*: Médico Cirujano Partero, Licenciado en Derecho, Contador Público, Licenciado en Administración de Empresas e Ingeniero en Administración de Sistemas. *Carreras de baja demanda*: Licenciado en Economía, Ingeniero Forestal, Ingeniero Geólogo, Licenciado en Diseño Gráfico y Licenciado en Música. Dicho cuestionario se aplicó en los horarios y aulas de las mismas facultades durante el período semestral comprendido en febrero-julio de 2003.

3.2 Población y Muestra

Para la determinación de la muestra se utilizó la técnica de muestreo aleatorio estratificado por asignaciones proporcionales, para las facultades de alta demanda y muestra censal para las facultades de baja demanda, dada la poca población estudiantil de las carreras de baja demanda.

El universo está comprendido por los alumnos inscritos en el semestre febrero-agosto de 2003 en el primer año o (1º ó 2º. Semestre) de las 5 carreras ubicadas en las facultades de mayor demanda y las 5 carreras de las facultades de menor demanda, que se ofrecen en la U.A.N.L.

La muestra total constó de 489 casos, de los cuales 328 corresponden a las carreras de alta demanda y 161 a las de baja demanda.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

De acuerdo al número de alumnos inscritos en el primer año de la carrera, para las facultades de alta demanda, se utilizó la fórmula siguiente (Schaeffer, Mendenhall y Ott ,1987):

$$n_i = \left(\frac{N_i}{N} \right) n$$

Donde:

N Tamaño de la población en estudio. Alumnos de primer año de las cinco carreras de mayor demanda ubicadas en 4 facultades de la U.A.N.L. (inscritos en el semestre febrero-julio de 2003).

N_i = El número de alumnos del estrato i .

i = Estrato que va desde $i=1...5$.

n_i = Tamaño de la muestra del estrato i .

n = Tamaño de la muestra de la población total.

Se puede establecer la exactitud de la estimación especificando un límite para el error de la estimación, dado por la siguiente fórmula:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

$$D = \frac{B^2}{Z_{\alpha/2}^2}$$

D = Límite del error de estimación.

$B =$ Error de estimación, en este trabajo, lo establecemos de $\pm 5\%$, con un nivel de confianza del 95%, $Z_{\alpha/2}^2 = 1.96$.

$$D = \frac{(.05)^2}{(1.96)^2} = 0.00065077$$

Este valor fue constante en la fórmula para encontrar el valor del tamaño de la muestra de la población total o tamaño de la muestra sin ajustar (n); que posteriormente, éste último valor, sirvió para encontrar el número de alumnos de cada estrato (n_i).

$$n = \frac{Npq}{(N-1)D + pq} = \frac{N(0.5)(0.5)}{(N-1)(0.00065077) + (0.5)(0.5)}$$

Como la variabilidad de la proporción estimada depende de la proporción; utilizamos el valor de $p = 0.5$ y el de $q = (1-p) = 0.5$, que dará el máximo valor posible para n , que fue de 1778.

A continuación se presentan los pasos que determinaron las diferentes muestras estratificadas. Se utilizó como ejemplo el caso de la carrera de Contador Público y Auditor, cuya población en primer semestre es de 351 alumnos, por lo que la muestra resultante fue de 63 encuestados.

1) $N= 1,778$ estudiantes en el primer año de nivel superior en las facultades de Ingeniería Mecánica y Eléctrica, Medicina, Derecho, Contaduría Pública y Administración de la U.A.N.L.

2) $\alpha=.05, \beta=.05$

3) $Z=1.96$

4) $p=0.5, q=0.5$

5) $D= 0.00065077$

6) $n = \frac{1778(0.5)(0.5)}{1777D + (0.5)(0.5)} = 316.050862$

7) $n_1 = \frac{N_1}{N} n = \frac{351}{1778} n = (0.19741282) * 316$

8) $n_1 = 63$

9) Se repite el proceso para $n_2 \dots n_{63}$

Una vez determinado el estrato proporcional (n en la fórmula anterior) de cada facultad, se determinó la muestra mediante el muestreo aleatorio simple, con las listas oficiales de la materia que correspondería en el horario de la aplicación del cuestionario. Es decir, de cada facultad se obtuvo el número de estudiantes del primer semestre a encuestar (muestra) de acuerdo con el número total de alumnos inscritos (población) en el periodo febrero-julio de 2003. El cuadro a continuación describe la muestra de este estudio.

Alumnos Encuestados por Facultad y Carrera		
Facultades	Carreras	Alumnos
Contaduría y Administración	Contador Público	62
	Lic. en Administración de Empresas	75
Ciencias Políticas	Lic. en Derecho	82
Medicina	Médico Cirujano y Partero	33
Ingeniería Mecánica Eléctrica	Ing. Administrador de Sistemas	76
Artes Visuales	Lic. en Diseño Gráfico	63
Música	Lic. En Música	17
C. Forestales	Ing. Forestal	6
C. de la Tierra	Ing. Geólogo	19
Economía	Lic. En Economía	56
Total		489

3.3 Formulación de hipótesis

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Del planteamiento del problema de investigación, anteriormente mencionado, surgen las siguientes preguntas que serán contestadas tentativamente mediante la formulación de las hipótesis.

1. ¿Cuáles son los principales motivos para la elección de profesión de los estudiantes?

2. ¿Cuál es la relación entre motivos de aptitudes e intereses y la elección de profesión, en los alumnos que eligen carrera de alta y baja demanda?
3. ¿Cuál es la relación entre el perfil de personalidad de los estudiantes y la elección de profesión en carreras de alta y baja demanda?
4. ¿Cómo influyen los motivos económicos en los alumnos que eligen carrera en las profesiones de alta demanda?
5. ¿Cómo influyen los motivos de preferencias vocacionales en los estudiantes que eligen carrera en las profesiones de baja demanda?

De las preguntas de investigación surgen las hipótesis correspondientes:

H₁: En la mayoría de los casos existe congruencia entre los motivos de:
Preferencias vocacionales, económicas y sociales y la elección de
Profesión.

H₂: La mayoría de los estudiantes tiene aptitudes e intereses acordes con su elección.

H₃: En la mayoría de los casos existe una relación entre el perfil de personalidad y la elección de profesión.

H₄: La mayoría de los estudiantes que eligen carrera de alta demanda tienen motivos económicos.

H₅: Los estudiantes que eligen carrera de baja demanda tienen motivos

de preferencias vocacionales.

El planteamiento de la hipótesis central de este trabajo es el siguiente:

A mayor congruencia entre los motivos de preferencias vocacionales y la elección de profesión, mejor pronóstico de éxito (satisfacción en la profesión elegida).

Como se mencionó en el marco teórico, el concepto de éxito será medido con la satisfacción que el estudiante deriva de su elección de carrera. Estos dos conceptos no son sinónimos; sin embargo, aunque la satisfacción sea una variable subjetiva cuyo indicador no es evidente (e.g. del éxito laboral el dinero, poder o prestigio fungen como indicadores evidentes), resulta una proxy adecuada para este caso de éxito estudiantil.

Se distinguen las categorías (variables cualitativas) *motivos de a) preferencias vocacionales, b) motivos económicos y c) motivos sociales; elección de carrera y éxito.* Considerando *la elección de carrera* como variable independiente y *motivos de preferencias vocacionales, económicos y sociales y pronóstico de éxito,* como variables dependientes.

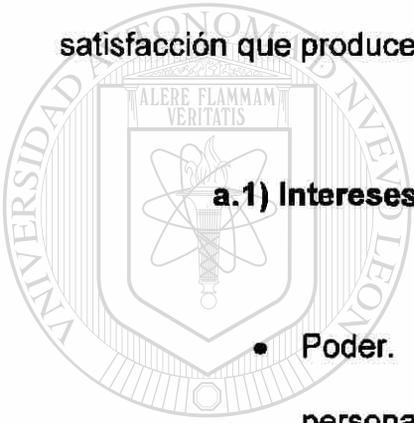
3.4 Definición conceptual de las variables

Motivación. Se entenderá, para propósitos de este trabajo, como los motivos que tienen los estudiantes para la elección de su profesión:

a) Motivos de preferencias vocacionales.

Los indicadores relacionados con preferencias vocacionales son; *intereses, aptitudes y/o habilidades y personalidad* (Holland, 1985).

➤ **Intereses:** Actitud perdurable que consiste en el gusto, preferencia, satisfacción que produce realizar una actividad ocupacional.



a.1) Intereses:

- Poder. Control que una persona ejerce sobre otras personas.
- Crecimiento personal. El deseo de experimentar una visión más amplia e integrada de su persona, valores, intereses, potencialidades y vivencias para así proyectar las directrices a objetivos y medios para una vida profesional y personal más significativa.
- Interés en el desarrollo de otras personas. Para algunas personas constituye un motivo fundamental el ayudar a los demás o servir a otros.

- Independencia. Se deriva de la necesidad de logro. Libertad – les permite aislarse del caos que rodea a otros, son libres para ser independientes, creativos y espontáneos, y dejan a los demás también ser libres. Son autónomos e independientes de su ambiente físico y social. Implica la capacidad de elegir y gobernarse a sí mismo.

- Aptitud: Capacidad o habilidad potencial para ejecutar una tarea, una destreza o un acto que aún no ha sido aprendido.
- Aptitud vocacional: Capacidades específicas que una persona posee y que permiten hacer una predicción acerca del éxito futuro de esa persona en un campo determinado.

a.2) Aptitudes:

- Influencia. La capacidad de una persona de afectar o controlar algún aspecto de cualquier otra persona o grupo.
- Logro. Motivación de logro – que lucha por la excelencia, ímpetu de esforzarse por la excelencia y el éxito.
- Manejo. Experiencia – habilidad o comprensión que se deriva de la práctica de algo.

- Seguridad. Viene de la necesidad de seguridad (Maslow) acción que hace el individuo libre de riesgo o daño.

➤ Personalidad: Patrón de rasgos que caracterizan a una persona individual; rasgo significa cualquier característica psicológica del individuo. Incluyendo las *disposiciones para percibir situaciones diferentes de manera semejante para reaccionar con consistencia a pesar de que conciben las condiciones de estímulo, los valores, las capacidades, los motivos, las defensas, y los aspectos de temperamento, identidad y estilo personal.*

a.3) Personalidad – Ambiente. (Cuestionario de Holland, 1985).

- Ambiente Realista. Caracteriza a éste ambiente las tareas explícitas, físicas y concretas a que deben enfrentarse sus integrantes. Las soluciones son efectivas, a menudo exigen ingenio y capacidad mecánicas, persistencia y desplazamientos físicos de un lugar a otro. El ambiente realista exige mínima capacidad interpersonal.
- Ambiente Intelectual. Caracterizan al ambiente intelectual tareas que exigen capacidad para lo abstracto y lo creador, más que percepción personal. Las soluciones efectivas requieren imaginación, inteligencia y sensibilidad

para los problemas físicos e intelectuales. Generalmente el logro es gradual y se obtiene mediante un prolongado período de tiempo. Los problemas planteados por éste ambiente varían en cuanto a su nivel de dificultad.

- **Ambiente Social.** Caracterizan al ambiente social, problemas que exigen capacidad para interpretar la conducta humana y para comunicarse y preocuparse por los demás. Por lo general las situaciones de trabajo fomentan la autoestima y conllevan status.

- **Ambiente Convencional.** Las tareas y problemas que caracterizan a éste ambiente exigen el procedimiento rutinario, sistemático y concreto de información verbal y matemática. Las soluciones de éxito son relativamente explícitas y ocurren en períodos de tiempo cortos. Cuando

surgen problemas más complejos, se requiere supervisar las actividades de los demás o dirigir una maniobra completa.

- **Ambiente Emprendedor.** Caracterizan al ambiente emprendedor tareas que valoran la facilidad verbal usada para dirigir o persuadir a otras personas.
- **Ambiente Artístico.** Al ambiente artístico lo caracterizan tareas y problemas que exigen interpretar o crear formas artísticas mediante buen gusto, sentimientos e

imaginación. Las tareas más complejas requieren gran tolerancia en cuanto a ambigüedad e imaginación. Las más sencillas, requieren un sentido de excelencia o aptitud. Exige capacidad para aplicar conocimientos, intuición y vivencia emocional en la resolución de problemas.

b) Motivos económicos.

- **Estrato económico familiar: Ocupación del jefe de familia;** (Actividad que desarrolla el jefe de familia por sector y rama de actividad económica); **Posición en el trabajo del jefe de familia,** (posición en el trabajo que desarrolla el jefe de familia por sector y rama de actividad económica); **lugar de residencia familiar y/o ubicación del domicilio;**
-
- (foráneo y local); ingreso familiar** (sumatoria del monto total que percibe la familia por sueldos, salarios, honorarios, rentas, iguales y utilidades de negocios, por día, semana, quincena y mensual) ; **nivel de escolaridad de los padres y hermanos** (nivel y número de años cursados).

Se clasificarán los estratos económicos familiares en: Estrato alto, **Estrato, medio, alto- medio-bajo y Estrato bajo).** Entendiendo como pertenecientes al:

Estrato alto, a aquellos estudiantes provenientes de familias que perciban ingresos mensuales, por honorarios, rentas y utilidades de negocios, cuyas ocupaciones y posición en el trabajo de los jefes de familia sean considerados de *cuello blanco*, es decir, actividades profesionales, industriales gerenciales, directivas. Con lugar de residencia y ubicación del domicilio familiar en suburbios y zonas consideradas como residenciales. Con grados de escolaridad de los jefes de familia y/o hermanos mayores de nivel postgrado.

Estrato medio-alto, a aquellos estudiantes provenientes de familias que perciban ingresos, semanales y quincenales por sueldos, salarios, iguales; cuyas ocupaciones y posiciones en el trabajo impliquen actividades de: prestación de *servicios profesionales, artesanales, comerciales, de asesoría técnica y otras*; con lugar de residencia y ubicación del domicilio familiar en colonias o conjuntos habitacionales constituidos por casas habitación obtenidas mediante créditos o hipotecas. Con grados de escolaridad de los jefes de familia y/o hermanos mayores del nivel medio superior y superior (bachillerato y licenciaturas).

Estrato medio-bajo, a aquellos estudiantes provenientes de familias cuyos jefes perciban ingresos diarios o semanales sueldos y salarios que impliquen actividades de servicios mayoritariamente técnicos, empleados, agentes de ventas (informales). Con lugar de residencia y ubicación de domicilio familiar en colonias populares. Con grado de escolaridad básico, medio-superior y técnico.

Estrato bajo, a aquellos estudiantes que provienen de familias donde los jefes perciban ingresos diarios o semanales sueldos y salarios derivados principalmente de trabajo obrero. Con lugar de residencia y ubicación de domicilio familiar en colonias donde predomina vivienda chica y una gran proporción es construcción de madera o construcción con acabados modestos o sin revestimiento de los exteriores. Con grado de escolaridad básico.

➤ Áreas de oportunidad de estudio. Respecto a las áreas de oportunidad de estudio, se considerará:

- La movilidad física o geográfica, es decir, el cambio que realiza una persona de un punto geográfico a otro (migración) donde se encuentra ubicada la escuela o facultad para estudiar la profesión que se desea.
- Apoyo económico de la familia nuclear
- Trabajo personal.

- Apoyo económico de la familia extensa.

c) **Motivos Sociales.**

➤ Entorno familiar.

En este punto se considera dentro del entorno familiar las presiones o la influencia que ejerce la familia en la decisión profesional de los hijos, donde se considera, por parte de los padres, el intento de adaptar los deseos del hijo a los proyectos previos de los padres. Considerando.

- **Tradición familiar.** Profesiones familiares que no se pueden romper, la identificación de la familia con una determinada profesión.
- **Profesión segura.** La creencia de la familia de que existen profesiones que resuelven por sí mismas y para siempre los problemas económicos y de quien la ejerce. Generalmente son profesiones tradicionales de alta aceptación social, tales como Medicina, Derecho, Ingeniería, Arquitectura, etc.
- **La frustración de los padres.** Los padres que están insatisfechos con sus profesiones, desean que sus hijos estudien la carrera que ellos no pudieron estudiar. El éxito profesional de los hijos, será de algún modo, una reparación del fracaso de los padres.

➤ **Entorno Cultural.**

- **Influencia de los amigos.** Los amigos influyen en el tipo de decisión ocupacional y también en el momento en que se toma de dicha decisión.
- **Género.** El sexo ha sido un factor determinante en la elección ocupacional de las mujeres y los hombres. A través de la historia la cultura ha definido carreras exclusivas para hombres (ingenierías, mecánica, etc.) y carreras exclusivas para mujeres (diseño de modas, enfermería, trabajo social, etc.)

- **Carreras de moda.** Al crearse nuevas carreras, la tendencia social es pensar que habrá más oportunidades de trabajo, situación paradójica, dado que tal pensamiento generalizado, hace que se saturen.

Elección de Profesión. Se entenderá como la decisión que realizan los estudiantes para inscribirse, con la intención de titularse en un campo específico de conocimiento.

Éxito. Será la satisfacción derivada de la decisión en la elección de profesión, dada la naturaleza estudiantil de la muestra.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 4

RESULTADOS

4.1 Características de la Muestra

En este apartado se presenta una breve descripción de las características más relevantes del total de los encuestados tales como: distribución de los estudiantes en las diferentes carreras y facultades de alta y baja demanda, estado civil, género, trabajo, carrera que estudian, dependencia económica, escolaridad de los padres, jefe de familia, ocupación de los padres y el nivel de ingreso familiar.

Además se muestra la frecuencia de la influencia cultural y familiar en la elección de carrera con variables como: familiares que estudiaron la misma carrera del encuestado, parentesco, influencia de los amigos, si el encuestado considera que la carrera le dará prestigio, o está de moda y cuántos familiares estudiaron la misma carrera que ellos.

La Universidad Autónoma de Nuevo León aplica a cada aspirante a ingresar a sus escuelas y facultades un examen general estandarizado de selección, el cual debe ser acreditado de acuerdo a las puntuaciones establecidas. Por lo tanto, la demanda por estudios superiores depende solamente de la inscripción que cada escuela o facultad tenga respecto a su currículo. Así, las facultades de alta demanda son las que cuentan con el mayor número de solicitantes y las de baja demanda son las escuelas con el menor número de aspirantes.

Se consideraron 5 carreras de alta demanda, es decir las facultades que tuvieron la mayor inscripción y 5 carreras de baja demanda, las que registraron menor número de matrícula ambas en la Universidad Autónoma de Nuevo León en el periodo febrero-julio de 2003. A continuación se presenta el desglose de los alumnos encuestados por facultad y carrera.

TABLA 1: Escuelas y Facultades Encuestadas

Facultad	Carrera	Frecuencia
FACULTADES DE ALTA DEMANDA		
Contaduría y Administración	Contador Público	62
	Lic. en Administración de Empresas	75
Ciencias Políticas	Lic. en Derecho	82
Medicina	Médico Cirujano y Partero	33
Ingeniería Mecánica Eléctrica	Ing. Administrador de Sistemas	76
FACULTADES DE BAJA DEMANDA		
Artes Visuales	Lic. en Diseño Gráfico	63
Música	Lic. En Música	17
C. Forestales	Ing. Forestal	6
C. de la Tierra	Ing. Geólogo	19
Economía	Lic. En Economía	56
Total		489

Respecto al género, 53.17% de los encuestados, es decir 260 son de sexo masculino, mientras que el 46.83%, o sea 229 del total de la muestra pertenecen al género femenino.

El estado civil de los estudiantes en su mayoría es decir, 478 son solteros; 10 casados y 1 vive en unión libre.

En lo que toca al trabajo, sólo 135 de los 489 trabajan. Por otra parte, 416 alumnos de la muestra reciben apoyo económico de su familia.

En relación a quién es el jefe de familia, en el 82.5% de los casos (405) es el padre, en el 13.8% (68) la madre y sólo el 1.2% son ellos mismos.

Ahora bien, los motivos para la elección de carrera se pueden observar mediante los indicadores que se muestran en el siguiente cuadro.

Motivos para la Elección de Carrera		
Motivos Economicos	Motivos Sociales	Motivos de Preferencias Vocacionales
Escolaridad de los Padres	Entorno Familiar	Aptitudes y/o Habilidades
Ocupación del Jefe de Familia	Tradición Familiar	Influencia
Ingreso Familiar	Profesión Segura	Logro
		Manejo
	Influencia Cultural	Seguridad
	Carrera de Moda	
	Misma Carrera que Amigos	Intereses
	Misma Carrera que Novio (a)	Poder
	La Carrera Dará Prestigio	Crecimiento Personal
	La Carrera Dará Empleo e Ingresos Seguros	Interés en el Desarrollo de Otras Personas
		Independencia
		Personalidad-Ambiente
		Realista
		Investigación
		Convencional
		Emprendedor
		Social
		Artístico

Siguiendo la clasificación anterior, a continuación se describen los principales hallazgos de cada categoría. De los resultados relacionados con el nivel de estudios

concluidos de los padres, se puede observar que el porcentaje más alto se encuentra centrado en la categoría de Licenciatura, siendo el 37.5% para los papás y el 23.8% para las mamás. Sin embargo, en el caso de las madres, las categorías que sobresalen por su alto porcentaje son: Carrera Técnica con 20.6% y Secundaria con 20.0% (Ver Tabla 2 y 3).

Tabla 2: Estudios Concluidos del Padre

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No Estudió	4	0.80 %
Primaria	58	11.80 %
Secundaria	79	16.10 %
Carrera Técnica	47	9.60 %
Preparatoria	79	16.10 %
Licenciatura	184	37.50 %
Maestría	21	4.30 %
Doctorado	1	0.20 %
No contestaron	16	3.70 %
Total	489	100 %

Tabla 3: Estudios Concluidos de la Madre

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No Estudió	7	1.40%
Primaria	80	16.30%
Secundaria	98	20.00%
Carrera Técnica	101	20.60%
Preparatoria	72	14.70%
Licenciatura	117	23.80%
Maestría	9	1.80%
Doctorado	1	0.20%
No contestaron	4	1.20%
Total	489	100%

En las tablas siguientes se describen los resultados de la ocupación del jefe de familia y los ingresos mensuales (Tabla 4 y 5).

Evidentemente, respecto a la ocupación del jefe de familia, las frecuencias más altas se encuentran en los puestos de Empleados y Comerciantes; mientras que en relación al ingreso mensual, éstos se encuentran en los niveles 1 y 3, es decir entre \$1,000 y \$15,000 pesos mensuales.

Tabla 4: Ocupación del Padre o Jefe de Familia

Ocupación	Frecuencia	Porcentaje
No Trabaja	29	5.93%
Operario	37	7.57%
Vendedor	72	14.72%
Comerciante	84	17.18%
Empleado	113	23.11%
Maestro	44	9.00%
Profesionista Independiente	49	10.02%
Gerente	19	3.89%
Directivo	5	1.02%
No contestaron	37	7.57%
Total	489	100%

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Tabla 5: Ingreso Familiar Mensual de los Entrevistados

Carrera	\$1,000- 5000	%	\$5,001- \$10,000	%	\$10,001- \$15,000	%	\$15,001- \$30,000	%	Más de \$30,000	%	Total
Contador público y auditor	25	5.23%	21	4.39%	9	1.88%	3	0.63%	1	0.21%	58
Licenciado en Admón. de Empresas	25	5.23%	18	3.77%	21	4.39%	8	1.67%	3	0.63%	75
Licenciado en Diseño Gráfico	12	2.51%	18	3.77%	13	2.72%	10	2.09%	9	1.88%	62
Licenciado en Derecho	21	4.39%	32	6.69%	13	2.72%	6	1.26%	7	1.46%	79
Licenciado en Economía	8	1.26%	15	3.14%	15	3.14%	12	2.51%	7	1.46%	55
Médico cirujano partero	5	1.05%	6	1.67%	9	1.88%	4	0.84%	7	1.46%	33
Licenciado en Música	2	0.42%	5	1.05%	5	1.05%	3	0.63%	1	0.21%	16
Ingeniero Forestal	4	0.84%		0.00%		0.00%	1	0.21%	1	0.21%	6
Ingeniero Geólogo	9	1.88%	3	0.63%	5	1.05%	2	0.42%		0.00%	19
Ingeniero en Admón. de Sistemas	26	5.44%	23	4.81%	8	1.67%	13	2.72%	4	0.84%	74
Total	135	28.24%	143	29.92%	98	20.50%	62	12.97%	40	8.37%	478

4.2 Resultados de la Influencia Social y Familiar en la Elección de Profesión

En esta sección se muestran los resultados de la encuesta relacionados con el impacto social y familiar en el estudiante. Se examinan factores como: familiares que estudiaron la misma carrera, parentesco, los que estudian la misma carrera que el padre y/o la madre, los amigos, el novio (a); la percepción del estudiante sobre: si la carrera les dará prestigio y si creen que la carrera que eligieron está de moda.

La Tabla 6 revela los resultados del número de parientes que estudiaron la misma carrera que el estudiante; se pueden observar los resultados de acuerdo a cada profesión; en la carrera de Contador Público, Lic. en Administración de Empresas, Lic. en Derecho e Ing. En Administración de Sistemas, el número de parientes es mayor. Así mismo, los parentescos con más frecuencias son padres y tíos. Cabe mencionar que las profesiones antes mencionadas obedecen a la categoría de carreras de alta demanda.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN[®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TABLA 6: Parientes que Estudiaron la Misma Carrera que el Encuestado

Carrera	Número de Parientes						Total	Parentesco						Total
	1	2	3	4	5	6		Padres	Hermanos	Tíos	Primos	Cuñados	Pareja	
Contador Público	25	3	1	2			31	13	4	6	6	2	31	
Lic. Administración de Empresas	19	2					21	11	4	4	3		22	
Lic Diseño Gráfico	6	1					7			5	1		6	
Lic. En Derecho	17	5	4	2	1		29	7	6	7	9	1	30	
Lic. En Economía		7		1			8	2	2	1	2	1	8	
Médico Cirujano	8	3	3		1	2	17	9	2	4	2		17	
Lic. En Música	1	2	1				4	4		1			5	
Ing. Forestal	2					2	2		1	1			2	
Ing. Geólogo	2	1				3	3	1	1	1			3	
Ing. En Adimón en Sistemas	14	4	1			19	5	4	5	5	4		18	
Total	94	28	10	5	2	2	141	52	24	35	27	3	142	
%	66.67%	19.86%	7.09%	3.55%	1.42%	1.42%	100.00%	36.62%	16.90%	24.65%	19.01%	2.11%	100.00%	

En cuanto a la percepción sobre el empleo e ingresos seguros y prestigio que proporciona la carrera, la mayoría de los alumnos encuestados respondieron que sí creen que la carrera que estudian les proporcionará dichos beneficios. (Ver Tabla 7)

TABLA 7: Crees que la Carrera te Dará Empleo e Ingresos Seguros y Prestigio?

Respuesta	Empleo e ingresos seguros		Prestigio	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	379	77.51%	377	77.10%
No	91	18.61%	91	18.61%
No contestaron	19	3.89%	21	4.29%
Total	489	100.00%	489	100.00%

TABLA 8: Influencia social en la Elección de Carrera

Respuesta	Carreras de Moda		Misma Carrera Amigos		Misma Carrera Novio	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	117	23.93%	46	9.41%	19	3.89%
No	372	76.07%	442	90.39%	469	95.91%
No contestaron			1	0.20%	1	0.20%
Total	489	100.00%	489	100.00%	489	100.00%

Los resultados de la Tabla 8 reflejan la influencia de elegir carrera por moda, por la influencia de los amigos, o bien por la influencia del novio (a), las respuestas más altas, se encuentran en la creencia de que la carreras que eligieron está de moda con un 23.94%. Sin embargo, resulta evidente que para la mayoría de los alumnos encuestados, estas variables no son factor decisivo para elegir carrera.

4.3 Resultados de Perfiles: Intereses, Aptitudes y Personalidad Ocupacional

A continuación se muestran los resultados de las variables relacionadas con los perfiles vocacionales, y la forma en que éstas se comportan al relacionarlas con otras variables. Se presenta la relación de carreras con perfiles de intereses, personalidad y aptitudes y la congruencia con la carrera elegida; la relación entre perfiles de intereses y aptitudes y la carrera de alta, y baja demanda.

Holland (1985, Pág. 82) establece que para cada uno de los tipos de personalidad existe un ambiente profesional o de trabajo relacionado con él. Por ejemplo, para un tipo de personalidad artístico existe un ambiente de trabajo que requiere creatividad, diseño y buen gusto. Señala que la relación entre estos dos conceptos es la congruencia, es decir, el pareo de un tipo de personalidad con el ambiente correspondiente (e.g. un tipo realista en un ambiente realista muestra congruencia). En el cuadro siguiente se presentan las carreras y los tipos de personalidad correspondientes a las mismas, es decir, se muestra la congruencia esperada de Personalidad-Ambiente y carrera. (*Orientación 3*, 2002).

Tipos de Personalidad	Carrera o Profesión
Realista	Ing. Forestal Ing. Geólogo
Intelectual o Investigación	Ing. Forestal, Ing. Geólogo Médico Cirujano, Lic. En Economía
Artístico	Lic. en Diseño Gráfico, Lic. en Música
Social	Lic. en Derecho, Médico Cirujano, Lic. en Economía
Emprendedor	Lic. en Administración de Empresas Lic. en Economía, Lic. en Derecho
Convencional	Contador Público, Lic. en Economía Lic. en Administración de Empresas, Lic. en Administración de Sistemas

En la tabla siguiente se pueden apreciar los resultados sobre las carreras y el perfil de Personalidad- Ambiente de Holland, (1975) de los estudiantes encuestados. En ésta se presenta el número de alumnos que mostraron tener cada tipo de perfil por carrera, por ejemplo, de los 61 alumnos de la carrera de Contador Público, 4 pertenecen al perfil de personalidad Realista, 4 al de Investigación o Intelectual, 8 al Social, 4 al Emprendedor y 41 al Convencional. Este último tipo de personalidad representa la congruencia esperada con la carrera de Contador Público, es decir, los alumnos que estudian Contador Público muestran congruencia de Personalidad- Ambiente.

TABLA 9: Carreras y Perfil de Personalidad

Carrera	Realista		Investigación		Artístico		Perfil de Personalidad		Emprendedor	Convenacional	%	Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%					
Contador Público y Auditor	4	6.56%	4	6.56%	8	13.11%	4	6.56%	41	67.21%	61		
Licenciado en Admón. de Empresas	2	2.63%	6	7.89%	4	5.26%	42	55.26%	4	5.26%	16	23.68%	
Licenciado en Diseño Gráfico	2	3.17%	2	3.17%	42	66.87%	11	17.46%	6	9.52%	63		
Licenciado en Derecho	5	6.10%	4	4.88%	13	15.85%	41	50.00%	8	9.76%	11	13.41%	
Licenciado en Economía	2	3.57%	8	14.29%	2	3.57%	15	26.79%	11	19.64%	16	32.14%	
Médico Cirujano y Partero	1	3.13%	16	50.00%	1	3.13%	12	37.50%			2	6.25%	
Licenciado en Música			1	5.88%	12	70.59%	3	17.65%	1	5.88%		17	
Ingeniero Forestal	1	16.67%	5	83.33%								6	
Ingeniero Geólogo	1	5.26%	16	84.21%			1	5.26%		1	5.26%	19	
Ingeniero en Admón. de Sistemas	8	10.53%	14	18.42%	3	3.95%	15	19.74%	6	7.89%	30	39.47%	
Total	26	6.33%	76	16.67%	77	16.78%	148	30.33%	40	8.20%	121	24.80%	488

En la tabla siguiente se describen las carreras y el perfil de intereses, en este caso, se establecieron tres niveles de intereses: Bajo con una puntuación de 16-31, Medio de 32-47 y Alto de 48-64; los resultados indican que los niveles predominantes fueron Medio y Alto, a su vez el nivel Alto es el de mayor porcentaje.

La escala anterior se construyó con base en el número de preguntas para cada categoría de perfil de aptitudes y/o intereses (cuatro categorías con cuatro preguntas). Las preguntas constaron de cuatro posibles respuestas, en escala de 1 a 4, siendo 1 la puntuación más baja y el 4 la más alta. Así, de la multiplicación de los indicadores, las categorías y las posibles respuestas (4x4x4), surge que la puntuación más alta sería de 64 y la más baja de 16. De ahí que se tomaran tres niveles de puntuación, cada uno con ocho puntos de intervalo, es decir, el rango bajo cubre las puntuaciones 1,2,3,4,5; el rango medio, 6,7,8,9,10 y rango alto 11,12,13,14,15,16. Con el fin de cubrir los requisitos de cálculos estadísticos se consideraron únicamente los rangos bajo y alto para buscar la relación de los conceptos de Intereses y Aptitudes.

TABLA 10: Carreras y Perfil de Intereses

Carrera	Medio (32-47)	Perfil de Intereses		
		%	Alto (48-64)	%
Contador Público y Auditor	1	1.64%	60	98.36%
Licenciado en Admón. de Empresas	1	1.47%	67	98.53%
Licenciado en Diseño Gráfico	1	1.61%	61	98.39%
Licenciado en Derecho	1	1.35%	73	98.65%
Licenciado en Economía	2	3.70%	52	96.30%
Médico Cirujano y Partero	4	12.12%	29	87.88%
Licenciado en Música		0.00%	16	100.00%
Ingeniero Forestal	1	16.67%	5	83.33%
Ingeniero Geólogo	3	17.65%	14	82.35%
Ingeniero en Admón. de Sistemas	1	1.35%	73	98.65%
Total	15	3.23%	450	96.77%

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

De igual forma, en el perfil de Aptitudes se tomaron en cuenta los mismos criterios. Se puede observar que el rango medio obtiene una puntuación más alta que en el perfil de Intereses.

TABLA 11: Carreras y Perfil de Aptitudes

Carrera	Medio (32-47)	Perfil de Intereses		%
		%	Alto (48-54)	
Contador Público y Auditor	7	11.48%	54	88.52%
Licenciado en Admón. de Empresas	7	9.33%	68	90.67%
Licenciado en Diseño Gráfico	14	22.22%	49	77.78%
Licenciado en Derecho	6	7.32%	76	92.68%
Licenciado en Economía	6	10.71%	50	89.29%
Médico Cirujano y Partero	6	18.18%	27	81.82%
Licenciado en Música	3	17.65%	14	82.35%
Ingeniero Forestal	2	33.33%	4	66.67%
Ingeniero Geólogo	4	21.05%	15	78.95%
Ingeniero en Admón. de Sistemas	12	15.79%	64	84.21%
Total	67	13.73%	421	86.27%

Con los resultados de la prueba Chi-Cuadrada de las relaciones mostradas en la tabla anterior, se puede decir que existe evidencia estadística de una relación significativa (con un valor de Chi-Cuadrada de 11.864, grado de libertad de 1 y grado de significación de .001) entre el interés en el desarrollo de otras personas y las facultades de alta demanda de Médico Cirujano y Partero y Lic. en Derecho.

Respecto a las aptitudes, existe evidencia estadística, con un valor de Chi-Cuadrada de 4.740, grado de libertad de 1 y grado de significación de .029 de la

relación entre Seguridad (capacidad de la búsqueda de estabilidad en el trabajo) y las facultades de alta demanda.

TABLA 12: Carreras y Perfil de Intereses

Conceptos de Intereses	Categoría de Carreras	
	Alta demanda	Baja Demanda
	%	%
Poder	13.67%	6.80%
Crecimiento Personal	65.95%	69.56%
Desarrollo de Otras Personas	31.61%	26.70%
Independencia	5.16%	8.69%

En la Tabla 12 y 13 se puede ver otra forma de observar los resultados del perfil de intereses y aptitudes esto es, analizando los conceptos y las categorías de demanda de las facultades. En relación a el concepto de intereses el porcentaje más alto para ambas categorías se concentra en el concepto de Crecimiento Personal; de igual forma en los conceptos de aptitudes el más alto es; el concepto de Logro, para las carreras de alta demanda.

TABLA 13: Carreras y Perfil de Aptitudes

Conceptos de Intereses	Categoría de Carreras	
	Alta demanda	Baja Demanda
	%	%
Influencia	18.23%	20.49%
Logro	28.57%	21.11%
Manejo (capacidad para especializarse)	18.23%	19.25%
Seguridad	21.27%	21.73%

Como se mencionó anteriormente, la congruencia es un concepto que Holland (1975) describe como la relación que existe entre el perfil de Personalidad–Ambiente y la profesión del individuo. Para este caso, se determinó la variable de congruencia y se relacionó con las variables de carreras de alta y baja demanda, en las Tablas 14 y 15 se describen los resultados que se obtuvieron: el porcentaje más alto en las carreras de baja demanda lo tiene la carrera de Ingeniero Forestal con 100% es decir que los alumnos de dicha carrera cuentan con un perfil de Personalidad adecuado para su profesión.

TABLA 14: Carreras de Baja Demanda y Congruencia del Perfil de Personalidad

Carrera	Congruencia			
	Si	%	No	%
Licenciado en Diseño Gráfico	42	66.67%	21	33.33%
Licenciado en Economía	52	92.86%	4	7.14%
Licenciado en Música	13	76.47%	4	23.53%
Ingeniero Forestal	6	100.00%		
Ingeniero Geólogo	17	89.47%	2	10.53%
Total	130	80.75%	31	19.25%

Ahora bien, en la relación a las carreras de alta demanda con congruencia el resultado más alto fue para la carrera de Médico Cirujano con 87.5%, mientras que las carreras con los porcentajes más bajos en congruencia fueron Administración de Empresas con 27.6% y Administración de Sistemas con 39.2%.

TABLA 15: Carreras de Alta Demanda y Congruencia del Perfil de Personalidad

Carrera	Congruencia			
	Si	%	No	%
Contador Público y Auditor	41	67.21%	20	32.79%
Licenciado en Admón. de Empresas	21	27.63%	55	72.37%
Licenciado en Derecho	42	51.22%	40	48.78%
Médico Cirujano y Partero	28	87.50%	4	
Ingeniero en Admón. de Sistemas	29	39.19%	45	60.81%
Total	161	49.54%	164	50.46%

TABLA 16 Satisfacción con la Elección de Carrera y Participación Extra Curricular

Satisfacción con la Elección de Carrera			Participación en Actividades Fuera de Clase		
	Frecuencia	%		Frecuencia	%
Nada	3	0.61%	Nada	194	39.67%
Poco	3	0.61%	Poco	114	23.31%
Regular	95	19.43%	Regular	113	23.11%
Mucho	386	78.94%	Mucho	64	13.09%
No contestaron	2	0.41%	No contestaron	4	0.82%
Total	489	100.00%	Total	489	100.00%

De la tabla anterior resulta evidente que la mayoría de los alumnos de la muestra se sienten muy satisfechos con la elección de carrera que hicieron; no obstante, casi el 40% de ellos no se involucra en actividades extracurriculares relacionadas con su profesión.

4.4 Resultados sobre las Preguntas de Investigación e Hipótesis

En esta parte se describen los hallazgos de la investigación realizada. Se dará respuesta a las preguntas de investigación para posteriormente concluir sobre los resultados. En primera instancia, se analizará la variable de Aspectos Económicos, considerando como indicadores la Ocupación del Padre o Jefe de familia, el Ingreso Mensual Familiar, y los Estudios Concluidos de los Padres. Posteriormente se explicarán las relaciones entre los Aspectos Sociales tales

como la **Influencia Social y Familiar en la Elección de Carrera**, y las **Preferencias Vocacionales en la Elección de Carrera**.

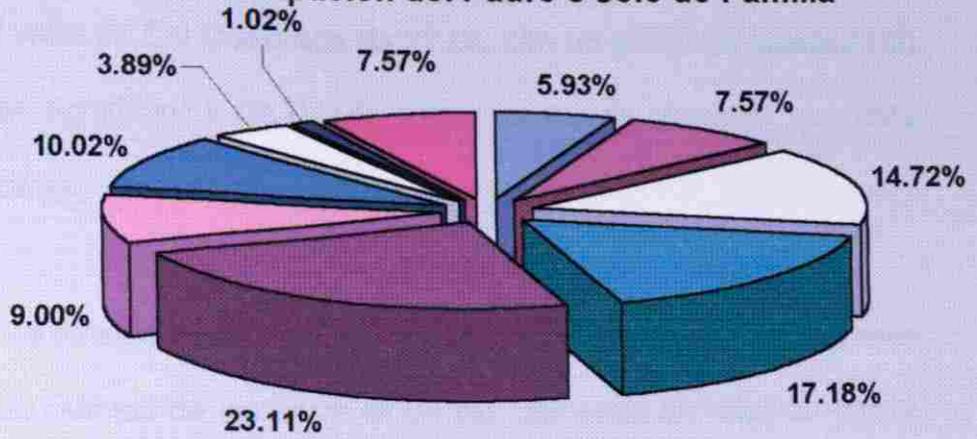
Los resultados sobre los principales motivos que influyen en la elección de carrera de los alumnos encuestados de la U.A.N.L. son como sigue:

1. En general:

En lo que respecta a la ocupación del padre, se establecieron 8 categorías: Operarios, Vendedor, Comerciante, Empleado, Maestro, Profesionista Independiente, Gerente y Directivo. En la Gráfica 1 se puede observar que las tres categorías más altas se concentran en: Empleado, con 23.11%; Comerciante con 17.18% y Vendedor con 14.72%. Así, los jefes de familia de los estudiantes encuestados son principalmente Empleados; además su ingreso familiar se encuentra concentrado con 78.4% en los tres primeros rangos –de \$1,000.00 a \$15,000.00 a pesos actuales– (Ver Gráfica 2)

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Gráfica 1: Ocupación del Padre o Jefe de Familia



- No Trabaja
- Operario
- Vendedor
- Comerciante
- Empleado
- Maestro
- Profesionista Independiente
- Gerente
- Directivo
- No contestaron

Gráfica 2: Ingreso Familiar Mensual



Los resultados obtenidos de la relación de ingresos familiares y elección de carrera, reporta un valor de Chi Cuadrada de 27.04, con un grado de libertad (df) de 12 y el valor de significancia de 0.008, donde se puede observar que esta relación fue significativa.

Sin embargo, se estableció una variable control que consistió en los ingresos familiares de los estudiantes de las carreras de alta demanda en relación con la elección de carrera, donde los resultados que se reportaron fueron de un valor de Chi Cuadrada de 14.453, el grado de libertad de 4 y 0.006 el grado de significancia.

Se llevó a cabo el mismo procedimiento con los alumnos de las carreras de baja demanda, no obstante, no se encontró significancia en la relación de ingreso familiar-elección de carrera.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Para los Aspectos Sociales se tomaron en cuenta las variables de Tradición® Familiar, Empleo Seguro y Entorno Cultural. En lo que respecta a Tradición Familiar se establecieron indicadores como el Número de Familiares que Estudiaron la Misma Carrera y el Parentesco. Para el Empleo Seguro se utilizó la percepción sobre el empleo e ingresos seguros y el prestigio que promete la carrera. Finalmente, la influencia del Entorno Cultural se midió con los indicadores de Carrera de Moda, Misma Carrera de Amigos y la Misma Carrera de la Pareja.

En relación al número de familiares y parentesco que estudiaron la misma carrera que el estudiante encuestado, se encontró que no existe relación significativa con la elección de carrera. Por otra parte, respecto a la creencia de conseguir un empleo e ingresos seguros se encontró evidencia de que no existe una relación significativa con la elección de carrera. Sin embargo, la percepción acerca del prestigio que la profesión puede darle al alumno, sí influye en la decisión de carrera, ya que se obtuvo un valor de Chi Cuadrada de 15.287, con un grado de libertad de 3 y un grado de significancia de 0.002.

En lo referente a la relación con los indicadores: carreras de moda, y si es la misma que estudian los amigos y/o la pareja, no existe influencia para decidir qué carrera estudiar en los alumnos encuestados.

Respecto al perfil de personalidad ocupacional (Realista, Investigación, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional) y la elección de carrera, se encontró que existe relación significativa en todos los casos. El valor de Chi[®] Cuadrada aquí fue de 345.750, el grado de libertad de 15 y el grado de significancia 0.000. Sin embargo, es necesario acudir al concepto de congruencia mencionado en el Capítulo 4, que se refiere a la relación que existe entre el perfil de personalidad y la profesión elegida ya que los resultados arrojaron que en todos los casos, presentan congruencia, con excepción de Licenciado en Administración de Empresas cuya incongruencia es relevante.

Referente al perfil de intereses vocacionales no se encontró suficiente evidencia estadística en relación con las carreras de alta y baja demanda elegidas. Sin embargo, en el perfil de aptitudes, existe evidencia estadística significativa, reflejando que los alumnos de las carreras estudiadas demuestran tener un nivel alto de aptitudes, con un valor de Chi Cuadrada de 9.529, un grado de libertad de 3 y un grado de significancia de 0.023.

La respuesta concluyente a la pregunta de cuáles son los principales motivos para la elección de profesión de los estudiantes es que los factores económicos influyen específicamente los relacionados con los de ingreso familiar en las carreras de alta demanda. Los factores sociales influyen en lo que respecta a prestigio que da la carrera elegida, tanto para las carreras de alta como de baja demanda.

El factor de preferencias vocacionales influye en forma general para todos los estudiantes, específicamente el perfil de personalidad vocacional y aptitudes, a excepción de las carreras de Administración de Empresas y Perfil de personalidad vocacional, donde no existe congruencia alguna.

Para la pregunta sobre la relación entre motivos y aptitudes e intereses y la elección de profesión en los alumnos de carreras de alta y baja demanda se encontró que las aptitudes que tienen los alumnos para la profesión elegida son congruentes. Por otra parte, no hay indicios de que los intereses vocacionales tengan una relación significativa con la elección de carrera.

Como mencionó en párrafos anteriores, el perfil de personalidad vocacional es definitivamente un determinante en la elección de profesión de los alumnos de carreras tanto de alta como de baja demanda.

Ahora bien, se encontró que los motivos económicos influyen en la decisión de profesión solamente para los alumnos de alta demanda. Los alumnos de baja demanda no mostraron evidencia de estar influenciado por estos motivos en su elección. Por último, en ambos grupos de carreras los motivos de preferencias vocacionales demostraron ser factores significativamente determinantes en la elección de carrera.

2. Específicamente, para los alumnos en carreras de alta demanda (Contador Público, Lic. en Administración de Empresas, Lic. en Derecho, Médico Cirujano y Partero e Ing. en Administración de Sistemas), se encontró lo siguiente en los motivos:

a. Económicos:

El ingreso familiar se concentra en los primeros tres rangos de ingreso, es decir, de \$1,000 a \$15,000 pesos. Además un 12.10% se encuentra en los rangos de ingreso de \$15,001 a \$30,000 y más de \$30,000, lo cual no sucede para las carreras de baja demanda.

b. Sociales:

Casi el 83% de los alumnos de las carreras de alta demanda expresaron tener parientes, específicamente padres y tíos con la misma carrera.

c. Vocacionales:

Cabe destacar que la carrera de Médico Cirujano y Partero registra un 87.50% de congruencia, siendo el caso más alto. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, de los alumnos de la carrera de Licenciado en Administración de Empresas el 72.40% no registró congruencia ente la carrera elegida y el perfil de personalidad ocupacional, centrándose mayoritariamente en el perfil Social con 55.30%.

3. Para los alumnos en carreras de baja demanda (Lic. Diseño Gráfico, Lic. en Economía, Lic. en Música, Ing. Forestal e Ing. Geólogo):

a. Económicos:

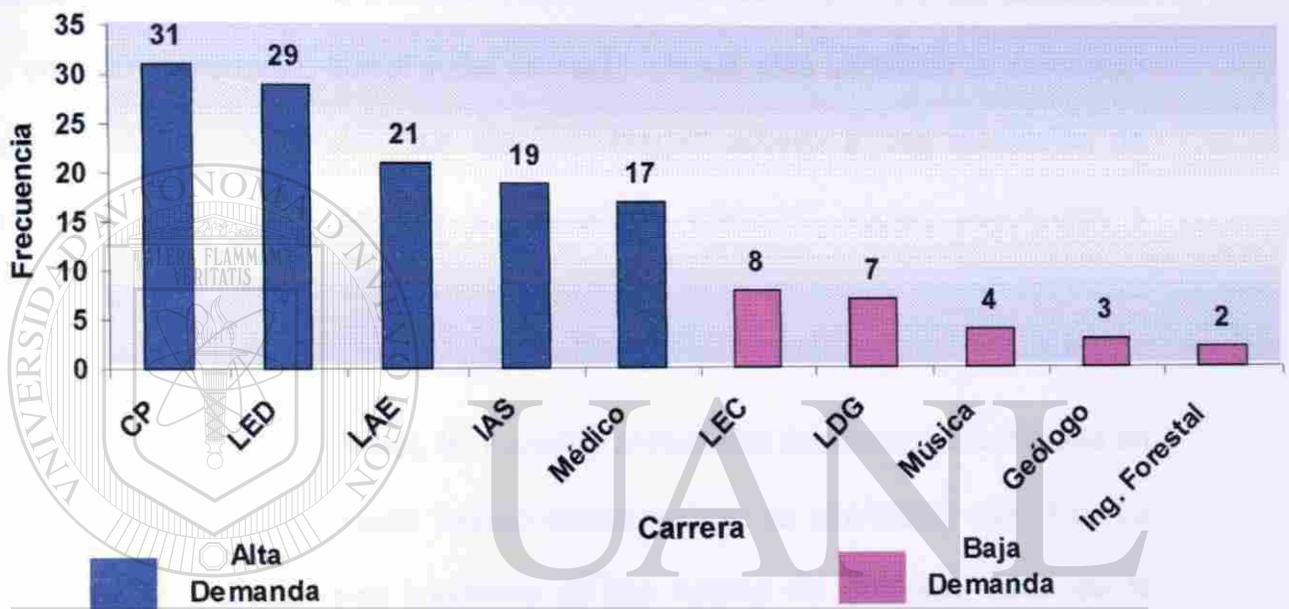
Los ingresos de los jefes de familia están concentrados mayoritariamente en los tres primeros rangos de ingreso con un 23.20% y en los rangos cuarto y quinto con 9.60%

b. Sociales:

Los resultados obtenidos del análisis de la muestra indican que el entorno familiar, al igual que en las carreras de alta demanda, no influye en su elección de carrera, asimismo, es importante destacar

que en los alumnos con carreras de baja demanda las frecuencias de familiares que estudiaron la misma carrera son bajas comparadas con las de alta demanda. (Ver Gráfica 3).

Gráfica 3: Alumnos con Parientes con la Misma Carrera



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

c. Vocacionales:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Para los alumnos de las carreras de baja demanda, Licenciado en Economía, registra el 92.90% de congruencia con su elección de carrera, siendo este porcentaje el más alto.

CAPITULO 5

DISCUSIÓN

En el primer capítulo de este trabajo de investigación se expone la importancia de la reforma académica que durante la última década la Universidad Autónoma de Nuevo León ha llevado a cabo. Con los proyectos *Visión 2006* y *Educación para la Vida*, la U.A.N.L. pretende adaptarse a la dinámica cambiante del entorno económico, social y del mercado laboral para contribuir al desarrollo del país. Así, propone que sus alumnos tengan acceso a una educación de excelente calidad que permita su desarrollo personal, social, académico y vocacional.

Es en este último aspecto, la vocación profesional del alumno que estudia en la U.A.N.L., donde el presente trabajo desea realizar su aportación científica. La formación de profesionales mediante el uso óptimo de recursos tanto de la Universidad, como de la sociedad y del estudiante mismo implica llevar a cabo estrategias informadas sobre las aptitudes, actitudes, preferencias y motivaciones de los estudiantes. Esta investigación, por tanto, aporta criterios e indicadores sobre los factores que definen la elección de carrera de los alumnos, como son los motivos económicos, sociales y vocacionales.

No sólo se examinan los intereses, aptitudes, habilidades, destrezas y los motivos que inciden en la elección de profesión, sino también se expone el concepto de éxito que los alumnos tienen sobre la vida profesional. Con los

resultados obtenidos es posible diseñar estrategias educativas que vinculen estos factores con las necesidades del mercado laboral para optimizar recursos y lograr que el futuro profesional encuentre satisfacción tanto en su vida académica como profesional.

Una peculiaridad que se observa en el entorno universitario es que existen carreras de alta y baja demanda, y aunque cabría suponer que son las demandas del mercado laboral las que ocasionan dicho fenómeno, la relación que compete a este estudio proviene del lado de la oferta, es decir, por qué los estudiantes eligen carreras de alta o baja demanda. De aquí que el problema de investigación se planteó en este trabajo como sigue: ¿cuáles son los principales motivos para la elección de carrera en los estudiantes de alta y baja demanda de la U.A.N.L. y cuál es la relación de estos motivos con el perfil de intereses, aptitudes y personalidad ocupacional, y en qué grado están los alumnos satisfechos con su elección de carrera?

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Para estar en condiciones de dar respuesta a estas preguntas se revisó la literatura más relevante sobre las teorías de personalidad-ambiente elaborada por Holland; sobre las anclas de carrera, desarrollada por Schein y los conceptos referentes al éxito, de Brousseau. Asimismo, se analizaron los trabajos empíricos de personalidad-ambiente, del mismo Holland y sobre motivos de elección de carrera y concepto de éxito de Brousseau.

Holland enfatiza la importancia de la relación de la tipología de personalidad con las preferencias vocacionales y los modelos ambientales. Establece que el modelo que explica la conducta vocacional se compone los siguientes supuestos: primero, *en nuestra cultura, es posible distribuir a la mayoría de las personas en algunos de estos seis tipos: realista, intelectual, social, convencional, emprendedor y artístico*. Segundo, la descripción de cada tipo resume lo que se sabe de los integrantes de un grupo laboral. Tercero, cada *tipo* es el producto de una interacción entre una herencia determinada y una variedad de factores culturales y personales. Cuarto, este conjunto crea predisposiciones especiales, como preferir una clase determinada de trabajos, valores potenciales, logros especiales y aspiraciones. (Holland, 1971)

A partir de estos supuestos se elaboró un cuestionario complementado con las herramientas de Holland y se encontró que los resultados apoyan a esta teoría dado que la muestra de estudio exhibió congruencia entre los tipos de personalidad y los ambientes, en este caso académicos por ser alumnos los encuestados. Además, la herencia cultural y factores personales tales como la tradición familiar en determinada profesión y el estrato económico en efecto determinan no sólo el tipo de personalidad, sino que influyen en la decisión de carrera. Estos factores se conjugan para que los alumnos prefieran unas carreras sobre otras, de ahí la predilección por carreras de alta demanda en la U.A.N.L.

Por otra parte, las anclas de carrera, según Schein, poseen tres componentes esenciales: las capacidades y habilidades, las motivaciones y

necesidades y las actitudes y valores, todos auto percibidos por el individuo en base a la experiencia real en ambientes de trabajo (en este caso académico). Dichas anclas sirven para guiar, restringir, estabilizar e integrar la carrera en una persona, además, operan en la vida como una manera de organizar la experiencia e identificar el área propia de contribuciones a largo plazo. (Schein, 1982)

Siguiendo a Schein, se incluyeron en el cuestionario los conceptos de poder, crecimiento personal, interés en el desarrollo de otras personas, independencia, influencia, logro, manejo (definido como habilidad técnica) y seguridad para determinar la incidencia de éstos en la elección de carrera. De estos ocho conceptos, sólo los últimos cuatro demostraron actuar en efecto como anclas de carrera, influyendo así en la elección profesional.

Brousseau y su equipo de Decision Dynamics desarrollaron el Concepto de Carrera, que consiste en el resultado de la relación que existe en el individuo de visualizar su carrera ideal y sus motivos de carrera (sentimientos y deseos sobre experiencia laboral). De esta relación surgen cuatro conceptos de éxito: el lineal, que consiste en el avance vertical en una jerarquía dada; el experto, que implica la acumulación de conocimiento y destreza en el área de trabajo elegida; el espiral, que es una combinación de los dos tipos anteriores, es decir, ensanchamiento de conocimiento y habilidad al mismo tiempo que se logra el avance jerárquico. Por último, se define un concepto transitorio, el cual es el menos convencional de todos, ya que involucra muchos movimientos y cambios en un patrón de inconsistencias, es decir, la profesión ideal consiste en una miríada de

experiencias distintas que se conjugan para darle al individuo una visión amplia y distinta, haciéndole además, versátil. (Brousseau, 2001)

Los conceptos de Brousseau se incorporaron a la investigación mediante el cuestionario en los conceptos anteriormente mencionados por Schein. Así, se encontró que los intereses no afectan en la decisión de carrera de los alumnos de la muestra; no obstante, los motivos vocacionales subyacentes a los tres primeros conceptos de éxito mostraron incidir significativamente en la elección de carrera. De esta forma, los motivos de influencia, logro, manejo y seguridad fueron determinantes para que los alumnos eligieran su futura profesión.

Ahora bien, para poner en práctica los conceptos aportados por la teoría y pretendiendo una investigación de carácter descriptivo se siguió la metodología que se presenta brevemente a continuación. Primeramente, el universo de estudio se estableció como los alumnos inscritos en el semestre febrero-agosto 2003 en el primer año de las cinco carreras de mayor demanda y de las cinco carreras de menor demanda que se ofrecen en la U.A.N.L. De este universo se eligió una muestra aleatoria estratificada por asignaciones proporcionales, es decir, que para las facultades con carreras de alta demanda se usó la fórmula $n_i = (N_i / N) n$, para determinar el número de estudiantes a encuestar, mientras que para las facultades de baja demanda se encuestó al total de alumnos.

El instrumento de medición consistió en un cuestionario que incorporó elementos tanto del cuestionario de personalidad-ambiente de Holland (Holland,

1971) como del Concepto de Carrera (Brousseau, 2001) y las anclas de carrera (Schein, 1982). En dicho cuestionario se incluyeron los motivos de preferencias vocacionales, los motivos económicos y sociales del alumno, los cuales subyacen a la elección de carrera. Éste se aplicó en las nueve facultades que albergan las cinco carreras de alta demanda: (Médico Cirujano y Partero, Licenciado en Derecho, Contador Público y Auditor y Licenciado en Administración de Empresas) y las cinco carreras de baja demanda: Licenciado en Economía, Ingeniero Forestal, Ingeniero Geólogo, Licenciado en Diseño Gráfico y Licenciado en Música.

Las hipótesis de investigación que se probaron con dicho instrumento fueron: 1) En la mayoría de los casos existe congruencia entre los motivos de preferencias vocacionales, económicas y sociales y la elección de profesión. 2) La mayoría de los estudiantes tiene aptitudes e intereses acordes con su elección. 3) En la mayoría de los casos existe una relación entre el perfil de personalidad y la elección de profesión. 4) La mayoría de los estudiantes que eligen carrera de alta demanda tienen motivos económicos. 5) Los estudiantes que eligen carrera de baja demanda tienen motivos de preferencias vocacionales.

Los resultados obtenidos de la investigación dan respuesta a las hipótesis de tal forma que en la primera: la congruencia entre elección de profesión y motivos se da en el aspecto económico sólo en los alumnos de carreras de alta demanda, mientras que de los motivos sociales influyen en la decisión de carrera el aspecto de tradición familiar y el prestigio que los alumnos estiman pueden

obtener de la profesión. Los motivos vocacionales influyen en ambos grupos por igual.

Con respecto a la hipótesis 2, los estudiantes en efecto tienen habilidades y aptitudes acordes a su elección de profesión, mas no influyen significativamente en ésta. En la mayoría de los casos, los estudiantes coinciden en su perfil de personalidad y la carrera que eligieron, lo cual prueba cierta la hipótesis 3, a excepción de los alumnos de *Licenciado en Administración de Empresas*, quienes a pesar de ser mayoritariamente de perfil social, eligieron una carrera que se adecua mejor al perfil emprendedor.

De las hipótesis 4 y 5, se puede decir que efectivamente, en los alumnos inscritos en carreras de alta demanda subyacen motivos de carácter económico, como el ingreso familiar y la ocupación del jefe de familia, para la elección profesional. Contrariamente, los alumnos de las carreras de baja demanda no sólo no se ven influenciados por los motivos económicos, sino que la decisión de perseguir tales profesiones se basa en motivos vocacionales.

Respecto a la hipótesis central, es importante mencionar que; no sólo se examinan los intereses, aptitudes, habilidades, destrezas y los motivos que inciden en la elección de profesión, sino también se expone el concepto de éxito que los alumnos tienen sobre la vida profesional; *Al elegir su profesión de acuerdo a sus perfiles vocacionales, permite mayor satisfacción en el aprovechamiento escolar y en la calidad de los servicios profesionales futuros. Es decir A mayor congruencia*

entre los motivos de preferencias vocacionales y la elección de profesión; mayor pronóstico de éxito (satisfacción en la profesión elegida). Con los resultados obtenidos es posible diseñar estrategias educativas que vinculen estos factores con las necesidades del mercado laboral para optimizar recursos y lograr que el futuro profesionista encuentre satisfacción tanto en su vida académica como profesional.

Conclusiones

En resumen, los principales motivos para la elección de carrera de acuerdo a este estudio son, entre los económicos: el estrato económico determinado por el nivel de ingreso familiar, la ocupación del jefe de familia y la escolaridad tanto de éste como de la madre. Se encontró que el ingreso familiar, en general, oscila entre los rangos de \$1,000 a \$15,000 pesos mensuales, y que tanto el jefe de familia como la madre de los estudiantes tienen un grado de escolaridad mayor que preparatoria. Asimismo, las principales ocupaciones de los padres son empleados, comerciantes y vendedores. Cabe destacar que a pesar de que el ingreso familiar no es, en general elevado, la mayoría de los estudiantes encuestados no trabajan y sí reciben apoyo económico de la familia.

Es importante mencionar que entre los motivos sociales el único que ejerce influencia en la decisión de carrera de los alumnos es la percepción sobre el empleo e ingreso seguros y, sobretudo el prestigio que la profesión promete. Los

motivos aparentes del entorno social, como el que la carrera estuviera de moda o si la pareja o los amigos eligieron la misma carrera, demostraron no tener relevancia en la elección.

La personalidad es determinante para la elección de carrera y en esta investigación los alumnos demostraron congruencia entre su perfil de personalidad y la carrera elegida; además, las aptitudes que poseen refuerzan dicha elección. Por el contrario, los intereses de los alumnos, aunque altos según las pruebas, no mostraron tener relación significativa con la elección de carrera tanto para las carreras de alta como de baja demanda. Esto se observa más claramente en la poca actividad extra curricular en la que se involucran.

Con esta información se puede afirmar que el alumno es capaz de elegir por sí mismo la profesión que desea, sin ceder a las presiones de carácter social.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Por otra parte, se encontró que los motivos vocacionales, como: la personalidad del alumno, medida con el perfil de personalidad-ambiente ocupacional de Holland, y las aptitudes que tienen para la carrera, descritas con base a los estudios de Kenneth Brousseau y otros, también influyen en esta importante decisión, sobretodo en los alumnos de las carreras de baja demanda.

Un indicador especialmente importante para determinar si el estudiante tendrá éxito en la carrera elegida, medido como la satisfacción de su elección, es la congruencia entre el perfil de personalidad ocupacional y el perfil ambiente que

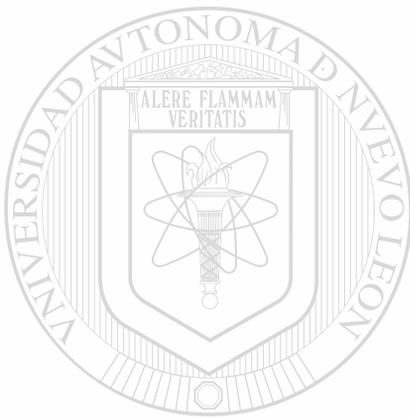
la carrera proporciona. Como se mencionó anteriormente, en esta investigación se encontró que tanto los alumnos en las carreras de alta como de baja demanda muestran congruencia, lo cual se refleja en la satisfacción que manifiestan obtener de la carrera que cursan. La gran excepción radica en los estudiantes de *Licenciado en Administración de Empresas*, quienes a pesar de manifestar satisfacción de su elección, muestran incongruencia entre el perfil de personalidad y la carrera elegida (ambiente).

Cabe destacar la necesidad de un análisis posterior para la carrera de *Licenciado en Administración de Empresas*, ya que la falta de interés en actividades propias de la disciplina y la incongruencia demostrada entre la personalidad y el ambiente hacen suponer que los alumnos no tienen una idea clara de la relación entre su deseo de éxito y el proceso para obtenerlo. Esta falta de conocimiento sobre sus expectativas y opciones puede minimizarse mediante un estudio exhaustivo y ampliado de los motivos económicos, sociales y vocacionales en esta carrera.

En conclusión, la investigación presentada pretendió brindar una aproximación contextualizada en el campo de los motivos profesionales, los conceptos de éxito y la elección de carrera para aportar información sobre las preferencias, motivos, aptitudes y actitudes de los estudiantes. De esta forma, y mediante el diseño de estrategias educativas basadas en estudios de esta índole será posible coadyuvar en la optimización de los recursos de la Universidad, para brindar una educación de calidad, acorde a las necesidades de los estudiantes y

canalizar sus aptitudes y motivos hacia una elección de profesión que les brinde satisfacción de acuerdo a su concepto de éxito durante la carrera y en su vida laboral.

Así, el vínculo entre la economía y la academia se verá reforzado en la sociedad que pretenden desarrollar para alcanzar el progreso y el bienestar común.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Referencias

Acosta, M. C. (1987). *Planea tu Carrera y tu Vida*. México: SITESA.

Birkbeck College (1997). *Profesionales de Hoy*. Revisado el 16 de junio de 2001.

Disponible en:

<http://www.bbk.ac.vk/tecla19976mayo.html>

Brousseau, K. (2000). *Career View Questionnaire* ©. Decision Dynamics Group.
Westlake Village, CA.

Brousseau, K. (2001). *Orígenes del Marco Estructural del Concepto de Carrera*.

Revisado el 4 de abril de 2002. Disponible en:

<http://www.decdynamics.com/coombsdiss.sum.htm>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Casullo, M. M. y otros. (2000). *Proyecto de Vida y Decisión Vocacional*.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

México: Paidós.

Coombs, M.W. (1987). *Measuring Career Concepts: An Examination of the Concepts, Constructs, and Validity of the Career Concept Questionnaire*. University of Southern California.

Compilación de Lecturas y Guía del Alumno. Módulo 7 (2000). Orientación Vocacional. Secretaría Académica, U.A.N.L. 4ª. Edición.

Cuelli, J. (1985). *Vocación y Afectos*. México: Limusa.

De la Paz, F. (1998). *La Clave del Éxito Profesional*. Revista Electrónica Qué Pasa? No.1446, lunes 28 de diciembre al 4 de enero de 1998. Revisado el 16 de junio de 2001. Disponible en:
<http://www.quepasa.cl/revista/1446/html>.

Gardner, J. (1977). *Self- Renewal*. New York: The Free Press.

González, J.J. (2001). *Patología de la Adolescencia*. México, D.F: El Manual Moderno.

Holland, J. C. (1971). *La Elección Vocacional. Tipos de Personalidad y Modelos Ambientales*. México: Trillas.

Holland, J. L. (1998). *Técnicas de la Elección Vocacional*. México: Editorial Trillas.

Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nuevo León (1971). Monterrey, N. L. UANL.

Martínez, M.D. y A. Osca. (1997). *Relación entre Diferentes Indicadores de Éxito en la Carrera Profesional*. Revisado el 16 de junio de 2001. Disponible en:

<http://martinezresumenwww.uned.es/psicologiaIIsemana/simposio/martinez.htm>

Maslow, A. (1985). *El Hombre Autorrealizado: Hacia una Psicología del Ser*. Buenos Aires: Troquel.

Morales, B. et.al. (1998). *Las Necesidades Humanas, según Maslow*. Revisado el 24 de junio de 2001. Disponible en:

<http://www.udec.cr/~clbustos/apsique/pers/masnh.html>

Naville, P. (1990). *Teoría de la Orientación Profesional*. Madrid: Ed. Alianza.

INEG Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática {iaNiveles de Bienestar por AGEB. Encuesta (1990). Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
Orientación 3.(2002). Coordinación de Preparatorias. U.A.N.L. 5ª. Edición
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Rimada, B (1999). *Manual de Orientación Profesional Universitaria. Guía del Docente*. México: Trillas.

Rogers, C. (1961). *El Proceso de Convertirse en Persona*. Buenos Aires: Paidós.

Rogers, C. (1980). *El Poder de la Persona*. México: El Manual Moderno.

Schaeffer, R., (1987). *Elementos de Muestreo*. México, D.F.: Grupo Editorial Iberoamérica.

Secretaría Académica. UANL. (2001). *Educación para la Vida*. Revisado el 16 de junio de 2002. Disponible en:
<http://www.uanl.mx/vision2006/perfegre.html>

Secretaría Académica. UANL. (2001). *Visión UANL 2006*. Revisado el 16 de junio de 2002. Disponible en:
<http://www.uanl.mx/vision2006/perfegre.html>

Schein, E. (1982). *Dinámica de la Carrera Empresarial*. México: Fondo Educativo Interamericano.

Tolbert, E.L. (1981). *Técnicas de Asesoramiento en Orientación Profesional*. México: OIKOS – TAU.

Tea-Cegos Cybersearch Consulting (2002). *Manhatttan Questionnaire®*.

Wolman, B. (1999). *Diccionario de Ciencias de la Conducta*. México, D.F.: Trillas.

Woolfolk, A. E. *Psicología Educativa*. (1996). México: Prentice Hall.

DEFINICIONES OPERACIONALES¹

VARIABLE	INDICADORES	DEFINICIONES OPERACIONALES	CATEGORÍAS
MOTIVOS DE PREFERENCIAS VOCACIONALES	Intereses: Poder	-Tener personal a mi cargo -Tener un puesto directivo	1. Muy importante 2. Importante 3. Más o menos importante 4. No importante La congruencia que exista entre uno de tres tipos de personalidad, y la carrera elegida
	Crecimiento personal	-Conocer y desarrollar mis capacidades -Estar en constante crecimiento personal	
	Interés en el desarrollo de otras personas	-Que el personal a mi cargo desarrolle sus capacidades -Que el personal de nuevo ingreso esté capacitado	
	Independencia	-Permanecer al margen de las restricciones de la empresa -Posibilidad de hacer el trabajo sin una supervisión estricta.	
	Aptitudes y/o Hbilidades:		
	Influencia	-Participar en los planes y proyectos de la institución -Participar en la solución de problemas	
	Logro	-Poner especial atención en conseguir las metas -Implementar estrategias para resolver problemas	
	Manejo	-Ser considerado como un experto -Especializarme en un área específica	
	Seguridad	-Hacer procedimientos seguros y oportunos -Obtener una excelente estabilidad laboral a largo plazo.	
	Personalidad- Ambiente: realista, investigación, convencional, emprendedor, social, artístico.	Cuestionario de personalidad De John L. Holland (1985)	

Estrato Económico Familiar

MOTIVOS ECONÓMICOS	Alto Medio-Alto Medio-Bajo Bajo		
	* Escolaridad		¿Cual es el grado escolar de tu Papá o jefe de familia? ¿Cual es el grado escolar de tu Mamá?
	* Ocupación		¿Qué ocupación tiene tu Mamá? ¿Cuántos trabajan en tu casa?
	* Ingreso Familiar		¿A cuanto asciende el ingreso mensual de tu familia? 1. 1,000 a 5,000 2. 5,000 a 10,000 3. 10,000 a 15,000 4. 15,000 a 30,000 5. Más de 40,000
	*Lugar de residencia y/o Ubicación del domicilio		¿Cuál es tu dirección? (Sólo en caso de carreras fuera del área metropolitana)
	Areas de Oportunidad de Estudio		
	* Movilidad física o geográfica.		
	* Apoyo económico de la familia nuclear.		
	* Trabajo personal.		
	Apoyo economico de la familia extensa. Entorno Familiar		
*Tradicición familiar.	¿Alguno de tus familiares estudiaron la carrera que tú estudias?	1.Sí 2.No 3.Parentesco	
*Profesión segura	¿Crees que esta carrera te va a dar seguridad de empleo o de ingresos?	1.Sí 2.No 3. ¿Pr qué?	
*Frustración de los padres	¿Esta carrera deseaba estudiarla tu Padre? ¿Esta carrera deseaba estudiarla tu Mamá?	1.Sí 2.No 1.Sí 2.No	
Entorno Cultural			
*Influencia de los amigos.	¿Tu mejor amigo(a) eligió la misma carrera que tu?	1.Sí 2.No	
ELECCIÓN DE PROFESIÓN	*Género	¿Crees que existen carreras exclusivas para hombres y carreras exclusivas para mujeres?	1.Sí 2.No
	*Carreras de moda	¿Crees que la carrera que elegiste está de moda?	1.Sí 2.No
	Una de las 63 Carreras Profesionales que ofrece la UANL	¿cuál es la carrera o profesión en la que estás inscrito?	Inscripción en la escuela o facultad elegida
ÉXITO	Satisfacción en la elección de la profesión	¿cuál es tu promedio general?	1.Sí 2.A veces sí y a veces no. 3.No
	* Kárdex.	¿Estás satisfecho con la elección de tu camera?	1.Sí 2.No 3. ¿Cuál?
	* Seguridad en la elección.		
	* Participacion en actividades extracurricular es.	¿Participas en alguna actividad propia de tu carrera fuera de calses? (Laboratorios, Investigación, Círculos de estudio, foros, etc.)	

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

CUESTIONARIO DE MOTIVOS PARA LA ELECCIÓN DE CARRERA

Agradecemos tu participación y te aseguramos total confidencialidad.

1. Datos Generales

Sexo: Femenino ___ Masculino ___
Estado Civil: ___
Facultad: ___ Carrera: ___
¿Cuál es tu promedio general? ___
¿Estás satisfecho con la elección de tu carrera? 1. Mucho ___ 2. Regular ___
3. Poco ___ 4. Nada ___
¿Participas en alguna actividad propia de tu carrera fuera de clases? (Laboratorios, Investigación, Círculos de estudio, foros, etc. 1. Mucho ___ 2. Regular ___
3. Poco ___ 4. Nada ___
Tiempo de radicar en la ciudad: ___ años

2. En esta parte te presentamos una serie de preguntas, contesta con una X en el lugar que corresponde, o en su caso, explica.

1) ¿Para estudiar la carrera que estás cursando tuviste que cambiar de lugar de residencia?
Sí ___ No ___
2) Si tu respuesta fue afirmativa, ¿por qué?
3) ¿Trabajas actualmente? Sí ___ No ___
4) ¿Recibes apoyo económico de tu familia para cursar tu carrera?
Sí ___ No ___
5) ¿Recibes apoyo económico de algún organismo público o privado para cursar tu carrera? Sí ___ No ___
¿Cuál? ___
6) ¿En tu familia, quién es el jefe de familia?
Padre ___ Madre ___ Hermanos ___ Yo ___ Otro ___
7) ¿Qué nivel de estudios tiene concluido tu padre o jefe de familia? ___
8) ¿Qué nivel de estudios tiene concluido tu madre? ___
9) ¿Qué ocupación tiene tu padre o jefe de familia? ___
10) ¿Qué ocupación tiene tu madre? ___
11) ¿Cuántos miembros de tu familia trabajan? ___
12) ¿A cuánto asciende el ingreso mensual de todos miembros de tu familia que trabajan?
1. \$1,000 a \$5,000 ___
2. \$5,001 a \$10,000 ___
3. \$10,001 a \$15,000 ___
4. \$15,001 a \$30,000 ___
5. Más de \$30,000 ___

- ___ 13) ¿Alguno de tus familiares estudió la carrera que tú estudias?
 Sí ___ No ___ ¿Cuántos? _____
 ___ Parentesco: _____
 ___ Parentesco: _____
 ___ Parentesco: _____
 ___ 14) ¿Crees que al terminar tu carrera vas a conseguir un empleo e
 ingresos seguros? Sí ___ No ___
 ___ 15) ¿Cuándo era joven tu padre deseaba estudiar la carrera que tú
 cursas? Sí ___ No ___
 ___ 16) ¿Cuándo era joven tu madre deseaba estudiar la carrera que tú
 cursas? Sí ___ No ___
 ___ 17) ¿Tu mejor amigo(a) eligió cursar la misma carrera que tú?
 Sí ___ No ___
 ___ 18) ¿Tu novio(a) eligió cursar la misma carrera que tú? Sí ___ No ___
 ___ 19) ¿Crees que existen carreras exclusivas para hombres y carreras
 exclusivas para mujeres? Sí ___ No ___
 ___ 20) ¿La carrera que elegiste está de moda? Sí ___ No ___
 ___ 21) ¿La carrera que elegiste te dará prestigio?

INTERES Y APTITUDES

3. En esta sección contesta a las preguntas en el espacio en blanco, poniendo el número que corresponda : 1) Muy importante, 2) Importante, 3) Más o menos importante, 4) Nada importante.

- ___ 1) Para mí es ___ ganar mucho dinero al terminar la carrera.
 ___ 2) Creo que es ___ tener personal a mi cargo o bajo mi mando.
 ___ 3) Obtener ascensos significativos periódicamente es ___ para mí.
 ___ 4) Considero que el prestigio y una posición directiva en el trabajo es ___.
 ___ 5) Es para mí ___ superarme constantemente como persona en el trabajo.
 ___ 6) Conocer y desarrollar mis capacidades personales es ___.
 ___ 7) Es ___ que mi trabajo o carrera me permita estar contento conmigo -
 mismo.
 ___ 8) Siento que estar en constante crecimiento personal es ___.
 ___ 9) A lo largo de mi carrera me parece ___ que el personal que llegue a
 estar a mi cargo desarrolle sus capacidades.
 ___ 10) Que el personal de nuevo ingreso esté capacitado en el ambiente de
 trabajo donde labore es ___.
 ___ 11) Creo que es ___ que las personas a mi alrededor estén siempre
 contentos consigo mismos.
 ___ 12) Ayudar a los demás a desarrollarse personal o profesionalmente es
 ___ para mí.
 ___ 13) Poder trabajar sin que me supervisen estrictamente es ___.
 ___ 14) Creo que es ___ realizar mi trabajo sin preocuparme por las
 restricciones de la empresa o institución donde trabaje.
 ___ 15) Que no haya normas ni regulaciones estrictas en el lugar de trabajo es
 para mí.
 ___ 16) Creo que trabajar por mi cuenta es ___.
 ___ 17) Iniciar mi propio negocio es ___.
 ___ 18) Considero que es ___ ser un líder.
 ___ 19) Para mí es ___ influir en la opinión de los demás.
 ___ 20) Me parece ___ el que pueda convencer a la gente con mis ideas.
 ___ 21) Mi participación activa en los planes y proyectos de la institución
 donde me desempeñe profesionalmente es ___.

- ___ 22) En mi opinión, es ___ recibir reconocimiento por mis conocimientos especiales.
- ___ 23) Considero ___ implementar estrategias para resolver problemas.
- ___ 24) Es ___ poner especial atención en conseguir las metas.
- ___ 25) Para mí es ___ buscar alternativas de solución cuando no se resuelve un problema.
- ___ 26) Ser considerado por las personas a mi alrededor como un experto es ___ para mí.
- ___ 27) Especializarme en un área específica es ___.
- ___ 28) Creo que es ___ llegar al fondo de un problema y encontrar soluciones.
- ___ 29) Para mí es ___ trabajar en temas especializados.
- ___ 30) Considero ___ obtener una excelente estabilidad laboral a largo plazo.
- ___ 31) Seguir procedimientos seguros y oportunos es ___.
- ___ 32) En mi carrera profesional es ___ obtener ascensos a largo plazo.
- ___ 33) Pienso que es ___ explorar diversas actividades para encontrar el tipo o tipos de trabajo que puedo hacer mejor.

4. En la siguiente sección, marca con una X los cuadros bajo la letra A para indicar las actividades que te agrada realizar y en los cuadros bajo la letra D las actividades que te son indiferentes, que nunca has hecho o que no te agradan.

Parte A. _____
Sección 1. _____

	A	D
Reparar artículos eléctricos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reparar automóviles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reparar artículos mecánicos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hacer artículos de madera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conducir camiones y tractores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilizar herramientas de herrería o mecánica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acondicionar un automóvil o motocicleta para las carreras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar un curso de taller.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar un curso de dibujo mecánico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar un curso de labrado de madera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar un curso de mecánico automotriz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sección 2. _____

	A	D
Leer libros o revistas científicas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajar en un laboratorio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajar en un proyecto científico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Construir modelos de cohetes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trabajar con un equipo de química.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leer sobre temas especiales por mí mismo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resolver problemas de matemáticas o de ajedrez.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tomar un curso de física.

Tomar un curso de química.

Tomar un curso de geometría.

Tomar un curso de biología.

Sección 3. _____

Bosquejar, dibujar o pintar.

Asistir a conciertos.

Diseñar muebles o edificios.

Tocar en una banda, conjunto u orquesta.

Tocar un instrumento musical.

Utilizar herramientas de herrería o mecánicas.

Ir a recitales, conciertos o comedias musicales.

Leer novelas y temas de actualidad.

Hacer retratos o fotografía creativa.

Leer teatro.

Leer o escribir poesía.

Tomar un curso sobre arte.

Sección 4. _____

Escribir cartas (o e mail) a los amigos.

A

D

Pertenecer a clubes.

Ayudar a otros en problemas personales.

Cuidar a los niños.

Asistir a fiestas.

Bailar.

Leer libros de Psicología.

Asistir a reuniones y conferencias.

Asistir a eventos deportivos.

Hacer nuevos amigos.

Ir a la iglesia.

Sección 5. _____

	A	D
Influir en los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vender.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Discutir sobre política.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrar mi propio servicio o negocio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asistir a conferencias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ofrecer pláticas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dirigir cualquier grupo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Supervisar el trabajo de otros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conocer a gente importante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dirigir a un grupo para la consecución de algún fin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participar en una campaña política.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sección 6. _____

	A	D
Mantener en orden el escritorio y mi habitación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mecanografiar documentos o cartas para mí mismo y para otros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sumar, restar, multiplicar y dividir números en negocios o en contabilidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manejar máquinas de negocios de cualquier tipo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Llevar un registro pormenorizado de gastos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar un curso de mecanografía.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar un curso de comercio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar un curso de contabilidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar un curso de matemáticas comerciales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Archivar cartas, informes, registros, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Escribir cartas de negocios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Parte B. _____

En la siguiente sección, marca con una X los cuadros bajo la letra S para indicar las actividades que puedas hacer bien o competentemente y en los cuadros bajo la letra N las actividades que nunca has desempeñado o que desempeñas deficientemente.

Sección 1. _____

	S	N
He utilizado herramientas eléctricas o de taller de carpintería, como la sierra o el torno eléctrico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sé como usar un voltímetro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo ajustar un carburador o convertidor catalítico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
He trabajado con herramientas eléctricas de mecánica, como el taladro y la rectificadora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo darle acabado nuevo a los muebles u objetos de madera, barnizados o manchados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo leer copias heliográficas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo hacer reparaciones de aparatos eléctricos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo hacer dibujos mecánicos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo hacer reparar muebles.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo hacer reparaciones sencillas de televisión.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo hacer reparaciones simples de plomería.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sección 2. _____

	S	N
Puedo entender cómo funciona una aspiradora.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nombraría tres alimentos con alto contenido proteínico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo entender la "vida media" de un elemento radioactivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entiendo lo que son los logaritmos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo usar una calculadora científica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo usar un microscopio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo identificar tres constelaciones de las estrellas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo describir el funcionamiento de los leucocitos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo interpretar fórmulas de química sencillas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo entender porqué los satélites artificiales no caen a la tierra.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E participado en certámenes o concursos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sección 3. _____

	S	N
Puedo tocar un instrumento musical.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo participar en grupos corales de dos o cuatro voces.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Puedo tocar como solista musical.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Puedo actuar en una obra de teatro.

Puedo leer interpretativamente.

Sé bailar danza moderna o clásica.

Puedo dibujar a una persona de manera que se pueda reconocer.

Puedo pintar o esculpir.

Puedo hacer artículos de cerámica.

Puedo diseñar vestuarios, carteles o muebles.

Escribo bien cuentos o poesías.

Sección 4. _____

Tengo habilidad para explicar cosas a otras personas.

S

N

He participado en campañas de caridad o beneficencia.

Tengo habilidad para cooperar y trabajar en grupo.

Tengo éxito entreteniéndome a personas mayores que yo.

Puedo ser un buen anfitrión.

Tengo facilidad para enseñar a los niños.

Puedo planear pasatiempos para una fiesta.

Tengo habilidad para animar a personas enfadadas o con problemas.

He trabajado como voluntario en un hospital, en una clínica o en un hogar.

Puedo planear las actividades sociales de una escuela o iglesia.

Tengo facilidad para identificar la personalidad de los individuos.

Sección 5. _____

He sido elegido para desempeñar un cargo en la preparatoria o en la facultad.

S

N

Puedo supervisar el trabajo de otros.

Tengo energía y entusiasmo poco comunes.

Tengo habilidad para decir a las personas cómo hacer las cosas.

Soy un buen vendedor.

He sido portavoz de algún grupo para presentar sugerencias o quejas.

Gané un premio de reconocimiento a mi desempeño

como vendedor o líder.

He organizado algún club, grupo o equipo.

He puesto un negocio o servicio de mi propiedad.

Sé cómo tener éxito como dirigente.

Soy un buen polemista.

Sección 6. _____

S

N

Puedo mecanografiar cuarenta palabras por minuto.

Puedo manejar una copiadora o computadora.

Puedo tomar dictados en taquigrafía.

Puedo archivar correspondencia y otros documentos.

He tenido un trabajo de oficina.

Puedo usar software de contabilidad.

Puedo realizar en poco tiempo mucho trabajo de documentación.

Puedo usar una calculadora.

Puedo utilizar software sencillo de procesamiento de datos.

Sé manejar los libros contables(mayor, diario, debe, haber)

Puedo llevar registros precisos de compra-venta

Parte C.

En la siguiente sección marca con una X las ocupaciones que te interesen o te agraden bajo el cuadro de S (Sí), y señala las que te desagradan o no te interesan bajo la letra N (No).

Sección 1. _____

S

N

Mecánico aeronáutico.

Especialista en piscicultura

Maestro plomero

Operador de palas mecánicas.

Operador de estación eléctrica.

Investigador privado.

Inspector de construcciones.

Radio operador.

Empleado de gasolinera.

Experto en patología de árboles.

Diseñador de herramientas.

Ingeniero maquinista.

Fotgrabador.

Electricista.

Sección 2. _____

S

N

Meteorólogo.

Biólogo.

Astrónomo.

Ingeniero diseñador aeronáutico.

Antropólogo.

Zoólogo.

Químico.

Investigador científico independiente.

Escritor de artículos científicos.

Director de una revista científico Geólogo.

Botánico.

Investigador científico.

Físico.

Sección 3. _____

S

N

Misionero religioso.

Maestro de secundaria.

Experto en asuntos de delincuencia juvenil.

Terapeuta del habla.

Orientador matrimonial.

Profesor de educación física.

Director de campos deportivos.

Psicólogo clínico.

Maestro en ciencias sociales.

Director de una institución de beneficencia.

Subdirector de una escuela municipal. Consejero personal.

Trabajador de casos psiquiátrico

Sección 4. _____

	S	N
Especulador de bolsa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comprador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vendedor de acciones y títulos financieros (broker).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Representante de una fábrica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Productor de televisión.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrador de hotel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ejecutivo de negocios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Empleado de restaurante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maestro de ceremonias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agente vendedor viajero.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vendedor de bienes raíces.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asesor de relaciones industriales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promotor de deportes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Director de campañas políticas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sección 5. _____

	S	N
Poeta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Director de sinfónica.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Músico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Actor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dibujante comercial.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Escritor independiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arreglista musical.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comerciante de obras de arte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Director de teatro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cantante de concierto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compositor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Director de escena.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dramaturgo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Caricaturista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sección 6. _____

	S	N
Contador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experto en control de calidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auditor.

Director de tráfico.

Estadístico.

Taquígrafo de tribunal.

Cajero de banco.

Perito de impuestos.

Contralor de inventarios.

Ingeniero / licenciado en computación.

Analista de finanzas.

Evaluador.

Empleado de nóminas.

Inspector de bancos.

Parte D.

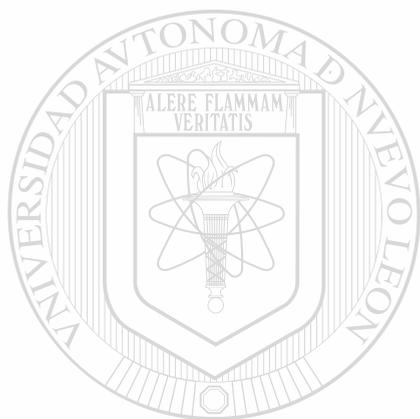
En una escala del 1 al 7 (1 siendo el mínimo y 7 el máximo) circula el número que creas califique la habilidad que corresponde. Procura que entre los tres primeros lugares no haya empate.

Habilidad Mecánica	Habilidad Científica	Habilidad Artística	Habilidad Pedagógica	Habilidad para las Ventas	Habilidad de Oficina
7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Destreza Manual	Capacidad Matemática	Habilidad Musical	Sociabilidad	Capacidades Administrativas	Habilidades de Oficina
7	7	7	7	7	7
6	6	6	6	6	6
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1

¡Muchas gracias!



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN[®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



