aaa 6821

72515 P5988 O1

# UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO. FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACION. ESCUELA DE PSICOLOGIA.

# EFECTOS DE UN PROGRAMA DE TOMA DE DECISIONES EN LA MADUREZ VOCACIONAL DE ALUMNOS DEL SEGUNDO AÑO DEL CICLO DIVERSIFICADO.

Trabajo de Investigación presentado por

Araima R. CABRERA MONAGAS José Enrique ESCALONA GONZALEZ

a la

Escuela de Psicología

Como un requisito para obtener el

Título de

Licenciado en Psicología.

niciado en roicología

Tutor:

María Antonieta LANZ de OYARZABAL.

Caracas, Septiembre de 1988.

A mis Padres y hermanas.

A Chely.

A marlene.

– Claudia C. Y finalmente, a mí.

A mis padres,hermanos y amigos, quienes en silencio siempre me apoyan en todo.

A Araima, compañera y amiga, con quien compartí este trabajo. A Claudia Cos y Sandra Bear... siempre presentes...

A Marlene Torres de Flores.

AGRADECIMIENTO

A Mariene Torres de Flores, asesora de este trabajo, quien fue un ersona clave en la realización del mismo. Su excelente e invalorable Hentación y ayuda, nos permitió entender con mayor claridad aquello:

En nuestra adolescencia, al pensar en la profesión y el trabajo, nos imaginamos como adultos y creemos que por entrar al mundo universitario somos grandes... para luego encontrar que, a veces, nuestros sueños de adolescencia son muy diferentes a nuestra realidad.

En el transcurso de nuestra vida, es necesario aprender que nada es insignificante, y que lo que hoy te causa risa, mañana representa una gran lección...por eso, vivir aprendiendo es comenzar a trascender.

José Enrique.

Araima.

# AGRADECIMIENTO.

A Marlene Torres de Flores, asesora de este trabajo, quien fue una persona clave en la realización del mismo. Su excelente e invalorable orientación y ayuda, nos permitió entender con mayor claridad aquellos aspectos que nos hacían dudar. Gracías por ser siempre gran amiga, persona y profesional. No existen palabras para mostrarle nuestro agradecimiento.

A María Antonieta Oyarzábal, tutora de esta Tesis, quien nos guió en la investigación realizada.

A Carlos José Hernández, por su apoyo incondicional y sin cuya asistencia no hubiese sido posible implementar el trabajo de campo de nuestra tesis. Las horas de su trabajo dedicadas en nosotros son valiosísimas.

A Claudia Cos, excelente compañera y amiga, la cual nos aclaró diversos aspectos importantes de la investigación.

A Santiago Pereda, quien nos orientó en la implementación de el programa de toma de decisiones.

A los directivos, y especialmente, a la psicólogo del Colegio Claret, por permitirnos realizar nuestra investigación en dicho plantel y por el gran apoyo recibido.

A los estudiantes del segundo año del ciclo diversificado del Colegio Claret, sin cuya ayuda no hubiese sido posible la realización de la investigación.

A Luis Tamargo, gran amigo, por su asistencia en el procesamiento estadístico de los datos de este estudio y su apoyo desinteresado.

A los profesores Alvaro Ochoa, José Luis Miñarro, Gustavo Peña, Moravia Silva y Evelia Lárez, por su valiosa orientación en nuestro trabajo.

Al Padre Azagra, responsable de la unión de los autores de esta tesis. Gracias por su comprensión.

A nuestras familias, a Dinorah y a Daniel, por estar con nosotros en los momentos gratos y difíciles en la realización de esta tesis.

A todas aquellas personas, compañeros de estudio, amigos y familiares que tuvieron palabras de estímulo. No los nombramos porque ellos saben quienes son.

# INDICE

TITULO es la Especificas	78 (
PENSAMIENTOS	11
AGRADECIMIENTOS	IV
INDICE GENERAL	VIII
LISTA DE TABLAS mestigación	BCXI
LISTA DE ANEXOS	80 XIII
RESUMEN Mariables	XIV
INTRODUCCION le Dependientes	1
CAPITULO I	
1. EL CAMPO DE LA PSICOLOGIA VOCACIONAL	6
2. MADUREZ VOCACIONAL	8514
3. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES	51
CAPITULO II dimiento	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA E HIPOTESIS	
1. Problema	78

2. Hipótesis General	78
3. Hipótesis Específicas	78
CAPITULO III	
1. METODOLOGIA.	
1. Diseño de investigación	80
2. Población y muestra	80
3. Definición de Variables.	
3.1 Variable Dependiente.	
Definición Conceptual	12 83
Definición Operacional	83
3.2 Variable Independiente.	
Definición Conceptual	85
Definición Operacional	85
4. Instrumento	89
5. Procedimiento	93

#### LISTA DE TABLAS

## CAPITULO IV

1. Resultados	98	
CAPITULO V		
Discusión ladost student Muestras Indenend	110	
Conclusiones	117	
Limitaciones de Labudent, Muestras lecenci	117 Punts	jes
Recomendaciones Secondo Second	0.0117	
BIBLIOGRAFIA COLORIO	121	
7. Resultados t student Moestras Relaci		
- Sección A- Sección B. Prestest-Postes		

### LISTA DE TABLAS

TAE	BLA: milisis de Covarianza de Punta les por Dimensión C Crit	
1.	Distribución de la muestra dest-Postest	82
2.	Media y Desviación de los puntajes del CMI Pretest.	99
3.	Media y Desviación de los puntajes del CMI Pretest.	99
4.	Resultados t student, Muestras Independientes. Puntajes	
	totales. Pretest. Sección A-Sección B.	10
5.	Resultados t student, Muestras Independientes. Puntajes	
1000	por Dimensiones. Pretest. Sección A-Sección B.	10
6.	Resultados t student. Muestras Relacionadas. Sección A.	
	Pretest-Postest.	101
7.	Resultados t student. Muestras Relacionadas. Sección B.	
	Pretest-Postest.	103
8.	Análisis de Covarianza de Puntajes Totales CMI	
	Sección A- Sección B. Prestest-Postest.	10
9.	Análisis de Covarianza de Puntajes por Dimensión A CMI	

Sección A- Sección B. Prestest-Postest.

Sección A- Sección B. Prestest-Postest

10. Análisis de Covarianza de Puntajes por Dimensión B CMI

105

106

11.	Análisis de Covarianza de Puntajes por Dimensión C CMI		
	Sección A- Sección B. Prestest-Postest.	107	
12.	Análisis de Covarianza de Puntajes por Dimensión D CMI		
	Sección A- Sección B. Prestest-Postest.	108	
13.	Análisis de Covarianza de Puntajes por Dimensión A CMI		
	Sección A- Sección B. Prestest-Postest.	109	

#### Programs of Temp of Deri LISTA DE ANEXOS.

El objetive principal del presente estudio fun determinar si un

Anexos.

- A Tablas de Puntajes Totales y por Dimensiones del CMI para la sección A y sección B.
- Programa de Toma de Decisiones Vocacionales.

Antes-Después de Grupo Control No Eguivalente, en una muestra

Forma B-1 de J. Crites.

Los haltazgos del estudio revelan a un nivel de significación de

#### RESUMEN.

El objetivo principal del presente estudio fue determinar si un Programa de Toma de Decisiones es capaz de incrementar el índice de Madurez Vocacional en alumnos del Segundo Año del Ciclo Diversificado, mención Ciencias.

Para esta investigación se utilizó un Diseño Cuasiexperimental Antes-Después de Grupo Control No Equivalente, en una muestra conformada por un total de 63 alumnos de ambos sexos, con edad promedio de 17 años y de nivel socioeconómico medio-alto, pertenecientes a un plantel privado ubicado en el Distrito Sucre, Estado Miranda, regentado por una congregación religiosa. Para las medidas Antes-Después se aplicó el Inventario de Madurez Vocacional (Escala de Actitudes, Forma B-1) de J. Crites. La implementación del Programa se llevó a cabo en un período de dos meses, con sesiones semanales de cuarenta y cinco minutos.

Los hallazgos del estudio revelan a un nivel de significación del 0.01, que el Programa de Toma de Decisiones no incrementó el índice de

#### INTRODUCCION.

Madurez Vocacional de los alumnos. Tales resultados probablemente se hallan asociados a factores como la época del año académico en que fue incrementado el programa, la motivación de los alumnos, la disonancia cognoscitiva y el tamaño del grupo.

estudiante se de hace dificil aprendar el romare de más de unas pocas carreras comunes y encontrar fuera de su plantel un adjestramiento vocacional específico, dende se le proporcionen los diversos requerimientos para ingresar a las profesiones. Todo ásto, conlleva al hecho de que las oportunidades de aprendar roles vocacionares aproplados es raro.

Opertunidades para hacer una decisión vocacional personalmente significativa algunos jóvenes que poseen las habilidades necesarias, no tienen el conocimiento específico sobre las carreras y ocupaciones, otros, conocemia profesión, pero no tienen las habilidades; y aún hay otros, que no nocembra profesión, pero no tienen las habilidades; y aún hay otros, que

#### INTRODUCCION.

Como el período de la Adolescencia es prolongado, el tiempo de adiestramiento vocacional corto y el número y la variedad de empleos proliferan en el mercado, se ha hecho dificultoso para la persona joven hacer una pareja transición entre el bachillerato y la universidad. Al estudiante se le hace difícil aprender el nombre de más de unas pocas carreras comunes y encontrar fuera de su plantel un adiestramiento vocacional específico, donde se le proporcionen los diversos requerimientos para ingresar a las profesiones. Todo ésto, conlleva al hecho de que las oportunidades de aprender roles vocacionales apropiados es raro.

La ingenuidad vocacional e inmadurez va más allá de una carencia de oportunidades para hacer una decisión vocacional personalmente significativa: algunos jóvenes que poseen las habilidades necesarias, no tienen el conocimiento específico sobre las carreras y ocupaciones; otros, conocen la profesión, pero no tienen las habilidades; y aún hay otros, que no poseen las habilidades ni el conocimiento del mundo de las profesiones

y empleos, sacrema y ocupaciones, la oferta y demanda laboral a nivel

Por lo tanto, el Asesoramiento Vocacional adquiere particular importancia en los actuales momentos dentro del sistema educativo nacional, a causa de una cantidad de fenómenos que se suman a lo anteriormente dicho y que suceden en el ámbito correspondiente a los estudios superiores y afines.

Primero, uno de estos fenómenos es la necesidad cada vez mayor que impera con respecto al cupo para estudios de nivel superior, donde la cifra de demanda estudiantil es mayor que la oferta de cupo universitario. Esto se agrava porque algunas instituciones exigen a la población estudiantil inscribirse obligatoriamente en una carrera si desea incorporarse en la universidad, independientemente de si la carrera es la más adecuada para el alumno.

Segundo, la excesiva demanda de cupo en las universidades está constituída por jóvenes que generalmente poseen escasa información

sobre las carreras y ocupaciones, la oferta y demanda laboral a nivel nacional e igualmente, no poseen el conocimiento exacto acerca de sus propias potencialidades.

Tercero, existe una tendencia generalizada hacia carreras universitarias de larga duración, dejando de lado las carreras de nivel técnico. De igual manera, sobreviene la concentración masiva de esas preferencias en ciertas carreras, que responden más a estereotipos y aprendizajes sociales que a una verdadera y adecuada elección vocacional del alumno.

Todos los hechos y situaciones anteriormente descritas ocasionan en gran medida que el estudiante elija un destino profesional al azar, que permanezca más tiempo dentro del sistema universitario del regular, o deserte sin tener una dirección en su vida vocacional.

En función de ésto, surge la necesidad de implementar programas de asesoramiento vocacional en forma masiva, donde se abarque la mayor

cantidad de alumnos posible, enfatizando la toma de decisión vocacional. La Toma de Decisión es ahora vista como una destreza aprendida que puede formar parte de los programas educacionales, y constituye un complejo en el cual los alumnos deben aplicar sus propios valores, intereses, aptítudes y otras cualidades, resultado de una autoexploración, para cada decisión. La necesidad de la planificación de la autoexploración, surge para evaluar el camino que sigue el estudiante en el contexto vocacional y elimina el posible hecho de que suceda por azar y con tropiezos la futura decisión. El objetivo es lograr soluciones más satisfactorias en mutuo acuerdo con el concepto de si mismo. Como la Toma de Decisiones se considera una destreza aprendida, entonces inevitablemente los estudiantes deben hallarse envueltos en un proceso de aprendizaje, el cual se hace más complejo cuando se aplica a cada situación individual y en donde los consejeros vocacionales deben asistir al desarrollo vocacional con el propósito de producir y aumentar la Madurez Vocacional.

La presente investigación cobra especial importancia dado que por

vez primera en el país se evalúa la contribución de un acopio de información vocacional, a manera de un Programa de Toma de Decisiones, en la Madurez Vocacional de estudiantes de Educación Media. Los resultados de este estudio podrían ser valiosos en el sentido de que probablemente sentaría las bases para la futura satisfacción y probabilidad de éxito de los alumnos en sus estudios profesionales, solventando así en gran medida la problemática vocacional existente.

contrate y fructifera integración comunitaria. Así, desde las épocas mas primitivas, la prientación no existia como una disciplida autónoma y sistemática, pero impregnaba de una mahara inconsciente y expontánea todos los espectos de la vida del nombre, que se halluba formación no existia comunitario en alla espectos de la vida del nombre, que se halluba formación no existia como una disciplida autónoma y sistemática, pero impregnaba de una mahara inconsciente y expontánea todos los espectos de la vida del nombre, que se halluba formación de sociedad determinada. Por esto, resulto sumamente difícil establecer pontos de partida en la historia de la Psicología Vogacional

A causa de la naturaleza y conformación de la sociedad, la orientarió y el consejo tuvieron origenes religiosos. El mago, el hechicaro, el climbar los oráculos griegos, rabinos, sacerdotes, etc., en

#### CAPITULO I, TOUR DE LA CAPITULO I, TOUR MANIE ON LA CAPITULO I.

#### 1. EL CAMPO DE LA PSICOLOGIA VOCACIONAL

Resumen Histórico.

La Orientación es un proceso destinado a ayudar a los individuos en las elecciones y decisiones frente al mundo de las oportunidades, de forma tal, que se desarrollen de acuerdo con los valores y filosofías socialmente aceptadas, tanto para su desenvolvimiento personal como para una coherente y fructifera integración comunitaria. Así, desde las épocas más primitivas, la orientación no existía como una disciplina autónoma y sistemática, pero impregnaba de una manera inconsciente y espontánea todos los aspectos de la vida del hombre, que se hallaba inmerso en una sociedad determinada. Por ésto, resulta sumamente difícil establecer puntos de partida en la historia de la Psicología Vocacional.

A causa de la naturaleza y conformación de la sociedad, la orientación y el consejo tuvieron orígenes religiosos. El mago, el hechicero, el chamán, los oráculos griegos, rabinos, sacerdotes, etc., en

distintas épocas y grupos religiosos diversos, tuvieron a su cargo la función orientadora. El grupo social puso en manos del religioso a todos aquellos que presentaban dudas y problemas para elegir, decidir y actuar en situaciones de conflicto.

Uno de los primeros que se refirió a la idea de lo que hoy denominamos orientación fue Platón, quien argumentó que el hombre podría encontrar su lugar en la sociedad a través de la educación, enfatizando las ideas sobre el orden del universo y las diferencias individuales. Más tarde, Sócrates, reconoce las potencialidades existentes en el ser humano, que le permiten adquirir conciencia de sus limitaciones y destrezas.

El Cristianismo vino a provocar una revolución ideológica y social, introduciendo el concepto de que todos deben poseer iguales oportunidades de ascenso en el cuerpo social, limitándose éstas por las capacidades de cada uno.

El emperador Carlomagno, buscaba encontrar una posición al hombre

de acuerdo con sus habilidades naturales para formar intelectos capaces de ayudar a la aristocracia. Los sacerdotes debían hacer una seleción de quiénes iban a entrenar y suministrar la capacidad de leer, escribir y adquirir conocimientos para servir al emperador.

En tiempos más modernos, Fray Juan Huarte, recalca que todo ser humano es capaz de realizar algo útil para sí y la sociedad, teniendo en cuenta sus potencialidades. Explica la diversidad de ingenios y la necesidad de determinar para el individuo la profesión que le sea conveniente de acuerdo con esas capacidades.

Pero fue Parsons, en 1909, quien estableció las bases conceptuales de lo que se convirtió en la orientación principal en la investigación en Psicología Vocacional durante más de treinta años. Este autor formuló un modelo conceptual de las relaciones del individuo con las ocupaciones, basándose en que la adaptación del mundo del trabajo depende de la armonía entre las aptitudes y características del individuo, por un lado, y las exigencias de la ocupación por el otro.

Una segunda fuente de la Orientación la constituyó el desarrollo de los Tests Psicológicos, teniendo como punto de iniciación la publicación de la Escala de Inteligencia de Binet en 1905. Bajo la dirección de Robert Yerkes, se aplicaron en gran escala los primeros tests colectivos de inteligencia: el Army Alfa y el Army Beta, durante la Primera Guerra Mundial en 1917. Posteriormente, en 1921, Rorschach desarrolló el conocido test de manchas de tinta, y Murgan y Murray publican su Test de Apercepción Temática. En 1927, Edward Strong publicó en la Universidad de Stanford la primera edición de su Inventario de Intereses Vocacionales, dando comienzo a una larga y fructifera realización de estudios sobre intereses, elección, satisfacción y otros fenómenos vocacionales conexos. El desarrollo de los tests, pues, facilitó la comprensión del talento individual y las limitaciones más prominentes, dieron información acerca de la capacidad del sujeto y proporcionaron bases para predecir con cierto grado de precisión si el individuo triunfaría o no en ciertas situaciones.

También en 1927, Elton Mayo y colegas, se unieron a George Penock y

C. Snow, ingenieros de la planta Hawthorne de la Western Electric

Company, para dirigir un programa de investigación sobre obreros; los descubrimientos y reflexiones dieron origen a lo que se conoce como el punto de vista de las relaciones humanas. Por otro lado, Clark Hull, concibió su idea de construír una máquina pronosticadora del éxito probable de una persona en todas las posibles ocupaciones a las que pudiera dedicarse.

ta-década de los años currenta: Las diversas investigación

En 1931, El Instituto de Investigación para la Estabilización de los Empleos de Minnesota (IIEM), inició una serie de estudios programáticos de elección y adaptación vocacionales, proyectado para hacer análisis exhaustivos de un gran número de trabajadores durante un período de varios años. Esta investigación incluía psicólogos vocacionales pioneros como Donald Patterson, John Darley, Beatrice Dvorak y Marion Trabue.

En Estados Unidos de Norteamérica, en el año de 1933, el Congreso aprobó la Ley Wagner-Peyser, que autorizaba la organización del Servicio de Empleo (SEEVA), creado para estabilizar el equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo. El SEEVA actuaría como bolsa de trabajo donde las

personas buscarían empleo de acuerdo a sus aptitudes, en tanto que los empleadores reclutarían a los candidatos más calificados para ocupar puestos en sus establecimientos.

Con el bombardeo de Pearl Harbor y la participación de USA en la Segunda Guerra Mundial, comienza otra era de la Psicología Vocacional, en la década de los años cuarenta. Las diversas investigaciones realizadas en aquella época llevó a un cambio: del interés en los requisitos del empleo al énfasis en las características individuales, surgiendo así la Teoría de Rasgos y Factores.

En la época de 1951, Eli Ginzberg y sus colegas, publicaron el libro Elección Ocupacional, que tuvo dos efectos casi inmediatos: 1) presentaba una teoría explícita de la toma de decisiones en cuanto a la elección de carrera, que significaba una divergencia revolucionaria con el empirismo del IIEM y el enfoque metodológico estadístico del Programa Psicológico del Ejército; 2) definía la elección vocacional como un proceso de desarrollo que abarcaba desde la niñez a la edad adulta, y no como un hecho

fijo en un momento preciso. Este hecho cambió la faz de la Psicología Vocacional.

A partir de aquí, se han realizado diferentes programas de investigación en Psicología Vocacional, entre los que figuran el Estudio de Esquemas Típicos de Carreras (EETC) bajo la dirección y supervisión de Donald Super; los estudios de Harvard sobre el Desarrollo de Carreras (EHDC) y el Centro de Investigación de Carreras (CIC) por Tiedeman y O'Hara y Anne Roe, respectivamente; la investigación de Holland en la Corporación Nacional de Becas por Mérito y el Programa Norteamericano de Aplicación de Tests en la Universidad; los Estudios de Minnesota sobre Rehabilitación Profesional (EMRP) y el Proyecto de Desarrollo Vocacional (PDV) a cargo de John Crites.

Considerando todos los hechos notables y los programas de investigación que han señalado el desarrollo de la Psicología Vocacional como campo de estudio, pueden extrapolarse tres tendencias históricas: 1) El Enfoque de Adecuación de Personas y Empleos, que desde la Segunda

Guerra Mundial ha sido llamada la Teoría de Rasgos y Factores; 2) el Enfoque Psicodinámico de la Conducta Vocacional, y. 3) la Teoría del Desarrollo Vocacional (Crites, 1974).

Enmarcadas dentro de las Teorías del Desarrollo Vocacional se están llevando a cabo actualmente innumerables investigaciones y dentro de las cuales se encuentra el presente estudio.

El deserrollo evolutivo implica la realización de un conjunto de tareas ordenadas en forma recuencial que se cumplen en etapas vitales. La forma como el individuo soluciona cada tarea dentro de cada etapa vital del desarrollo, va a influir en el modo como progresivamente elabora y perfecciona las etapas punto larra Havingurst (1964); sostiene que las tareas surgen en cierto periodo ella la persona, cuya realización exitosa la conducan al logra salidar torio de tareas posteriores; mientras que el fracaso lo flavo a la frustración, desapropación y a limitaciones en las substituintes tareas Este epicaciones que las tareas propias del decarrollo evolucivo siquen una pauta que el decarrollo evolucivo siquen una pauta que el decarrollo evolucivo siquen una pauta que el decarrollo evolucivo siquen una pauta

# 2. MADUREZ VOCACIONAL,

El proceso de desarrollo vocacional, es concebido por muchos autores, como un proceso de naturaleza evolutiva donde se cumplen una serie de tareas vocacionales ordenadas en etapas vitales, y como tal, lleva implícito un proceso de maduración.

El desarrollo evolutivo implica la realización de un conjunto de tareas ordenadas en forma secuencial que se cumplen en etapas vitales. La forma como el individuo soluciona cada tarea dentro de cada etapa vital del desarrollo, va a influír en el modo como progresivamente elabora y perfecciona las etapas posteriores. Havighurst (1964), sostiene que las tareas surgen en cierto período vital de la persona, cuya realización exitosa la conducen al logro satisfactorio de tareas posteriores; mientras que el fracaso lo lleva a la frustración, desaprobación y a limitaciones en las subsiguientes tareas. Este autor supone que las tareas propias del desarrollo evolutivo siguen una pauta

determinada, es decir, se van constituyendo en forma acumulativa, estando determinadas por factores biológicos, por la cultura en la cual se ha desarrollado el sujeto y por las diferencias individuales.

La elección vocacional conceptualizada como un proceso contínuo que se da a lo largo del desarrollo, tuvo su origen en:

"a)la Teoría del Desarrollo de las Actitudes Vocacionales
que Carter (1940) derivó de sus investigaciones de los
intereses en adolescentes; b) en la Teoría de los
Intereses Vocacionales como reflejo del Concepto de Sí
Mismo y de los Estereotipos Ocupacionales que Bordin
(1963) desarrolló como resultado de un trabajo con el
Inventario de Intereses Vocacionales de Strong; y c) en
el redescubrimiento de Allport (1937) del ego en
psicología". (Super y col., 1963 c. p. Alvarez y
Rodriguez, 1983).

Carter (1940), en sus trabajos sobre "La Formación de Pautas de Intereses en la Adolescencia", concluye que las pautas constituyen un medio para solucionar los problemas de crecimiento relacionados con los

atributos biológicos, psicológicos y sociales. Cuando el individuo logra un acoplamiento entre las pautas de interés, avanza hacía níveles más realistas, elevados y propios del estadio inmediatamente superior de desarrollo. Así, los intereses vocacionales cambian y evolucionan con la edad.

Posteriormente, un grupo interdisciplinario constituído por Ginzberg, Ginzburg, Axelrad y Herma (1951), siguieron las iniciativas de Carter y se propusieron construír una teoría que explicara el proceso que desarrolla el individuo cuando elige una ocupación. Estos investigadores tomaron como referencia los principios de la Psicología Diferencial y Evolutiva para describir y explicar el proceso de elección vocacional (Osipow,1983); estos conceptos les permitió afirmar que: 1.- La elección vocacional es un proceso contínuo, no tiene interrupciones una vez que empieza en los primeros años de la vida de un individuo; 2.- El proceso se caracteriza por una serie de decisiones secuenciales tomadas en el transcurso del desarrollo y donde cada paso de la decisión tiene relación significativa con aquellos niveles que le preceden y le siguen.

El desarrollo contínuo lleva implícito que el individuo concientize el hecho de dominar tareas del desarrollo vocacional, reaccionando de manera apropiada según su aprendizaje previo, aprendiendo diferentes maneras de abordar una tarea e incorporando el nuevo aprendizaje a su repertorio conductual para el logro de tareas futuras. Este proceso de desarrollo vocacional es de carácter exclusivo, lo que significa una progresiva reducción de las alternativas posibles para el individuo, descartando aquellas ocupaciones que por una u otra razón no son deseables e imposibles de llevar a cabo.

Además del grupo anterior de autores, se encuentran otros estudiosos del área vocacional, vista como un proceso de desarrollo. Dichos autores son Super (1951; 1953;1957;1961), Tiedeman y O'Hara (1957); y Simmons (1961), quienes integraron varios enfoques: el de la Psicología Diferencial, la Fenomenología, la Teoría de Rasgos y Factores y el Concepto de Sí Mismo, para explicar los estadios por los cuales pasa el individuo en su desarrollo vocacional (c.p. Tristancho,1985).

Super (1957), elaboró una teoría del desarrollo vocacional, basada en la Teoría del Concepto de Sí Mismo de Rogers (1942;1951), Carter (1940) y Bordin (1943), los cuales sostenían que "la conducta es la reflexión del individuo con la cual intenta mejorar sus pensamientos autodescriptivos y autoevaluativos"(Osipow,1985); y en los trabajos sobre Psicología Evolutiva de Charlotte Buehler (1933), la cual concluye que la vida debe ser vista como compuesta por diferentes etapas o períodos, y que en cada etapa hay tareas diferentes de la vida que el individuo debe realizar.

Este autor, realizó un estudio de Esquemas Típicos Vocacionales (EETC), siendo su hipótesis central que el desarrollo vocacional es un proceso de adquisición, esclarecimiento y aplicación de un Concepto de Sí Mismo mediante la preparación para el mundo laboral y la participación en él (Crites, 1974), sugiriendo que el término desarrollo se ha utilizado como elección, porque comprende los conceptos de preferencia, ingreso y adaptación (Super,1953).

Así, diversos autores siguen la línea del desarrollo vocacional como

un proceso ligado al mismo desarrollo general, marcado por etapas que tienen relación con la edad de la persona y con las tareas que la sociedad espera que desempeñe con eficiencia de acuerdo al momento evolutivo que se encuentra. Estas tareas son las siguientes (Super y col.1957):

#### En el niño preescolar: en los estables de la empleo.

- a- Adquirir mayor destreza para valerse por sí mismo.
- b- Adquirir mayor habilidad para autodirigirse.
- c- Identificarse con el padre del mismo sexo.

#### En el niño de la escuela primaría:

- a- Elegir actividades adecuadas a sus destrezas.
- b- Demostrar habilidad para llevar a cabo labores cooperativas.
- c- Realizar tareas en el hogar.
- d- Ser responsable de sus actos.

#### En el adolescente de educación secundaria:

a- Elegir estudios secundarios o un trabajo

- b- Presentar un mayor desarrollo de sus habilidades y capacidades.
- c- Elegir una especialidad secundaria determinada.
- d- Desarrollar su independencia.

#### En el adulto joven:

- a- Elegir estudios superiores universitarios o un empleo.
- b- Elegir una especialidad universitaria.
- c-Elegir un trabajo adecuado.
- d- Desarrollar destrezas en el trabajo.

#### En el adulto maduro:

- a- Estabilizarse en una ocupación.
- b- Tomar medidas para su seguridad en el futuro.
- c- Encontrar vías de progreso adecuadas.

#### En el anciano:

a- Retirarse progresivamente del trabajo.

- b- Encontrar actividades apropiadas para ocupar el tiempo con sus destrezas.
- c- Mantener sus autoafirmación tanto como sea posible.

di Flaneación de la ocupación préferida.

Prudencia en la preferencia vocacional.

Posteriormente, Super (1963), sostuvo que el proceso ocurre a través de cinco actividades que denominó Tareas del Desarrollo, que implican actitudes y comportamientos importantes en el desarrollo de tales tareas vocacionales. Siendo éstas:

- 1.- Cristalización (14-18 años):
- a) Conciencia de la necesidad de cristalización.
- b) Utilización de los recursos.
- c) Conciencia de los factores importantes a considerar.
- d) Conciencia de las contigencias que pueden afectar el logro de los objetivos.
- e) Diferenciación de intereses y valores.
- f) Conciencia de las relaciones presentes y futuras.

- g) Formulación de una preferencia generalizada.
- h) Consistencia en la preferencia.
- i) Posesión de la información concerniente a la ocupación preferida.
- j) Planeación de la ocupación preferida.
- k) Prudencia en la preferencia vocacional.
- 2.- Especificación (18-21 años):
- a) Conciencia de la necesidad de especificación.
- b) Empleo de los recursos en la especificación.
- c) Conciencia de los factores importantes a considerar.
- d) Conciencia de las contigencias que pueden afectar el logro de las metas.
- e) Diferenciación de intereses y valores.
- f) Conciencia de las relaciones presentes y futuras.
- g) Especificación de una preferencia vocacional.
- h) Consistencia en la preferencia.
- i) Posesión de información concerniente a la ocupación preferida.
- j) Planeación de la ocupación preferida.
- k) Prudencia en la preferencia vocacional.

- Confianza en la preferencia especificada.
- 3.- Implementación (21-24 años):
- a) Conciencia de la necesidad de implementar la preferencia.
- b) Planeación de la implementación de la preferencia.
- c) Ejecución de los planes para ingresar.
- d) Obtención de un trabajo inicial.
- 4.- Estabilización (25-35 años):
- a) Conciencia de la necesidad de estabilizarse.
- b) Planeación de la estabilización.
- c) Calificar para el desempeño de un trabajo estable o aceptación de la inestabilidad.

que cada etapa presente unas características proplas, que fustifican este

- d) Obtención de un trabajo estable y regular o aceptación de la inestabilidad.
- 5.- Consolidación (35 años y más):
- a) Conciencia de la necesidad de consolidación y avance.

- b) Posesión de información de la forma de cómo consolidarse y avanzar.
- c) Planeación de la consolidación y del avance.
- d) Ejecución de los planes de consolidación y avance.

Siguiendo esta concepción, el desarrollo general se puede subdividir en importantes etapas de la vida, como una secuencia contínua, de manera que cada etapa presente unas características propias, que justifican este proceso de individualización.

Super, Crites, Hummel, Moser, Overstreet y Warnath (1957), realizaron una síntesis de Buehler (1933), Miller y Form (1951) y de Ginzberg y sus colaboradores (1951), exponlendo las características de cada etapa y las edades a las que aproximadamente corresponden. Esta síntesis es la síguiente:

1.- Etapa de Crecimiento (0-14 años):

Esta etapa se caracteriza por el crecimiento físico, psicológico y

social. En la escuela, el niño desarrolla ideas acerca de lo que puede hacer, lo que le gusta hacer y lo que otros esperan que hagan: así el Concepto de Si Mismo comienza a tomar forma mediante la identificación del niño con personas relevntes de su entorno familiar y escolar.

Las necesidades y las fantasías dominan, y las elecciones son de naturaleza arbitraria guiadas por el placer que se derivan de ellas. No existe todavía una orientación realista. Las capacidades y los intereses se hacen más importantes a medida que el niño participa en la sociedad e incrementa la prueba de la realidad.

Esta etapa se subdivide en las siguientes subetapas: a) Fantasía (4-10 años): donde predomina las necesidades y la representación de papeles en la fantasía; b) Intereses (11-12 años): son identificados gustos y preferencias, determinantes principales de aspiraciones y actividades; c) Capacidad (13-14 años): adquieren mayor importancia las habilidades y potencialidades y se comienza a tomar en cuenta los requisitos necesarios para el trabajo.

## 2.- Etapa de Exploración (15-24 años):

En esta etapa se comienza a desarrollar la perspectiva del tiempo, de forma tal que algunos eventos (contraer matrimonio y buscar trabajo), empiezan a parecer reales. Se lleva a cabo una autoexploración, se clasifican los diferentes estilos de vida que proporcionan las ocupaciones, se prueban roles y la exploración vocacional se lleva a cabo en el plantel educativo, actividades de ocio y trabajos parciales.

resultado de la expériencia educativa. Focus estos factores subjetivos

Esta etapa se subdivide en: Seleta de la realidad y el antorio en Loda.

a- Período Tentativo (15-17 años): desde el punto de vista psicológico se atraviesa la adolescencía con toda su problemática. El individuo se encuentra probablemente a nível de educación media y donde la toma de decisiones es una necesidad imperante. El modo de adaptación es muy subjetivo porque se empieza a formar el Concepto de Sí Mismo y se va probando con la realidad. Las necesidades, intereses, capacidades, valores y oportunidades se van consolidando. Se llevan a cabo elecciones tentativas, ensayadas en la fantasía, estudio, trabajo, etc.

b- Período de Transición (18-21 años): las condiciones de la realidad son más tomadas en cuenta a medida que el sujeto se desempeña en el mundo laboral o en alguna carrera universitaria e intenta implementar su autoconcepto.

c- Período de Ensayo (22-24 años): durante esta etapa se adquiere un estatus, aparecen los valores y aptitudes y se tiene un aprendizaje como resultado de la experiencia educativa. Todos estos factores subjetivos ayudan al individuo a tomar conciencia de la realidad y el entorno en toda su extensión, con sus potencialidades y limitaciones. Finalizando esta etapa se esta culminando la carrera y en ocasiones se entra en el área laboral. Es importante, ya que la exploración puede estimularse y resulta favorable un ambiente rico en estímulos. El sujeto desarrolla e integra su aptitudes, intereses y valores, los cuales ayudan a afianzar el Concepto de Si Mismo.

## 3.- Etapa de Establecimiento (25-44 años):

Hallado el campo de trrabajo apropiado, los esfuerzos se dirigen hacia

la permanencia en la colocación y el establecimiento de su forma de vida.

Es probable que ocurran cambios a consecuencia de ensayos y pruebas, pero el establecimiento puede ocurrir sin ensayos, especialmente en las profesiones.

Comprende los siguientes subperíodos:

a- Período de Tanteo (25-30 años): es la etapa del adulto joven que va entrando a la madurez. Existen muchas vacilaciones y cambios de trabajo, siendo el tiempo quien pone fin a este procedimiento. Se comienza a vislumbrar el puesto que le corresponde al individuo en el área laboral, y posiblemente se busque la orientación profesional.

b- Período de Estabilización (31-44 años): predomina una clara selección de objetivos. Los factores que intervienen en el proceso normal de estabilización son: los ingresos, la edad, la antiguedad, los vínculos emocionales y las responsabilidades familiares. Se consideran como los años de mayor creatividad.

4.- Etapa de Mantenimiento (45-64 años):

Es una etapa de consolidación en la cual se producen grandes satisfacciones, pero también grandes frustraciones. No es una etapa tranquila, ya que los niveles de exigencia son muy elevados al igual que la competencia. El triunfo es el punto clave para superar esta etapa sin contratiempos.

5. - Etapa de Declinación (65 años en adelante):

Se manifiesta lentamente la disminución de las facultades físicas y mentales, pero con rapidez creciente a medida que transcurre el tiempo. A partir de todo esto se deduce que el trabajo debe cesar.

Contiene dos subetapas:

a- Desaceleración (65-70 años): en la cual la persona disminuye sus facultades y rendimiento general. Se suaviza el ritmo del trabajo, las obligaciones se ejecutan con pereza o se cambia la naturaleza del trabajo para ajustarlas a las capacidades en declinación. Existe mucho tiempo libre para pensar y el Concepto de Sí Mismo se encuentra afectado.

b- Retiro (71 años en adelante): el cual trae implicaciones en la seguridad económica, actividades suplementarias y en la estabilidad emocional. Cesación total de las ocupaciones, con grandes variaciones de una persona a otra. Con placer para unos, desengaño para otros y con la muerte.

Super, para fundamentar su teoría del desarrollo vocacional, enuncia diez proposiciones básicas:

- 1.- Las personas son diferentes en sus habilidades, intereses y en su personalidad.
- 2.- Estas características le permiten ser aptos para variadas ocupaciones.
- 3.- Cada ocupación, requiere un patrón típico de habilidades, intereses, rasgos de personalidad, que permite una amplia gama de ocupaciones para cada sujeto y una variedad de individuos para cada ocupación.
- 4.- El Concepto de Sí Mismo, las competencias y las preferencias vocacionales y las situaciones en las cuales la gente vive y trabaja, tienden a cambiar con el tiempo y la experiencia. Esto hace que la

adaptación y la toma de decisiones se constituya como un proceso contínuo.

- 5.- El proceso se resume en un conjunto de períodos que se caracterizan por el crecimiento, la exploración, el establecimiento, la manutención y el declinamiento.
- 6.- La naturaleza de los patrones de carrera viene determinada por el nivel socioeconómico de los padres del individuo, por el nivel intelectual, por los rasgos de personalidad y por las oportunidades que a cada persona se le presentan.
- 7.- El desarrollo en las etapas de la vida puede ser guiado hacia facilitar el proceso de maduración de las habilidades e intereses, hacia la ayuda del conocimiento de la realidad y al desarrollo del Concepto de Sí Mismo.
- 8.- El proceso de desarrollo vocacional es esencialmente un desarrollo del Concepto de Sí Mismo, el cual es producto de la interacción de las aptitudes, de la composición neural y endocrina, de la herencia, de las oportunidades que se presentan en la vida para desempeñar diferentes roles y de la evaluación de hasta dónde el resultado obtenido en el desempeño de los roles es aprobado por los superiores y compañeros.
- 9.- El compromiso entre el individuo y los factores sociales,y entre el

Concepto de Sí Mismo y la realidad, está presente en todos los roles que el individuo desempeña, ya sea que estos roles tengan lugar sólo en la fantasía, en la entrevista de asesoría vocacional o en la vida real.

10.- La satisfacción en el trabajo y en la vida depende de la cantidad de salidas adecuadas que el individuo encuentre para sus habilidades, intereses, valores y rasgos de personalidad. Estas salidas estan en función de la ubicación en un trabajo y del papel que durante las experiencias exploratorias y de crecimiento se consideró apropiado. (Osipow, 1985).

Aunque muchos autores hacen referencia al proceso de desarrollo vocacional, es Donald Super, el autor que hace explícito el concepto de Madurez Vocacional, en vista de que se hizo necesario para explicar el curso de la evolución de las etapas del desarrollo vocacional; constituyéndose este constructo como el eje central de su teoría. Esta idea de Madurez Vocacional empezó con sus trabajos en la investigación de los Patrones de Estudios de Carrera (Super y col.,1955 c.p. Super ,1974).

Para tomar una decisión con el menor riesgo de error posible, el

Individuo debe mostrar una serie de conductas y actitudes hacia la ocupación que le permitan tomar una decisión en forma libre. Esas conductas y actitudes hacia el trabajo deben responder adecuadamente al momento evolutivo del individuo para lograr satisfacción personal en cuanto a sus decisiones. Super (1955) postuló la hipótesis que el proceso de elección avanza en el sentido de la independencia. En la primera adolescencia, el individuo cuenta excesivamente con los otros para su elección, pero en el curso de su maduración vocacional, se torna más y más autosuficiente en su toma de decisión (Crites, 1974).

De lo anteriormente dicho, Super y Overstreet (1960), dan dos definiciones de Madurez Vocacional, que permiten evaluar en el individuo tal nivel de maduración.

La primera la define como:

"El grado de concordancia entre la etapa de la vida en que el individuo debe de estar de acuerdo con su edad y la etapa en que está situado realmente de acuerdo con las tareas del desarrollo que está realizando" (Crites, 1974, pag. 603).

Esta definición partiría de la edad cronológica de la persona, la cual indica la etapa de la vida profesional en que se encuentra el individuo; entonces, se podría comparar, la conducta vocacional que la persona manifiesta con la conducta vocacional esperada para su edad, obteniendo así el grado de Madurez Vocacional que presenta.

La segunda definición:

(cettes, 1974).

"La madurez de la conducta profesional de un individuo en la etapa real de la vida (sea la esperada o no), determinada según la conducta que revela su desempeño de las tareas de desarrollo correspondientes a éstas, en comparación con las conductas de otros individuos que realizan las mismas tareas evolutivas" (Crites, 1974, pag. 603).

Esta definición alude la comparación del repertorio de conductas profesionales del individuo con el comportamiento vocacional que manifiestan los sujetos que se encuentran en la misma etapa vocacional que él, prescindiendo de si sus conductas vocacionales son las apropiadas para su edad y las esperadas para su etapa de evolución vocacional.

Super (1960), intenta describir normativamente el concepto de Madurez Vocacional en los siguientes términos:

" El grado de concordancia que existe entre el comportamiento vocacional del individuo y la conducta que vocacionalmente se espera de él, a su edad. Mientras más cerca están entre si estos aspectos mayor será la Madurez Vocacional" (Crites, 1974).

Con respecto al concepto de Madurez Vocacional, solo el rango de edad del adolescente ha sido objeto de estudios amplios (Srebalus,Marinelli y Mossing, 1982). Super (1960), estableció mediante un estudio con jóvenes, que la etapa de la evolución vocacional correspondiente a la adolescencia (etapa exploratoria) estaba caracterizada por un conjunto de dimensiones:

1.- Una mayor orientación hacia la elección vocacional; 2.- Mayores conocimientos de indole profesional y un planeamiento más amplio y detallado; 3. - Mayor consistencia en las preferencias vocacionales;

4.- Cristalización de los rasgos pertinentes a la elección vocacional; 5.-Una mayor sensatez en las preferencias vocacionales. Estas dimensiones son intentos de Super para operacionalizar la variable Madurez Vocacional.

En un intento por refinar el modelo multidimensional de Super (
Patrones de Estudios de Carreras), Crites (1965), propune un modelo más sintetizado, en donde las dimensiones Orientación hacia la Elección Vocacional, Información y Planificación y ciertos aspectos de la Cristalización de Rasgos, se agruparon en dos dimensiones: 1.- Capacidad para la Elección Vocacional; 2.- Actitudes hacia la Elección Vocacional, que junto con las dimensiones Consistencia de la Elección Vocacional y Sensatez de la Elección Vocacional, configuraban el constructo reformado de Madurez Vocacional. El principal propósito de este autor era construír una batería de instrumentos para la medida de las diversas variables relacionadas con la Madurez Vocacional, siendo su contribución más importante la especificación en su modelo de la distinción entre variables

de Capacidad y Actitud en la Madurez Vocacional (Super, 1974).

Para medir las variables involucradas en la elección vocacional, Crites, construyó el inventario de Madurez Vocacional (CMI), cuyo propósito es medir la Madurez Vocacional de las actitudes y capacidades que son críticas en la realización de una toma de decisión vocacional (Srebalus y col.,1982). Este instrumento consta de dos escalas:

- 1.- Escala de Actitudes: la cual esta diseñada para medir si el individuo esta interesado en hacer una elección vocacional. A su vez, esta escala se subdivide en cinco subescalas correspondientes a las dimensiones que implican la actitud vocacional; a saber, Decisión en la elección vocacional, Compromiso en la toma de decisión vocacional, Independencia en la toma de decisión vocacional, Orientación hacia la elección vocacional e involucración en la toma de decisión vocacional.
- 2.- Escala de Capacidad: esta escala mide la especificidad de la información que el individuo tiene en lo concerniente a las carreras y el

planeamiento de destrezas necesarias para la toma de decisión vocacional. Esta escala se subdivide en cinco partes que también corresponden a las dimensiones de capacidad; son: Concepto de Sí Mismo, Conocimientos de empleos, Escogencia de un empleo, Consideración del futuro y Resolución de problemas. ( Zunker, 1982).

Hilton (c.p. Super, 1974), realizó una comparación de los diversos instrumentos que estan destinados a medir la Madurez Vocacional. Este autor examinó cada ítems de cada instrumento, llegando a la conclusión de que el CMI enfatiza la Toma de Decisiones Vocacionales.

La Madurez Vocacional ha sido vinculada a muchas otras variables, consideradas como sus correlatos. Super y Overstreet (1960), encontraron que dicho constructo tenía relación estadística significativa con la inteligencia, el estatus socioeconómico, la relación familiar y ejecución de acciones, nivel de aspiración y ajuste psicológico, religión, etc. Crites (1974), sugiere que la Madurez Vocacional se relaciona positivamente con la edad y el nivel de escolaridad, siendo esta relación muy estrecha; en

tanto que no existen diferencias significativas entre los sexos.

Se han realizado diversas investigaciones en torno al concepto de Madurez Vocacional; de las cuales se derivaron las siguientes conclusiones:

Numerosos estudios han puesto de manifiesto la íntima relación entre el desarrollo general del sujeto y el progresivo incremento de la Madurez Vocacional (Super,1974; Forrest,1974; Dupont,1974; Noeth y Prediger,1978), encontrándose que no hay diferencias significativas con respecto al sexo y la Madurez Vocacional (Forrest,1974; Crites,1965; Bledsoe y Wiggins,1973).

Bohm (1966), investigó la relación entre la Madurez Vocacional y la Personalidad, en una muestra de 75 hombres de un Centro de Orientación Universitaria. Este autor concluye que la Madurez Vocacional parece ser un reflejo del desarrollo de la personalidad en general, la cual debe ser tomada en cuenta para la orientación vocacional.

Bartlett (1968), investigó la relación entre Madurez Vocacional y las variables de personalidad como Autoconfianza, Ejecución, Dominación y Autonomía en 150 obreros jóvenes desempleados, usando el inventario de Desarrollo Vocacional (VDI) y las Listas de Chequeo de Adjetivos, hipotetizando que un sujeto con puntajes altos en Madurez Vocacional tendría puntajes más altos en esas variables de personalidad, que reflejan más madurez en relación a los sujetos con bajos puntajes en Madurez Vocacional. Los resultados mostraron que los atributos de la personalidad que reflejan madurez, tales como Autoconfianza, Ejecución, Dominación y Autonomía, estaban positivamente asociados con puntajes altos de Madurez Vocacional.

Maynard y Hansen (1970), hicieron una investigación donde comparaban la Madurez Vocacional y Nivel Socioeconómico, entre jóvenes de barrios bajos y de urbanizaciones, encontrando grandes diferencias en los puntajes de Madurez Vocacional (VDI), siendo estas diferencias particularmente marcadas entre los de barrios bajos y los de urbanizaciones. Este último grupo evaluó más alto que los otros y el grupo

marginal mostró los más bajos puntajes. Sin embargo, los autores sugieren que los estudiantes desventajados, probablemente tienen características de desarrollo vocacional y patrones de madurez diferentes.

Feldman (1973), estudió los efectos de una experiencia de orientación vocacional en presidiarios de una carcel de Massachussetts, para tratar de determinar si dicha experiencia incrementaría el Autoconcepto y el nivel de Madurez Vocacional de estos individuos, encontrando que esta experiencia produjo efectos beneficiosos sobre la Madurez Vocacional.

Gable, Thompson y Goldstein (1976), realizaron un estudio que vinculaba la Madurez Vocacional y el Locus de Control, encontrando que las puntuaciones en la medida de madurez de los sujetos internamente controlados, fue significativamente más alta que las puntuaciones de los externamente controlados.

Jessel y Heiman (1980), estudiaron la acción de la orientación individual y de grupo sobre la Madurez Vocacional, Autoafirmación y Conocimiento de Habilidades de Empleo, en 96 estudiantes de 9º grado seleccionados al azar. Estos autores utilizaron los índices de Super de Madurez Vocacional, un test de ejecución para información ocupacional y tres inventarios cortos para autoreportes. Los resultados mostraron que la orientación individual produce mayor incremento en los puntajes de Madurez Vocacional que la orientación grupal.

muestra de estudiantes correspondientes al nivel pre-universitario, con el propósito de determinar la efectividad de la Escala de Actitudes del Inventario de Madurez Vocacional de Crites, en un contexto sociocultural diferente al original, y para verificar si mantenía sus cualidades como instrumento para medir ese constructo. Los resultados arrojaron datos aclaratorios sobre la adecuación de la escala a un medio cultural diferente, argumentando que presenta una confiabilidad inadecuada al consideraria como un todo heterogéneo (Puntajes Totales), respondiendo

satisfactoriamente su confiabilidad en cuanto a la homogeneidad de su medida (Puntajes por Dimensiones).

Conde (1981), realizó otro estudio en Venezuela sobre la elección vocacional, en el cual reformula la Escala de Actitudes del Inventario de Madurez de Crites, utilizando un grupo de estudiantes del 5º año de educación media, aspirantes a ingresar a una institución de educación superior. Los datos obtenidos señalan una baja confiabilidad y presentan un adecuado nivel de validez de contenido, en tanto los ítems representan definiciones operacionales de conceptos de las teorías de desarrollo vocacional.

Guthrie y Herman (1982), realizaron un estudio con el propósito de determinar las relaciones de la Madurez Vocacional con la Teoría de Holland sobre la escogencia vocacional, específicamente los constructos de Holland sobre Consistencia, Diferenciación y Congruencia, la edad, y el sexo. La muestra estaba constituída por estudiantes de dos institutos de post-secundaria. Los hallazgos ocupacionales de Holland y el Diccionario

de Clasificación de las Ocupaciones Canadienses y el Diccionario de Títulos Ocupacionales, fueron utilizados para determinar el programa de selección. El Inventario de Preferencia Vocacional y el Inventario de Madurez Vocacional (Escala de Actitudes), fueron utilizadas para identificar el tipo de personalidad y la Madurez Vocacional. Los resultados obtenidos muestran que la Congruencia y la edad estan relacionados significativamente con la Madurez Vocacional. Las otras tres variables independientes (Consistencia, Diferenciación y sexo), no mostraron diferencias significativas con la Madurez Vocacional.

Lokan y otros (1982), se propusieron investigar la relación entre Madurez Vocacional y Locus de Control, en 700 jóvenes de cinco escuelas canadienses. La hipótesis principal afirmaba que los adolescentes con locus de control interno relativo, exhibirían una mayor madurez en su conducta vocacional que los adolescentes con locus de control externo. A estos jóvenes se le administró la Escala de Locus de Control Nowiki-Strickland y el Inventario de Desarrollo de Carreras de Super (CDI). Los resultados de las pruebas mostraron que los estudiantes con

locus de control interno eran vocacionalmente más maduros que los de locus de control externo, argumentando ésto que hay diferencias en el desarrollo vocacional asociado con el locus de control.

Phillips y Strohmer (1982), llevaron a cabo una investigación en la cual examinaron las relaciones entre el Estilo de Toma de Decisiones, Madurez Vocacional y logros escolares; constituyendo la muestra un total de 64 estudiantes universitarios, de ambos sexos, con edad promedio alrededor de los 18 años. Los datos obtenidos señalan que ni el logro académico, ni la forma de toma de decisiones, fueron los suficientemente fuertes para lograr una correlación con la Madurez Vocacional.

Achebe (1982) investigó la Madurez Vocacional en 400 estudiantes de Nigeria entre los 11 y 22 años de cuatro escuelas secundarias (dos urbanas y dos rurales),utilizando el CMI de Crites; concluyendo que la Madurez Vocacional de la muestra de Nigeria presentó patrones prototípicos de incremento progresivo por la edad pero sobre todo por el grado, lo que sugiere que la teoría de Madurez Vocacional pareciera tener

una aplicación transcultural.

Salvador (1983), realiza un estudio donde explora la relación de la Madurez Vocacional con variables como el Nivel Académico, Sexo, Nivel de Aspiración y Nivel Socio-profesional Paterno. La muestra estaba constituída por 844 sujetos de ambos sexos cuyas edades oscilaban entre 13 y 18 años. La Madurez Vocacional fue medida a través del Cuestionario de Desarrollo Vocacional (forma I) de Super. Los resultados arrojaron una relación significativa entre Madurez Vocacional y las variables mencionadas. Así, se encontró un aumento de la Madurez Vocacional a medida que se incrementaba el nivel de curso académico. Se comprobó la relación madurez vocacional-sexo. El análisis evolutivo mostró el valor modulador de la edad en relación entre Madurez Vocacional y sexo. Igualmente se encontró que a mayor nível de aspiración, mayor Madurez Vocacional. Por último, se obtuvo diferencias significativas entre la Madurez Vocacional y el nivel profesional paterno, lo que significa que los sujetos cuyos padres desempeñan profesiones de niveles medios y altos presentan un mayor grado de madurez que los hijos de profesionales de

nível muy bajo o bajo.

Khan y Alvi (1983), estudiaron en Canadá los correlatos educacionales, sociales y psicológicos de la Madurez Vocacional en 232 estudiantes de bachillerato de una escuela de Ontario; encontrando que a mayor nivel de Madurez Vocacional es más alto el Autoconcepto, hay un mayor grado de internalidad y los valores laborales son intrínsecos.

Alvarez y Rodríguez (1983), llevaron a cabo una investigación que tenía como objetivo la evaluación del CMI (Escala de Actitudes) a nivel universitario en el medio venezolano, en una muestra de 1557 estudiantes del primer y segundo año, de ambos sexos. Los resultados obtenidos proporcionan datos que afirman la alta confiabilidad del CMI como instrumento homogéneo y confirman la relación existente entre Madurez Vocacional y edad,y madurez y curso académico.

Morakis (1984), realiza un estudio exploratorio de la Madurez Vocacional en 476 estudiantes de educación media del Area Metropolitana, entre los 12 y los 20 años, utilizando el CMI (Escala de Actitudes); llegando a las siguientes conclusiones: se confirmó la relación Madurez Vocacional y nivel educativo, Madurez Vocacional y edad, y no se encontró relación entre Madurez Vocacional y sexo.

Paz (1985), realiza un estudio exploratorio descriptivo del Inventario de Madurez Vocacional de Crites en una muestra de 128 sujetos de institutos tecnológicos, con el objetivo fundamental de conocer la confiabilidad del este inventario, el nivel de madurez alcanzado por la muestra y conocer la relación existente entre Madurez Vocacional y nivel de estudio. Los resultados señalaron que existe una relación entre nivel académico y Madurez Vocacional. Así mismo, los altos puntajes en el inventario en los estudiantes, probablemente se hayan asociados a características de personalidad, nivel socioeconómico, cultural y familiar. Los bachilleres en Ciencias obtuvieron mayor puntaje en la Madurez Vocacional que los puntajes alcanzados por bachilleres técnicos.

Healy, O'Shea y Crook (1985), examinaron la relación entre las

actitudes vocacionales y la edad, encontrando, que las actitudes vocacionales maduran con la edad y están directamente afectadas por el tiempo transcurrido en bachillerato y el grado que cursa el individuo.

Torres (1987), realizó un estudio con el objetivo de explorar la relación entre Madurez Vocacional y la Adecuación de la Elección Vocacional en 219 sujetos de sexo femenino, pertenecientes a 3 planteles privados ubicados en el Area Metropolítana de Caracas, cursantes del segundo año del ciclo diversificado en Ciencias y Humanidades. Estos sujetos pertenecían a las clases sociales media y media-alta, y cuyas edades estaban comprendidas entre los 16 y 18 años. Para esta investigación se empleó el Test de Aptitudes (forma beta ) de Martín, el Test de Intereses Profesionales (Forma lota B) de Martín, Escala de Actitudes del Inventario de Madurez Vocacional de Crites y la Escala de Adecuación de la Elección Vocacional. Los hallazgos del estudio revelan que existe una correlación negativa significativa entre la actitud hacia la escogencia de una profesión y la adecuación de la elección vocacional, concluyéndose, por tanto, que a mayor adecuación de la elección

vocacional, menor discrepacia entre las características de los sujetos y las características de la carrera selecionada y mayor madurez en la actitud hacia la escogencia de una profesión.

Resumiendo, la gran mayoría de los autores que han dedicado sus investigaciones al área del desarrollo vocacional y, más específicamente al constructo Madurez Vocacional, estiman que para cualquier individuo tal madurez implica el grado de desarrollo alcanzado en el contínuo de su desarrollo vocacional en comparación con los jóvenes de su misma edad y año de escolaridad. También es importante destacar la vínculación que estos autores han enfatizado entre la Madurez Vocacional y las tareas apropiadas que el individuo debe llevar a cabo según su etapa de desarrollo.

las diferentes activitudes proceso dentro del mula, seme jantes a las del proceso de ente tros amendizaje, adquirtendo mayor significano debido a que la concesción de la carrera del individuo es de impole

educal IVa.

## 3. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES.

Marland (1971), inicia lo que hoy en día se conoce como modelo instruccional. Estima:

"Educación para la carrera es una estrategia instruccional destinada a mejorar los resultados educativos, relacionando las actividades de enseñanza-aprendizaje al concepto de desarrollo de una carrera. Educación para la carrera se extiende hacia el mundo del trabajo. Es un total de experiencias educacionales desde la infancia y continúa a través de la vida productiva de cada individuo. Un programa completo para educación para la carrera incluye el conocimiento de sí mismo y del mundo del trabajo, una amplia orientación ocupacional, análisis del sistema económico del cual el individuo es una parte y un servicio de colocación y seguimiento".(Marland op cit. pag. 105-106).

La educación para la carrera le da un sentido y una direccionalidad a las diferentes actividades vocacionales dentro del aula, semejantes a las del proceso de enseñanza-aprendizaje, adquiriendo mayor significado, debido a que la concepción de la carrera del individuo es de índole educativa.

El modelo instruccional constituye un esfuerzo para diseñar e implementar estrategias educacionales que aseguren al estudiante la preparación sistemática para una elección óptima que garantize su ingreso al mundo del estudio y del trabajo. Además incluye la capacitación del individuo para que desarrolle habilidades que le ayuden preparar y planificar su destino ocupacional, de acuerdo a sus aptitudes y objetivos personales.

Un programa instruccional incluye, entre otras, la adquisición de destrezas de toma de decisiones, a través del cual se atiende al estudiante para que domine las tareas relacionadas con la planificación de sus metas personales a corto, mediano y largo plazo. Formule sus objetivos vocacionales tentativos, desarrolle habilidades para organizar y desarrollar los pasos establecidos para tomar decisiones, explica el proceso que desarrolla el estudiante cuando elige una alternativa ocupacional, siendo éste un elemento básico y común a todas las teorías y modelos de elección vocacional.

Actualmente, la toma de decisión es vista como una destreza aprendida la cual puede formar parte de cada uno de los programas educacionales. La adquisición de las destrezas de toma de decisiones es un objetivo muy vital en el asesoramiento vocacional, de modo que este proceso debe dar salida a soluciones más satisfactorias de acuerdo a los valores personales. Varios autores han enfatizado el asesoramiento vocacional como proceso de toma de decisiones.

Jones y Myers (1949-1962) en sus continuos trabajos y publicaciones, señalan que la orientación vocacional tiene sentido cuando el estudiante recibe ayuda para hacer escogencias sabias, lograr ajustes y solucionar problemas en momentos críticos de su existencia. Según estos autores, el proceso de toma de decisiones involucra situaciones donde existen diferencias entre el individuo y sus escogencias.

Gelatt (1962), elabora una teoría de Toma de Decisiones, la que se convirtió luego en el modelo más utilizado para describir el proceso de toma de decisiones vocacionales, y a la vez, se constituyó en el punto

clave para lograr un acercamiento entre los diferentes enfoques existentes sobre toma de decisiones y las estrategias utilizadas en las elecciones ocupacionales. En su modelo, Gelatt, muestra que el individuo esta consciente de la necesidad de tomar una decisión. Por ello requiere datos informativos sobre la naturaleza, exigencias y propósitos de las alternativas de estudio y trabajo. La información recabada la analiza con el objeto de identificar y reducir alternativas, posibles resultados y preveer consecuencias; esto es lo que constituye el Sistema de Predicción del individuo. Es importante también el papel que desempeña la experiencias previas de éxito, el Concepto de Si Mismo y el Nivel de Aspiración en los posibles resultados y probabilidades. Estas consideraciones le permiten evaluar sus metas personales, para luego elegir un curso de acción a seguir de acuerdo a su jerarquía de valores. En este punto, el proceso se bifurca de acuerdo a la decisión, si es terminal o exploratoria. En el primer caso, se da la consumación del proceso o el logro del objetivo inicialmente propuesto; si la decisión es exploratoria, conlleva a una nueva recolección de datos mediante la aplicación de otras estrategias. El proceso es cíclico hasta que la persona finalmente elige una alternativa final o terminal.

Hilton (1962), igualmente explicó el proceso de toma de decisión vocacional a través del concepto de Disonancia Cognoscitiva, entendida ésta, como la falta de equilibrio interno provocado por factores ambientales. Este autor señala que el proceso se inicia con un insumo de ambiente que crea un estado de disonancia, donde el individuo siente la necesidad de reducir el desequilibrio que está experimentando, y procede a examinar sus creencias, valores y expectativas con respecto a las situaciones que le afectan. Estas revisiones hacen que el grado de disonancia sean manejable y pueda reducir su nivel. Pero si el estudiante descubre que no puede revisar sus premisas o éstas no se adaptan a la situación, se buscan entonces nuevas alternativas, una de las cuales podría ser eliminar el insumo que lo afecta o recurrir a seleccionar otras posibilidades y someterias a prueba frente a la disonancia. Si después de este proceso, la disonancia desaparece, decide entonces aceptar la alternativa y reestablecer de esta forma el equilibrio (Crites, 1974).

Hershenson y Roth (1966), conciben el desarrollo vocacional como un proceso de toma de decisión en el que dos tendencias ocupan posiciones repetidas. El campo de posibilidades se limita, y la influencias de aquellas que permanecen aumenta, así, el individuo se hace más positivo acerca de ellas y se adapta a las condiciones de las opciones que quedan. Según la serie de decisiones adoptadas, el individuo se dirige a una dirección específica (Tolbert, 1982).

Pitz y Harren (1980), estiman que el proceso de toma de decisiones puede ser descrito en cuatro elementos básicos:

1.-Objetivos: el que busca tomar una decisión tiene muchos objetivos interactuando conflictivamente entre ellos, de manera que se hace necesario que el individuo fije una meta que considere la más satisfactoria y que deberá ser tratada en el proceso de toma de decisiones.

- 2.- Escogencias: se refiere al curso de alternativas u opciomes entre las cuales el individuo debe escoger. Lo dificil aqui es definirlas explicitamente.
- 3.- Resultados: se caracterizan por algún tipo de incertidumbre, ya que se refieren a posibilidades en relación a las escogencias.
- 4.- Atributos: hace alusión a que es necesario identificar cursos de acción y, de esta manera, la medida del logro para cada objetivo estará referida a sus atributos. (c.p. Morakis, 1985)

Krumboltz y Schroeder (1965), destacaron la importancia de la necesidad que tiene la orientación vocacional de enfrentarse al problema de que conducta debe modificarse; ellos encontraron que la clase y la cantidad de información que busca el estudiante puede estar influída por el procedimiento seguido en el reforzamiento. Lo crítico en este estudio es el hecho de que las diferencias en el comportamiento como función de las técnicas de orientación vocacional pueden ser observadas y medidas (Osipow,1981).

Krumboltz y Thoresen (1974), diseñaron un Sistema de Toma de Decisiones para estudiantes de bachillerato, cuya aplicación se extiende no solo a decisiones inmediatas, sino también a aquellas a las que cada individuo afrontará en su vida. Hay ocho pasos en el proceso de toma de decisiones los cuales pueden ser enseñados grupal o individualmente. A saber:

- 1.- Formulación de metas individuales: requiere que el individuo presente la razón o los problemas por los cuales se motivó para buscar asesoramiento vocacional. Haciendo énfasis en la descripción operacional de sus metas para una evaluación más efectiva de cada progreso individual.
- 2.- Consignación de tiempo: el asesor debe apuntar el tiempo requerido para cada miembro en función del conocimiento de las metas individuales, lo cual está sujeto a modificaciones.
- 3.- Generación de actividades: el propósito de este paso es reducir las alternativas en la búsqueda de carrera. Se requieren proyectos individuales y el estudio de literatura vocacional. También son utilizadas

conferencias individuales.

- 4.- Recolección de la información: esto incluye información sobre el mercado laboral, naturaleza de los grupos de carreras, oportunidades de avance, asociación de trabajadores, tiempo de preparación para ciertas ocupaciones, escalas de pago y otra información de este tipo para cada carrera que sea considerada. Incluye también visitas a sitios de trabajo y simulación de ellos.
- 5.- Estimación de consecuencias: se debe asistir al estudiante en la predicción de éxito utilizando tablas de expectancia locales.
- 6.- Reevaluación: los estudiantes comparten sus probabilidades de éxito en tipos específicos de ocupaciones, las cuales fueron exploradas en los pasos previos.
- 7.- Decisión tentativa: el objetivo es límitar en los estudiantes sus elecciones y eliminar al mínimo las posibilidades deseadas que fueron consideradas. Es importante la agrupación y la discusión.
- 8.- Reciclaje: cada miembro del grupo es animado a ver la toma de decisiones vocacionales como un proceso actual, el cual puede ser usado en varias otras situaciones. (c.p. Zunker,1981).

Carkhuff (1974,1980), basándose en las proposiciones de Gelatt, Hilton, Krumboltz, Super y otros autores, propone un modelo de Toma de Decisiones aplicado al asesoramiento vocacional que consiste en tres estadios:

- 1.- Exploración de las alternativas vocacionales del estudiante: se ayuda al estudiante a determinar dónde está él con respecto a la situación partícular de su vida. Generalmente se encuentra confundido en referencia a sus intereses, a problemas o a situaciones afectivas. El individuo debe enterarse del amplio espectro laboral y conceptualizar la relación entre las ocupaciones para disminuír las distorsiones.
- 2.- Entendimiento de las alternativas vocacionales del estudiante: se focaliza el gusto del sujeto hacia las áreas de interés con respecto al futuro, siendo importante la selección realista de objetivos y la reducción de elementos confusos. Se comparan el yo y las ocupaciones y se comienzan a hacer decisiones con respecto a las carreras en función de las necesidades.
- 3.- Curso de acción de la elección vocacional del cliente: es el momento

de la transición hacía la elección y se busca la preparación activa para entrar a la ocupación ( Pierce y otros,1980).

Este modelo se generaliza hacía todas las situaciones de la vida. Carkhuff y Friel (1974), elaboran un programa de tecnología instruccional vocacional para la toma de decisiones, el cual presenta varias etapas. Este programa es una importante herramienta para los educadores que buscan integrar el desarrollo vocacional a sus regulares estudios curriculares. Tal tecnología puede ser utilizada tanto en asesoramiento individual como en actividades grupales. Itamar Gati (1986), presenta un modelo para la toma de decisiones vocacional basada en la eliminación secuencial de alternativas ocupacionales. Cada alternativa ocupacional es vista como un set de aspectos, y en cada estadio un aspecto es seleccionado de acuerdo a su importancia, y las alternativas restantes de los aspectos seleccionados son eliminadas. Este proceso continúa sólo hasta unas pocas alternativas o hasta una simple alternativa. La utilidad esperada es reseñada como un modelo compensatorio representativo para las decisiones vocacionales.

En un intento de transferir los supuestos teóricos y el aporte de Carkhuff a una realidad específica en la Universidad Simón Bolivar, la Profesora M. Oyarzábal (1985), inicia la enseñanza de un modelo instruccional vocacional para la elección de carrera de alumnos del primer año, y desarrolla con un equipo interdisciplinario (1987), la preparación de un manual instruccional, el cual ha sido empleado y adaptado para la aplicación en una institución de educación media.

Este programa se basa en las etapas propuestas por Carkhuff (1974,1980):

- 1.- Expansión de alternativas: esta etapa tiene como objetivo dar al estudiante las destrezas de exploración sistemática de las oportunidades de estudio de carreras acordes a él, lo cual consiste en la autoexploración de sus aptitudes, intereses y valores y el análisis de los requerimientos y posibilidades de estudio dentro de la USB.
- 2.- Reducción de alternativas: el objetivo de esta fase según Carkhuff, es dar al estudiante las habilidades que se necesitan para comprenderse en relación a las ocupaciones seleccionadas en términos de

facilitar su decisión, incluyendo los elementos para que el estudiante, partiendo de técnicas de evaluación y ponderación de opciones, se compare con los de las carreras que ofrece la USB. También propone una serie de estrategias de análisis de Tablas de Expectancia que le permitirán al estudiante considerar su posibilidad de ingreso en las carreras seleccionadas.

3.- Cursos de acción: pretende que una vez definida la carrera de ingreso el estudiante establezca un plan de acción secuencial y progresivo de cada una de las diferentes etapas dentro de las carreras.

Basado en los resultados de las investigaciones de Krumboltz (1969,1974,1978), existe en todas las etapas del programa el supuesto común del efecto de las técnicas de procesamiento informativo en el proceso de Toma de Decisiones.

Se han hecho pocos esfuerzos para integrar el uso de la información vocacional con un apropiado modelo de toma de decisiones (Osipow,1973 c.p. Srebalus.y col., 1982).

Hay muchos factores que afectan la decisión vocacional. Un individuo necesita información precisa y confiable cuando confronta el momento de escoger su vocación particular. Por falta de buena información los estudiantes algunas veces han retrasado su elección vocacional o lo han hecho mediante contactos limitados de personas como miembros de su familia o amistades (Hamilton y Webster, c.p. Pietrofesa y col. ,1975). De este modo, a través de la información adquirida en forma indirecta desde parientes, amigos y otros, las personas desarrollan un estereotipo inexacto de las ocupaciones.

La información incompleta e inadecuada es frecuentemente el único material que la gente joven utiliza en el proceso de comparar su self con el trabajo o carrera. Sin información, los estudiantes envueltos en el proceso de elección vocacional, responden siguiendo un inadecuado modelo de algunos patrones existentes. La introducción de información produce un golpe a una de esos modelos o patrones y eso cambia las expectativas que resultan de la actividad vocacional. El asesoramiento vocacional, por tanto, debe intervenir en la percepción habitual del mundo vocacional

buscando ampliar esta percepción y descubrir el número de opciones existentes para hacer que cada opción sea clara, distinta y acorde con los intereses, aptitudes y valores de los estudiantes ( O'Hara, c.p. Pietrofesa,1975), ya que el adolescente necesita ayuda para percibir las relaciones existentes entre estas variables.

La información vocacional típicamente incluye:

- a.- Información ocupacional: la cual incluye aspectos sobre los empleados, naturaleza del trabajo, calificaciones, ambiente de trabajo, preparación para la entrada y relativa información acerca de las posiciones que se pueden obtener después que el individuo ha hecho una elección vocacional y se esfuerza para entrar en dicha posición.
- b.- Información educacional: describe las oportunidades de adiestramiento en relación a las ocupaciones y carreras; se refiere a programas experienciales de trabajo, naturaleza de la educación, costo y facilidades de estudio.
- c.- Información psicosocial: describe el ambiente psicológico y social en el cual el trabajo está envuelto y la interacción

trabajo-ambiente (Isaacson, 1977 c.p. Srebalus y col, 1982).

Super (1974), ha definido el proceso de planificación vocacional en términos de la ayuda informativa que se le brinda a la persona para desarrollar y aceptar una adecuada e integrada imagen de si mismo y de su rol en el mundo del trabajo (Benett, 1963). Este mismo autor expresa que la elección ocupacional es uno de los momentos de la vida en que se le exige al sujeto, expresar de manera explícita el Concepto de Sí Mismo (Crites, 1965).

Entre los sistemas de conceptos de sí mismo, el autoconcepto vocacional fue el que más preocupó a Super. La formación del autoconcepto requiere que la persona se reconozca a sí misma como un individuo, y a la vez reconozca sus semejanzas y diferencias con los otros. Este concepto se desarrolla continuamente variando cuando lo requiere la experiencia a fin de reflejar la realidad. Este autor supone que el autoconcepto vocacional se desarrolla de manera similar. A medida que el individuo madura, se va probando a sí mismo de diferentes maneras, lo

cual tiene implicaciones educativas y vocacionales; de esta manera ocurre la autodiferenciación, traducida en un intento por parte del sujeto para encontrar su identidad. Esta toma de conciencia lleva a un conjunto de decisiones en referencia a la educación y al trabajo. De aquí, surge la importancia de la autoexploración dentro del proceso de toma de decisiones.(Osipow,1981); si bien el individuo aprende más cosas acerca de si mismo a medida que crece, también obtiene mayor información acerca de las ocupaciones y cómo ingresar en ellas. La información que tiene debe de ser más pertinente, confiable y específica, y la emplea con mayor frecuencia como base para sus decisiones. El individuo de esta manera va asignando valores a determinadas alternativas educacionales y a través de ellas va proyectando su autoconcepto (Super, 1951).

La Teoría de Rasgos y Factores siguiendo la ecuación de Parson, que el conocimiento de uno, más el conocimiento de trabajo, más asesoramiento, proporciona las destrezas para la elección, asignándole a la información de carreras un rol central (Barak, Carney y Archibald, 1975; Calia, 1966; Crites, 1978 c.p. Srebalus, 1982). Las Teorías de Rasgos

y Factores de la elección vocacional subrayan la relación entre las características personales de un individuo con la selección de una ocupación. Se basan en que los individuos difieren en sus aptitudes, intereses y otros rasgos de personalidad, y debido a que las ocupaciones requieren diversas cantidades y calidades de estos rasgos y factores, los diferentes individuos eligen ingresar en diversas ocupaciones. El individuo compara sus aptitudes y disposiciones con las requeridas por las ocupaciones y elige la que se adecúa mejor (Crites, 1974). Aún cuando este enfoque es considerado en el programa de toma de decisiones el objetivo que se persigue transciende a esta teoría, en función que se busca a través de la autoexploración que el individuo incremente su autoconocimiento y el del medio ocupacional, para facilitar la adquisición de un comportamiento vocacionalmente maduro.

Tiedeman (1961) y Super (1953), especifican que el proceso de toma de decisiones ocupacional envuelve un proceso de tomar roles o la exploración de varias alternativas. El estudiante debe imaginarse en cada una de las ocupaciones declarando las consecuencias que creen que le

siguen a cada una de las alternativas. De esta manera, la persona presumiblemente asocia en forma univoca cada grupo de consecuencias con su correspondiente alternativa, evidenciándose que hay preferencias por algunas ocupaciones. La persona ordena las alternativas dentro de una jerarquía mediante la evaluación de las consecuencias, estando esta jerarquía determinada subjetivamente por el sistema de valores del sujeto (Kaldor y Zytowski,c.p. Pietrofesa,1975). Katz (1963-66), hizo hincapié en la importancia del sistema de valores, en el sentido de que constituye el sintetizador de las percepciones, necesidades y objetivos en las opciones vocacionales; así, la exploración de las opciones comienza con los valores (Tolbert,1982).

Uno de los mayores problemas con la información vocacional puede ser la carencia de organización; Adams (1973 c.p. Pietrofesa,1975), enfatiza la importancia de la organización de la información vocacional que el sujeto obtiene tanto de sí mismo, como de las carreras y el medio laboral, ya que a mayor inexactitud entre los puntos de vistas individual y laboral, mayor será la necesidad del proceso de toma de decisiones. Este

autor, señala que la información es esencial para la clarificación de los valores y objetivos del individuo, lo cual lo va a ayudar a tomar una acertada decisión vocacional.

Krumboltz y Thoresen (1974 c.p. Zunker 1981), hacen hincapié en la necesidad que los estudiantes completen proyectos individuales, tales como inventarios de intereses, revistas y películas, estudiar literatura vocacional por sí mismos y la participación en conferencias individuales para reforzar el proceso de toma de decisión vocacional. De esta manera es importante que el estudiante elabore autoregistros que contengan información sobre sus intereses, aptitudes y valores, y tomen en cuenta la información sobre el mercado laboral, oportunidades de avance, tiempo de preparación para ciertas ocupaciones, escalas de pago y otra información de este tipo que sea considerada. Se puede también incluir visitas a sitios de trabajo o ejercicios de simulación de los mismos, contribuyendo así a ampliar dicha información. La estimación de las consecuencias es un paso importante para Krumboltz. Este paso debe proporcionar al estudiante la preparación del éxito basado sobre la

recolección de la información introduciendo tablas de expectancia, que constituyen un buen sistema de ayuda para comprender la probabilidades de éxito en el futuro. El individuo , teniendo toda la información necesaria, establece una decisión sobre una carrera o cambia de dirección para volver a pasos previos del proceso, lo cual indica el carácter cíclico de éste; el proceso cristaliza las expectativas vocacionales y señala más acerca de los valores personales relativos al mundo del trabajo.

El aprendizaje vocacional y las expectativas del adolescente, están grandemente influenciadas por el monto de atención prestada a la situación vocacional, la manera de percibir y la forma de responder al mundo vocacional. La necesidad y la disposición determinarán el modo en que el estudiante interprete la situación. Si el adolescente no siente hambre vocacional, la información no será efectiva.

visit no la terra de decisiones ( O'Hara e p. Piatrafesa, 1975). De Igual

Todo aprendizaje vocacional, es una función de la motivación. El estudiante actúa para satisfacer sus necesidades vocacionales; al ver que no tiene una necesidad vocacional, no perseguirá ningún curso de acción y

no tendrá aprendizaje vocacional. Cuando se habla de necesidades vocacionales, se debe mencionar la existencia o no de un estado de insatisfacción del estudiante lo cual provocará la búsqueda de la satisfacción. El discernimiento informativo debe ser apropiado en contenido y tiempo para satisfacer las necesidades del individuo, particularmente de aquella persona que está envuelta en una toma de decisión vocacional. La adecuada y exacta información es un componente vital en la toma de decisiones. (O'Hara c.p. Pietrofesa, 1975). De igual manera, Carkhuff y Friel (1974), expresan que el estudiante puede no usar efectivamente la información vocacional, lo cual se puede deber a que no posee la motivación necesaria para utilizarla, ni las destrezas de cómo se procesa, ignorando cómo encontrar la información que él desea. Estos autores proponen que expandiendo las alternativas del estudiante, independientemente de sus aptitudes o de sus previas experiencias, alentándolos a ver dentro de nuevas e inexploradas ocupaciones en términos de sus intereses, se estimula un aspecto relevante de la personalidad como es la motivación, siendo ésta un ingrediente esencial para ayudar al estudiante en su elección. La motivación surge de la propia

autoexploración.

Gysberg (1975), sugiere que un proceso secuencial de perceptualización, conceptualización y generalización de la información vocacional tome parte dentro de los jóvenes de bachillerato, ya que presumiblemente este proceso incrementa la Madurez Vocacional mediante la manipulación y diferenciación de la información. De igual manera, Thompson expresa que la información vocacional y del mundo del trabajo favorece a una pareja maduración vocacional (Pietrofesa y col, 1975).

Andersen y Heiman (1967), probaron que la orientación vocacional podría contribuír al desarrollo profesional y Madurez Vocacional, trabajando con 60 estudiantes de bachillerato y aplicando una revisión de las Escalas de Madurez Vocacional de Super. Los hallazgos indicaron que el tratamiento experimental de orientación vocacional, tuvo una influencia significativa en la Madurez Vocacional de los jóvenes a un nivel de 0.05 de significación.

Rollins (1968), realizó un trabajo con cuatro muestras del noveno grado con estatus socioeconomico y habilidad mental bajos, para evaluar los efectos de las experiencias exploratorias sobre la Madurez Vocacional en jóvenes de uno y de otro sexo de bachillerato. Utilizó un diseño factorial, empleando análisis de covarianza y Chi cuadrados, para evaluar los resultados. La orientación requirió tests, autoreportes, cuestionarios, un diferencial semántico y entrevistas individuales. Los hallazgos principales mostraron que los estudiantes que participaron en las actividades exploratorias hicieron elecciones ocupacionales más realistas, cuando fueron comparadas con el grupo control.

Richter y Tjosvold (1980), realizaron un estudio sobre los efectos de un programa de toma de decisión grupal. Los resultados indicaron que los estudiantes que participaron en esta actividad, desarrollaron favorables actitudes alrededor de la escuela, interactuaron más positivamente con sus pares, trabajaron más consistentemente sin supervisión y aprendieron a tomar decisiones por sí mismos; por lo tanto, este estudio sugiere que esta participación en el programa de toma de decisiones integra a los

estudiantes a la vida escolar y desarrolla sus destrezas vocacionales.

Casado (1973), estudió la toma de decisiones vocacionales en un grupo de estudiantes de educación media con una muestra de 65 alumnos llegando a las conclusiones de que la causa de la indecisión vocacional radica en la carencia de información ocupacional y educativa.

Sharf (1974) estudió la importancia de los intereses y la capacidad en la toma de decisión vocacional, llegando a la conclusión de que en situaciones de escogencia los intereses autoevaluados son más importantes que las capacidades.

García, Zunker y Nolan (1980 c.p. Zunker.1982), realizaron un estudio utilizando el CMI como instrumento de evaluación de la efectividad de un programa de entrenamiento pre-vocacional en adultos desventajados. Estos autores reportaron que los resultados del pretest y el postest revelaron cambios en una dirección positiva en la Madurez Vocacional. Los resultados sugirieron mejoras significativas en ciertas partes del

programa que estaban deficientes. Se hizo necesario llevar a cabo experiencias de aprendizaje para lograr el conocimiento de ocupaciones y tomas de decisiones ocupacionales.

Carkhuff y Friel (1974) reportaron los hallazgos de un programa llamado "Sistema Exploratorio Educacional y Vocacional" (ECES), el cual provocó experiencias positivas relativas al desarrollo vocacional en casi el 100% de los miles de estudiantes que participaron en este sistema. Los estudiantes que utilizaron el sistema ECES, demostraron niveles altamente significativos de Madurez Vocacional en comparación con otros estudiantes que no participaron en este programa.

Laskin y Palmo (1983), examinaron el impacto de un programa de toma de decisiones sobre la Madurez Vocacional en estudiantes de bachillerato. El estudio demostró que el programa pudo incrementar la Madurez Vocacional en áreas específicas, como el grado de conciencia sobre la carrera, conocimiento de sí mismo, habilidad en la planificación y deseos de utilizar los recursos a su alcance en relación a la exploración

elección vocacional adecuada

vocacional; también estaban mejor capacitados para relatar información sobre ellos mismos y sobre sus planes vocacionales. No se encontró diferencias significativas entre los sexos.

El presente estudio cobra especial significado ya que relaciona dos variables importantes en el ámbito de la orientación vocacional, a saber, Madurez Vocacional y Toma de Decisiones, la cual ha sido motivo de pocos estudios en Venezuela, y aunque muchos autores le dan gran importancia a la relación de ambas variables, a nivel de estudios realizados, su número ha sido escaso. Todo proceso vocacional requiere de información relevante en forma sistematizada que suministre al individuo las bases para realizar y llevar a cabo una elección de forma acertada, mediante la autoexploración, manipulación de la información de su ambiente, jerarquización, valoración y ponderación para que su elección sea más independiente, más específica y con menor riesgo de error, lo cual abarca el programa utilizado en la presenta investigación, dándole gran importancia, ya que incluye todos los elementos necesarios que los diversos autores consideran necesarios para la realización de una elección vocacional adecuada.

### 2 - Al ser implementado un la CAPITULO II, ma de Decisión Mocacional.

#### 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA E HIPOTESIS.

# 1. Problema, della della della Programa da Toma de Declado Vocacional.

El propósito de este estudio es determinar si existe o no un aumento de la madurez vocacional en alumnos del Ciclo Diversificado al ser implementado un Programa de Toma de Decisiones Vocacionales.

# 2. Hipótesis general.

Al ser implementado un Programa de Toma de Decisiones Vocacionales habrá un incremento de la Madurez Vocacional.

### 3. Hipótesis específicas.

1.- Al ser implementado un Programa de Toma de Decisión Vocacional, habrá una mayor Decisión en la elección vocacional.

- 2.- Al ser implementado un Programa de Toma de Decisión Vocacional, habrá una mayor Involucración en el proceso de elección vocacional.
- 3.- Al ser implementado un Programa de Toma de Decisión Vocacional, habrá una mayor independencia en la toma de decisión vocacional.
- 4.- Al ser implementado un Programa de Toma de Decisión Vocacional, habrá una mayor Orientación hacia el trabajo.
- 5.- Al ser implementado un Programa de Toma de Decisión Vocacional, habrá un mayor Compromiso con la elección vocacional.

Vocacional, basándoso en la Prueba L de Student y el Analisia. Covarianza de los puntajos obtenidos en las medidas pretest-postas.

2. Población y Houstra

#### de ambas sexus pertenecien CAPITULO III.

### METODOLOGIA.

1. Diseño de Investigación.

Se trata de un Diseño Antes-Después de Grupo Control No Equivalente (Cuasiexperimental), que parte de grupos ya formados de una manera natural, es decir, los sujetos no son asignados a los grupos mediante procedimientos al azar. Con este diseño se intenta determinar si existe un incremento de la Madurez vocacional en jóvenes de Segundo Año del Ciclo Diversificado al ser expuestos a un Programa de Toma de Decisión Vocacional, basándose en la Prueba t de Student y el Análisis de Covarianza de los puntajes obtenidos en las medidas pretest-postest.

# 2. Población y Muestra.

La población del presente estudio estuvo conformada por 76 sujetos

de ambos sexos, pertenecientes a un plantel privado ubicado en El Alto Hatillo, Distrito Sucre del Estado Miranda, los cuales cursaban el Segundo Año del Ciclo Diversificado en la mención de Ciencias y pertenecientes a un nivel socio-economico medio-alto; sus edades estan comprendidas entre los 16 y 19 años. La organización y administración de este plantel privado, en los cuales estos jóvenes reciben instrucción y formación educacional, esta regentada por una congregación religiosa.

Para efectos de la investigación, la muestra estuvo constituída por 63 jóvenes de ambos sexos, agrupados en dos secciones, pertenecientes al Colegio Claret. La distribución de ésta se encuentra especificada en la Tabla Nº 1.

La muestra fue seleccionada de una manera intencional debido a sus posibilidades de acceso. Además, el hecho de haber trabajado en una sola institución, unifica algunos criterios, como son nivel socio-económico, edad y sexo, permitiendo controlar estas variables que podrían intervenir afectando los resultados de la investigación. Las características de la

muestra no permiten generalizar los resultados a otras poblaciones aunque se controlen dichas variables.

El tamaño de la muestra fue afectado por la inasistencia de algunos alumnos en la administración del pretest y postest, ya que la intención de la investigación era trabajar con toda la población.

TARLA Nº 1

Sección.	Nº de Alumnos	Sexo	Edad promedio
Α	30	11 M	17 años.
		19 F	
Sección			
В	33	15 M	17 años.
		18 F	

F- femenino M- masculino

Litud del Inventario de Madurez Vocastonal de Jann Crites, la cual es

formada por 75 items, que arroju un máximo puntaje de 47 puntos, lo ex

Indica, que a mayor puntaje en un rango de 0-47, mayor actitud bacia

escogencia de una profesión y por tanto, mayor madurez Esta escal.

### 3. Definición de Variables.

### 3.1 Variable Dependiente

MADUREZ VOCACIONAL.

#### 3.1.1 Definición Conceptual.

La madurez Vocacional se define como el grado de concordancia que existe entre el comportamiento vocacional que el individuo muestra y la conducta que vocacionalmente se espera de él a su edad.

### 3.1.2 Definición Operacional.

Para la medición de la Madurez Vocacional se utiliza la Escala de Actitud del Inventario de Madurez Vocacional de John Crites, la cual está formada por 75 ítems, que arroja un máximo puntaje de 47 puntos, lo que indica, que a mayor puntaje en un rango de 0-47, mayor actitud hacia la escogencia de una profesión y por tanto, mayor madurez. Esta escala

emplea cinco subescalas cuyo rango oscila de 0 a 10 para los primeros cuatro factores y de 0 a 7 para el ultimo, a saber:

- Decisión en la elección: grado en el cual el individuo está seguro de lo que quiere hacer. Esta subescala indica que a mayor puntaje de O a 10, mayor será la decisión en la elección de carrera.

mayon puntaje de O a 7, mayon será el compromiso adquirido en la

- Individuo está participando activamente en el proceso de hacer una elección. Esta subescala indica que a mayor puntaje de 0 a 10, mayor será la involucración en el proceso de elección.
- Independencia en la toma de decisiones: grado en el cual un individuo confía en otros para la elección de una ocupación. Esta subescala indica que a mayor puntaje de 0 a 10, mayor será la independencia en la toma de decisiones.
  - Orientación hacia el trabajo: grado en el cual el individuo está

orientado hacía la tarea o hacía el placer en sus actitudes hacía el trabajo y los valores que asigne al trabajo. Esta subescala indica que al mayor puntaje de o aio, mayor sera la orientación nacía el trabajo.

- Compromiso que se adquiere con la elección: grado de resposabilidad en la escogencia de la carrera. Esta subescala indica que a mayor puntaje de 0 a 7, mayor será el compromiso adquirido en la elección.

### 3.2 Variable Independiente.

PROGRAMA DE TOMA DE DECISION VOCACIONAL.

### 3.2.1 Definición Conceptual.

Se define como un conjunto de actividades a seguir, cuyo objetivo es

ayudar al estudiante a realizar una elección vocacional mediante los procesos de expansión y reducción de alternativas vocacionales.

### 3.2.2 Definición Operacional.

Al concluír las fases del Programa de Toma de Decisiones, el alumno estará en la capacidad de elegir la carrera más adecuada a sus competencias, tanto para sus aptitudes, intereses y valores.

Este programa esta constituído por dos fases, a saber:

Fase de Expansión de Alternativas: conformada por dos unidades; la Unidad I, esta diseñada para que el alumno reconozca, explore y tabule sus intereses, aptitudes y valores que le permitan ir conformando un gráfico de su perfil personal, mediante:

- La agrupación en categorías de las áreas de interés de los alumnos (Ejercicio 1).

- La tabulación de las áreas de interés personales en gráficos seleccionados (Ejercicio 2).
  - La identificación de la aptitudes de los alumnos (Ejercicio 3 y 4).
- La agrupación de las aptitudes personales en un gráfico (Ejercicio
- La determinación de los valores que dirigen la actuación de los alumnos (Ejercicio 6 y 7).
- La utilización de un mecanismo de registro para clasificar los valores (Ejercicio 8).

La Unidad II, busca que el individuo explore las posibilidades de estudio a nivel universitario, investigando las carreras en cuanto a su ambiente físico (tanto de estudio como de trabajo), y en cuanto a los intereses y aptitudes que las carreras exigen de sus estudiantes y profesionales, mediante:

- El reconocimiento de las aptitudes requeridas por las carreras de estudio escogidas a través de información ocupacional (Ejercicio 9 y 10).

- Identificación del ambiente físico donde se desenvuelve tanto un profesional como un estudiante de dichas carreras (Ejercicio 11).
- La agrupación de las características del ambiente físico más adecuadas a los intereses y aptitudes de los alumnos en un gráfico (Ejercicio 12 y 13).

Dicha Unidad será evaluada mediante la construcción del perfil personal de los alumnos (Ejercicio 14).

Fase de Reducción de alternativas: dicha fase consta de una sola unidad, cuyo propósito es centrar al alumno en un grupo más reducido y claro de carreras que concuerden con su perfil personal, comparando éste con los diferentes perfiles de las diversas carreras universitarias, para luego el estudiante escoger las opciones y ordenarlas según el criterio obtenido en todo el proceso de elección, mediante:

- La comparación de los intereses, aptitudes y ambiente físico de las carreras con el perfil personal (Ejercicio 15,16 y 17,18)
- La selección de tres opciones posibles de estudio (Ejercicio 19 y 20).

-La jerarquización de la opciones según los criterios trabajados en el proceso de elección vocacional (ejercicio 21), mediante el cual se evaluará dicha unidad.

### 4. Instrumento

(Escala de Actitudes, Forma B-1)

(Anexo C).

El Inventario de Madurez Vocacional, formalmente llamado Inventario de Desarrollo Vocacional, está constituído por dos escalas: Escala de Actitudes y Escala de Capacidad; siendo la primera la que es utilizada en los propósitos de esta investigación.

La Escala de Actitudes (Forma B-1),está diseñada para medir en qué grado el individuo está interesado en hacer una elección vocacional,así como la madurez de sentimientos e ideas en relación a la elección. Esta

escala está constituída por 75 items sencillos, en un formato de Verdadero-Falso, a las cuales el sujeto debe responder seleccionando una de las alternativas, de este modo: Verdadero (acuerdo), o Falso (desacuerdo). El tiempo estimado para responder completamente la prueba es de 40 minutos. Los items están dispuestos de un modo tal que, una respuesta verdadera (V) indica menos madurez vocacional, mientras que una respuesta falsa (F) indica una mayor madurez vocacional.

Las actitudes vocacionales que mide el inventario son de naturaleza general, no siendo afectadas por el sexo ni por las diferencias de escalas, y están más relacionadas con el grado escolar que con la edad (Morakis, 1984).

Esta escala presenta cinco dimensiones, las cuales son:

a) Decisión en el proceso de elección: puntajes altos en esta parte del inventario indican que el sujeto está seguro de lo que quiere hacer.Los ítems que la miden son: 1,3,16,18,31,33,46,48,61 y 63.

- b) Involucración en el proceso de elección: puntajes altos indican que el sujeto busca activamente hacer una elección apropiada. Los reactivos que la miden son: 4,6,19,21,34,36,49,51,64 y 66.
- la decisión de carrera es tomada sólo por el estudiante y no por otros. Los ítems que la miden son: 7,9,22,24,37,39,52,54,67 y 69.

estectiva o autoadministrada por los suletos. La corrección se basa en

- d) Orientación hacía el trabajo: puntajes altos indican la conciencia que se tiene acerca de lo que hay que hacer para tomar una decisión vocacional. Los ítems son: 10,12,25,27,40,42,55,57,70 y 72.
- e) Compromiso que se adquiere con la elección: puntajes altos indican el nivel de responsabilidad para la elección de carrera. Items que la miden: 13,15,28,30,43,58 y 73.

Las Sub-escalas de Decisión, Involucración, Independencia y Orientación dan un puntaje máximo de 10, en tanto la sub-escala de

Compromiso, da un máximo de 7 puntos.

La administración de la Escala se lleva a cabo con un formato de Hoja de Respuestas con opción Verdadero-Falso,incluyendo además los datos de identificación del alumno.

El Inventario de Madurez Vocacional es aplicable en forma individual, eolectiva o autoadministrada por los sujetos. La corrección se basa en puntajes de O (respuestas Verdaderas) y l (respuestas Falsas), sumando los puntajes parciales asignados a los ítems correctos de cada dimensión, siendo el puntaje máximo total de 47 puntos.

Según lo señala Crites (1978), la Validez de Contenido se determinó, en su forma inicial, con una muestra de estudiantes desde el Sexto hasta el Décimo Segundo grado (n=7000) y la evaluación de 10 jueces expertos.

La Validez de Criterio fue establecida por la comparación de los puntajes de la Escala de Actitudes con otros criterios de madurez

vocacional, como el Indice de Madurez Vocacional de Super y la Disposición al Planeamiento Vocacional de Lohne y Gribbons.

La Consistencia Interna para esta escala fue calculada por la fórmula Kuder-Richardson 20, de los grados del 6º al 12º, y arrojó rangos desde 0,65 a 0,84, con un coeficiente de 0,74. Un test-retest (con un año de intervalo) para medir la estabilidad, arrojó un coeficiente de 0,71 para los mismos grados (Zunker, 1982).

# 5. Procedimiento.

1.- El primer paso dado para esta investigación, fue la modificación del Programa de Toma de Decisiones Vocacionales, ya que éste estaba diseñado para alumnos del Primer Año de la Universidad Simón Bolivar. Esta modificación se centró en la Fase de Reducción de Alternativas, en la cual se eliminó el cómputo del índice de aprovechamiento y la información de la cohorte 1986-1987 sobre el índice de ingreso

del Segundo Año del Ciclo Diversificado.

académico para las carreras de esta institución universitaria. Además, se anexaron perfiles de carreras extraídos de Tablas de Características de Carreras de la investigación realizada por la Lic. Torres (1987), diferentes a las que se ofrecen en la Universidad Simón Bolivar, que engloba otras universidades. De este modo, el programa quedó adaptado para alumnos del Ciclo Diversificado.

- 2.- Luego, se seleccionó el plantel donde se realizaría la investigación.
- 3.- Se realizaron entrevistas personales con los directivos y el psicólogo del Colegio Claret en el mes de Abril, con el objeto de solicitar el permiso respectivo para la aplicación de la Escala de Madurez Vocacional de Crites y del Programa de Toma de Decisión Vocacional a los jóvenes del Segundo Año del Ciclo Diversificado.
- 4.- Se administró el Inventario de Madurez Vocacional (Escala de Actitudes, Forma B-1), a los alumnos pertenecientes a las dos secciones del Segundo Año del Ciclo Diversificado.

5.- Posteriormente, a los alumnos de la sección A, les fue implementado el Programa de Toma de Decisión Vocacional a cargo de dos facilitadores más el psicólogo del plantel, en un período de dos meses, realizando una sesión semanal, con duración de 45 minutos. La sesiones estuvieron distribuídas de la siguiente manera:

Sesión 1 Ejercicios 1 y 2.

Sesión 2 Ejercicios 3,4 y 5.

Sesión 3 Ejercicios 6,7 y 8.

Sesión 4 Ejercicios 9 y 10.

Sesión 5 Ejercicios 11 y 12.

Sesión 6 Ejercicios 13 y 14.

Sesión 7 Ejercícios 15,16,17 y 18.

Sesión 8 Ejercicios 19,20 y 21.

Al comenzar cada sesión, se le explicaba a los estudiantes la finalidad de los ejercicios que debían realizar, con una breve exposición de los contenidos que se incluían en los mismos de manera dinámica.

Posteriormente, se les proporcionaba material multigrafiado individual el cual contenía los ejercicios a realizar. Al finalizar la actividad se recogía el material con el propósito de corregirlo y chequear que los alumnos los hayan llevado a cabo de manera correcta, para luego dar una retroalimentación de los resultados en la sesión subsiguiente. Hay que destacar el hecho que algunas actividades fueron realizadas por los alumnos en horas no académicas, fuera del plantel por exigencia misma de los ejercicios.

- 6.- Luego, se realizó la administración de el instrumento de Crites para la obtención de la medida postest en ambas secciones.
- 7.- Se analizaron los resultados obtenidos en las medidas pretest y postest mediante las pruebas estadísticas:
- a) "t" de Student (para muestras relacionadas y muestras independientes), para determinar la equivalencia en los resultados pretest en ambas secciones; para establecer la existencia de diferencias significativas entre el pretests y postests dentro de cada sección (grupo

f

control y grupo experimental), a nivel de puntajes totales y puntajes parciales (Dimensiones), utilizando un nivel de significación de 0.01. Dichos cálculos fueron realizados mediante un programa computarizado para Macintosh.

b) Análisis de Covarianza, para determinar si hubo o no diferencias significativas entre las secciones en los resultados del CMI en el pretest y el postest, tanto a nivel de puntajes totales, como por dimensión, a un nivel de significación de 0.01

vocacionalmente. Unido con los datos presentados en las Tibles IV IV IV.

las cuales exponen los resultados del análisis estadistico I de Elouant
para muestras independientes, con un nivel de nignificación del DOI.

Indica que no hay diferencias significativas entre los outra los islates.

## CAPITULO IV.

## 1. RESULTADOS.

Los resultados obtenidos en la Escala de Actitud del Inventario de Madurez Vocacional fueron:

Los datos de las Tablas Nº2 y Nº3 indican las medias de los puntajes pretest de ambas secciones, a saber, la sección A (Grupo experimental) y la sección B (Grupo Control), en los puntajes totales y por dimensiones; dichos puntajes reflejan que ambas secciones son maduras vocacionalmente. Unido con los datos presentados en las Tablas Nº4 y Nº5, las cuales exponen los resultados del análisis estadístico t de Student para muestras independientes, con un nivel de significación del 0.01, indica que no hay diferencias significativas entre los puntajes totales, y en los puntajes por dimensiones, en ambos grupos a nivel del pretest.

TABLA № 2

Media y desviación de los puntajes del CMI Pretest

Sección A	Media	Desviació	n Estándar.
Puntajes totales	31.73	5.73	
Dimensión A (Decisión)	6.7	2.33	
Dimensión B (Involucración)	8.16	1.23	
Dimensión C (Independencia)	5.23	1.22	
Dimensión D (Orientación)	8.1	2.14	
Dimensión E (Compromiso)	3.53	1.01	

TABLA № 3

Media y desviación de los puntajes del CMI Pretest

Sección B	Media	Desviación E	stándar.
Puntajes totales	32.03	5.66	
Dimensión A (Decisión)	6.24	2.25	
Dimensión B (Involucración	8.54	5 1.17	100.515
Dimensión C (Independencia	) 5.33	1.29	
Dimensión D (Orientación)	8.51	1.87	
Dimensión E (Compromiso)	3.39	0.93	

TABLA №4

Resultados t student muestras independientes Puntajes Totales Pretest.

Sección A y Sección B

glati	Media sección A	Media sección B	Valor t
61	31.73	32.03	-0.207

estudio, como las hipótesis específicas Hay que hacer notar que en la

bimensión B (involucración) sí se encontró una diferencia significativa

stando la fioblenida mayor que l'TABLA Nº5 l'esto se depe a un decrumente

Resultados t de Student muestras independientes. Puntajes por dimensiones.

## Sección A y Sección B

#### Pretest

gl	Media sección A	Media sección B	Valor t
61			
Dimensión A (Decisión)	6.7	6.24	0.792
Dimensión B (Involucración	8.16	8.54	-1.248
Dimensión C (Independencia	5.23	5.33	-0.315
Dimensión D (Orientación)	8.1	8.51	-0.821
Dimensión E (Compromiso)		3.39	0.57

t(0.01)=2.39

Los resultados obtenidos mediante la prueba estadística t de Student para muestras relacionadas, a un nivel de significación del 0.01, en el grupo experimental (sección A), revelan que no hay diferencias significativas en los puntajes Pretest-Postest, siendo la t obtenida menor que la t crítica; lo cual rechaza la hipótesis general del presente estudio, como las hipótesis específicas. Hay que hacer notar que en la Dimensión B (Involucración) si se encontró una diferencia significativa, siendo la t obtenida mayor que la t crítica, ésto se debe a un decremento del puntaje correspondiente al Postest, y no a alguna ganancia como resultado de la implementación de la Variable Independiente.

TABLA №6

Resultados t de Student muestras relacionadas.Sección A

Pretest-Postest.

	202 2 2 22 22	
g1= 29	Diferencias de Medias	Valor t
Puntajes totales	0.533	0.584
Dimensión A (Decisión)	-0.333	-1.204
Dimensión B (Involucración)	0.833	2.648**

TABLA №6

#### Continuación

	Dimensión C ( Endormaturo la)		t(0.01)=2.462
-	(Dimensión B (Involucración)	=0.121	-0.597
	Dimensión E (Compromiso)	0.1	0.451
	Dimensión D (Orientación)	0.167	0.438
	Dimensión C (Independencia)	-0.233	-0.96
-	0]= 32	Diferencias de Medias	Yalor t

Los resultados expuestos en la Tabla №7, indican que no se encontró diferencias significativas a un nivel de significación del 0.01, entre los puntajes Pretest y Postest del CMI, siendo las t obtenidas menores que la t crítica para el grupo Control (Sección B).

cuel plantes que al ser implementado do Programa de Toma de Carlesia.

Vocacional habra un incremento de la riaquirez Vocacional

TABLA Nº7

Resultados t de Student muestras relacionadas.Sección B

Pretest-Postest.

gl= 32	Diferencias de	Medias	Valor t
Puntajes totales	9 10 - 1.333		-1.806
Dimensión A (Decisión)	-0.606		-1.862
Dimensión B (Involucración)	-0.121		-0.597
Dimensión C (Independencia)	-0.424		-1.875
Dimensión D (Orientación)	0.182		0.594
Dimensión E (Compromiso)	-0.303		-1.407
8			

t(0.01)=2.457

Los resultados arrojados por el Análisis de Covarianza en los puntajes totales Pretest y Postest, de ambos grupos, a un nivel de significación del 0.01 (Tabla Nº8), revelan que no existe diferencia significativa entre las dos medidas, siendo la F obtenida menor que la F crítica; por lo tanto se rechaza la hipótesis general de este estudio, la cual plantea que al ser implementado un Programa de Toma de Decisión Vocacional habrá un incremento de la Madurez Vocacional.

TABLA Nº8

Análisis de Covarianza de puntajes totales.Pretest-Postest.

Sección A-Sección B

Fuentes	gl	SCX	SCY	SXY	SCY.X	MC.X	F	F(0.01)
de varian	2a							
Entre	1	1.39	69.5	9.82	58.97	58.97	4.153	7.31
Dentro	60	1981.84	1463.77	1101.3	851.79	14.19		
Error		1983.23	1533.27	1111.12	910.76			

La Tabla Nº9 muestra los resultados obtenidos mediante el Análisis de Covarianza para los puntajes correspondientes al Pretest y Postest de la Dimensión A (Decisión), encontrándose que no hay diferencia significativa a un nível del 0.01, siendo la F obtenida menor que la F crítica; lo cual rechaza la hipótesis específica nº 1, que dice que al ser implementado un Programa de Toma de Decisión Vocacional habrá una mayor Decisión en la elección vocacional.

expresa que al ser implementado un Programa de Toma de Hecusión.

TABLA Nº9

Análisis de Covarianza de puntajes Dimensión A

Sección A-Sección B

gl	SCX	SCY	SXY	SCY.X	MC.X	F	F(0.01)
1							
1	0	0.58	0.04	0.58	0.58	0.323	7.31
60	317.7	181.22	152.7	107.83	1.79		
	317.7	181.8	152.74	108.37			
	1	1 0 60 317.7	1 0 0.58 60 317.7 181.22 317.7 181.8	1 0 0.58 0.04 60 317.7 181.22 152.7 317.7 181.8 152.74	1 0 0.58 0.04 0.58 60 317.7 181.22 152.7 107.83 317.7 181.8 152.74 108.37	1 0 0.58 0.04 0.58 0.58 60 317.7 181.22 152.7 107.83 1.79 317.7 181.8 152.74 108.37	1 0 0.58 0.04 0.58 0.58 0.323 60 317.7 181.22 152.7 107.83 1.79 317.7 181.8 152.74 108.37

La Tabla Nº10 muestra los resultados obtenidos mediante el Análisis de Covarianza para los puntajes correspondientes al Pretest y Postest de la Dimensión B (Involucración), encontrándose que hay diferencia significativa a un nivel del 0.01, siendo la F obtenida mayor que la F crítica; sin embargo, esta diferencia significativa se debe a un decremento del puntaje Postest correspondiente al grupo Experimental, y no a un aumento del nível de involucración de los alumnos del grupo Control. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica nº 2, la cual expresa que al ser implementado un Programa de Toma de Decisión

vocacional habrá mayor involucración en el proceso de elección vocacional.

TABLA №10

Análisis de Covarianza de puntajes Dimensión B.

Sección A-Sección B

Fuentes	gl	SCX	SCY	SXY	SCY.X	MC.X	F	F(0.01)
de varianza	01							
Entre	1	2.25	25.21	7.54	17.53	17.53	8.12*	7.31
Dentro	60	88.35	153.53	46	129.58	2.16		
Error		90.60	178.75	53.54	147.11			
Error	_	DECTES .	3/30	12700	33.22			

La Tabla Nº 11 exhibe los resultados obtenidos mediante el Análisis de Covarianza para los puntajes correspondientes al Pretest y Postest de la Dimensión C (Independencia), encontrándose que no hay diferencia significativa a un nivel del 0.01, siendo la F obtenida menor que la F crítica; lo cual rechaza la hipótesis específica nº 3, que expone que al ser

implementado un Programa de Toma de Decisión Vocacional habrá una mayor Independencia en la toma de decisión vocacional

TABLA Nº11

Análisis de Covarianza de puntajes Dimensión C.

Sección A-Sección B

Fuentes	gl	SCX	SCY	SXY	SCY.X	MC.X	F	F(0.01)
de varianz	28							
Entre	1	0.16	1.33	0.46	1.04	1.04	0.995	7.31
Dentro	60	96.7	73.53	32.4	62.67	1.045		
Error		96.86	74.86	32.86	63.71			
Lamina	- W							

En la Tabla №12 se muestran los resultados obtenidos mediante el Análisis de Covarianza para los puntajes correspondientes al Pretest y Postest de la Dimensión D (Orientación), encontrándose que no hay

diferencia significativa a un nivel del 0.01, siendo la F obtenida menor que la F crítica; lo cual rechaza la hipótesis específica nº 4, que dice que al ser implementado un Programa de Toma de Decisión Vocacional habrá una mayorOrientación hacia el trabajo.

TABLA №12 Análisis de Covarianza de puntajes Dimensión D.

servor Compromise con la elección vocacional.

Sección A-Sección B

			Sam	Older A - No	metrin II			
Fuentes	gl	SCX	SCY	SXY	SCY.X	MC.X	F	F(0.01)
de varianz	Z <b>a</b>							
Entre	1	2.71	2.514	2.61	0.47	0.47	0.164	7.31
Dentro	60	244.94	245.2	132.53	173	2.89		
Error		247.65	247.71	135.14	174			
Dintre	60	57.35	72.34	8.75	71	1.163		

La Tabla Nº13 muestra los resultados obtenidos mediante el Análisis de Covarianza para los puntajes correspondientes al Pretest y Postest de la Dimensión E (Compromiso), encontrándose que no hay diferencia significativa a un nivel del 0.01, siendo la F obtenida menor que la F crítica; lo cual rechaza la hipótesis específica nº 5, que plantea que al ser implementado un Programa de Toma de Decisión Vocacional habrá un mayor Compromiso con la elección vocacional.

TABLA №13

Análisis de Covarianza de puntajes Dimensión E.

Sección A-Sección B

AND OF THE	1633/7	rise of the late	M. 0817730	2000	116	BUILD OF	E DI USE	DIEMEGIC
Fuentes	gl	SCX	SCY	SXY	SCY.X	MC.X	e Foot	F(0.01)
de varian	<b>Z</b> 8							
Entre	1	0.31	1.09	0.32	1.05	1.05	0.887	7.31
Dentro	60	57.35	72.34	8.75	71	1.183		
Error		957.66	73.43	8.43	72.05			

### CAPITULO V

# DISCUSION DE LOS RESULTADOS.

resultados totales y en las dimensiones convespondientes a bucisión en la

Los resultados expuestos se pueden resumir como sigue:

La diferencia de medias obtenida a través de los Pretests de ambas secciones (Grupo Experimental y Grupo Control), no fueron significativas tanto a nivel de puntajes totales como por dimensiones, lo cual implica que inicialmente ambos grupos eran equivalentes en cuanto a sus niveles de Madurez Vocacional, reflejando estos puntajes que los alumnos pertenecientes a las dos secciones poseían un nivel de madurez adecuado para ese momento. Lo anterior señala el hecho que probablemente los alumnos estaban listos para realizar una adecuada elección vocacional (Ver tablas Nº 2,3,4,5 y Anexo A).

Al comparar los puntajes Pretests y Postests obtenidos dentro de cada una de las secciones se observa lo siguiente:

a) En la sección A (grupo Experimental):

No se observaron diferencias significativas en las medidas antes y después en los puntajes del Inventario de Madurez Vocacional en los resultados totales y en las dimensiones correspondientes a Decisión en la elección, Independencia en la Toma de Decisiones, Orientación hacia el trabajo y Compromiso con la Elección Vocacional. Sin embargo, se obtuvo un decremento significativo en los puntajes obtenidos en el Postest correspondiente a la dimensión Involucración en el Proceso de elección vocacional, lo cual indica que los alumnos disminuyeron el nivel de participación activa en el proceso de hacer su elección en el período de implementación del Programa de Toma de Decisiones (Véase Tabla Nº6).

b) En la sección B (Grupo Control):

No se encontraron diferencias significativas en las medidas antes y después en los puntajes totales del CMI, ni en los resultados por dimensiones (Tabla  $N^{\circ}$ 7).

Haciendo un análisis de las medidas antes y después de la aplicación del Instrumento entre ambas secciones se obtuvo:

A nivel de puntajes totales, no se encontraron diferencias significativas entre los grupos, lo cual quiere decir que no hubo una ganancia en el índice de Madurez Vocacional en el grupo que recibió el tratamiento (Sección A), al constrastarlo con el grupo Control (sección B). (Tablas Nº 8,9,10,11,12,13).

De igual manera, se encontró que los grupos no difieren significativamente en los cómputos referentes a las dimensiones Decisión en la elección, Independencia en la Toma de Decisiones, Orientación hacia el trabajo y en el Compromiso que se adquiere con la elección; pero si se obtuvo una diferencia significativa en cuanto a la Involucración en el proceso de elección a favor del Grupo Control, lo cual sugiere que este grupo estaba participando activamente en mayor grado que el Grupo Experimental en el proceso de hacer una elección vocacional. Sin embargo, es necesario hacer notar que el Grupo Experimental (sección A), mostró un decremento en los puntajes correspondientes al

Postest de la dimensión Involucración en el proceso de elección, lo que explica la diferencia significativa con respecto al Grupo Control, a favor de este último.

Todo lo anterior, podría explicarse en función de la época del año académico en que fue implementado el Programa de Toma de Decisiones (principios del mes de Mayo y finales de Junio), período en el cual los jóvenes de ambas secciones ya habían realizado una elección vocacional e inscripciones universitarias; de ésto se infiere que el tratamiento pudo ejercer un efecto negativo en la Involucración en el proceso de elección vocacional en el Grupo Experimental, por los siguientes factores:

1.- La mayoría de los alumnos del Grupo Experimental para el momento de la implementación del programa, ya habían tomado una decisión vocacional terminal y mostraban un buen nivel de madurez vocacional, por tanto, es probable que ellos no sintieran la necesidad de involucrarse en un nuevo proceso de elección vocacional. Dichos hallazgos están respaldados por O'Hara (c.p. Pietrofesa,1975), al expresar

que el aprendizaje vocacional y las expectativas del adolescente están en gran medida influenciadas por el monto de atención prestada a la situación vocacional; de hecho, la necesidad y la disposición determinan el modo como el estudiante interpreta la situación. De igual manera, este autor señala que el discernimiento informativo debe ser apropiado en contenido y tiempo para satisfacer las necesidades del individuo, particularmente, aquellas necesidades de la persona que está envuelta en una toma de decisión vocacional. Si el estudiante actúa para satisfacer sus necesidades vocacionales, al percibir que no tiene una necesidad vocacional, no perseguirá un curso de acción y no tendrá un aprendizaje vocacional; esta ausencia de motivación ante la actividad propuesta se corrobora con la conducta mostrada por los alumnos ante los ejercicios realizados durante las sesiones del programa, ya que éstos no prestaban la atención requerida para la realización de las actividades y en la forma de responder el postest (respuestas dadas al azar) de algunos integrantes de la muestra, impidiendo que se trabajara con toda la población.

- 2.- Asimismo, esta disminución en la Involucración en el proceso de elección vocacional observada en el Grupo Experimental, probablemente ocurrió por la disonancia cognoscitiva que pudo provocar la información recibida. El hecho de haber realizado una elección y la posibilidad de descubrir que no es la más adecuada, puede crear conflictos en el estudiante, ocasionando que éste opte por rechazar la información o negarse a participar activamente en el proceso de elección vocacional. Como afirma Hilton (1962), cuando el sujeto percibe una disonancia que no es manejable, una de las alternativas es eliminar el insumo que lo afecta.
- posiblemente contribuyó en la obtención de los resultados y en la ausencia del incremento de la madurez vocacional en el Grupo Experimental, fue la dificultad asociada al manejo y conducción de un grupo numeroso, impidiendo la detección de las necesidades individuales y lograr el control grupal a cargo de sólo tres facilitadores. Resultados semejantes reportan Jessel y Heiman (1980), los cuales concluyeron que la orientación vocacional individual produce mayor incremento en los

puntajes relativos a la madurez vocacional en contraposición a la orientación grupal. De igual manera, Super (1974), sugiere que en los grupos de asesoramiento vocacional, los miembros con mayor nivel de madurez vocacional, pueden servir como modelos para el resto de los miembros, lo cual resalta la importancia de un grupo reducido, en donde las pautas de interacción y comunicación son más estrechas y facilitan el proceso dentro del contexto vocacional.

Los resultados reportados por esta investigación enfatizan la importancia de seguir llevando a cabo estudios sobre la Madurez Vocacional en el contexto estudiantil y desarrollar la implementación de programas de orientación vocacional que faciliten una dirección vocacional específica al alumnado acorde a sus necesidades reales e imperantes, para lograr una toma de decisión eficaz.

obtenidos, la cual interfirio en la involucración de los alumnos en «i

## CONCLUSIONES Y LIMITACIONES.

Del análisis de los resultados obtenidos en la investigación, se puede concluír lo siguiente:

- 1.- La implementación del Programa de Toma de Decisión Vocacional no incrementó el índice de Madurez Vocacional de los alumnos del Grupo Experimental del Segundo Año del Ciclo Diversificado.
- 2.- Se encontró una disminución en la Involucración en el Proceso de elección Vocacional del Grupo Experimental, lo cual se relaciona probablemente con la época del año en la que fue implementado el Programa de Toma de Decisiones.
- 3.- La motivación jugó un papel esencial en los resultados obtenidos, lo cual interfirió en la Involucración de los alumnos en el Programa (Tratamiento).

- 4.- La información manejada en el tratamiento pudo haber causado una Disonancia Cognoscitiva en los alumnos, por lo cual disminuyó el grado de participación activa en el proceso de elegir una elección vocacional.
- 5.- El manejo de un grupo numeroso pudo haber influído de manera negativa en la implementación del Programa, siendo difícil detectar necesidades individuales y satisfacerlas.
- 6.- El nivel de Madurez de los alumnos era el adecuado, lo que indica que ellos estaban listos para realizar una elección, la cual ya habían hecho, y no sentían la necesidad de llevar a cabo nuevamente una elección o chequear su elección.

Las limitaciones que presenta el presente estudio son:

programa (Mayo y Junio).

- 2.- Las características de la muestra, lo cual no permite generalizar los resultados a otras poblaciones.
  - 3.- El manejo de un grupo numeroso.
- 4.- La preparación de los facilitadores en el manejo del grupo como en la implementación del programa.

A partir de las limitaciones expuestas se recomienda:

1.- La implementación del Programa de Toma de Decisiones al final del período académico del Primer año del Ciclo Diversificado, o a principio del año académico del Segundo año del Ciclo diversificado, ya que el proceso de elección vocacional responde a un contínuo del desarrollo, el cual debe realizarse en el tiempo adecuado, donde esté presente la necesidad de realizar una elección, para que el Programa sea efectivo.

- 2.- Se debe realizar un muestreo exhaustivo para poder generalzar los resultados obtenidos.
- 3.- Se recomienda formar grupos reducidos de jóvenes, preferentemente lo que posean un índice de Madurez bajo, para que se beneficien con el Programa. La formación de estos grupos deben incluír alumnos vocacionalmente maduros que sirvan de modelos para los integrantes del grupo.
- 4.- Los facilitadores deben ser lo suficientemente expertos o recibir un entrenamiento previo en cuanto al manejo de grupos como en la implementación de los objetivos del Programa.
- 5.- Se recomienda el uso del Instrumento de Crites para investigaciones semejantes, ya que el mismo fue lo suficientemente sensible para detectar las diferencias ocurridas entre ambas medidas.

### BIBLIOGRAFIA.

- ACHEBE, C. Assessing the Vocational Maturity of students in the East
   Central State of Nigeria. <u>Journal of vocational behavior</u>, 1982,20,
   153-161.
- ALVAREZ, J. y RODRIGUES, M. Estudio Psicométrico de la Escala de
   Actitudes del Inventario de Desarrollo Vocacional de John O.
   Crites,en una muestra de estudiantes de nivel universitario. UCAB,
   Facultad de Humanidades y Educación, Escuela de Psicología,Caracas,
   Julio,1983.
- ANDERSEN, G. y HEIMAN, R. A. Vocational Maturity of Junior High School Girls. <u>Vocational Guidance Quarterly</u>, 1967, <u>15</u>,191-195.
- ARNAU, J. <u>Diseños Experimentales en Psicología y Educación.</u> Editorial Trillas, México, 1981.
- BARTLETT, W.E. Vocational Maturity and Personality Variables of Man Power Trainees. <u>Vocational Guidance Quarterly</u>, 1968, <u>17</u>, 104-107.
- BOHM, N. J. Vocational Maturity and Personality. <u>Vocational Guidance</u>
   <u>Quarterly.</u> 1966, <u>15</u>, 123-126.

- -CAMPBELL,D.y STANLEY,J. <u>Diseños Experimentales y Cuasiexperimentales</u>

  <u>en la Investigación Social.</u> Amorrortu editores, 1º edicción, 1974,

  Buenos aires.
- CARKHUFF, R. y FRIEL, W. <u>The Art of Developing a Career; A Helper's</u>
   <u>Guide.</u> Publishiers of Human Technology. July 1978, Massachusetts,
   1978.
- CARTER, H. D. The Development of Vocational Attitudes. <u>Journal Consult</u>

  <u>Psychology.</u> 1940 , 4, 185-191.
- CONDE, F. <u>Estudio Psicométrico de una Reformulación a la Escala de</u>

  <u>Actitudes del Inventario de Desarrollo Vocacional de Crites.</u> UCAB,

  Facultad de Humanidades y Educación, Escuela de Psicología, Caracas

  1981.
- CRITES, J. O. <u>Psicología Vocacional.</u> Editorial Paidos. Buenos Aires.

Measurement of Vocational Maturity in Adolescence:

Development Inventory. <u>Psychology Monographs</u>, 1965, 1975. 2 whole
nº 595.

GATI, Itamar. A Sequencial Elimination Approach. <u>Journal of Counselig</u>
 Psychology. 1986,33.

- GELATT,A. Decision-Making: A Conceptual Frame of Reference for Counseling. <u>Journal of Counseling Psychology</u>.1962,9,240-245.
- GINZBERG, E y Otros. <u>Occupational Choice</u>. New York, Columbia
  University Press, 1951.
- GIL, J. y TARICANI, J. <u>Estudio Psicométrico de la Escala de Actitudes</u> del Instrumento de Madurez Vocacional de J. Crites en una muestra de estudiantes de nivel universitario. UCAB, Facultad de Humanidades y Educación, Escuela de Psicología, Caracas, 1980.
- GUTHRIE, W. and HERMAN, A. Vocational Maturity and Its Relationship to Holland's Theory of Vocational Choice. <u>Journal of Vocacional</u> Behavior, 1982, 21,195-205.
- HAVIGHURST, R. J. <u>Youth in Exploration and Man Emergent.</u> Boston, Houghton Mifflin, 1964.
- HEALY. C., O'SHEA D, and CROOK R. Relation of Career Attitudes to Age and Career Progress During College. <u>Journal of Counseling</u> <u>Psychology</u>, 1985, <u>32</u>, 239-244.
- HILTON, T. Career Decision-Making. <u>Journal of Counseling Psychology</u>.
   1962,9,291-298.

- JEPSEN A. and PREDIGER, D. Dimensions of Adolescent Career
   Development: A multi- instrument analysis. <u>Journal of vocational</u>
   <u>behavior</u>. 1981., 19, 350-368.
- KHAN, S. and ALVI, S. Educational, Social and Psychologycal Correlates
   of Vocational Maturity. <u>Journal of Vocational Behavior</u>,
   1983,22,357-364.
- KRUMBOLTZ,J. and THORESEN, C. <u>Counseling Methods</u>. Holt,Rinehart and Winston, New York, 1976.
- KRUMBOLTZ,J. and SCHROEDER, W. Promoting Career Planning Through Reinforcement. <u>Personnel Guidance Journal</u>, 1965,44,19-26.
- LASKIN, S y PALMO.A. Decision and Outcomes on the Career Maturity of High School Students. <u>Journal of Vocational Behavior</u>, 1983, <u>23</u>, 22-34.
- LOKAN, J. and Others. Study of Vocational Maturity During Adolescence and Locus of Control. <u>JOurnal of Vocational Behavior</u>. 1982,20,331-342.

- MARLAND S, <u>Career Education a Pruposal for Reform</u>. McGraw Hill Book Company. New York 1974.
- MAYNARD,P.E. and HANSEN, J.C. Vocational Maturity Among Inner-City Youths. <u>Journal of Counseling Psychology</u> 1970,17,400-404.
- MILLER, D.C. and FORM, W.H. <u>Industrial Sociology</u>. New York, Harper, 1951.
- MORAKIS S.,A. <u>Estudio Exploratorio-descriptivo de la Madurez</u>
   <u>Vocacional de una población de Educación Media del Area</u>

   <u>Metropolitana.</u> UCV , Facultad de Humanidades y Educación, Escuela de Psicología, Caracas, 1984.(Trabajo de ascenso).
- OSIPOW, S. H. <u>Teorías sobre la Elección de Carreras.</u> Editorial Trillas.
   México, 1985.
- PAZ de G., D. <u>Estudio Exploratorio-descriptivo del Inventario de Madurez</u>
   <u>de Carrera de Jonh O. Crites en una muestra de estudiantes de Institutos Tecnológicos.</u> Instituto Universitario de Tecnologia Región Capital, Los Teques, 1985. (Trabajo de ascenso)

- PHILLIPS, S. y STROHMER, D. Decision Making Style and Vocational Maturity. <u>Journal of vocacional behavior</u>. 1982, <u>20</u>,215–222.
- PIERCE, R and Others. <u>The Skills of Career Counseling.</u> University Park Press. Baltimore, 1980.
- PIETROFESA J., LEONARD, G. and GIROUX, R. <u>Career Education and the Counselor</u>. APGA Reprint series/six. ( American Personnel and Guidance Association, Washington, 1975).
- ROLLINS, W.J. An Evaluation of Effect of Exploratory Experiences on the Vocational Maturity Ninth-Grade Boys and Girls. <u>Dissertation</u> <u>Abstracts.</u> 1968,29,(1-A),126-127.
- RICHTER,F. and TJOSVOLD. Effects of Student participation in classroom
   Decision Making on Attitudes, Peer Interaction, Motivacion and
   Learning. Journal of Applied Psychology, 1980,65, 74-80.
- SALVADOR, A. Algunas Variables relacionadas con la Madurez Vocacional: Un Estudio Empírico. Revista de Psicología General y
   Aplicada. España, 1983,38, 877-902.

- SUPER, D.E. A theory of vocational Development. <u>American Psychology</u>.
- SUPER D.E and other. <u>Vocational Development: A Framework for Reseach.</u>
   New York, Teachers college Press. 1957
- -SUPER,D E and Others. <u>The Vocational Maturity of Ninth-Grade Boys.</u> New York. Bereau of Publications, Teachers College, Columbia University, 1960
- SUPER, D and collaborations. <u>Measuring Vocational Maturity Counsenling</u>
   and Evaluation. Published by the National Vocational Guidance
   Association, Washington, 1974.
- SREBALUS and others. <u>Career Development, Concepts and Procedurs.</u>
   Brooks/ cole Publishing company. Monterrey, California, 1982.
- TOLBERT, E. <u>Técnicas de Asesoramiento en Orientación Profesional</u>.
   Editorial Dikos-Tau, Barcelona, 1982.
- TRISTANCHO P, G. <u>Efectos Diferenciales de dos modos de Asesoramiento</u>
   <u>Vocacional en estudiantes de Quinto Año en Caracas.</u> Caracas,
   Marzo, 1985.

- TORRES, L. <u>Adecuación de la Elección Vocacional y Actitud hacia la</u>
   <u>Escogencia de una carrera.</u> UCV, Facultad de Humanidades y
   Educación, Comisión de Estudios para graduados, Caracas, 1987.
- VASQUEZ C. y ANUARVE, M. P. Relación entre el Autoconcepto, el Locus de Control y el Nivel de Prestigio de la Preferencia Vocacional de los Estudiantes del Ciclo Básico de la USB. Caracas, Septiembre 1987.
- ZUNKER, V. <u>Using Assesmente, Results in Career Counseling.</u> Brooks/cole Publishing Company. Monterey, California. 1982.
   <u>Career Counseling, Applied Concepts of Life Planning.</u> Brooks/cole Publishing Company. Monterey, California, 1981.

shile Statement lands dot (27)

						٨	N I	Г	V	^						
					. 1	H	N	L	۸	U	P	١.				

#### Tabla de resultados del CMI

Canaián A			Pretest					
Sección A	Edad	Carre	1		_			
Alumnos	Edad	Sexo	a	b	C	d	e	Total
	17	M	10	10	6	10	4	40
2	17	M	9	9	5	9	3	35
3	16	M	8	9	6	10	5	38
4	17	M	6	7	4	7	4	28
5	17	M	9	8	6	10	4	37
6	17	M	9	9	6	9	5	38
. 7	17	M	3	9	5	4	1	22
8	18	M	7	6	6	9	3	31
9	17	M	3	9	4	7	2	25
10	17	M	7	7	5	9	4	32
11	17	M	7	4	3	5	3	22
12	16	F	5	9	5	8	3	30
13	17	F	10	9	7	10	4	40
14	17	F	2	8	6	3	3	22
15	16	F	5	9	5	8	4	31
16	17	F	7	7	5	9	4	32
17	17	F	2	9	4	6	3	24
18	17	F	9	8	5	10	5	37
19	16	F	8	7	4	9	3	31
20	16	F	6	9	7	9	4	35
21	17	F	9	7	6	9	3	34
22	16	F	9	9	6	8	5	37
23	16	F	5	9	6	4	4	28
24	17	F	7	9	6	10	2	34
25	17	F	10	9	6	10	5	40
26	17	F	5	8	6	9	2	30
27	17	F	5	7	3	8	3	26
28	17	F	7	8	7	10	3	35
29	16	F	5	8	2	4	4	23
30	17	F	7	9	5	10	4	35

						2	
,	m	cs.	t	O	D.	ŧ.	
	0	o.	ь,	£2:	э	۲.	

a	b	C	d	е	Total.
9	9	5	8	2	33
7	7	4	7	2	27
10	5	6	6	5	32
6	5	4	8	2	25
7	8	4	10	3	32
8	8	6	10	4	36
5	8	4	3	2	22
7	6	6	9	3	31
3	3	6	6	2	20
7	6	5	10	4	32
9	8	8	9	5	39
8	9	6	9	4	36
9	8	6	10	5	38
6	7	6	6	4	29
6	9	4	6	5	30
8	8	6	9	4	35
2	9	3	7	2	23
9	8	5	10	4	36
7	7	5	9	4	32
7	7	7	9	3	33
7	6	5	8	3	29
8	7	6	8	4	33
6	9	6	9	5	35
9	6	8	4	5	32
10	8	6	10	4	38
6	9	6	9	1	31
6	5	4	6	1	22
8	8	7	10	4	37
9 7 10 6 7 8 5 7 3 7 9 8 9 6 6 8 2 9 7 7 7 8 6 9 10 6 8 8 9 10 6 8 8 8 8 8 9 7 7 7 7 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8	b 9 7 5 8 8 8 6 3 6 8 9 8 7 9 8 7 7 6 7 9 6 7 9 8 9 8 9 8 9 9 8 9 9 8 9 8 9 8 9 9 8 9 8 9 9 8 9 9 8 8 9 9 8 9 8 9 9 8 9 9 8 8 9 9 8 9 8 9 8 9 8 9 8 9 8 9 9 8 9 8 9 8 9 8 9 8 9 8 9 8 9 9 8 8 9 8 9 8 9 8 9 8 8 9 8 9 8 8 9 8 9 8 8 8 9 8 9 8 8 8 9 8 8 8 9 8 8 9 8 8 8 9 8 8 8 8 9 8 9 8 8 9 8 8 9 8 8 9 8 8 8 8 8 9 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8	5 4 6 4 6 4 6 6 6 6 6 6 6 6 6 7 7 6 6 8 6 6 7 7 8 6 6 7 7 8 7 8	8 7 6 8 10 10 3 9 6 10 9 9 10 6 6 9 7 10 9 9 8 8 8 9 4 10 9 6 10 9 10 9 10 9 10 9 10 9 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	2 2 3 4 2 3 2 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 5 4 7 5 4 7 7 7 8 7 8 7 8 7 8 7 8 7 8 7 8 7 8 7	Total.  33 27 32 25 36 22 36 22 31 20 32 39 36 38 29 30 35 23 36 32 33 35 32 38 31 22 37 21 37
8	9	6	10	4	37

30

#### Tabla de resultados del CMI

Sección B			Pretest					
Alumnos	Edad	Sexo	а	b	C	d	е	Total
1	17	M	4	5	3	4	3	19
2	17	M	7	- 10	6	10	3 4	37
2 3	17	M	2	9	3	6	2	22
4	18	M	2 3	9	6	8	2 3	29
5	17	M	6	8	4	10	4	32
6	16	M	9	8	6	10	5	38
7	17	M	8	9	6	10	4	37
8	17	M	7	9	5	7	1	29
9	17	M	7	8	5	- 8	3	31
10	17	M	9	9	7	10	4	39
11	18	M	7	8	2	10	2	29
12	17	M	6	8	6	8	4	32
13	16	M	3 3	.8	5	7	3	26
14	17	M	3	9	5	8	4	29
15	17	M	10	9	7	10	4	40
16	17	F	5	10	7	7	4	33
17	17	F	6	9	5	9	2	31
18	16	F	. 8	9	7	10	4	38
19	17	F.	10	8	6	10	3	37
20	17	F	9	9	6	9	4	37
21	17	F	6	8	5	10	4	33
22	17	F	6	10	6	10	. 4	36
23	17	F	10	10	6	10	5	41
24	17	F	5	5	5	6	3	24
25	18	F	8	9	7	10	4	38
26	17	F	7	8	4	9	3	31
27	17	F	6	8	5	9	4	'32
28	17	F	4	8	6	10	3	31
29	17	F	6	10	4	8	3	31
30	17	F	3	10	6	6	4	29
31	17	F	3	8	3 6	3	2	19
32	19	F	6	8	6	9	2	31
33	17	F	7	Q	6	10	4	36

					-
100	m	de.	きゃ	100	•
м,	ı	26.	B 10:	126	
	.,	76	441	-	

a	b	C	d	6	Total
5	6	5	8	3	27
8	10	6	10	4	38
7	9	6	9	3	34
6	9	4	5	1	25
7	9	6	10	4	36
8	9	6	10	5	38
10	8	6	9	6	39
7	9	7	7	5	35
8	7	4	7	4	30
8	10	7	10	4	39
6	8	5	9	5	33
6	4	7	4	4	25
6	9	4	7	3	29
5	10	6	8	3	32
9	9	7	10	4	39
5	10	5	8	4	32
7	8	5	9	3	32
5	7	8	5	4	29
9	10	6	10	4	39
8	10	6	10	4	38
5	9	5	10	5	34
6	10	6	10	4	36
7	10	7	8	3	35
5	6	6	5	3	25
8	9	5	10	4	36
6	9	6	10	3	34
8	8	6	7	2	31
6	8	6	10	3	33
6	9	6	8	3	32
8	10	5	9	4	36
4	9	4	4	3	24
8 7 6 7 8 10 7 8 8 6 6 6 5 9 5 7 5 9 8 5 6 7 5 8 6 8 4 8 9	b 6 10 9 9 9 8 9 7 10 8 4 9 10 9 10 10 6 9 9 10 8 7	C 5 6 6 4 6 6 6 7 4 7 5 7 4 6 7 5 5 8 6 6 5 6 7 6 5 6 6 6 5 4 6 6	8 10 9 5 10 10 9 7 7 10 9 4 7 8 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10 10	e 3 4 3 1 4 5 6 5 4 4 5 4 3 3 4 4 4 5 4 3 3 4 4 4 4 5 4 3 3 4 4 4 4	Total 27 38 34 25 36 38 39 35 25 29 32 39 38 34 36 35 25 36 34 31 33 32 36 24 37 37 37
9	8	6	10	4	37

#### PROBLEMA DE TRELA DE BECICIONE MOCACIONAL

ANEXO B.

## PROGRAMA DE TOMA DE DECISION VOCACIONAL.

Autores del Programa Original Moria Antonieta Lanz de Oyanapbol Luis Santiago Perede

Arnima ( above to

Autores del Programa Original:

Maria Antonieta Lanz de Oyarzábal.

Luis Santiago Pereda.

Paola Frías

Adaptación por: Araima Cabrera M. José Enrique Escalona G.

#### INTRODUCCION

EXPANSION OF ALTERNATIVAS

El presente manual busca proveer a los alumnos de los mejores recursos posibles para que los estudiantes de Educación Media, puedan elegir una carrera. Con este fin, el manual desarrolla un Modelo de Toma de Decisiones dividido en dos fases. La primera, EXPANSION DE ALTERNATIVAS, separada en dos unidades, pretende que los alumnos por una parte descubran sus intereses, aptitudes y valores y por otra analicen los requerimientos y las posibilidades de estudio a nivel superior. La segunda fase, REDUCCION DE ALTERNATIVAS, desarrollada en una Unidad, la cual contiene los elementos para que el estudiante compare su perfil con los de las carreras que ofrecen las diversas Universidades, así como una serie de estrategias que le permitirán al estudiante considerar su posibilidad de ingreso en las carreras seleccionadas tomando en cuenta sus habilidades e intereses como el ambiente físico de las mismas.

Cada una de las unidades presenta un objetivo general y varios objetivos específicos que se cubrirán de acuerdo a las necesidades del grupo, presentando una serie de ejercicios, los cuales servirán como actividades para lograr los objetivos. Cada unidad presenta una parte de contenido la cual expresa los conceptos que se manejarán en cada una de las sesiones; éstos pueden ser ampliados en los casos que se requiera una mayor amplitud de los temas que se discuten.

#### OBJETIVO GENERAL DEL MANUAL.

Al concluir las unidades de este manual, el alumno estará en la capacidad de elegir la carrera más adecuada a sus competencias tanto para sus aptitudes, intereses y valores.

#### EXPANSION DE ALTERNATIVAS.

#### UNIDAD I.

Esta unidad, la cual forma parte de la primera Fase de Modelo de Toma de Decisiones, fue concebida para que el alumno reconozca, explore y tabule sus intereses, aptitudes y valores que le permita al estudiante ir conformando un gráfico de su perfil personal.

#### OBJETIVO GENERAL DE LA UNIDAD.

Al finalizar la unidad el alumno estará en la capacidad de graficar en una tabla seleccionada, sus intereses, aptitudes y valores.

#### OBJETIVOS TERMINALES

- 1.- Agrupar en categorías las áreas de interés que motivan a los alumnos.
- 2 Tabular sus áreas de interés en gráficos seleccionados.
- 3.- Identificar las aptitudes personales de los alumnos.
- 4.- Agrupar sus aptitudes en un gráfico.
- 5.- Determinar los valores que dirigen su actuación.
- 6 Utilizar un mecanismo de registro para clasificar sus valores.

#### EXPANSION DE ALTERNATIVAS. UNIDAD I.

obje- tivos	CONTENIDOS.	ACTIVIDADES	EVALUACION.
1	Definición de intereses. Areas de intereses.	Preguntas en clase.  Ejercicio 1.	
2	Mecanismos de registro	Ejercicio 2	•
3	Definición de aptitudes. Tipos de aptitudes	Discusión. Ejercicio 3,4	
4	Mecanismos de registro.	Ejercicio 5.	
5	Definición de valores. Categorias de valores.	Exposición por parte del profesor.  Ejercicio 6,7.	inte intrimpts, (milines i
6	Mecanismo de registro.	Ejercicio 8	Para los objetivos del 1 al 6 Elaboración de un gráfico ca- talogando las aptitudes, inte- reses y valores.

#### CONTENIDOS

#### Intereses:

Los intereses personales se reflejan en aquello que disfrutamos, en las cosas que hacemos, en las conversaciones preferidas, en la manera en que gastamos el tiempo libre y el tipo de personas con quien nos gusta estar. Estas preferencias nos dan una idea de hacia dónde pudiera estar orientada nuestra elección.

#### Areas de interés:

Actividad al aire libre: Significa que le gusta pasar la mayor parte del tiempo en el campo, en los bosques, en el mar.

Mecánico: Gusto por el trabajo con maquinas y herramientas, con la construcción o arreglos de artefactos mecánicos o eléctricos, muebles,etc.

Cálculo lo posee aquellas personas que les gusta trabajar con números.

Científico: Placer en investigar la razón de los hechos o de las cosas, el descubrir sus causas y resolver los problemas de distinta indole sin importar los beneficios económicos que puedan resultar de ello.

Persuasivo Está presente en aquellas personas a quienes les gusta el trato con la gente, a quienes les agrada imponer su punto de vista, convencer a los demás respecto a algún proyecto, venderles algún artículo, etc.

Artístico-plástico. Gusto pon realizar actividades de creación de tipo manual, que involucre la utilización y combinación de formas, colores y materiales.

Literario:Lo poseen aquellas personas a quienes les agrada la lectura y/o expresar sus ideas verbalmente, sea en forma oral o escrita.

Musical: Marcado gusto por tocar instrumentos musicales, cantar,bailar, leer sobre música, estudiar música, asistir a conciertos.

Servicio Social:Las poseen aquellas personas que gustan de ayudar a los demás, especialmente a los niños, ancianos, enfermos, necesitados.

Trabajo de Oficina Es propio de las personas a quienes les gusta un trabajo de escritorio que requiere exactitud precisión y orden.

#### Aptitudes:

Aptitudes o habilidades definen lo que nosotros hacemos con más facilidad, éstas se revelan cuando podemos medir cuáles de nuestras competencias realizamos con más facilidad o más éxito que otras. Las aptitudes es otro factor a tomar en cuenta si se quiere realizar una elección eficaz.

#### Tipos de Aptitudes.

Aptitud verbal: habilidad para entender, utilizar y definir palabras.

Aptitud númerica: habilidad en la realización de operaciones númericas.

Aptitud mecánica: habilidad para operar mentalmente con los objetos, para percibir, imaginar y realizar formas en dos o tres dimensiones, para razonar sobre mecanismo y movimientos.

Aptitud artístico-plástica habilidad y gusto para captar y apreciar la armonia de los elementos de un objeto, dibujo, escultura o pintura, para crear obras de mérito artístico.

Aptitud musical:capacidad para imaginar, crear o producir sonidos, sensibilidad para armonizarios.

Aptitud científica: habilidad para inferir, definir y comprender principios; comprensión de relaciones causales, habilidad para resolver problemas.

Aptitud social: habilidad para tratar con personas, para cooperar y persuadir, saber hacer lo adecuado en situaciones sociales novedosas.

Aptitud ejecutiva: iniciativa, confianza en si mismo, ambición, capacidad de dominar en situaciones sociales y en las relaciones interpersonales.

Aptitud para el trabajo en oficina exactitud, rapidez y orden en el manejo de nombres, números, documentos, datos y detalles en un sistema.

Aptitud práctica: eficiencia en asuntos prácticos, dominio de si mismo al hallarse bajo presión o riesgo, valor, audacia.

Destreza manual:habilidad en el uso de las manos y los dedos en el

manejo de herramientas, precisión y coordinación de movimientos.

#### Valores:

Valor es todo aquello realmente importante para las personas, los valores están muy relacionados con los intereses, pero éstos representan más bien lo que se busca a largo plazo en lugar de lo que nos refuerza en forma inmediata. Los valores reflejan cuáles de las competencias, tanto fisicas como emocionales o intelectuales deseamos desarrollar en el futuro.

Algunas personas, por ejemplo, enfatizan en el bienestar económico como valor fundamental, otros sin embargo, pueden que vean en el aspecto un refuerzo, siendo sus valores primordiales: el triunfo en el área profesional, la actualización el servicio o el tener éxito en su vida afectiva.

#### Clasificación de los Valores

Se han definido siete categorias principales de valores:

Teórico: valora la sistematización del conocimiento y búsqueda de la verdad.

Económico: valora el conocimiento práctico y aplicado.

Social:valora el amor y la preocupación de las personas.

Estético: valora los fenómenos en función de su naturaleza artística.

Político: valora el poder y la influencia sobre los demás.

Religioso: valora la unidad del mundo y las experiencias religiosas como una afirmación del próposito de la vida.

#### ACTIVIDADES

A continuación se presentan una serie de ejercicios que pueden servir de estrategias para lograr los objetivos planteados, el facilitador puede utilizar otros ejercicios siempre que obtenga resultados afines. También se incluyen unas pautas de análisis para los ejercicios. Así el alumno podrá conocer más tanto de sus riesgos personales, como de las carreras de posibilidades de estudio que se ofrecen.

EJERCICIO II

Suprimente de municipi de propositione de la compansión de l

#### EXPLORANDO INTERESES.

Nuestros intereses se reflejan en aquello que disfrutamos, en las cosas que hacemos, en las conversaciones preferidas, en la manera de usar el tiempo libre y en el tipo de personas con quien nos agrada estar. A continuación se presentan una serie de ejercicios para explorar tus intereses.

### EJERCICIO 1

Supón que dispones de mucho dinero y todo el tiempo que quieras para Tievar a cabo cualquier actividad que desees:

1 ¿Cómo te gustar	ia utilizar	tu	tiempo?¿Qué	actividades
realizarias?				ti .
	lle l'			
5e_ 10*3:dfb_(			×	
Get Eleget (Incl.)				
* Montag				
4				
To a grant and a g				
i Gilbiria				

3 - Sañala cuálas da las aix			
3 Señala cuáles de las sigu	ientes activ	dades que	se te presentan
continuación realizas:			
Lees el periodico (marca con una			
Diariamente Frecuenteme	enteA	veces	Nunca
¿Qué información te interesa má			
Acontecimientos nacional			
Acontecimientos internac	ionales.		
Nota roja.			
Sección deportiva.			
Sección deportiva Anuncios clasificados.			
Sección deportiva. Anuncios clasificados. Sección editorial.			
Sección deportiva.  Anuncios clasificados.  Sección editorial.  Comiquitas.			
Sección deportiva. Anuncios clasificados. Sección editorial. Comiquitas. Cartelera cinematográfica			
Sección deportiva.  Anuncios clasificados.  Sección editorial.  Comiquitas.  Cartelera cinematográfica  Modas.			
Sección deportiva.  Anuncios clasificados.  Sección editorial.  Comiquitas.  Cartelera cinematográfica  Modas.  Programación televisiva.			
Sección deportiva.  Anuncios clasificados.  Sección editorial.  Comiquitas.  Cartelera cinematográfica  Modas.			

CU	iue cipo de musica	escuchas con fri	ecuencia?	
_	Clásica	Romántica _	Rock.	
_	Protesta	Bailable	Folklórica.	
_	Otros			
¿Q	ué tipo de prograr	na de televisión p	orefieres?	
_	Culturales _	Cientificos	, documentales.	
_	Comiquitas .	Musicales		
	Novelas _	Noticieros		
	Deportivos _	Detectives.		
	Acción _	Clencia fice	ión.	
	Suspenso,mis	terio o terror.		
	Otros:			
		12		
ξŢ	e gusta leer?			
Dta	ariamenteC	on frecuencia	A veces	Nunca
			2	
20	ué temas lees,ade	más de los texto	s de estudio?	
-	Mecánica	Politica	Arte	
IN	Psicologia	Historia	Deportes	
7	Novelas,cuent	os."Comiqu	ultas.	
	Poesia	_Ciencias natura	les. I in a latelon	
	Ciencia ficció	nOtros:		

¿Que lugares prefieres?		
Abientos.		
Cernados.		
Tranquilos,silenci	0808.	
Activos, bullicios	05.	
Analiza las respuest	as a los cuestionamie	entos anteriores y observa si
		cia qué tipo de intereses d
actividades tienden?		
Recreativa	SocialesCuli	turales
Económicas	De investigación	
Clentificas	_Tecnológicas	
Otros		
¿Pueden estas actividad	es producir remunerac	tón o beneficio económico?
S1No		

#### INTERPRETANDO LOS INTERESES

A continuación se presentan una serie de definiciones de los distintos tipos de intereses. Léelas para que puedas realizar los ejercicios siguientes.

#### Intereses:

Los intereses personales se reflejan en aquello que disfrutamos, en las cosas que hacemos, en las conversaciones preferidas, en la manera en que gastamos el tiempo libre y el tipo de personas con quien nos gusta estar. Estas preferencias nos dan una idea de hacia donde pudiera estar orientada nuestra elección.

#### Areas de interés:

Juli Principal Cape Care

Actividad al aire libre: Significa que le gusta pasar la mayor parte del tiempo en el campo, en los bosques, en el mar.

Mecánico: Gusto por el trabajo con maquinas y herramientas, con la construcción o arregios de artefactos mecánicos o electricos, muebles, etc.

Cálculo: lo posee aquellas personas que les gusta trabajar con números.

Científico: Placer en investigar la razón de los hechos o de las cosas, el descubrir sus causas y resolver los problemas de distinta indole sin importar los beneficios económicos que puedan resultar de ello.

Persuasivo: Está presente en aquellas personas a quienes les gusta el trato con la gente, a quienes les agrada imponer su punto de vista, convencer a los demás respecto a algún proyecto, venderles algún artículo, etc.

Artístico-plástico Gusto por realizar actividades de creación de tipo manual, que involucre la utilización y combinación de formas, colores y materiales

Literario:Lo poseen aquellas personas a quienes les agrada la lectura y/o expresar sus ideas verbalmente, sea en forma oral o escrita.

Musical: Marcado gusto por tocar instrumentos musicales, cantar,bailar, leer sobre música, estudiar música, asistir a conciertos.

Servicio Social:Las poseen aquellas personas que gustan de ayudar a los demás, especialmente a los niños, ancianos, enfermos, necesitados.

**Trabajo de Oficina**: Es propio de las personas a quienes les gusta un trabajo de escritorio que requiere exactitud, precisión y orden.

#### Ejercicio 2

Conociendo ya la definición de cada grupo de intereses relee las respuestas que diste en el ejercicio 1 reflexiona e intenta a continuación graficar tus intereses. Para ello rellena cada columna hasta el punto en que crees tener este partícular interes

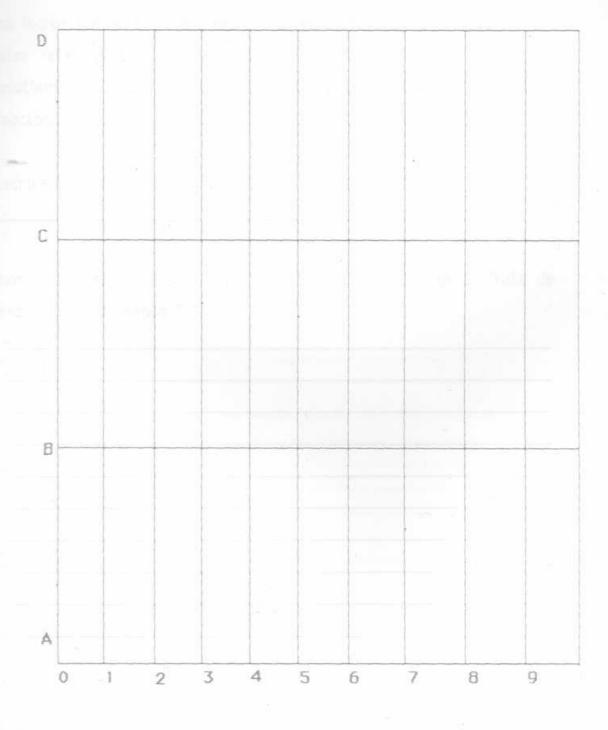
> Entre AyB---bajo Tipo de intereses: Entre ByC---medio

O aire libre 4 persuasivo 8 ser. social

Entre CyD---alto 1 mecánico 5 artístico plastico

2 cálculo 6 literario 9 trab. oficina.

3 científico 7 musical



## EXPLORANDO APTITUDES Ejercicio 3

Las aptitudes se miden a través de los logros. Un LOGRO es una clase especial de experiencia que puede suceder en cualquier momento de la vida. Cuando se siente que se hizo álgo bien (aunque otros no lo crean), se ha gozado haciéndolo y se está orgulloso de ello, se ha conseguido un logro. Los logros pueden estar asociados a diversas facetas de la vida. Pueden estar relacionados con la educación, la familia, la vida social, los pasatiempos, o algún otro aspecto de la vida pasiva o activa, racional o emocional.

Escribe a continuación el primer logro que venga a tu memoria.

Ahora que has come	nzado, continúa escribiendo tus logros. Trata d
describir por los meno	s 7.
-	
2	A III You proporting
4	
V	
7	
9	
10 =	

Las aptitudes se pueden agrupar de acuerdo a si están orientadas hacia las personas, las cosas (datos y equipos) o hacia las ideas.

Una aptitud para trabajar con personas puede estar relacionada con la facilidad para relacionarse, para persuadir de manera convincente o para supervisar una actividad,etc.

La aptitud para trabajar con las cosas (datos y equipos) se manifiesta a través del trabajo con números, resolver problemas, manejar equipos, maquinarias pesadas, etc.

La aptitud para trabajar con las ideas implica capacidad para el pensamiento abstracto, inventar y crear cosas nuevas, organizar información con un significado nuevo, etc.

De alguna manera en tus logros se reflejan tus aptitudes. Repasa tu lista de logros buscando descubrir que aptitudes están presentes en cada uno de ellos y anótalos a continuación.

٠.	$\cap$	~	<b>P</b>	c.	0	
	5.3	2.5	E - 1	εг	-	
-	3.7	No.		v	~5	

#### Aptitudes presentes

1 -	
2 :	
3	
4 10 / 10 for	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

#### Ejercicio 4

A continuación se te presenta una lista de actividades en las cuales es posible que hayas tenido alguna experiencia personal. La finalidad es explorar qué tan apto te consideras para realizar cada una de ellas. Para ello lee cada pregunta y anota al lado:

- 1 -si te consideras incompetente para la actividad.
- 2 -si te consideras medianamente apto
- 3 -si te consideras bastante apto.
- 4 -si te consideras muy apto.

Nota: observa que no se pregunta si te interesa, sino si te consideras apto, y en qué grado para aprenderlas o desempeñarlas. Es importante ser imparcial y sincero en las respuestas para que obtengas una información precisa y objetiva de ti.

# Sección A ¿Qué tan apto te consideras para: 1.- Expresarté con facilidad en clase o al conversar? 2.- Redactar trabajos, artículos y composiciones? 3.- Escribir cuentos, versos e historietas? 4.- Distinguir y apreciar la buena literatura? suma \_\_\_\_\_

-	ewns to a element an except selling to the selection of t
	complicados?
	justrumentos' domésticos, juguetes, equipos más
	4 - Localizar y arregiar desperfectos en equipos e
	simple observación o con explicación ligera?
	3 - Entender el funcionamiento de un aparato mediante la
	microscopios, pinzas especiales, etc?
	2 - Trabajar con instrumentos de precisión como balanzas,
	u ofros similares?
	VT, otben sobre de texto sobre radio, TV
	Soué Tan apto te consideras para:
	J U01238S
-	ewns ·
	4 - Programar calculadoras y computadoras?
	3 Comprender fórmulas matemáticas?
_	2. – Plantear y resolver problemas mentalmente?
	Secutar con exactitud y rapidez operaciones aritméticas?
	Soue tan apto te consideras para: e e e e e e e e e e e e e e e e e e e
	and the second s

Sección Disease en uparas para
¿Qué tan apto te consideras paramo e la presenta la consideras paramo e la considera de la con
1 - Conocer la calidad de una pintura, pieza musical o
poema? It is otros con purcunou y entender que puntoe
2 Realizar dibujos, decoraciones, fotografías, tallas, etc?
3 Actuar según las indicaciones de otra persona?
4 Ejecutar algún instrumento, componer versos, melodías?
suma
Sección E
¿Qué tan apto te consideras para:
1 Aprender a tocar un instrumento musical?
2 Distinguir cuando se desentona en una pieza musical?
3 Aprender a entonar correctamente una canción?
4 Saber distinguir y apreciar la buena música?
suma
Sección F
¿Qué tan apto te consideras para:
1 Entender principios y experimentos de biología y ecología?
2 Entender principios y experimientos de física y matemáticas?
3 Entender principios y experimentos químicos?
4 Entender los principios y hechos económicos y sociales?

Sección G	
¿Qué tan apto te consideras para:	
1 Tratar de hablar con tacto y tino a la	as personas?
2 - Colaborar con otros en bien de ellos	y de ti mismo?
3 Escuchar a otros con paciencia y ent	ender sus puntos
de vista ?	
4 Conversar con acierto y naturalidad	en reuniones?
	suma
Sección H	
¿Qué tan apto te consideras para:	
1 Diseñar con escuadras, compases y r	reglas?
2 Manejar herramientas grandes y mad	gutnartas?
3 Manejar con habilidad herramientas	y piezas pequeñas?
4 - Realizar actividades que requieren d	lestrezas manual?
	suma
Sección I	
¿Qué tan apto te consideras para:	
1 - Participar en actividades que requie	ran audacia,
decisión y valor?	rensales sin
2 Recuperar pronto la calma después d	e un susto?
3 Dominarte en situaciones peligrosas	o comprometidas sin '
perder la serenidad ni el control dela	situación?
4 - Dominar tus nervios y continuar con	lo que estás haciendo
en una situación en que por un pelígro	todos quieren huir?
	, suma

Sección J			
¿Qué tan apto te	consideras para:		
1 Ser jefe comp	petente de un grupo o equipo?		
2 Organizar y d	irigir festivales, encuentros	deportivos,	
excursiones,et	c?		
3 Convencer a o	tros de que hagan lo que cree	es que deben	
hacer?			
4 Dar órdenes a	otros con seguridad y natur	alidad?	
		suma	
Ph			
Sección K			
¿Qué tan apto te	consideras para:		
1llevar correct	a y ordenadamente los apunte	es de clase?	
2,- aprender a co	ntestar y redactar correctan	nente cartas	
y oficios?			
3 para anotar y	manejar con exactitud y rap	idez nombres,	
números y otro	os datos de oficina?	· a:	
4 - encargarte de	recibir, anotar y dar mensaj	les sin	
olvidar los det	alles importantes?	number disease	
		suma	

Totaliza ahora los puntajes por sección y reunelas en la tabla que sigue.

Sección	Aptitud medida	Puntaje
A	Verbal	100
8	Numérica	
Chinamiel CT	Mecánica	
D	Artistico-plastico	
E I BAS BY ARTHUR	Musical	
F	Clentifica	
9 -	Social	
Aprillyd viring i	Destreza manual	
	Práctica	
Ant stud númerica	Ejecutiva	
K	Trabajo de oficina	

Las aptitudes que obtuvieron mayores puntajes son tus habilidades más resaltantes. Anótalas aqui

11-

2. Tilled or listico-plastice occilined y misto pura centre y exercise in

3- no se les elementos de un útiles, elipto, escultore o proporto per

A continuación se presentan una lista de definiciones de cada una de las aptitudes que exploraste en el ejercicio 3. Léela para que puedas realizar el siguiente ejercicio.

#### Aptitudes:

Aptitudes o habilidades definen lo que nosotros hacemos con más facilidad, estas se revelan cuando podemos medir cuáles de nuestras competencias realizamos con más facilidad o más éxito que otras. Las aptitudes es otro factor a tomar en cuenta si se quiere realizar una elección eficaz.

#### Tipos de Aptitudes.

Aptitud verbal: habilidad para entender, utilizar y definir palabras.

Aptitud númerica: habilidad en la realización de operaciones númericas.

Aptitud mecánica: habilidad para operar mentalmente con los objetos, para percibir, imaginar y realizar formas en dos o tres dimensiones, para razonar sobre mecanismo y movimientos.

Aptitud artístico-plástica:habilidad y gusto para captar y apreciar la armonia de los elementos de un objeto, dibujo, escultura o pintura, para crear obras de mérito artístico:

Aptitud musical capacidad para imaginar, crear o producir sonidos, sensibilidad para armonizarlos.

Aptitud científica: habilidad para inferir, definir y comprender principios; comprensión de relaciones causales, habilidad para resolver problemas.

Aptitud social: habilidad para tratar con personas, para cooperar y persuadir; saber hacer lo adecuado en situaciones sociales novedosas.

Aptitud ejecutiva: iniciativa, confianza en si mismo, ambición, capacidad de dominar en situaciones sociales y en las relaciones interpersonales.

Aptitud para el trabajo en oficina exactitud, rapidez y orden en el manejo de nombres, números, documentos, datos y detalles en un sistema.

Aptitud práctica: eficiencia en asuntos prácticos, dominio de si mismo al hallarse bajo presión o riesgo, valor, audacia.

Destreza manual: habilidad en el uso de las manos y los dedos en el manejo de herramientas, precisión y coordinación de movimientos.

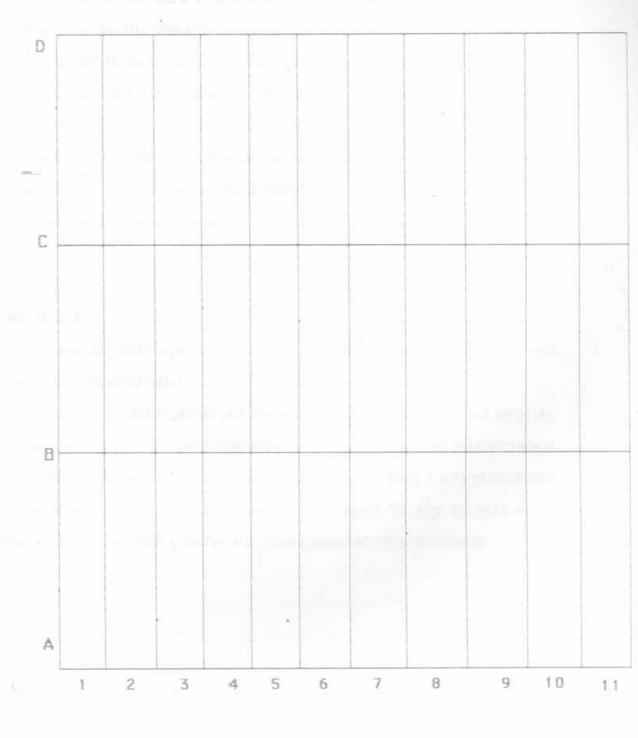
#### Ejercicio 5.

Ahora que conoces la definición de las principales aptitudes, revisa tus respuestas en los ejercicios 3 y 4 e intenta graficar la cuantia en que cada aptitud esta presente en ti. Utiliza para ello el siguiente gráfico, rellenando cada barra.

Entre A-B bajo. Entre C-D alto.

1. verbal 2. numerica 3. mecánica Entre B-C medio. 4. artístico-plástico. 5. musical. 6. científica 7. social 8. ejecutiva. 9. trabajo de oficina. 10. práctica.





#### EXPLORANDO VALORES.

Los valores están muy relacionados con los intereses pero representan más bien lo que buscas a largo plazo en lugar de lo que te refuerza en forma inmediata.

El dinero puede ser para ti un refuerzo, pero no ser considerado la razón fundamental de tu trabajo. Algunas personas enfatizan la seguridad económica, otras la actualización y el estudio constante, otros ayudar a las personas desafortunadas, contribuir a mejorar las condiciones ambientales, la justicia entre los hombres, etc.

Los siguientes ejercicios buscan explorar tus valores. Para realizarlos de manera que realmente te proporcionen una información precisa, debes ser sincero en lo que respondas.

#### Ejercicio 6

Para realizar este ejercicio asume que ya terminaste de estudiar una carrera (no importa cual).

Se presentan a continuación una serie de afirmaciones. Cada una de ellas representan algo que las personas esperan que su trabajo les proporcione a largo plazo. Ordénalas según tus preferencias, numerando 1 a la afirmación que mejor exprese lo que tu esperas de tu trabajo. Si algo no está en la lista, escribelo al final y numerala como cualquier otra afirmación.

	Viajar frecuentemente
-	Hacer una gran cantidad de dinero
	_ Influenciar a otros hacía una ideología relevante para ti
	Producir ideas y/o productos originales y útiles.
	_ Conocer a diferentes personas.
	_ Ayudar a otros con sus problemas personales.
	_ Vivir en la comunidad acorde con tu trabajo.
	_ Ser tu propio jefe.
	_ Supervisar a muchas personas .
	_ Trabajar sólo la mayor parte del tiempo
	_ Producir cambios en la organización que trabajas
	_ Ser reconocido como lider en tu trabajo.
	_ Planificar tu actividad de manera que te permita pasar mayor
	tiempo posible con tu família
	_ No te preocupa perder tu trabajo
	_ Ganar un sueldo para satisfacer las necesidades básicas de tu familia
	_ No comprometer tu ética para hacer tu trabajo
	_ Contribuir con tu trabajo a realizar un cambio en la sociedad.
	a Personal upon a

Nota: Las ocupaciones difieren en cuanto a la medida en que satisfacen a las personas. En algunas es más fácil hacer dinero que en otras. Hay profesionales que facilitan ayudar a los demás y otras no. Clarificar lo que realmente es importante conseguir a través de tu trabajo, es necesario para orientarte en la elección vocacional que hagas.

#### Ejercicio 7

Ejercicio /				
A continuación encontrarás un	a serie de cosas d	que los tra	bajos ofnec	en.
Jerarquizalas en orden de import	tancia como en el e	ejencicio a	nterior.	
Dinero				
Satisfacción personal -				
Contacto social -				
Flexibilidad de horario				
Flexibilidad del lugar de	trabajo			
Oportunidad para aprender	cosas nuevas			
Oportunidad para ascender	7			
Seguridad y estabilidad la	boral			
		E3		
			(27)	

Revisa ahora tus respuestas en los ejercícios anteriores y anota qué es lo que más necesitas que te de tu trabajo

Arter and his to the Englishment of all the Intigue. It is

2.70181 - m.m.///surescumblimite (15)//mean&

3 m cl 100 mmanos en filipafin de su fightinaleza pet No

Act library and the year of the tofficencia sobre. Its gentles

Saligroup of all the seasons and managing programmer and the seasons and the seasons are seasons as the seasons are seasons are seasons as the seasons are seasons are seasons as the seasons are seasons are seasons as the seasons are seasons as the seasons are seasons are seasons as the seasons are seasons are seasons as the seasons are seasons as the seasons are seas

#### Ejercicio 8 de marcon la presentación presuper de nerre

Los valores han sido definidos de muchas maneras. Una de las formas más usuales en que se definen y clasifican aparecen a continuación. Leelas y resuelve el ejercicio que aparece a continuación.

Valor es todo aquello realmente importante para las personas, los valores están muy relacionados con los intereses, pero estos representan más bien lo que se busca a largo plazo en lugar de lo que nos refuerza en forma inmediata. Los valores reflejan cuáles de las competencias, tanto físicas como emocionales o intelectuales deseamos desarrollar en el futuro.

Algunas personas, por ejemplo, enfatizan en el bienestar económico como valor fundamental, otros sin embargo, pueden que vean en el aspecto un refuerzo, siendo sus valores primordiales, el triunfo en el área profesional, la actualización el servicio o el tener éxito en su vida afectiva.

#### Clasificación de los Valores

#### Se han definido siete categorias principales de valores:

Teórico: valora la sistematización del conocimiento y busqueda de la verdad.

Económico: valora el conocimiento práctico y aplicado.

Social valora el amor y la preocupación de las personas.

Estético: valora los fenómenos en función de su naturaleza artistica.

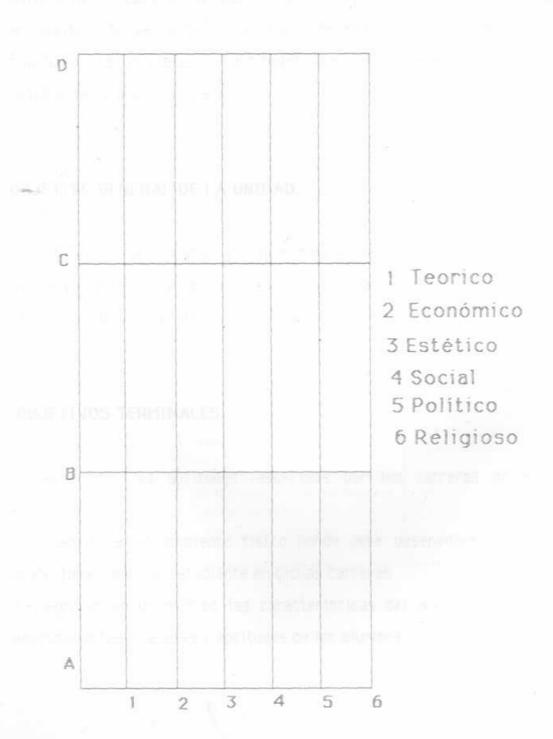
Político: valora el poder y la influencia sobre los demás.

Religioso: valora la unidad del mundo y las experiencias religiosas como una afirmación del próposito de la vida.

A continuación se presenta un gráfico de barra.

Cada barra representa uno de los valores anteriormente definidos. Rellena cada barra de manera que represente la medida en que crees que ese valor existe en tí.

Entre AyB- bajo
Entre ByC- medio
Entre CyD- alto



Luego de que el estudiante se ha explorado en cuanto a sus intereses, aptitudes y valores, el paso siguiente en un proceso de elección vocacional, es que explore las posibilidades de estudio a nivel universitario. Esta Unidad busca que el individuo investigue las carreras en cuanto a su ambiente físico (tanto de estudio como de trabajo), y en cuanto a los intereses y aptitudes que las carreras exigen de sus estudiantes y profesionales.

#### OBJETIVO GENERAL DE LA UNIDAD.

Al finalizar la unidad el alumno estará en la capacidad de explorar los intereses, aptitudes y valores y el ambiente físico de las carreras que se ofrecen a nivel universitario.

#### OBJETIVOS TERMINALES.

- 1.- Reconocer las aptitudes requeridas por las carreras de estudio escogidas.
- 2.- Identificar el ambiente físico donde debe desenvolverse tanto un profesional como un estudiante en dichas carreras.
- 3.- Agrupar en un gráfico las características del ambiente físico más adecuado a los intereses y aptitudes de los alumnos.

### EXPANSION DE ALTERNATIVAS. UNIDAD II.

obje- tivos	CONTENIDOS.	ACTIVIDADES	EYALUACION.
	Posibilidad de Estudio		
1	Métodos de recolec ción de información.	Explicación del profesor. Ejercicio 9	
7	Fuente de informa- ción.	Modelos para utilizar los formatos.	
2	reserved a contra	en milita i in im a i la	
	Tipos de ambientes.		a vign
3	Formas de registro	Realizar un cuadro en donde se mida el ambiente físico más adecuado a sus intereses y aptitudes.  Tabular las informaciones obtenidas en las visitas y entrevistas.	Se evaluaran a través de el Ejercicio 14
	arthformanian a	entrevistas.	

### CONTENIDOS.

### Posibilidades de estudio en las Universidades.

Las carreras poseen requerimientos y exigencias muy particulares que hay que tomar en cuenta en el momento de hacer una elección vocacional, como son el ambiente físico, las aptitudes y los intereses que deben poseer los futuros profesionales.

- a) Ambiente Físico: indica el lugar donde normalmente se deberá desenvolver el profesional (laboratorio taller oficina, aire libre, etc).
- b) **Aptitudes** indica las habilidades que deberá desarrollar el futuro profesional (verbal,numérica,espacial,abstracta,mecánica y precisión).
- c) Intereses reflejan hacia donde deben estar orientados los gustos del aspirante (mecánico, cálculo, científico, persuasivo, artístico y servicio soacial)

Existen infinidad de fuentes para obtener la información que se requiere acerca de las carreras, las cuales pueden clasificarse de la siguiente manera:

- a) Información escrita: monografías,Diccionarios ocupacionales, prensa, pénsum de las carreras,folletos o documentos promocionales editados por las Universidades,etc.
- b) Información verbal entrevistas con los instructores del programa, estudiantes, profesionales, profesores, charlas de especialistas, conferencias, etc.
- c) Información audiovisual películas, videos, documentales.

experiencias en laboratorios, etc.

d) Información vivencial: visitas a talleres, laboratorios, organizaciones, industrias, oficinas, empresas, etc.

Para explorar las carreras se pueden utilizar una o más fuentes; se deben seleccionar las que respondan mejor a los estilos de aprendizaje de los alumnos. Mientras más información se recabe la decisión sera más acertada.

A Es necesario saber cómo utilizar cada una de las fuentes de información. Cada una de ellas puede proporcionar una información diferente pero complementaria de las restantes. Para obtener información relevante hay que saber primero qué preguntar, que averiguar. A continuación aparece una lista de información pertinente a la elección de una carrera.

- 1.- ¿Qué es la carrera? ( Definición conceptual. ¿Qué es y cómo se hace?).
- Relación con otras carreras. Semejanzas y diferencias Campos comunes de trabajo.
- 3.- ¿Que hace un profesional? (Actividades, tareas y funciones tipicas de un profesional de la carrera).
- 4.- Condiciones laborales (salarios, beneficios, riesgos, etc., de trabajar en esa profesión).
- 5.-Ambiente Laboral. ¿Se trabaja con gente,datos,maquinarias,equipos grandes,equipos pequeños,instrumentos de precisión,etc...se trabaja al aire libre,en oficinas cerradas,en laboratorios,en talleres,en salas de diseño y dibujo,en la ciudad,en el campo,en lugares poco comunes,etc?
- 6.-¿Que se estudia? (Materias, cursos, entrenamientos, talleres, cursos de perfeccionamiento, especializaciones y post-grados).

- 7.- ¿Dónde se estudia? (Instituciones universitarias y tecnológicas, universidades, etc.).
- 8.- Requisitos para estudiar esa carrera. (Características personales del candidato, recursos económicos necesarios, ayudas económicas disponibles, títulos previos requeridos, etc.).

### Actividades.

—Para lograr cubrir los objetivos planteados el alumno debe salir a recolectar la información en todos los sitios y por todos los medios que le sean posibles, para suministrarle una visión más clara de las posibilidades de estudio que considera.

En el ejercicio 10 se presentan los siguientes formatos de entrevistas y visitas:

- ENTREVISTA A UN PROFESIONAL.
- VISITA A UN LUGAR DE TRABAJO.
- VISITA A UN LABORATORIO O TALLER.
- -ENTREVISTA A UN PROFESIONAL DE LA CARRERA.
- ENTREVISTA A UN ESTUDIANTE.

Ejercicio 5

Cada uno de ellos servirá para investigar las aptitudes, intereses y el ambiente físico de cada carrera.

Dentro de cada formato existen unas escalas en algunas de las preguntas (-3 -2 -1 0 +1 +2 +3), que pretenden medir la cercania o distancia hacia los elementos de las carreras, las cuales el estudiante deberá llenarias a medida que vaya haciendo las entrevistas y visitas.

mema

7 ET 15

5

Automobiles

### Ejercicio 9

diseña un plan para obtener datos de cada una de ellas. Recurre a la mayor variedad posible de fuentes de información y escribe los datos relevantes en los formatos apropiados.

f		
fuente de información.	carrera:	
(4)		
Entrevistas.		
profesor		
profesional		
alumno:		
<u>Visita.</u>		
organización		
industrias		Top park the first
taller		
laboratorio	nor International	Min familiarias y h
Audiovisuales.		
peliculas.		
documental.		*
video.		

ENTRE VISIA A 104 DROFESIONAL

F. C	-	on i	4-	~	400
1- 6-		F - 1		e s	The second
	٩.,		1.0	9.7	100

pénsum	
programas	
monografias	
diccionarios ocupacionales	
revistas	

### Ejercicio 10.

A continuación se te anexarán guías de entrevistas para que puedas recopilar toda la información necesaria para tener una visión más exacta de la carrera que deseas estudiar. Entre más información recolectes, y de diferentes fuentes, tendrás una información más global y útil que te ayudará a elegir de manera más acertada.

### ENTREVISTA A UN PROFESIONAL.

1 Si tuviese que	volver a escoger	una carrera,	¿Escogería la misma?.
------------------	------------------	--------------	-----------------------

\_\_\_\_\_51

\_\_\_\_\_No. ¿Por qué?\_\_\_\_\_

2.=4Cuántos años de ejercicio tiene en su profesión?

3.- Mencione los cargos que ha desempeñado.

4- ¿Qué perspectivas de progreso existen en nuestro país para su profesión?

5.- 2 Qué hace Ud. en un dia ordinario de trabajo?.

6 - ¿Qué equipos, instrumentos, maquinarias o herramientas utiliza en su trabajo?

7 - ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?.

8 - ¿Qué le desagrada de su trabajo?.

9. - ¿Qué habilidades se requieren para estudiar esta profesión?.

10 - ¿Qué condiciones personales se requieren para ejercer su profesión?.

11.- ¿Qué otros campos de trabajo se le ofrecen en su profesión?.

12 - ¿Cómo influye su profesión en su vida familiar?.

13.- ¿Trabaja solo o en equipo?.

14 - ¿Que criterios utilizó para elegir su profesión?.

### VISITA A UN LUGAR DE TRABAJO.

THE PROPERTY OF THE PROPERTY O
2 -Numero de trabajadores
Profesionales
Tecnicos
Administrativos

Obnenos

1 - Nombre de la empresa:

3 Se trabaja con: Emecua de la lemme alla	
Personas	
Datos.	
Instrumentos.	
Maquinas.	
Otros	
4 Qué actividades realizan:	
intelectuales.	
Fisicas.	
Manuales.	
Otros:	
-3 -2 -1 0 +1 +2 +3	
5 Ambiente de trabajo:	
a) tipo de ambiente:	
Caluroso.	
Húmedo.	
Polyoriento.	
Ruidoso:	
Lugar cernado.	
Frio_relsate	
Seco.	
Daniel Control	

Aire libre.

b) El profesional se expone a:	
Cambios bruscos de la temperatura.	
Olores fuertes	
Vibración.	
Ouemaduras	
Choques eléctricos.	
Explosiones.	
Luminosidades penetrantes.	
Gases tóxicos.	
Otros riesgos:	
c) Lugares de trabajo:	
Ambiente rural.	
Barrios marginales.	
Zonas urbanas.	
Centro de la ciudad.	
Lugares elevados.	
Otros:	
d) El profesional trabaja:	
Solo.	
En equipo.	
Supervisor.	
Supervisado.	

-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

6. - Réquisitos:

Edad

Sexo\_\_\_\_

Condictiones físicas exigidas:

Contraindicaciones:

7 - Características del trabajo:

Horanio:

Frecuencia de trabajos extraordinarios:

Trabajos de noche:

Trabajos en domingos y días festivos:

-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

### ENTREVISTA A UN PROFESOR DE LA CARRERA.

- 1.- Materia(s) que enseña:
- 2.- Según su opinión, ¿Qué características deben reunir los estudiantes para estudiar esta carrera?:
  - a) Preparación y conocimientos académicos:
  - b) Intereses y preferencias personales:
  - c) Rasgos de personalidad:
  - d) Aptitudes y habilidades especiales:

-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

3 + UA que se ha dedicado Ud. en su profesión? (Además de dar clases).

Durante el primer año:

A los cinco años:

A los diez años:

Actualmente:

4- ¿Cuáles son las materias más importantes para la formación profesional?

5 - ¿Cuales son las áreas de especialización de la carrera de mayor demanda en el país?

6 - ¿Que es lo que más le gusta de su trabajo?

7.- ¿Que tipo de trabajo realiza un recién graduado?.

- 8. ¿Qué opinión le merecen las pasantias y los proyectos de grado?.
- 9.- ¿Qué importancia tiene las prácticas de laboratorio para la formación del estudiante?

### . VISITA A LABORATORIOS Y TALLERES.

- 1 Nombre del laboratorio o taller:
- 2.- Descripción de las tareas que se realizan alli
- 3.- Equipos e instrumentos utilizados:

- 4.- Describe el ambiente de trabajo (ver partes 5 y 7 de visita a un lugar de trabajo).
  - 5 Describa las condiciones físicas exigidas y las contraindicaciones:
  - 6. Describa las medidas de seguridad necesarias:

### ENTREVISTA A UN ESTUDIANTE.

I Carrera:	
2 - Año de Ingreso:	Año que cursa:
3 - Materias de may	or dificultad: unica decisario
4 Materias que tie	nen prácticas de laboratorios:
5 Proporción entre	e la teoría y la práctica en la carrera:
Mucha teoria	a y poca práctica.
Mucha teoria	a y mucha práctica.
Poca teoria	y mucha práctica.
Poca teoria	y poca práctica.
	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

	p)= conne eshecilatinanes nil ece la cali el a c.
	(1 1 - 3 - 2 - 1 0 +1 +2 +3
	7 Los objetivos de la carrera están identificados con:
	Las materias del programa
	Las necesidades del país.
	Lo que debe ser un profesional en esa carrera.
	8 - La elección de la carrera fue determinada por:
	Habilidades y capacidades.
	Preferencia personal
	Prestigio profesional y social.
	Posición económica
	Decision familiar.
	Ausencia de otras oportunidades.
	Información obtenida en la misma universidad.
	Azar.
	Otros
	9 Esta carrera fue tu primera y única decisión:
	51.
	No.
	¿En que otras carreras te inscribiste?.
	10 ¿Cuales son las habilidades más necesarias para estudiar est
Ċź	arrera?
1.50	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

I   - Al terminar esta carrera piensas:	
Trabajar	
Estudiar postgrado.	
Estudiar otra carrera.	
Otros	

12 - ¿Has realizado pasantias y/o proyecto de grado?¿En que áreas? — -3 -2 -1 0 +1 +2 +3

A CONTRACTOR OF TAXABLE OF TAXABL

as an live a experimentos di avre illimi.

### Ejercicio 11.

A continuación se definen algunos ambientes, puedes definir otros que no aparezcan y te interesen. Es importante que en la descripción incorpores las preguntas tipicas que se realizan en ese ambiente.

Laboratorios: utilización de balanzas de precisión,instrumentos de calibración,pinzas,microscopios,instrumental de precisión, realización de experimentos y tareas de exactitud,ambientes limpios y silenciosos.

Talleres: trabajo con máquinas y herramientas, localización y reparación de desperfectos mecánicos y eléctricos, usos de equipos eléctricos y electrónicos, montaje y desmontaje de equipos y maquinarias,ambientes ruidosos con temperatura extrema, ambiente sucio.

Oficinas: trabajos con calculadoras y computadoras, diseño y realización de proyectos, planos y maquetas, realización de informes, trabajo con clientes y personas en general, utilización de reglas, escuadras y compases, etc.

Aire libre: trabajo a la intemperie, supervisión de obras y construcciones, exploración de extensiones de terreno, recolección de especimenes animales o vegetales en su habitat, realización de expediciones y experimentos al aire libre

EJERCICIO 12

Marcontinuarion in so presenta un perili pero elle re la contre Unorieria arettiro i a corenta i elle lun fallè la medoca dintitudi si lantera machia tret migne

Después de haber leido, considera cual de los ambientes descritos te atrae más (no pienses en terminos de una carrera).

Asigna un peso de 10 a el ambiente que más te agrada, luego asigna un peso de 1 al que menos te agrada, y valores intermedios (2 y 9) a las descripciones restantes (si tú describiste algún otro ambiente, inclúyelo en la jerarquización).

\_\_\_Laboratorio.

\_\_\_\_Taller.

\_\_\_\_Oficina.

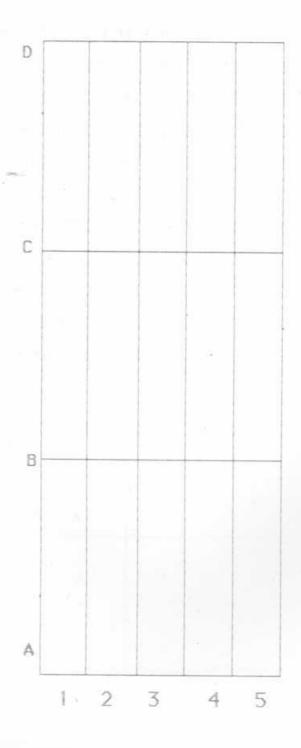
\_\_\_\_Aire libre.

Laboratorii a faller 5 Olicios 4 Aire libre. 5 Otro

### EJERCICIO 12.

A continuación se te presenta un perfil para que representes de manera gráfica tu agrado hacia los determinados ambientes anteriormente definidos.

Entre AyB- bajo, Entre ByC- medio Entre CyD- alto.



- 1. Laboratorio.
- 2. Taller.
- 3. Oficina.
- 4. Aire libre.
- 5. Otro.

ANALISIS DE LA INFERMACION GENEAUNAL

Ejercicio 13.	VINIALIAS	
Procesamien	to de la informació	n profesional y ocupacional.
a cita Tutal Lat.	te ejercicio es ayuda le las entrevistas y vis	rte a sistemátizar la información sitas
En cada una de	las casillas de el cuad	ro que encontrarás a continuación, da, marca con +3 si la ventaja es
94.1		ignificativa para ti, +1 si es poco significativa, -2 si la desventaja
	con -1 si es poco signi uldo este proceso d	ficativa. ebes sumar algebraicamente los
		desventaja y ventaja; asi podrās na de las alternativa señaladas, lo
cual te ayudara en	la toma de decisión vo	ocacional.

### ANALISIS DE LA INFORMACION OCUPACIONAL.

ASPECTOS A ANALIZAR.	CARRERA:								
	VENTAJAS.	DESVENTAJAS.							
PLAN DE ESTUDIO									
TAREAS Y ACTIVIDA- DES FUNDAMENTALES DE LA PROFESION.	0								
FUENTES EMPLEADORAS	3° < 35								
INGRESOS.									
OFERTA Y DEMANDA DE PROFESIONALES	1								
PLANES DE LA NACION QUE FAYORECEN O NO LA DEMANDA DE LOS PROFESIONALES EN LOS PROXIMOS AÑOS.									
DEFINICION DE LA PROFESION									
IMPORTANCIA DE LA PROFESION Y SU RELACION CON LA SOCIEDAD.									
AREAS ESPECIFICAS DE LA PROFESION.									

### ANALISIS DE LA INFORMACION OCUPACIONAL.

AS.
Hat SP

PERFIL PERSONAL

### Ejercicio 14.

Utilizando la información que obtuvistes en los ejercicios de aptitudes intereses y ambientes físicos, completa el gráfico que se proporciona a continuación.

Para ello reliena las barras procurando que la altura refleje el nivel en que:

- a) Cada ambiente te interesa en relación a los otros.
- b) Cada aptitud esta desarrollada en relación a las demás.
- c) Cada interes se manifiesta en ti en relación con los restantes.

### PERFIL PERSONAL.

Ambiente

Aptitudes

Intereses

	51	75%	200	25%	6
- * D O L * +					P. W.
			. A		
0+-0+6					
£ a v o					
			54		
c = E + L + 0					
0 0 0 0 0 0 0 0					
* A W + L * O		12.			
E 4 0 10 C - 0					
0. 1. 4. 0 - 11 -					B A *
E • • • = •					
0 0 0					
0-0		THE RESERVE			
a 4 5 6 6					
4744044				1 8	
M O O - M -				1	8

### REDUCCION DE ALTERNATIVAS.

### UNIDAD I.

En esta unidad se va a trabajar para centrar al alumno en un grupo más reducido y claro de carreras, que concuerden con su perfil personal, comparando este con los diferentes perfiles de las diversas carreras universitarias. Luego el estudiante escogerá las opciones y las ordenará según el criterio obtenido en todo este proceso de elección.

### Objetivo general.

Que el alumno jerarquize las opciones de estudio que esten acorde a su perfil personal.

### Objetivos terminales.

- 1.- Comparar los intereses, aptitudes y ambiente físico con el perfil personal.
  - 2.- Seleccionar tres opciones posibles de estudio.
- 3.- Jerarquizar las opciones según los criterios trabajados en este proceso de elección vocacional.

### REDUCCION DE ALTERNATIVAS. UNIDAD I

obje- tivos	CONTENIDOS.	ACTIVIDADES	EYALUACION.
1	Definiciones y aplicaciones de:	Ejercicio 15.  Revisión y opiniones del grupo del ejercicio 15.	
	-Intereses		
771	- Aptitudes -¥alores - Ambiente físico.	Ejercicio 16.	
2	-Perfil personalPerfil de las carreras.	Comparar en el grupo las ocupaciones escogidas.	
3		Ejercicios 17 al 20.	La evaluaciíon de esta UNIDAD se realizará a través del Ejercicio 21.
2	578		

### MEDICINA

Ambiente fisico

Aptitudes.

Intereses.

9	25%	50%	75%	
				- w 10 C w -
				7 7 4
				4770770
				• • • • •
				- w o z o <
				0-10365
				a - n a b u a
				007+000
				0-90003
				- u - o + TD
				0-2003
				0-0-40
				A30-0
				имсичат
				a T b
				- 4 - 0 0 h

## ARTES Y AFINES.

Ambiente Nistro Aptitudes intereses

@ 83	258	502	752	
				~ w 7 0 U w ~
				700-
esimen ann an a	an ann an			a → o → → o
the state of the s	and the second second	and the server are and the server are a serve		4 4 th 3
				- w o x o <
				0-30362
				a - 0 a ti 10 t
				0 4 7 4 10 5 6
				0-20043
				- 4 - 6 - 7 - 9
				0-20003
			4 14	0-00-40
				· · · · · · · ·
				ивсичто
				- u - n o n

## RELAC, INDUSTRIALES.

Amblente fisico

Aptitudes

Intereses

w 0 0 0 0 0				
71				
G-4C+-+				
0 m c 0 - m c				
20002-0				
E + 0 + 0 - 0 -	10.000			
*****************				
\$ W Q \$ O = 0				
c a E e v = o	142424242424242424242			<u>.</u>
> u L D m =				ૡૡ૽ૡ૽૽૱ૡ૽ૡૡ૽ૡ૽ૡૡ૽ૡ૽૽૱ૡ૽ૡૡૡૡૡૡૡૡૡૡૡૡૡૡૡ
0+-0-ca				anna ann ann ann ann ann ann ann ann an
* · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·				
- 0 A O L 0 +				
	25.25 25.25 26.25	502	253	(6)

# VETERINARIA Y ZOCTECNIA.

Amblente Misico

Aptitudes

intereses.

© XX	2523	50%	77552	
				- 4 TO U 4 -
				43-0-40
	in a sing of the forest of the sing of the			# 7 U >
				0 - 1 0 3 6 2
				w - 0 w T w T
	*******			0 ~ 2 ~ 0 4 3
				- 4 - 6 - 7 - 7
a cross and a second of				0-20003
		4. 4.4. 4. 4.	NAME OF STREET OF STREET, STREET OF STREET	W & C W 7 P T

### AGRONOMIA.

Ambiente fisico

Aptitudes

intereses

@ %	252	502	77522	
				+ a 3 0 0 a -
	mannanananan			7 7 4
memmen	anananan jananan a	ana anamana	anasaaasaasaana	4 2 - 0 - 4 0
enterproprieta de la company	apangangangangangangangangangangan			4 7 C >
			gardina de la composición dela composición de la composición dela composición de la composición dela composición de la composición dela composición de la composición de la composición dela composición de la composición dela composición dela composición dela composición dela composición dela composición dela composici	0 - 2 4 3 6 5
				a - 0 a 73 W 15
				0 4 7 4 9 0 4
				0 ~ 3 & 0 & 3
				0 r a o ~ u ~
ANANANANANA	uning ang ang ang ang ang ang ang ang ang a			0-24043
			saret = = = = =	0-60-60
				4
		0.0.6(0.0.0)	A TARREST A TARREST A TARRANTA	инсилор
				- + 0 7 4
				-4-0011

### ODONTOLOGIA.

Ambiente Ap

Aptitudes

Intereses

v o o - n -		<u> </u>		220000000000000000000000000000000000000
0 L + - D + -				
O 0 7 0 2 0 0				
0-00+-4				
0 - 0 - 0 - 0			3333333333	
E		And Apple Clark	innaaanaaan Baasaaa	hanaanaanaanaa
a L	8	<b>*****</b>		
E • 0, • c = 0				
a b a t t a a				
• w a * o = * o				
c > E 4 r = 0				
- v				
< a ⊾ u				
0 0 - 6 10				all a collection of the collection of the second
· a a L				
- 02020+				
	<u> </u>	83	ES	IX O
	2	20	25	

### ECONOMIA

Ambiente fisico

Aptitudes.

Intereses.

75%  1 t o A v n e a m p m c c c p a a a f e u u s b e r e a a i e r t e a i e r t e i b a r c r n i i n u u t u u d d a r n r 1 i i a i s i l l i a t t t a e c a c o f s i i  75%  25%						_					,	_					_
b l i l r m p s c e c l e r t e r t e i b e a t a c a c a c n s i i l i a r n r l i i a i s i l i a t t a e c a c c i c o f s i		1	1		A		n	e	a	m	P	m	c	С	Р	à	s
o l c i b e a t a c a c n s i l u t u d a r n r l i a i s i l i a t t a e c a c c i c o f s i			100	1.000	,	1 Size	u		ь		r	e		i	e	r	0
			108	1			m				1.55	- 93	1	6			C
		100		1452 18	19.00	1000	e	6.7	1 1				C	1 4		i	1
50%						1	100		1 1		1000	100	(10.35	t		d	à
573			'	1000	5 93	'			1 1				1 1			t	1
0%					-		TA A	a	С	C		C	0	1	5	1	-
0%									<b>XXX</b>				883				
0%							333		<b>XX</b>								
0%											333		200	XX.			
0%											22	Ŋ.	3000	300			
083	100	1					88		$\infty$		22	3		œ			
083				W//		447	$\infty$				<b>XX</b>		333	怒			
08	58					$\langle \hat{\chi} \hat{\chi} \rangle$	$\langle \hat{\chi} \hat{\chi} \rangle$		2		22						
						222		N -	SX		XX	1	O.O.K	XX			
				<i>/////</i>		悐	333	3233		XX			986	ŞΩ			ile
		1				$\langle \chi \chi \rangle$		$\infty$	$\mathcal{N}$			12	200				
		1		////		333	SS	55					$\infty$	188			
				$\mathscr{M}$		$\langle \langle \rangle \rangle$	<b>~</b>	$\langle \chi \chi \rangle$	$\langle \langle \dot{\chi} \rangle$		$\langle \hat{\chi} \hat{\chi} \rangle$		333	čά		13	
		1								$\sim$	$\mathcal{N}$		$\infty$	$\infty$			
	73	Ш	7/10			333		$\langle \hat{\chi} \hat{\chi} \rangle$	<b>XX</b>	$\langle \chi \chi \rangle$	$\langle \hat{\chi} \hat{\chi} \rangle$	1	$\infty$	XX.			
						$\langle \chi \chi \rangle$	NV.	ŹŹ	$\times$	ŽŽ	XXX	a k	900	XX			XX
		1		<i>/////</i>			<b>XX</b>	SS		55	555	8	$\infty$	$\infty$			
		1		<b>//////</b>		XX	<b>XX</b>	忩		$\langle \hat{\chi} \hat{\chi} \rangle$		3	886	SS.		No.	ΔŅ
				////		$\langle \langle \rangle \rangle$		22	$\langle X \rangle \langle X \rangle$						215		
3				W/A		88	35	55		$\sim$	333	THE.	200			l II	
			=10	////		忩		$\langle \langle \rangle \rangle$		$\langle \langle \dot{\chi} \rangle \rangle$	$\langle \hat{\chi} \hat{\chi} \rangle$		366	$\infty$			88
			M	////				$\infty$	$\infty$		$\infty$		20.0	906	44		99
	23					XX	38	$\infty$			<i>XX</i>	100	200				$\circ \circ$
				Y///		$\langle \langle \langle \langle \rangle \rangle$		$\langle \langle \rangle \rangle$	$\langle \langle \rangle \rangle$	$\langle \langle \langle \rangle \rangle$		8	988	88	999	988	88
				<i>4///</i>		$\infty$		$\infty$				X	$\infty$	98.	XX	88	$\infty$
				<b>////</b>		$\langle \dot{\chi} \dot{\chi} \rangle$	<b>XX</b>					W				X	ŞŞ
				$\mathscr{M}$		$\langle \hat{\chi} \hat{\chi} \rangle$		22	$\langle \rangle \rangle \rangle$		$\infty$						88
				M	M			55	<b>SSS</b> :	555	<b>XX</b>	級				50.0	
		7777		m	////	$\langle \langle \rangle \rangle$	$\langle \langle \rangle \rangle$	22	222	22	$\langle \hat{\chi} \hat{\chi} \rangle$						
								SS		88	33	$\Omega$				$\infty$	
						333					22	33		9,00	$\infty$	SS	
F1.1.1.2.1.1.1.0.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.1.											$\infty$	$\mathfrak{M}$		9	900	$\delta \Omega$	99
							3				33	φ¢	200		XΧ		KÇ.
73 ////////////////////////////////////	92					XX	XX	88			XX	88	200			ØØ.	XX

### ADMINISTRACION.

fisico

Ambiente Aptitudes.

Intereses.

	l a b o r a t	t a l e r	o f i c i n a	A libre	v e r b a	n u m e r i	e s p a c i	a b s t r a	m e c a n i c	p r e c i s i	m e c a n i	c a 1 c u 1 o	c i e n t i f	p e r s u a	a r t i d t i	s o c i a
75%																
50%																
	A DESCRIPTION OF THE PROPERTY															
25%																
0%																

# PSICOLOGIA Y SOCIOLOGIA

Ambiente fisico

Aptitudes

Intereses

© 83	25%	50%	758	
				+ 4 7 0 5 4 -
				7 7 4
				w > - 0 - + 0
				• • • • >
				- w o r o <
			osti a	0-10362
				0 N G 7 U 0
				007+000
				0-20003
				- u - o o t t
				0-50003
				0-60-40
				N D C N 7 D D
				a a
				- a - n o n

# COMUN. SOCIAL Y PUBLICID.

Ambiente Aptitudes intereses

<b>8</b> 3	25%	50%	75525	
			1	+07000-
				70-0-
mannest mane de la contra				4 3 - 0 - 40
				070>
				-00704
			_#_#_#_#_#_#_#_#_#_#_#_#_#_#_#_#_#_#_#	0-10363
				0 - 0 0 D W 0
				0 4 7 + 10 5 4
			B. S. S. S. S. S. S. S. S. S. R. S. S. R. S.	0-20003
				- 4 - 0 - 7 -
				0-20003
				0-0-0
			888 8888	
				w

# DERECHO

Ambiente fisico

Aptitudes

Intereses

N O O ~ B ~		<u></u>		
0 L + - O + -				
0 4 7 N 2 4 N				
0-0	10000			
0 - 0 - 0				
E • • • • • •				
areo- n-				
E & O 10 c - O				
4 T N + 7 4 0			88888888	
a N T 40 0 ~ 4	Mag			
c > E + r - o				
> 4 L D 4 -				
ه ۱ ۵ ۲ ه				
00-00				ummmummmm
- a a r				
- 40 7 4 4				
	ß	<b>B</b> 3	E3	8
	32	9	(Z)	00

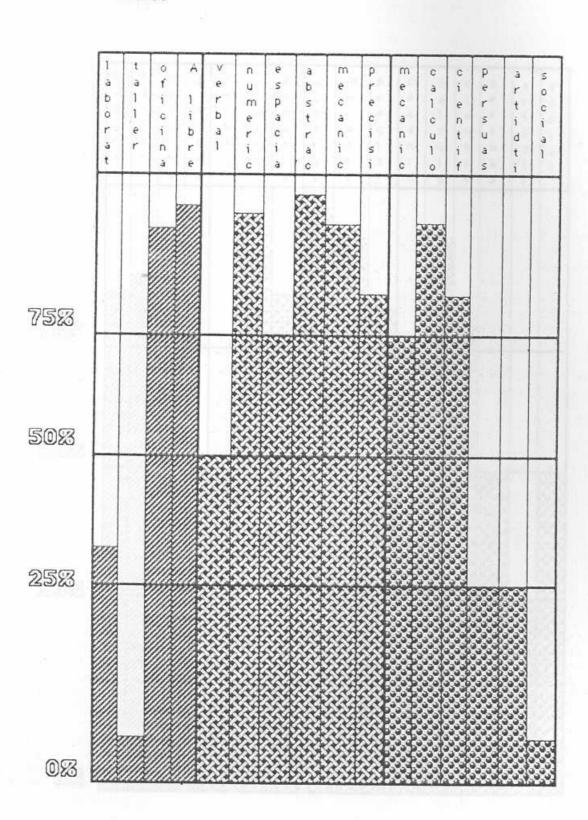
# INGENIERIA INDUSTRIAL

Ambiente fisico Aptitudes Intereses

© 33	25%	50%	7/5%	
				+ a 7 0 0 a -
				7 0 w
				a = - 0 0
	*******			σ ¬ σ → → >
				-0570<
				0-10362
				a - a a a a a
				007 + 000
				0-30043
	\$\$\$\$\$\$\$\			→ w → c = r =
****				0-20003
				0 - 5 0 - 6 0
				A
				W D C W 7 7 7
		AT HER CONT. THE PARTY OF		
				-4-non

# INGENIERIA CIVIL

Ambiente Aptitudes. Intereses. fisico

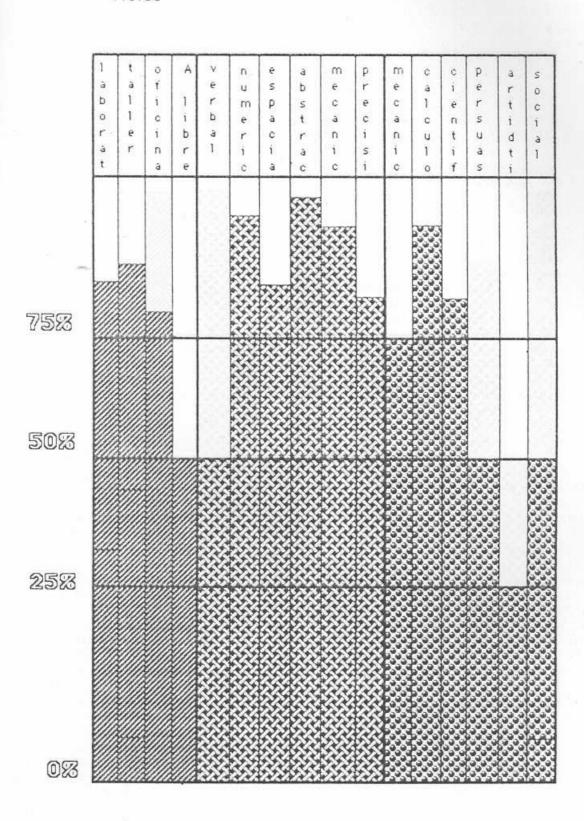


#### INGENIERIA ELECTRONICA

fisico

Ambiente Aptitudes.

Intereses.



EDUCACION

Ambiente fisico

Aptitudes

Intereses

000-0-		<u></u>			
****					
a e z v o e v					
0-0		23,333			
0 - 0 - 0					***
80000-0					833
U T O O - N -		****			
Εφυπερυ					
a b n + r a o					
* N C 4 0 - 4					
c > E + L - 0	2003				
> 0 2 0 0 -					
< →					
0 0 0					
* 0 0 r					
- 0 4 0 4 0 -					
	ES	83	S	3	233 (O)
	75%	200 200 200 200 200 200 200 200 200 200	25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 25 2	i	

# LIC EN BIOLOGIA

# LIC. EN MATEMATICAS

	L A B O R A T.
0000000	T A L E R
	0 F I C I N A
7772	A. LIBPE
	Y E R B A L
	NUMERICA
	ESPACIAL
	A B S T A C T A
	MECAN
	PREC 0-,0 Z
	MECANICO
	CALCULO
	CIENTIFICO
	PERSONAL VO
O.O.	ART
	3.801

# URBANISMO

	MB F1S				AF	TIT	UDE	S		11	NTE	F:t.	٠.j. ٠	Y		† ()
L A B O R A T.	T A L E R	OFICINA	A LIBPE	V E R B A L	NUMERICA	ESPAC: AL	A. BSTACTA	MECANICA	PREC S. ON	M E C A N I C O	CALCULO	CLEMPIFICO		411 - 10 T - C-O	C A L	O F O E N T A J E
			5 4 8													
																750
																508
																251
					33		X		X	$\overset{\circ}{\otimes}$	8	X		8		0

# LIC. EN FISICA

		ENT			AP	TIT	UDE	S	19	1	NT	RE	SES			P
L A B O R A T.	T A L L E R	D F I C I N A	BRE	VERBAL	NUMERICA	ESPACIAL	ABSTACTA	MUCAN-DA	PREC 0 - 0 Z	MECANICO	CALCULO	CLEZTLE-DO	6 T C C C C C C C C C C C C C C C C C C	ART-OF -CO	6 0 0 C - 4 L	ORCENTAJE
																758
																501 25

# LIC. EN QUIMICA

#### AMBIENTE

FISH	==			LPT	· T1	DES	<u> </u>		IN	TE	RES	Ec		_	F .
A A L C R A R T.	FICINA	t LERE	VERBAL	N U M E R I C A	ESPACIAL	ASTACTA	MECANICA	PREC 0- 0, Z	MECANICO	5470270	D-82-4-00	THRESUL SO	CRT-ST-CO	3800-61	K C E N T A J E
					T S										
									200						752
													1030		501
															259
									$\otimes$	$\otimes$		$\otimes$	8		0

# ARQUITECTURA

		LABORAT	Ð
		T A L E R	F15
		OFICINA	IC.
		A. L.BRE	1
		VERBAL	
		NUMBERICA	AP
		ESPACIAL	TIT
		A B S T A C T A	UDE
		MECANICA	S
		Z.O - 0: - 0 - 0.2	
		MECANICO	- 1
<u> </u>		CALCULO	NTI
		CIFNTIFIC	EFE
		FURSUCSLYO	SE'
		ART-07 100	
		0,001.41	
50X	758	ORCENTADE	ř O

## ING. DE MATERIALES

#### opcion

#### MADUFACTURA

A	M	R	1F	N	TF
		~	1	3 9	

	FIS	ICC	)		AP	TIT	UDE	5		- 1	NTE	ERE	SE	S .		ř 0 —
L A B O R A T.	T A L E R	0 F 1 C 1 N A	A. LIBRE	V E R B A L	X U Z E K L U A	ESPACIAL	ABSTACTA	MECANICA	PREC - 5-02	MECANICO	CALCULO	0-424-40	PERSUASIVO	ARTISTICO	S S O C 1 & L	R C E N : A J :
								3333333								
				3333												751
																50
																25

# ING. DE MATERIALES

#### OPCION METALURGIA

	FIS	ICC					UDE					RE	-			9 0 F
L A B O R A T.	TALLER	0 1 0 1 8 4	A. LIBRE	V E R B A L	NUMERICA	ESPACIAL	A B S T A C T A	MECANICA	PREC : 0 - 0 2	MECANICO	CALCULO	0-824-6-00	P =	ART-01-100	8 8 6 5 5 4 7	R C E N T A J E
			,													758
																50
																25
																0

# ING. QUIMICA Y POLIMEROS

A	M	0	10	P. 1	T	-
A	11		11	11	1	t

474747474747474

# DISEÑO GRAFICO.

Ambiente fisico

Aptitudes

intereses

© XX	25%	50%	755%	
	T			+ a 7 0 5 a -
				700+
				ω J → O → → O
				ттσ <b>э</b>
				-00704
				0-10360
				a - 0 a 5 4 a
				007+400
		C42424242424242424		0-20003
				~ v ~ o • ¬ v
				0-20013
				0-00-00
				A
				W 0 C W 7 0 T
			0000000	-4-000

#### Ejercicio 15.

#### EARRERAS.

Comparando tu perfil personal, con los perfiles de las carreras que se te proporcionan, realizarás los siguientes ejercicios con el fin de identificar cual carrera es la que mejor se adecua a tu perfil personal.

Escribe a continuación tus tres intereses más importantes y anota dos carreras que se relacionen con cada uno de esos intereses:

INTERESES	CARRERAS.
-	
-	2
2	1
	2
Ejerciale 16:	
	2

untereses y buras a tue apultudes doserva las carreras que anitaste antes

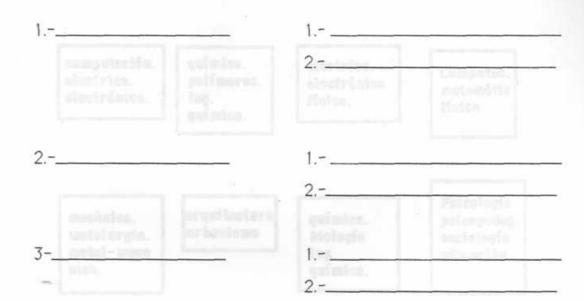
Observa las carreras que anotaste. ¿Hay alguna repetida? Si es así, procura buscar otra carrera que requiera ese interés y anotalá también.

Escribe ahora tus tres aptitudes más desarrolladas y busca para cada una de ellas dos carreras que requieran esas aptitudes.

seme jantes y Clenen compos de aplicación paracidos. En otrasaciones

APTITUDES

CARRERAS.



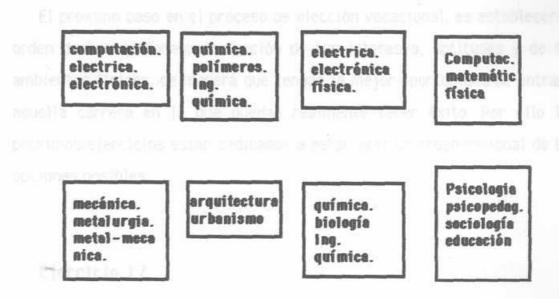
Ejercicio 16.

Tienes ahora una lista de carreras, algunas de ellas corresponden a tus intereses y otras a tus aptitudes. Observa las carreras que anotaste antes.

¿Hay alguna carrera mencionada más de una vez?¿Cuál?\_\_\_\_\_

Las carreras pueden ser agrupadas por famílias. Una família de carreras es un grupo de carreras que requieren inetereses y aptitudes semejantes y tienen campos de aplicación parecidos. En otras palabras son

carreras afines entre si. Estos son algunos ejemplos de familias de carreras:



Observa la lista de carreras que escribiste en el ejercicio anterior y trata de agruparlas por familias. Puedes usar los ejemplos o crear otras familias nuevas. Para establecer las familias de carrera, recuerda que deben ser profesiones que exijan aptitudes e intereses semejantes y tengan campos de aplicaciones comunes o similares. Escribe en el siguiente espacio tus familias de carreras.

Establece en cual de tus familias de carrera esta la carrera que apareció en tu lista original. En ese grupo de carreras esta la carrera que mejor refleja tus intereses y aptitudes al mismo tiempo.

El próximo paso en el proceso de elección vocacional, es establecer el orden de tus opciones, en función de tus intereses, aptitudes y de los ambientes físicos, de manera que tengas la mejor oportunidad de entrar a aquella carrera en la que puedas realmente tener éxito. Por ello los próximos ejercicios estan dedicados a establecer un orden racional de tus opciones posibles.

#### Ejercicio 17.

Con los ejercicios anteriores definites una familia de carreras que responden a tus intereses y aptitudes. Ahora ordenarás las opciones de manera que te permitan una máxima probabilidad de entrar a aquellas carreras en las que puedas tener éxito.

Para ordenar las carreras tienes que poder compararlas en función de criterios o indicadores muy claros. El próximo paso es, pues, definir indicadores que te permitan contrastar las careras entre ellas.

Los indicadores son descripciones claras, en terminos de cuantas veces o de cuanto tiempo realizas una conducta observables para otras personas y medibles de alguna forma.

#### Ejercicio 18.

Las profesiones varián en cuanto al ambiente de trabajo, como ya se mencionó en ejercicios anteriores. Observa las definiciones de los ambientes de trabajo que se presentan. Fíjate que están presentados en términos de conductas observables y medibles en número de veces o porcentajes de tiempo que se realiza una conducta determinada.

#### AMBIENTE FISICO Y SUS DEFINICIONES.

#### LABORATORIOS:

- tiempo que se emplea trabajando con reactivos y sustancias.
- -tiempo que se emplea con balanzas,instrumentos de precisión,microscopios,etc.
  - tiempo que emplea realizando experimentos.
  - tiempo que emplea ejecutando tareas de exactitud.

#### TALLERES: mpleson as intentional especies was provided extensional

- tiempo que pasa trabajando con máquinas y herramientas.
  - tiempo que pasa trabajando con equipos eléctricos y electrónicos.
  - tiempo empleado armando y desarmando máquinasy equipos.
- tiempo que se dedica a localizar desperfectos y reparar máquinas y equipos.
- tiempo que pasa en lugares con mucho ruido,polvo y/o suciedad.

#### OFICINA:

- tiempo empleado redactando proyectos e informes.
- tiempo dedicado a atender gente.

- tiempo dedicado a realizar maquetas y proyectos estructurales.
- tiempo dedicado a combinar colores y estructuras, diseñando formas.
- tiempo dedicado a introducir datos en una computadora.
- tiempo dedicado a plantear y resolver problemas.
- tiempo dedicado en programar calculadoras y computadoras.

#### AIRE LIBRE:

- tiempo empleado en supervisar obras, construcciones, etc.
- tiempo empleado para trasladarse de un lugar a otro.
- tiempo empleado en la exploración de bosques,grandes extensiones de terreno,etc.
- tiempo empleado para recolectar especímenes animales y/o vegetales.
  - tiempo dedicado en seleccionar materiales.
- tiempo empleado en planificar espacios y grandes extensiones deespacio.

Puedes incorporar otras definiciones de ambientes físicos de trabajo. A continuación escribe los ambientes físicos que más te agradan y la definición en indicadores claros que da ese ambiente, esta información la usarás luego para comparar las carreras.

AMBIENTE FISICO	DEFINICIONES
- Caratman de Clembo que	em <u>aleo vullitzanno byrozanieni ss</u>
Bulaletse	
<u>— Naccional de approptos o máquinas </u>	QUE PRESENCIAN INVESTIGATION I
Libertasa dell'umpy que dédice i	m erregiler motores de carros
Ellent to ad discrete piles positification	ed tho tries

#### Ejercicio 19

Los intereses que exploraste antes pueden ser redefinidos en términos de indicadores observables. Este ejercicio te ayudará a hacerlo.

CHARGE IN VICTOR OF THE PARTY O

Desarrolla una lista de por lo menos cuatro intereses personales con sus definiciones. Los intereses que definirás son aquellos que se manifiestan en tu vida cotidiana, es decir, aquellas actividades que te agrada realizar. Trata de definir cada interés en términos de cuánto tiempo, qué cantidades y cuántas veces realizas una conducta observable. Puedes elegir algunas definiciones de la lista que aparece a continuación o desarrollar tus propias definiciones.

#### INTERESES Y SUS DEFINICIONES

#### Interés Mecánico:

- Cantidad de tiempo que empleo utilizando herramientas y maguinarias.
  - Número de aparatos o máquinas que reparo en un mes.
  - Cantidad de tiempo que dedico en arreglar motores de carros.
  - Cantidad de muebles que reparo en un mes.

#### Interés por el Cálculo:

- Cantidad de tiempo que dedico en resolver problemas numéricos.
- Número de veces que saco cuentas en una semana.
- Tiempo que dedico en realizar presupuestos y estimaciones de lo que gasto.
- Porcentaje de veces que resuelvo correctamente operaciones matemáticas.

#### Interés Científico:

- Número de veces en una semana que investigo o leo sobre descubrimientos científicos.
- Cantidad de tiempo que invierto en hacer experimentos para establecer cómo funcionan las cosas.
- Tiempo que empleo observando el comportamiento de fenómenos naturales.
- Porcentaje de problemas que resuelvo después de establecer una secuenciade pasos concretos.

#### Interés Persuasivo:

- Número de productos que soy capaz de vender en un día.
- Número de veces a la semana que doy consejos.
- Cantidad de tiempo que empleo iniciando y dirigiendo actividades de otras personas.
  - Tiempo que empleo convenciendo a otros de lo que yo creo.
- Porcentaje de clases en las que inicio debates y discusiones sobre el tema.
- Número de veces al mes en las que doy discursos o participo en asambleas.

#### Interés Artístico:

- Tiempo utilizado para dibujar o pintar.
- Tiempo que dedico en diseñar objetos utilitarios.
- Número de exposiciones que visito al mes.
- Tiempo que dedico en apreciar artes plásticas o música.
- Tiempo que dedico a escribir cuentos o poesías.

#### Interés Social:

- Tiempo empleado ayudando a otros a resolver sus problemas.
- Tiempo dedicado en un mes en acompañar enfermos o ancianos.
  - Tiempo semanal que dedico a jugar o enseñar a niños o adultos.
- Porcentaje de tiempo semanal que dedico a obras sociales voluntarias.

Escribe a continuación tus indicadores de intereses y sus descripciones. Puedes tomar algunas de las definiciones anteriores o crear otras propias. Escribe por lo menos cuatro intereses.

INTERESES	DEFINICIONES
Antitod Numbrica:  - Tipmed due nouse califf	lando miliorencipuesto semalo.
- Calificaciones obtenida	s en matematica
- Número de maracienes	matematifican mie realizo mentaln i rollen.

#### Ejercicio 20

Las Aptitudes como los intereses, pueden también ser definidos en términos de conductas observables y medibles.

Desarrolla una lista de por lo menos cuatro aptitudes que sean importantes para tí. Puedes elegir alguna de las descripciones de la lista que aparece a continuación, o, definir otras, procurando definirlas en términos de cuánto tiempo,qué cantidad y cuántas veces realizas esas conductas.

#### APTITUDES Y SUS DEFINICIONES

#### Aptitud Verbal:

Número de trabajos escritos que realizo en un mes.

- Tiempo dedicado en escribir cartas, poemas o cuentos.
- Velocidad con que resuelvo un crucigrama.
  - Calificaciones obtenidas en un curso de literatura.
  - Número de libros que leo en dos semanas.

#### Aptitud Numérica: Illendo el funcionemie de la missa le missa le la missa le la missa le la missa le la missa le m

- Tiempo que ocupo calculando mi presupuesto semanal.
- Calificaciones obtenidas en matemática.
- Número de operaciones matemáticas que realizo mentalmente en un día.
  - Velocidad con que realizo cálculos mentales.

Alemandra de passo de la Vando Nel Cambralde de un

#### Aptitud Espacial:

- Tiempo que dedico en dibujar objetos en tres dimensiones.
- Horas dedicadas en una semana en imaginar nuevas formas de decorar habitaciones u oficinas.
- Tiempo dedicado a dibujar planos y esquemas de construcción de objetos,carros,casas,circuítos,etc.
  - Calificación obtenida en dibujo técnico.

#### Aptitud Abstracta:

- tiempo que empleo estudiando y comprendiendo principios científicos.
- diferentes fenómenos que observo.
  - número de experimentos y proyectos que diseño en un mes.
- numero de veces que entiendo el funcionamiento o composición de algo sin verlo.

-tiempo que empleo inventando experimentos o el funcionamiento de nuevos aparatos.

#### Aptitud Mecánica:

- número de aparatos eléctricos que reparo en un mes.
- velocidad con que entiendo el funcionamiento de un mecanismo.
- tiempo que empleo en solucionar desperfectos del funcionamiento de aparatos y maquinarias.
- tiempo que empleo construyendo maquetas o modelos a escala de objetos diversos.
  - -calificaciones obtenidas en cursos de física.
  - tiempo que paso utilizando herramientas en una semana.

#### Precisión:

- número de palabras que tipeo sin equivocarme.
  - -tiempo que empleo realizando tareas minusciosas.
  - tiempo que empleo ajustando pequeñas piezas de aparatos.
  - tiempo que empleo ordenando documentos, papeles o libros.
- tiempo que dedico en arreglar circuítos o relojes.

Escribe a continuación por lo menos cuatro aptitudes importantes en tí y sus indicadores. Puedes utilizar algunos de los indicadores anteriores o establecer otros.

- PASO 2: pondera tus indicadores del 1 al 10; primero, asigna diez al indicador más importante para tí; segundo, asigna uno al menos importante para tí; asigna a cada uno de los restantes indicadores un peso que indique cuán importante es ese indicador para tí, trata de no asignar el mismo peso a varios indicadores. Anota la ponderación en la columna peso.
- PASO 3 : anota en la fila superior la familia de carrera que coinciden con tus intereses y aptitudes, y a las que podrías ingresar.
- PASO 4: el próximo paso es evaluar cada carrera según cada indicador. Para ello, darás una puntuación de favorabilidad a cada indicador y a cada carrera que estés considerando en la tabla de decisiones. La puntuación de favorabilidad la darás así:
- +2 muy favorable
- +1 favorable
- 0 aceptable.
- -1 desfavorable.
- 2 muy desfavorable.

#### CARRERA

INDICADORE	S IN PESO
Ambiente fisi	co. WE operatingual de Ingresar, y ella lince ser la arako
1 <u>1807 Et sl</u>	oven <u>te nuntaje debe ser tu sepreva on la la la la la</u>
2	s paja constste e <u>ti tu tercara esción</u>
3,	
Intereses.	
1	SEGUNDA DESIGN
	DERCOUL OPERSY
3	
Aptitudes.	
[,- <u>1808</u>	
2	
TOTALES DO	LA DECISION ES TUYA. RECUENDALO

Con la tabla de decisión llena, puedes obtener puntajes ponderados para cada carrera que estas considerando. Para ello multiplica el peso por el

valor asignado en la escala de favorabilidad y suma los totales por columna.

La columna que obtenga el puntaje más alto refleja la carrera que mejor responde a tus intereses y aptitudes al mismo tiempo dentro del grupo de carreras que tienes oportunidad de ingresar, y ella debe ser tu primera opción. El siguiente puntaje debe ser tu segunda opción y el puntaje ponderado más bajo consiste en tu tercera opción.

	PRIMERA OPCION	
lectric II	SEGUNDA OPCION	
	TERCERA OPCION	

Self management an behavior change:

Estos ejercicios te han proporcionado una manera de decidir tus opciones en forma razonada, justificada y lógica; sin embargo, tu debes decidir.

#### LA DECISION ES TUYA. RECUERDALO

#### Bibliografía.

- Bliss,Edwin.

  Getting things done

  Bantam books. New York, 1976.
- Carkhuff, Robert.
   Series instruccionales para el asesoramiento vocacional.
   1975,1980,1983.
- Karoly, P. y Kanfer, F.
   Self management an behavior change.
   Pergamon Press. USA, 1982.
- Mason, Joseph
   How to build your management skills
   MacGraw Hill Book Co. New York 1971.
- Oyarzabal, M.
   Hojas de procesamiento de información.
   USB,1975,1980,1983.
- Seccion de orientación, DIDE
   Perfiles de carreras de la USB
   1985
- Willians and Long
   Toward a self-managed life style
   hougton Mifflin Co. Mass 1983.
- Yates, B
  Self Management
  Wadsworth Publishing Co. California 1985.

# INVENTARIO DE MADUREZ VOCACIONAL ESCALA DE ACTITUDES DE JOHN CRITES. Forma de Orientación B-1.

Caracas, 1988.

#### INSTRUCCIONES.

En este folleto encontrarás varias afirmaciones acerca de la escogencia vocacional. Escogencia vocacional significa el tipo de trabajo u ocupación al cual te piensas dedicar en un futuro.

Lee cuidadosamente cada afirmación y decide, si estás de acuerdo o en desacuerdo con ella. Si estás de acuerdo o en gran parte de acuerdo con lo expresado en ella, rellena con el lápiz el espacio correspondiente en la columna identificada con la letra V ( verdadero, de acuerdo) en la hoja de respuetas. Si no estás de acuerdo o estás más o menos en desacuerdo, entonces rellena el espacio correspondiente identificado con la letra F (falso, en desacuerdo). Asegurate de que los espacios queden bien marcados, borra totalmente cualquier respuesta que quieras cambiar. No escribas nada en este folleto. Tus respuestas deben ir marcadas en la hoja de respuestas aparte.

Continúa trabajando hasta que llegues a la palabra PARE. Si terminas antes del tiempo señalado puedes revisar tus respuestas.

Solo para uso experimental.

- 1.- A menudo sueño despierto con lo que quisiera ser, pero todavia no he escogido un tipo definido de trabajo.
  - 2.- Si yo puedo ayudar a otros en mi trabajo me sentiré satisfecho.
- 3.- Todo el mundo me dice cosas diferentes, por lo tanto, no sé que tipo de trabajo escoger.
- 4.- Es probable que para mí sea más fácil tener éxito en una ocupación como en otra.
- 5.- Con el fin de escoger un empleo, necesito saber qué tipo de persona soy. \_\_
  - 6.- No importa qué tipo de empleo escojo, siempre que me paguen bien.
  - 7.- Yo pienso seguir el tipo de trabajo que me aconsejen mis padres.
- 8.- Desde que yo recuerdo, siempre he sabido qué tipo de trabajo quiero hacer.
  - 9.- Yo debería decidir por mí mismo qué tipo de trabajo quiero hacer.
  - 10.- No sé qué hacer para llegar al tipo de trabajo que quiero realizar.

- 11.- El trabajo es valioso, principalmente por que me permite comprar las cosas que gulero.
  - 12.- Conozco muy poco acerca de las exigencias de los empleos.
- 13.- Cuando vaya a escoger una ocupación, debería considerar varios trabajos diferentes.
- 14 Cuando tengo dudas acerca de lo que quiero hacer, le pido consejo y sugerencias a mis padres o amigos.
- 15.- Muchas veces siento que hay una verdadera diferencia entre lo que soy y lo que quiero ser cuando trabaje.
- 16.- Hay tantas cosas que tendríamos que considerar para escoger una ocupación, que es difícil tomar una decisión.
- 17.- Yo debería escoger una ocupación que me de la oportunidad para ayudar a otros.
- 18.- Lo mejor es probar varios empleos y luego escoger el que más me guste.
- 19.- No tiene sentido decidir acerca de un empleo cuando el futuro es tan incierto.

- 20.- Trabajar es parecido a estudiar.
- 21.- Hay sólo una ocupación para cada persona.
- 22.- Mis padres probablemente saben mejor que cualquier otra persona, la ocupación a la que yo debería ingresar.
- 23.- Yo quiero realmente lograr algo con mi trabajo, por ejemplo, hacer un gran descubrimiento, ganar mucho dinero o ayudar a mucha gente.
- 24 Cuando llegue el momento de escoger un trabajo yo tomaré la decisión.
  - 25.- No sé que escoger para el próximo nivel de estudios.
- 26 Para mi, el mayor atractivo de un trabajo, es la oportunidad que me da de superarme.
- 27.-No puedo entender como algunas personas pueden estar tan seguras de lo que quieren hacer.
- 28.- Paso mucho tiempo deseando poder hacer un trabajo que sé que nunca lo podré realizar.
  - 29.- Trabajar es aburrido y desagradable.

- 30.- A veces uno toma un empleo, que no fue su primera escogencia.
- 31.- Continuamente estoy cambiando mi escogencia ocupacional.
- 32 Una vez que selecciono un empleo, no puedo escoger otro
- 33.- En lo que se refiere a la escogencia de una ocupación, algo sucederá tarde o temprano que me ayude a decidir.
- 34.- No me voy a preocupar por escoger una ocupación hasta que no haya terminado el ciclo diversificado.
- 35.- Puedo hacer cualquier tipo de trabajo que deseo, en la medida en que me esfuerzo.
  - 36.- Uno ingresa a una ocupación generalmente por suerte.
- 37.- Uno no puede equivocarse tanto si sigue el consejo de sus padres, en cuanto a qué empleo escoger.
- 38.- Estar interesado en un tipo de trabajo en particular, no es tan importante como el saber hacerlo.
  - 39.- Escoger una ocupación es algo que debo hacer por mí mismo.
  - 40.- Ranas veces pienso en el trabajo al que quiero entrar.

- 41 Cuando uno llega a los 17 años, debería tener muy bien pensado ,el tipo de ocupación al que quisiera ingresar.
  - 42.- Tengo muy poca idea sobre lo que significa trabajar.
- 43.- Siempre me pregunto cómo puedo conciliar el tipo de persona que soy, con el tipo de persona que quisiera ser en mi futura ocupación.
  - 44 Me gustaría contar con alguien que seleccione mi ocupación.
  - 45.- Prefiero no trabajar que aceptar un empleo que no me guste.
  - 46.- Prefiero trabajar que jugar.
- 47.- Supongo que tarde o temprano todo el mundo tiene que ir a trabajar, pero a mí eso no me preocupa.
- 48.- No sé si mi futura ocupación me permitirá ser el tipo de persona que quiero ser.
- 49 Es a quien conoces y no lo que realizas lo más importante en un empleo.
  - 50.- El trabajo es importante porque determina cuanto puedes ganar.
- 51.- No debo preocuparme en cuanto a escoger un trabajo, ya que de todos formas no sé nada acerca de él.

- 52.- No quiero que mis padres me digan qué ocupación debo escoger.
- 53.- Generalmente la gente tiene que emplearse en algo, que es menos de lo que esperaba.
- 54.- Si alguien me dijera a que ocupación ingresar, me sentiría mucho mejor.
  - 55. Tengo dificultad en prepararme para el trabajo que quiero hacer.
- 56.- Me parece que no puedo llegar a preocuparme mucho acerca de mi futuro ocupación.
- 57.- Realmente no puedo encontrar ningún trabajo que tenga atractivo para mí.
  - 58.- Voy a hacer todo lo posible para conseguir el empleo que quiero.
- 59.- Conocer qué empleos están disponibles es más importante que saber para que sirvo, cuando escojo una ocupación.
- 60.- El empleo que escoja tiene que darme mucha libertad para hacer lo que quiero.
  - 61.- No sé si mis planes ocupacionales son realistas.
- 62.- Cuando trato de hacer una escogencia ocupacional, desearia que alguien me dijera qué hacer.

- 63.- Tengo tantos intereses que me es difícil escoger una ocupación.
- 64.- Uno debería escoger un empleo en el cual pueda llegar a ser famoso algún día.
- 65.- Uno debería escoger un empleo que le permita realizar exactamente lo que uno desea hacer.
  - 66.- Ingresar a un empleo es lo mismo que ingresar a cualquier otro.
- 67.- Generalmente los padres escogen los trabajos más adecuados para sus hijos.
- 68.- Uno debería escoger una ocupación, y luego planificar cómo ingresar a ella.
- 69.- Siento que debería hacer lo que mis padres desean que haga.
- 70. Tomar una desición ocupacional me confunde debido a que creo que no sé lo suficiente acerca de mí o del mundo del trabajo.
- 71 Cuando estoy estudiando, a menudo sueño despierto sobre como será cuando empiece a trabajar.
  - 72.-Es difícil imaginarme en alguna ocupación.
- 73.- Creo que mis metas ocupacionales son tan altas que nunca seré capaz de lograrlas.

### DE RESPUESTAS

74 - La parte más importante del trabajo es el placer que proporciona el realizarlo.

75.- Podría no conseguir oportunidades, para el trabajo que más me gustaría hacer.

#### Pare...

## HOJA DE RESPUESTAS

Datos de identi	ficación.		
Apellidos y non	nbres	37 11 11	
EdadSexo.	Colegio	9	
Grado o año	Sección	Fecha	
Carrera que des	seas estudiar		

Asegúrese de llenar completamente el espacio correspondiente a la respuesta que usted escogió.

V	F	V	F	V	F	V	F
1 0	0	210	0	410	0	610	0
2 0	0	220	0	420	0	620	0
3 0	0	230	0	430	0	630	0
4 0	0	24 0	0	44 0	0	640	0
5 0	0	25 0	0	450	0	650	0
6 0	0	260	0	460	0	660	0
7 0	0	270	0	470	0	670	0
8 0	0	28 0	0	48 0	0	680	0
9 0	0	290	0	490	0	690	0
100	0	300	0	500	0	700	0
110	0	310	0	510	0	710	0
120	0	320	0	520	0	720	0
130	0	330	0	530	0	730	0
140	0	340	0	54 0	0	740	0
150	0	350	0	550	0	750	0
160	0	360	0	560	0		
170	0	370	0	57 0	0		
180	0	380	0	58 0	0		
190	0	390	0	590	0		
200	0	400	0	600	0		