

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs–
“MAYRA GUTIÉRREZ”

**IMPORTANCIA DE LA ADECUADA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y
LABORAL PARA ALUMNOS DE PRIMER INGRESO EN LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

FLOR DE MARÍA SAMAYOA DEL CID

BRAYAN ANDRÉ RIVERA CIVIL

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2011.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs–
“MAYRA GUTIÉRREZ”

**IMPORTANCIA DE LA ADECUADA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y
LABORAL PARA ALUMNOS DE PRIMER INGRESO EN LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO**

**DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
POR**

**FLOR DE MARÍA SAMAYOA DEL CID
BRAYAN ANDRÉ RIVERA CIVIL**

**PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE
ORIENTADORES VOCACIONALES Y LABORALES**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
TÉCNICOS UNIVERSITARIOS**

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2,011.

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem in the background. It features a central shield with a figure on horseback, surrounded by various heraldic symbols like castles, lions, and columns. The Latin motto "CETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEM" is inscribed around the perimeter.

**CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

**DOCTOR CÉSAR AUGUSTO LAMBOUR LIZAMA
DIRECTOR INTERINO**

**LICENCIADO HÉCTOR HUGO LIMA CONDE
SECRETARIO INTERINO**

**JAIRO JOSUÉ VALLECIOS PALMA
REPRESENTANTE ESTUDIANTIL
ANTE CONSEJO DIRECTIVO**



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530, Telefax 24187543
e-mail: usacpsic@usac.edu.gt

CC. Control Académico
CIEPs.
Archivo
Reg. 350-2011
DIR. 1,623-2011

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

12 de octubre de 2011

Estudiantes

Brayan André Rivera Civil
Flor de María Samayoa del Cid
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Transcribo a ustedes el **ACUERDO DE DIRECCIÓN MIL SEISCIENTOS UNO GUIÓN DOS MIL ONCE (1,601-2011)**, que literalmente dice:

"MIL SEISCIENTOS UNO": Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **"IMPORTANCIA DE LA ADECUADA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL PARA ALUMNOS DE PRIMER INGRESO EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA"**, de la carrera de Orientación Vocacional y Laboral, realizado por:

Brayan André Rivera Civil
Flor de María Samayoa del Cid

CARNÉ No. 2004-13313
CARNÉ No. 2006-11703

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Magda Aracely Soria Hernández y revisado por el Licenciado Marco Antonio García Enríquez. Con base en lo anterior, se **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional."

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODO"

Doctor César Augusto Lambou **Abizama**
DIRECTOR INTERINO





ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO - CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 - Telefax 24187543
e-mail: usapsic@usac.edu.gt

Escuela de Ciencias Psicológicas
Investigación e Información
CUM-PS-30

RECIBIDO
28 SEP 2011

FIRMA: *[Signature]* HORA: 14:00 Registro: 394-10

CIEPs 350-2011
REG: 394-2010
REG: 394-2010

INFORME FINAL

Guatemala, 27 de Septiembre 2011

SEÑORES
CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO

Me dirijo a ustedes para informarles que el Licenciado Marco Antonio García Enríquez ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“IMPORTANCIA DE LA ADECUADA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL PARA ALUMNOS DE PRIMER INGRESO EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.”

ESTUDIANTE:
Brayan André Rivera Civil
Flor de María Samayoa del Cid

CARNÉ No:
2004-13313
2006-11703

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

El cual fue aprobado por la Coordinación de este Centro el día 26 de Septiembre 2011 y se recibieron documentos originales completos el día 27 de Septiembre 2011, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

[Signature]

Licenciado **Melvin Orlando Velásquez Ramos**
COORDINADOR

Centro de Investigaciones en Psicología-CIEPs. “Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Arelis



ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS
CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO -CUM-
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Edificio "A"
Tel. 24187530 Telefax 24187543
e-mail: uacopsic@usac.edu.gt

CIEPS 351-2011
REG: 394-2010
REG 394-2010

Guatemala, 27 de Septiembre 2011

Licenciado Helvin Orlando Velásquez Ramos; M.A. Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs.- "Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas

Licenciado Velásquez:

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, titulado:

"IMPORTANCIA DE LA ADECUADA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y LABORAL PARA ALUMNOS DE PRIMER INGRESO EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA."

ESTUDIANTE:
Brayan André Rivera Civil
Flor de María Samayoa del Cid

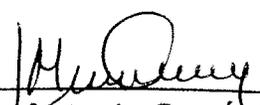
CARNE
2004-13313
2006-11703

CARRERA: Orientación Vocacional y Laboral

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el día 20 de Septiembre 2011 por lo que solicito continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licenciado ~~Marco Antonio García Enríquez~~
DOCENTE REVISOR



Areliis./archivo

Guatemala 19 de agosto de 2011.

Licenciada

Mayra Luna de Álvarez

Coordinadora Centro de Investigación en

Psicología-CIEPs-"Mayra Gutiérrez"

CUM.

Estimada Licenciada Álvarez:

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del Informe Final de Investigación Titulado "" IMPORTANCIA DE LA ADECUADA ORIENTACION VOCACIONAL Y LABORAL PARA ALUMNOS DEL PRIMER INGRESO EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA" realizado por los estudiantes BRAYAN ANDRE RIVERA CIVIL, CARNÉ 2004-13313 Y FLOR DE MARIA SAMAYOA DEL CID, CARNÉ 2006-11703.

El trabajo fue realizado a partir DEL 4 de mayo de 2,010 HASTA EL 7 de julio de 2,011.

Esta investigación cumple los requisitos establecidos por el CIEPs por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo,

Atentamente,



Licda. Magda Aracely Soria Hernández.

Psicóloga.

Colegiado 1,189.

Guatemala 27 de agosto de 2011.

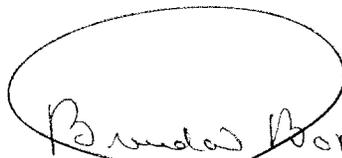
Licenciada
Mayra Luna de Álvarez
Coordinadora Centro de Investigación en Psicología
-CIEPs-"Mayra Gutiérrez"
Escuela de Ciencias Psicológicas,
CUM

Licenciada Álvarez:

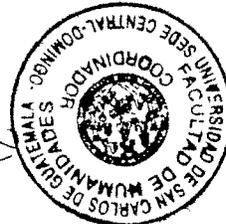
Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que los estudiantes Brayan André Rivera Civil, Carne 200413313 y Flor de María Samayoa del Cid, Carne 200611703 realizaron en esta institución la aplicación de 220 cuestionarios como parte del trabajo de investigación titulado "IMPORTANCIA DE LA ADECUADA ORIENTACION VOCACIONAL Y LABORAL PARA ALUMNOS DEL PRIMER INGRESO EN LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA", periodo comprendido del 31 de julio al 7 de agosto del presente año, en horario de 8:15 a 11:00 horas.

Los estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de Investigación, por lo que agradecemos el habernos tomado en cuenta para el desarrollo de su investigación.

Sin otro en particular, me suscribo,



Licenciada Brenda Borges.
Facultad de humanidades.
Universidad de San Carlos de Guatemala.



POR FLOR DE MARÍA SAMAYOA DEL CID

MARCO ANTONIO GARCÍA ENRÍQUEZ

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 5,950

POR BRAYAN ANDRÉ RIVERA CIVIL

MAGDA ARACELY SORIA HERNÁNDEZ

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

COLEGIADO 1,189

ACTO QUE DEDICO

POR: BRAYAN RIVERA

- Dios** Por la oportunidad de realizar mis objetivos en la vida.
- Mi Madre** Por siempre apoyarme le agradezco infinitamente, ya que no importando que, se encuentra a mi lado, porque todos sus esfuerzos por darnos lo necesario no han sido en vano y se que ahora se siente muy orgullosa de mi.
- Mi Hermano** Por estar a mi lado en los momentos difíciles que nos han tocado vivir y hacerme sentir su apoyo no importando que sucediera, un abrazo fraternal y gracias por todo lo compartido a lo largo de mi vida.
- Mi Familia** Por el apoyo incondicional que me brindaron en todo momento para mi formación profesional y para lograr ser una mejor persona cada día.
- Mis Amigos** Por su valiosa amistad, por todo el apoyo brindado, por las alegrías, consejos y convivencias brindadas.
- A Mi Persona Especial** Por formar parte importante en mi vida, por estar en cada una de las etapas y escalones que me has ayudado subir, gracias por estar allí cuando lo necesite. TE AMO.
- Muy Especial A** Mi Tía Violeta Ruiz por ser un ejemplo de vida, forma parte importante en mi vida, gracias por todo el apoyo y confianza, se que como mi madre ahora se siente orgullosa de mi persona que también ve como su hijo. Seguiré adelante y alcanzaré mis metas y sueños para compartir con todos ustedes.

ACTO QUE DEDICO

POR: FLOR SAMAYOA

Dios

Por darme la oportunidad de alcanzar una meta más en mi vida y por estar siempre a mi lado, tomándome de la mano para no rendirme en el camino y levantarme en los tropiezos que he tenido. Por darme la bendición de poner en mi camino personas maravillosas, que la han hecho plena y feliz.

Mi Madre

Por ser ese ángel que me cuida durante todo el día, por su paciencia, dedicación, esfuerzo y apoyo por darme todo lo que necesito en mi vida y por estar conmigo siempre que lo he necesitado.

Mi Padre

Por brindarme su apoyo, comprensión y cariño y por ser parte integral de mi formación como persona y profesional, por acudir a mi llamado y brindarme su mano cuando lo he necesitado.

Mi Hermano

Por sus consejos y apoyo, por ser un buen hermano mayor y querer siempre lo mejor para mí.

Mi Familia

Por el apoyo incondicional que me brindaron en todo momento para mi formación como persona integra en la vida.

Mis Amigos

Por su valiosa amistad, por el apoyo brindado, por las alegrías, consejos, convivencia, por simplemente lo que son y por estar y compartir conmigo cada una de las diferentes etapas de mi vida, gracias por la oportunidad de conocerlos y poder compartir cosas maravillosas.

A los Seres Especiales Que Dios ha puesto en Mi Camino.

Por haber compartido mis etapas de crecimiento, por darme el aliento a seguir adelante cuando me sentía cansada y por enseñarme y mostrarme como ser una mejor persona y a nunca abandonar mis sueños, muchas gracias.

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Por ser mi casa de estudios y centro de formación profesional y de enseñanza "ID y ENSEÑAD A TODOS".

A LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Espacio de aprendizaje y de gratos recuerdos, compañeros y catedráticos ¡muchas gracias!.

A LICENCIADA MAGDA SORIA

Por la colaboración e información otorgada a nuestro estudio. Especial agradecimiento por compartir su conocimiento, por su tiempo y afecto. Muchas Gracias querida asesora.

A LICENCIADO MARCO ANTONIO GARCÍA

Por toda su paciencia, apoyo y transmisión de conocimientos. Su contribución como revisor de esta investigación es trascendental. Gracias por la puntualidad en las observaciones realizadas.

A USTED

En especial.

ÍNDICE

Resumen.....	1
CAPÍTULO I.....	2
I. Introducción.....	2
1.1 Planteamiento del problema y marco teórico.....	4
1.1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.1.2 Marco teórico.....	8
a. Antecedentes referenciales.....	8
b. Orientación vocacional.....	12
1) Factores que influyen significativamente en el proceso de orientación vocacional.....	15
2) Evaluación en orientación vocacional.....	17
c. Modelo psicodinámico.....	19
1) Enfoque psicoanalítico.....	20
2) Enfoques de las necesidades.....	20
3) Enfoque del concepto de sí mismo.....	21
d. Teorías sobre orientación vocacional.....	23
1) Enfoques evolutivos o de desarrollo.....	23
2) Enfoque evolutivo de E. Ginzberg.....	24
e. ¿Qué teorías respaldan la orientación laboral?	25
1) Calidad de vida laboral.....	29
2) Los antecedentes de la calidad de vida laboral.	30
3) Teoría de los sistemas sociotécnicos.....	30
f. Principales aportaciones de las teorías conductistas y cognitivas del aprendizaje.....	34
1) Teoría conductista.....	35
2) Teoría cognitiva.....	37

1.1.3	Justificación de la investigación.....	39
1.1.4	Objetivos.....	47
	a. Objetivo general.....	47
	b. Objetivos específicos.....	47
CAPÍTULO II.....		48
II.	Técnicas e instrumentos.....	48
	2.1 Técnicas.....	48
	2.2 Instrumentos.....	50
CAPÍTULO III.....		51
III.	Presentación y análisis de resultados.....	51
CAÍTULO IV.....		63
IV.	Conclusiones y recomendaciones.....	63
	4.1 Conclusiones.....	63
	4.2 Recomendaciones.....	64
Bibliografía.....		65
Anexos.....		70

RESUMEN

Las actuales transformaciones socio-económicas, geopolíticas y científico-tecnológicas, a nivel mundial sitúan a la Universidad de San Carlos de Guatemala frente a nuevos escenarios, en los cuales el tema de cooperación e intercambio académico, constituye uno de los objetivos estratégicos para el desarrollo de sus funciones y su proyección social.

Las alianzas con socios estratégicos, la estructuración de redes y sistemas en el campo de la cooperación, contribuirán significativamente al posicionamiento académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala a nivel nacional e internacional, tomando en consideración que en la actualidad el éxito en la gestión universitaria, requiere de esfuerzos conjuntos.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, cuenta con potencial académico, científico, técnico y cultural, como principal fortaleza, lo que constituye contrapartidas importantes para la gestión de cooperación, lo cual es posible lograr mediante la creación de la Coordinadora General de Cooperación.

Los resultados encontrados son poco alentadores para la educación superior en Guatemala, pero además muestra cual es la situación actual y debería utilizarse como base para definir, adoptar políticas y estrategias bien definidas con la finalidad de superar la situación actual donde estos elevados índices de deserción y repitencias muestran que hay una labor fuerte para mejorar la eficiencia del sistema de educación superior en Guatemala.

CAPÍTULO I

I. Introducción

El hombre, por su naturaleza de recursos limitados, vive constantemente en un mundo donde todo le es escaso: no le alcanza el dinero, el combustible, la comida- en fin- todo le hace falta.

Pero, lo que más le hace falta es el tiempo, de hecho el tiempo es el recurso más limitado; pues dinero, comida, combustible, y los demás bienes y servicios, aunque no necesariamente funcione así, dan la impresión de poder ser restituidos. El hombre además de nacer, crecer, reproducirse y morir debe realizar actividades propias de los seres humanos que cada día se incrementan, no sólo en cuanto a número sino también en exigencia.

Sí lo anterior es cierto y el grado de empeño y oportunidad se convierte en condicionante para el tipo de vida que el hombre quiera y pueda llevar, aunado a su propia conciencia en cuanto a la temporalidad sobre esta tierra, lo mejor que puede hacer el hombre es aumentar las probabilidades de éxito en su corta vida terrenal.

La orientación vocacional y profesional reduce de manera sustancial el tiempo que a una persona le costaría reconocer en qué área tiene ventaja comparativa en relación con sus semejantes. El aprovechar esto le hace más eficiente, productivo y exitoso; sin mencionar el tiempo y los recursos que se ahorró y que probablemente dedicó a otra útil actividad, a la cual, no hubiera tenido acceso si no hubiera tenido una orientación vocacional o profesional.

En el presente trabajo, se mostrará la definición de orientación vocacional, los objetivos que persigue, así como los factores sociales e individuales, que permiten identificar la carrera que deseamos.

Por último, se encuentra una investigación de campo, la cual se realizó en una escuela de bachillerato arrojando datos importantes, los cuales serán explicados en el último apartado de este trabajo.

Deseo mencionar que este trabajo, fue realizado con el fin de aclarar ciertas dudas al lector acerca del significado de orientación vocacional y cuáles son sus objetivos, ya que sabemos, por experiencia, que la elección de una carrera es un gran problema, sobre todo para los adolescentes, quienes muchas veces, no tienen ni la menor idea de lo que quieren hacer con sus vidas, ya sea porque no se han puesto a pensar en ello y por lo tanto no se conocen a fondo y no se permiten identificar sus aptitudes y verdaderos intereses, o bien, no tienen la suficiente información acerca de las opciones vocacionales que existen.

Es relevante señalar lo esencial que es la orientación vocacional, porque si ésta es buena y además, conocemos nuestros verdaderos intereses, aptitudes y capacidades nos permitiremos tomar una buena decisión, y por consiguiente, realizaremos nuestros estudios universitarios con más empeño y gusto, lo que en un futuro se verá reflejado directamente en la calidad del trabajo profesional que desempeñemos, así como la calidad de vida.

1.1 Planteamiento del problema y marco teórico

1.1.1 Planteamiento del problema

En primer lugar, al conocimiento del alumno, es decir, a describir sus propias capacidades, su rendimiento, sus motivaciones e intereses, su inteligencia y aptitudes, su personalidad. A partir de aquí, se le mostrarán las posibilidades reales que le ofrece el mundo académico y profesional, para que descubra su propia vocación, y tome una decisión libre y acorde con sus características y las del entorno.

En segundo lugar, deben dirigirse hacia los padres, ya que éstos deben colaborar y participar en el proceso de orientación, siendo debidamente informados de la realidad educativa y laboral existente para aconsejar y apoyar a sus hijos, siempre y cuando no haya interferencia en la libre elección de los mismos.

Por último, también hacia la escuela, la cual debe prestar a sus alumnos un verdadero servicio de orientación y asesoramiento permanente, preparándolos para la diversidad y movilidad de empleos e informándoles sobre el seguimiento de nuevas tecnologías, la demanda laboral, etc., lo cual le permitirá adaptarse a las nuevas formas de empleo o a las ya existentes. Se han de buscar estrategias que posibiliten el paso de la escuela al trabajo, pues existe un gran desfase entre el mundo educativo y el laboral.

El objetivo es comprobar la importancia de que los estudiantes de primer ingreso deben de contar con una adecuada orientación vocacional antes de tomar la decisión de carrera a continuar en la universidad, logrando cumplir con las especificaciones de los tiempos así como el éxito posible laboral.

En Guatemala, al igual que en la mayoría de países de Centroamérica y América del Sur ha habido un incremento de la matrícula en el nivel de la Educación Superior, en el caso de Guatemala la Universidad Estatal es que de una manera sustancial cada año incrementa sus tasas de ingreso como puede observarse en el gráfico 1, cubriendo aproximadamente de un 65.39% de la matrícula estudiantil a nivel de país. Aun sumando las tasas de incremento en matrícula de las nueve universidades privadas la cobertura promedio para Guatemala es del 10.1% que es la más baja de Centroamérica y por lo tanto del promedio regional que es de 18.5% y la de Latinoamérica es de 19.4%, lo cual concuerda con lo estimado por la UNESCO en 1997, respecto a que los países menos desarrollados tenían un promedio abajo del 10.3%, y las regiones más desarrolladas presentan tasas arriba del 40% de cobertura como es el caso de Asia y Oceanía con una tasa promedio de 42.1%, Europa 50.7% y Norte América 80.7%. La baja tasa de cobertura de matrícula universitaria es un indicador que refleja el bajo nivel de desarrollo económico y social que ha alcanzado el país en la última década.

Guatemala tiene una alta tasa de crecimiento poblacional y el predominio de jóvenes (en 1994 cerca del 44% de la población era menor a 15 años), se ha reflejado en una abundante mano de obra y, por consiguiente, en un crecimiento anual de la población económicamente activa de cerca de 90 mil personas.

Sin embargo, solo una décima parte obtiene empleo formal de la economía. El hecho que el Producto Interno Bruto de Guatemala podría ser producido con aproximadamente el 60% de la PEA significa que existe un desempleo (llamado equivalente) de aproximadamente del 40%. Esto demuestra que el problema modular de Guatemala no es el desempleo abierto sino de subempleo extendido.

En parte como consecuencia de las debilidades de la educación primaria y secundaria, la universitaria se caracteriza por índices de deserción y repitencia grandes, y una tasa de graduación modesta, en detrimento de la formación científica y tecnológica. Se estima que menos del 10% del personal docente se dedica a su labor a tiempo completa, 15% a medio tiempo y el resto por horas de trabajo. Esto junto con los bajos salarios, se refleja en un nivel de docencia modesto y dificulta realizar actividades de investigación.

Un proceso de globalización que exige creciente competitividad y la consolidación de la democracia y el aumento de la participación hacen evidente que el reto que tiene ante sí la sociedad y el Estado de Guatemala para avanzar en todas las áreas de la Educación, es enorme y urgente a la vez. En este sentido, los compromisos incluidos en los Acuerdos de Paz de aumentar el gasto público en educación en 50 % entre 1995 y el 2000, reducir el analfabetismo al 0% facilitar de todos los niños a por lo menos tres años de escolaridad, y desarrollar un sistema educativo que se refleje el carácter multiétnico del país, no son sino metas mínimas que debieran ser compartidas y apoyadas por todos los guatemaltecos.

Ante este escenario y tomando en cuenta la magnitud del fenómeno, las instituciones de educación superior, en especial la universidad estatal, en los últimos cinco años ha realizado esfuerzos por enfrentar el problema de la deserción universitaria. La Universidad Estatal, a través del Consejo Superior Universitario, aprobó según Acta 38-99 de fecha 22 de noviembre de 1999, establecer las pruebas de ubicación y cursos de nivelación con aplicación general a partir del año 2,001, de acuerdo a la particularidad de cada unidad académica.

La característica principal de este proceso es que no es discriminatorio, sino que permite que aquellos estudiantes que no logran pasar el examen general de admisión, la universidad los capacite por 6 a 8 meses para que puedan volver a tomar el examen.

1.1.2 Marco teórico

a. Antecedentes referenciales

En Guatemala, al igual que en la mayoría de países de Centroamérica y América del Sur ha habido un incremento de la matrícula en el nivel de la Educación Superior, en el caso de Guatemala la Universidad Estatal es que la de una manera sustancial cada año incrementa sus tasas de ingreso, cubriendo aproximadamente de un 65.39% de la matrícula estudiantil a nivel de país.

Aun sumando las tasas de incremento en matrícula de las nueve universidades privadas la cobertura promedio para Guatemala es del 10.1% que es la más baja de Centroamérica y por lo tanto del promedio regional que es de 18.5% y la de Latinoamérica es de 19.4%, lo cual concuerda con lo estimado por la UNESCO en 1997, respecto a que los países menos desarrollados tenían un promedio abajo del 10.3%, y las regiones más desarrolladas presentan tasas arriba del 40% de cobertura como es el caso de Asia y Oceanía con una tasa promedio de 42.1%, Europa 50.7% y Norte América 80.7%. La baja tasa de cobertura de matrícula universitaria es un indicador que refleja el bajo nivel de desarrollo económico y social que ha alcanzado el país en la última década¹.

En la Región Latinoamericana, en la última década ha existido un incremento de la matrícula estudiantil en el nivel de la educación superior, este fenómeno se ha observado en la cantidad de estudiantes que han ingresado a la universidad estatal. Este incremento en la demanda por estudios a nivel post secundario, ha estimulado el incremento de la oferta, por lo que en la última década el Consejo

¹ Francisco Alarcón y Julio Luna. Evaluación y Acreditación de la Educación Superior en América Central. CSUCA. Octubre 2003. Guatemala.

de la Enseñanza Privada Superior (CEPS), ha aprobado la creación de cinco nuevas universidades para poder cubrir la misma.

Guatemala tiene una alta tasa de crecimiento poblacional y el predominio de jóvenes (en 1994 cerca del 44% de la población era menor a 15 años), se ha reflejado en una abundante mano de obra y, por consiguiente, en un crecimiento anual de la población económicamente activa de cerca de 90 mil personas. Sin embargo, solo una décima parte obtiene empleo formal de la economía. El hecho que el Producto Interno Bruto de Guatemala podría ser producido con aproximadamente el 60% de la PEA significa que existe un desempleo (llamado equivalente) de aproximadamente del 40%. Esto demuestra que el problema modular de Guatemala no es el desempleo abierto sino de subempleo extendido².

Ante la realidad del crecimiento económico y social que está debajo de la media de Latinoamérica, la educación en todos sus niveles tiene un gran reto. Un análisis y evaluación detenida de la educación se puede determinar que las oportunidades de acceso y permanencia en el sistema educativo no se encuentran al alcance de la mayoría de la población. Parte de esta deficiencia se debe al reducido monto de inversión pública, ya que a mediados de la década de 1990, Guatemala era de los países latinoamericanos que menor porcentaje del ingreso nacional dedicaba a la educación, cuando la situación debía haber sido la contraria para compensar, al menos en parte, las barreras de desigualdades económicas y sociales, disparidades regionales, lingüísticas y geográficas que ya de por sí impiden un acceso amplio de los guatemaltecos a la educación. Además, a las carencias presupuestarias se suma el alto grado de repitencia y

² PNUD. Resúmenes ejecutivos 1998-2002. Informes Nacionales de Desarrollo Humano en Guatemala.

deserción escolar que implica el ineficiente uso de los escasos recursos disponibles.

La falta de cobertura y calidad es aún mayor en los ciclos posteriores a la primaria. Así, la baja cobertura (31% del grupo de edad correspondiente, en 1996) y la reducida tasa de promoción (45% de los inscritos) en el ciclo básico se combina con bajas tasas de matriculación (13%) y de promoción (69%) en el ciclo diversificado. La tasa de incorporación de las mujeres es inferior a la de los hombres en el ciclo básico, pero ocurre lo contrario en el diversificado.

En parte como consecuencia de las debilidades de la educación primaria y secundaria, la universitaria se caracteriza por índices de deserción y repitencia grandes, y una tasa de graduación modesta, en detrimento de la formación científica y tecnológica. Se estima que menos del 10% del personal docente se dedica a su labor a tiempo completo, 15% a medio tiempo y el resto por horas de trabajo. Esto junto con los bajos salarios, se refleja en un nivel de docencia modesto y dificulta realizar actividades de investigación.

Un proceso de globalización que exige creciente competitividad y la consolidación de la democracia y el aumento de la participación hacen evidente que el reto que tiene ante sí la sociedad y el Estado de Guatemala para avanzar en todas las áreas de la Educación, es enorme y urgente a la vez. En este sentido, los compromisos incluidos en los Acuerdos de Paz de aumentar el gasto público en educación en 50 % entre 1995 y el 2000, reducir el analfabetismo al 30% facilitar de todos los niños a por lo menos tres años de escolaridad, y desarrollar un sistema educativo que se refleje el carácter multiétnico del país, no son sino metas mínimas que debieran ser compartidas y apoyadas por todos los guatemaltecos.

La Universidad de San Carlos de Guatemala, fue fundada según licencia contenida en la Real Cédula del monarca español Carlos II, de fecha 31 de enero de 1676, es una de las más antiguas de Hispanoamérica. La Universidad a lo largo de su historia, ha tenido incidencia en los procesos políticos de carácter liberal y conservador. Durante la Revolución del 20 de Octubre de 1944, se cerró el ciclo político del liberalismo, iniciado en 1871 con el triunfo del movimiento de la Reforma.

La Junta Revolucionaria de Gobierno, instaurado en aquella fecha dictó el Decreto 12 concediéndole la autonomía a la Universidad de San Carlos de Guatemala, a partir del Primero (1º) de diciembre del mismo año. Esto constituyó un reconocimiento a las luchas universitarias contra las dictaduras y en pro de un sistema democrático para el país.

En su régimen como entidad autónoma, la Universidad implementó un modelo universitario, inspirado en los postulados de la Reforma Universitaria de Córdoba, Argentina, de 1918, y en los principios de la Carta de las Universidades Latinoamericanas, aprobada en Guatemala en 1949 por los representantes de las principales universidades de la región. La autonomía constituye el pilar fundamental de ese modelo, que se sustenta además en la participación de los profesores, profesionales y estudiantes en la elección de las autoridades universitarias; en la libertad de cátedra; la amplia receptividad a todos los egresados de nivel de educación media para cursar las carreras universitarias; el derecho de la Universidad a darse sus propias normas internas, y su participación en el estudio y solución de los problemas nacionales.

La constitución de 1956 y de 1985 no alteró este carácter de la Universidad. A partir de 1975 se da inicio al plan de descentralización de los estudios superiores universitarios, por medio de la creación de Centros Regionales en el interior de

la República, los cuales ascienden a 11 centros universitarios regionales. La Universidad de San Carlos dentro de su marco académico, establece los principios en que se fundamentan las políticas de investigación, docencia y extensión de acuerdo a la filosofía, fines y objetivos de la misma. Propicia la excelencia académica en una sociedad multiétnica, pluricultural y multilingüe, dentro de un marco de libertad, pluralismo ideológico, valores humanos y principios cívicos, que le permiten a la Universidad desempeñar su función en la sociedad, en forma eficaz y eficiente, tomando en consideración el contexto nacional e internacional. Después de medio siglo de Autonomía Universitaria, la Universidad de San Carlos se prepara para afrontar su necesaria transformación, conforme a la realidad social de este nuevo milenio.

b. Orientación vocacional

Tradicionalmente no se ha tenido en cuenta la elección del usuario a la hora de decidir su interés vocacional; se pensaba que este tipo de pacientes no eran capaces de desarrollar nuevos intereses laborales. Los bajos promedios en el mantenimiento del empleo vienen marcados, en parte, por la insatisfacción del usuario con el empleo elegido. Betz encontró que la satisfacción se correlacionaba con una correspondencia entre necesidades de trabajo y reforzadores del mismo, y que la satisfacción en el trabajo predecía que se conservaría el empleo³.

La ausencia de experiencia laboral, el desconocimiento de las propias habilidades y capacidades, la falta de conocimientos sobre el mercado laboral y el auto-concepto de persona no empleable, son algunos de los factores que conducen a una orientación vocacional desajustada.

³ BETZ, N (1988) "The assessment of career development and maturity, en W.B Walsh y S.H. Osipow (Eds) Career decision Making Hillsdale, N.J, Lawrence Erlbaum.

La Orientación Vocacional es un proceso que tiene como objetivo despertar intereses vocacionales, ajustar dichos intereses a la competencia laboral del sujeto y a las necesidades del mercado de trabajo. El primer paso de la rehabilitación vocacional es la elección de un interés realista que permita al sujeto alcanzar su meta laboral (Anthony y cols., 1984).

La orientación se ha definido de muchas maneras, a saber:

- Orientación escolar: proceso por el que se ayuda al alumno en el estudio, así como en el periodo de adaptación a la escuela.
- Orientación educativa: (educational guidance) concepto más amplio que el anterior, puesto que la educación se extiende más allá de lo académico.
- Orientación profesional: Es la ayuda en la elección de una profesión. Es un proceso que se basa en el conocimiento del sujeto y de su entorno.
- Orientación vocacional: Proceso de ayuda en la elección de una profesión, la preparación para ella, el acceso al ejercicio de la misma y la evolución y progreso posterior. Según esta definición, la orientación vocacional incluye la orientación profesional.

Otras definiciones a tener en consideración:

- Según Super⁴: la orientación vocacional pretende ayudar a que la persona elabore un concepto adecuado de sí mismo, y de su papel en el trabajo.
- Bisquerra⁵: la orientación no es un proceso puntual, sino continuo en el tiempo; no se dirige sólo a las personas con necesidades especiales, sino a todo el mundo. Se persiguen como objetivos: el desarrollo de la persona, y la prevención de problemas de toda índole; se interviene a través de programas.
- Husen realizó un estudio con jóvenes suecos y llegó a la conclusión de que "el origen familiar y el estrato social en que se nace son las variables que mejor explican el éxito profesional alcanzado".
- Robert⁶, afirma que la conducta vocacional se reduce a la oportunidad de poder trabajar, y por tanto niega la libertad de elegir.
- Vocación entendida como impulso sostenido que una persona experimenta para llevar a cabo algo importante, con proyección de futuro. Esta tendencia ha perjudicado el estudio de la orientación vocacional, ya que según esta definición se trataría exclusivamente de ocupaciones elevadas; si es un impulso, éste se posee o no, lo que puede generar ansiedad y frustración en aquellas personas que no tienen definidos sus intereses vocacionales; y dado su carácter subjetivo, esta vocación no se puede medir, cambiar ni desarrollar.

⁴ SUPER, Donald (1990): "A life-span, life-space approach to vocation and associates (Eds), Career Choice and development, San Francisco, Jossey-Bass.

⁵ BISQUERRA, Rafael (1990) Orientación Psicopedagógica para la prevención y el desarrollo. Barcelona Boixarcu Universitaria-Marcombo.

⁶ ROBERT E. Grinder (1989), "Psicología de la Adolescencia".

1) Factores que influyen significativamente en el proceso de orientación vocacional

- La motivación laboral real del usuario.
- La iniciativa en la búsqueda de empleo y de formación: el tipo de acercamientos y frecuencia, la eficacia de dichas iniciativas; dónde y cómo solicita empleo, el método utilizado y la constancia, son factores que nos indicarán su ajuste vocacional, el nivel de motivación para el empleo y su manejo en las técnicas de búsqueda de empleo.
- La percepción de recursos económicos que cubran o solucionen las necesidades mínimas restarán impulso y motivación para acceder a un empleo.
- La situación familiar: si la familia no cree "necesario" que su familiar enfermo pase por los riesgos y dificultades de encontrar y mantener un empleo, tenderá a solicitar un recurso de carácter ocupacional o una prestación económica para su familiar. El apoyo familiar ofrecido al usuario (iniciativas de la familia respecto a la rehabilitación del usuario, el conocimiento de la enfermedad, la relación con terapeutas, la pertenencia a asociaciones y papel que desempeña, la búsqueda de recursos adecuados, el nivel de emoción expresada, etc.) y la relación de la familia, y de otros miembros de su red social, con el trabajo (la opinión de su entorno social respecto al mundo laboral, así como su propia situación laboral) van a influir en la motivación del usuario hacia el empleo.

- La relación del usuario con el mundo laboral: el nivel de conocimiento de las condiciones laborales actuales, la presencia de ideas erróneas sobre el mercado laboral (percepción idílica, hostil, etc.).
- La historia formativa / laboral, vivida por el usuario de manera positiva, es un predictor de éxito en un proceso de rehabilitación laboral.
- El último trabajo y curso de formación desempeñada, las funciones realizadas, el tipo de jornada, el motivo de finalización y el nivel de desempeño y de satisfacción alcanzado, nos servirán de indicadores sobre los intereses y preferencias del usuario.
- Los motivos de abandonos laborales, formativos, ocupacionales o de ocio aportarán información sobre su sistema atribucional.
- Las limitaciones y habilidades laborales expresadas por el usuario y percibidas por el rehabilitador en un contexto lo más parecido al laboral.
- Los deseos y preferencias laborales expresados por el usuario: es necesario respetar los deseos del usuario, ya que el grado de satisfacción va a ser determinante en el mantenimiento del empleo.
- El tipo de actividades que realiza durante el día: aficiones, gustos, tareas de casa, lectura, deporte, rehabilitación, etc. (opinión del usuario sobre su estilo de vida).

2) Evaluación en orientación vocacional

El objetivo de la evaluación en orientación vocacional es: identificar los intereses laborales del usuario, sus expectativas vocacionales, el nivel de conocimiento y relación con el mercado laboral, así como la motivación real hacia el trabajo.

Algunos de los instrumentos empleados son:

- Test CIPSA, de F. Seara (1983), que permite al usuario valorar, desde un punto de vista personal, social y económico, más de 160 profesiones de todos los campos. La información aportada por estas pruebas estandarizadas nos sirven sólo a título de orientación o aproximación a la realidad del sujeto; no se deben usar estos resultados como datos definitivos.
- Test IPP (Intereses y preferencias profesionales)⁷: Recoge más de 200 profesiones, actividades y tareas sobre las que el usuario expresa su opinión: me gusta, no me gusta, la desconozco, me resulta indiferente. El resultado nos permite clasificar sus intereses vocacionales por áreas de trabajo: administrativa, creativa, manual, técnica, etc.
- Cuestionario de Motivación laboral para personas con enfermedad mental⁸, crónica: Instrumento que mide el grado de motivación para trabajar. Nos permite diferenciar distintos factores motivacionales: satisfacción laboral, integración al entorno laboral, aceptación social, desempeño social, asertividad laboral, etc.

⁷ DE LA CRUZ, MV (1993). (19939 IPP Intereses y preferencias profesionales, Madrid, TEA Ediciones, publicaciones de psicología aplicada.

⁸ COLIS, Coy, Galilea, López, Pascual, (1996). "Cuestionario de motivación para el trabajo para personas con enfermedad mental crónica".

- Listado de ítems sobre acercamientos laborales⁹: Instrumento que nos indica el número de aproximaciones que realiza el usuario hacia el mercado laboral, así como el tipo, la frecuencia, métodos que utiliza, apoyos con los que cuenta, etc.
- Inventario de preferencias profesionales¹⁰: Inventario que describe más de 50 tareas y trabajos, a las que el usuario debe responder si las elige o no para desempeñarlas a corto y/o medio plazo, así como si precisa formación para realizarlas. También indicará el grado de preferencia en que elige las distintas profesiones.
- Listado de ítems de intereses vocacionales¹¹ Instrumento que aporta información general sobre las preferencias laborales del usuario, motivación para trabajar, apoyos recibidos de su red social, expectativas laborales, etc.
- Entrevistas semiestructuradas con el usuario: Mediante estas entrevistas se tratará de conocer la historia formativa y laboral del usuario, el nivel previo al inicio de la enfermedad; descripción de las tareas desempeñadas, sus preferencias laborales, el motivo de despidos o abandonos, la relación con compañeros, jefes, sus expectativas laborales y el autoconcepto del usuario como empleable.
- Entrevista con familiares y otros miembros significativos (jefes, antiguos compañeros, etc.). En ocasiones la información suministrada por el usuario es vaga y poco concreta. Es necesario conocer la opinión de la familia y de otros significativos respecto al pasado formativo/laboral del

⁹ GALILEA y Colis (2000). "Listado de ítems sobre acercamientos laborales.

¹⁰ GALILEA, Pagola (2001). "Inventario de preferencias laborales".

¹¹ Galilea Virginea (2000). "Listado de ítems de intereses vocacionales).

usuario, así como los apoyos que le ofrecieron en el pasado. Va a ser significativa la relación establecida entre la familia y el mundo laboral; si los miembros de la familia consideran el trabajo como un valor positivo, esto incidirá positivamente en el proceso rehabilitador del usuario. Así mismo será importante conocer quienes conforman la red social del usuario y su nivel de ocupación: pensionistas, parados, trabajadores, etc.

- Cuestionario sobre conocimiento del mercado laboral¹²: instrumento que indica el nivel de conocimientos del usuario sobre el mercado laboral en general (convenio colectivo, salario mínimo, economía sumergida, jornada laboral, empleo protegido, empresa de trabajo temporal, derechos y obligaciones laborales, etc.).
- Observación directa de los hábitos de trabajo y habilidades sociales en ambiente laboral dentro de los Talleres rehabilitadores: nos aporta información sobre el nivel de ajuste laboral y social del usuario (asistencia, puntualidad, manejo de herramientas, calidad de trabajo, etc.), así como de sus preferencias laborales.

c. Modelo psicodinámico

Este modelo explica la elección vocacional según la motivación. Reúne tres enfoques: el psicoanalítico, el de necesidades de Roe (1957) y el del concepto de sí mismo. En este modelo se sustituye la noción de rasgo por la de estructura dinámica para explicar la conducta vocacional. Se mantiene la idea de ajuste persona-ocupación, con una mayor incidencia en el ajuste personal.

¹² Galilea Virginea (1999). "Cuestionario sobre el conocimiento del mercado laboral".

1) Enfoque psicoanalítico

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

Brill (1949) consideró la sublimación, base de la conducta vocacional, cuando se puede satisfacer subliminalmente la conducta global del individuo. Bordin, Nachman y Segal (1963) diseñaron un sistema basado en un número reducido de ocupaciones (contable, trabajo social y plomero) y extrapolaron las generalidades y metodología al resto de las ocupaciones. Bordin (1968) intentó comprender el desarrollo vocacional, partiendo de los planteamientos psicoanalíticos.

2) Enfoques de las necesidades

Supuesto básico: se basa en el enfoque psicoanalítico de la personalidad y la teoría de la satisfacción de necesidades de A. Maslow. Se estudia la teoría de la integración de la personalidad y la clasificación ocupacional, se establece una relación entre la conducta vocacional y el desarrollo de la personalidad concretamente entre la conducta vocacional, las experiencias familiares tempranas y la satisfacción de las necesidades.

Anne Roe y Siegelman (1964). Sostienen que la elección vocacional se basa en lo siguiente:

1. Las experiencias de la infancia modelan la personalidad del individuo; las relaciones padre-hijo representan un papel importante en la elección vocacional.
2. La elección vocacional consistirá en satisfacer las necesidades ligadas a las experiencias de la infancia, a través de los ambientes laborales.
3. Cada sujeto nace con una carga genética, desarrollada en un contexto y ambiente que sirve de base a sus habilidades e intereses. En resumen: las experiencias vividas en la infancia por el sujeto, bajo un clima familiar, van prediciendo de forma inconsciente, la futura elección vocacional. Las aportaciones de este enfoque a la orientación profesional se destacan en la clasificación bidimensional de las ocupaciones y la fundamentación para la elaboración de instrumentos. Es un enfoque que entiende la vocación como un proceso y comparte los criterios del desarrollo a lo largo de la vida.

3) Enfoque del concepto de sí mismo

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

Super¹³, sostiene que el concepto de sí mismo se desarrolla durante la vida del sujeto a través de fases:

1. Fase de Exploración (relación del sujeto con el contexto que produce conductas individuales).
2. Fase de Autodiferenciación (en la medida que el individuo se desarrolla se va diferenciando de los objetos y las personas).
3. Fase de Identificación (acercamiento del individuo a objetos y personas que le produzcan gratificación).
4. El desempeño de funciones (el desempeño durante la vida del sujeto de diferentes funciones que le van desarrollando una imagen de sí mismo).
5. La evaluación de los resultados (confrontación con la realidad para una comprobación del sí mismo).

Super y Cols (1963), explican la traslación del concepto de sí mismo mediante las siguientes fases:

- a. Exploración (exploración y valoración de las capacidades individuales frente a las exigencias profesionales).
- b. Autodiferenciación (delimitación personal).
- c. Identificación (con determinados campos ocupacionales congruentes con el concepto de sí mismo).
- d. Desempeño de funciones (la experiencia en diferentes tareas y actividades van clarificando la elección vocacional).
- e. Evaluación (análisis de la congruencia entre el concepto de sí mismo y los requisitos exigidos por la profesión elegida).

¹³ SUPER, Donald (1963). Psicología de la Vida Profesional, Madrid, Rialp.

Según Super (1963), el concepto de sí mismo influye en la elección vocacional porque:

1. Las decisiones pre-ocupacionales, ocupacionales y post-ocupacionales se hacen en función del autoconcepto.
2. Un autoconcepto objetivo y racional, se traduce en preferencia ocupacional y se concreta en elecciones congruentes.

d. Teorías sobre orientación vocacional

El nivel de incorporación del autoconcepto a la profesión determina una elección adecuada y satisfacción laboral.

Representantes de este enfoque: Donald Super (1951-1953-1963-1984), D.V. Tiedeman y Cols, Osipow (1976) Castaño, Brown y Brooks (1984), los españoles Rodríguez Espinar y Garanto (1993).

1) Enfoques evolutivos o de desarrollo

Supuesto básico: conciben la elección vocacional como un proceso continuo que tiene lugar a lo largo de las etapas de la vida del individuo; este, a través del continuum va tomando sucesivas decisiones, conforme se va desarrollando personal y socialmente.

H.D. Carter (1940), Ginzberg y Cols (1951), Syper (1953-1957). Este enfoque generó aspectos tales como la madurez vocacional, etapas de desarrollo, modelos de carrera, educación para la carrera.

2) Enfoque evolutivo de E. Ginzberg

Supuestos básicos:

1. La elección vocacional es un proceso que se da entre la adolescencia y la juventud (10-21 años).
2. Es un proceso irreversible. Una vez que se ha elegido y se ha iniciado una formación específica, es difícil cambiar de opción.
3. La elección vocacional termina en una transacción entre las necesidades del sujeto y las realidades que le ofrece el medio.

Más tarde en 1972, Ginzberg hace algunas modificaciones a sus planteamientos iniciales, y señala:

1. La elección vocacional es un proceso que va a lo largo de toda la vida del individuo.
2. La decisión vocacional se ve influida por múltiples informaciones y el ajuste de las necesidades a las realidades laborales del sujeto.
3. Debe darse constante ajuste y equilibrio entre alternativas, habilidades y requisitos del trabajo.
4. Le da importancia a los factores socioeconómicos de la familia y la sociedad.
5. Habla de desarrollo vocacional y no de elección vocacional.

Plantea tres periodos de desarrollo vocacional:

- a. Período de infancia (0-11 años): comienzo de toma de conciencia de la realidad.

- b. Período tentativo (12-18 años): identificación de intereses y habilidades tiene cuatro etapas:
 - b.1. Interés (11-12 años): se elige en función de lo que atrae.
 - b.2. Capacidades (12-14 años): conciencia de la importancia de las capacidades y de su papel en la elección vocacional.
 - b.3. Valores (15-16 años): clarificación de los valores y de que hay profesiones que hacen hincapié en valores intrínsecos o extrínsecos.
 - b.4. Transición (17-18 años): conciencia de la realidad del mundo del trabajo, de la universidad, de prepararse, de su autonomía e independencia.
- c. Período realista (18-25 años): toma de decisiones y práctica de un plan de carrera. Tiene 3 etapas:
 - c.1. Exploración: el joven se hace consciente de lo que puede y quiere.
 - c.2. Cristalización: identificación con una ocupación luego de valorar el éxito o fracaso en ella.
 - c.3. Especificación: se da la elección ocupacional.

e. ¿Qué teorías respaldan la orientación laboral?

La situación de la gente en los países de bajos y medianos ingresos (PBMI) está dada, ante todo, por sus limitadas opciones económicas, educativas y sociales. Dichas limitaciones llevan a diferentes actitudes frente al cambio y la adaptabilidad. Por un lado, la necesidad de sobrevivir requiere una capacidad de adaptación; por el otro, el ritmo frecuentemente lento del cambio económico, político y cultural que caracteriza a muchos PBMI, sobre todo en las zonas rurales, puede desalentar la iniciativa personal para evolucionar y progresar.

La orientación laboral en los países de altos ingresos puede expandir las opciones de las personas y aumentar su potencial de autodeterminación. La meta es permitir y habilitar a individuos a romper con los restringidos y opresivos estereotipos determinados por su género, etnia, clase, religión o discapacidad.

Las teorías sobre la orientación laboral se fundan en un modelo de racionalidad que presupone un individuo autónomo que escoge libremente de una amplia variedad de oportunidades libremente disponibles. Con frecuencia, estas teorías se basaban en los patrones laborales de los hombres blancos, de clase media, urbanos, educados en universidades de América del Norte a principios del siglo veinte¹⁴.

Sin embargo, la orientación profesional ha estado evolucionando de dos maneras fundamentales que son críticas para un debate sobre su importancia en los PMBI además de los países de altos ingresos. En primer lugar, la orientación profesional se está separando de su enfoque de ayudar a individuos a tomar decisiones sobre sus opciones de educación, formación y elección de ocupaciones en los comienzos de su vida laboral y moviéndose hacia un enfoque más flexible en una construcción continua de opciones acerca de la vida laboral a lo largo de la vida.

En segundo lugar, se reconoce cada vez más que estas opciones de trabajo/vida no sólo se adoptan en el marco de factores externos provenientes del mercado laboral sino en el de factores de crecimiento humano y desarrollo a lo largo de una vida. No sólo es importante la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo sino también aquellas transiciones que toman en cuenta la formación y apoyo de la familia, el envejecimiento y la incapacidad por invalidez.

¹⁴ CASSELY, C. (1994). "Employment counselling, career guidance and occupational information provided through a public employment service", ILO Labour Administration Branch Document N° 40-2 (OIT, Ginebra), p. 4.

En esta perspectiva, las personas en todos los países hacen continuamente opciones acerca de su vida laboral, sean o no conscientes. Las dimensiones de la libertad en las que pueden tomarse decisiones y la disponibilidad y accesibilidad de información útil sobre la cual basar las elecciones son consideraciones primordiales.

En su resumen de las políticas públicas para el desarrollo profesional en las economías en desarrollo y transición, Watts y Fretwell proponen que la decisión de una nación de desarrollar una política e invertir recursos en orientación profesional debe guiarse por lo siguiente:

La medida en que los individuos pueden tomar decisiones profesionales independientes y el grado en que los interesados clave (en particular los que formulan las políticas públicas en los gobiernos) desean promover la toma de decisiones profesionales en forma independiente¹⁵.

En primer lugar, esto implica que las principales instituciones de la sociedad deben tolerar, si no estimular, que los individuos escojan libremente opciones laborales. En segundo lugar, supone que estas opciones se les ofrecen a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su sexo, etnia u otros factores demográficos o sociales.

Tercero, que los individuos deben contar con alguna variedad de opciones económicas o culturales. En economías en que las opciones laborales son muy limitadas y los individuos operan a nivel de supervivencia, donde los valores políticos y culturales no permiten un acceso equivalente al trabajo para todas las categorías de ciudadanos y donde los escasos recursos públicos se concentran

¹⁵ WATTS, A.G.; Fretwell, D.H. (2004). "Public policies for career development: Case studies and emerging issues for designing career information and guidance systems in developing and transition economies", Discussion Paper (World Bank, Washington).

en otras esferas, la orientación profesional no sería una prioridad para la inversión pública.

Sin perjuicio de ello, y por una diversidad de razones, varios PBMI han tomado la decisión de invertir recursos en la orientación profesional. Algunas de estas razones son las mismas que reinan en los países de altos ingresos: el país de bajos o medianos ingresos también reconoce que el desarrollo de los recursos humanos es una parte integral del desarrollo económico nacional general y la promoción de la solidaridad social. Los empleadores en los PBMI también aceptan cada vez más la necesidad de estimular a sus trabajadores, y a los jóvenes, para que desarrollen nuevas competencias para responder al rápido cambio en la demanda de competencias.

Entre otras razones por las que se invierte en orientación profesional se encuentran las siguientes:

- el país está evolucionando de ser una economía planificada (asignación de trabajo) a ser una economía de mercado;
- el país está haciendo una transición a la democracia y desea cambiar sus patrones políticos y sociales; y
- el país tiene una gran población que migra, y/o busca asistir a sus ciudadanos a elegir opciones apropiadas de trabajo en circunstancias que no les son familiares, o está tratando de retener su talento laboral en el país.

En términos de los grupos objetivo para servicios de orientación profesional en estos países, se podría dar alguna prioridad lógica a:

- la juventud, que se encuentra frente a decisiones clave en su trabajo-vida y que forma también una gran proporción de la población en muchos PBMI;
- la mujer, a quien se le restringe rutinariamente la libertad de elección de ocupación en muchos países. Las mujeres además, tienen mucha influencia en la formación de los valores de la próxima generación;
- los trabajadores con más educación, que generalmente tienen más opciones profesionales, particularmente en la economía formal, y en los que ya se han invertido sustanciales recursos educativos; y
- las personas que migran, tanto a nivel nacional como internacional, porque están tomando decisiones de envergadura respecto del trabajo y la vida y que suelen necesitar información para no ser explotados.

Es necesario señalar, sin embargo, que estos grupos objetivo no son homogéneos y dentro de cada grupo los individuos pueden tener que hacer frente a distintas barreras al empleo, bastante específicas.

En el capítulo II de este Manual, Comprensión del contexto del país, figura un estudio más detallado de los valores contextuales que deben tomarse en cuenta al desarrollar los servicios de orientación profesional en los PBMI.

1) Calidad de vida laboral

Conjugar desde la psicología de las organizaciones el término “calidad de vida laboral” parece remitirnos, inequívocamente, a hablar de bienestar y sobre todo, de satisfacción laboral. Pero hablar de “calidad de vida laboral” era, en un momento determinado (fundamentalmente en los años 70), hablar de mucho más. Por ejemplo, era señalar un tipo de programa de intervención en las organizaciones que buscaba hacer compatible la mejora de las condiciones de

trabajo con los objetivos productivos de la organización, o dicho de otra forma, era un programa que buscaba humanizar el trabajo. Pero también era, un término que remitía a programas innovadores de democracia industrial con una significativa carga política.

En este capítulo trazo una genealogía de la calidad de vida laboral, un concepto que, naciendo con una importante significación política, acabaría siendo desactivado y hábilmente manejado (sin peligro) por la psicología de las organizaciones.

2) Los antecedentes de la calidad de vida laboral

Dos fueron las influencias directas del denominado “movimiento” de calidad de vida laboral, movimiento que tuvo su esplendor en los Estados Unidos en los años setenta. Por un lado, la teoría de los sistemas sociotécnicos con su idea de que la organización está constituida por dos sistemas, el técnico y el social. Por otro lado, los desarrollos y experiencias de intervención desarrollados en la organización bajo el marco de la democracia industrial escandinava.

Tanto los principios teóricos sociotécnicos como las ideas subyacentes en las experiencias de intervención escandinavas serían absorbidas y, en cierto sentido, depuradas, proporcionando el marco teórico del movimiento de la calidad de vida laboral.

3) Teoría de los sistemas sociotécnicos

La teoría de los sistemas sociotécnicos está unida al “Tavistock Institute of Human Relations” de Londres, al “Work Research Institutes” de Oslo y al

“Institute for Industrial Social Research” de Trondheim, así como a autores como Trist, Herbst, Davis, Cherns y Emery, entre otros.

La teoría sociotécnica se desarrolló, fundamentalmente a partir de la teoría general de sistemas y de una serie de estudios sobre experiencias de cambio realizadas en la industria del carbón hacia 1950. El término “sistema sociotécnico” fue acuñado por Trist para describir una concepción de la organización que enfatizaba la interrelación de dos subsistemas: el social y el tecnológico, y a la relación de la organización como un conjunto en el ambiente en el cual la organización operaría.

Desde este enfoque se concebía a la organización como un sistema abierto, compuesto por un sistema técnico (incluyendo el aspecto tecnológico y el económico) y un sistema social (considerando la organización social). Dicho de otro modo, la teoría sociotécnica afirmaba que las organizaciones estarían constituidas por gente que produce productos o servicios usando para ello, algún tipo de tecnología, y estando ambos sistemas influidos entre sí: la tecnología por el uso de la gente y la conducta de la gente por la tecnología (Pasmore et al., 1982).

Aunque no es el propósito de este trabajo abordar los principios fundamentales de la teoría sociotécnica, es necesario resaltar algunos, como por ejemplo, el principio de “Optimización unida”, el cual señalaba que la organización funcionará óptimamente tan sólo si los sistemas tecnológicos y el sistema social son diseñados para encajar y satisfacer las demandas que uno le hace al otro y ambos hacen al ambiente de la organización (Emery y Thorsrud, 1969). Este principio obliga al reconocimiento de que el éxito de una organización dependerá de lo bien que funcione el sistema sociotécnico, y no tan sólo de cómo lo haga el sistema técnico con el encaje de individuos reemplazables unos por otros.

Parece haber acuerdo en remontar el origen de la teoría de los sistemas sociotécnicos en el estudio de Trist y Bamforth (1951) sobre la repercusión de un cambio tecnológico en una explotación minera del carbón con el propósito de incrementar el nivel del rendimiento mediante la mejora del sistema técnico. En este estudio se encontró que una intervención de cambio, basada en la reorganización los puestos de trabajo de acuerdo a una estructura tradicional de producción en serie y eliminando la existente autonomía de los grupos de mineros (una autonomía, por ejemplo, en la elección de sus miembros y en la realización de las tareas), fue el factor que acabó provocando la aparición de problemas y a la perturbación de las relaciones sociales, con un descenso del nivel del rendimiento.

A partir de esta experiencia inicial, según Herbst (1974) es posible encontrar tres etapas diferenciadas en las investigaciones del Instituto Tavistock respecto a la teoría de los sistemas sociotécnicos. La primera etapa fue la que se inició con el primer trabajo de Trist y Bamforth y duró hasta el año 1954, año en que finalmente se descartó la idea de que la organización del trabajo era una consecuencia de un sistema tecnológico. Es decir, se llegó a la conclusión de que dentro de un sistema tecnológico dado, es posible una elección de sistemas sociales, al menos dentro de un cierto rango de alternativas viables.

El principio que empezó a emerger con estos primeros trabajos fue el siguiente: si el sistema tecnológico es optimizado a expensas del sistema social, los resultados alcanzados estarán por debajo de los óptimos. Se subrayaba, por tanto, la importancia crítica de los sistemas sociales ligados a los sistemas técnicos. La segunda etapa en la teoría de sistemas socio técnicos estaría datada, según Herbst, entre los años 1959 y 1962, etapa que comportó una revisión teórica en la que se subrayaba que era esencial mirar las organizaciones como un sistema abierto, además, se trabajaba en el desarrollo

de métodos para el estudio de los sistemas socio técnicos, en la cuantificación de los principios y en la implicación de los conceptos para la integración de principios conductuales y físicos.

Finalmente, la tercera etapa de desarrollo de la teoría de sistemas socio técnicos tuvo lugar a partir del año 1962, y fue posible, gracias al inicio del “Proyecto de Democracia Industrial” en Noruega, lo que posibilitó el desarrollo de experimentos socio técnicos en diferentes industrias. En esta etapa, se comenzaron a desarrollar experiencias de intervención, con el objeto de extender la participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Es interesante resaltar que, de los tres posibles caminos de inducir cambios en una organización de trabajo, dependiendo de si el cambio es hecho en el sistema social, en el económico o finalmente en el sistema tecnológico, hasta ese momento, el sistema técnico se daba como ya dado y fijo en las investigaciones, es decir, los investigadores concentraban sus esfuerzos en diseñar e implementar su intervención a partir de una estructura técnica fija y determinada (con los problemas que eso comportaba)¹⁶.

No fue hasta el año 1966 que se comenzó a examinar la posibilidad de diseñar toda una unidad socio técnica. Esto implicó, de hecho, que dado un producto y un flujo de materiales, se examinasen todos los posibles procesos de producción, además, el desarrollo tecnológico posibilitó el poder elegir entre un amplio rango de alternativas viables, tanto técnicas como económicas.

¹⁶ Por ejemplo, este tipo de planteamiento obligaba a realizar una intervención regida por el principio de puestos simples y repetitivos, donde los trabajadores requerían un mínimo de iniciativa y formación, es decir, este diseño tecnológico era realizado con un único principio de organización en mente. Además, la introducción de cambios en una organización de trabajo ya claramente establecida requería un elevado nivel de esfuerzo y acuerdo entre las partes. Por tanto, a pesar de que la teoría de los sistemas sociotécnicos concebía la organización como una unión de dos sistemas, la intervención práctica bajo este modelo lo que en realidad hacía era abordar el mejor diseño del sistema humano, a partir de un sistema técnico invariable.

El aspecto crítico en este caso, residía en lograr una decisión política unida entre el respeto a lo tecnológico y al desarrollo organizacional, de forma que la tecnología escogida fue consistente con el soporte y la dirección establecida para el cambio social y organizacional.

Los principios de la teoría de los sistemas sociotécnicos, como se verá, tuvieron gran influencia en los programas de intervención rotulados con el nombre de democracia industrial escandinava, asumiéndose que, estos principios, estaban dirigidos al propósito fundamental de crear condiciones más democráticas en el lugar de trabajo.

Pero estos principios también influirían directamente en el movimiento de la calidad de vida laboral e incluso en prácticas de intervención organizacional nada sospechosas de radicalidad, como por ejemplo, el desarrollo organizacional. La intervención bajo este enfoque socio técnico se acabaría traduciendo, en muchas ocasiones, en la creación de “tareas unitarias”, es decir, tareas que incluían funciones de dirección y supervisión y eran, asimismo, ejecutadas por un grupo de trabajo autónomo o auto gestionado (Elden, 1981, Fisher, 1981).

f. Principales aportaciones de las teorías conductistas y cognitivas del aprendizaje

El objetivo del siguiente texto es analizar los conceptos principales definidos en estas.

La primera de las teorías en aparecer, la teoría conductista, lo hace a principios del siglo XX y tendrá su auge hasta mediados de este siglo, coincidiendo con la

aparición de la teoría cognitiva. Este hecho no quiere decir que se abandonase totalmente la primera de las teorías.

1) Teoría conductista

La teoría conductista, desde sus orígenes, se centra en la conducta observable intentando hacer un estudio totalmente empírico de la misma y queriendo controlar y predecir esta conducta. Su objetivo es conseguir una conducta determinada para ello analizar el modo de conseguirla.

De esta teoría se plantaron dos variantes: el condicionamiento clásico y el condicionamiento instrumental y operante. El primero de ellos describe una asociación entre estímulo y respuesta contigua, de forma que si sabemos plantear los estímulos adecuados obtendremos la respuesta deseada. Esta variante explica tan solo comportamientos muy elementales. La segunda variante, el condicionamiento instrumental y operante persigue la consolidación de la respuesta según el estímulo, buscando los reforzadores necesarios para implantar esta relación en el individuo. Será esta variante en la que nos vamos a centrar.

Se plantea la ley del efecto según la cual se consolidan las respuestas deseadas en el individuo a las que la sigue un estímulo satisfactorio y en la ley del ejercicio según la cual la respuesta se consolida con relación al número de veces que se conecte con un estímulo satisfactorio. Según esta teoría la enseñanza se plantea como un programa de contingencias de refuerzos que modifiquen la conducta del alumno. Se propone un conocimiento a aprender, se entiende que el conocimiento se ha adquirido convenientemente si el alumno es capaz de responder convenientemente a cuestiones planteadas acerca de este conocimiento. Si el alumno responde correctamente se le proporcionan una serie

de estímulos positivos para él, si no lo hace correctamente se le dan estímulos negativos o no se le proporciona el positivo. Esta secuencia se repite el número de veces que sea necesario hasta que todas las respuestas estén asimiladas.

Se programa el aprendizaje como una secuencia de pequeños pasos con un gran número de refuerzos y con una alta frecuencia en el planteamiento de los mismos. Se divide el conocimiento en tareas o módulos y el alumno debe superar cada uno de estos módulos para proseguir con el siguiente. Se definen, así mismo, objetivos operativos y terminales en los que habrá que evaluar al alumno.

Como aportaciones podemos destacar el intento de predecir y controlar la conducta de forma empírica y experimental, la planificación y organización de la enseñanza, la búsqueda, utilización y análisis de los refuerzos para conseguir objetivos, y la subdivisión del conocimiento, la secuenciación de los contenidos y la evaluación del alumno en función a objetivos.

En cuanto a las deficiencias de esta teoría podemos destacar que el conductismo prescinde por completo de los procesos cognoscitivos. Para él el conocimiento es una suma de información que se va construyendo de forma lineal. Asume que la asimilación de contenidos puede descomponerse en actos aislados de instrucción. Busca únicamente que los resultados obtenidos sin los deseados despreocupándose de la actividad creativa y descubridora del alumno.

2) Teoría cognitiva

La teoría conductista no tenía en cuenta procesos internos para comprender la conducta y solo pretendía predecirla y controlarla.

El nuevo objetivo de esta teoría es analizar procesos internos como la comprensión, la adquisición de nueva información a través de la percepción, la atención, la memoria, el razonamiento, el lenguaje, etc. Surgen una serie de planteamientos según esta teoría que describen y analizan cada uno de estos procesos internos.

Esta teoría entiende que si el proceso de aprendizaje conlleva el almacenamiento de la información en la memoria, no es necesario estudiar los procedimientos de estímulo-respuesta sino atender a los sistemas de retención y recuperación de datos, a las estructuras mentales donde se alojaran estas informaciones y a las formas de actualización de estas.

Diferencia entre estructuras mentales como componentes estáticos del sistema que permanecen estables a lo largo del tiempo y procesos que describen la actividad del sistema. El objetivo del educador, según esta teoría, será el crear o modificar las estructuras mentales del alumno para introducir en ellas el conocimiento y proporcionar al alumno de una serie de procesos que le permitan adquirir este conocimiento.

Por tanto no se estudia cómo conseguir objetivos proporcionando estímulos, sino que se estudia el sistema cognitivo en su conjunto: la atención, la memoria, la percepción, la comprensión, las habilidades motrices, etc. Pretendiendo comprender como funciona para promover un mejor aprendizaje por parte del alumno.

De cada parte de este sistema cognitivo surgen teorías que analizan, por ejemplo en la memoria, como se producen los procesos de selección-retención-recuperación de datos; en el aprendizaje los procesos de reorganizaron, reconstrucción y re conceptualización del conocimiento, etc.

Como aportaciones podemos destacar el planteamiento de una enseñanza intencional y planificada en vez de confiar el aprendizaje a la práctica y a la repetición de ejercicios. No se pone el énfasis en la consecución de resultados sino en el proceso seguido. Se busca que los datos que han sido procesados adquieran sentido integrándose en otras informaciones ya almacenadas.

1. En cuanto a deficiencias podemos destacar el método de investigación, ya que es necesario recurrir a técnicas introspectivas para hacer explícitos los procesos internos. Por tanto no se pueden establecer correlaciones para obtener resultados específicos según experimentos realizados, no como en la teoría anterior donde la percepción de un estímulo originaba una respuesta y esto era de directa aplicación sobre un grupo de alumnos.

1.1.3 Justificación de la investigación

Las razones que llevan al estudiante a desertar de la educación superior son múltiples. En forma general se debe al tipo motivación y expectativa del estudiante, que llena de frustración cuando los niveles de exigencia son bastante altos y que las capacidades previas adquiridas no le permiten tener un desempeño adecuado para poder aprobar las materias de la carrera. Otro aspecto, es que en la mayoría de los casos existe presión por parte de los padres y familiares para que siga determinada carrera, la cual no es la que el estudiante le gustaría cursar.

A nivel institucional las autoridades académicas están preocupadas debido al incremento de los costos para lograr el egreso y graduación en el tiempo estipulado para las carreras, en el caso de las universidades privadas debido a que son programas autofinanciables. En el caso de la Universidad estatal, las autoridades lo ven como una amenaza debido a que cada día más la sociedad exige un uso eficiente de los recursos que el estado aporta para la educación superior estatal y buscan a través del Consejo Superior Universitario definir políticas y estrategias enfocadas a buscar la eficiencia académica.

El Consejo de Rectores de Guatemala, realiza esfuerzos para el mejoramiento de la calidad y equidad del sistema de la educación superior Guatemala en su contexto general, de la población de 25 años o más, un 96.4% carece de estudios terciarios, un 68.26% tiene estudios universitarios incompletos y solamente un 3.6% tiene estudios universitarios, lo anterior pone de manifiesto que la cobertura de la educación superior es una de las bajas de Centroamérica.

En las estimaciones realizadas, se puede observar que existe una diferencia significativa en la eficiencia de titulación entre la universidad pública (0.24) y las

universidades privadas (12.8), esto para el periodo bajo estudio (1999- 2003). El área de conocimiento de mayor eficiencia de titulación en las universidades en Guatemala es el área Agropecuaria (0.30), luego Derecho (0.26), Humanidades (0.24) y Salud (0.21). Las áreas más críticas son Arte y Arquitectura (0.09) y Ciencias Básicas (0.08). La tasa de deserción más repitencia global sería de (0.82).

Los datos de deserción y repitencia real para tres carreras basados en el seguimiento de desertores de tres universidades muestran que la tasa de deserción específica es de alrededor del 70% para Derecho, 48% para Ingeniería y 47% para Medicina.

Las razones principales que se lograron determinar y que inciden en la deserción y repitencia, tiene tres ámbitos, el del estudiante y de las autoridades universitarias y la adecuada orientación vocacional. Por parte de los estudiantes el factor motivacional es el más importante, luego el desempleo que provoca limitaciones económicas para poder seguir los estudios universitarios, el rendimiento relacionado con limitaciones en el aprendizaje como problema interno de las carreras y la presión familiar para que siga estudios en una carrera que no llena la expectativa del estudiante. En el ámbito de las autoridades la preparación deficiente del estudiante de nuevo ingreso, como un problema que se hereda del sistema educativo nacional, la parte vocacional también afecta debido que no existe un criterio de punteos que ubique a los mejores estudiantes en áreas o carreras seleccionadas como primera instancia, dificultad de adaptarse al nuevo ambiente universitario debido a que las condiciones son bien diferentes respecto al sistema secundario, deficiencias en la actualización docente, especialmente en el uso de tecnologías que permitan enfrentar la masificación estudiantil y finalmente los factores económicos.

La deserción y repitencia estudiantil tiene implicaciones de tipo social e institucional. Para enfrentar la deserción y repitencia a nivel del país se plantean estrategias, tales como, establecer un mecanismo que permita la articulación entre la educación secundaria y diversificada con la superior, establecer sistemas de salida intermedia de cada carrera. Reducir el proceso burocrático para la titulación, tener una mayor flexibilidad curricular, propiciar el mejoramiento continuo a nivel docente y administrativo y a nivel económico incrementar el apoyo para ayuda financiera estudiantil como becas y créditos.

Los resultados encontrados son poco alentadores para la educación superior en Guatemala, pero además muestra cual es la situación actual y debería utilizarse como base para definir, adoptar políticas y estrategias bien definidas con la finalidad de superar la situación actual donde estos elevados índices de deserción y repitencias muestran que hay una labor fuerte para mejorar la eficiencia del sistema de educación superior en Guatemala.

Ante este escenario y tomando en cuenta la magnitud del fenómeno, las instituciones de educación superior, en especial la universidad estatal, en los últimos cinco años ha realizado esfuerzos por enfrentar el problema de la deserción universitaria. La Universidad Estatal, a través del Consejo Superior Universitario, aprobó según Acta 38-99 de fecha 22 de noviembre de 1999, establecer las pruebas de ubicación y cursos de nivelación con aplicación general a partir del año 2,001, de acuerdo a la particularidad de cada unidad académica. La característica principal de este proceso es que no es discriminatorio, sino que permite que aquellos estudiantes que no logran pasar el examen general de admisión, la universidad los capacite por 6 a 8 meses para que puedan volver a tomar el examen.

En el año 2005, el Consejo Superior Universitario en el Acta No. 03-2005 en el Punto Segundo Acuerda Aprobar el Reglamento General de Evaluación y Promoción del Estudiante de la Universidad de San Carlos y que el principal considerando de este reglamento dice textualmente *“Que se hace necesario establecer directrices generales dentro de la Universidad de San Carlos de Guatemala que orienten la evaluación, promoción y repitencia de los estudiantes, para lograr un alto nivel de calidad, eficiencia y eficacia del sistema educativo universitario”*, aprobó una nueva reglamentación sobre la promoción, permanencia y repitencia estudiantil, esta normativa fue elaborada para regular la permanencia y repitencia y elevar el punteo mínimo para aprobar una asignatura. Esto debido a que cada año el aporte constitucional que el estado debe asignar a la Universidad no alcanza para cubrir las necesidades de enseñanza-aprendizaje de la educación superior.

En el caso de las universidades privadas, no involucradas en este estudio, tienen exámenes de admisión, y poseen una normativa bien definida y estricta en lo que respecta a la repitencia, pero a pesar de esto, todavía los niveles de deserción son bastante altos. La limitante que tienen las universidades privadas es que no tienen inversión en investigación y en la formación de su propio recurso humano, generalmente utilizan profesores horarios y medios tiempos, lo anterior no permite una identidad plena del profesor universitario respecto a mantener una calidad de enseñanza a nivel superior.

Otra de las limitantes para poder llevar a cabo estudios de deserción y repitencia a nivel de educación superior en Guatemala es la ausencia de datos confiables y en forma ordenada que permita utilizarlos adecuadamente. La única forma confiable de obtener datos más cercanos a la realidad es el seguimiento de cohortes a través del tiempo en forma personalizada, lo cual es bastante difícil, debido a la inversión de tiempo y recurso humano.

La deserción y la repitencia son temas de relevancia debido a que son fenómenos que en la mayoría de los casos están íntimamente relacionados, y son la causa principal del fracaso escolar, convirtiéndose en temas de importancia en la investigación educativa. Tanto la repitencia como la deserción son siempre procesos individuales, si bien pueden constituirse en un fenómeno colectivo o incluso masivo, y ser estudiado como tal. En dicho caso, por lo general, se asocia a la *eficiencia del sistema*.

La repitencia se entiende como *la acción de cursar reiterativamente una actividad docente, sea por mal rendimiento del estudiante o por causas ajenas al ámbito académico*. La repitencia en la educación superior puede presentarse de varias formas de acuerdo al régimen curricular. Puede estar referida a todas las actividades académicas de un período determinado (año, semestre o trimestre), o bien, a cada asignatura para el caso de currículo flexible. Esta última es la más frecuente en las universidades de la Región. En ambos casos la repitencia se refleja en el *atraso o rezago escolar*. Es decir, en la prolongación de los estudios por sobre lo establecido formalmente para cada carrera o programa. Si bien no son conceptos unívocos, puesto que un repitente puede recuperarse tomando mayor carga académica, es más fácil medir el atraso escolar por la disponibilidad de datos.

Como lo indica la experiencia, es particularmente difícil disponer de datos completos y confiables que permitan establecer indicadores de amplio espectro sobre la repitencia cuando hay currículo flexible. De ahí que comúnmente se acepte el atraso escolar como un indicador proxy de la repitencia, el cual será utilizado en el presente estudio.

La deserción se puede definir como el proceso de abandono, voluntario o forzoso de la carrera en la que se matricula un estudiante, por la influencia

positiva o negativa de circunstancias internas o externas a él o ella. Algunos definen la deserción en la educación superior en forma más operativa como “la cantidad de estudiantes que abandona el sistema de educación superior entre uno y otro período académico (semestre o año). Se calcula como el balance entre la matrícula total del primer período, menos los egresados del mismo período y más los alumnos reintegrados en período siguiente, lo cual genera el nuevo estado ideal de alumnos matriculados sin deserción”¹⁷.

La orientación actual tiene sus orígenes en la orientación vocacional, profesional o para el desarrollo de la carrera, que surge como necesidad de facilitar a los alumnos la información necesaria para su adecuada inserción en el mundo del trabajo. Desde sus orígenes hasta la actualidad ha experimentado cambios significativos y ha pasado de ser una acción puntual a ser una acción permanente integrada en la dinámica educativa de los centros justificada, que el mismo hecho de ofrecer consejo puntual en una entrevista al final de los estudios comporta serios peligros, reduce la identificación de la persona con sus decisiones, el esfuerzo que puede poner en la elección de ocupación y la satisfacción que puede obtener en su trabajo, además de alejar al individuo del sentimiento que tiene de control de su propia vida.

La orientación profesional se sitúa, desde este planteamiento, entre las principales medidas que permitirán al sistema educativo alcanzar algunas de sus finalidades más importantes.

Se considera la orientación vocacional como una necesidad esencialmente humana, de contenido educativo, a través de la cual se decide un proyecto de vida formativo o profesional, realizado por medio de una secuencia de opciones

¹⁷ Lawrence Wolf, Ernesto Schiefelbein, Paulina Schiefelbein. Primary Education in Latin America: The Unfinished Agenda. Inter-American Development Bank Washington, D.C. Sustainable Development Department Technical Papers Series Mayo del 2002. Ver www.iadb.org/sds/publication/publication.

o elecciones que se van planteando ante la necesidad de interpretar las cuestiones fundamentales de la vida, y todo ello enmarcado en los contextos familiar y ambiental”. Por otra parte, proponer que las características comunes del término definido por distintos autores: “proceso de ayuda, con carácter mediador y sentido cooperativo, dirigido a todas las personas en período formativo, de desarrollo profesional y de tiempo libre -ciclo vital-, con la finalidad de desarrollar en ellos aquellas conductas vocacionales -tareas vocacionales- que le preparen para la vida adulta en general y activa en particular -preparación para la vida-; mediante una intervención continuada, sistemática, técnica y profesional, basada en los principios de prevención, desarrollo e intervención social; con la implicación de agentes educativos y socio-profesionales, es decir, la orientación profesional asume como meta o finalidad última el desarrollo de la carrera del individuo a lo largo de toda la vida.

Así pues, la educación vocacional supone el conocimiento de sí mismo, de las ofertas educativas y los itinerarios académicos, del mundo del trabajo y la integración de todas estas informaciones que permitirán al propio alumno tomar las decisiones más adecuadas.

Para facilitar estas tareas, y dado que la orientación vocacional requiere el desarrollo de determinados aprendizajes, conviene sistematizar el proceso orientador e integrarlo en el currículo teniendo en cuenta las intenciones educativas del mismo, las capacidades expresadas en sus objetivos, el contexto en el que se desarrollan los procesos, las características evolutivas de los destinatarios, los condicionantes personales de cada uno de los alumnos.

Para lograr un mayor grado de eficacia en la orientación vocacional, el alumno debe ser el protagonista de los procesos y deberá implicarse de forma activa en sus aprendizajes llegando a establecer el mayor número posible de dinámicas

de autoorientación, a través de las mediaciones pertinentes, con el fin de desarrollar una labor preventiva que permita anticipar las consecuencias de las elecciones.

1.1.4 Objetivos

La presente investigación es de tipo descriptivo teniendo como objetivo el llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. La meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

a. Objetivo general:

Analizar la importancia de la orientación vocacional y laboral en jóvenes que buscan ingresar a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

b. Objetivos específicos:

1. Identificar los procedimientos y técnicas de las pruebas de orientación vocacional y laboral aplicadas en el sistema guatemalteco.
2. Evaluar las necesidades futuras de la una buena orientación vocacional.
3. Definir las causas de la deserción de alumnos universitarios por la mala orientación vocacional y laboral.
4. Determinar los efectos del subempleo de jóvenes en el departamento de Guatemala.

CAPÍTULO II

II. Técnicas e instrumentos

2.1 Técnicas

En atención al objeto y los fines planteados en la investigación es necesario formular un procedimiento concreto para proporcionar y garantizar resultados válidos, confiables y coherentes. Por esta razón, el estudio se lleva a efecto de acuerdo a las fases que a continuación se describen:

1ª Fase. Revisión Bibliográfica: Consiste en una exhaustiva consulta y clasificación de libros, artículos técnicos, documentos de archivo, revistas de especialidad, disertaciones, resultados de trabajos de campo y otras fuentes de información sobre la materia en estudio. Esta fase permite preparar el marco teórico, en el cual se evidencian las características del problema en estudio. Asimismo, sirve para determinar las teorías que sustentan la investigación, es decir, los referentes teóricos mediante los cuales se realizarán las conexiones teóricas precedentes. Para reforzar la estructuración del marco teórico es necesario tomar en cuenta conocimiento previamente elaborado, en este sentido se citarán investigadores que con anterioridad estudiaron la problemática.

2ª Fase. Tipo de Investigación: Aquí se establece el modo en que se enfoca el problema y se buscan las respuestas. Se proporciona un modelo de verificación que permite contrastar hechos con teorías y su forma es la de un plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo. En este caso se utilizará la investigación de campo de carácter descriptivo - correlacional, apoyada en una documental. Para dar cumplimiento a lo planteado en los objetivos de la investigación se seleccionará la población y la muestra, esta última, mediante la

técnica del muestreo aleatorio estratificado; aplicando la fórmula estadística siguiente:

$$N Z^2 pq$$

n =

$$Nd^2 + Z^2 pq$$

N =	10000
Z =	1.49
Z ² =	2.3
p =	0.5
q =	0.5
d =	0.03
d ² =	0.002
NZ ² pq =	5750
Nd ² =	26
Z ² pq =	0.59
Nd ² + Z ² pq =	26.59
n =	216

Asimismo, se establece un sistema de variables, que se operacionalizarán, con base a las cuales se elaborarán el cuestionario con escala tipo Likert que fue aplicado a los estratos muestrales y recopilar la información requerida.

3ª Fase. Análisis de los Datos: En esta etapa, los datos recopilados serán procesados y organizados por subvariables en tablas de distribución de frecuencias. Dada la naturaleza correlacional de la investigación se utilizará la técnica de estadística "Producto – Momento" o "r" de Pearson, el mismo se llevará a efecto mediante el software SPSS V. 7 en Español. Para el análisis

correspondiente se hace uso de las técnicas descriptivas e inferencial, estas permitirán realizar una proyección al universo en estudio sobre la base de los estratos muestrales. Luego del análisis y la interpretación de los resultados se derivarán las conclusiones y en función de estas las recomendaciones de la investigación.

2.2 Instrumentos

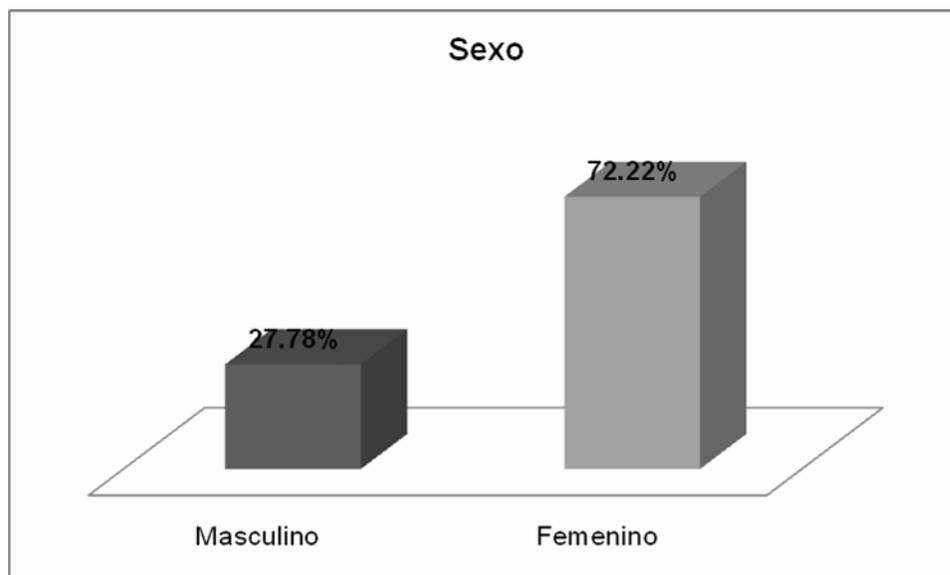
Cuestionario individual a estudiantes de primer ingreso de distintas unidades académicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Mediante la aplicación del instrumento se pretendió establecer que los estudiantes tenían conocimientos mínimos sobre la importancia de la orientación vocacional por lo que la mayoría no le daba importancia a los resultados. Determinar en los estudiantes el conocimiento en la importancia de la elección de una carrera y la ubicación laboral.

CAPÍTULO III

III. Presentación y análisis de resultados

Se aplicó la encuesta a un total de 216 personas, de los cuales el 27.78% fue de sexo masculino y el 72.22% femenino, como se muestra en la gráfica a continuación.

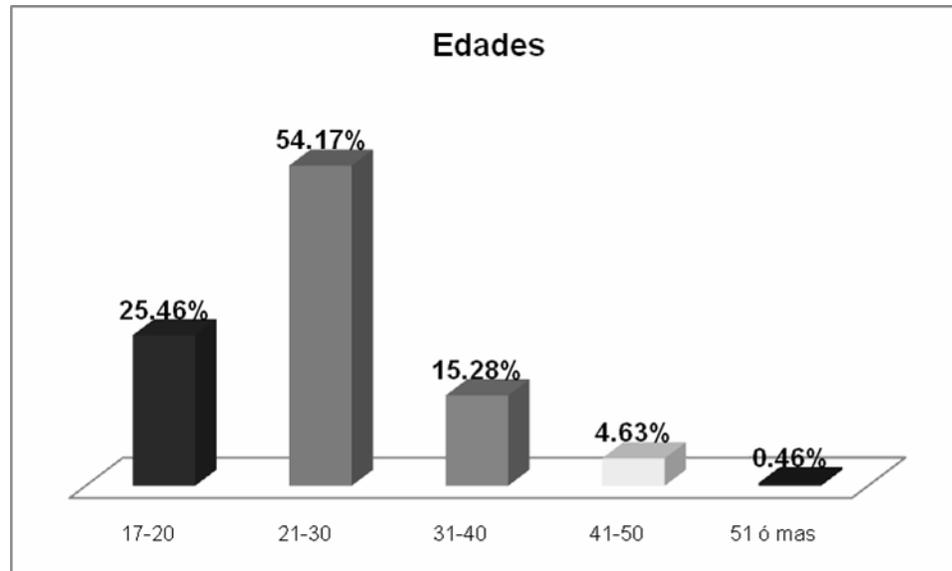
GRAFICA No. 1



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta en fecha 6 y 7 de agosto de 2011.

Dentro del grupo censado y seleccionado por las características necesarias a los sujetos de investigación, es significativo que un 72.22 % lo contituyeron las personas de sexo femenino mientras que el 27.76% es el masculino.

Gráfica No. 2

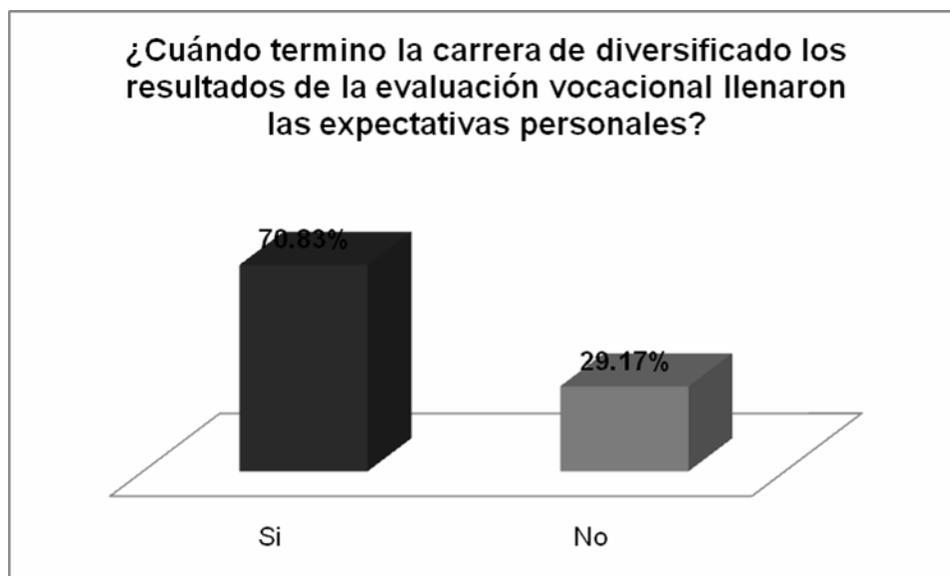


Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta en fecha 6 y 7 de agosto de 2011.

Gráfica No. 2

Los rangos de edades fueron variables, siendo el rango más representativo entre las edades de los 21 a los 30 años en un 54.17%, un 25.46% estuvo comprendido ente los 17 a los 20, el 15.28% lo comprenden las personas que están entre los 31 a los 40 años, el 4.63% de los 41 a los 50 años y por último el 0.46% que representan a las personas de 51 años o más.

Gráfica No. 3

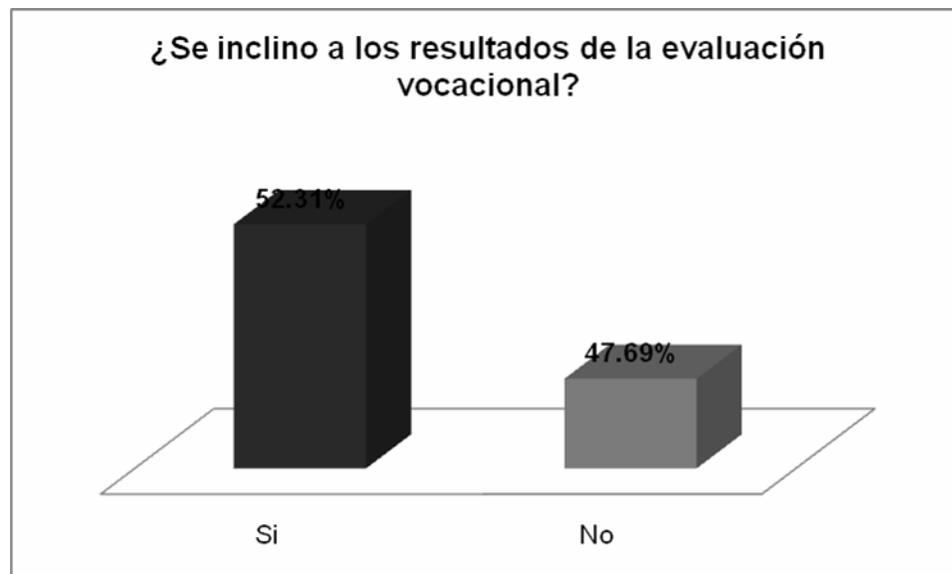


Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta en fecha 6 y 7 de agosto de 2011.

Gráfica No. 3

Según los resultados obtenidos en relación a que si al terminar la carrera los resultados de la evaluación vocacional llenaron las expectativas de cada persona, 70.83% indicó que la evaluación vocacional si respondió a las expectativas esperadas de este, mientras que 29.17% indico que no fue así, que quedaron inconformes con la evaluación vocacional.

Gráfica No. 4



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta en fecha 6 y 7 de agosto de 2011.

Gráfica No. 4

Al responder el cuestionario, el 52.31% de los encuestados si se inclino por los resultados de la evaluación vocacional al contrario que el 47.69% que no se inclino por los resultados, indicando una diferencia porcentual del 3.12% la cual indica que no hay mayor inclinación entre las dos respuestas.

Gráfica No. 5

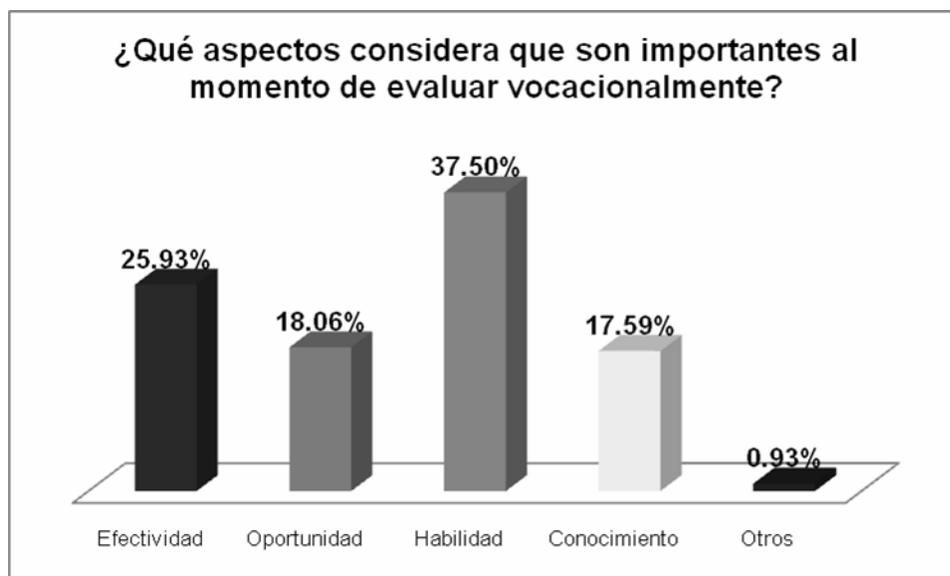


Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta en fecha 6 y 7 de agosto de 2011.

Gráfica No. 5

Según las respuestas obtenidas por los encuestados indica el 51.85% que pocas veces los resultados que obtuvieron en su inicio de la vida universitaria se asemejan a lo personal, el 45.37% indicó que completamente son semejantes las dos circunstancias y el restante 2.78% indicaba que en nada se asemeja el inicio de la vida universitaria con la perspectiva personal.

Gráfica No. 6

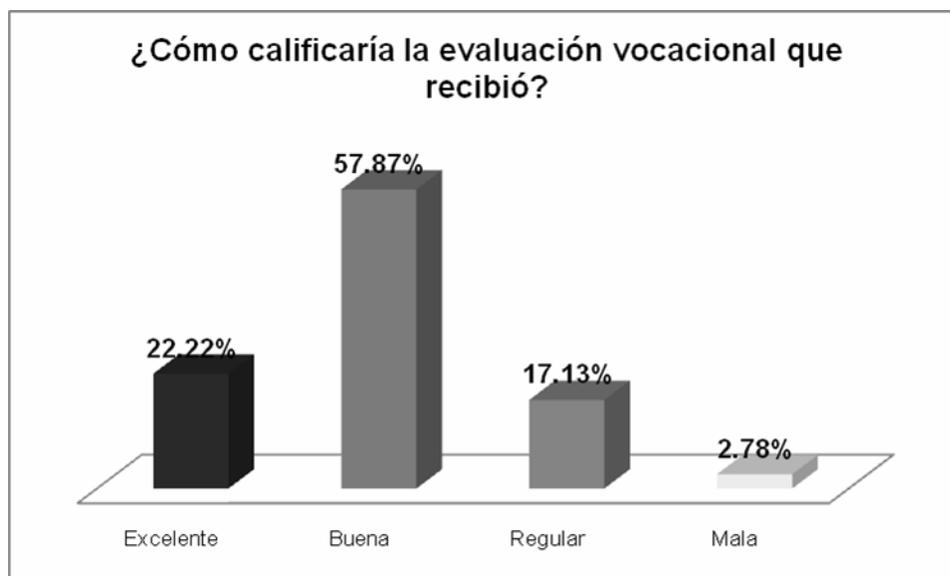


Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta en fecha 6 y 7 de agosto de 2011.

Gráfica No. 6

Según los encuestados el 37.50% considera que el aspecto más importante de evaluar vocacionalmente es la habilidad, mientras que el 25.93% respondió que la efectividad, el 18.06% se inclinó por que es más importante la oportunidad, el 17.59% respondía que es de suma importancia evaluar el conocimiento mientras que el 0.93% restante indicaba que otras opciones deberían ser evaluadas.

Gráfica No. 7

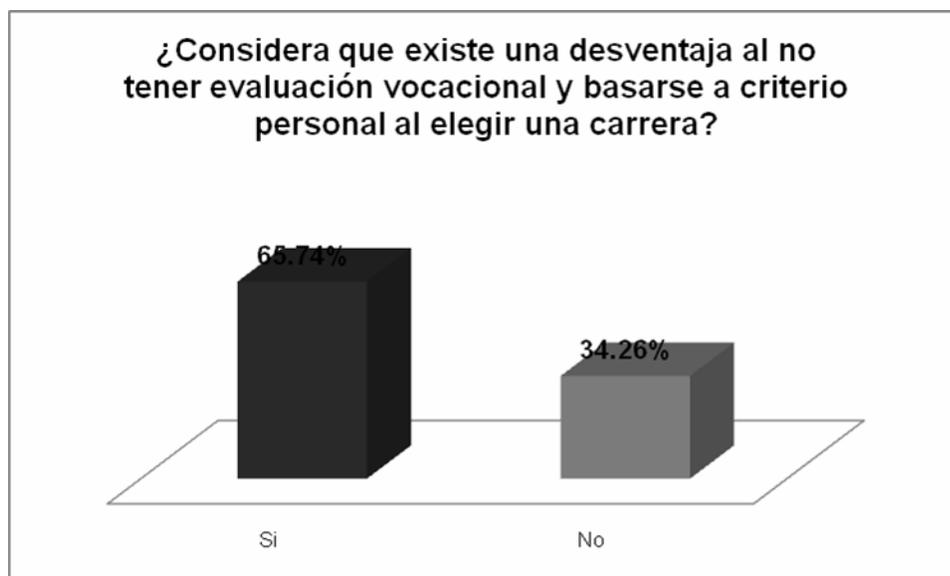


Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta en fecha 6 y 7 de agosto de 2011.

Gráfica No. 7

En lo relacionado a la calificación persona en el aspecto de al evaluación vocacional recibida el 57.87% indicaba que esta fue buena, el 22.22% indicó que su evaluación vocacional fue excelente, el 17.13% indicó que esta fue regular y el 2.78% respondió que su evaluación vocacional fue mala.

Gráfica No. 8

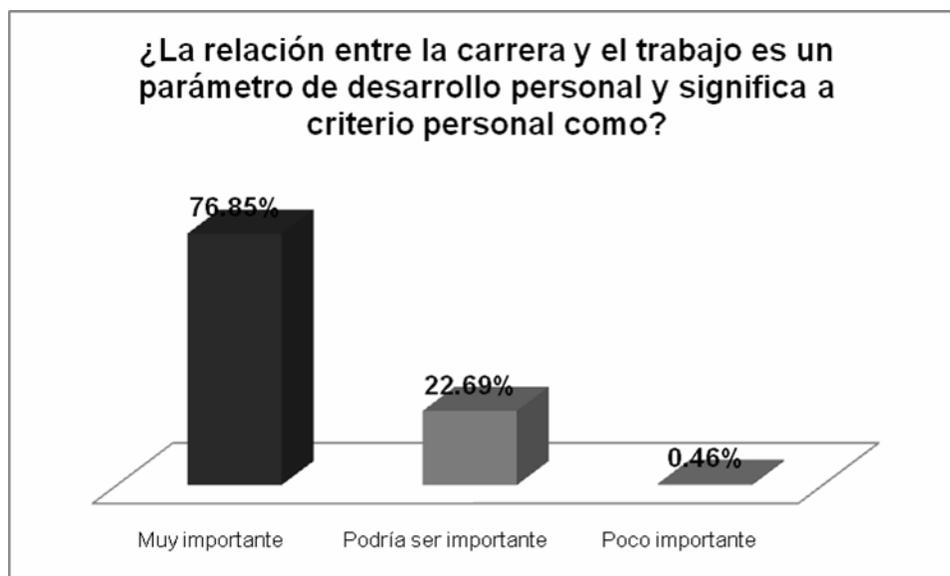


Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta en fecha 6 y 7 de agosto de 2011.

Gráfica No. 8

Al cuestionar a las personas sobre la su consideración al respecto de si existe una desventaja al no tener evaluación vocacional y basarse en el criterio personal al elegir una carrera el 65.74% respondió que si hay desventajas mientras que el 34.26% respondió que no existe ningún tipo de desventaja.

Gráfica No. 9

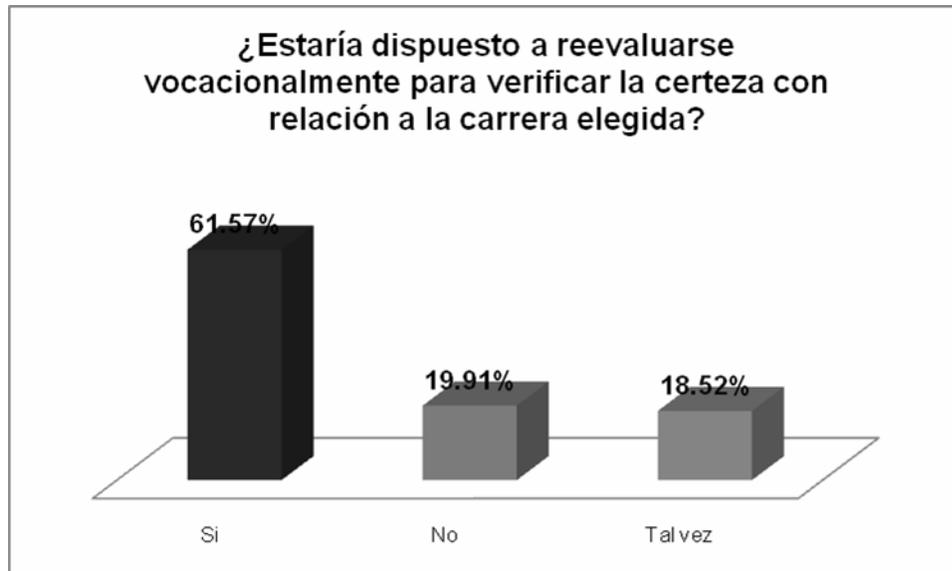


Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta en fecha 6 y 7 de agosto de 2011.

Gráfica No. 9

Según los resultados arrojados por la encuesta el 76.85% piensa que es muy importante la relación entre la carrera y el trabajo como parámetro de desarrollo, el 22.69% indicaba que podría ser importante, y una persona que representa el 0.46% indicó que es poco importante.

Gráfica No. 10

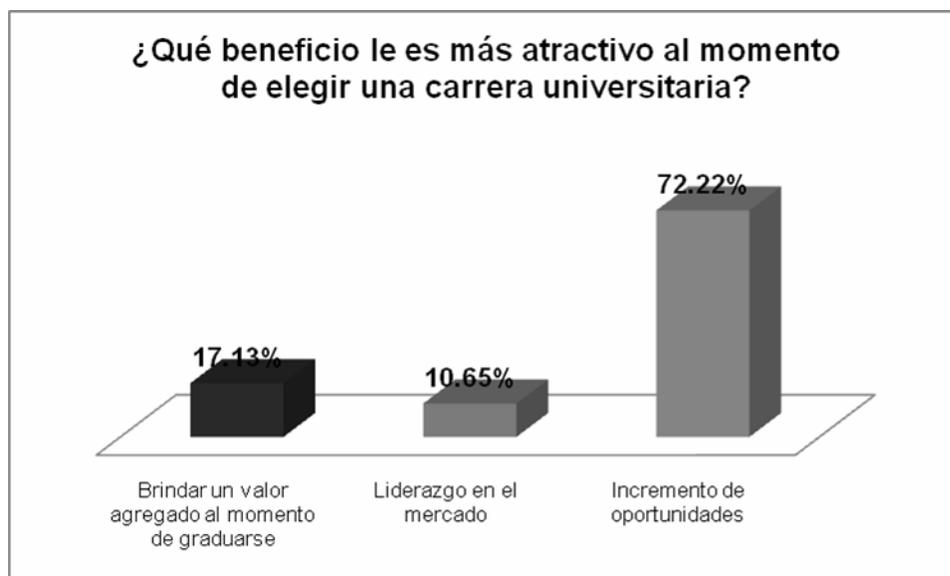


Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta en fecha 6 y 7 de agosto de 2011.

Gráfica No. 10

Al cuestionar a las personas sobre si estarían dispuestos a reevaluarse para verificar la correcta elección de carrera el 61.57% indicó que si estarían dispuestos a someterse nuevamente a la evaluación, el 19.91% indicó que no y el restante 18.52% respondió que tal vez.

Gráfica No. 11

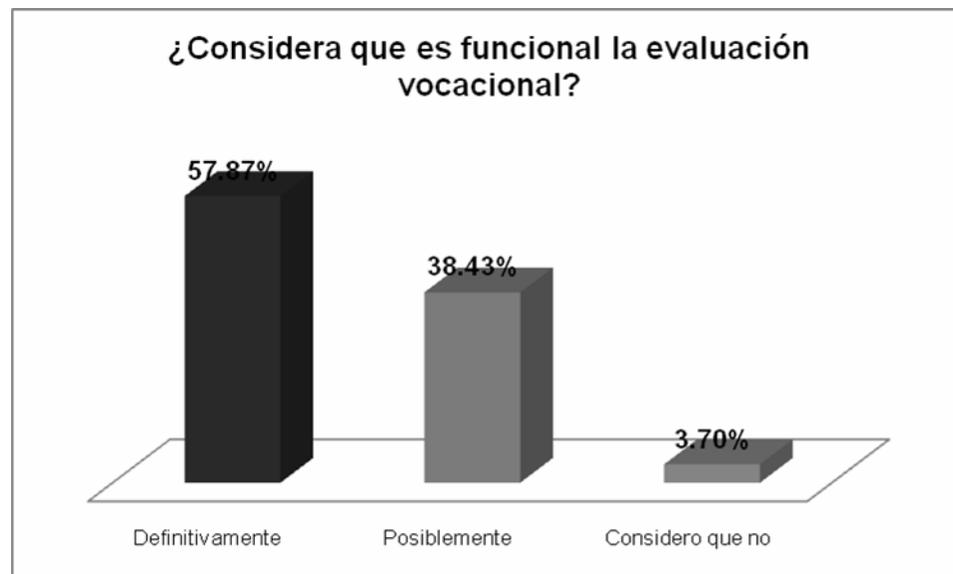


Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta en fecha 6 y 7 de agosto de 2011.

Gráfica No. 11

Al responder las personas en lo relacionado a que les es más atractivo en el momento de elegir una carrera el 72.22% coincidió en que el incremento de oportunidades es lo más atractivo para la elección, el 17.13% indicaba que por brindar un valor agregado al momento de graduarse, mientras que otro 10.65% indicaba que el liderazgo se le hacía más atractivo.

Gráfica No. 12



Fuente: Datos obtenidos en la aplicación de la encuesta en fecha 6 y 7 de agosto de 2011.

Gráfica No. 12

Tras pasar la encuesta en su última pregunta que se refiere a la funcionalidad de la evaluación vocación el 57.87% indicó que definitivamente esta es funcional, el 38.43% respondía posiblemente era funcional y el resetante 3.70% indicó que no era funcional.

CAPÍTULO IV

IV. Conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones

1. En la evaluación se estableció que los estudiantes tenían conocimientos mínimos sobre la importancia de la orientación vocacional por lo que la mayoría no le daba importancia a los resultados.
2. Los temas en los que los estudiantes reflejan mayor conocimiento tanto en la en cuanto a la importancia de la elección de una carrera es la recuperación y ubicación laboral.
3. En relación a poder efectuar una reevaluación vocacional un porcentaje significativo indicó que no ve inconveniente; esto da la tendencia que no se encuentran satisfechos con la elección de la carrera actual.
4. Mas del 50 % de los encuestados admitió haberse guiado por los resultados obtenidos en el diagnostico vocacional.
5. Se observó la importancia de que el departamento de orientación vocacional, se involucrara en todo el proceso porque esto facilito que el mismo concluyera exitosamente, garantizando el interés de alumnos y autoridades poderlo realizar de la manera más adecuada.

4.2 Recomendaciones

1. Es recomendable verificar los procesos de evaluación vocacional en los jóvenes al inicio de su vida universitaria para verificar la importancia de la preparación académica acorde a la colocación laboral.
2. Los estudiantes aunado a la inserción laboral deben de continuar los estudios que le proporcionen la capacitación para desenvolverse en el medio.
3. Que en las diferentes facultades, los alumnos tengan un espacio para hacer partícipes a los papás del Programa de evaluación vocacional.
4. Que dentro del Plan anual de actividades de los centros educativos de diversificado se le dé la importancia debida al programa de orientación vocacional, calendarizándose las fechas de los talleres o charlas a impartir y se sistematice el proceso para su respectiva evaluación.
5. Que se integre una comisión de maestros encargada del Programa de evaluación vocacional integrada por la orientadora y los maestros de las materias cuyo contenido pueda adecuarse al tema.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez G., Bisquerra, **Manual de Orientación y Tutoría**, Barcelona, España: Editorial CTSS PRAX´S, 1996.
- Bandura, A., **Self efficacy: Toword a unifying theory of behavioral change**, Psychological Reports, N° 84 p. 1997, 191-215 pp.
- Betz, N., **The assement of career devopment and maturity**, en W.B Walsh y S.H. Osipow (Eds) Caer decisión Making Hills dale, N.J, Lawrence Erlbaum, 1988.
- Betz N. y Hackett, G., **The relationship of career related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men**, Journal of counseling psychology, N° 28, 1981, 399-410 pp.
- Betz N. y Hackett, G., **The relationship of career related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men**, Journal of counseling psychology, N° 28, 1981, 399-410 pp.
- Betz, N., **The assement of career devopment and maturity**, en W.B Walsh y S.H. Osipow (Eds) Caer decisión Making Hills dale, N.J, Lawrence Erlbaum, 1988.
- Bisquerra, R., **Orientación Psicopedagógica para la prevención y el desarrollo**, Barcelona, España: Boixarcu Universitaria-Marcombo, 1990.
- Bisquerra, R., **Proyecto docente e investigador**, Barcelona, España: Universidad de Barcelona, 1992.

- Bisquerra, R., **Orientación Psicopedagógica**. Madrid, España: Editorial Narcea, 1996.
- Borow, H., **Man in the World at World**, Boston, Estados Unidos de América: Editorial Houghton Mifflin, 1964.
- Caplan, G., **The Theory and practice of mental health consultation**, New York, Estados Unidos de América: Editorial Basic Books, 1970.
- Carrasco, J; Clemente, M y Llavoca, L., **Análisis del inventario de Asertividad de Grambrill y Richey**, Estudios de Psicología Nº 37, 1989, 63-74 pp.
- Cassely, C., **Employment counselling, career guidance and occupational information provided through a public employment service**, ILO Labour Administration Branch Document Nº 40-2 (OIT, Ginebra), 1994.
- Castaño. C., **Psicología e interacción social (Un enfoque interactivo)**, Madrid, España: Marova, 1983.
- Colis, Coy, Galilea, López, Pascual, **Cuestionario de motivación para el trabajo para personas con enfermedad mental crónica**, 1996.
- De la Cruz, M.V., **IPP Intereses y preferencias profesionales**, Madrid, España: Editorial TEA Ediciones, publicaciones de psicología aplicada, 1993.
- Galilea, Pagola, **Inventario de preferencias laborales**, 2001.
- Galilea, Virginea, **Listado de ítems de intereses vocacionales**, 2000.

Galilea, Virginea, **Cuestionario sobre el conocimiento del mercado laboral**, 1999.

Galilea y Colis, **Listado de ítems sobre acercamientos laborales**, 2000.

Gati I., y Nathan M., **The role of the perceived structure of occupations in vocational Behavior**, Journal of vocational Behavior, N° 29, 1986, 177-197 pp.

Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelard, S. y Herma, J.L., **Occupational Choice: An approach Univercity Press**, 1951.

Holland, J., **The Psychology of vocational Choice, A theory of personality typed and model environments**. México D.F., México: Editorial Trillas, 1971.

Holland, J., **Técnica de la elección Vocacional**, México D.F., México: Editorial Trillas, 1971.

Holland, J., **Marking Vocational Choice a theory of careers**, México D.F., México: Editorial Trillas, 1975.

Holland, J., **The self directed Search: professional Manual Odessa**, Psychological Associations Resources, 1985.

Holland, J., **La elección Vocacional**, México D.F., México: Editorial Trillas, 1997.

- Hurlock, E., **Psicología de la Adolescencia**, Barcelona, España: Editorial Paidós, 1980.
- Kuhn, T.S., **La estructura de las revoluciones científicas**, México D.F., México: Editorial TCE, 1971.
- Lofquist, L. H. y Dawis, R: V., **Essentials of person enviroment correspondence counseling**, Minneapolis, Estados Unidos de América: University of Minnesota Pres, 1991.
- Miller, D.E. y Form, W., **Industrial Sociology**, New York, Estados Unidos de América: Editorial Harper y Row, 2ª edición, 1964.
- Osipow, S., **Teorías sobre la Elección de Carreras**. México D.F., México: Trillas, 1991.
- Parsons, Frank, **Choosing a vocational**, Boston, Estados Unidos de América: Editorial Houghton Mifflin, 1909.
- Rivas, Francisco, **Teorías vocacionales y su aportación a la orientación**, Rev, Española de pedagogía, 131, 1976, 75-106 pp.
- Rivas, Francisco, **Manual de Asesoramiento y Orientación Vocacional**, Madrid, España: Editorial Síntesis, 1995.
- Robert E. Grinder, **Psicología de la Adolescencia**, Barcelona, España: Editorial Paidós, 1989.

- Super, D., **A life-span, life-space approach to y associates (Eds), Career Choice and development**, San Francisco, Estados Unidos de América: Jossey-Bass, 1990.
- Super, D., **Psicología de la Vida profesional**, Madrid, España: Editorial Rialp S.A., 1962.
- Super, D. y Bohn, M., **Psicología Ocupacional**, México D.F., México: Editorial Continental, 1973.
- Watts, A.G.; Fretwell, D.H., **Public policies for career development: Case studies and emerging issues for designing career information and guidance systems in developing and transition economies**, Discussion Paper (World Bank, Washington), 1994.
- Weiss, W. H., **Guía Práctica para la Toma de Decisiones**, Bogotá, Colombia: Editorial Norma, 1987.
- Williamson, E.G., **Vocational Counseling. Some historical, philosophical, and theoretical perspectives**, México D.F., México: Editorial Mc Graw Hill, 1965.
- Wilson, N.S., **School Counselors and Research: Obstacles and Opportunities**, School Counselor, 33, 1985, 111-119 pp.

ANEXOS

MODELO DE CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar si es efectiva la orientación vocacional en los estudiantes universitarios.

1. ¿Cuándo termino la carrera de diversificado los resultados de la evaluación vocacional llenaron las expectativas personales?
 SI NO

2. ¿Se inclino a los resultados de la evaluación vocacional?
 SI NO

3. ¿Considera que los resultados obtenidos y su inicio a la vida universitaria se asemejan a la perspectiva personal?
 Completamente Pocas veces Nada

4. ¿Qué aspectos considera que son importantes al momento de evaluar vocacionalmente?
 Efectividad Oportunidad Habilidad Conocimiento Otros

5. ¿Cómo calificaría la evaluación vocacional que recibió?
 Excelente Buena Regular Mala

6. ¿Considera que existe una desventaja al no tener evaluación vocacional y basarse a criterio personal al elegir una carrera?
 SI NO

7. ¿La relación entre la carrera y el trabajo es un parámetro de desarrollo personal y significa a criterio personal como?
- Muy importante Podría ser importante Poco importante
8. ¿Estaría dispuesto a reevaluarse vocacionalmente para verificar la certeza con relación a la carrera elegida?
- SI NO Tal vez
9. ¿Qué beneficio le es más atractivo al momento de elegir una carrera universitaria?
- Brindar un Valor agregado al momento de graduarse Liderazgo en el mercado Incremento de oportunidades
10. ¿Considera que es funcional la evaluación vocacional?
- Definitivamente si Posiblemente Considero que no

Su colaboración ha sido muy valiosa, muchas gracias por su atención.

ANEXO

1. **Actitud.** Disposición que muestra una persona a responder de una determinada manera ante los más diversos objetos y situaciones.
2. **Aprendizaje.** Resultado observado en forma de cambio más o menos permanente del comportamiento de una persona, que se produce como consecuencia de una acción sistemática (por ejemplo de la enseñanza) o simplemente de una práctica realizada por el aprendiz.
3. **Atención.** Proceso mental por el que una persona selecciona determinados estímulos, e ignora otros, para su posterior análisis y evaluación.
4. **Autoevaluación del alumno.** Procedimiento de evaluación según el cual un estudiante se evalúa a sí mismo, emitiendo juicios sobre el aprendizaje logrado.
5. **Auto-observación de la docencia.** Observación de la propia docencia por parte del profesor, generalmente llevada a cabo mediante la grabación en audio o vídeo, para permitir el posterior análisis y reflexión sobre la misma.
6. **Calificación.** Expresión numérica o nominal que genera normalmente un profesor, tutor o supervisor, para resumir la valoración de los logros de aprendizaje conseguidos por el alumno.
7. **Capacidad.** (Capacidades-Competencias-Habilidades-Destrezas son términos que se utilizan frecuentemente de forma indistinta). Habilidad general (p.e. la inteligencia) o conjunto de destrezas (habilidades

específicas de tipo verbal, de lectura, de segundas lenguas, matemática, etc.) que utiliza o puede utilizar una persona para aprender.

8. **Contrato de evaluación.** Técnica para la evaluación del aprendizaje, consistente en establecer un acuerdo entre profesor y alumno sobre qué cosas debe hacer éste y cómo debe hacerlas para alcanzar una calificación determinada.
9. **Competencias académicas.** (Capacidades-Competencias-Habilidades-Destrezas son términos que se utilizan frecuentemente de forma indistinta). Capacidad para realizar diferentes tareas necesarias para hacer frente a las exigencias del estudio en la universidad.
10. **Competencias profesionales.** (Capacidades-Competencias-Habilidades-Destrezas son términos que se utilizan frecuentemente de forma indistinta). Capacidad para dar respuesta a los requerimientos de la profesión y para realizar actuaciones profesionales específicas.
11. **Criterios de evaluación.** Referentes que se adoptan para establecer una comparación con el objeto evaluado. En el caso del aprendizaje, suelen fijarse como criterios una serie de objetivos o competencias que el estudiante debe alcanzar.
12. **Cuestiones de ensayo.** Preguntas formuladas en el marco de los exámenes escritos, que solicitan del examinado una respuesta narrativa, extensa, en la que se desarrolla un tema, exigiendo poner en juego capacidades de análisis, argumentación, relación entre conceptos, etc.

13. **Cuestiones de respuesta breve.** Preguntas formuladas en el marco de los exámenes escritos, focalizadas en hechos o conceptos concretos, a las que se responde en pocas líneas.
14. **Educador.** Se dice que el docente actúa como educador cuando se preocupa por la formación integral del estudiante (desarrollo personal, social, profesional), no sólo de que asimile contenidos teóricos.
15. **Enseñanza-Aprendizaje.** Se utilizan estos dos términos conjuntamente cuando se quiere significar que no es posible considerarlos de forma independiente y para hacer hincapié en que la enseñanza del profesor no tiene sentido si no es para producir aprendizajes en los estudiantes.
16. **Escala de valoración.** Instrumento consistente en una serie de elementos que van a ser observados, los cuales se valoran en función de la intensidad o calidad con que se manifiestan, asignándoles un grado dentro de una escala numérica o verbal.
17. **Estrategia de aprendizaje.** Operaciones o actividades mentales que facilitan a una persona el desarrollo de diversos procesos que conducen a un resultado, al que denominamos aprendizaje.
18. **Evaluación continua.** Actividad valorativa que se realiza a lo largo de un proceso, de forma simultánea al desarrollo de los fenómenos evaluados. Permite apreciar la evolución del objeto evaluado a lo largo del tiempo y valorar el modo en que se va avanzando en el logro de los objetivos propuestos.

19. **Evaluación final.** Comprobación de los resultados logrados al final de un proceso y valoración de los mismos en función de los criterios adoptados.
20. **Evaluación formativa.** Evaluación orientada a facilitar la adopción de decisiones internas que posibiliten la mejora de los objetos o procesos evaluados.
21. **Evaluación inicial** (o evaluación diagnóstica). Descripción y valoración del punto de partida en el que se inicia un proceso, permitiendo enfocar y adaptar dicho proceso a la situación real.
22. **Evaluación para la mejora.** Actividad de evaluación entendida como proceso orientado, ante todo, a la mejora del objeto evaluado. Corresponde a una evaluación con sentido formativo.
23. **Evaluación por pares.** Sistema de evaluación entre iguales, en el que los juicios valorativos sobre un sujeto son emitidos por otro sujeto de similar estatus. Se adaptaría a la evaluación entre estudiantes o a la evaluación entre profesores.
24. **Evaluación sumativa.** Evaluación orientada a constatar resultados y logros alcanzados al término de un proceso, con el fin de emitir un juicio valorativo y permitir decisiones externas.
25. **Evidencias.** Actuaciones observables o trabajos presentados por los alumnos para ser evaluados.
26. **Examen a libro abierto.** Prueba escrita a la que son sometidos los alumnos con el fin de determinar su nivel de aprendizaje, permitiéndose

durante la realización de la misma la consulta de libros, apuntes y cualquier otro tipo de materiales informativos.

27. **Examen oral.** Prueba para determinar el nivel de aprendizaje de los estudiantes, consistente en plantear cuestiones al alumno para que éste las responda oralmente ante un profesor o tribunal evaluador.
28. **Experiencias prácticas de trabajo.** Estancias que los alumnos realizan en contextos laborales, asumiendo funciones y tareas propias de su futuro rol profesional. Suelen desarrollarse bajo la supervisión tanto de tutores académicos como profesionales.
29. **Habilidad.** Capacidad relacionada con la posibilidad de realizar una acción o actividad concretas. Supone un saber hacer relacionado con una tarea, una meta o un objetivo.
30. **Incidentes críticos.** Hechos o acontecimientos que resultan especialmente relevantes de cara a comprender o valorar algún objeto en estudio. Podrían utilizarse para valorar el aprendizaje de los alumnos.
31. **Información referencial.** Información bibliográfica-documental o sobre el ejercicio de la profesión.
32. **Ítem de completar frases.** Tipo de preguntas características de una prueba objetiva, consistente en presentar una oración incompleta pidiendo al estudiante determinar la palabra que falta para que la oración tenga sentido y sea correcta.

33. **Ítem de emparejamiento.** Tipo de preguntas características de una prueba objetiva, consistente en ofrecer al estudiante dos series de términos para que encuentre la correspondencia entre elementos de la primera serie y elementos de la segunda.
34. **Ítem de opciones múltiples.** Tipo de preguntas muy características de una prueba objetiva, consistente en plantear una cuestión y ofrecer varias opciones de respuesta entre las cuales una de ellas es correcta. El estudiante debe identificar la respuesta correcta.
35. **Ítem de verdadero-falso.** Tipo de preguntas características de una prueba objetiva, consistente en plantear un enunciado para que el estudiante determine si lo que se dice en el mismo es verdadero o falso.
36. **Lista de control.** Instrumento consistente en una serie de elementos que van a ser observados, de tal forma que el observador consigna únicamente su presencia o ausencia en la situación u objeto observado.
37. **Método de enseñanza.** Esquema general de trabajo que da consistencia a los procesos (de información, mediación u orientación), que tienen lugar en diferentes escenarios docentes, proporcionando una justificación razonable para dichos procesos.