UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA

PREFERENCIAS PROFESIONALES EN RELACION A LAS FORTALEZAS PERSONALES EN LOS POSTULANTES DEL PROGRAMA DE ADMISION PREFACULTATIVO DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES

Tesis de grado presentada para la obtención del Grado de Licenciatura

POR: CELENY VICKY VELARDE ALEJO

TUTOR: LIC. LEONARDO OSCAR PEÑARANDA A.

LA PAZ – BOLIVIA
Mayo, 2016

Para Jacinto, Ángela N., Jhoana, Nestor y Sergio mi hermosa familia.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a ti Dios, por guiarme, darme fortaleza, paciencia y voluntad para culminar este presente trabajo. A mí Universidad Mayor de San Andrés y a mí querida carrera. A mi tutor el Lic. Leonardo Oscar Peñaranda por su paciencia, orientación y recomendaciones.
Al mismo tiempo quiero agradecer a mi hermana Jhoana por el apoyo que me brindo todos estos años de estudio. A David A. por toda la colaboración que me brindo, por caminar conmigo en todo este proceso y por su incondicional apoyo.

Y por último agradecer a todas las personas que de una u otra forma me colaboraron o participaron en la realización de esta investigación.

INDICE

RESUMEN i

INTRODUCCION ii

CAPITULO UNO

PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACION 13

I. AREA PROBLEMÁTICA 13

II. PROBLEMA DE INVESTIGACION 14

III. OBJETIVOS 15

IV. HIPOTESIS 16

V. JUSTIFICACION 17

CAPITULO DOS

MARCO TEORICO

1.PREFERENCIAS PROFESIONALES 20

1.1.Desarrollo histórico del concepto de preferencia profesional 21

1.2.Los intereses profesionales de Holland 24

1.2.1. El enfoque Tipológico de John Holland 25

1.2.1.1.Tipo Realista 27

1.2.1.2.Tipo Intelectual 28

1.2.1.3.Tipo Artístico 29

1.2.1.4.Tipo Social 30

1.2.1.5.Tipo Emprendedor 30

1.2.1.6.Tipo Convencional 31

1.3. Importancia de la preferencia profesional 32

1.4. Orientación profesional y preferencias profesionales 33

2. FORTALEZAS PERSONALES 35

2.1. Psicología positiva y las fortalezas personales 36

2.1.1.Definición de psicología positiva 36

2.1.2.Objetivo de la psicología positiva 36

2.2. Definición y criterios de fortalezas personales 38

2.2.1. Criterios específicos para determinar una fortaleza 40

2.2.2.Clasificación de las fortalezas personales 43

2.2.2.1.Sabiduría y conocimiento. 43

2.2.2.2.Coraje. 44

2.2.2.3. Amor y Humanidad. 45

2.2.2.4. Justicia. 45

2.2.2.5.Templanza 46

2.2.2.6.Transcendencia 46

2.2.3. Desarrollo de las Fortalezas Humanas. 48

3. CARRERA DE PSICOLOGIA 51

3.1.Identificación de la institución (UMSA) 51

3.2. Antecedentes de la carrera de psicología 52

3.2.1.Visión, misión y formación profesional de la carrera de psicología 53

3.2.2. Estructura curricular y perfil profesional actual 54

3.2.2.1. Plan de estudios 2005 54

3.2.2.2. Malla curricular 54

3.2.2.3. Perfil profesional 55

CAPITULO TRES

METODOLOGIA 57

I.TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 57

II.VARIABLES 58

1. Preferencia Profesional 58

2. Fortaleza personal 58

II.I.OPERACIONALIZACION DE VARIABLES 58

III. POBLACIÓN Y MUESTRA 59

IV.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN 60

V. PROCEDIMIENTO 62

CAPITULO CUATRO

PRESENTACION DE LOS RESULTADOS 64

I. DATOS GENERALES 64

1.1. Distribución según la variable sexo 64

1.2. Distribución según la variable Edad 65

1.3. Distribución según la variable Estado Civil 67

II. PREFERENCIAS PROFESIONALES 69

2.1. Cuestionario V.I.A. de fortalezas personales (VIA) 69

2.1.2. Intereses Relistas 71

2.1.3. Intereses Artistas 73

2.1.4. Intereses Intelectuales 74

2.1.5. Intereses Sociales 75

2.1.6. Intereses Emprendedores 76

2.1.7. Intereses Convencionales 77

2.1.8. Resultados globales de los intereses de las preferencias profesionales 78

2.2. PROFESIONES DEL INTERES SOCIAL

2.2.1. Orientador vocacional 79

2.2.2. Misionero religioso 80

2.2.3. Profesor 81

2.2.4. Experto en asuntos de delincuencia juvenil 82

2.2.5. Consejero matrimonial 83

2.2.6. Profesor de educación física 84

2.2.7. Profesor de estudios sociales 85

2.2.8. Director de una institución de beneficencia 86

2.2.9. Consejero personal 87

2.2.10. Trabajador social 88

2.2.11. Resultados globales de las profesiones del Interés social 89

2.3. Técnica de entrevista 90

2.3.1. Pregunta 1 90

2.3.2. Continuación pregunta 1 92

2.3.3. Pregunta 2 94

2.3.4. Pregunta 3 96

2.3.5. Pregunta 4 97

2.3.6. Pregunta 4 (continuación) 99

2.3.7. Resultados globales de la técnica de entrevista 101

III. FORTALEZAS PERSONALES 102

3.1. Cuestionario V.I.A. de fortalezas personales (VIA) 102

3.1.1. Fortaleza de Sabiduría y conocimiento 102

3.1.2. Fortaleza Coraje 104

3.1.3. Fortaleza Humanidad y Amor 105

3.1.4. Fortaleza Justicia 106

3.1.5. Fortaleza Templanza 107

3.1.6. Fortaleza Transcendencia 108

3.1.7. Resultado total de las 24 fortalezas 109

3.1.8. Resultados globales de las fortalezas personales 110

IV.CORRELACION PREFERENCIAS PROFESIONALES Y FORTALEZAS PERSONALES 111

4.2. Correlación entre las categorías de las preferencias y las fortalezas 112

4.3. Presencia de relación mediante el coeficiente "Pearson" 113

4.4. Correlaciones 114

4.4.1. Relación Sabiduría- Conocimiento e Intereses Realistas 114

4.4.2. Relación Sabiduría – Conocimiento e Intereses Artísticos 115

4.4.3. Relación Sabiduría – conocimiento e Intereses Sociales 116

4.4.4. Relación Sabiduría – Conocimiento e Intereses Emprendedores 117

4.4.5. Relación Sabiduría – conocimiento e Intereses convencionales 118

4.4.6. Relación Coraje e Interés Realista 119

4.4.7. Relación Fortaleza Coraje e Interés Intelectual 120

4.4.8. Relación Fortaleza Coraje e Interés Artístico 121

4.4.9. Relación Fortaleza Coraje e Intereses Sociales 122

4.4.10. Relación Fortaleza Coraje e Intereses emprendedores 123

4.4.11. Relación Fortaleza Coraje e Intereses Convencionales 124

4.4.12. Relación Fortaleza Humanidad e Intereses Realistas 125

4.4.13. Relación Fortaleza Humanidad e Intereses Intelectuales 126

4.4.14. Relación Fortaleza Humanidad e Intereses Artísticos 127

4.4.15. Relación Fortaleza Humanidad e Intereses Sociales 128

4.4.16. Relación Fortaleza Humanidad e Intereses Emprendedores 129

4.4.17. Relación Fortaleza Humanidad e Intereses convencionales 130

4.4.18. Relación Fortaleza Justicia e Intereses Realistas 131

4.4.19. Relación Fortaleza Justicia e Intereses Intelectuales 132

4.4.20. Relación Fortaleza Justicia e Intereses Artísticos 133

4.4.21. Relación Fortaleza Justicia e Intereses Sociales 134

4.4.22. Relación Fortaleza Justicia e Intereses Emprendedores 135

4.4.23. Relación Fortaleza Justicia e Intereses Convencionales 136

4.4.24. Relación Fortaleza Moderación o templanza e Intereses Realistas 137

4.4.25. Relación Fortaleza Moderación o templanza e Intereses Intelectuales 138

4.4.26. Relación Moderación o templanza e Intereses Artísticos 139

4.4.27. Relación Fortaleza Moderación o templanza e Intereses Sociales 140

4.4.28. Relación Moderación o templanza e Intereses Emprendedores 141

4.4.29. Relación Fortaleza Moderación o templanza e Intereses Convencionales 142

4.4.30. Relación Trascendencia y espiritualidad e Intereses Realistas 143

4.4.31. Relación Transcendencia y espiritualidad e Intereses Intelectuales 144

4.4.32. Relación Trascendencia y espiritualidad e Intereses Artísticos 145

4.4.33. Relación Trascendencia y Espiritualidad e Intereses Sociales 146

4.4.34. Relación Trascendencia y espiritualidad e Intereses Emprendedores 147

4.4.35. Relación Trascendencia y espiritualidad e Intereses Convencionales 148

4.5. Resultados Globales de la correlación Preferencias P. y Fortalezas P 149

VI .ANALISIS GLOBAL 152

CAPITULO CINCO

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 154

I. CONCLUSIONES 154

II. RECOMENDACIONES 158

BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA 160

ANEXOS .....

Resumen

Las preferencias profesionales y su relación con las fortalezas personales en postulantes del programa de admisión prefacultativo de la carrera de psicología de la UMSA es una investigación que nació ante la ausencia de esta correlación, además para desarrollar una adecuada orientación en los postulantes. Su relevancia giro en el ámbito socioeducativo, ya que sirve a los docentes, padres de familia, postulantes y al sistema de educación superior. Los instrumentos que se utilizaron en esta investigación fueron; el inventario de preferencias de Holland y el Cuestionario V.I.A. de las fortalezas personales de Peterson y Seligman. Una vez obtenido los datos se realizó el análisis correspondiente obteniendo como conclusión que las preferencias profesionales y las fortalezas personales no se relacionan.

Palabras claves: resumen, tesis, preferencias profesionales, fortalezas personales.

Summary

Professional preferences and their relationship with personal strengths in prefacultativo program applicants admission of the psychology of UMSA is an investigation that was born in the absence of this correlation , in addition to develop appropriate guidance on applicants. Its relevance twist on the socio-educational field, serving as teachers, parents, applicants and higher education system. The instruments used in this research were; inventory preferences Holland and Questionnaire V.I.A. personal strengths Peterson and Seligman. Once the data analysis obtained a conclusion that obtaining professional preferences and personal strengths do not relate performed.

Keywords: abstract, thesis, professional preferences, personal strengths.

PREFERENCIAS PROFESIONALES EN RELACION A LAS FORTALEZAS PERSONALES EN LOS POSTULANTES DEL PROGRAMA DE ADMISION PREFACULTATIVO DE LA CARRERA DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES

INTRODUCCIÓN

En la Universidad Mayor de San Andrés la carrera de Psicología ha desarrollado un programa de admisión de los postulantes interesados en ingresar a dicha carrera desde el año 2002, cuando la facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación definió como modalidad de ingreso un curso Prefacultativo. A partir del 2006, las facultades determinaron modificar la política de gestión de Curso, y asigno la responsabilidad a las carreras, en virtud de que cada una de ellas tenia no solo la capacidad de gestión propia, sino también de definir con calidad de pautas de admisión necesarias para cada unidad académica. Por lo anterior, la carrera de Psicología inicio la gestión del Sistema de Admisión Desconcentrado habiendo dispuesto la necesidad de contar con un modelo de admisión en la información y la orientación personal como elementos centrales del proceso. En este sentido, durante la gestión 2009, la carrera estableció como política propia la realización de tres áreas: comprensión y elaboración de textos, matemática relacionada con la estadística, y habilidades de aprendizaje, que fueron parte de la evaluación de admisión. Al mismo tiempo, como parte del proceso de orientación personal se aplicó una batería de pruebas con la finalidad de efectuar la orientación personal a través de talleres de Plan de Vida sobre la base de los resultados obtenidos. La orientación profesional, más que una evaluación, es un encuentro entre un profesional especializado en psicología o educación, asumida con el modelo de evaluación, consejería y acompañamiento familiar y sus fines conllevan el análisis de competencias, habilidades, actitudes y aptitudes orientados hacia la consecución de un fin específico que es la mejor elección de la carrera técnica, tecnológica o profesional.

Dentro del contexto de la Psicología educativa, la Orientación Profesional es de suma importancia para el desarrollo educativo del joven que desea ingresar al sistema universitario, es así que surge como necesidad de investigación analizar dos variables de las pruebas administradas en la orientación profesional, relación entre las Preferencias Profesionales y Fortalezas Personales de los postulantes. Es así que los jóvenes deciden postularse a diferentes carreras para ver a cuál pueden ingresar, pero no todos lo hacen porque realmente les guste o tengan preferencia por una carrera específica y asuman una decisión clara de lo que quieren estudiar a la hora de incorporarse a estudios superiores y, posteriormente, al mundo laboral. Criado, destaca que "a falta de tres meses para formalizar la iniciación de las actividades académicas mas del 50% de los estudiantes que finalmente pasan la universidad no sabe que estudiar" y que el 20% se matricula en una carrera no deseada, como consecuencia se producen los abandonos académicos que se originan en la desorientación vocacional profesional o, como muchos jóvenes abandonan sus estudios porque descubren que la carrera elegida no tiene sentido para ellos. (Cepero, A. 2009:6). Para la admisión de los postulantes se debe tomar como punto de gran importancia la Orientación Profesional con un modelo conceptual para guiar el proceso de admisión en gestiones futuras.

La presente tesis presenta cinco capítulos, el primer capítulo hace referencia al planteamiento del problema y objetivos de la investigación los cuales me permite determinar la relación entre los interés de las preferencias profesionales y las fortalezas personales, en el segundo capítulo se hace referencia al marco teórico en ella se conceptualizan las teorías en las que se basa esta investigación, el tercer capítulo hace referencia a la metodología los cuales me permiten determinar el tipo de investigación y diseño utilizado en esta presente investigación, el cuarto capítulo hace referencia a la presentación de los resultados y en el quinto capítulo se considera las conclusiones y recomendaciones, información sustancial a la que llego está presente tesis.

CAPITULO I

PROBLEMA Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

I. ÁREA PROBLEMÁTICA

La admisión de los postulantes a la carrera de Psicología, se desarrolla mediante fases; la primera fase es la de Orientación Profesional, la segunda fase es la de materias o áreas de estudio (matemáticas, razonamiento lógico, comprensión y elaboración de textos). La parte esencial para la investigación es la fase de Orientación Profesional, ya que dentro de esta se maneja pruebas, de estas pruebas se tomaron como variables a las preferencias profesionales y las fortalezas personales.

"La deseabilidad de preferir cierta carrera tiene un doble efecto: por un lado, ascendente, por aspirar, a situarse en determinadas carreras de alto nivel, y por otro descendente, al no conseguirlo se aceptan otras carreras, de menor nivel que provocan un efecto negativo en la conducta de los postulantes. Ya que lo que deseamos, lo que podemos y lo que queremos en realidad muchas veces no coincide". (Cepero., A., 2009:147)

Esto se puede remediar con las propias fortalezas personales de cada postulante, ya que las fortalezas personales son talentos internos los que ayudan a encontrar y disponer de una motivación profunda que, de sentido a la vida, y esta nos permita realizar proyectos vitales para sentirse realizados al poner en acción todas las fortalezas personales poseídas. Es así que si los postulantes no fortalecen o no utilizan sus fortalezas personales se dejaran influenciar por las debilidades humanas y no podrá demostrar todo el potencial que tiene, el problema es que en lugar de atender a tantas cosas buenas que nos suceden cada día, centramos mucho más nuestra atención e interés en lo negativo y

en lo que nos falta, sin antes pensar en cómo desarrollar las fortalezas y lograr una satisfacción con la preferencia profesional y que a futuro llevara a mejorar su satisfacción laboral y su éxito en la vida laboral. Dentro de la Psicología Positiva se habla de las fortalezas personales un área emergente de la psicología que tiene un énfasis puesto en los estados negativos, y ha dado una nueva mirada centrada en las cualidades humanas positivas; es así que se abordan las emociones positivas que se experimentan frente al pasado presente y futuro. (Prada, E., 2001:8). Y si el postulante de la carrera de Psicología no saca a flote sus cualidades o dones personales para afrontar sus adversidades, no podrá superar adversidades, estos dones cambian según la situación, estado de ánimo y el contexto, para algunos postulantes el momento de elegir o preferir su carrera profesional se convierte en un conflicto porque hay que tener también en cuenta que la preferencia profesional no es ajena a la influencia de los padres que la condicionan, al valorar aspectos como el prestigio social, los propios estudios realizados por ellos e incluso las expectativas laborales que atribuyen a los diferentes títulos, se podría encontrar en un conflicto, su decisión lo llevaría a obtener una vida profesional plena o bien una vida profesional frustrada.

II. PROBLEMA DE INVESTIGACION

Porque consideramos que ciertas características o presencia de las fortalezas personales pueden ayudar a afirmar una preferencia profesional por vocación y no por mala decisión en los postulantes del programa prefacultativo, porque estas fortalezas son inconstantes pueden llegar a ser el motor para determinar o una preferencia profesional o también pueda que no.

Todo esto, porque de las investigaciones en la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés solamente se ve trabajos de orientación Profesional en estudiantes de colegio, pero no se tiene una investigación que nos muestre que los postulantes a la

carrera realmente ingresan por tener definida su preferencia profesional por vocación. En este sentido, no es intención del investigador inclinarse a una u otra postura, más se hará uso de un enfoque para apoyarse y entender la dinámica que moviliza las preferencias profesionales en relación a las fortalezas personales.

Formulación del Problema de Investigación

¿Cuál es el nivel de relación entre las preferencias profesionales y fortalezas personales en los postulantes del programa de admisión prefacultativo de la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés?

III. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación entre los Intereses de las preferencias profesionales y las fortalezas personales en postulantes del programa de admisión prefacultativo de la Carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar cuáles son las preferencias profesionales más relevantes en los postulantes.
- Describir las fortalezas personales en los postulantes.
- Establecer la relación de las preferencias profesionales y las fortalezas personales.
- Analizar las relaciones de las categorías de las preferencias profesionales y fortalezas personales.

IV. HIPÓTESIS

Siguiendo a Hernández y otros (1998:79) indica que: "las hipótesis son proposiciones que afirman la presencia de ciertas propiedades del objeto y/o establecen la relación entre dos o más variables". Habida cuenta la presentación del problema a indagar en la presente investigación, se propone como hipótesis a corroborar las siguientes afirmaciones hipotéticas:

Hipótesis de investigación:
"Existe una relación significativa entre los Intereses de las preferencias profesionales y las fortalezas personales en postulantes del programa de admisión prefacultativo de la Carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés".

Esta hipótesis afirma que los intereses de las preferencias profesionales son correlativos a las fortalezas personales en los postulantes del programa de admisión prefacultativo de la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés.

Hipótesis Nula: "No existe una relación significativa entre los intereses de las preferencias profesionales y las fortalezas personales en los postulantes del programa de admisión prefacultativo de la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés".

V.JUSTIFICACIÓN

La investigación tiene el propósito de describir el nivel de relación entre las preferencias profesionales y las fortalezas personales en los postulantes del programa de admisión prefacultativo de la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés.

Según Guzmán C. (2009:13), "Uno de los principales problemas que enfrenta el sistema de educación superior concierne a la falta de Orientación profesional que origina los altos niveles de deserción académica en el pregrado. Pese a que los últimos años se han caracterizado por aumentos de cobertura e ingreso de estudiantes nuevos, el número de alumnos que logra culminar sus estudios superiores no es alto, dejando entrever que una gran parte de éstos abandona sus estudios, principalmente en los primeros semestres. Según estadísticas del Ministerio de Educación Nacional, de cada cien estudiantes que ingresan a una institución de educación superior cerca de la mitad no logra culminar su ciclo académico y obtener la graduación y por la frustración abandonan los estudios en el sistema de educación superior".

Según Guzmán, los recientes resultados del seguimiento de la ausencia estudiantil en educación superior demuestran que el principal factor determinante del abandono de estudios se sitúa en la dimensión académica: está asociado al potencial académico con el cual ingresan los estudiantes a la educación superior, seguidos por los institucionales y los de Orientación profesional y están a continuación los factores financieros y socioeconómicos. (2009:15)

En primer lugar, se debe controlar lo que influye en el proceso de admisión del estudiante, ya que una buena política de retención se iniciar en el proceso de admisión. En este sentido, la institución puede diseñar un programa de información al aspirante en el que se ofrezcan servicios de orientación profesional y de información sobre los programas académicos. Porque los aspirantes muchas veces se anticipan a acontecimientos negativos y tienden a tener una baja tolerancia a la frustración por lo tanto uno de programas a implementar debería ser desde el enfoque de la psicología positiva (fortalezas humanas) que les brinden herramientas y talentos para afrontar las adversidades de la vida universitaria y de la vida profesional. Adicionalmente, debe mantenerse una política de mercadeo clara que brinde la información oportuna a los

aspirantes y les permita formarse una expectativa clara acerca del ambiente social y académico de la institución. (2009:15)

La estandarización de las escalas o cuestionarios de preferencias profesionales revelo que uno de cuatro alumnos aspirantes a la educación superior presenta problemas vocacionales/profesionales que, cuando ingresan a la universidad generan pérdidas públicas y privadas. Nuestros postulantes manifiestan tendencias vocacionales/profesionales negativas de desagrado en ciertas áreas profesionales. (Prieto, A., 2010:146).

La investigación cobra importancia porque las preferencias profesionales y las fortalezas personales forman parte esencial para la realización profesional del ser humano e inciden en la vida futura, en la perseverancia, éxito de las actividades, metas, objetivos de la persona en el ámbito académico, social, y laboral. Si el ser humano en la etapa determinada no decide o no tiene establecido su preferencia profesional además el de no contar con sus fortalezas personales puede terminar frustrado, resignado a un estilo de vida no deseado. Porque cuando ingresamos por la puerta de la universidad sin saber, a ciencia cierta si la futura profesión que hemos elegido y a la cual estamos postulando es la indicada o la equivocada, esa realidad puede hacer que los postulantes se frustren, resignen y se sientan desorientados ante una mala decisión y el de dejar en la memoria las dudas en la elección de carrera.

El primer paso para el ingreso al sistema de educación superior es postular a una carrera determinada, para esto se debe contar con una preferencia profesional, es decir tener la afirmación del yo quiero ser algo en la vida, poder obtener esta afirmación no es algo sencillo, porque existe una transición de colegio a la universidad el cual requiere conductas adaptativas al nuevo contexto, por lo tanto se presenta sentimientos de desconcertación, miedos al fracaso y otros, pero si se utiliza y se mejora las fortalezas personales, se podría culminar con satisfacción su ciclo académico afrontando las

adversidades de la vida, predispuestos a luchar, a no rendirse a afrontar los problemas que se presenten en la universidad en la vida profesional. Por todo lo expuesto se tomó en cuenta estudiar la relación de las preferencias profesionales y fortalezas personales en los postulantes de esta población se tomó a grupo de postulantes que asistió a la etapa de Orientación profesional, que son la muestra de la investigación, pero esto no quiere decir que no se pueda investigar con otro tipo de población(estudiantes de centros educativos con alumnos de 5º y 6º de secundaria, postulantes de diferentes carreras y otros), sino al contrario se puede realizar investigaciones similares según el requerimiento de la población de trabajo. Para poder establecer una investigación verídica que proporcione información que podría servir para futuros procesos de admisión de los postulantes a la carrera de Psicología de la UMSA.

La presente investigación tiene una relevancia socioeducativo, porque ayuda a toda la población que desempeña una labor en el ámbito educativo como ser las autoridades de Educación, docentes, padres de familia y jóvenes bachilleres que desean ingresar a un sistema de educación superior, además es relevante para las instituciones educativas de estudios regulares y superiores, puesto que si el postulante tiene definida su preferencia profesional y fortalece favorablemente sus fortalezas personales se tendrá futuros profesionales competentes autorealizados profesionalmente y laboralmente, lo que coadyuva a que nuestra sociedad surja con calidad profesional.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

1. PREFERENCIAS PROFESIONALES

Las preferencias vocacionales profesionales son el objetivo principal de la presente investigación. Por ello, queremos plantear primero los antecedentes.

Las Preferencias Profesionales se las definen como la formulación explicita que hace una persona de su grado de atracción por una o varias actividades o profesiones que reflejan características de la personalidad y una fuente motivacional. Y añaden que son los mejores indicadores del desarrollo vocacional que determinan la orientación que los jóvenes pretenden conseguir en el mercado laboral adulto, además que las preferencias profesionales son determinantes del desarrollo profesional de la persona. (Cepero, A., 2009:11).

La importancia de las preferencias vocacionales profesionales es patente, y las presenta como un elemento clave de diagnóstico y pronostico en la elección Profesional y "estas predicen mejor las elecciones profesionales". Según el Concejo de Universidades entre las razones aducidas por el alumnado para la lección universitaria, las preferencias profesionales representan el 91,6% reconocen también la importancia de las preferencias profesionales, otorgándoles un gran potencial predictor en el desenvolvimiento profesional de la persona, según sus datos obtenidos del perfil vocacional elaborado por

los resultados del cuestionario KURDER-C en 1986. Y queda reflejada desde el momento que se considera preciso entre otros, incluirlas en los programas de orientación ya que el análisis de los intereses preferencias deben incluirse siempre al comienzo de un programa de orientación para la exploración de carrera, por considerarlas motivadoras y reforzadoras de la conducta vocacional de la persona. Esta es la actividad central que se requiere para poder tomar una decisión satisfactoria que se forma a partir de la combinación de una constelación total de indicadores psicológicos, sociológicos, educativos un proceso que comienza como: "síntoma o resultado de diferentes exploraciones de lo que al sujeto le gusta, para convertirse en rasgos estables del comportamiento cuando se concentran en el ejercicio profesional de una determinada profesión". (Cepero, 2009:11).

La preferencia va más allá del mero interés y supone el resultado de un proceso cognitivo de elección, resultado de la comparación entre distintas opciones, recoge en esencia la afirmación del "Yo quiero ser" . (2009:12)

1.1. Desarrollo histórico del Concepto de Preferencia Profesional

Es importante empezar por enseñar que en la teorización de las preferencias vocacionales profesionales se pueden observar diversas opiniones y definiciones propuestas por distintos autores que han trabajado sobre este término a lo largo de la historia y desde distintos puntos de vista. Esta revisión de autores en el tiempo se realiza con el fin de proporcionado una definición propia de dicho concepto.

Holland (1983) plantea las preferencias profesionales como áreas ocupacionales y estereotipos profesionales y su medida por medio de actividades, habilidades, ocupaciones y autoevaluaciones. "Son un constructo teórico que permite organizar los datos de una persona, y que comprenden que se diferencia de otra en su personalidad, intereses y conductas. Permite establecer la disposición o propensión a actuar de

determinada manera de las personas, y "se pueden medir a través de los inventarios de interés y son expresiones de la personalidad". En este sentido, la investigación refleja el solapamiento de las correlaciones entre personalidad e interés y preferencias.

Sorribes y Villanueva (1995) definen a las preferencias profesionales como las variables que influyen en las decisiones de los jóvenes sobre su dedicación futura, que en la mayoría de los casos se manifiestan en la edad adulta mediante la realización de una profesión. Para estas autoras la teoría propuesta por Holland (1966) es una de las más importantes ya que se introdujo la concesión de que la elección de una carrera representaba una extensión de la personalidad y una tentativa de implantar el estilo de comportamiento, personas en el contexto de nuestra vida laboral, a la vez que la gente proyectaba sobre los títulos ocupacionales sus puntos de vista acerca de ellas misma y del mundo laboral que prefería.

Se entendía a las preferencias como lo que la persona quería ser en su vida adulta o profesional teniendo en cuenta diversos aspectos más allá del mero interés y con resultado de la comparación entre distintas opciones que implicaría medición y evaluación para conocer si las preferencias de los sujetos en un momento determinado, se concentraran o dispersan en áreas por grupos vocacionales. Esta es una definición comprensiva en el sentido que incluye intereses, habilidades y personalidad, ya que se define en función de los gustos o intereses, manifestados por el sujeto, hacia determinadas áreas profesionales. (Rivas, F., 2007:7).

El término "Preferencia" fue también entendido como un conjunto de aspectos vocacionales de primer orden entre los que se engloban los intereses, las aspiraciones, las autoevaluaciones y el autoconocimiento. Esta misma idea de preferencia como un conjunto de aspectos y aportando además que la preferencia profesional en esencia es la afirmación del "yo quiero ser" y la expresión muda del "querer ser" que un sujeto manifiesta explícitamente como respuesta de su proyecto vocacional que engloba en su simplicidad expresiva un conjunto de aspectos vocacionales ya que van más allá del

mero interés y suponen el resultado de un proceso cognitivo de comparación entre distintas opciones. Por tanto, las preferencias se plasman como el paso previo a la elección de continuidad de estudios académicos o profesionales, siendo uno de los puntos de partida de su realidad. Este conjunto de creencias y alternativas están vinculados con el proceso de toma de decisiones cuyo resultado es la elección. Así para realizar dicha decisión hay que procesar la información de forma operativa y figurativa para llegar a un resultado dónde concluyen e influyen un conjunto de indicadores (intereses, expectativas, valores, género), lo que significa estructurar y organizar la información y las experiencias, confrontando lo deseable y lo probable. (Cepero, A., 2009:14)

Para finalizar con la revisión de las definiciones propuestas por los distintos autores, podemos escribir que se identifica a las preferencias profesionales con los intereses expresados, es así que serían los intereses más destacados hacia unos campos de actividad frente a otros, por lo tanto, las definen: como el grado de gusto o admiración de la persona por las distintas profesiones. Además, se consideran a las preferencias como un aspecto muy importante en los procesos de orientación escolar y de forma de decisiones académicas.

Por último, el tema de las preferencias vocacionales profesionales posee un aspecto fundamental, se trata de la fijación o estabilización de las mismas ¿Cómo surgen?, ¿aparecen en un momento dado o son el resultado de un proceso? Se plantea la preferencia profesional de la persona como un proceso evolutivo que expresa la idea de la persona que es, ya que al ingresar en una profesión trata de poner en práctica el concepto que tiene de si mismo (autoconcepto), y estableciéndose en una ocupación consigue la actualización de sus conocimientos.

Estas preferencias, cambian con el tiempo y la experiencia, aunque los conceptos de sí mismos son bastantes estables desde la adolescencia hasta la madurez, las preferencias vocacionales-profesionales varían poco.

Las pautas profesionales están determinadas, en su naturaleza por el nivel familiar socioeconómico, aptitud mental, personalidad y oportunidad y las satisfacciones laborales y vitales dependen del grado en que un individuo encuentra salidas adecuadas a sus aptitudes, intereses, rasgos personales y valores.

1.2. Los intereses profesionales de Holland

La elección de una carrera sería una extensión de la personalidad y un intento por implantar, dentro del contexto de la vida laboral, el estilo particular de comportamiento. En este sentido, los intereses vocacionales son sencillamente otro aspecto de la personalidad, y los inventarios (test) de intereses son inventarios de personalidad.

Holland plantea que cada persona proyecta sobre las ocupaciones sus puntos de vista acerca de ella misma y del ambiente laboral que prefiere. Para ello utiliza estereotipos vocacionales que, según el autor, son de gran importancia a nivel psicológico y sociológico. Las personas eligen una actividad porque la imagen que tiene de ella, normalmente un estereotipo, les parece atractiva y se identifican con ella. Los individuos de una misma vocación, tienen personalidades parecidas e historias similares de desarrollo. Por este motivo responderán de la misma manera frente a diversas situaciones y crearán ambientes interpersonales característicos. (Cruz, H., 2012: 30) Según Holland, la mayoría de las personas pueden ser clasificadas en seis tipos de personalidad, correspondientes a seis tipos de ambientes laborales (Convencionales, realistas, Investigativos, artísticos, Sociales y emprendedores). Existe una relación muy importante entre Tipo de Personalidad y Ambiente, ya que la conducta de las personas

está determinada por una interacción entre sus características de personalidad y las características y exigencias del ambiente en que se desenvuelve.

Las personas son, en alguna medida, producto de su medio, en el sentido que se han formado a través de la interacción con otros. A su vez cada uno de nosotros forma parte de un medio ambiente específico, donde se producen determinadas interacciones, se maneja un cierto lenguaje y predominan ciertos valores y normas. Hay una interacción entre las necesidades individuales que impulsan determinadas acciones y las presiones ejercidas por el resto de las personas que comparten un medio ambiente determinado.

Las personas deberían procurarse ambientes que les permitan ejercitar sus destrezas, expresar sus actitudes y valores y asumir roles de su agrado. Esta congruencia entre la personalidad y el ambiente académico o laboral determina el grado de satisfacción, estabilidad y logro de la elección vocacional o profesional. Todas las personas y todos los medios tienen, en mayor o menor grado, las características de los diferentes tipos, aunque algunas predominan más que otras. Comparando los atributos de una persona o de un ambiente con los de cada tipo, se puede determinar a cuál de ellos se parece más y es posible llegar a definir una.

1.2.1. El enfoque Tipológico de John Holland

Holland (1983) propone un enfoque tipológico en el cual considera, en principio, un modelo estructural basado en los planteamientos de Parsons, aunque más elaborado y actualizado que el esquema clásico de rasgos y factores Holland y Gottfredson (1978) describen la elección vocacional como "una moderna visión diferencialista: no procesual o de desarrollo". No obstante, se puede considerar también un enfoque integral que concibe dicha elección vocacional, como el producto de factores y determinantes de tipo personal y ambiental que interactúan y proporcionan, una especie de simbiosis entre el individuo y el mundo de trabajo. Más recientemente Martínez (2006) comenta que este

enfoque es de ajuste en relación a los intereses que vincula a la personalidad, como a los ambientes con los que contrasta.

Holand propone una serie de principios que considera fundamentales en un enfoque de tipo estructural e interactivo:

- La elección de una vocación o profesión es expresión de la personalidad.
- Los inventarios de intereses son inventarios de personalidad.
- Los estereotipos vocacionales tienen significados psicológicos y sociológicos confiables e importados;
- Los miembros de una profesión tienen personalidades similares e historias parecidas de desarrollo personal;
- Las personas de un grupo ocupacional tienen personalidades similares, responderán a muchas situaciones y problemas de manera análoga y crearán medios interpersonales característicos;
- Satisfacción, estabilidad y logro ocupacional dependerá de la congruencia entre la personalidad de uno y del ambiente de trabajo.

En efecto, para este enfoque los intereses profesionales proceden de la personalidad, las personas suelen tener una idea fija sobre las ocupaciones, cada profesión atrae y mantiene individuos que poseen personalidades afines a un individuo se encuentra más satisfecho en aquellos trabajos o profesiones que mejor se ajustan a esa persona. En cuanto al quinto principio, Holland no ha podido aportar datos que lo confirmen.

Este enfoque tipológico se estructura en base a cuatro supuestos:

- La mayoría de las personas pueden ser categorizadas en uno de los seis tipos de personalidad: Realista, Investigadora, Artística, Social, Emprendedora y Convencional. Estos tipos de personalidad son producto de la interacción de las fuerzas genéticas y ambientales.

- A la vez, se dan seis géneros o tipos de ambientes: Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional. Cada ambiente está representado por individuos del tipo de personalidad correspondiente.
- Las personas se procuran ambientales que les permitan ejercer sus destrezas y capacidades, expresar sus actitudes, valores y afrontar problemas y papeles sociales de su agrado. Los tipos realistas buscan para su realización ambiente realistas, etc.
- La conducta de la personalidad de la persona está determinada por una interacción entre su personalidad y las características de su ambiente. Si se conoce la estructura de la personalidad de un individuo y el tipo de ambiente a que pertenece, se podrá hacer un pronóstico de algunos de los resultados de dicha interrelación.

Pasamos a describir los tipos de personalidad de Holland:

1.2.1.1. Tipo Realista

Se enfrenta a su ambiente físico y social eligiendo metas y áreas que implican una valoración objetiva y concreta de cosas, evitando aquellas que exigen una apreciación subjetiva, intelectual, artística y social.

- ✓ **Metas:** Se inclina hacia ocupaciones o situaciones realistas que tengan que ver con el maneo de instrumentos, maquinas, etc., tales como las de tipo artesano, mecánico y técnico.

- ✓ **Actividades:** prefiere aquellas que implican dinamismo, capacidad manual y motora tales como las de tipo atlético, al aire libre, al trabajo de taller, etc. Evita tareas intelectuales, verbales, artísticas y sociales.

- ✓ **Aptitudes:** posee aptitudes matemáticas, psicomotrices y de tipo mecánica.

- ✓ **Rasgos de personalidad:** tiene a mostrarse "masculino", conformista, materialista y persistente.

- ✓ **Profesiones:** propende a escoger profesiones tales como ingeniero, oficial del ejército, aviador, mecánico, conductor, carpintero, etc.

1.2.1.2. Tipo Intelectual

La persona intelectual se enfrenta al ambiente físico y social mediante la inteligencia, resuelve los problemas atraves del empleo de las ideas, el lenguaje y los símbolos, evitando las situaciones que exigen poner en practica actividades físicas, sociales y comerciales.

- ✓ **Metas:** prefiere profesiones de tipo científico relacionadas con problemas teóricos mejor que con sus aplicaciones prácticas.

- ✓ **Actividades:** busca actividades que le permitan expresar su imaginación y capacidad analítica, especialmente del tipo de la investigación. Evita tareas que exijan capacidad social o comercial.

- ✓ **Aptitudes:** destaca en las de tipo verbal y matemático.

- ✓ **Rasgos de personalidad:** tiende a mostrarse analítico, racional, critico, introvertido e independiente.

- ✓ **Profesiones:** prefiere profesiones de tipo científico (físico, medico, psicólogo experimental, matemático, biólogo, etc.) y literario (escritor, editor, etc.)

1.2.1.3 Tipo Artístico

La persona artística se enfrenta a su ambiente físico y social empleando su sentimientos, intuiciones e imaginación y propende las realizaciones de tipo artístico. Evita situaciones convencionales.

- ✓ **Meta:** se interesa por situaciones de contenido artístico (literarias, poéticas, musicales, etc.) concede escaso valor a las de tipo económico o realista.

- ✓ **Actividades:** prefiere actividades de tipo creativo (tales como escribir, dibujar, pintar, etc.)
- ✓ **Aptitudes:** posee aptitudes verbales, perceptivas y motoras.

- ✓ **Rasgos de personalidad:** tiende a mostrarse "femeninos", emotivo, imaginativo, intuitivo, independiente, desordenado, etc.

- ✓ **Profesiones:** escoge ocupaciones tales como poeta, novelista, músico, dibujante, pintor, escultor, decorador, modisto, actor, etc.

1.2.1.4. Tipo Social

Se enfrenta a su ambiente físico y social demostrando su preocupación por el bienestar de los demás y mostrando sus deseos de prestarles ayuda. Huye de situaciones y actividades realistas.

- ✓ **Metas:** busca situaciones en las que tenga que participar socialmente y pueda desempeñar tareas educativas de orientación o terapia.

- ✓ **Actividades:** propende a actividades de ayuda a otros. Evita actividades motrices, peligrosas o que requieran habilidad manual.

- ✓ **Aptitudes:** posee elevada actitud verbal.

1.2.1.5. Tipo Emprendedor

Se enfrenta al mundo mediante una actitud audaz, dominante enérgica e impulsiva, evitando situaciones de tipo intelectual o estético.

- ✓ **Metas:** se inclina hacia situaciones o tareas arriesgadas en las que pueda desempeñar su actitud emprendedora, tales como el liderazgo, la supervisión y las ventas. Sobrevalora los aspectos políticos y económicos, mientras que desprecia los teóricos y estéticos.

- ✓ **Actividades:** busca situaciones sociales que le permitan satisfacer sus necesidades de dominio, tales como el deporte, la organización de actividades de otros, las ventas, los negocios, etc. Es el tipo que mayor actividad desempeña. Huye de las actividades académicas e intelectuales.
- ✓ **Aptitudes:** sobresale en inteligencia práctica y aptitud verbal.

- ✓ **Rasgos de personalidad:** tiende a mostrarse "masculino", dominante, energético, ambicioso, impulsivo, engreído, confiado en sí mismo, sociable, locuaz, etc.

- ✓ **Profesiones:** Escoge ocupaciones tales como gerente, ingeniero de ventas, político, productor, promotor, vendedor, ejecutivo, etc.

1.2.1.6. Tipo Convencional

La persona convencional se enfrenta al mundo mediante pautas de conducta y normas sancionadas por la costumbre y la sociedad.

- ✓ **Metas:** Prefiere situaciones o tareas tradicionales, confiere gran valor a los aspectos económicos y desprecia los de tipo ético o estético.

- ✓ **Actividades:** propende hacia actividades pasivas, ordenadas, muy organizadas, vinculados con el uso aplicado, ordenado y sistemático de los datos, tales como llevar archivos, notas, reproducir materiales, etc. Rechaza actividades ambiguas, libres, espontaneas y poco sistematizadas.

- ✓ **Aptitudes:** Posee aptitud para el cálculo y de tipo administrativo.

- ✓ **Rasgos de personalidad:** tiende a mostrarse conformista, compulsivo, ordenado, persistente, practico, controlado, eficiente, rígido, etc.

- ✓ **Profesiones:** Escoge ocupaciones tales como secretario administrativo, cajero, mecanógrafo, empleado, contable, almacenista, etc.

Esta correspondencia o relación entre los tipos de personalidad y los ambientes ocupacionales se presenta de forma gráfica por un modelo hexagonal. En cada vértice se representa en uno de los tipos de personalidad o ambientes. Cuanto menor es la distancia entre cualquiera de los pares de los tipos, mayor es el grado de correlación entre ellos.

La longitud de las líneas que unen los seis tipos, representa la extensión de las intercorrelaciones. A la hora de figuras los tipos de ambientes y la relación entre ambos, aparecen los siguientes determinantes:

- Consistencia (cuanto más cercanos están los tipos más consistente es la personalidad).
- Diferenciación (diferentes tipos requieren diferentes medios), y
- Congruencia (hace referencia a la relación entre una persona y un medio)

En este enfoque, Holland considera las preferencias como algo estático, que suelen ser estables a lo largo del tiempo, ya que relaciona el tipo de personalidad con el ámbito elegido. Para este autor las preferencias indican claros rasgos de la personalidad.

1.3. Importancia de la preferencia profesional

La preferencia profesional por una carrera también es fundamental para garantizar el éxito académico. Se muestra en este sentido que quienes eligieron su carrera por gusto mostraron un mejor rendimiento académico, mejores estrategias de aprendizaje y menor deserción escolar que aquellos que tomaron la decisión sin la debida conciencia. (Gravini, M., 2009:114)

1.4. Orientación profesional y preferencias profesionales

Así, dentro de los principales fundamentos de la orientación profesional se encuentran los intereses y preferencias profesionales (Rocabert, 1987 citado por Cepero. A, 2009), considerados ejes centrales en el asesoramiento profesional/vocacional. Desde su surgimiento, a comienzos del siglo XX, (Hernández, 2004) los intereses, promueven metas de elección profesional que direccionan el compromiso particular con una

profesión y aumentan la probabilidad de tomar una decisión. La trascendencia de estas acciones de elección, se ha asociado con el hecho de que conducen al individuo hacia experiencias de logro y expectativas de resultados, que afectan la autoeficacia y, por ende, la persistencia en la elección realizada. No obstante, son diversos los factores que intervienen en el proceso de toma de decisiones en la elección de carrera que es cada vez más relevante la elección de un interés realista que permita al sujeto alcanzar su meta laboral, pues el desconocimiento de sí mismo, sus intereses y limitaciones, puede llevar al individuo a una decisión desajustada sobre sus propias expectativas.

Es necesario considerar la relevancia que adquiere la orientación vocacional en el contexto social actual, convirtiéndola en un campo de investigación psicológica con gran potencial aplicativo, particularmente en el área educativa en la que la población académica se encuentra en construcción de su proyecto de vida y escogencia de carrera. Allí la elección profesional es crucial y adquiere un valor significativo en la juventud, escenario donde, a menudo, son fluctuantes la toma de decisiones respecto a las aspiraciones laborales propias del joven, mismas que deben estar cimentadas en tendencias profesionales de su agrado. Este tipo de elecciones están relacionadas directamente con el desarrollo y bienestar del individuo e impactan el progreso del sector educativo y socio-económico de su contexto inmediato. Pero en orientación no siempre se habló de las preferencias vocacionales profesionales como tal, sino que hasta que la teoría de Ginzberg, Ginsburg y Herma (1951) que intenta explicar la génesis de las preferencias vocacionales y de las futuras elecciones vocacionales de los individuos, el estudio de las preferencias aparece siempre unido al concepto de los intereses, en un entramado difícil de separar.

De hecho, surge con el principio de la Psicología de los intereses en los primeros años del siglo XX con Fryer (1931) y Fitch (1935), y es la dificultad metodológica para tratar estas manifestaciones vocacionales lo que hizo que no se profundizara en esta dirección; tanto por su inmediatez (lo que gusta en un momento determinado) como por su amplia

referencia (todo el mundo ocupacional). Sin embargo, de estos primeros tiempos parte el término de preferencia vocacionales y el concepto de la elección vocacional. (Pineda, w., 2009:35)

Por tanto, durante tiempo, la investigación se centró sobre los intereses e iba dirigida a elaborar instrumentos y análisis para la predicción profesional de la elección futura.

Por lo que los intereses han ocupado siempre un lugar privilegiado y tienen un gran valor en la decisión vocacional, siendo fundamentales para el análisis de la elección vocacional.es a partir de los diferentes cuestionarios de intereses de donde se extraen dos aspectos que están muy interrelacionados: "La elección o concreción de la decisión y la preferencia vocacional profesional, que abarca un abanico de gustos o espectro de posibilidades, superando en extensión al concepto de interés vocacional, incluyéndolo y añadiéndole la expresión de deseo o atracción hacia determinadas actividades profesionales, como la proyección de uno mismo respecto a la posibilidad de llegar a desempeñarla en un futuro más o menos próximo".(Cepero, A., 2009:25)

2. FORTALEZAS PERSONALES

Seligman y colaboradores mencionan como antecedentes los aportes del psicoanálisis, el conductismo, el cognitivismo, la psicología humanística y la existencialista para el actual entendimiento de los aspectos positivos de la experiencia humana. Pero sin duda, entre los antecedentes más destacados, se encuentran en primer lugar los aportes de la Psicología Humanística.

Los psicólogos humanistas no sólo investigan acerca del sufrimiento y el trauma, sino también abordan cuestiones relacionadas al crecimiento, la creatividad, sueños, ética y valores. Los mismos hacen hincapié en las mismas premisas que la Psicología Positiva, las cuales entre las más destacadas se pueden mencionar la voluntad, responsabilidad, esperanza y emoción positiva.

La psicología positiva da sus primeros pasos en 1998 con el psicólogo norteamericano Martin Seligman, fue el quien poco a poco se convirtió en el nuevo porta voz de esta rama que propone potenciar las fortalezas humanas para que funcionen como amortiguadores ante la adversidad. El mensaje de la psicología positiva, es recordar que la psicología no solo es arreglar o mejorar lo que está mal, sino que también es también trata acerca de encontrar las fortalezas y las virtudes de las personas para lograr una óptima calidad de vida y mayor bienestar. Según Seligman y Csikszentmihalyi (2000) antes de la segunda guerra mundial, la psicología tenía tres misiones: curar la enfermedad mental. Hacer la vida de las personas más plenas e identificar y alimentar el talento, sin embargo, los autores consideran que la única que prospero es el estudio y tratamiento de las enfermedades mentales, dentro de la cual se han hecho grandes avances. (Beck, C., 2000:23)

En este contexto que la psicología positiva surge con el objetivo de investigar a cerca de las fortalezas personales y los efectos que estas tienen en la vida de las personas y en las sociedades en que viven.

2.1. Psicología positiva y las fortalezas personales

En este punto se comenzará con una breve explicación sobre el origen (antecedentes) y los objetivos de la Psicología Positiva incluyendo algunas de las críticas recibidas y perspectivas de futuro. Seguidamente, se abordará una explicación más pormenorizada sobre la clasificación de las Virtudes y Fortalezas Personales.

2.1.1. Definición de psicología positiva

“Por definición la Psicología Positiva es el estudio científico de las experiencias positivas y los rasgos individuales positivos, además de las instituciones que facilitan su desarrollo. Un campo concerniente al bienestar y el funcionamiento óptimo, el propósito

de la Psicología Positiva es ampliar el foco de la psicología clínica más allá del sufrimiento y su consecuente alivio" (Arguis, R., 2005:9)

2.1.2. Objetivo de la psicología positiva

El objetivo de la Psicología Positiva es investigar acerca de las fortalezas humanas o personales y los efectos que estos tienen en la vida de las personas y en las sociedades en que viven. (Inofuentes, G.,2006:)

Según Seligman y Peterson (2007), el objetivo general de la PP es el estudio del bienestar psíquico o felicidad. Dicho objetivo general se concreta en torno a tres ejes: el estudio de las emociones positivas, el ídem de los rasgos individuales positivos, así como el conocimiento sobre aquellas instituciones que hacen posible todo lo anterior. Seligman propone una fórmula de la felicidad: F=R+C+V, siendo R el rango de felicidad individual determinado por la genética, C serían las circunstancias vitales del sujeto y V los factores que dependen de la voluntad.
Sería sobre estos factores donde habría que centrar la intervención, identificándolos y promoviéndolos. Lyubomirsky, Sheldon y Sckade (2005) han ponderado el peso de esos tres factores, adjudicando un 50% a la genética, un 10% a los factores externos y un 40% a las acciones deliberadas, esto es, la voluntad. Por lo tanto, se puede concluir que la felicidad sí depende de uno mismo, y por lo tanto puede fomentarse en los individuos. Podemos adoptar tres formas de vida para tratar de alcanzar la felicidad, de diferentes maneras:

- La vida placentera: su objetivo es la búsqueda continua de emociones positivas, basándose en placeres de tipos sensorial, los cuales son efímeros y dependientes del exterior. Caracterizada por el hedonismo, a la larga no lleva a la auténtica felicidad.

- La vida comprometida: es el resultado de utilizar las fortalezas personales para obtener gratificaciones en distintos ámbitos de la vida. Va más allá que la anterior, ya que el individuo se compromete en algo.

- Las gratificaciones vienen dadas por actividades en las que entran en juego nuestras fortalezas, y que nos gusta realizar (pueden llevar a experimentar el concepto de Flow, definido por Csikszentmihalyi (1996) como un estado en el que la persona se encuentra completamente absorta en una actividad para su propio placer y disfrute, durante la cual el tiempo vuela. Todo el ser está envuelto en esta actividad, utilizando al máximo sus destrezas. Se experimenta una enorme satisfacción.

- La vida significativa: implica emplear nuestras fortalezas al servicio de algo que nos transciende, dar sentido a nuestra vida. Tener una motivación profunda que guía la existencia.

Estos tres estilos de vida representan tres niveles de vida distintos en los cuales ninguno debe ser rechazado, si bien es en los dos últimos y especialmente en el tercero donde se podría encontrar la auténtica felicidad. En nuestra vida hay momentos en que podemos pasar de uno a otro, siendo los niveles puros muy raros. (Por ejemplo, cuando disfrutamos de una comida deliciosa estamos en el nivel de vida placentera, pero cuando unas horas después estamos inmersos en un proyecto de trabajo que nos apasiona pasaríamos al segundo nivel). (Vadillo, A., 2013:14)

El propósito de la psicología positiva es ampliar el foco de la clínica, más allá del sufrimiento y su consecuente alivio. No pretende trasladar el foco de la investigación de lo negativo a lo positivo, sino abordar el estudio del ser humano desde una perspectiva integradora bajo la cual el individuo se describe como un agente activo que construye su propia realidad. Asimismo, uno de los objetivos de la psicología positiva es cambiar el

marco de intervención hacia el desarrollo de estrategias terapéuticas que favorezcan la experiencia emocional positiva, que está orientado hacia la prevención y tratamiento de los problemas derivados por la presencia de emociones negativas como la ansiedad, la depresión, la agresión y estrés, entre otros. Respecto a los contenidos de la PP, se han organizado en tres ámbitos relacionados.

2.2. Definición y criterios de fortalezas personales

"El término fortalezas humanas hace referencia a las características o manifestaciones psicológicas de las virtudes clásicas". En 1999, el grupo de investigadores formado por Donald Clifton, Mihaly Csikszentmihalyi, Ed Diener, Katheleen Hall Jamieson, Robert Nozick, Daniel Robinson, Martin Seligman, George Vaillant y Christopher Peterson, iniciaron el trabajo de crear una lista de fortalezas humanas que permitiera profundizar en el desarrollo de una psicología centrada en los rasgos positivos. Peterson y Seligman continuaron este trabajo, proponiendo un listado final formado por veinticuatro fortalezas humanas (Peterson y Seligman, 2004).

Para ello, revisaron escritos tradicionales de Aristóteles, Platón, santo Tomás de Aquino y san Agustín, el Antiguo Testamento y el Talmud, Confucio, Buda, Laozi, Bushido (el código de los samuráis), el Corán y otros muchos textos que recogían virtudes o valores, desde aquellos más clásicos como los de Carlo Magno o Benjamin Franklin, a otros más actuales como los de William Bennett y John Templeton. También estudiaron el código de Honor de los Boy Scouts y el del Imperio Klingon, así como los mensajes de las tarjetas de felicitación, las canciones populares, las cartas del Tarot o las máximas de las familias de Hogwarts de Harry Potter. Por último, incluyeron teorías psicológicas y modelos que explican el desarrollo humano, así como los objetivos de los programas dirigidos a favorecer el desarrollo de aptitudes y valores humanos.

A partir de estos estudios, des cubrieron que en la mayoría de los documentos revisados se valoraban seis virtudes:

- La sabiduría y el conocimiento.
- El valor.
- El amor y la humanidad.
- La justicia.
- La templanza.
- La espiritualidad y la trascendencia.

Para los autores, las virtudes serían universales y podrían tener una raíz biológica explicable a partir del proceso de evolución de la especie (las virtudes ayudarían a resolver importantes tareas de supervivencia). Reconocen que, si bien la definición de algunas de estas virtudes no se repite tal cual en todos los códigos y que aparecen virtudes más específicas de algunas tradiciones que de otras, en su totalidad captarían la noción de buen carácter, es decir, de aquellos rasgos positivos de la personalidad que se consideran importantes para una buena vida. Por otro lado, consideran que el concepto de virtud es algo demasiado amplio y abstracto y empiezan a utilizar "el concepto de fortaleza para referirse a la manifestación psicológica de la virtud, en otras palabras, las fortalezas humanas serían los ingredientes (procesos o mecanismos) psicológicos que definen las virtudes" (Peterson y Seligman, 2004:89).

2.2.1. Criterios específicos para determinar una fortaleza

En un segundo momento, fueron identificando una serie de criterios específicos que determinarían si una fortaleza podría incluirse o no en la clasificación definitiva. A continuación, se recogen resumidos los criterios utilizados:

- Es necesario que la fortaleza sea ampliamente reconocida y celebrada por las diferentes culturas.

- Una fortaleza debe contribuir al desarrollo de una vida plena, satisfactoria y feliz. Las fortalezas deben explicar mejor la satisfacción del individuo que el hecho de que no padezca ningún trastorno o desorden. Los autores retoman la discusión filosófica sobre el significado de la plenitud, según la cual la verdadera felicidad no estaría supeditada a los momentos concretos de placer, sino que abarca algo más amplio relacionado con poseer un propósito en la vida (el concepto de *eudaimonia* de Aristóteles).

- Aunque las fortalezas pueden conllevar y conllevan consecuencias positivas, cada fortaleza es valorada moralmente en sí misma, aun cuando no es seguida de consecuencias beneficiosas.

- La aceptación de uno mismo, el bienestar subjetivo, la salud o el respeto hacia los demás, son consecuencias asociadas al desarrollo y manifestación de las fortalezas humanas. Pero estos resultados no forman parte de la definición del concepto. La fortaleza es algo más amplio que no se limita a la consecución de un logro concreto, por eso insisten en la importancia de que ésta sea valorada moralmente.

- El desarrollo de una fortaleza en una persona no disminuye el desarrollo en otras personas.

- Es necesario que no exista un antónimo de la fortaleza en términos positivos. No es difícil encontrar antónimos para la mayoría de las características humanas, pero no siempre éstas tienen un valor claramente

positivo o negativo. En el caso de las fortalezas es necesario que exista un término opuesto claramente negativo.

- Una fortaleza debe manifestarse en la conducta de un individuo (pensamientos, sentimientos y/o acciones) de tal manera que pueda ser evaluada, tener cierto grado de generalidad en diferentes situaciones y estabilidad a lo largo del tiempo.

- La fortaleza se distingue de otros rasgos positivos en su clasificación y no puede ser descompuesta en otras. Por ejemplo, la tolerancia podría considerarse una fortaleza, pero puede considerarse una mezcla de apertura a la experiencia y justicia.

- Es necesario que existan diferentes manifestaciones culturales de esa fortaleza, a través de historias, canciones, poemas…

- Es posible encontrar las fortalezas en su forma pura o extrema, es decir, ejemplos de personas *virtuosas* en alguna fortaleza.

- Cabe esperar la existencia de prodigios con respecto a las fortalezas. Los autores proponen como hipótesis (tan sólo aportan algún dato anecdótico) que, de la misma manera que se detectan niños prodigio en algunas de las inteligencias descritas por autores como Gardner, también puedan destacar en alguna de las fortalezas humanas. De ser cierta esta hipótesis, podríamos extrapolar los conocimientos sobre los prodigios en otras áreas a las fortalezas tales como el hecho de que no son espontáneos, que se pueden describir las fases de su desarrollo y que es necesario algún tipo de instrucción para que se consoliden.

- Puede haber gente que no muestre, selectivamente, alguna fortaleza.

- La mayoría de las sociedades ha provisto de instituciones y/o rituales con el objetivo de cultivar fortalezas y virtudes para favorecer su práctica.

2.2.2. Clasificación de las fortalezas personales

A partir de la revisión de los diferentes escritos y después de definir los diferentes criterios, describen 24 fortalezas clasificadas en seis subgrupos. A continuación, se recogen las definiciones de cada una de ellas.

2.2.2.1. Sabiduría y conocimiento

Engloba las fortalezas cognitivas relacionadas con la adquisición y el uso del conocimiento: desde la más básica desde el punto de vista evolutivo (curiosidad) hasta la más compleja (perspectiva).

- **Creatividad:** pensar nuevas y productivas formas de conceptualizar y hacer las cosas; incluye la creatividad artística, pero no se limita a ésta.

- **Curiosidad/interés por el mundo:** interesarse por el mundo, encontrar temas de interés, estar abierto a la experiencia, explorar y descubrir.

- **Deseo de aprender:** deseo de conocer, mejorar, manejar nuevas habilidades. Está asociada a la curiosidad, aunque en este caso va más allá al describir la tendencia sistemática de añadir nuevo conocimiento al que ya se posee.

- **Apertura a la experiencia:** Examinar bajo diferentes puntos de vista, tener en cuenta todas las características de la situación antes de opinar sobre ellas o tomar una decisión y ser capaz de cambiar de opinión ante la evidencia.

- **Perspectiva:** ser capaz de proporcionar un sabio consejo a los demás; tener maneras de ver el mundo que hace que tenga sentido para uno mismo y para los otros.

2.2.2.2. Coraje

Fortalezas emocionales relacionadas con actuaciones conscientes dirigidas a objetivos encomiables, realizados ante fuertes adversidades y que no se sabe con certeza si serán conseguidos o no.

- **Valor/Valentía:** no echarse atrás por el miedo, los cambios, las dificultades o el dolor; defender lo que es justo a pesar de la oposición y actuar de acuerdo a las convicciones, aunque sean impopulares. Incluye las actuaciones de valentía física.

- **Perseverancia:** acabar lo que uno empieza; persistir en una acción a pesar de los obstáculos; concentrarse en lo que se hace y dedicar esfuerzo a conseguir objetivos.

- **Integridad:** decir la verdad, vivir de forma genuina y auténtica y ser responsable de los propios sentimientos y acciones.

- **Vitalidad:** Vivir de forma apasionada y con energía, como si la vida fuera una aventura; implicarse en lo que uno hace y sentirse con ánimo para hacer las cosas.

2.2.2.3. Amor y Humanidad.

Fortalezas interpersonales que incluyen acercamiento y amistad con otros.

- **Amar y dejarse amar (intimidad):** valorar las relaciones íntimas y profundas con los demás, ser cercano a la gente.

- **Amabilidad:** hacer favores a los otros, ayudarles y cuidarles.

- **Inteligencia social:** conocimiento de uno mismo y de los demás, conocer cómo actuar en las situaciones sociales y cómo hacer que los otros se sientan bien.

2.2.2.4. Justicia

Fortalezas cívicas que persiguen una vida en comunidad saludable.

- **Ciudadanía:** trabajar bien en equipo, ser fiel y apoyar los objetivos comunes.

- **Justicia/Imparcialidad:** tratar a todo el mundo con los mismos criterios de justicia; no permitir que los sentimientos personales interfieran en las actuaciones con los demás; dar oportunidad a los demás.

- **Liderazgo:** animar al grupo para conseguir juntos los objetivos propuestos, manteniendo al mismo tiempo buenas relaciones en él; organizar actividades grupales y favorecer que se consigan.

2.2.2.5. Templanza

Fortalezas que protegen contra el exceso y facilitan la expresión apropiada y moderada de los apetitos y necesidades.

- **Capacidad de perdonar y misericordia:** olvidar lo que otros nos han hecho y herido; darles una segunda oportunidad; no ser vengativo.
- **Humildad:** no intentar ser el centro de atención, no tratarse a uno mismo como más especial de lo que se es.

- **Prudencia:** ser cauto a la hora de tomar decisiones; no asumir riesgos innecesarios; no decir o hacer cosas de las que más tarde tener que arrepentirse.

- **Autorregulación:** regular lo que uno siente o piensa; ser disciplinado; controlar los apetitos y necesidades.

2.2.2.6. Transcendencia

Fortalezas que conectan con el universo más amplio y proporcionan un significado a la vida. Van más allá de la persona y la conectan con algo más elevado y permanente: otras personas, el futuro, la evolución, lo divino o el universo (Seligman, 2003).

- **Apreciación de la belleza y de la excelencia:** percibir y apreciar la belleza o excelencia de cualquier faceta de la vida, desde la naturaleza al arte, pasando por las matemáticas o la ciencia o a cualquier experiencia diaria.

- **Gratitud:** ser consciente de las cosas buenas que suceden y dar gracias por ellas, dedicando tiempo a expresarlo.

- **Optimismo/Esperanza:** esperar lo mejor del futuro y trabajar para lograrlo; confiar en que el futuro depare cosas buenas.

- **Humor:** tendencia a reír y sonreír; hacer reír a otras personas; ver el lado cómico de lo que sucede; hacer bromas.

- **Espiritualidad:** Poseer creencias fuertes y coherentes sobre la razón y significado transcendente del universo; saber cuál es su lugar en el orden universal; apoyarse en estas creencias para actuar y sentirse reconfortado.

Los autores dejan claro que la clasificación está inmersa en un proceso de construcción abierto y flexible y que, como otros modelos (ponen el ejemplo del DSM), necesita de tiempo, investigación y estudio para su desarrollo y consolidación. En este sentido, podrían aparecer nuevas fortalezas, combinarse o desaparecer algunas de las definidas. (Prada, E., 2005:7)

Las fortalezas personales según las categorías

CATEGORIAS	FORTALEZAS PERSONALES
SABIDURA Y CONOCIMIENTO:	1. Curiosidad, interés por el mundo 2. Amor por el conocimiento y el aprendizaje 3. Juicio, pensamiento crítico, mentalidad abierta 4. Ingenio, originalidad, inteligencia práctica 5. Perspectiva
CORAJE:	6. Valentía 7. Perseverancia y diligencia 8. Integridad, honestidad, autenticidad 9. Vitalidad y pasión por las cosas

HUMANIDAD Y AMOR:	10. Amor, apego, capacidad de amar y ser amado 11. Simpatía, amabilidad, generosidad 12.Inteligencia emocional, personal y social
JUSTICIA:	13. Ciudadanía, civismo, lealtad, trabajo en equipo 14. Sentido de la justicia, equidad 15. Liderazgo
MODERACION:	16. Capacidad de perdonar, misericordia 17. Modestia, humildad 18. Prudencia, discreción, cautela 19. Auto-control, auto-regulación
TRASCENDENCIA:	20. Apreciación de la belleza y la excelencia, capacidad de asombro 21. Gratitud 22. Esperanza, optimismo, proyección hacia el futuro 23. Sentido del humor 24.Espiritualidad, fe, sentido religioso

2.2.3. Desarrollo de las Fortalezas Humanas.

Una de las preguntas que cabe plantearse al estudiar las fortalezas humanas, especialmente en adolescentes, es cómo se llegan a consolidar como tales. La adolescencia es considerada como un período fundamental en el desarrollo de la personalidad, como un momento de crisis que posibilita el cambio y, en la mayoría de los casos, la construcción de una identidad propia. Como ya apuntaba Aristóteles, y de acuerdo con autores actuales (Park, 2004b), las virtudes humanas reflejan las fortalezas de cada individuo y pueden ser enseñadas y adquiridas con la práctica. La influencia de la familia, otras personas, la escuela y la sociedad en general en la construcción y manifestación de virtudes y fortalezas parece determinante. A continuación, se recogen los factores que pueden explicar el desarrollo de las fortalezas humanas destacando los datos más significativos.

- **Factores biológicos**. Las investigaciones sobre el temperamento nos muestran como éste podría explicar diferencias individuales en el desarrollo de fortalezas (Park, 2004b).

- **El papel de los padres (familia).** Numerosos estudios han confirmado la importancia de las familias en el desarrollo de virtudes y fortalezas de los niños. Uno de los aspectos más estudiados ha sido el de los estilos educativos. La clasificación clásica de padres autoritarios, democráticos o laisse-*afaire* se han mantenido con ligeras matizaciones, y se confirma que el estilo democrático está asociado con el desarrollo de conductas prosociales en los niños como compartir, autocontrol o autoconfianza (Baumrind, 1998). La influencia de la familia se pone de manifiesto desde los primeros años de vida del niño. Los estudios de apego seguro (Bowlby, 1988), por ejemplo, encuentran diferencias individuales en curiosidad asociadas al estilo educativo de los cuidadores. Aquellos niños que habían crecido en un entorno seguro que promovía la autonomía, se mostraban más abiertos a nuevas experiencias y más capaces de afrontarlas (McCrae y Costa, 1988). La influencia también se manifiesta en el desarrollo de la creatividad, más común en niños que viven en hogares que proporcionan abundantes estímulos intelectuales, culturales y estéticos (Peterson y Seligman, 2004).

- Los modelos sociales. Tener modelos positivos contribuye al desarrollo de las fortalezas. En este grupo se incluyen todas las personas que rodean al niño/joven, pero también todos aquellos modelos a los que está expuesto, especialmente a través de los medios de comunicación.

- **Relaciones cercanas con los demás**. Mantener relaciones afectuosas y cercanas con otras personas influye notablemente en el desarrollo de las fortalezas humanas. Un vínculo seguro permite que los niños se muestren más

colaborativos y obedientes y pongan en marcha más conductas de autocontrol (Londerville y Main, 1981). Las relaciones con los iguales comienzan a tener importancia a medida que el niño crece, pero no es hasta la adolescencia cuando cobra su papel más relevante.

- **Instituciones sociales:** la escuela. Como cabría esperar, el contexto de aprendizaje (básicamente escuela, pero no sólo) es fundamental en el desarrollo de las fortalezas humanas. Algunas investigaciones han constatado que el interés hacia el aprendizaje disminuye con la edad, especialmente en los estudios medios (Gardner, 1985; Krapp, 2000; Sansone y Morgan, 1992). Este hecho podría ser fácilmente explicable por las características asociadas a estos estudios (nivel de exigencia, objetivos marcados y poco flexibles, prácticas educativas, etc.), aunque también es cierto que cuando se estudia el interés hacia el aprendizaje en estos participantes, el foco de atención se centra en las asignaturas puramente académicas dejando de lado otros ámbitos de interés de los adolescentes en los que poder manifestar esta fortaleza (Peterson y Seligman, 2004).

- **Sociedad:** Cada sociedad determina (o hereda) los valores morales en los que se sustenta. En la actualidad, ha aumentado la preocupación por dotar a los niños y jóvenes de competencias que le permitan vivir y convivir en un mundo multicultural y tecnológico, a ser críticos con la información y a actuar con responsabilidad, a mejorar como personas, ciudadanos y profesionales futuros, etc. Conocer las variables implicadas en el desarrollo de las fortalezas es un paso fundamental en este proceso.

3. CARRERA DE PSICOLOGIA

3.1. Identificación de la institución (UMSA)

La Universidad Mayor de San Andrés como institución de educación superior está considerada como una de las primeras a nivel nacional, por lo tanto, es una institución que brinda un nivel académico superior. Por otro lado, la Universidad está dedicada esencialmente a la formación de profesionales que se centren especialmente en el área de investigación y aportes a la sociedad. La universidad mediante las diferentes facultades que tiene, está representada en un bloque central llamado Monoblock Central ubicado en la Avenida Villazón. La característica esencial de la universidad que cuenta con una autonomía que conlleva no solamente a su participación de su administración sino a la elección de sus propias autoridades. En tal sentido la máxima autoridad superior de estudios está representada por un Rector que a su vez está representado por Consejos que son los encargados velar el desarrollo tanto de los aspectos administrativos como académicos. Por otro lado, la Universidad está dividida por Facultades las cuales también están representados por autoridades llamadas Decanos y, por último, al interior de las facultades, se encuentran las carreras que son representadas por una autoridad denominado Director.

3.2. Antecedentes de la carrera de psicología

La carrera de Psicología es una de las ocho carreras que tiene la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación fue creada el año 1983 y fundada legalmente, el 2º de agosto de 1984 con la Resolución del Honorable Consejo Universitario N° 1/1616/84. En la actualidad la carrera cuenta con dos sedes, la primera en el piso 10 del monoblock central de la UMSA, donde se hallan las oficinas administrativas de dirección, secretaria y la sección de kardex y archivo, y también están ubicadas dos aulas, la sala de defensas de modalidades de titulación y la sede del Centro de Estudiantes; la segunda sede está ubicada en la calle Belisario Salinas N°516, en el predio denominado la “Casita”, donde se hallan cuatro aulas, la oficina de la dirección de la carrera (ex sala de docentes),la sala II de defensas de modalidades de graduación,

la biblioteca, el laboratorio de computación y las oficinas del Instituto de Investigación (I.I.I.P.P.) y el laboratorio experimental.

Los Antecedentes Históricos de la carrera de Psicología, nos señala que el año 1979 una asamblea Facultativa propuso la creación de la carrera de Psicología, en base al Departamento de Psicología que ya existía. El honorable Consejo Facultativo en la gestión de 1983, con una Resolución autorizada la creación y funcionamiento de la carrera de Psicología. Pero la resolución N° 184/84 del Honorable Consejo Universitario de la fecha 20 de agosto de 1984 creo definitivamente la carrera de Psicología, que señala en Artículo 1ro. "Se aprueba la creación de la Carrera de Psicología orientada hacia la Psicología social y educativa a pedido de la facultad de Humanidades de conformidad al informe favorable de la comisión pedagógica científica". La fundación se realizó en la gestiona del Rector Lic. Pablo Ramos Sánchez.

3.2.1. Visión, misión y formación profesional de la carrera de psicología

La Misión

Formar profesionales en Psicología capaces de promover el desarrollo humano, a través de competencias de diagnóstico, evaluación, planificación e intervención.

La Visión

Consiste en consolidar la posición de liderazgo de la carrera de Psicología a nivel departamental y nacional, con relacionamiento internacional, por medio de una gestión de calidad, dirigida a promover el desarrollo humano, con base en la equidad y promoción de los derechos humanos.

Formación Profesional

El objetivo principal de la carrera es la formación profesional de pre y post grado acorde al plan 2005. La formación profesional gira en torno a la investigación que genera conocimientos, las cuales deben ser pertinentes a las necesidades del desarrollo humano de la sociedad boliviana. La interacción social tiene una relación integral y de coordinación con las necesidades de la demanda de los usuarios y las instituciones públicas y privadas; para ello, la carrera debe tomar líneas estratégicas y líneas de acción, con la participación de los actores (docentes y estudiantes) de la comunidad de Psicología con la finalidad de aportar al desarrollo humano del país y la región sudamericana.

3.2.2. Estructura curricular y perfil profesional actual

3.2.2.1. Plan de estudios 2005

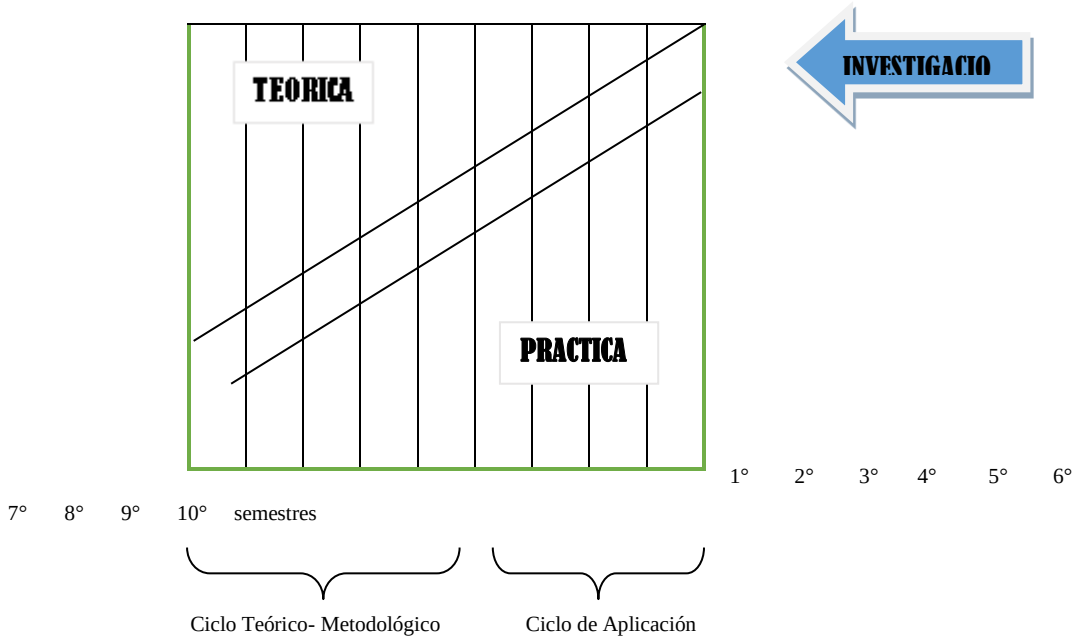
Actualmente la carrera desarrolla sus actividades académicas con el Plan 2005; este plan fue aprobado con la Resolución del Honorable Consejo Universitario N°. 666/04, del 1 de diciembre de 2004, que resuelve en su artículo único; "Se Aprueba el informe de las IV jornadas de la Carrera de Psicología, Plan Estratégico y Plan de Estudios de la Carrera de Psicología 2005", dependiente de la facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, cuyo documento original forma parte de la presente Resolución. Firmado por el Rector a.i. Dr. Jorge Ocampo Castelu y el secretario General, Ing. Jorge Mario León Gómez.

3.2.2.2. Malla curricular

El mapa curricular de la carrera de Psicología está constituido principalmente por dos ciclos: a) Teórico Metodológico (5 semestres) y b) Aplicación (4 semestres). La malla curricular en ambos ciclos señalados tiene 8 áreas curriculares troncales de formación académica, de los estudiantes, como las siguientes:

- ✓ Área de Fundamentos
- ✓ Área cognitivo – Experimental
- ✓ Área Neuropsicologica
- ✓ Área de Psicología Educativa
- ✓ Área de Psicología Clínica y de la Salud
- ✓ Área de Psicología Social
- ✓ Área de Investigación
- ✓ Área de Talleres y Seminarios

El nuevo Plan 2005 de Estudios tiene una malla curricular con un total de 48 materias, 9 Talleres, el Seminario de Síntesis e Integración y los 3 módulos (Social, Clínica y Educativo).



Fuente: Elaboración propia. 2015

3.2.2.3. Perfil profesional

El estudiante que ha cursado los ciclos teórico-metodológicos y el de prácticas durante los 9 semestres, concluye el plan de estudios estará formado con el perfil profesional siguiente:

- Será un Profesional competente en conocimientos generales de la disciplina, tanto a nivel general como en las áreas especializadas de social, educativa y clínica, en su desarrollo personal integral; y con competencias en investigación, evaluación e intervención en todos los ámbitos relacionados a programas y proyectos de desarrollo humano.

- En el campo laboral estará habilitado para intervenir en la elaboración de programas y proyectos de desarrollo humano en los sectores público y/o privado; en el ámbito empresarial y organizacional, en los niveles de intervención individual, grupal, familiar, organizacional y/o comunitaria. Asimismo, en los niveles de coordinación y dirección de programas y proyectos de desarrollo humano. (Soria, V., 2001:1)

CAPITULO III

METODOLOGIA

I. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio que se aplicó para este trabajo es de tipo Correlacional, porque pretende conocer la relación entre las preferencias profesionales y las fortalezas personales.

Según Hernández y otros, mencionan los estudios de tipo correlacional "describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, no de forma individual, sino de sus relaciones entre estas, en su ambiente natural y en un momento específico en el tiempo". (2000, p.274)

El diseño de la investigación es No experimental (Descriptivo Correlacional), puesto que no se trabaja con un grupo experimental.

Según Kerlinger en Hernández (1998) "Los diseños no experimentales se realizan sin manipular deliberadamente las variables. Lo que hace este diseño es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después describirlos y analizarlos". (2000, p.267)

II.VARIABLES

- ✓ **Preferencia Profesional**

"La preferencia profesional en esencia es la afirmación del "yo quiero ser", y la expresión muda del "Querer ser" que un sujeto manifiesta explícitamente como respuesta de su proyecto profesional". (Cepero, A.,2009:19)

- ✓ **Fortaleza personal**

"Una fortaleza es la suma de los talentos naturales que pueden desplegarse con los conocimientos necesarios en una actividad concreta". (Ortiz, J., 2008:3)

III.OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDIDORES	ESCALAS	TÉCNICA	INSTRUMENTO

						S
Preferencias Profesionales	Realista Intelectual Artistas Sociales Emprendedores Convencionales	- Metas - Actividades - Aptitudes - Rasgos de personalidad - Profesiones	Presencia	-Agrado -Desagrado	Entrevista	Inventario de preferencias de Holland
Fortalezas personales	Sabiduría y conocimiento Coraje Humanidad y amor Justicia Moderación Trascendencia	-Fortalezas	Presencia	-Muy parecido a mi -Algo parecido a mi -Neutro -Algo diferente a mi -Muy diferente a mi		Inventario VIA

III. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población total de postulantes inscritos del programa de admisión prefacultativo de la Carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés, conformo un número total de 730 postulantes.

La muestra de la investigación es *no probabilística*, ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permite hacer el muestreo, es de tipo *homogéneo,* porque el grupo ya está formado con sus propias características. Se toma al grupo de postulantes que asistieron a la fase de Orientación Profesional que está conformada por 300 postulantes del Programa de Admisión Prefacultativo de la Carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés.

IV.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

TÉCNICA

- **Entrevista estructurada**

Para complementar al anterior instrumento (Inventario de Preferencias de Holland) se hará la aplicación de una técnica de entrevista es una herramienta para explorar cualitativamente las preferencias profesionales (carreras) de cada uno de los postulantes, la técnica de entrevista dirigida está compuesta de cuatro preguntas.

INSTRUMENTOS

- **Inventario de preferencias de Holland**

Vocational Prefence inventary de Holland John L. 1958. Inventario basado en títulos profesionales. El Inventario de Preferencias de Holland John consta de 180 ítems, este se divide en tres partes: Actividades, Habilidades y Ocupaciones (Tipos de trabajo) las

cuales a su vez se dividen en seis tipos de Intereses para cada parte que son Realistas, Intelectuales (Científicas), Artísticas, Sociales, Emprendedores y Convencionales. Cada parte presenta su respectiva instrucción para el llenado de la prueba. El grado de confiabilidad es de 0,9448 Alfa de Combach y su validez realizada por expertos.

El objetivo del instrumento es apreciar las inclinaciones por áreas de actividades, habilidades y ocupaciones. Apreciar los intereses profesionales. Es de tipo verbal y puede ser tomada de forma individual como de forma colectiva.
Es limitado dura entre 15 a 20 minutos. Se aplica a adolescentes mayores, es decir desde los 14 hasta 21 años. El Holland permite apreciar seis tipos de intereses que el mismo autor los denomina Orientaciones Vocacionales - Profesionales, tendencias, estas tendencias son:

- Intereses Realistas
- Intereses Intelectuales
- Intereses Artísticas
- Intereses Sociales
- Intereses Emprendedores
- Intereses Convencionales

Estas áreas de interés los aprecian en las siguientes cualidades; como interés por actividades, como interés por habilidades y como interés por ocupaciones, el inventario de intereses o preferencias de Holland tiene tres partes:

Primera parte: Marca con una cruz dentro de los paréntesis la letra (S) para indicar las actividades que te agradan realizar. Marca con una cruz en los paréntesis de la letra (N) para indicar las actividades que te son indiferentes, que nunca has hecho o que no te agraden.

Segunda parte: Marca con una cruz los paréntesis de la letra S para indicar las actividades que sueles hacer bien o competentemente. Marca con una cruz en los paréntesis de la letra N para indicar las actividades que nunca has desempeñado o que desempeñas lentamente.

Tercera parte: Este es un inventario de tus sentimientos y actitudes de muchos tipos de trabajos. Señala con una cruz en los paréntesis de la letra S cuando la ocupación indicada te interese o te agrade. Marca con una cruz en los paréntesis de la letra N cuando la ocupación indicada te desagrade o la halles sin interés.

- **Cuestionario V.I.A. de fortalezas personales (VIA) (VALUES IN ACTION), de Peterson y Seligman**

Este inventario consta de 240 ítems tipo líkert con cinco posibles respuestas para cada uno como son: (5) "Muy parecido a mí", (4) "Algo parecido a mí", (3) "Neutro", (2) "Algo diferente a mí", (1) "Nada parecido a mí".

Permite medir el grado en que los estudiantes poseen cada una de las 24 fortalezas ordenadas bajo 6 virtudes. La versión utilizada fue la de adulto en su forma completa, en español, elaborada por Vázquez y Hervás (2006) y validada en Venezuela por Rojas (2010), (ver tabla 4). Las cinco primeras fortalezas, son las que se podrían tener más en consideración para encontrar formas de emplearlas más a menudo. Dicho cuestionario es avalado por la Manuel and Rhoda Mayerson Foundation; el Centro de Psicología Positiva (Positive Psychology Center, 2005) y por el Instituto de Valores en Acción (Values in Action Institute, 2006). La confiabilidad como lo señala Feldman (2010) para la versión original (Peterson y Seligman, 2004) y la versión española revelan valores de consistencia interna para cada uno de los factores superiores a 0.90 (alfa de Cronbach).

V. PROCEDIMIENTO

Para llevar a cabo la presente investigación, se tuvieron los siguientes pasos en relación a las actividades:

- Aplicación de los instrumentos: Inventario de preferencias de Holland y el cuestionario V.I.A. de fortalezas personales.
- Atreves del análisis del contenido se realizó el vaciado de la información obtenida, lo que permitió no solo trabajar con datos cualitativos sin o que aporto un soporte cuantitativo que a su vez facilito el aproximarse a una generalización de los resultados.
- Una vez realizado el vaciado de datos se procedió a su interpretación, para posteriormente obtener las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

La presente exposición de los resultados está dividida en tres grupos. En la primera parte se hace detalle estadístico de los datos principales de los sujetos de estudio, en la segunda parte se presenta los datos de la correlación de la variables y categorías, por último, se muestra los datos de las entrevistas que se realizaron a los sujetos.

I. DATOS GENERALES

En este punto se detalla los aspectos generales de la muestra, tales como la proporción por sexo, edad, estado civil, unidad educativa de procedencia y residencia de los postulantes.

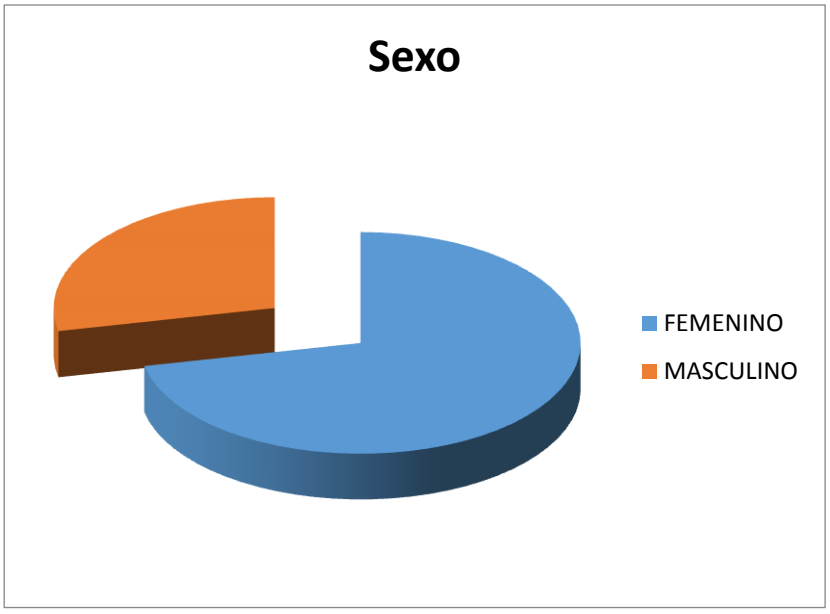
1.1. Distribución según la variable sexo.

Tabla 1.1

SEXO

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	FEMENINO	215	71.7
	MASCULINO	85	28.3
	Total	300	100.0

Gráfico 1.1.



Análisis e interpretación: En la tabla y gráfico 1.1. se aprecia que en la variable sexo el 72 por ciento de los sujetos encuestados son del sexo femenino y el 28 por ciento del sexo masculino. Como la carrera de psicología es una carrera humanística se tiene mayor afluencia del sexo femenino, porque aun en nuestra sociedad se tiene el esquema mental que los varones deben buscar carreras más técnicas o de ciencias exactas. Es por eso que se tiene un porcentaje mayor del sexo femenino.

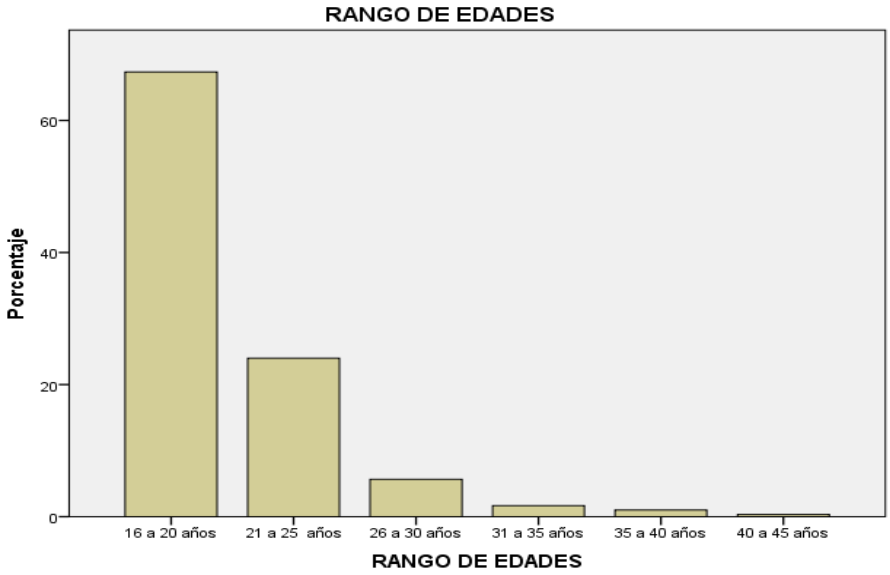
1.2. Distribución según la variable Edad

Tabla 1.2.

RANGO DE EDADES

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	16 a 20 años	202	67.3
	21 a 25 años	72	24.0
	26 a 30 años	17	5.7
	31 a 35 años	5	1.7
	35 a 40 años	3	1.0
	40 a 45 años	1	.3
	Total	300	100.0

Gráfico 1.2.



Análisis e interpretación. - Se observa en la tabla y gráfico 1.2 que en la variable edad el rango de 16 a 20 años fueron de 202 postulantes, en el segundo grupo de 21 a 25 años fueron 72 postulantes, en el tercer grupo de 26 a 30 años fueron 17 postulantes, en el cuarto grupo que abarca de los 31 a 35 años fueron 5 postulantes, en el quinto grupo desde los 36 a 40 años fueron 3 postulantes y el último grupo de 41 a 45 años fue un postulante. Esto expresado en términos porcentuales representa un 67% de sujetos de 16 a 20 años de edad, un 24% de sujetos de 21 a 25 años de edad, un 6% de sujetos de 26 a 30 años de edad, un 2% de sujetos de 31 a 35 años de edad, y 1% de sujetos de 36 a 40 años de edad. Por lo tanto, el rango de edad de 16 a 20 años supera significativamente a los otros rangos de edades, esto porque en la actualidad se cuenta con estudiantes que salen de colegio con 16 años y hasta los 20 años el joven está en una etapa de elección profesional basada en una visión futura para su vida, además porque dentro de estas edades el joven está en su mejor crecimiento cognitivo. En el rango de 21 a 26 años se tiene ya un porcentaje disminuido porque en estas edades según el desarrollo humano el joven está más en las etapas de logros y oportunidades de empleo. Ya de los 26 años en adelante se encuentran en una etapa de compromiso matrimonial.

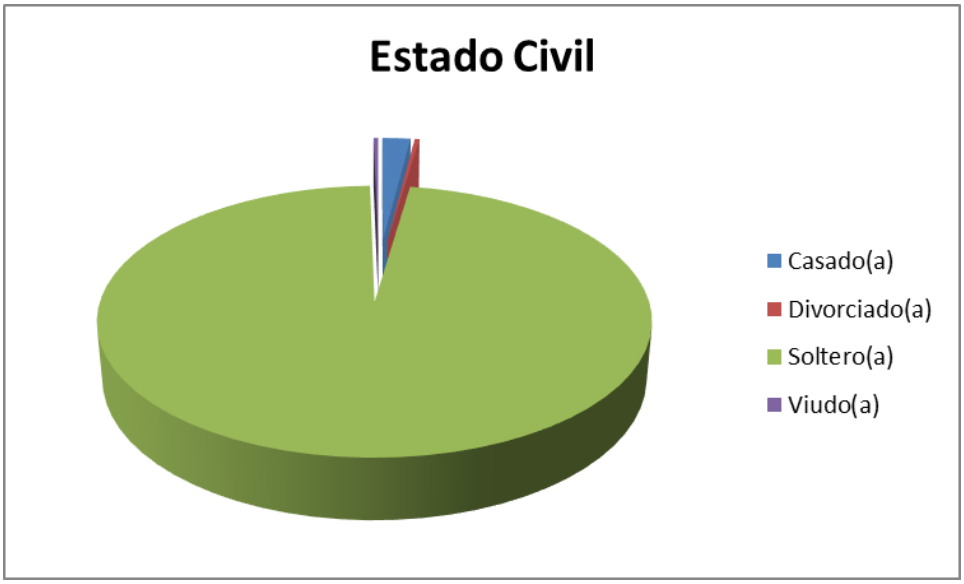
1.3. Distribución según la variable Estado Civil

Tabla 1.3.

ESTADO CIVIL

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casado(a)	6	2.0
	Divorciado(a)	1	.3
	Soltero(a)	292	97.3
	Viudo(a)	1	.3
	Total	300	100.0

Gráfico 1.3



Análisis e interpretación. - La tabla y gráfico 1.3 nos muestra la variable estado civil, 292 sujetos encuestados son solteros, 6 sujetos son casados, 1 sujeto es divorciado y 1 sujeto es viudo. Esto expresado en términos porcentuales representa un 97 % de sujetos solteros, 2% de sujetos casados y 1% de sujetos divorciado/viudo.

Por lo tanto, el estado civil con mayor índice de significación es el estado civil soltero(a), con respecto a los otros estados civiles. Estos resultados se correlacionan con el cuadro anterior del rango de edades, ya que nuestros sujetos de 16 a 20 años se encuentran centrados en su realización personal y profesional, por lo tanto, no están casados. Por esa razón se cuenta con mayor porcentaje de sujetos de estado civil soltero(a).

II. PREFERENCIAS PROFESIONALES

La presente exposición de datos se hizo en función de dos instrumentos aplicados; el Inventario de Preferencias de Holland y una técnica de entrevista. En el inventario de preferencias de Hollad se hizo detalle de los niveles de preferencias en sus seis categorías; Intereses realistas, intereses intelectuales, intereses artistas, intereses sociales, intereses emprendedores y convencionales. Y en la técnica de entrevista se hicieron detalle las carreras con más preferencia para los postulantes.

2.1. Cuestionario V.I.A. de fortalezas personales (VIA)

Para la presentación de los siguientes resultados se utilizó el cuestionario de preferencias, desarrollado en un sentido genérico elaborado por Holland, donde se exponen en primer lugar en un sentido genérico a la preferencia para posteriormente hacer referencia a las seis categorías en sus niveles.

Este inventario consta de 240 ítems tipo líkert con cinco posibles respuestas para cada uno como son:

(5) “Muy parecido a mí”

(4) “Algo parecido a mí”

(3) “Neutro”

(2) “Algo diferente a mí”

(1) “Nada parecido a mí”

Tabla 2.1. Inventario de preferencias profesionales

Estadísticos

	INTERESES REALISTAS	INTERESES INTELECTUALES	INTERESES ARTISTAS	INTERESES SOCIALES	INTERESES EMPRENDEDORES	INTERESES CONVENCIONALES
Válidos	300	299	299	300	300	300
Perdidos	0	1	1	0	0	0
Media	38.13	40.47	45.66	51.29	45.60	44.39
Suma	15386	13634	12102	11438	13318	13699

Gráfico 2.1.

Análisis e interpretación. - La tabla y grafico 2.1 nos muestra las seis categorías de las preferencias profesionales (Intereses Realistas, Intereses Intelectuales, Intereses Artistas, Intereses Sociales, Intereses Emprendedores e Intereses Convencionales), para saber si los sujetos poseen una de las seis categorías, se toma el siguiente parámetro; puntaje 30(si poseen), puntaje menor o mayor a 30 no poseen. Según el gráfico se obtuvo un puntaje de 51 en interés realistas, con un puntaje de 46 los intereses intelectuales y convencionales, con un puntaje 44 intereses emprendedores, puntaje de 40 artistas y con 38 intereses sociales; todos son puntajes altos.

Aunque cabe mencionar que los intereses sociales son los más cercanos al parámetro normal, lo que nos representa que los sujetos si tienen una preferencia por carreras de interés social como ser las carreras de Educación, psicología, trabajo social, etc.

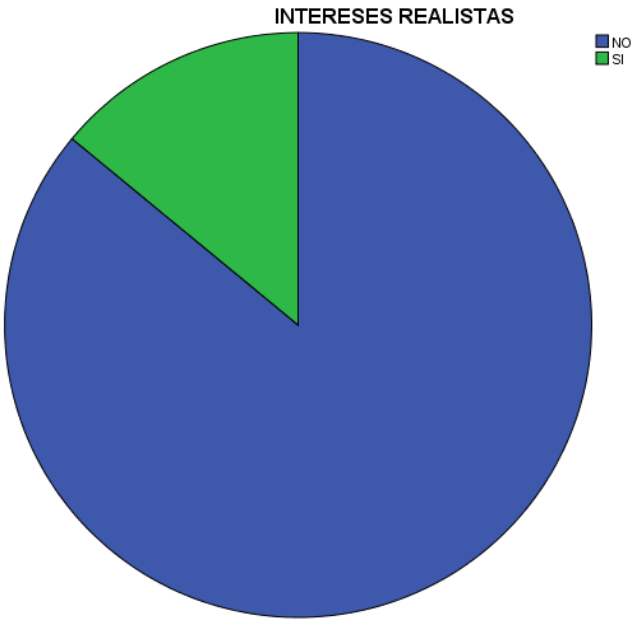
2.1. 2. Intereses Relistas

Tabla 2.1.2

INTERESES REALISTAS

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	258	86.0
	SI	42	14.0
	Total	300	100.0

Gráfico 2.1.2



Análisis e interpretación: En la tabla y gráfico 2.1.2 se enfoca en el Interés Realista, 258 sujetos no tienen establecida esta preferencia y 42 sujetos si tienen establecida esta preferencia. En conocimientos porcentuales representa un 86 % de sujetos que no poseen y un 14% que si poseen.

Por lo tanto, los sujetos no poseen esta preferencia de interés realista. El poco porcentaje elige esta preferencia porque sus metas, actividades, aptitudes, rasgos de personalidad y profesiones que implica una valoración objetiva y concreta de las cosas.

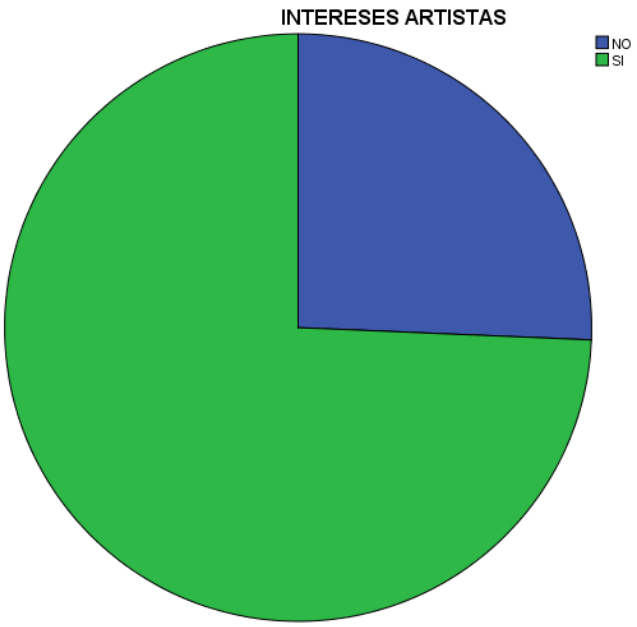
2.1.3. Intereses Artistas

Tabla 2.1.3.

INTERESES ARTISTAS

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	77	25.7
	SI	223	74.3
	Total	300	100.0

Gráfico 2.1.3.



Análisis e interpretación: Lo que se observa en la tabla y gráfico 2.1.3 son resultados del Interés Realista 77 sujetos no tienen esta preferencia y que 223 sujetos si tienen esta preferencia. En términos porcentuales representa un 26% de sujetos que no poseen y un 74% que si poseen. Los sujetos que poseen este interés se enfrentan a su ambiente físico y social empleando sus sentimientos, intuiciones e imaginación.

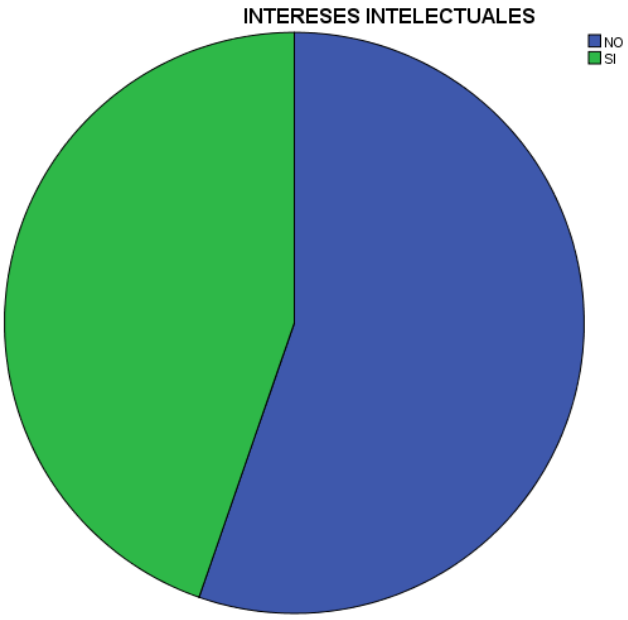
2.1.4. Intereses Intelectuales

Tabla 2.1.4

INTERESES INTELECTUALES

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	166	55.3
	SI	134	44.7
	Total	300	100.0

Gráfico 2.1.4.



Análisis e interpretación: La tabla y gráfico 2.1.4 nos indica que dentro del Interés Intelectual 166 sujetos no tienen esta preferencia y 134 sujetos que si tienen esta

preferencia. Porcentualmente representa un 55% de sujetos que no poseen y un 45% que si poseen. Por lo tanto, los sujetos no poseen esta preferencia de interés Intelectual. Es decir, los sujetos no tienen la capacidad de enfrentar al ambiente mediante la inteligencia, resolviendo los problemas mediante el empleo de las ideas y lenguaje.

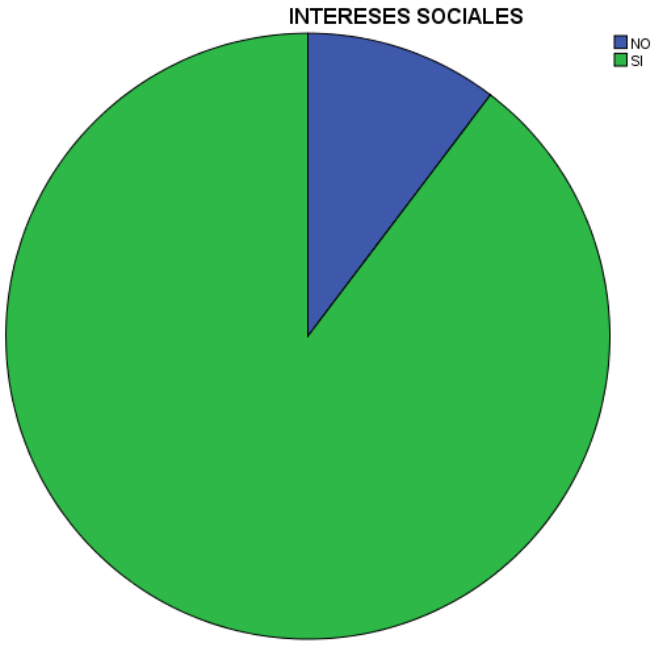
2.1.5. Intereses Sociales

Tabla 2.1.5.

INTERESES SOCIALES

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	31	10.3
	SI	269	89.7
	Total	300	100.0

Gráfico 2.1.5



Análisis e interpretación: Lo que se representa en la tabla y gráfico 2.1.5 se muestra que dentro del Interés Social 31 sujetos no tienen esta preferencia y 269 sujetos si tienen esta preferencia. Desde lo porcentual esto nos representa un 10% de sujetos que no

poseen y un 90% que si poseen. Por lo tanto, existe notable porcentaje de sujetos que poseen esta preferencia de interés Social, ya que al ser Psicología una carrera del área social, los sujetos tomaron la decisión de postular a la misma.

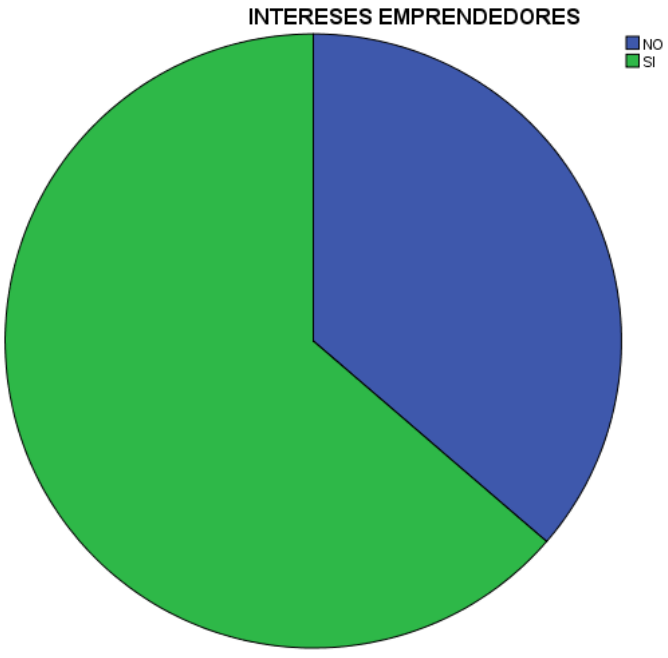
2.1.6. Intereses Emprendedores

Tabla 2.1.6

INTERESES EMPRENDEDORES

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	109	36.3
	SI	191	63.7
	Total	300	100.0

Gráfico 2.1.6



Análisis e interpretación: En la tabla y gráfico 2.1.6 nos muestra 109 sujetos que no tienen esta preferencia y 191 sujetos si tienen esta preferencia. En porcentajes representa un 36% de sujetos que no poseen y un 64% que si poseen. Por lo tanto, estos sujetos tienen aptitudes emprendedoras como ser el liderazgo, pero no solo podría ser que

posean aptitudes, sino porque actualmente se cree que las carreras que comprenden este tipo de interés son las más prestigiosas porque proporcionan un bienestar económico.

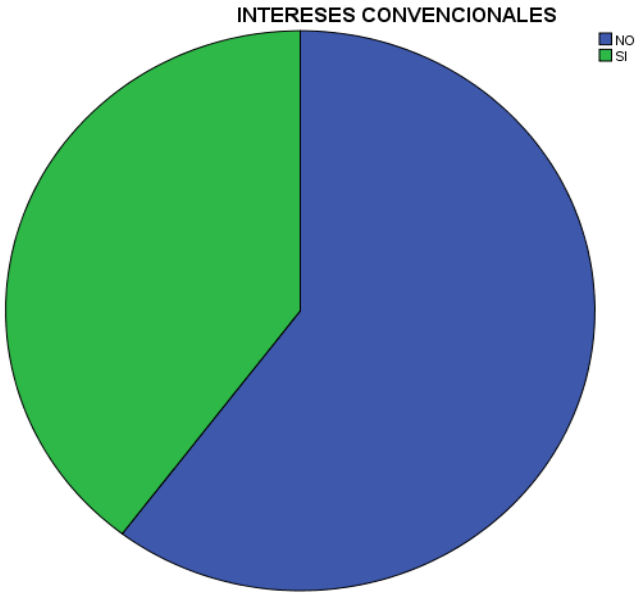
2.1.7. Intereses Convencionales

Tabla 2.1.7

INTERESES CONVENCIONALES

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	181	60.3
	SI	119	39.7
	Total	300	100.0

Gráfico 2.1.7



Análisis e interpretación: Lo que se aprecia en la tabla y gráfico 2.1.7 son resultados del Interés Convencional teniendo 181 sujetos que no tienen esta preferencia y 119 sujetos que si tienen esta preferencia. Porcentualmente representa un 60% de sujetos que no poseen y un 40% que si poseen. Por lo tanto, los sujetos no poseen esta preferencia de

intereses convencionales, ya que no cuentan con las características esenciales como ser el seguir normas, reglas y estar bajo la administración de otro sujeto.

2.1.8. Resultados globales de los intereses de las preferencias profesionales

De las seis categorías de los intereses profesionales (Intereses Realistas, Intereses Intelectuales, Intereses Artistas, Intereses Sociales, Intereses Emprendedores e Intereses Convencionales), según los criterios o parámetros generales los sujetos no presentan ningún interés, pero el interés que más se acerca es el social.

Realizando un análisis individual de cada interés nos muestra lo siguiente:

- El interés de tipo Social obtuvo un porcentaje relevante, este representa un 90% de los sujetos, en este tipo de interés se tiene a las carreras sociología, medicina, enfermería, trabajo social, educación, psicología y demás actividades sociales.

- Un 74% de los sujetos nos muestra una inclinación al interés tipo Artista, en este interés se encuentra carrera como artes plásticas, arquitectura, artes y otras relacionadas con este tipo de interés.

- Se obtuvo un 64% de sujetos que, si presentan una inclinación al interés Emprendedor, este interés está conformado por carreras como administración de empresas, auditoria, economía, derecho y ciencias políticas.

2.2. PROFESIONES DEL INTERES SOCIAL

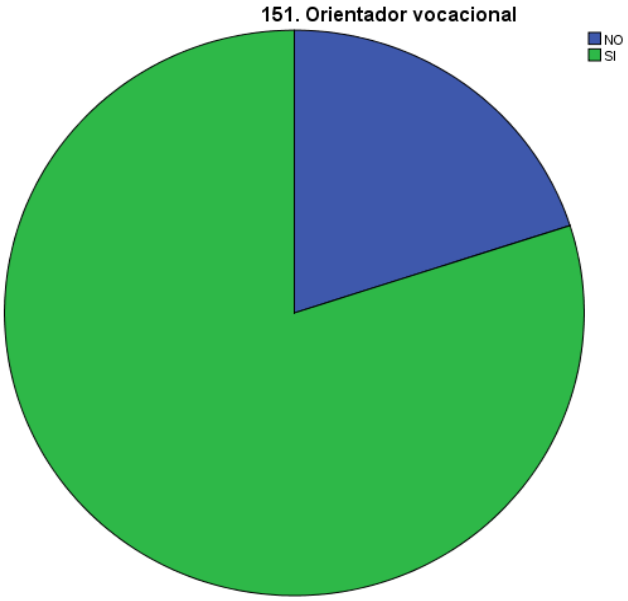
2.2.1. Orientador vocacional

Tabla 2.2.1

Orientador vocacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	60	20.0
	SI	240	80.0
	Total	300	100.0

Gráfico 2.2.1



Análisis e interpretación: La tabla y gráfico 2.2.1 indica que 240 sujetos que respondieron que si tienen esta preferencia y 60 sujetos que no. Porcentualmente un 80% de sujetos que, si poseen y un 20% que no poseen el interés de Orientador vocacional, por lo tanto, se puede indicar que los sujetos tienen un alto interés por seguir esta profesión, ya que dentro de la carrera de psicología se realiza los procesos de orientación vocacional y profesional.

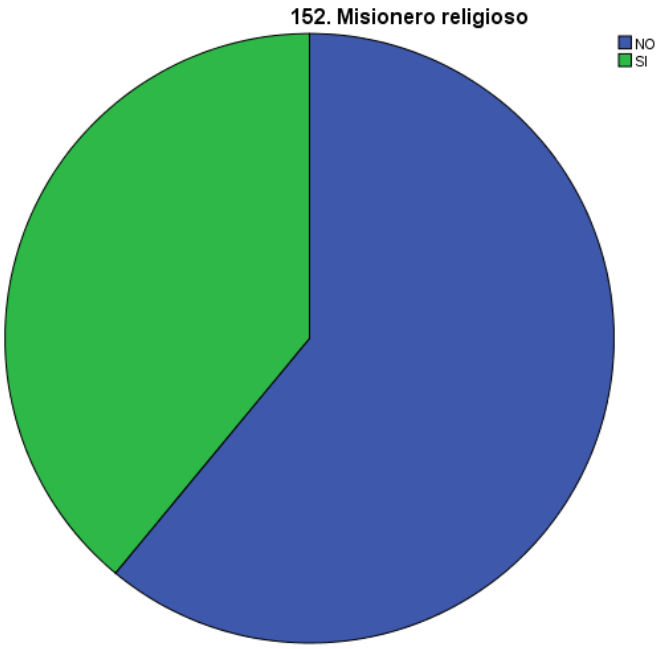
2.2.2. Misionero religioso

Tabla 2.2.2.

Misionero religioso

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	183	61.0
	SI	117	39.0
	Total	300	100.0

Gráfico 2.2.2.



Análisis e interpretación: En la tabla y gráfico 2.2.2 se aprecia 117 sujetos que respondieron que si tienen esta preferencia y 183 sujetos que no tienen esta preferencia. En términos porcentuales representa un 39% de sujetos que si poseen y un 61% que no poseen. Por lo tanto, existe un alto porcentaje que no les gusta esta profesión.

2.2.3. Profesor

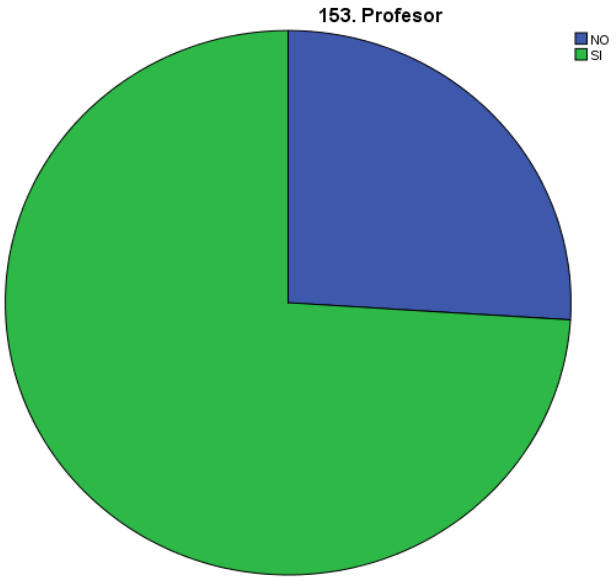
Tabla 2.2.3.

Profesor

	Frecuencia	Porcentaje

Válidos	NO	78	26.0
	SI	222	74.0
	Total	300	100.0

Gráfico 2.2.3



Análisis e interpretación: En la presente tabla y gráfico 2.2.3 se observa 222 sujetos que respondieron que si tienen esta preferencia y 78 sujetos que no. Estos datos representados en porcentajes nos dan un 74% de sujetos que si poseen y un 26% que no poseen. Teniendo estos datos podemos indicar que los sujetos presentan un interés profesional de ser profesores, como se conoce actualmente esta es una de las carreras más requeridas por que se tiene la idea de que ser profesor proporciona un trabajo seguro y estable según la sociedad.

2.2.4. Experto en asuntos de delincuencia juvenil

Tabla 2.2.4.

Experto en asuntos de delincuencia juvenil

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	82	27.3
	SI	218	72.7
	Total	300	100.0

Gráfico 2.2.4.

Análisis e interpretación: En la tabla y gráfico 2.2.4 nos presenta que 218 sujetos que respondieron que si tienen esta preferencia y 82 sujetos que no tienen esta preferencia. Estos datos en porcentaje representan un 73% de sujetos que si poseen y un 27% que no poseen. Por lo tanto, existe un alto porcentaje que le gusta esta profesión. Como se puede apreciar este interés profesional de experto en asuntos de delincuencia juvenil también es tratado por el área de psicología u otras carreras que trabajan con estos problemas, lo que nos muestra el interés por querer ayudar a la sociedad en riesgo.

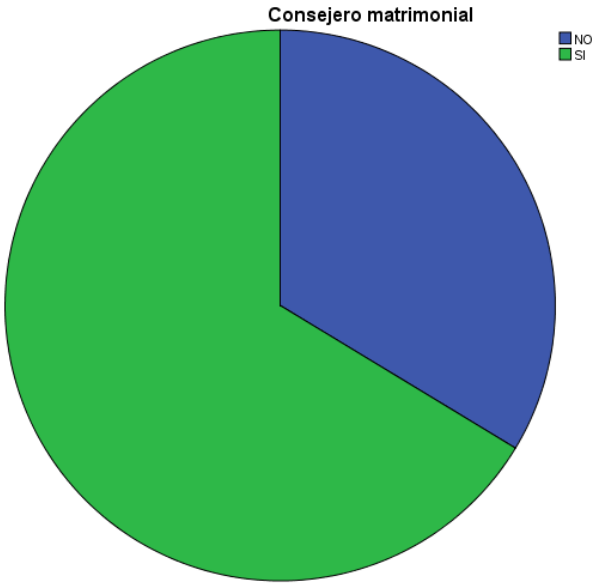
2.2.5. Consejero matrimonial

Tabla 2.2.5.

Consejero matrimonial

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	101	33.7
	SI	199	66.3
	Total	300	100.0

Gráfico 2.2.5.



Análisis e interpretación: Como se aprecia en la tabla y gráfico 2.2.5 son 199 sujetos que respondieron que si tienen esta preferencia y 101 sujetos que no tienen esta preferencia. En datos porcentuales nos representa un 66% de sujetos que si poseen y un 34% que no poseen. Por lo tanto, existe un alto porcentaje de sujetos que les gusta esta profesión. Conociendo estos datos se hace referencia que esta preferencia de consejero matrimonial también es un aspecto que se trabaja en el área de psicología, pero esto también lo realizan religiosos y los del área de trabajo social.

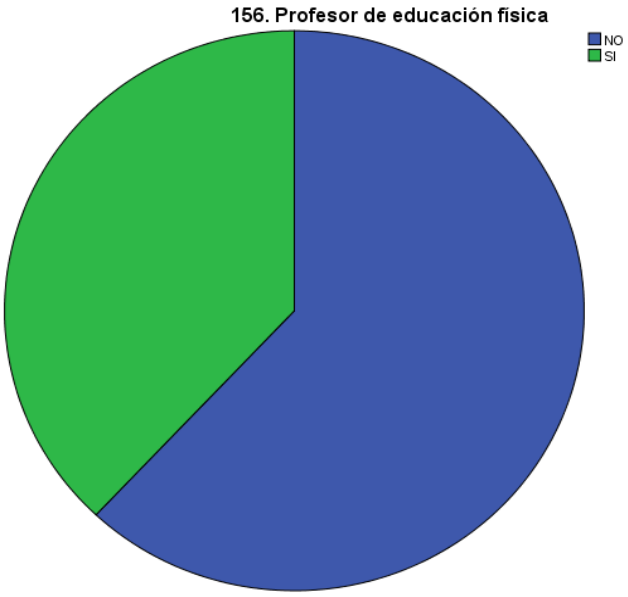
2.2.6. Profesor de educación física

Tabla 2.2.6.

Profesor de educación física

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	186	62.0
	SI	114	38.0
	Total	300	100.0

Gráfico 2.2.6



Análisis e interpretación: En la tabla y gráfico 2.2.6 se observa 114 sujetos que respondieron que sí y 186 sujetos que no tienen esta preferencia profesional de ser profesor de Educación Física. Porcentualmente representa un 38% de sujetos que si poseen y un 62% que no poseen. Viendo este grafico podemos determinar su apatía a ser profesor de educación física, aunque en un cuadro anterior se vi un porcentaje elevado a la referencia profesional de ser profesor, pero especificando el área se disminuyó el porcentaje de los sujetos.

2.2.7. Profesor de estudios sociales

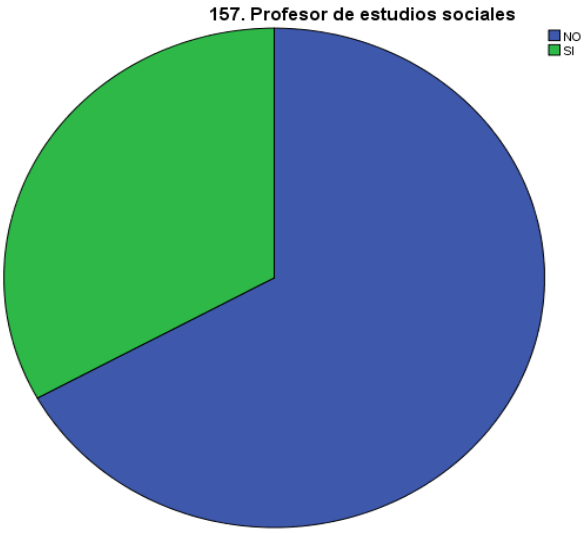
Tabla 2.2.6.

Profesor de estudios sociales

	Frecuencia	Porcentaje

Válidos	NO	201	67.0
	SI	99	33.0
	Total	300	100.0

Gráfico 2.2.7.



Análisis e interpretación: En la presente tabla y gráfico 2.2.7 se muestra que 99 sujetos que respondieron que si tienen esta preferencia y 201 sujetos que no. Desde lo porcentual decimos que un 33% de sujetos que si poseen y un 67% que no poseen. Por lo tanto, existe un alto porcentaje de sujetos que no les gusta el interés profesional de profesor de Estudios Sociales, esto también se relaciona a que cuando se menciona ser profesor de un área específica existe una disminución de sujetos que prefieren ser profesores, entonces mencionamos que a los sujetos el área de Estudios sociales no les gusta.

2.2.8. Director de una institución de beneficencia

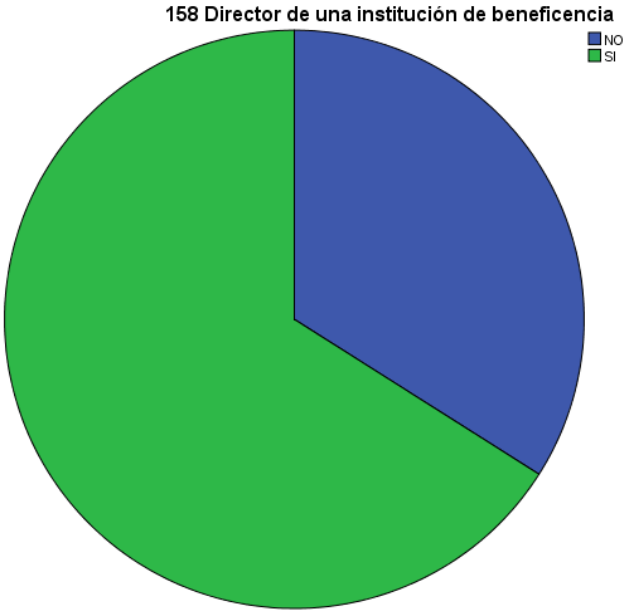
Tabla 2.2.8.

Director de una institución de beneficencia

	Frecuencia	Porcentaje

Válidos	NO	102	34.0
	SI	198	66.0
	Total	300	100.0

Gráfico 2.2.8.



Análisis e interpretación: En la tabla y gráfico 2.2.8 se representa 198 sujetos que respondieron que si tienen esta preferencia y 102 sujetos que no tienen esta preferencia profesional. Dentro de un porcentaje indicamos que un 66% de sujetos que si poseen y un 34 % que no poseen. Este interés también nos muestra el interés por ser directores de instituciones de beneficencia, lo que nos corrobora el interés por una profesión del área social para coadyuvar a los sujetos que requieren de mucho apoyo. Por lo tanto, existe un alto porcentaje de sujetos que si les gusta esta profesión.

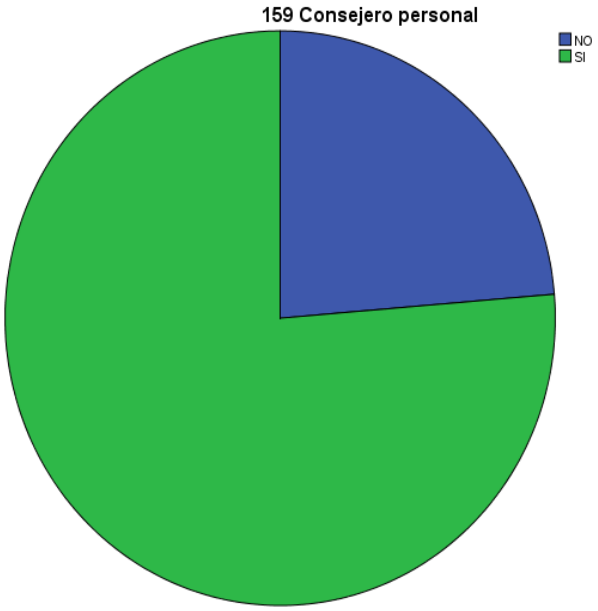
2.2.9. Consejero personal

Tabla 2.2.9

Consejero personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	71	23.7
	SI	229	76.3
	Total	300	100.0

Gráfico 2.2.9.



Análisis e interpretación: En la tabla y gráfico 2.2.9 se aprecia 229 sujetos que respondieron que si les agrada esta preferencia y 79 sujetos que no les agrada esta preferencia. En parámetros de porcentaje esto representa un 76% de sujetos que si poseen y un 24% a los cuales no les agrada. Este es otro interés que se trabaja el área social y psicológico, porque el psicólogo realiza orientaciones individuales a la población que necesita. Por lo tanto, existe un alto porcentaje de sujetos que si les gusta esta profesión ya que es parte de la carrera.

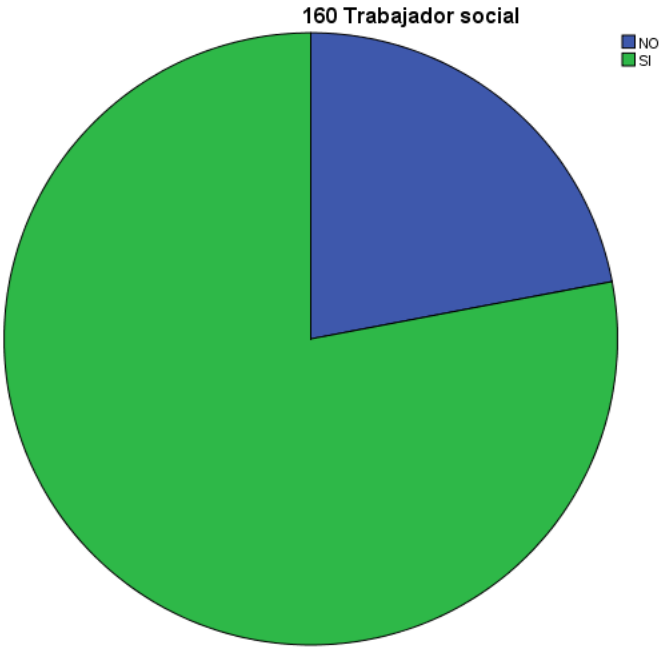
2.2.10. Trabajador social

Tabla 2.2.10

Trabajo social

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	NO	66	22.0
	SI	234	78.0
	Total	300	100.0

Gráfico 2.2.10



Análisis e interpretación: En la tabla y gráfico 2.2.10 se aprecia 234 sujetos que respondieron que si tienen esta preferencia y 66 sujetos que no tienen esta preferencia profesional. En términos porcentuales representa un 78% de sujetos que si poseen y un 22% que no poseen. Trabajador social este interés profesional no se relaciona con la carrera de psicología, pero ambas son carreras del área social. Por lo tanto, existe un alto porcentaje de sujetos que si les gusta esta profesión.

2.2.11. Resultados globales de las profesiones del Interés social

Como ya se observó en los resultados anteriores el interés de tipo social obtuvo un puntaje alto, se analizó cada una de las profesiones y nos dio los siguientes resultados:

- La preferencia profesional de Orientador Vocacional obtuvo un 80% con respecto a las demás lo que nos indica que los postulantes tienen gran agrado a las tareas que realiza un orientador vocacional, lo que indica interés en este campo de labor social.

- La segunda preferencia que obtuvo un puntaje alto es de Trabajo Social con un 78% lo que nos muestra que los postulantes tienen aptitudes para esta carrera social, ya que hoy en día esta carrera realiza trabajos sin respetar las otras áreas con las que trabaja conjuntamente.

- La tercera preferencia con un puntaje alto es Consejero personal con 76% esta preferencia tiene relación con la carrera de psicología, trabajo social, pero como se explicó anteriormente este trabajo de consejero personal hoy en día existen varias carreras que la realizan.

- La cuarta preferencia con alto puntaje es Profesor con un 74%, esta preferencia es mayormente conocida como ciencias de la educación, se muestra que el postulante tiene vocación o preferencia por lo educativo.

- En quinto puesto se encuentra dos preferencias Consejero matrimonial y director de una institución ambos con un 66%.

- De las diez sugerencias profesionales dos obtuvieron un puntaje menor lo que indica que los sujetos no tienen preferencia por ser Misioneros religiosos ni profesores de estudios sociales.

2.3. Técnica de entrevista

A la par del inventario se aplicó una técnica de entrevista de manera escrita desarrollada por el investigador dirigida a los postulantes sujetos de estudio, esta técnica pretende indagar sobre las carreras de preferencia, que otras carreras tienen en mente para estudiar y el motivo por el cual decidieron postular a la carrera de psicología.

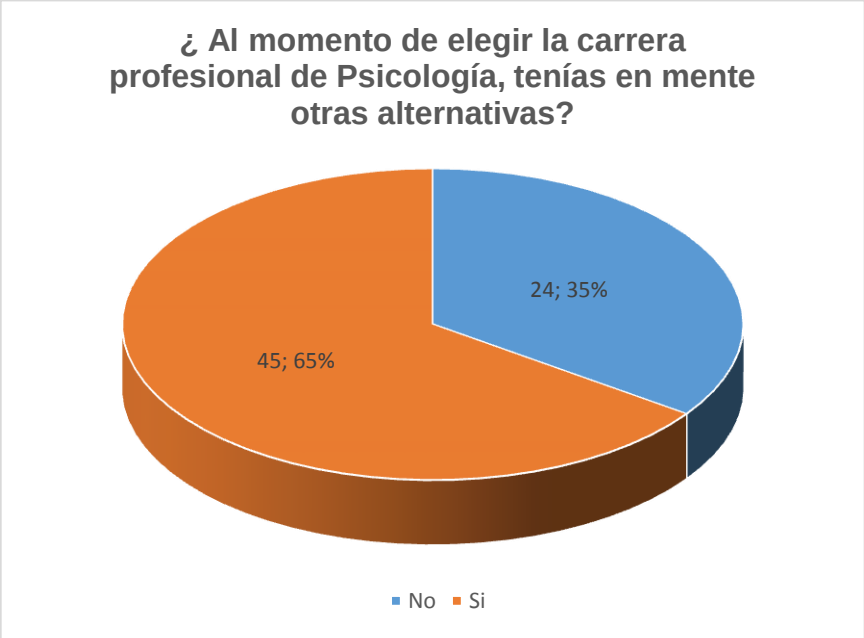
PREGUNTA 1: ¿Al momento de elegir la carrera profesional de Psicología, tenías en mente otras carreras?

Tabla 2.3.1.

¿Al momento de elegir la carrera profesional de Psicología, tenías en mente otras carreras?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	24	34.8
	Si	45	65.2
	Total	69	100.0

Gráfico 2.3.1.



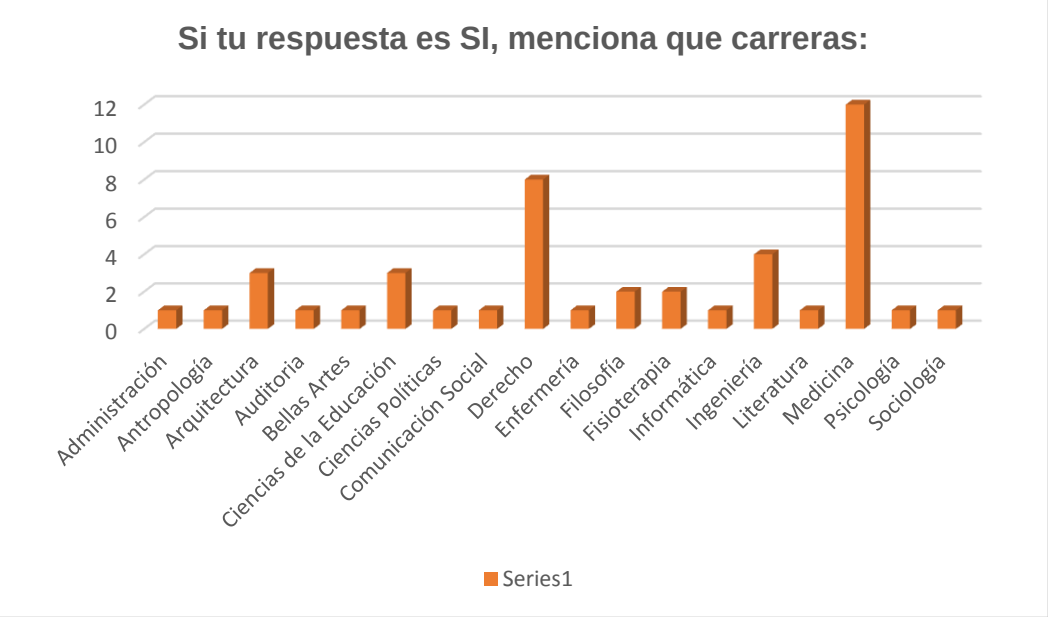
Análisis e interpretación. - Como se observa en la tabla y gráfico 2.3.1 de los 69 sujetos 24 sujetos contestaron que No y 45 sujetos que respondieron que Sí. Esto en términos porcentuales representa un 35% de sujetos contestaron que No, y un 65% de sujetos que respondieron que Si, lo que nos muestra que la mayoría de los sujetos cuando eligieron la carrera de Psicología tenían en mente otras carreras alternativas, lo que nos demuestra que los sujetos están indecisos y no tienen clara su preferencia profesional.

Tabla 2.3.2.

Si tu respuesta es Sí, menciona que carreras

	Frecuencia	Porcentaje
	24	34.8
Administración	1	1.4
Antropología	1	1.4
Arquitectura	3	4.3
Auditoria	1	1.4
Bellas Artes	1	1.4
Ciencias de la Educación	3	4.3
Ciencias Políticas	1	1.4
Comunicación Social	1	1.4
Derecho	8	11.6
Enfermería	1	1.4
Filosofía	2	2.9
Fisioterapia	2	2.9
Informática	1	1.4
Ingeniería	4	5.8
Literatura	1	1.4
Medicina	12	17.4
Psicología	1	1.4
Sociología	1	1.4
Total	69	100.0

Gráfico 2.3.2.



Análisis e interpretación. - Como se observa en la tabla y gráfico 2.3.2 de los 69 sujetos se obtuvo una lista de 18 carreras de las cuales solo tomaremos las tres carreras que tienen mayor preferencia, teniendo así 4 sujetos que mencionaron a la carrera de Ingeniería, 8 sujetos que mencionaron a la carrera de Derecho y 12 sujetos que mencionaron a la carrera de Medicina. Porcentualmente representa un 6% de sujetos que mencionaron a la carrera de Ingeniería, un 12% de sujetos que mencionaron a la carrera de Derecho y un 17% de sujetos que mencionaron a la carrera de Medicina. Lo que nos indica que la carrera con mayor preferencia es la Carrera de Medicina seguidamente de la carrera de Derecho y por último la carrera de Ingeniería, sin desmerecer las demás carreras que mencionaron pero que tienen muy poco porcentaje. Estos datos nos recogidos en las entrevistas nos indica que los postulantes se inscribieron a la carrera teniendo aun dudas acerca de su preferencia profesional.

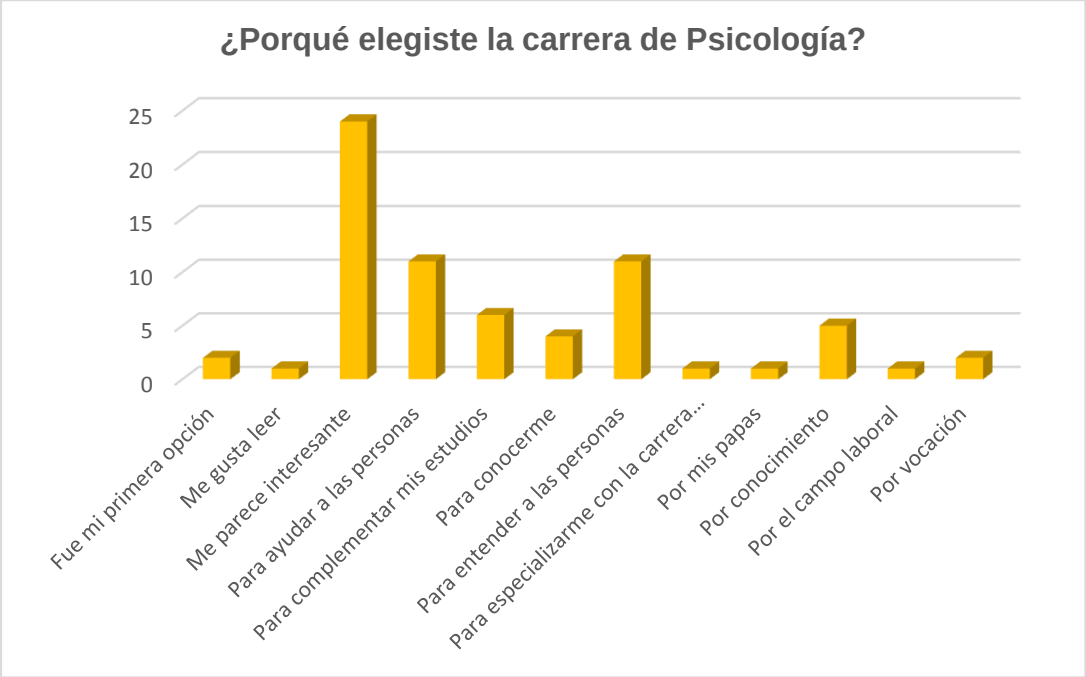
PREGUNTA 2: ¿Por qué elegiste la carrera de Psicología?

Tabla 2.3.3.

¿Por qué elegiste la carrera de Psicología?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Fue mi primera opción	2	2.9
	Me gusta leer	1	1.4
	Me parece interesante	24	34.8
	Para ayudar a las personas	11	15.9
	Para complementar mis estudios	6	8.7
	Para conocerme	4	5.8
	Para entender a las personas	11	15.9
	Para especializarme con la carrera de Derecho	1	1.4
	Por mis papás	1	1.4
	Por conocimiento	5	7.2
	Por el campo laboral	1	1.4
	Por vocación	2	2.9
	Total	69	100.0

Gráfico 2.3.3.



Análisis e interpretación. - Como se aprecia en la tabla y gráfico 2.3.3 de los sujetos 24 respondieron: porque me parece interesante; 11 sujetos respondieron: para ayudar a las personas, otros 11 sujetos respondieron: para entender a las personas; 6 sujetos respondieron: para complementar mis estudios; 5 sujetos respondieron: por conocimiento; 4 sujetos respondieron: para conocerme, solo se tomó los puntajes más altos. Esto en términos porcentuales representa un 35% de sujetos que respondieron: porque me parece interesante, 16% de sujetos que respondieron: para ayudar a las demás personas y otro 16% respondieron: para entender a las personas, un 9% de sujetos que respondieron: para complementar mis estudios, un 7% de sujetos respondieron: por conocimiento y un 6% respondió: para conocerme; estos resultados nos muestra que la mayoría de los sujetos escogió estudiar psicología por qué le parece una carrera interesante y solo un 3% respondió por vocación.

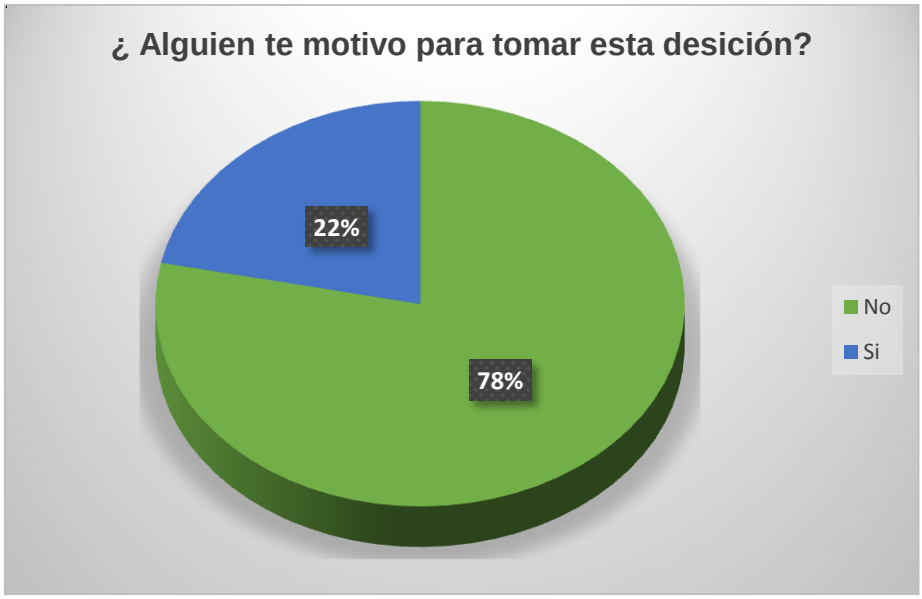
PREGUNTA 3: ¿Alguien te motivo a tomar esta decisión?

Tabla 2.3.4.

¿Alguien te motivo a tomar esta decisión?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	No	54	78.3
	Si	15	21.7
	Total	69	100.0

Gráfico 2.3.4.



Análisis e interpretación. - En la tabla y gráfico 2.3.4 se observa 54 sujetos que respondieron que no y 15 sujetos que respondieron que sí. Refiriéndonos porcentualmente nos da un 78% de sujetos que respondieron que No y un 22% de sujetos que respondieron que Sí. Haciendo nos ver que los sujetos tomaron la decisión de elegir la carrera de Psicología. Del poco porcentaje que respondió que sí, mencionaron a sus padres, amigos o profesores, como personas importantes que los motivaron a tomar una decisión acerca de su preferencia profesional. Sabemos que el entorno social influye mucho en la toma de decisiones de cada sujeto.

PREGUNTA 4: ¿Señala que otra carrera te hubiera gustado estudiar?

Tabla 2.3.5.

¿Señala que otra carrera te hubiera gustado estudiar?

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos		5	7.2
	Arquitectura	3	4.3
	Astronomía	2	2.9
	Bellas Artes	1	1.4
	Ciencias de la Educación	4	5.8
	Ciencias Políticas	2	2.9
	Comunicación Social	1	1.4
	Contaduría Publica	1	1.4
	Derecho	9	13.0
	Diseño grafico	1	1.4
	Economía	1	1.4
	Enfermería	1	1.4
	Filosofía	2	2.9
	Fisioterapia	1	1.4
	Ingeniería	6	8.7
	Lingüística	2	2.9
	Literatura	1	1.4
	Medicina	18	26.1
	Sociología	3	4.3
	Trabajo Social	2	2.9
	Turismo	3	4.3
	Total	69	100.0

Gráfico 2.3.5.

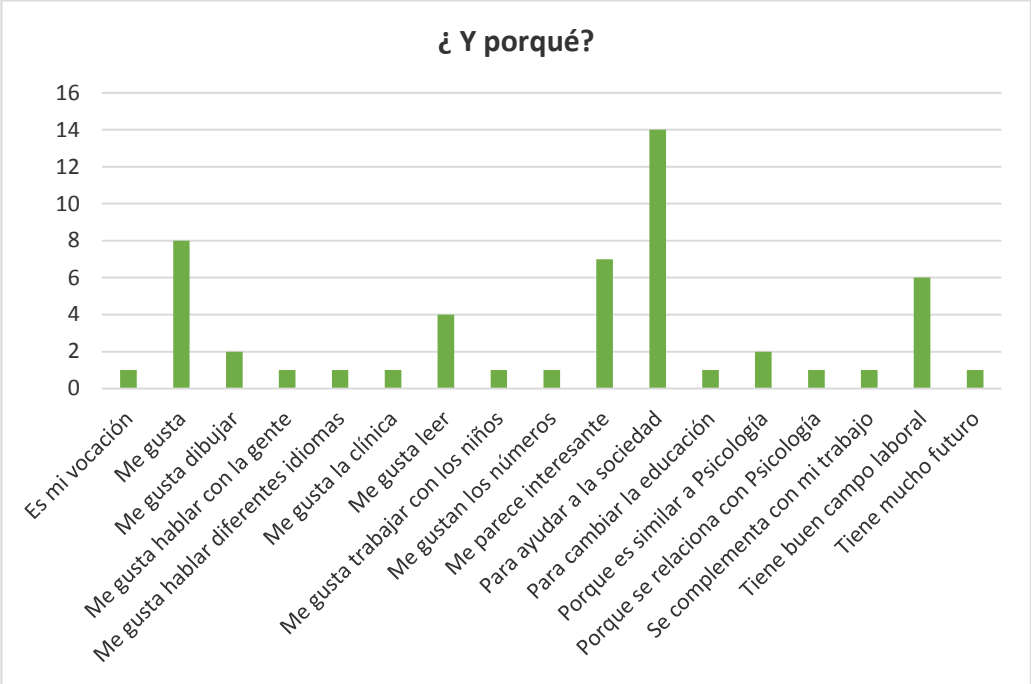
Tabla 2.3.6.

¿Y por qué?

Análisis e Interpretación. - En la tabla y gráfico 2.3.5 se aprecia que 18 sujetos respondieron que les hubiera gustado estudiar Medicina; 9 sujetos Derecho; 6 sujetos Ingeniería y 4 sujetos mencionaron Ciencias de la Educación. Esto tomado en porcentajes representa un 26% respondió que le hubiera gustado estudiar Medicina, un 13% respondió Derecho, un 9% índico Ingeniería y un 6% indico Ciencias de la Educación. Lo que nos muestra que los postulantes no ingresaron a la carrera por vocación, ya que ellos tienen en mente otras preferencias profesionales. Es así que se tiene en un primer lugar la carrera de Medicina, segundo lugar la carrera de Derecho y en tercer lugar tenemos a la carrera de Ingeniería. Estas carreras son similares de la tabla 2.3.2 mostrándonos que los sujetos tienen mayor preferencia por estas carreras profesionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos		12	17.4	17.4	17.4
	Es mi vocación	1	1.4	1.4	18.8
	Me gusta	8	11.6	11.6	30.4
	Me gusta dibujar	2	2.9	2.9	33.3
	Me gusta hablar con la gente	1	1.4	1.4	34.8
	Me gusta hablar diferentes idiomas	1	1.4	1.4	36.2
	Me gusta la clínica	1	1.4	1.4	37.7
	Me gusta leer	4	5.8	5.8	43.5
	Me gusta los niños	1	1.4	1.4	44.9
	Me gusta trabajar con los niños	1	1.4	1.4	46.4
	Me gustan los números	1	1.4	1.4	47.8
	Me parece interesante	7	10.1	10.1	58.0
	Para ayudar a la sociedad	14	20.3	20.3	78.3
	Para cambiar la educación	1	1.4	1.4	79.7
	Porque es similar a Psicología	2	2.9	2.9	82.6
	Porque me gusta viajar	2	2.9	2.9	85.5
	Porque se relaciona con Psicología	1	1.4	1.4	87.0
	Se complementa con mi trabajo	1	1.4	1.4	88.4
	Soy creativa	1	1.4	1.4	89.9
	Tiene buen campo laboral	6	8.7	8.7	98.6
	Tiene mucho futuro	1	1.4	1.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Gráfico 2.3.6.



Análisis e interpretación. - en la presente tabla y gráfico 2.3.6 se observa 14 sujetos que hubieran querido estudiar la carrera de medicina porque quieren ayudar a la sociedad, 8 sujetos respondieron que les hubiera gustado estudiar derecho porque les gusta, 7 sujetos indico que les hubiera gustado estudiar ingeniería por qué les parece interesante y 6 sujetos coincidieron que estas tres carreras tienen un buen campo laboral, esa es la razón de su decisión.

Esto en términos porcentuales representa un 20% de sujetos que hubieran querido estudiar medicina porque quieren ayudar a la sociedad; un 12% de sujetos que hubieran querido estudiar derecho porque les gusta; un 10% de sujetos que hubieran querido estudiar ingeniería porque les parece interesante y un 9% de sujetos coinciden en decir que estas tres carreras tienen un buen campo laboral y económico por lo que les gustaría estudiar estas carreras.

2.3.7. Resultados globales de la técnica de entrevista

Para la presentación de los siguientes resultados se utilizó la técnica de la entrevista para determinar las preferencias de cada postulante, para eso se elaboró la entrevista con cuatro preguntas abiertas para determinar las preferencias de los postulantes. Entre las preguntas más relevantes se tiene a las siguientes:

- ✓ En la primera pregunta ¿Al momento de elegir la carrera profesional de psicología tenías en mente otras carreras?, de los 69 postulantes el 65% respondió que sí. Ya que la respuesta era si, se mencionó a las carreras que tenían en mente, entre las dos carreras con mayor porcentaje se encuentra medicina con 17% y derecho con 12%, lo que nos demuestra que estas dos carreras son las más preferidas para los postulantes a pesar que ya eligieron la carrera de psicología.
- ✓ En la segunda pregunta ¿Por qué elegiste la carrera de psicología?, a esta pregunta de los 69 postulantes el 35% respondió; me parece interesante y un 16% para entender a las personas. Como se observa la mayoría de los postulantes respondió que escogió la carrera de psicología porque les parece interesante y no así por vocación.
- ✓ En la última pregunta ¿señala que otra carrera te hubiera gustado estudiar? Los postulantes dieron un listado de diferentes carreras, pero de este listado se seleccionó las dos carreras con mayor porcentaje la primera carrera con un26% medicina y con 13% derecho.
- ✓ Como se aprecia en los resultados en la primera y la última pregunta las carreras de medicina y derecho se repiten con altos porcentajes, lo que nos muestra que los postulantes tienen mayor preferencia por carreras de medicina y derecho. Y que eligieron la carrera de psicología porqué les parece interesante, solo dos personas respondieron por vocación.

III. FORTALEZAS PERSONALES

En el presente punto se hace detalle de las seis categorías de las 24 fortalezas personales (Sabiduría y conocimiento, coraje, humanidad y amor, justicia, templanza y trascendencia).

3.1. Cuestionario V.I.A. de fortalezas personales (VIA)

Para la presentación de los siguientes resultados se utilizó el cuestionario de fortalezas personales, elaborado por de Peterson y Seligman, donde se exponen en primer lugar en un sentido genérico a las fortalezas para posteriormente hacer referencia a las seis categorías que presenta dicho cuestionario.

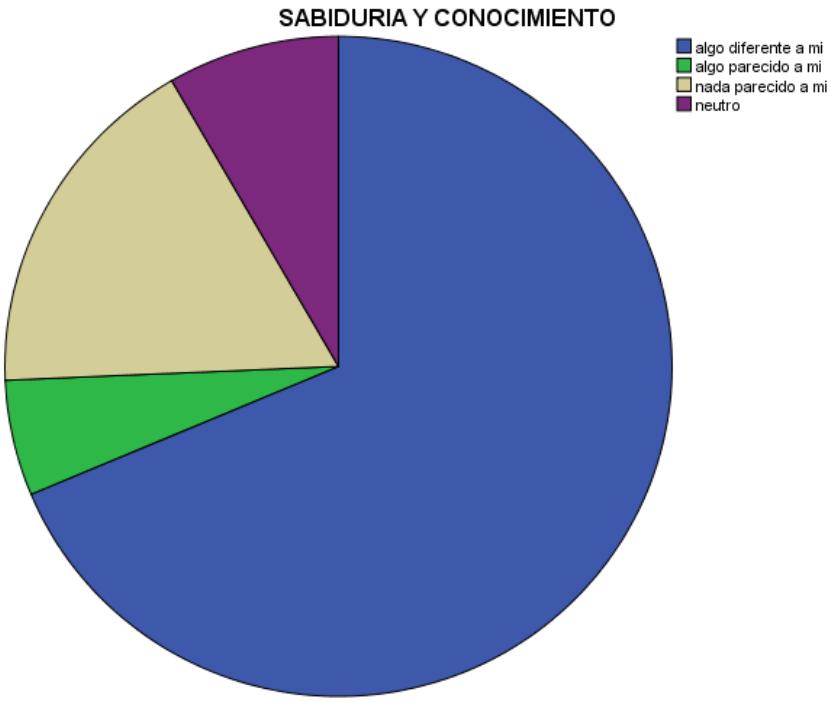
3.1.1. Fortaleza de Sabiduría y conocimiento

Tabla 3.1.1.

SABIDURIA Y CONOCIMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	algo diferente a mi	206	68,7
	algo parecido a mi	17	5,7
	nada parecido a mi	52	17,3
	Neutro	25	8,3
	Total	300	100,0

Gráfico 3.1.1.



Análisis e interpretación: En la tabla y gráfico 3.1.1 se aprecia que 206 respondieron algo diferente a mí, 52 nada parecido a mí, 25 neutro y 17 algo parecido a mí. Esto en porcentajes es un 69% respondió algo diferente a mí, 17% respondió nada parecido a mí, 8% neutro y 6% algo parecido a mí. Por lo indicado los sujetos indican que la fortaleza Sabiduría y conocimiento es algo diferente a ellos, lo que refiere que no poseen esta fortaleza.

Esta fortaleza es cognitiva relacionada con la adquisición y el uso del conocimiento, por lo que nos da a entender que los sujetos no presentan un grado óptimo de esta fortaleza.

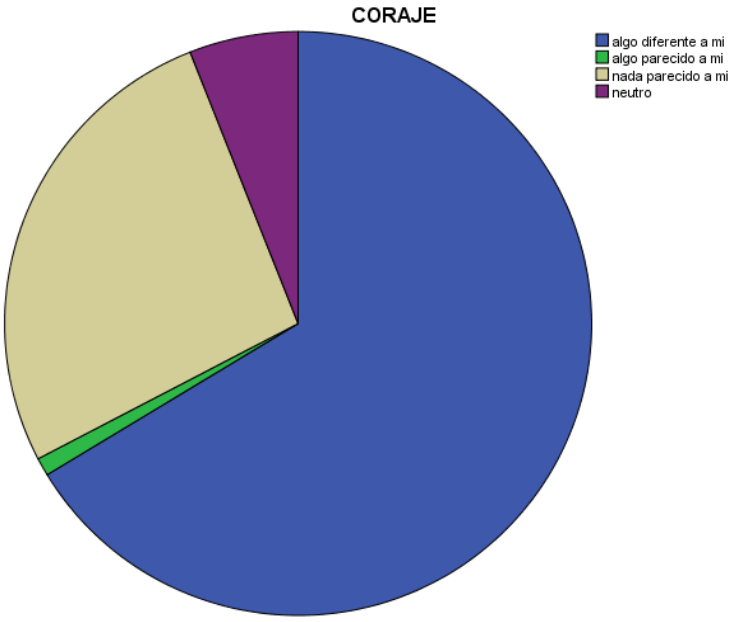
3.1.2. Fortaleza Coraje

Tabla 3.1.2.

CORAJE

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	algo diferente a mi	199	66,3
	algo parecido a mi	3	1,0
	nada parecido a mi	80	26,7
	Neutro	18	6,0
	Total	300	100,0

Gráfico 3.1.2.



Análisis e interpretación: En la presente tabla y gráfico 3.1.2 se observa que 199 sujeto respondió algo diferente a mí, 80 nada parecido a mí, 18 neutro y 3 algo parecido a mí. En parámetros porcentuales el 66% respondió algo diferente a mí, el 27% indico nada parecido a mí, el 6% neutro y 1% algo parecido a mí. Esto nos representa que los postulantes no tienen definido la fortaleza coraje. Esta es una fortaleza emocional lo que nos muestra que los sujetos no presentan un grado óptimo de equilibrio emocional.

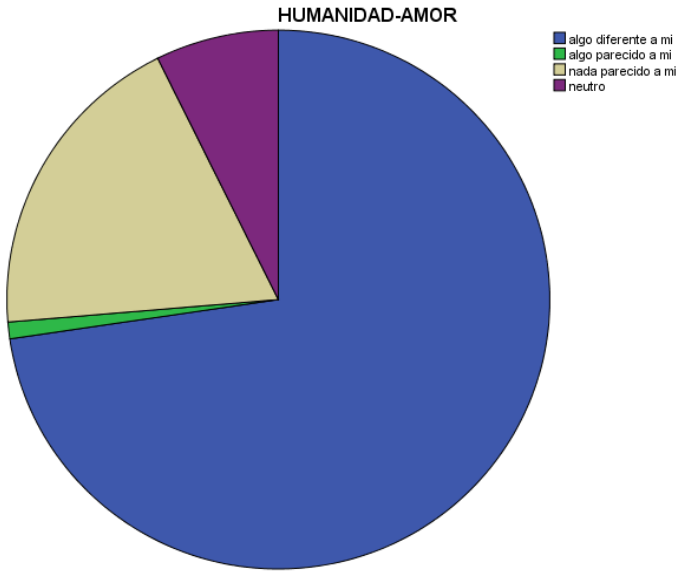
3.1.3. Fortaleza Humanidad y Amor

Tabla 3.1.3.

HUMANIDAD Y AMOR

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	algo diferente a mi	218	72,7
	algo parecido a mi	3	1,0
	nada parecido a mi	57	19,0
	Neutro	22	7,3
	Total	300	100,0

Gráfico 3.1.3.



Análisis e interpretación: En la tabla y gráfico 3.1.3 se muestra que 218 sujeto respondió algo diferente a mí, 57 nada parecido a mí, 22 neutro y 3 algo parecido a mí. En datos porcentuales indicamos que el 73% respondió algo diferente a mí, el 19% indico nada parecido a mí, el 7% neutro y 1% algo parecido a mí. Esto nos representa que los postulantes no tienen definido la fortaleza Humanidad y amor que refiere a las fortalezas interpersonales que cada sujeto tiene para poder relacionarse con su contexto.

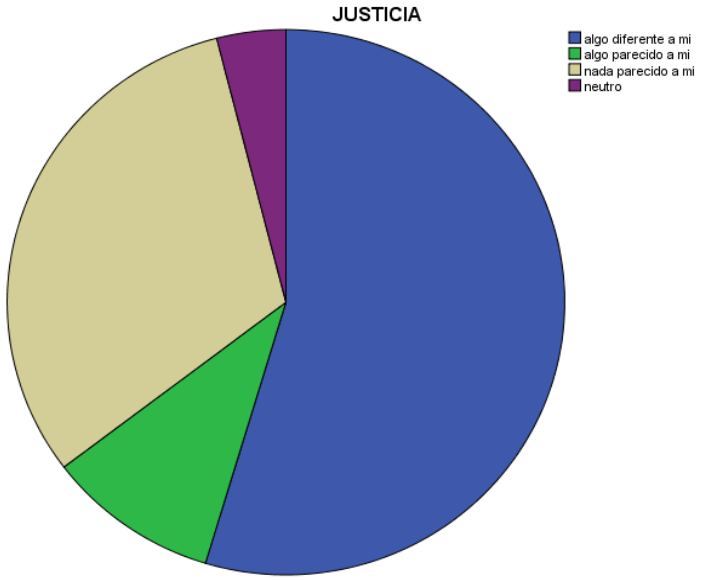
3.1.4. Fortaleza Justicia

Tabla 3.1.4.

JUSTICIA

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	algo diferente a mi	164	54,7
	algo parecido a mi	30	10,0
	nada parecido a mi	94	31,3
	Neutro	12	4,0
	Total	300	100,0

Gráfico 3.1.4.



Análisis e interpretación: En la presente tabla y grafico 3.1.4 se representa que 164 sujetos respondieron algo diferente a mí, 94 nada parecido a mí, 30 neutro y 12 algo parecido a mí. Porcentualmente el 55% respondió algo diferente a mí, el 31% indico nada parecido a mí, el 10% neutro y 4% algo parecido a mí. Esto nos representa que los postulantes no tienen definido la fortaleza Justicia. Sabiendo que esta fortaleza son fortalezas cívicas que busca el bienestar de la sociedad, pero como hoy día se aprecia que esta fortaleza se va perdiendo envés de fortalecerla.

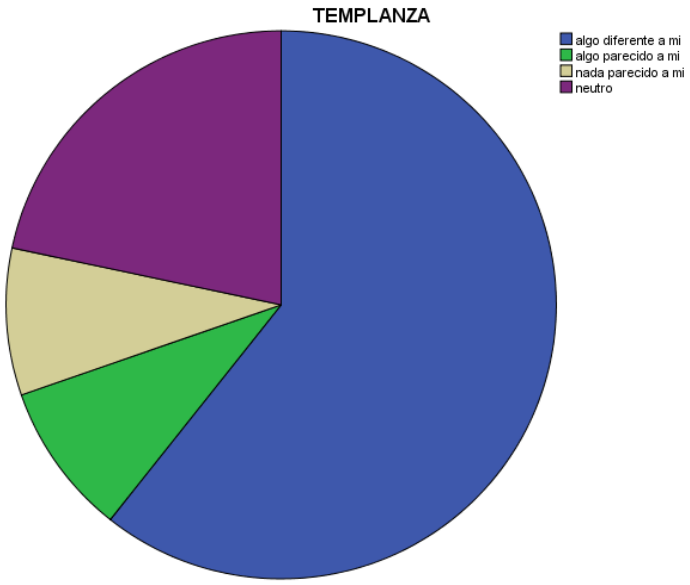
3.1.5. Fortaleza Templanza

Tabla 3.1.5.

TEMPLANZA

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	algo diferente a mi	182	60,7
	algo parecido a mi	27	9,0
	nada parecido a mi	26	8,7
	Neutro	65	21,7
	Total	300	100,0

Gráfico 3.1.6.



Análisis e interpretación: En la tabla y gráfico 3.1.6 se aprecia que 182 sujetos respondieron algo diferente a mí, 26 nada parecido a mí, 65 neutro y 27 algo parecido a mí. En forma porcentual indicamos que el 61% respondió algo diferente a mí, el 9% indico nada parecido a mí, el 22% neutro y 9% algo parecido a mí. Esta fortaleza es la capacidad de protegerse contra el exceso de necesidades, pero como se observa los sujetos no hacen presente esta fortaleza en su vida diaria.

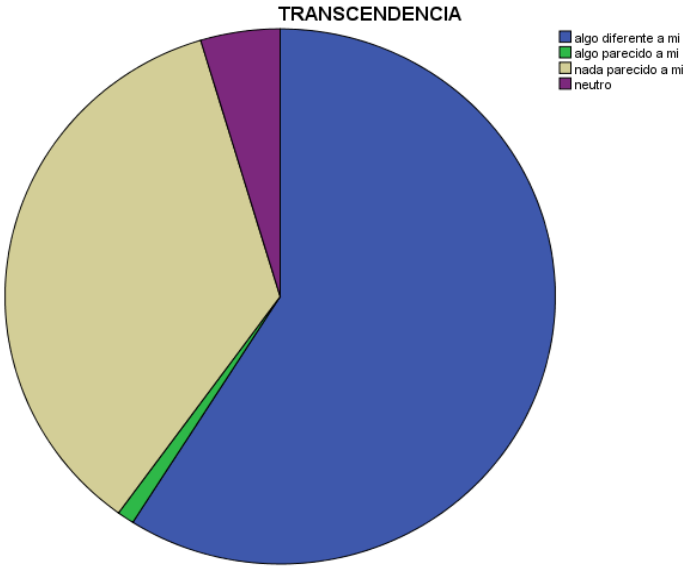
3.1.6. Fortaleza Transcendencia

Tabla 3.1.6.

TRANSCENDENCIA

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	algo diferente a mi	177	59,0
	algo parecido a mi	3	1,0
	nada parecido a mi	106	35,3
	Neutro	14	4,7
	Total	300	100,0

Gráfico 3.1.6.

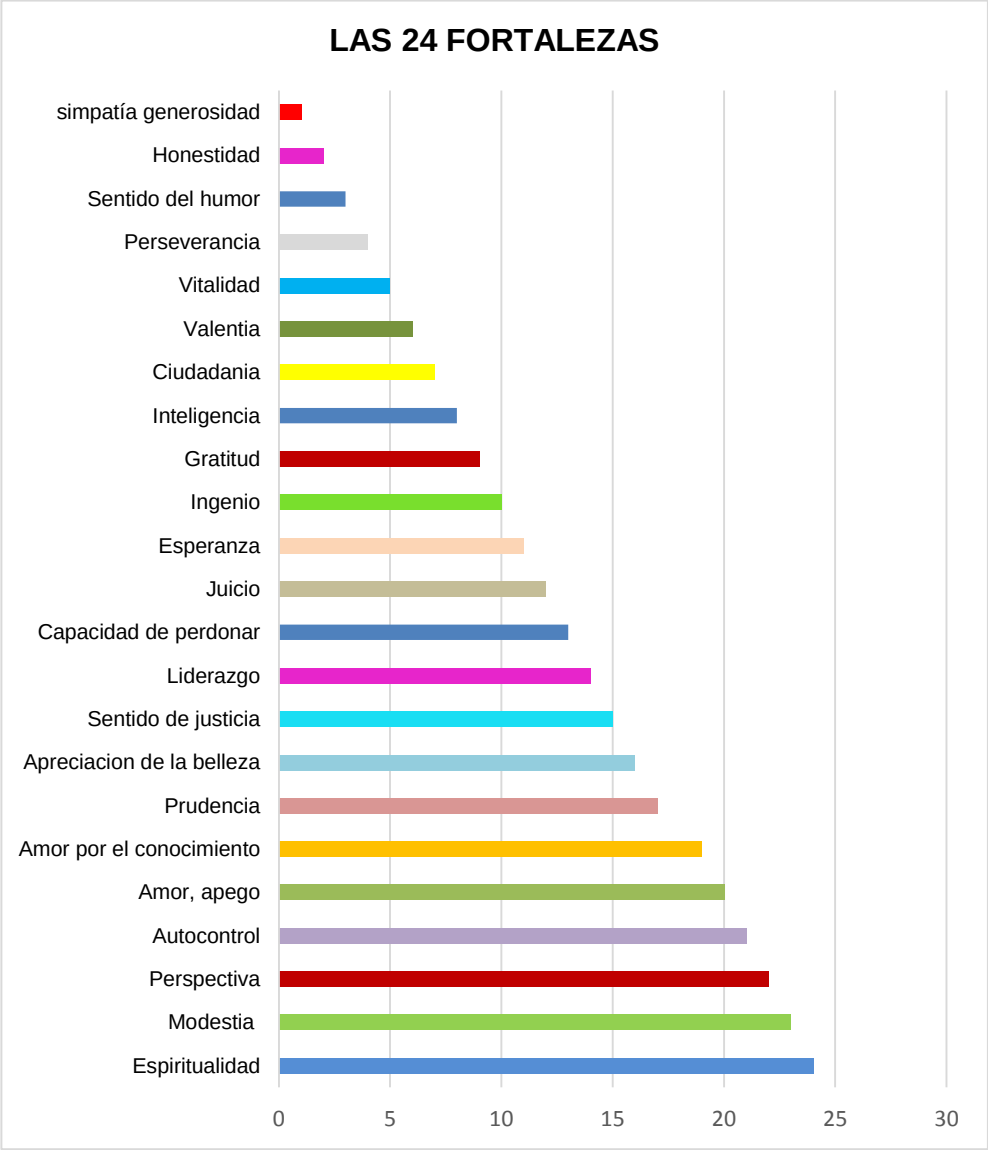


Análisis e interpretación: En la presente tabla y gráfico 3.1.6 se observa que 177 sujetos respondieron algo diferente a mí, 106 nada parecido a mí,14 neutro y 3 algo parecido a mí. Porcentualmente el 59% respondió algo diferente a mí, el 35% indico nada parecido a mí, el 14% neutro y 3% algo parecido a mí. Esta fortaleza nos hace referencia a la conexión con el universo y da un significado a la vida, por lo que tampoco no se hacen presente en los sujetos, lo que repercutirá a falta de gratitud,

esperanza y otras virtudes humanas. Esto nos representa que los postulantes no tienen definido la fortaleza Transcendencia.

3.1.7. Resultado total de las 24 fortalezas

Gráfico 3.1.8.



Análisis e interpretación. - Como se observa en la tabla y gráfico 3.1.7 la fortaleza que se encuentra en primer lugar es la simpatía, amabilidad, generosidad en segundo lugar

Honestidad; en tercer lugar, Humor; en cuarto lugar, perseverancia y en quinto lugar Vitalidad.

Entre las últimas cinco fortalezas que obtuvieron un puntaje mínimo están: amor – apego, autocontrol, perspectiva, modestia y por ultimo espiritualidad.

3.1.8. Resultados globales de las fortalezas personales

Para presentar los siguientes resultados cabe recalcar que los primeros datos presentados son de cada una de las seis categorías, posterior se presentara la fortaleza que predomina en los postulantes.

- ✓ En las seis categorías la opción con mayor porcentaje es algo diferente a mí, obteniendo desde un 55% a 73%, lo que nos demuestra que los pacientes no tienen bien definidos sus fortalezas, por lo cual respondieron algo diferente a mí.

- ✓ La opción que nos mostraría que los postulantes tienen definidas sus fortalezas es: algo parecido a mí, esta opción en las seis categorías obtuvo un porcentaje muy bajo, 1% en tres categorías de las fortalezas.

- ✓ Como ya se mostró en el anterior resultado la opción que logró un menor porcentaje fue algo parecido a mí, pero es importante mencionar que en la fortaleza Justicia obtuvo un 10% y un 9% en la fortaleza templanza.
- ✓ Ya que mostro los resultados individuales de cada categoría, ahora se mencionará las cinco fortalezas que predominan de las 24 fortalezas: en primer lugar, tenemos a la fortaleza Simpatía - amabilidad – generosidad; en segundo puesto, Honestidad - integridad – autenticidad; en tercer lugar, Sentido del

humor; en cuarto parte Perseverancia y diligencia; en quinto lugar, Vitalidad y pasión por las cosas.

- ✓ En último lugar se encuentra la fortaleza Espiritualidad – fe – sentido – religioso.

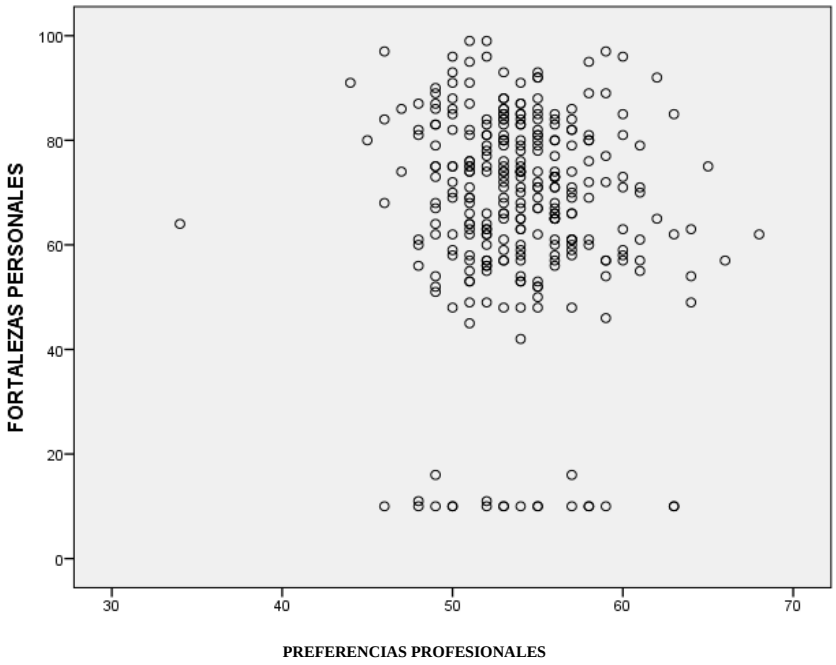
IV.CORRELACION PREFERENCIAS PROFESIONALES Y FORTALEZAS PERSONALES

TABLA 4.1.

Correlación de Pearson

		FORTALEZAS PERSONALES	PREFERENCIAS PROFESIONALES
FORTALEZAS PERSONALES	Correlación de Pearson	1	-,064
	Sig. (bilateral)		,271
	N	300	300
PREFERENCIAS PROFESIONALES	Correlación de Pearson	-,064	1
	Sig. (bilateral)	,271	
	N	300	300

Grafico 4.1.



Análisis e interpretación. - Como se observa en la tabla y grafico 4.1 la significación estadística de -,064 nos refiere que no existe correlación alguna entre las variables preferencias profesionales y fortalezas personales. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula.

4.2. Correlación entre las categorías de las preferencias profesionales y las fortalezas personales

Para realizar el presente análisis se usó el paquete estadístico "IBM SPSS statistics v. 20" para Windows, software utilizado en el campo de las ciencias sociales. Las variables a correlacionar son las preferencias profesionales y las fortalezas personales**.**

Las preferencias profesionales se dividen en seis dimensiones, Intereses Realistas, Intereses Intelectuales, Intereses Artísticos, Intereses Sociales, Intereses convencionales e Intereses Emprendedores, cada uno de estos intereses pueden presentar las carreras a las cuales los postulantes son aptos para su desarrollo profesional. Y las fortalezas

personales donde presenta de igual forma seis dimensiones; Sabiduría y conocimiento, coraje, humanidad y amor, justicia, templanza y trascendencia. Se hizo la correlación de cada una de las dimensiones de las dos variables por separado, como las dos variables nos presentan seis dimensiones, para la correlación se toma la primera dimensión de las preferencias profesionales y la primera dimensión de las fortalezas personales, así sucesivamente se correlaciono las seis dimensiones de las dos variables. Para determinar la relación de las variables se dio uso de una prueba estadística en primera instancia, para nuestro caso el coeficiente de correlación "Pearson".

4.3. Presencia de relación mediante el coeficiente "Pearson"

Según Hernández y otros (1998:401): "el coeficiente de correlación de Pearson es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón". El coeficiente de correlación de Pearson se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Se relacionan las puntuaciones obtenidas de una variable con las puntuaciones obtenidas de la otra, con los mismos participantes o casos.

El coeficiente ***r*** de Pearson puede variar de -1.00 a +1.00, donde:

-1.00= correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".

-0.90= Correlación negativa muy fuerte.

-0.50= Correlación negativa media.

-0.25= Correlación negativa débil.

-0.10= Correlación negativa muy débil.

0.00= No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10= Correlación positiva muy débil.

+0.25= Correlación positiva débil.

+0.50= Correlación positiva media.

+0.75= Correlación positiva considerable.

+0.90= Correlación positiva muy fuerte.

Procediendo al trabajo de correlación de las dos variables a analizar se dieron los siguientes resultados.

4.4. Correlaciones

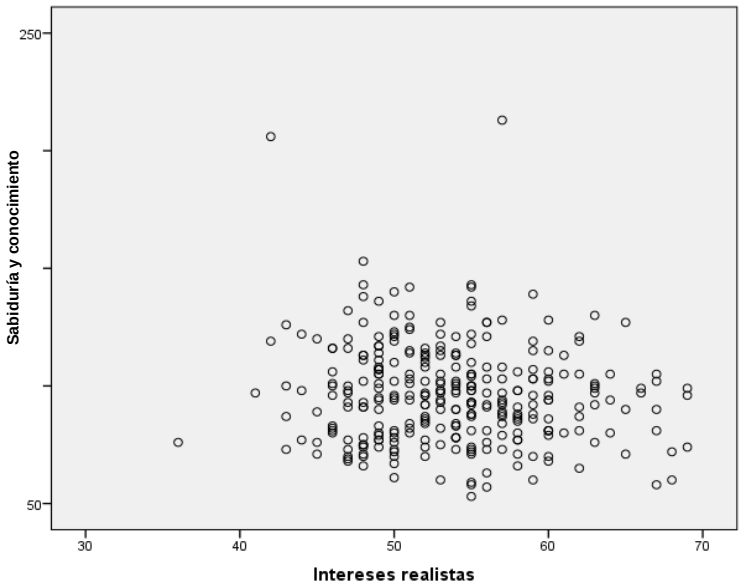
4.4.1. Relación Sabiduría- Conocimiento e Intereses Realistas

Tabla 4.4.1.

Correlación de Pearson

		Sabiduría y conocimiento	Intereses realistas
Sabiduría y conocimiento	Correlación de Pearson	1	-,110
	Sig. (bilateral)		,058
	N	300	300
Intereses realistas	Correlación de Pearson	-,110	1
	Sig. (bilateral)	,058	
	N	300	300

Gráfico 4.4.1



Análisis e interpretación. - Como se advierte en la tabla y gráfico 4.4.1, la fortaleza de Sabiduría y conocimiento con Intereses realistas de las preferencias profesionales no tienen relación, el valor de significación estadística -,110 nos representa una correlación negativa muy débil.

4.4.2. Relación Sabiduría – Conocimiento e Intereses Artísticos

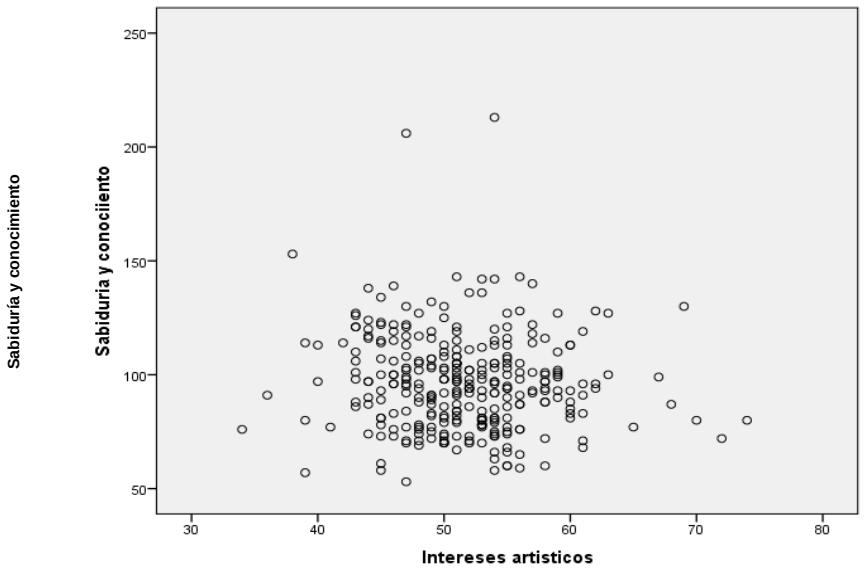
Tabla 4.4.2.

Correlación de Pearson

		Sabiduría y conocimiento	Intereses artísticos
Sabiduría y conocimiento	Correlación de Pearson	1	-,085
	Sig. (bilateral)		,141
	N	300	300
Intereses artísticos	Correlación de Pearson	-,085	1
	Sig. (bilateral)	,141	

	N	300	300

Gráfico 4.4.2.



Análisis e Interpretación. - Como se aprecia en la tabla y grafico 4.4.2 el valor de significación estadística es de -,085 lo que significa que no existe ninguna correlación entre las categorías Fortaleza Sabiduría- conocimiento y el interés Artísticos.

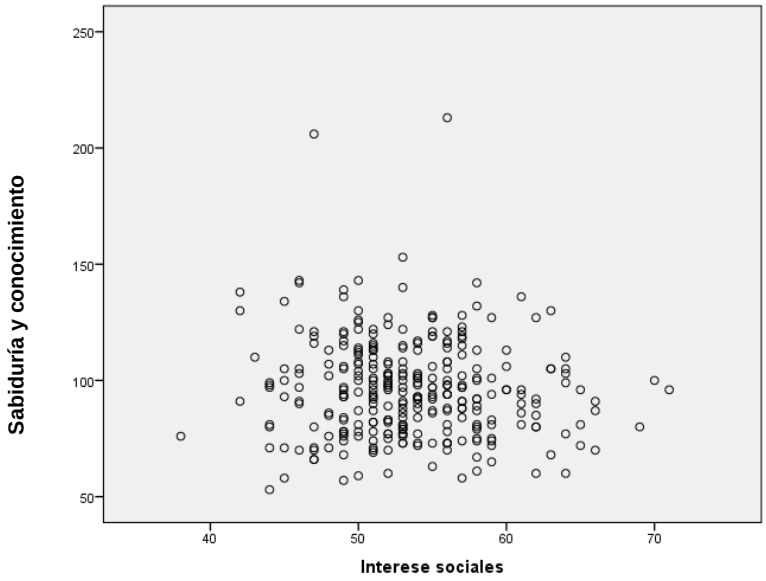
4.4.3. Relación Sabiduría – conocimiento e Intereses Sociales

Tabla 4.4.3.

Correlación de Pearson

		Sabiduría	Social
Sabiduría y conocimiento	Correlación de Pearson	1	-,077
	Sig. (bilateral)		,181
	N	300	300
Interese sociales	Correlación de Pearson	-,077	1
	Sig. (bilateral)	,181	
	N	300	300

Gráfico 4.4.3.



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la tabla y grafico 4.4.3, el valor de la significación estadística es de -,077 lo que nos muestra que no existe correlación ninguna entre las categorías Sabiduría – conocimiento y los Intereses sociales.

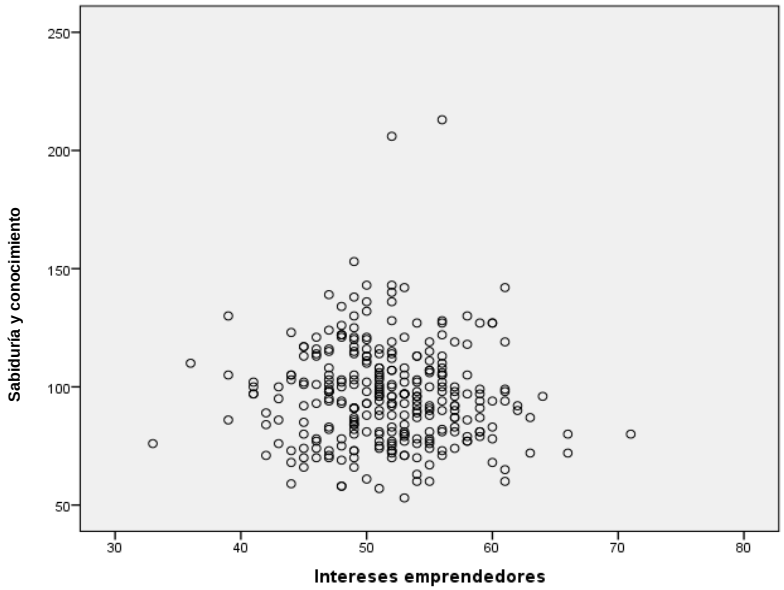
4.4.4. Relación Sabiduría – Conocimiento e Intereses Emprendedores

Tabla 4.4.4

Correlación de Pearson

		Sabiduría y conocimiento	Intereses emprendedores
Sabiduría y conocimiento	Correlación de Pearson	1	-,045
	Sig. (bilateral)		,433
	N	300	300
Intereses emprendedores	Correlación de Pearson	-,045	1
	Sig. (bilateral)	,433	
	N	300	300

Gráfico 4.4.4



Análisis e Interpretación. - Como se aprecia en la tabla y grafico 4.4.4, el valor de significación estadística es de -,045 lo que nos indica que no existe correlación alguna entre las categorías Sabiduría – conocimiento e Intereses Emprendedores.

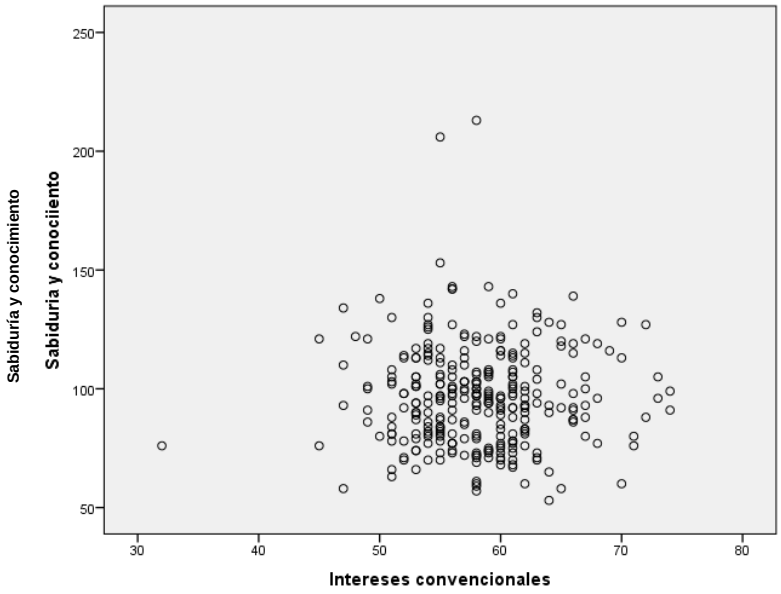
4.4.5. Relación Sabiduría – conocimiento e Intereses convencionales

Tabla 4.4.5

Correlación de Pearson

		Sabiduría y conocimiento	Intereses convencionales
Sabiduría y conocimiento	Correlación de Pearson	1	,002
	Sig. (bilateral)		,975
		300	300
Intereses convencionales	Correlación de Pearson	,002	1
	Sig. (bilateral)	,975	
	N	300	300

Gráfico 4.4.5



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la tabla y grafico 4.4.5, el valor de significación estadística es de ,002 lo que nos representa que no existe correlación alguna entre las variables Sabiduría – conocimiento e Intereses Convencionales.

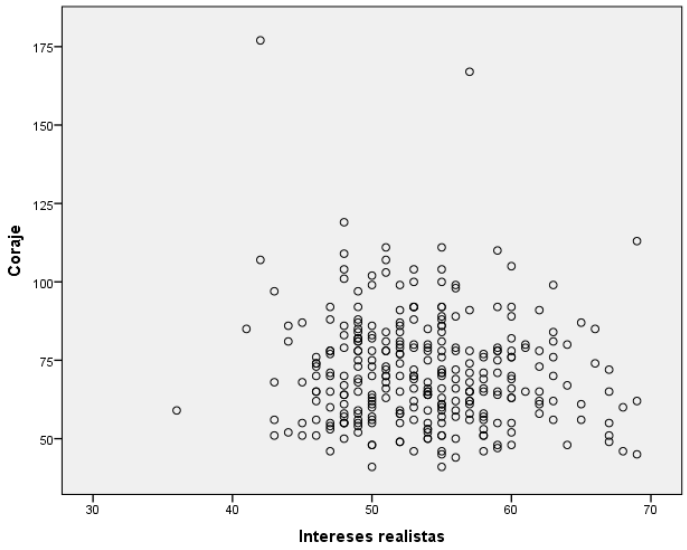
4.4.6. Relación Coraje e Interés Realista

Tabla 4.4.6

Correlaciones

		Coraje	Intereses realistas
Coraje	Correlación de Pearson	1	-,094
	Sig. (bilateral)		,103
	N	300	300
Intereses realistas	Correlación de Pearson	-,094	1
	Sig. (bilateral)	,103	
	N	300	300

Gráfico 4.4.6



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la tabla y grafico 4.4.6 el valor de significación estadística es de -,094 lo que nos refiere que no existe correlación alguna entre las categorías Coraje e Interés Realista.

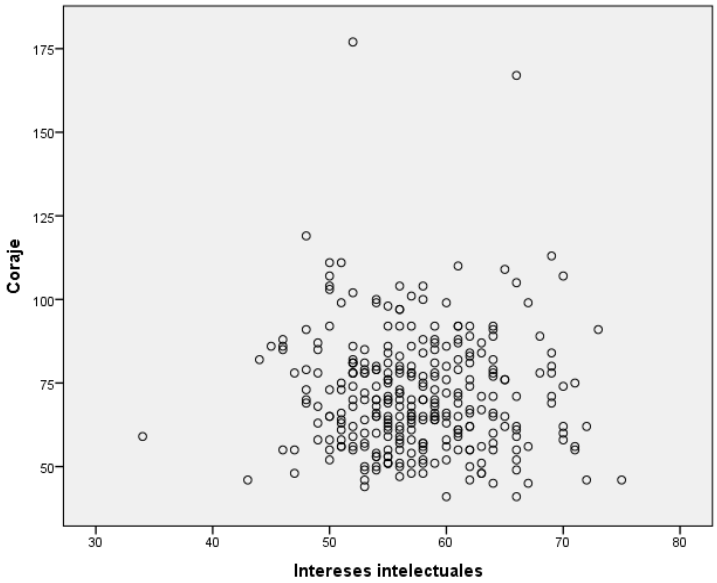
4.4.7. Relación Fortaleza Coraje e Interés Intelectual

Tabla 4.4.7

Correlación de Pearson

		Coraje	Intereses intelectuales
Coraje	Correlación de Pearson	1	-,037
	Sig. (bilateral)		,520
	N	300	300
Intereses intelectuales	Correlación de Pearson	-,037	1
	Sig. (bilateral)	,520	
	N	300	300

Gráfico 4.4.7



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la tabla y grafico 4.4.7 el valor de significación estadística es de -,037 lo que nos refiere que no existe correlación alguna entre las categorías Coraje e Intereses Intelectuales, por lo tanto, no existe correlación entre ambas.

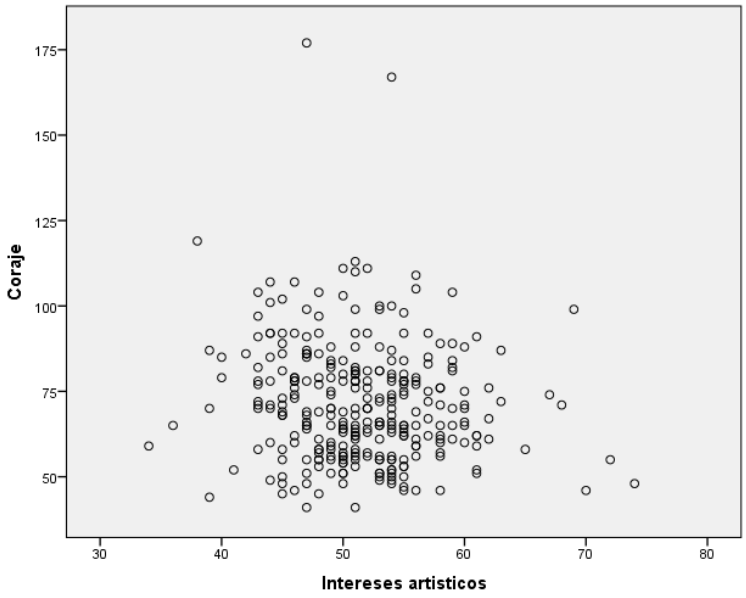
4.4.8. Relación Fortaleza Coraje e Interés Artístico

Tabla 4.4.8

Correlación de Pearson

		Coraje	Intereses artísticos
Coraje	Correlación de Pearson	1	-,117*
	Sig. (bilateral)		,043
	N	300	300
Intereses artísticos	Correlación de Pearson	-,117*	1
	Sig. (bilateral)	,043	
	N	300	300

Gráfico 4.4.8



Análisis e Interpretación. - Como se aprecia en la tabla y grafico 4.4.8 el valor de significación estadística es -,117* lo que significa una correlación negativa muy débil entre las categorías Coraje e Intereses artísticos.

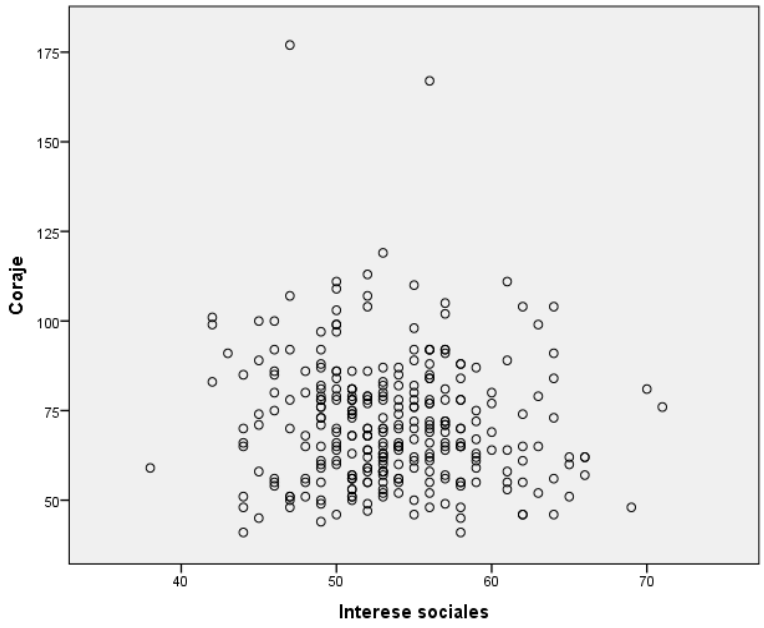
4.4.9. Relación Fortaleza Coraje e Intereses Sociales

Tabla 4.4.9.

Correlación de Pearson

		Coraje	Interese sociales
Coraje	Correlación de Pearson	1	-,080
	Sig. (bilateral)		,169
	N	300	300
Interese sociales	Correlación de Pearson	-,080	1
	Sig. (bilateral)	,169	
	N	300	300

Gráfico 4.4.9



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la tabla y grafico 4.4.9 el valor de significación estadística es de -,080 lo que representa que no existe correlación alguna entre las categorías Coraje e Intereses sociales.

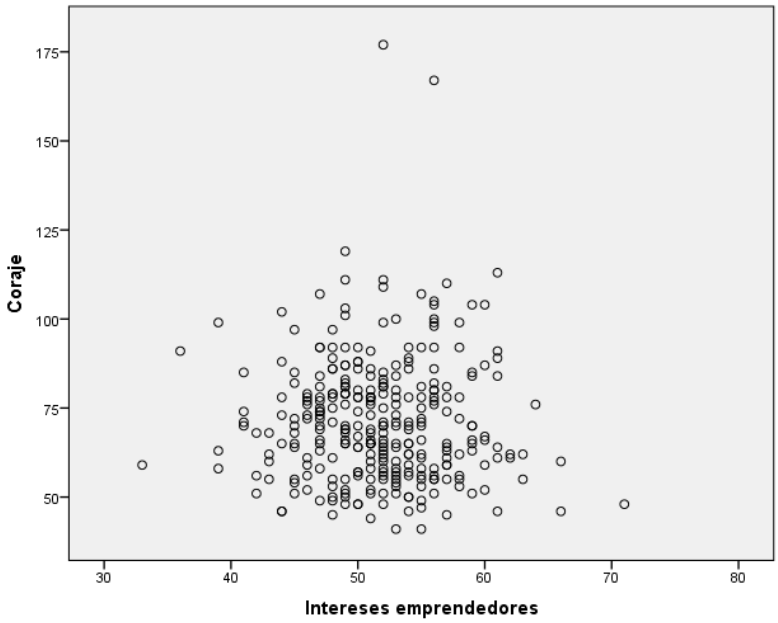
4.4.10. Relación Fortaleza Coraje e Intereses emprendedores

Tabla 4.4.10

Correlación de Pearson

		Coraje	Intereses emprendedores
Coraje	Correlación de Pearson	1	-,014
	Sig. (bilateral)		,809
	N	300	300
Intereses emprendedores	Correlación de Pearson	-,014	1
	Sig. (bilateral)	,809	
	N	300	300

Gráfico 4.4.10



Análisis e Interpretación. - como se observa en la tabla y grafico 4.4.10 el valor de significación estadística es de -,014 lo que nos refiere que no existe correlación alguna entre las categorías de Coraje e Intereses Emprendedores.

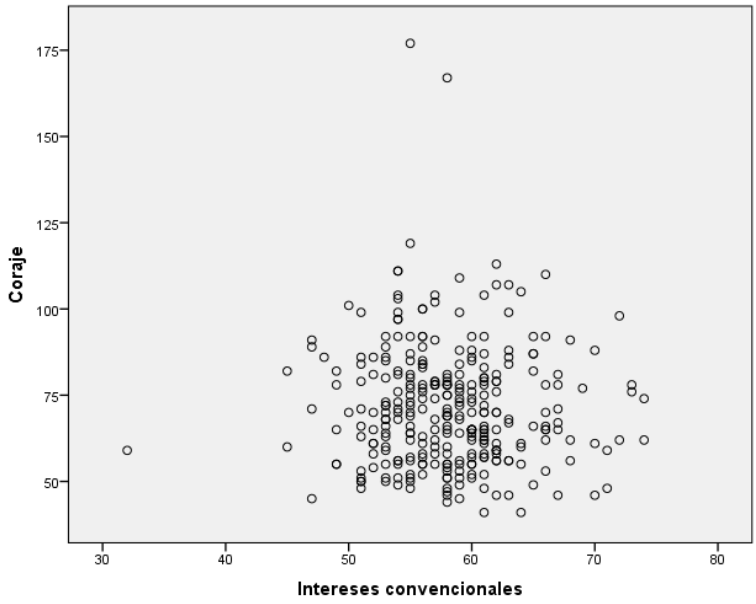
4.4.11. Relación Fortaleza Coraje e Intereses Convencionales

Tabla 4.4.11

Correlación Pearson

		Coraje	Intereses convencionales
Coraje	Correlación de Pearson	1	-,034
	Sig. (bilateral)		,554
	N	300	300
Intereses convencionales	Correlación de Pearson	-,034	1
	Sig. (bilateral)	,554	
	N	300	300

Gráfico 4.4.11



Análisis e Interpretación. - Como se aprecia en la tabla y grafico 4.4.11 el valor de significación estadística es de -,034 lo que nos indica que no existe correlación alguna entre las categorías Coraje e Intereses Convencionales.

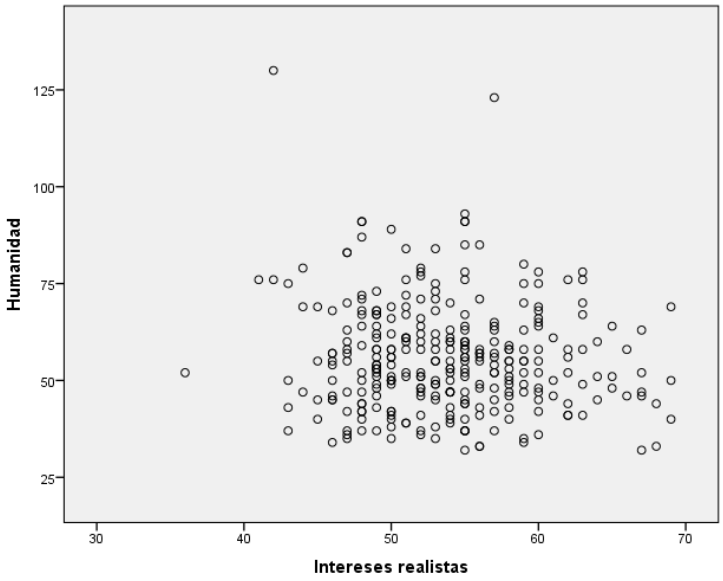
4.4. 12. Relación Fortaleza Humanidad e Intereses Realistas

Tabla 4.4.12

Correlación de Pearson

		Humanidad	Intereses realistas
Humanidad	Correlación de Pearson	1	-,099
	Sig. (bilateral)		,086
	N	300	300
Intereses realistas	Correlación de Pearson	-,099	1
	Sig. (bilateral)	,086	
	N	300	300

Gráfico 4.4.12



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la tabla y gráfico 4.4.12 el valor de significación estadística es de -,099 lo que nos indica que no existe correlación alguna entre las categorías Humanidad e Intereses Realistas.

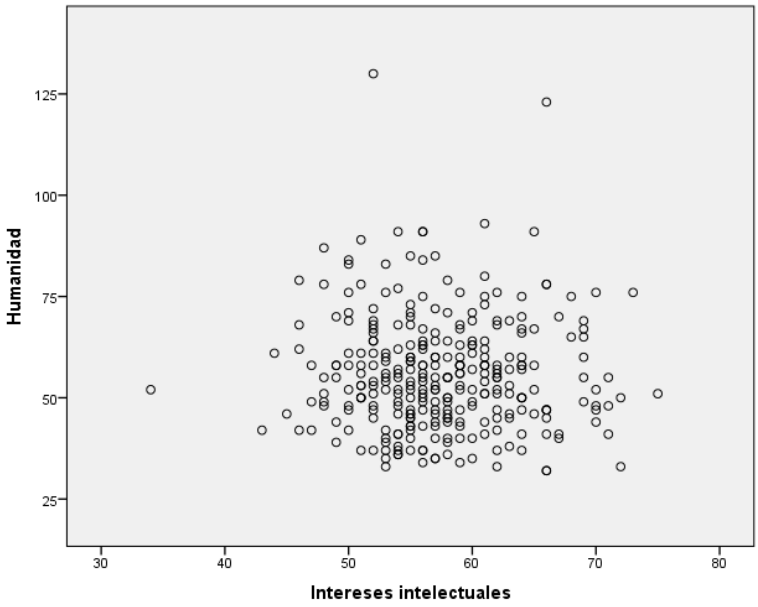
4.4.13. Relación Fortaleza Humanidad e Intereses Intelectuales

Tabla 4.4.13.

Correlación de Pearson

		Humanidad	Intereses intelectuales
Humanidad	Correlación de Pearson	1	-,025
	Sig. (bilateral)		,660
	N	300	300
Intereses intelectuales	Correlación de Pearson	-,025	1
	Sig. (bilateral)	,660	
	N	300	300

Gráfico 4.4.13



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la tabla y gráfico 4.4.13 el valor de significación estadística es de -,025 lo que indica que no existe correlación alguna entre las categorías Humanidad e Intereses Intelectuales.

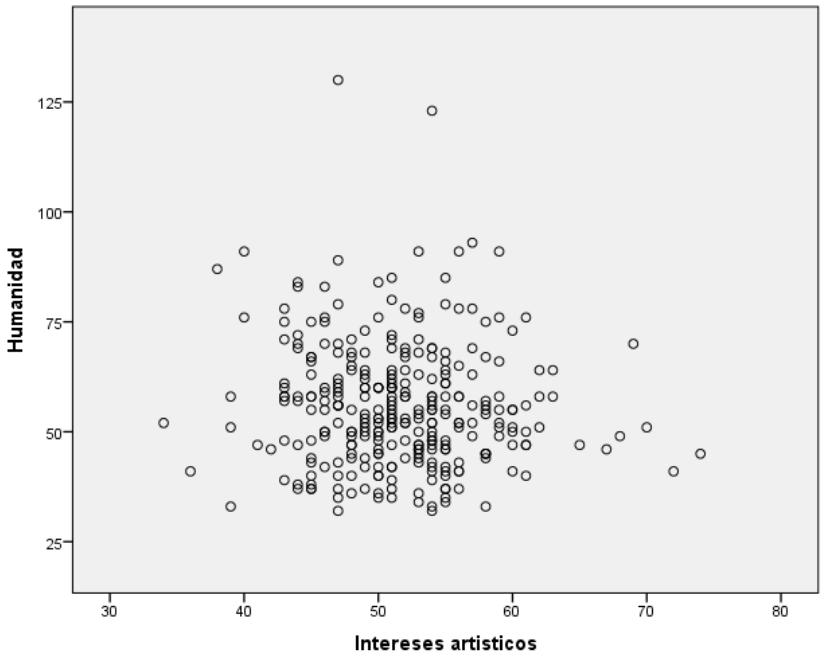
4.4.14. Relación Fortaleza Humanidad e Intereses Artísticos

Tabla 4.4.14

Correlación de Pearson

		Humanidad	Intereses artísticos
Humanidad	Correlación de Pearson	1	-,078
	Sig. (bilateral)		,178
	N	300	300
Intereses artísticos	Correlación de Pearson	-,078	1
	Sig. (bilateral)	,178	
	N	300	300

Gráfico 4.4.14



Análisis e Interpretación. - Como se aprecia en la tabla y gráfico 4.4.14 el valor de significación estadística es de -,078 este valor nos refiere que no existe correlación alguna entre las categorías Humanidad e Intereses Artísticos.

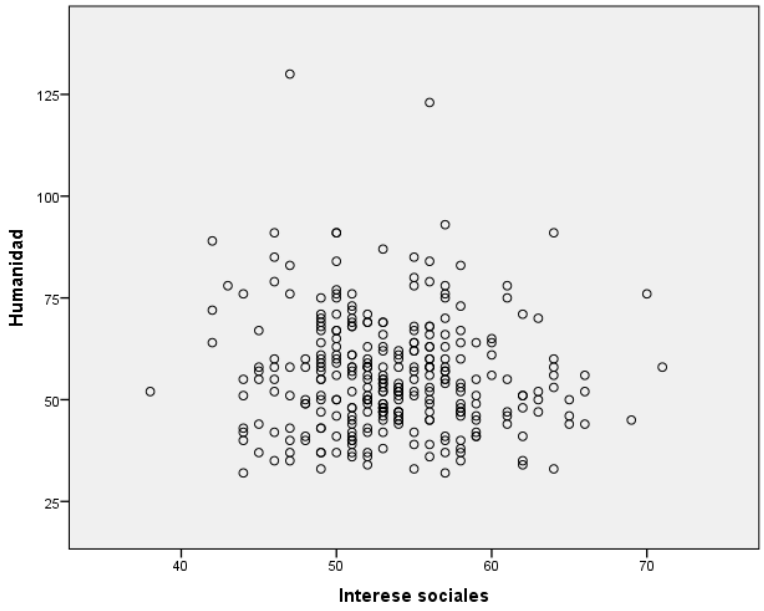
4.4.15. Relación Fortaleza Humanidad e Intereses Sociales

Tabla 4.4.15

Correlación de Pearson

		Humanidad	Intereses sociales
Humanidad	Correlación de Pearson	1	-,072
	Sig. (bilateral)		,214
	N	300	300
Intereses sociales	Correlación de Pearson	-,072	1
	Sig. (bilateral)	,214	
	N	300	300

Gráfico 4.4.15



Análisis e Interpretación. - Como se aprecia en la tabla y grafico 4.4.15 el valor de significación estadística es de -,072 lo que refiere que no existe correlación alguna entre las categorías Humanidad e Intereses sociales.

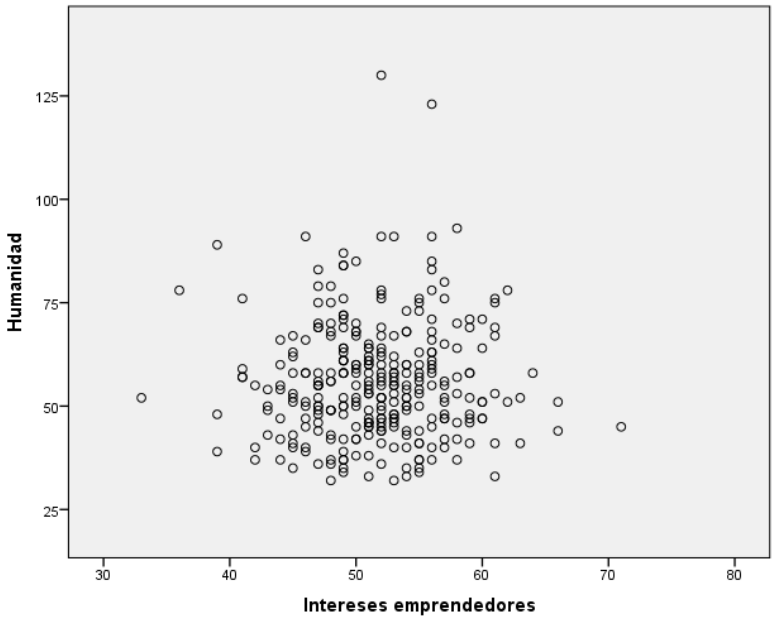
4.4.16. Relación Fortaleza Humanidad e Intereses Emprendedores

Tabla 4.4.16

Correlación de Pearson

		Humanidad	Intereses emprendedores
Humanidad	Correlación de Pearson	1	,019
	Sig. (bilateral)		,746
	N	300	300
Intereses emprendedores	Correlación de Pearson	,019	1
	Sig. (bilateral)	,746	
	N	300	300

Gráfico 4.4.16



Análisis e Interpretación. - Como se aprecia en la tabla y gráfico 4.4.16 el valor de significación estadística es de ,019 lo que indica que no existe correlación alguna entre las categorías Humanidad e Intereses Emprendedores.

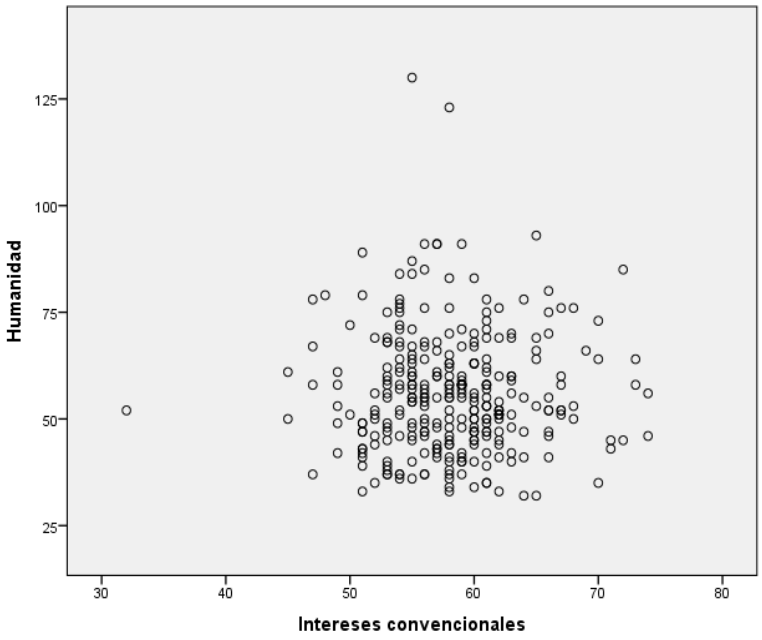
4.4.17. Relación Fortaleza Humanidad e Intereses convencionales

Tabla 4.4.17

Correlación de Pearson

		Humanidad	Intereses convencionales
Humanidad	Correlación de Pearson	1	,001
	Sig. (bilateral)		,985
	N	300	300
Intereses convencionales	Correlación de Pearson	,001	1
	Sig. (bilateral)	,985	
	N	300	300

Gráfico 4.4.17



Análisis e Interpretación. - Como se muestra en la tabla y grafico 4.4.17 el valor de significación estadística es de ,001 lo que nos muestra que no existe correlación alguna entre las categorías Humanidad e Intereses convencionales.

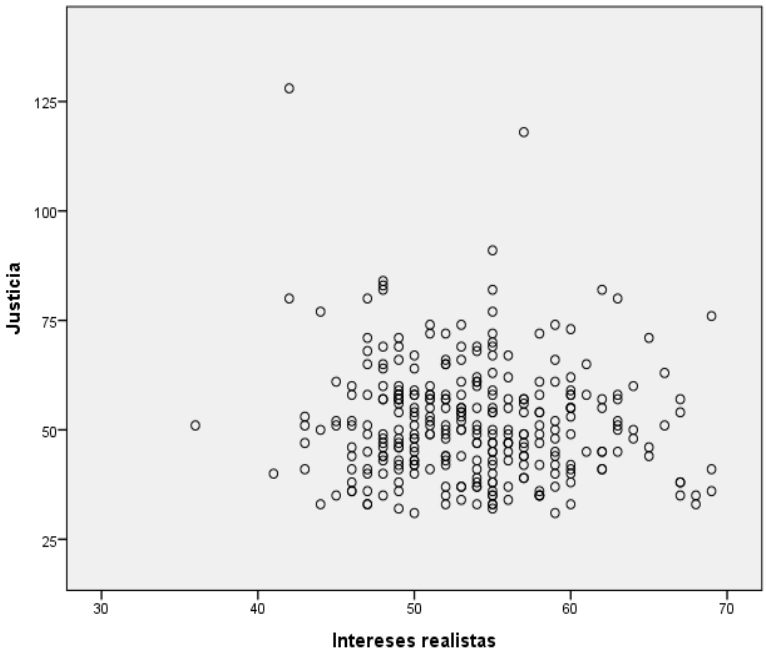
4.4.18. Relación Fortaleza Justicia e Intereses Realistas

Tabla 4.4.18

Correlación de Pearson

		Justicia	Intereses realistas
Justicia	Correlación de Pearson	1	-,076
	Sig. (bilateral)		,192
	N	300	300
Intereses realistas	Correlación de Pearson	-,076	1
	Sig. (bilateral)	,192	
	N	300	300

Gráfico 4.4.18



Análisis e Interpretación. - Como se aprecia en la tabla y gráfico 4.4.18 el nivel de significación estadística es de -,076 lo que nos representa que no existe correlación alguna entre las categorías Justicia e Intereses Realistas.

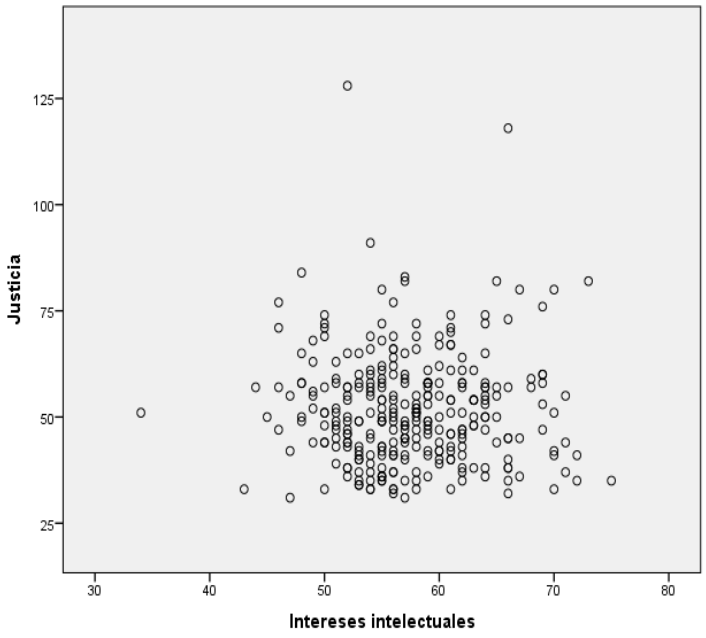
4.4.19. Relación Fortaleza Justicia e Intereses Intelectuales

Tabla 4.4.19

Correlación de Pearson

		Justicia	Intereses intelectuales
Justicia	Correlación de Pearson	1	-,005
	Sig. (bilateral)		,925
	N	300	300
Intereses intelectuales	Correlación de Pearson	-,005	1
	Sig. (bilateral)	,925	
	N	300	300

Gráfico 4.4.19



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la presente tabla y gráfico 4.4.19 el valor de significación estadística es -,005 lo que significa que no existe correlación alguna entre las categorías analizadas Justicia e Intereses Intelectuales.

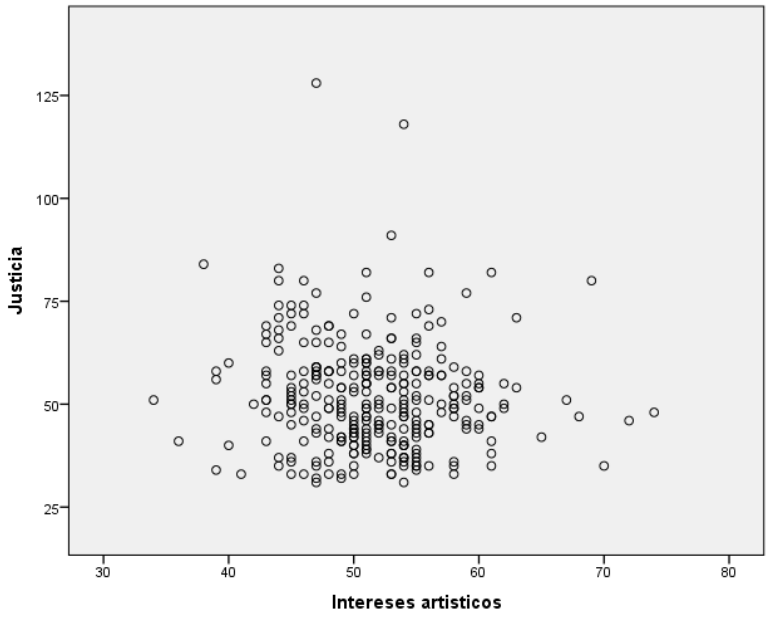
4.4.20. Relación Fortaleza Justicia e Intereses Artísticos

Tabla 4.4.20

Correlación de Pearson

		Justicia	Intereses Artísticos
Justicia	Correlación de Pearson	1	-,086
	Sig. (bilateral)		,136
	N	300	300
Intereses Artísticos	Correlación de Pearson	-,086	1
	Sig. (bilateral)	,136	
	N	300	300

Gráfico 4.4. 20.



Análisis e Interpretación. - Como se aprecia en la tabla y gráfico 4.4.20 el dato de significación estadística es -,086 lo que indica que no existe correlación alguna entre las categorías analizadas Justicia e Intereses Artísticos.

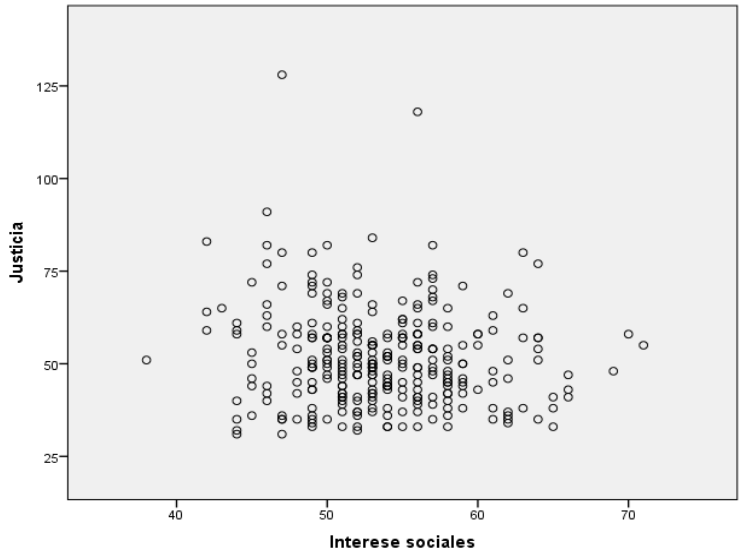
4.4.21. Relación Fortaleza Justicia e Intereses Sociales

Tabla 4.4.21.

Correlación de Pearson

		Justicia	Interese sociales
Justicia	Correlación de Pearson	1	-,113
	Sig. (bilateral)		,051
	N	300	300
Interese sociales	Correlación de Pearson	-,113	1
	Sig. (bilateral)	,051	
	N	300	300

Gráfico 4.4.21



Análisis e Interpretación. - Como se muestra en la tabla y gráfico 4.4.21 el valor de significación estadística es -,113 lo que significa que existe una correlación negativa muy débil entre las categorías analizadas Justicia e Intereses Sociales.

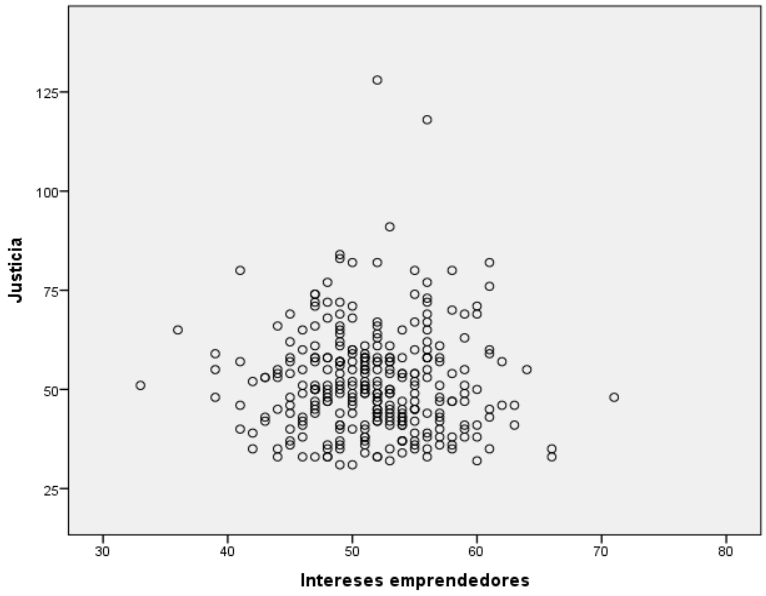
4.4.22. Relación Fortaleza Justicia e Intereses Emprendedores

Tabla 4.4.22

Correlación de Pearson

		Justicia	Intereses Emprendedores
Justicia	Correlación de Pearson	1	-,029
	Sig. (bilateral)		,611
	N	300	300
Intereses Emprendedores	Correlación de Pearson	-,029	1
	Sig. (bilateral)	,611	
	N	300	300

Gráfico 4.4.22



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la tabla y gráfico 4.4.22 el nivel que se obtuvo de significación estadística es -,029 lo que indica que no existe correlación alguna entre las categorías analizadas Justicia e Intereses Emprendedores.

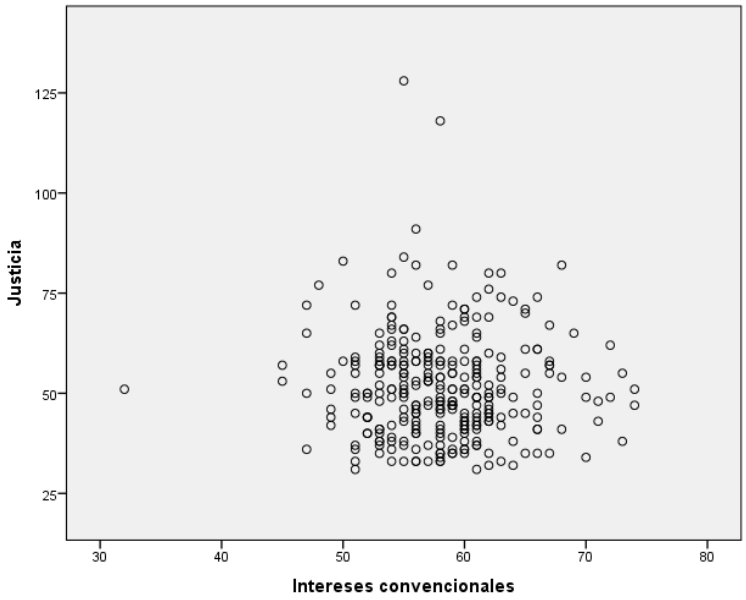
4.4.23. Relación Fortaleza Justicia e Intereses Convencionales

Tabla 4.4.23

Correlación de Pearson

		Justicia	Intereses convencionales
Justicia	Correlación de Pearson	1	-,032
	Sig. (bilateral)		,584
	N	300	300
Intereses convencionales	Correlación de Pearson	-,032	1
	Sig. (bilateral)	,584	
	N	300	300

Gráfico 4.4.23



Análisis e Interpretación. - Como se puede apreciar en la tabla y gráfico 4.4.23 nos indica el valor de significación estadística es -,032 lo que representa que no existe correlación alguna entre las categorías analizadas Justicia e Intereses Convencionales.

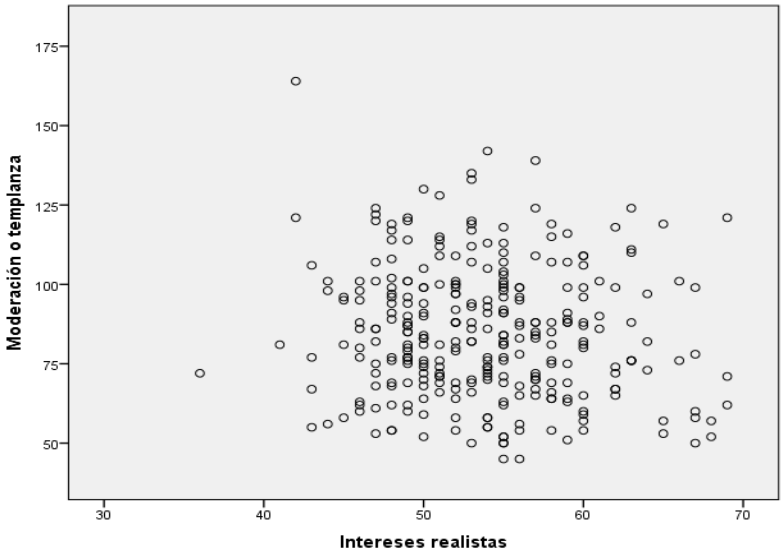
4.4.24. Relación Fortaleza Moderación o templanza e Intereses Realistas

Tabla 4.4.24

Correlación de Pearson

		Moderación o templanza	Intereses Realistas
Moderación o templanza	Correlación de Pearson	1	-,105
	Sig. (bilateral)		,070
	N	300	300
Intereses Realistas	Correlación de Pearson	-,105	1
	Sig. (bilateral)	,070	
	N	300	300

Gráfico 4.4.24



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la tabla y gráfico 4.4.24, el dato de significación estadística es -,105 lo que representa una correlación negativa muy débil entre las categorías analizadas Moderación o templanza e Intereses Realistas.

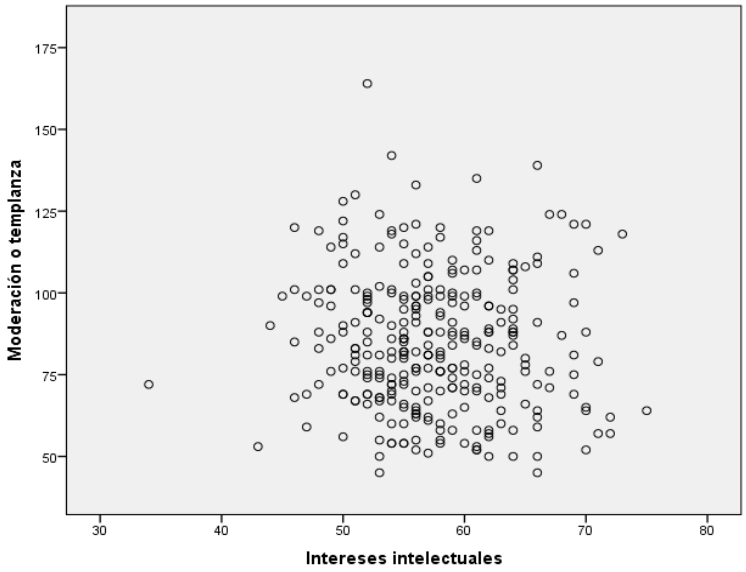
4.4.25. Relación Fortaleza Moderación e Intereses Intelectuales

Tabla 4.4.25

Correlación de Pearson

		Moderación o templanza	Intereses intelectuales
Moderación o templanza	Correlación de Pearson	1	-,058
	Sig. (bilateral)		,320
	N	300	300
Intereses intelectuales	Correlación de Pearson	-,058	1
	Sig. (bilateral)	,320	
	N	300	300

Gráfico 4.4.25



Análisis e Interpretación. - Como se aprecia en la tabla y gráfico 4.4.25, el valor de significación estadística es -,058 lo que indica que no existe correlación alguna entre las categorías analizadas Moderación o templanza e Intereses Intelectuales.

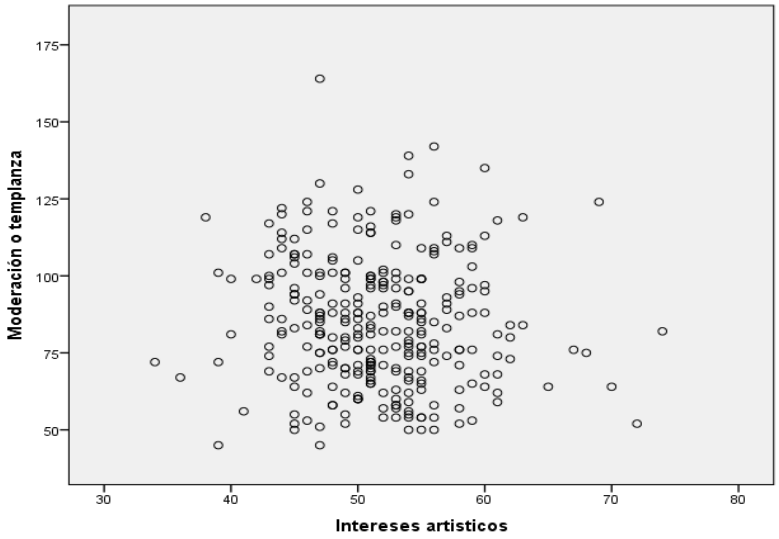
4.4.26. Relación Moderación o templanza e Intereses Artísticos

Tabla 4.4.26

Correlación de Pearson

		Moderación o templanza	Intereses artísticos
Moderación o templanza	Correlación de Pearson	1	-,075
	Sig. (bilateral)		,195
	N	300	300
Intereses artísticos	Correlación de Pearson	-,075	1
	Sig. (bilateral)	,195	
	N	300	300

Gráfico 4.4.26



Análisis e Interpretación. - En esta la tabla y gráfico 4.4.26, hace referencia al valor de significación estadística es -,075 lo que nos indica que no existe correlación alguna entre estas dos categorías analizadas Moderación o templanza e Intereses Artísticos.

4.4.27. Relación Fortaleza Moderación o templanza e Intereses Sociales

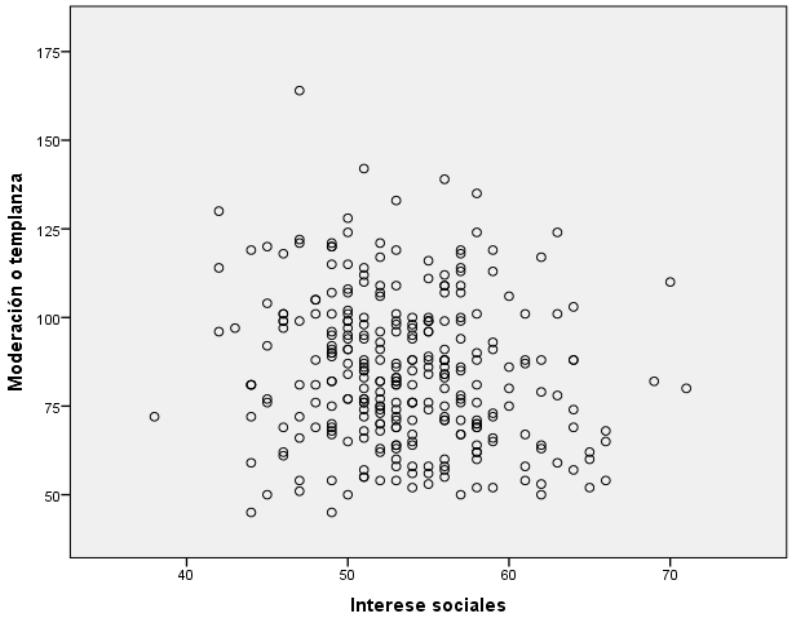
Tabla 4.4.27

Correlación de Pearson

		Moderación o templanza	Interese sociales
Moderación o templanza	Correlación de Pearson	1	-,155**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	300	300
Interese sociales	Correlación de Pearson	-,155**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	300	300

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

Gráfico 4.4.27



Análisis e Interpretación. - Como se aprecia en la tabla y gráfico 4.4.27, el valor que se obtiene de significación estadística es -,155** lo que representa una correlación negativa débil entre las categorías Moderación o templanza e Intereses Sociales.

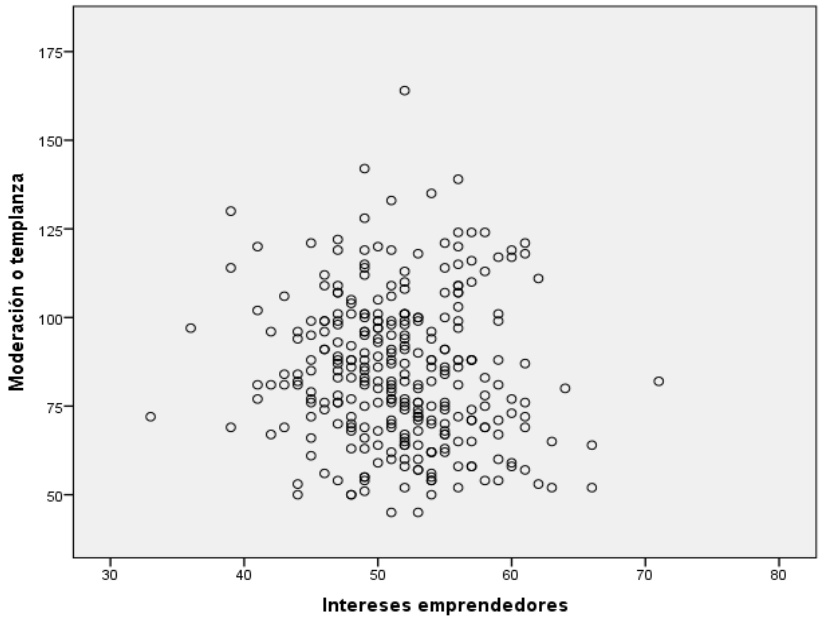
4.4. 28. Relación Moderación o templanza e Intereses Emprendedores

Tabla 4.4.28

Correlación de Pearson

		Moderación o templanza	Intereses emprendedores
Moderación o templanza	Correlación de Pearson	1	-,097
	Sig. (bilateral)		,094
	N	300	300
Intereses emprendedores	Correlación de Pearson	-,097	1
	Sig. (bilateral)	,094	
	N	300	300

Gráfico 4.4.28



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la tabla y gráfico 4.4.28, nos representa el valor de significación estadística es -,097 lo que representa que no existe correlación alguna entre las categorías analizadas Moderación o templanza e Intereses Emprendedores.

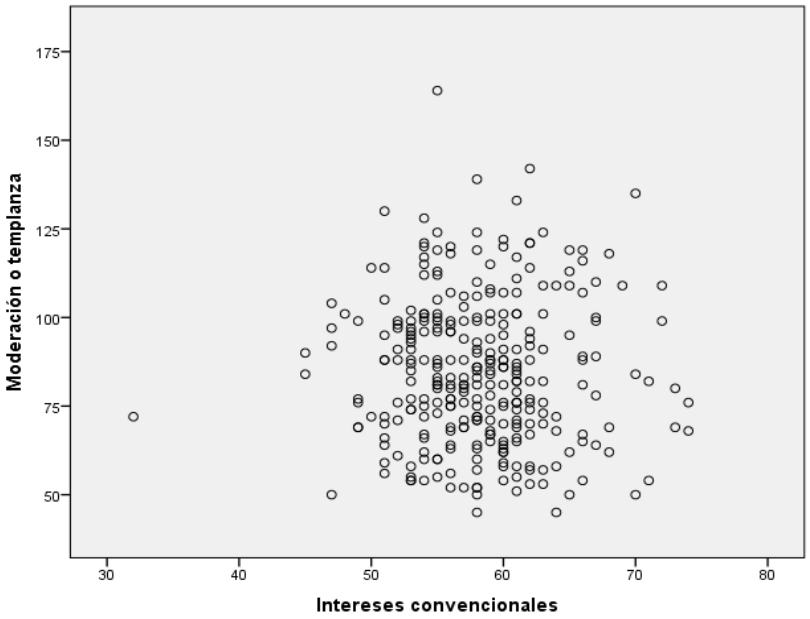
4.4.29. Relación Fortaleza Moderación e Intereses Convencionales

Tabla 4.4.29

Correlación de Pearson

		Moderación o templanza	Intereses convencionales
Moderación o templanza	Correlación de Pearson	1	-,015
	Sig. (bilateral)		,794
	N	300	300
Intereses convencionales	Correlación de Pearson	-,015	1
	Sig. (bilateral)	,794	
	N	300	300

Gráfico 4.4.29



Análisis e Interpretación. - En la tabla y gráfico 4.4.29, se puede apreciar el valor de significación estadística es -,015 lo que significa que no existe correlación alguna entre las categorías analizadas Moderación o templanza e Intereses Convencionales.

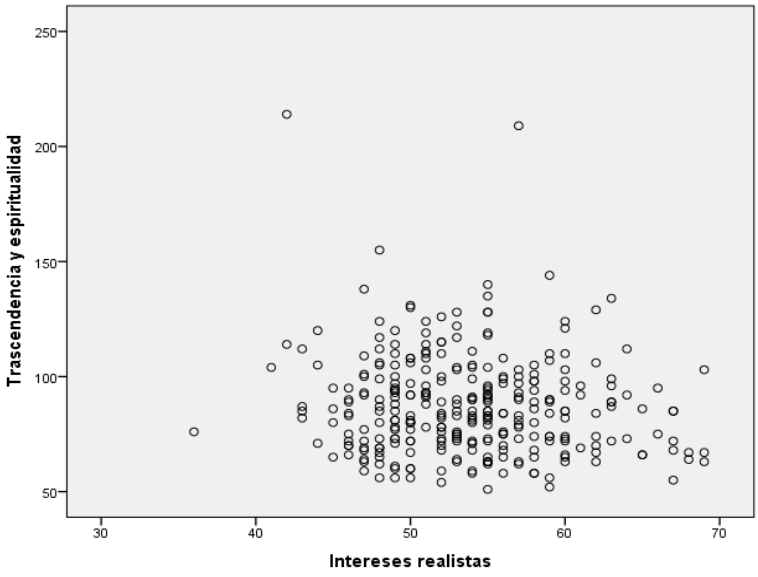
4.4.30. Relación Trascendencia y espiritualidad e Intereses Realistas

Tabla 4.4.30

Correlación de Pearson

		Trascendencia y Espiritualidad	Intereses realistas
Trascendencia y espiritualidad	Correlación de Pearson	1	-,109
	Sig. (bilateral)		,059
	N	300	300
Intereses Realistas	Correlación de Pearson	-,109	1
	Sig. (bilateral)	,059	
	N	300	300

Gráfico 4.4.30



Análisis e Interpretación. - La tabla y gráfico 4.4.30 nos muestra el valor obtenido de significación estadística esta es de -,109 lo que indica que existe correlación negativa muy débil entre las categorías Transcendencia y espiritualidad e Intereses Realistas que se analizó.

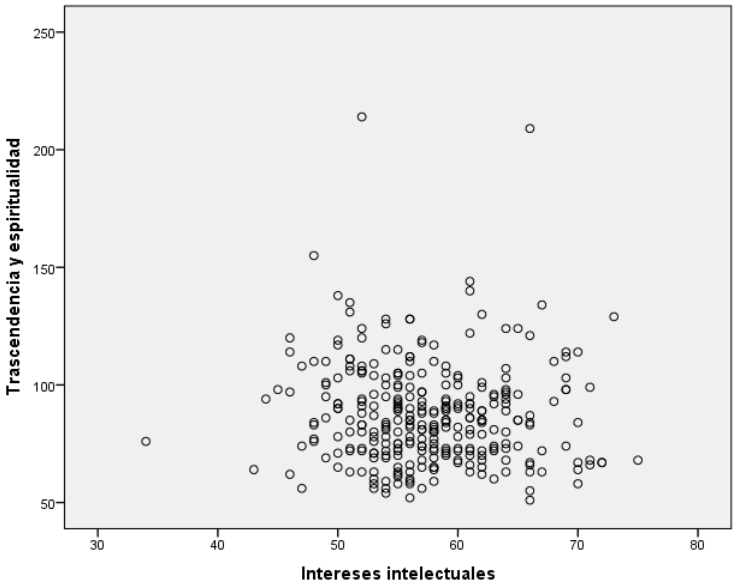
4.4.31. Relación Transcendencia y espiritualidad e Intereses Intelectuales

Tabla 4.4.31

Correlación de Pearson

		Trascendencia y espiritualidad	Intereses intelectuales
Trascendencia y espiritualidad	Correlación de Pearson	1	-,059
	Sig. (bilateral)		,305
	N	300	300
Intereses intelectuales	Correlación de Pearson	-,059	1
	Sig. (bilateral)	,305	
	N	300	300

Gráfico 4.4.31



Análisis e Interpretación. - Como se muestra en la tabla y gráfico 4.4.31, el valor de significación estadística es -,059 lo que significa que no existe correlación alguna entre las categorías analizadas Transcendencia y espiritualidad e Intereses Intelectuales.

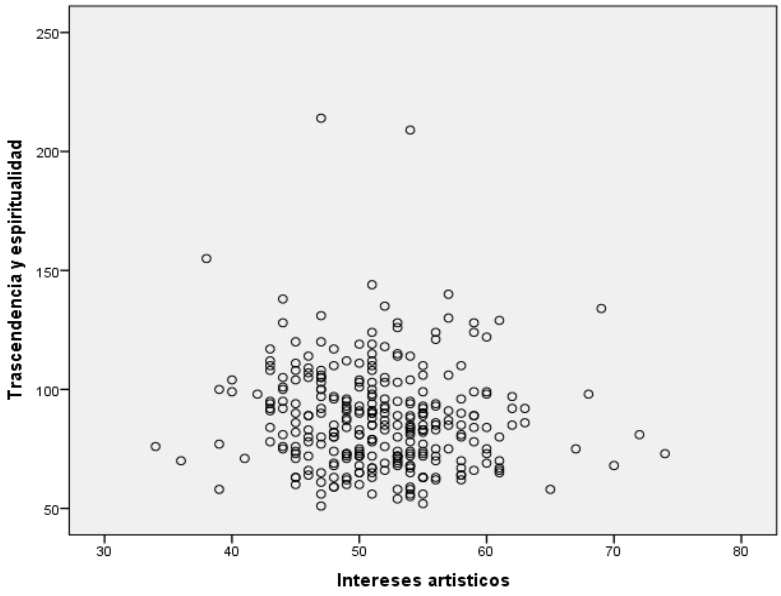
4.4.32. Relación Trascendencia y espiritualidad e Intereses Artísticos

Tabla 4.4.32

Correlación de Pearson

		Trascendencia y espiritualidad	Intereses Artísticos
Trascendencia y espiritualidad	Correlación de Pearson	1	-,087
	Sig. (bilateral)		,134
	N	300	300
Intereses artísticos	Correlación de Pearson	-,087	1
	Sig. (bilateral)	,134	
	N	300	300

Gráfico 4.4.32



Análisis e Interpretación. - Se observa en la tabla y gráfico 4.4.32 el valor de significación estadística es -,087 lo representa que no existe correlación alguna entre las categorías analizadas Transcendencia y espiritualidad e Interés Artísticos.

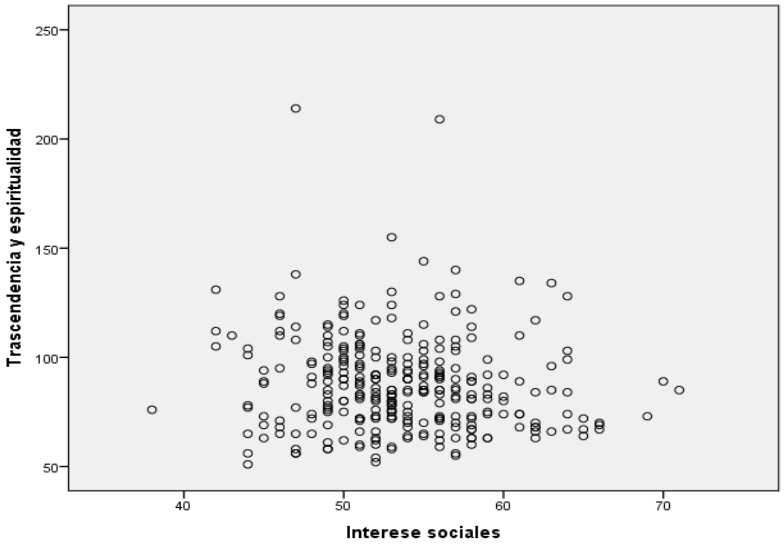
4.4.33. Relación Trascendencia y Espiritualidad e Intereses Sociales

Tabla 4.4.33

Correlación de Pearson

		Trascendencia y espiritualidad	Interese sociales
Trascendencia y espiritualidad	Correlación de Pearson	1	-,106
	Sig. (bilateral)		,066
	N	300	300
Interese sociales	Correlación de Pearson	-,106	1
	Sig. (bilateral)	,066	
	N	300	300

Gráfico 4.4.33



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la presente tabla y gráfico 4.4.33, el valor de significación estadística es -,106 lo que indica que existe correlación negativa muy débil entre las categorías Trascendencia y espiritualidad e Intereses Sociales.

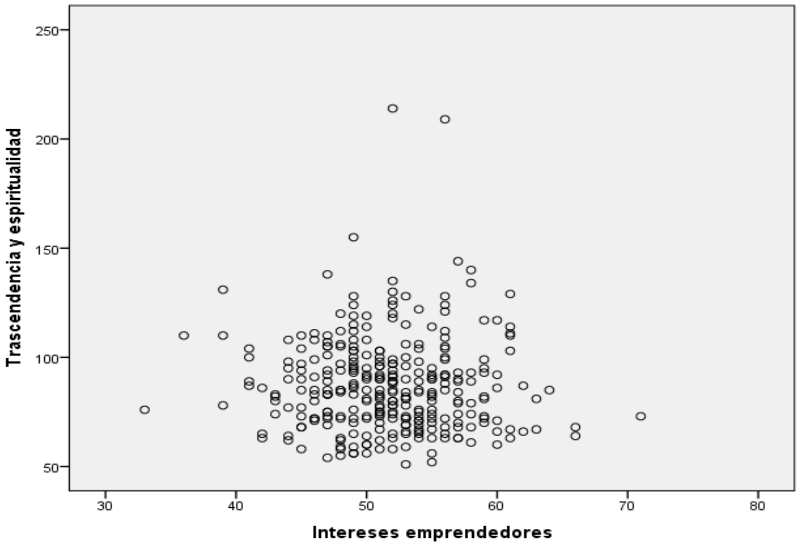
4.4.34. Relación Trascendencia y espiritualidad e Intereses Emprendedores

Tabla 4.4.34

Correlación de Pearson

		Trascendencia y espiritualidad	Intereses emprendedores
Trascendencia y espiritualidad	Correlación de Pearson	1	-,026
	Sig. (bilateral)		,651
	N	300	300
Intereses emprendedores	Correlación de Pearson	-,026	1
	Sig. (bilateral)	,651	
	N	300	300

Gráfico 4.4.34



Análisis e Interpretación. - Como se aprecia en la tabla y gráfico 4.4.34, el valor de significación estadística es -,026 lo que indica que no existe correlación ninguna entre las categorías analizadas Transcendencia y espiritualidad e Intereses Emprendedores.

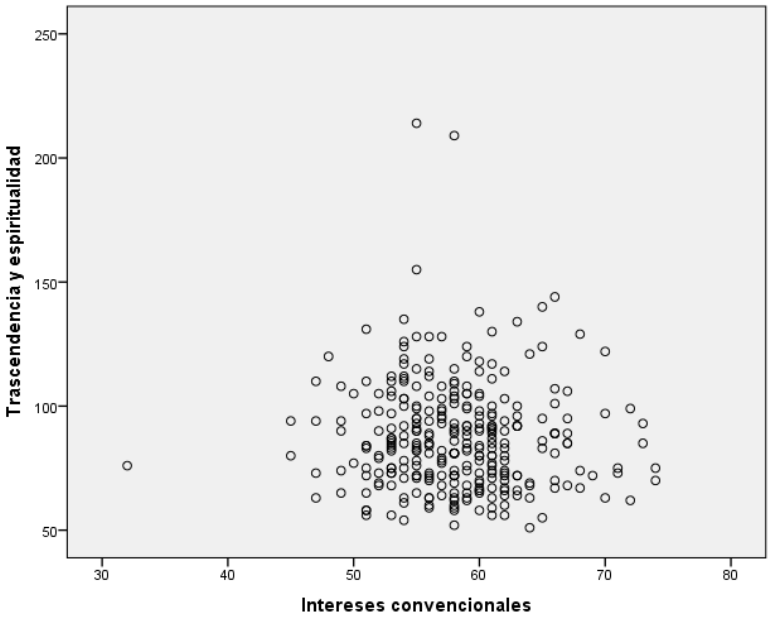
4.4.35. Relación Trascendencia y espiritualidad e Intereses Convencionales

Tabla 4.4.35

Correlación de Pearson

		Trascendencia y espiritualidad	Intereses convencionales
Trascendencia y espiritualidad	Correlación de Pearson	1	-,043
	Sig. (bilateral)		,462
	N	300	300
Intereses convencionales	Correlación de Pearson	-,043	1
	Sig. (bilateral)	,462	
	N	300	1. 300

Gráfico 4.4.35



Análisis e Interpretación. - Como se observa en la tabla y gráfico 4.4.35, el valor de significación estadística es -,043 esto refiere que no existe correlación ninguna entre las categorías Trascendencia y espiritualidad e Intereses Emprendedores.

4.5. Resultados Globales de la correlación entre Preferencias Profesionales y Fortalezas personales

Después de lo anteriormente detallado acerca las múltiples relaciones entre los seis intereses de las preferencias profesionales (Intereses Realistas, Intelectuales, Artistas, Sociales, Emprendedores y Convencionales) y las categorías de las fortalezas personales (Sabiduría y conocimiento, Coraje, Humanidad y amor, Justicia y Moderación) en función al coeficiente de correlación de Pearson en resumidas cuentas exponemos en la siguiente tabla que sintetiza todas las relaciones de dependencia existentes y su grado de dependencia.

Tabla global de correlación entre los intereses de las preferencias profesionales y las fortalezas personales

		I.R.	I.I.	I.A	I.S.	I.E.	I.C.
Sabiduría	Ninguna						
	Negativa débil						
	Positiva						
Coraje	Ninguna						
	Negativa débil						
	Positiva						
Humanidad	Ninguna						
	Negativa débil						
	Positiva						
Justicia	Ninguna						
	Negativa débil						
	Positiva						
Moderación	Ninguna						
	Negativa débil						
	Positiva						
Transcendencia	Ninguna						
	Negativa débil						
	Positiva						

A partir de la tabla detallamos que:

- Con la **sabiduría,** solo se relaciona una, pero de forma negativa débil con una dimensión de las preferencias profesionales; que sería el interés realista teniendo un valor de significación estadística -,110 esto quiere decir que en los postulantes de la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés de la ciudad

de La Paz existe una dependencia negativa débil entre el interés **Realista** de sus preferencias profesionales y la **Sabiduría** de las fortalezas personales.

- Con la fortaleza **Coraje** de los postulantes de la carrera de psicología de la Universidad Mayor de Andrés se relacionan una categoría de las preferencias profesionales este es el Interés Artístico, pero es de forma negativa débil, el grado de relación es de 1,17.

- Con la fortaleza **Justicia**, solo se relaciona una está de forma negativa muy débil con el Interés Social teniendo un valor de significación de -,113 lo que quiere decir que en los postulantes de la carrera de psicología de la universidad Mayor de San Andrés no existe correlación positiva, ya que ambas variables dependen de forma negativa.

- Con la fortaleza **Moderación o templanza** de los postulantes de la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés se relacionan dos categorías de las preferencias profesionales ambos con una correlación negativa muy débil.

- El interés **Realista** de las preferencias profesionales, si se encuentra una relación, pero de forma negativa con la fortaleza moderación o templanza, y el grado de relación entre ambas es de -,105 esto nos indica que en un grupo de los postulantes existe una dependencia negativa entre su fortaleza moderación o templanza (fortalezas que nos protegen de los excesos) y el interés Realista (habilidades mecánicas y atléticas y falta de habilidad para las relaciones humanas).

- El interés **Social** también se relaciona, pero de forma negativa con la fortaleza moderación o templanza y el grado de relación de estas dos categorías es -,155 la

dependencia de las dos categorías es negativa muy débil, hubiera sido ideal que esta relación sea positiva en los postulantes de la carrera de psicología de la universidad Mayor de San Andrés.

- Con la **fortaleza transcendencia - espiritualidad** solo se relaciona uno de los intereses de las preferencias profesionales, el interés social con este interés el grado de relación es de -,106 pero de forma negativa muy débil, lo que nos indica que los postulantes de la carrera de psicología no poseen relación entre sus preferencias profesionales y sus fortalezas personales.

V. ANALISIS GLOBAL

Después de haber detallado con minuciosidad cada uno de los aspectos explorados, se descubrió que a partir del Inventario de Preferencias de Holland los postulantes de la carrera de psicología de la Universidad Mayor de San Andrés de la ciudad de La Paz poseen tres intereses profesionales marcados con altos promedios, con un gran porcentaje se destaca el interés de tipo social(se enfrenta a su ambiente físico y social demostrando su preocupación por el bienestar de los demás y mostrando sus deseos de prestarles ayuda), seguidamente del interés Artista (se enfrenta a su ambiente físico empleando sus sentimientos, intuiciones e imaginación y propone realizaciones artísticas) y el interés Emprendedor (se enfrenta al mundo mediante una actitud audaz, dominante enérgica e impulsiva), estos tres intereses se destacaron dentro de las seis categorías de las preferencias profesionales (Intereses Realistas, Intereses Intelectuales, Intereses Artistas, Intereses Sociales, Intereses Emprendedores e Intereses Convencionales). Esto se corrobora con la técnica de la entrevista, se muestra que tiene un interés mayor por lo social, pero están más enfocadas a carreras como ser Medicina, Derecho, Ingeniería y Ciencias de la Educación muy pocos de los postulantes indicaron su preferencia por vocación a la carrera de Psicología, esto nos muestra que, si bien los

postulantes tienen una preferencia a una carrera del área social incluso sus objetivos de cada uno de los postulantes giran en entorno al querer ayudar a las demás personas, pero su preferencia no gira dentro de la carrera de psicología.

Y haciendo referencia a las fortalezas personales él Cuestionario V.I.A. de fortalezas personales se descubrió que los postulantes de la carrera de psicología de la Universidad Mayor de San Andrés no tienen bien definidas sus fortalezas por que el promedio bajo de las respuestas que se obtuvo de forma general de la prueba. Pero si tomamos los resultados del análisis individual se obtuvo una escala de las veinticuatro fortalezas los postulantes según el grado de existencia de dichas fortalezas, de estas se toman cinco fortalezas que poseen en menor grado, lo que se busca es fortalecer estas fortalezas, por lo tanto, en primer lugar, se encuentra la fortaleza simpatía - generosidad, en segundo puesto la honestidad, la tercera fortaleza prevalente es sentido del humor, pero como se conoce que estas fortalezas tienden a cambiar por diferentes factores propios del individuo o del contexto que le rodea estas pueden cambiar para bien o para mal. Ya conociendo estos datos se hizo la correlación entre ambas variables, para determinar la dependencia o no entre las mismas. En este sentido a partir de un procedimiento estadístico se descubrió cinco correlaciones negativas muy débil entre las categorías de las fortalezas personales con los intereses de las preferencias profesionales, teniendo ya en cuenta estas correlaciones negativas débiles nos demuestra que no existe relación entre las dos variables preferencias profesionales y fortalezas personales, pero también es necesario mencionar que se encontró.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

I. CONCLUSIONES

Para realizar la presente investigación se trabajó con postulantes del programa de admisión prefacultativo de la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés de la ciudad de La Paz. Se trabajó con los postulantes en función de tres instrumentos, dos de los cuales exploran las preferencias profesionales y uno las fortalezas personales. El tenor de la investigación era precisar las relaciones entre ambas variables.

El trabajo que se hizo con los sujetos fue positivo, ya que no se presentó ningún inconveniente al momento de recoger los datos, en ese sentido pasamos a exponer las conclusiones más importantes a las que llegamos después de realizar la investigación.

Preferencias Profesionales

Tras haber precisado minuciosamente los resultados obtenidos en todo el proceso de investigación destacamos los siguientes puntos en relación a Preferencias Profesionales:

- Los postulantes del programa de admisión prefacultativo de la carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés de la ciudad de La Paz tiene

una preferencia por el interés tipo social, ya que en las pruebas administradas se muestra un gran porcentaje en esta preferencia.

- Un aspecto que es importante detallar de lo anteriormente concluido que los postulantes si poseen una preferencia por el área social, pero las carreras con mayor preferencias no se contempla a la carrera como tal, esta conclusión se constató gracias al puntaje mayor que giran en torno a las de orientador vocacional y trabajo social, esto contrastando con los resultados de las entrevistas, se descubrió que las carreras con mayor preferencia son las carreras de Medicina, Derecho, Ingeniería y Ciencias de la educación, y un poco porcentaje de postulantes que poseen la preferencia por la carrera de psicología por vocación profesional y no dejan que su contexto social influya en su preferencia, eso mencionaron los postulantes.

- Y, por último, la entrevista nos ayudó a determinar que los postulantes tienen una visión y misión clara de lo que quieren realizar a futuro ya profesionales, ya que su preferencia por una carrera del área social es para ayudar a las demás personas de su contexto.

Fortalezas Personales

Después de detallar los resultados obtenidos en todo el proceso de investigación destacamos los siguientes puntos en relación a las categorías de las fortalezas personales:

- De las seis categorías de las fortalezas personales se tomaron tres fortalezas que fueron los que puntuaron con mayor porcentaje en los postulantes del programa

de admisión prefacultativo de la carrera de Psicología, son: Simpatía-generosidad, honestidad y sentido del humor.

- De lo anterior ya explicado cabe recalcar que la respuesta de los postulantes de forma general demostró que no tienen claramente presentes las fortalezas personales, no están bien definidas, ya que el resultado obtenido está por debajo de lo requerido, lo que nos indica que hace falta fortalecer cada una de las fortalezas y virtudes humanas para la desarrollar rasgos individuales positivos en los postulantes.

Correlaciones

Habiendo ya desarrollado las conclusiones por separado de las dos variables, empezamos a detallar nuestras conclusiones en función a la relación de independencia que tienen las variables, las categorías de las preferencias profesionales y las categorías de las fortalezas personales:

- Realizando el análisis de forma individual de las categorías de las fortalezas personales se obtuvo ciertas correlaciones negativas muy débiles que se menciona a continuación:

- La fortaleza Coraje se relaciona de forma negativa muy débil con el Interés Artístico.

- La fortaleza Justicia se relaciona de forma negativa con el Interés Social.
- La fortaleza Moderación se relaciona de forma negativa muy débil con dos Intereses, el interés Realista y el Interés Social.

- Y la última fortaleza que se relaciona de forma negativa muy débil es la fortaleza Trascendencia – espiritualidad con el interés Social.

- Como se puede apreciar todas las relaciones son negativas muy débiles. Por lo tanto, entre las dos variables preferencias profesionales y fortalezas personales de forma general no existe ninguna relación en los postulantes de la carrera de psicología de la Universidad Mayor de San Andrés.

II. RECOMENDACIONES

Después de explorados y analizados de manera penetrantes cada uno de los aspectos de trabajo desarrollado, siempre es prudente y no de manera petulante abordar aspectos sobre los cuales se pueden realizar mejoras, esto en beneficio de los próximos temas que estén en desarrollo, ya estén contemplados dentro de los temas de exposición preferencia y fortalezas o en virtud a la población estudiada - postulantes. De modo que en función a la experiencia que aportó realizar la presente investigación nos proponemos puntualizar las siguientes recomendaciones:

- Para la orientación profesional debe existir un departamento y políticas adecuadas, la misma debe estar manejada por profesionales idóneos como ser psicólogos con una amplia formación dentro de esta área.

- Se debe contar con instrumentos y técnicas adecuadas con validez y confiabilidad de cada instrumento que se utiliza para poder realizar las respectivas orientaciones profesionales con calidad.

- Para realizar la orientación profesional se debe hacer uso de diferentes baterías, instrumentos y técnicas que nos proporcione un perfil profesional de calidad para cada postulante.

- Todo postulante que quiera ingresar a cualquier carrera de la Universidad Mayor de San Andrés debe haber realizado una orientación profesional o vocacional previa.

- El equipo encargado de los cursos pre facultativos debe tomar en cuenta como una batería importante a las fortalezas personales, porque hoy en día los jóvenes en vez de fortalecer sus fortalezas están perdiendo las mismas.

- Para poder realizar con mayor precisión y rapidez las evaluaciones se recomendable contar con instrumentos de software y una automatización de datos.

- Por último, se recomienda seguir con la investigación de estas dos variables porque no se cuenta con mucha información bibliográfica en nuestro país, y es necesario desde hoy tomar a las fortalezas personales como parte de la orientación profesional.

BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA

1. ARGUIS, R. y BOLSAS, A.P. 2012. Psicología positiva aplicada a la educación. Programa Aulas felices, equipo Sati, Zaragoza.

2. BECK, C.E. 2000. Orientación educacional positivista: sus fundamentos filosóficos. Ateneo, Buenos Aires.

3. CEPERO, A.B. 2009. Las preferencias profesionales y vocacionales del alumnado de secundaria y formación profesional específica, Tesis de grado, Granada, Universidad de Granada, facultad de Ciencias de la Educación.

4. CLIFTON, D., O. y BUCKINGHAM, M. 2003. Ahora descubra sus fortalezas, ISBN, Barcelona.

5. CRUZ, A,. H. 2012. Adaptación del inventario de Preferencias de Holland Jhon. Tesis de grado. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.

6. GARCIA, L. 2003. La psicología positiva: del modelo de la reparación al modelo del fortalecimiento. Revista Hojas Informativas de los psicólogos de las palmas.1- 5p.

7. GRAVINI, M., y PINEDA, W. 2010. Intereses profesionales de estudiantes. Artículo de Revista Psicogente, 12 (21).111-123p.

8. GUZMAN, C., DURAN, D. y FRANCO, G., 2009. Deserción estudiantil en la Educación Superior de Colombia. Ministerio de Educación Nacional Viceministerio de educación Superior. ISBN, Bogotá - Colombia.
9. HERNANDEZ, R. y FERNÁNDEZ, C. 2007. Metodología de la investigación, McGraw-Hill Interamericana, México.

10. HERNÁNDEZ, V. 2004. Evaluación de los intereses básicos académico profesional de los estudiantes de secundaria. REOP 1(15). 117-141p.

11. INOFUENTES, G. 2006. Relación entre elección de carrera Profesional y Proyecto de vida, en estudiantes de primer y quinto año de la carrera de Psicología de la UMSA. Tesis de grado. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz. Bolivia.

12. PRADA, E.C., 2001. Psicología positiva, UBA, Buenos Aires.

13. PRIETO, A. 2010. Indecisión profesional: perdidas y "perdidos" en la educación superior, Escuela de Ciencias Sociales Universidad de Viña del Mar, Chile.

14. RIVAS, F. 2007. ¿Conducta y asesoramiento profesional en el mundo de hoy? Revista electrónica "Investigación Psicoeducativa", N°11, Vol. 5(1).5-14p.

15. RIVAS, S. 2012. Fortalezas del carácter y resiliencia en estudiantes de Medicina de la Universidad de los Andes. Tesis de grado. Mérida, Venezuela.

16. TINTAYA, P. 2000. Operacionalizacion de variables, EDCOM, La Paz-Bolivia.

17. URIOSTE, R. 2010. Preferencias Ocupacionales, capacidades académicas, personalidad y rendimiento académico. Revista de Investigación Psicológica.103 - 112p.

REFERENCIAS DE LA WEB

18. Academic Info. www academicinfo – preferencias profesionales.net. [Julio 2014]

19. Arguís, Ricardo; Bolsas, Ana Pilar; Hernández, Silvia; Salvador, M.ª del Mar, Fuente electrónica [en línea], (http). [noviembre 2015]

20. Catarina.Udlap.mx/u_dl_a//…tales/documentos/…c…/capitulo2.PDF,http://www.Psicoterapiapositiva.es/psicología- positiva. [Abril 2014]

21. Fuente Electrónica [en línea], http://www. Psicología-positiva.com/[2/12/04].[Marzo 2013]

22. http://www.positivepsychology.org/taxonomy.htm .[Marzo 2013]

23. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnpefp/SOVIO/tendencias_preferencias.pdf. [Julio 2015]

ANEXOS

CUADERNILLO

INVENTARIO DE PREFERENCIAS DE HOLLAND

EDAD:…….. **SEXO**:……

INSTRUCCIONES

La presente prueba se divide en tres partes; lo que debes hacer es marcar con una cruz dentro de los paréntesis presentados en la hoja de respuestas, siguiendo la instructiva de cada parte del test.

PRIMERA PARTE

Marca con una cruz dentro de los paréntesis la letra (S) para indicar las actividades que te agradan realizar. Marca con una cruz en los paréntesis de la letra (N) para indicar las actividades que te son indiferentes, que nunca has hecho o que no te agraden.

1. Reparar artículos electrónicos

2. Reparar automóviles

3. Reparar artículos mecánicos

4. Hacer artículos de madera

5. Conducir camiones o tractores

6. Utilizar herramientas de taller o mecánica

7. Arreglar un automóvil o bicicleta

8. Tomar un curso de dibujo

9. Tomar un curso detallado en madera

10. Tomar un curso de mecánica automotriz

11. Leer libros o revistas científicas

12. Trabajar en un laboratorio

13. Construir modelos de cohetes espaciales

14. Trabajar con un equipo de química

15. Leer sobre temas especiales por mi mismo

16. Resolver problemas de matemáticas o de ajedrez

17. Tomar un curso de Física

18. Tomar un curso de Química

19. Tomar un curso de Geometría

20. Tomar un curso de Biología

21. Dibujar o pintar

22. Diseñar muebles o edificios

23. Tocar en una banda, un conjunto o una orquesta

24. Tocar un instrumento musical

25. Ir a recitales, conciertos o comedias

26. Leer novelas y temas de la actualidad

27. Hacer retratos o fotografías creativas

28. Hacer teatro

29. Leer o escribir poesía

30. Tomar un curso sobre arte

31. Escribir cartas a los amigos

32. Ir a la iglesia

33. Pertenecer a un club o grupo social

34. Ayudar a los otros en sus problemas personales

35. Cuidar a los niños

36. Asistir a fiestas

37. Bailar

38. Asistir a reuniones o conferencias

39. Asistir a eventos deportivos

40. Hacer nuevos amigos

41. Influir en los demás

42. Vender

43. Discutir sobre política

44. Administrar mi propio negocio

45. Asistir a conferencias

46. Ofrecer charlas o conferencias

47. Supervisar el trabajo de otros

48. Conocer a gente importante

49. Dirigir un grupo de personas para alcanzar algún fin

50. Participar en una campaña política

51. Mantener en orden el escritorio y mi habitación

52. Utilizar la computadora para escribir documentos o cartas para mi mismo o para otros

53. Sumar, restas, multiplicar y dividir números

54. Manejar máquinas de negocios de cualquier tipo

55. Llevar un registro detallado de gastos o consumos

56. Tomar un curso de computación

57. Tomar un curso de comercio

58. Tomar un curso de matemáticas comerciales

59. Archivar cartas, informes, registros, etc

60. Escribir cartas de negocios

SEGUNDA PARTE

Marca con una cruz los paréntesis de la letra S para indicar las actividades que sueles hacer bien o competentemente. Marca con una cruz en los paréntesis de la letra N para indicar las actividades que nunca has desempeñado o que desempeñas lentamente.

61. He utilizado herramientas eléctricas de taller de carpintería como la sierra o torno eléctrico

62. Sé cómo utilizar el Multitester (sirve para medir la carga eléctrica de un aparato electrónico)

63. Puedo arreglar un carburador (mesclador de aire y gasolina)

64. He trabajado con herramientas eléctricas de mecánica, como el taladro y la rectificadora

65. Puedo darle acabado nuevo a los muebles u objetos de madera barnizados o manchados.

66. Puedo hacer reparaciones de aparatos eléctricos

67. Puedo reparar muebles

68. Puedo hacer dibujos mecánicos

69. Puedo hacer reparaciones sencillas de televisión

70. Puedo hacer reparaciones sencillas de computadoras

71. Puedo comprender como funciona una aspiradora

72. Nombraría tres alimentos de alto valor proteico (vitaminas)

73. Puedo utilizar las tablas de logaritmos

74. Puedo utilizar una computadora para investigar

75. Puedo usar un microscopio

76. Puedo identificar tres constelaciones de estrellas

77. Puedo describir el funcionamiento de los glóbulos blancos

78. Puedo interpretar las formulas sencillas de química

79. Puedo entender porque los satélites artificiales no caen a la tierra

80. He participado exitosamente en certámenes o concursos científicos

81. Puedo tocar instrumentos musicales

82. Puedo participar en coros

83. Puedo tocar como solista musical

84. Puedo actuar en una obra de teatro

85. Se bailar danzas modernas o clásicas

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

87. Puedo pintar o tallar

88. Puedo hacer artículos de cerámica

89. Puedo diseñar vestuarios, carteles o muebles

90. Escribo bien cuentos o poesía

91. Tengo habilidad para explicar cosas a otras personas

92. He participado en campañas de caridad o beneficencia

93. Tengo habilidad para cooperar y trabajar en grupo

94. Tengo éxito en capacitar a personas mayores que yo

95. Tengo facilidad para enseñar a los niños

96. Puedo planear pasatiempos para una fiesta

97. Tengo habilidad para animar a personas enfadadas o con problemas

98. He trabajado en voluntariado de un hospital, en una clínica o en un hogar.

99. Puedo planear las actividades sociales de una escuela o iglesia.

100. Tengo facilidad para aceptar la personalidad de las personas.

101. He sido elegido para desempeñar un cargo en la secundaria o en la universidad

102. Puedo supervisar el trabajo de los otros.

103. Tengo energía y entusiasmo poco comunes

104. Tengo habilidad para decirles a las personas como hacer las cosas.

105. Soy un buen vendedor

106. He sido porta voz de algún grupo para representar sugerencias o quejas

107. Gane un premio de reconociendo por mi desempeño como vendedor o líder.

108. He organizado algún club, grupo o equipo

109. He puesto un negocio o servicio de mi propiedad

110. Sé cómo tener éxito como dirigente

111. Puedo escribir a máquina 40 palabras por minuto

112. Puedo manejar una fotocopiadora

113. Puedo tomar dictados rápidamente

114. Puedo archivar correspondencia y otros documentos

115. Puedo usar una máquina de contabilidad

116. Puedo realizar en poco tiempo mucho trabajo de documentación

117. Puedo usar una computadora

118. Puedo usar una calculadora

119. Puedo contabilizar salarios y cuantas

120. Puedo llevar registros precisos de compra y venta.

TERCERA PARTE

Este es un inventar de tus sentimientos y actitudes de muchos tipos de trabajos. Señala con una cruz en los paréntesis de la letra S cuando la ocupación indicada te interese o te agrade. Marca con una cruz en los paréntesis de la letra N cuando la ocupación indicada te desagrade o la halles sin interés.

121. Mecánico aeronáutico

122. Electricista

123. Operador de estación eléctrica

124. Mantenimiento en plomería (plomero)

125. Operador de palas mecánicas

126. Investigador privado (detective)

127. Inspector de construcciones

128. Radio operador

129. Diseñador de herramientas

130. Ingeniero maquinista

131. Físico

132 Biólogo

133. Astrónomo

134 Antropólogo

135. Zoólogo

136. Químico

137. Escritor de artículos científicos

138. Geólogo

139. Botánico

140. Investigador- científico

141. Poeta

142. Director de una orquesta sinfónica

143. Músico

144 Autor de novelas

145. Dibujante publicitario

146. Director de teatro o cine

147. Cantante

148. Compositor.

149. Actor de cine.

150. Escritor de obras de teatro.

151. Orientador vocacional

152. Misionero religioso

153. Profesor

154. Experto en asuntos de delincuencia juvenil

155. Consejero matrimonial

156. Profesor de educación física

157. Profesor de estudios sociales

158 Director de una institución de beneficencia

159 Consejero personal

160 Trabajador social

161. Director de campañas políticas

162. Representante de una fabrica

163. Productor de televisión

164. Administrador de un hotel

165. Ejecutivo de negocios

166. Experto en ceremonias

167. Agente vendedor viajero

168 Vendedor de bienes raíces

169 Asesor de relaciones industriales

170 Organizador de deportes

171. Funcionario de la aduana

172. Revisor de cuentas

173. Director de transito

174. Secretario(a)

175. Cajero de banco

176. Controlador de inventarios o listas

177. Operador de computadoras

178. Auditor

179. Empleado publico

180. Inspector de bancos.

HOJA DE RESPUESTAS

INVENTARIO DE PREFERENCIAS DE HOLLAND

PRIMERA PARTE

1. (S) (N)	11. (S) (N)	21. (S) (N)	31. (S) (N)	41. (S) (N)	51. (S) (N)
2. (S) (N)	12. (S) (N)	22. (S) (N)	32. (S) (N)	42. (S) (N)	52. (S) (N)
3. (S) (N)	13. (S) (N)	23. (S) (N)	33. (S) (N)	43. (S) (N)	53. (S) (N)
4. (S) (N)	14. (S) (N)	24. (S) (N)	34. (S) (N)	44. (S) (N)	54. (S) (N)
5. (S) (N)	15. (S) (N)	25. (S) (N)	35. (S) (N)	45. (S) (N)	55. (S) (N)
6. (S) (N)	16. (S) (N)	26. (S) (N)	36. (S) (N)	46. (S) (N)	56. (S) (N)
7. (S) (N)	17. (S) (N)	27. (S) (N)	37. (S) (N)	47. (S) (N)	57. (S) (N)
8. (S) (N)	18. (S) (N)	28. (S) (N)	38. (S) (N)	48. (S) (N)	58. (S) (N)
9. (S) (N)	19. (S) (N)	29. (S) (N)	39. (S) (N)	49. (S) (N)	59. (S) (N)
10. (S) (N)	20. (S) (N)	30. (S) (N)	40. (S) (N)	50. (S) (N)	60. (S) (N)

SEGUNDA PARTE

61. (S) (N)	71. (S) (N)	81. (S) (N)	91. (S) (N)	101. (S) (N)	111. (S) (N)
62. (S) (N)	72. (S) (N)	82. (S) (N)	92. (S) (N)	102. (S) (N)	112. (S) (N)
63. (S) (N)	73. (S) (N)	83. (S) (N)	93. (S) (N)	103. (S) (N)	113. (S) (N)

64. (S) (N)	74. (S) (N)	84. (S) (N)	94. (S) (N)	104. (S) (N)	114. (S) (N)
65. (S) (N)	75. (S) (N)	85. (S) (N)	95. (S) (N)	105. (S) (N)	115. (S) (N)
66. (S) (N)	76. (S) (N)	86. (S) (N)	96. (S) (N)	106. (S) (N)	116. (S) (N)
67. (S) (N)	77. (S) (N)	87. (S) (N)	97. (S) (N)	107. (S) (N)	117. (S) (N)
68. (S) (N)	78. (S) (N)	88. (S) (N)	98. (S) (N)	108. (S) (N)	118. (S) (N)
69. (S) (N)	79. (S) (N)	89. (S) (N)	99. (S) (N)	109. (S) (N)	119. (S) (N)
70. (S) (N)	80. (S) (N)	90. (S) (N)	100. (S) (N)	110. (S) (N)	120. (S) (N)

TERCERA PARTE

121. (S) (N)	131. (S) (N)	141. (S) (N)	151. (S) (N)	161. (S) (N)	171. (S) (N)
122. (S) (N)	132. (S) (N)	142. (S) (N)	152. (S) (N)	162. (S) (N)	172. (S) (N)
123. (S) (N)	133. (S) (N)	143. (S) (N)	153. (S) (N)	13. (S) (N)	173. (S) (N)
124. (S) (N)	134. (S) (N)	144. (S) (N)	154. (S) (N)	104. (S) (N)	174. (S) (N)
125. (S) (N)	135. (S) (N)	145. (S) (N)	155. (S) (N)	165. (S) (N)	175. (S) (N)
126. (S) (N)	136. (S) (N)	146. (S) (N)	156. (S) (N)	166. (S) (N)	176. (S) (N)
127. (S) (N)	137. (S) (N)	147. (S) (N)	157. (S) (N)	167. (S) (N)	177. (S) (N)
128. (S) (N)	138. (S) (N)	148. (S) (N)	158. (S) (N)	168. (S) (N)	178. (S) (N)
129. (S) (N)	139. (S) (N)	149. (S) (N)	159. (S) (N)	169. (S) (N)	179. (S) (N)
130. (S) (N)	140. (S) (N)	150. (S) (N)	160. (S) (N)	170. (S) (N)	180. (S) (N)

PREFERENCIAS

	A	H	O	TOTAL	PROMEDIO	CLAVE

R						
I						
A						
S						
E						
C						

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA

Sexo: F M

Edad:……

ENTREVISTA

PREFERENCIA PROFESIONAL

1. ¿Al momento de elegir estudiar la carrera profesional de Psicología, tenías en mente otras carreras alternativas?

SI NO

Si tu respuesta es Si menciona que carrera

2. ¿Por qué elegiste la carrera de Psicología?

3. ¿Alguien te motivo a tomar esta decisión?

4. ¿Señala que otra carrera te hubiera gustado estudiar?

¿Y porque?

Gracias por tu colaboración

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES

FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACION

CARRERA PSICOLOGIA

CUESTIONARIO VIA DE FORTALEZAS PRINCIPALES

"Por favor, seleccione una opción en respuesta a cada afirmación. Todas las preguntas reflejan afirmaciones que muchas personas encontrarían deseables, pero queremos que responda exclusivamente si las afirmaciones reflejan cómo es usted. Por favor sea honesto y preciso.

Según estos criterios:

	Muy parecido a mí		Algo parecido a mí		Neutro		Algo diferente a mi		Muy diferente a mi

1. El mundo me parece un lugar muy interesante.

2. Siempre hago lo posible por asistir a actividades educativas.

3. Siempre identifico las razones de mis actos.

4. Ser capaz de tener ideas nuevas y diferentes es uno de mis puntos fuertes/fortalezas.

5. Estoy muy pendiente del entorno que me rodea.

6. Siempre tengo una perspectiva amplia sobre lo que está pasando.

7. He sido firme en muchas ocasiones ante una fuerte oposición por parte de otros.

8. Nunca abandono una tarea antes de que esté acabada.

9. Siempre mantengo mis promesas.

10. Nunca estoy demasiado ocupado/a para ayudar a un amigo.

11. Estoy siempre dispuesto/a asumir riesgos para establecer una relación.

12. Nunca me pierdo las reuniones de grupo o las prácticas de equipo.

13. Cuando estoy equivocado, siempre lo reconozco.

14. En un grupo, intento asegurarme de que todo el mundo se sienta incluido.

15. No me cuesta alimentarme con comidas saludables.

16. Nunca he hecho daño intencionalmente a alguien.

17. Para mí es importante vivir en un mundo de belleza.

18. Siempre doy las gracias a las personas que se preocupan por mí.

19. Siempre miro el lado positivo.

20. Soy una persona espiritual.

21. Soy siempre modesto/a sobre las cosas buenas que me han sucedido.

22. Siempre que veo a mis amigos/as bajos de ánimo, intento bromear para animarles.

23. Quiero involucrarme totalmente en la vida, no simplemente mirar desde fuera.

24. Para mí siempre, lo pasado, pasado está.

25. Nunca me aburro.

26. Me encanta aprender cosas nuevas.

27. Siempre examino las dos caras de una cuestión.

28. Cuando alguien me dice cómo hacer algo, automáticamente pienso en formas alternativas de hacer lo mismo.

29. A menudo sé cómo manejarme en diferentes situaciones sociales.

30. Pase lo que pase no pierdo de vista lo importante.

31. He superado algún problema emocional gracias a hacerle frente.

32. Siempre acabo lo que empiezo.

33. Mis amigos/as me dicen que soy auténtico/a.

34. Realmente disfruto haciendo pequeños favores a los amigos.

35. Hay personas en mi vida que cuidan de mis sentimientos y mi bienestar tanto como de ellos mismos.

36. Verdaderamente disfruto siendo parte de un grupo.

37. Ser capaz de ceder para llegar a acuerdos es algo característico de mí.

38. Como líder, trato a todo el mundo igual de bien, sin tener en cuenta su nivel de experiencia.

39. Aunque haya dulces o galletas a mano, nunca me excedo.

40. Uno de mis lemas preferidos es “No hagas nada de lo que te puedes arrepentir”. 41. La bondad de cierta gente me emociona.

42. Se me pone la piel de gallina cuando me entero de actos de gran generosidad.

43. Siempre puedo encontrar lo positivo en lo que a otros les parece negativo.

44. Soy practicante de mi religión.

45. No me gusta destacar en un grupo de gente.

46. La mayoría de la gente diría que es divertido estar conmigo.

47. Nunca me da pereza/flojera levantarme por la mañana.

48. Casi nunca guardo rencores.

49. Estoy siempre ocupado/a con algo interesante.

50. Me fascina aprender algo nuevo.

51. Tomo las decisiones solo cuando tengo toda la información.

52. Me gusta pensar en nuevas formas de hacer las cosas.

53. No importa cuál sea la situación, soy capaz de integrarme.

54. Mi visión del mundo es excelente.

55. Nunca dudo en expresar públicamente una opinión impopular.

56. Soy una persona que se marca objetivos.

57. Creo que la honestidad es la base de la confianza.

58. Hago lo posible para animar a la gente que parece abatida.

59. Hay personas que aceptan mis defectos.

60. Soy una persona extremadamente leal.

61. Trato a todo el mundo por igual sin importar de quién se trate.

62. Una de mis fortalezas es ser capaz de ayudar a un grupo de gente a trabajar bien en equipo aunque tengan diferencias.

63. Soy una persona altamente disciplinada.

64. Siempre pienso antes de hablar.

65. Experimento emociones profundas cuando veo cosas bellas.

66. Al menos una vez al día paro y recuerdo todas las cosas positivas que hay en mi vida.

67. A pesar de los desafíos, siempre mantengo la esperanza en el futuro.

68. Mi fe nunca me abandona durante los momentos difíciles.

69. No me comporto como si fuera alguien especial.

70. Siempre estoy dispuesto a alegrar el día a alguien con algunas risas.

71. Nunca afronto las cosas con desgana.

72. Nunca busco venganza.

73. Siempre tengo curiosidad sobre el mundo.

74. Todos los días, espero la oportunidad de aprender y crecer.

75. Valoro mi capacidad para pensar críticamente.

76. Me siento orgulloso/a de ser original.

77. Tengo la habilidad para hacer que los demás se sientan interesantes.

78. A ningún amigo/a le ha ido mal con mis consejos.

79. Debo defender lo que creo aunque tenga consecuencias negativas.

80. Termino las cosas a pesar de los obstáculos del camino.

81. Digo la verdad aunque duela.

82. Me encanta hacer felices a otras personas.

83. Soy la persona más importante en la vida de alguien.

84. Trabajo mucho mejor en equipo.

85. Para mí, los derechos de todas las personas son igualmente importantes.

86. Soy muy bueno/a planeando actividades de grupo

87. Tengo control de mis emociones.

88. Mis amigos/as piensan que tomo decisiones acertadas en lo que digo y hago.

89. Veo la belleza en cosas que otras personas no perciben.

90. Si recibo un regalo, siempre se lo agradezco a la persona que me lo dio.

91. Tengo una imagen clara en mi cabeza sobre lo que quiero que suceda en el futuro.

92. Mi vida tiene un propósito sólido
.
93. Nunca presumo de mis logros.

94. Intento divertirme en toda clase de situaciones.

95. Me encanta lo que hago.

96. Siempre permito a los demás dejar sus errores atrás y comenzar de cero.

97. Me entusiasman muchas actividades diferentes.

98. Soy un/a verdadero/a aprendiz de por vida.

99. Mis amigos valoran mi objetividad.

100. Siempre se me ocurren nuevas formas de hacer las cosas
.
101. Siempre sé cómo captar la forma de ser de la gente.

102. La gente me describe como una persona más sabia de lo que corresponde a mi edad.

103. Mientras los demás hablan, yo llamo a la acción.

104. Soy muy trabajador/a.

105. Se puede confiar en mis promesas.

106. He ayudado voluntariamente a alguien (vecino, ...etc.) durante el último mes.

107. Hagan lo que hagan mi familia y mis amigos íntimos, no dejaré de quererlos.

108. Nunca hablo mal de mi grupo a gente de fuera.

109. Doy a todo el mundo una oportunidad.

110. Para ser un líder efectivo, trato a todo el mundo igual.

111. Nunca deseo cosas que me perjudican a largo plazo, incluso aunque me hagan sentir bien a corto plazo.

112. Siempre evito actividades que sean peligrosas físicamente.

113. La belleza de una película me ha dejado sin palabras en muchas ocasiones.

114. Soy una persona extremadamente agradecida.

115. Si obtengo una mala nota o evaluación, me centro en la siguiente oportunidad, y me propongo hacerlo mejor.

116. En las últimas 24 horas, he empleado 30 minutos en rezar, meditar o haciendo contemplación.

117. Estoy orgulloso/a de ser una persona común y corriente.

118. Intento añadir algo de humor a cualquier cosa que hago.

119. Espero con ilusión cada nuevo día.

120. Creo que lo mejor es perdonar y olvidar.

121. Tengo muchos intereses.

122. Siempre hago lo posible para visitar museos.

123. Cuando un asunto lo requiere, puedo ser altamente racional.

124. Mis amigos dicen que tengo muchas ideas nuevas y diferentes.

125. Siempre me llevo bien con la gente que acabo de conocer.

126. Siempre soy capaz de mirar a las situaciones y tener una visión global.

127. Siempre defiendo mis creencias.

128. No me doy por vencido/a.

129. Soy fiel a mis propios valores.

130. Siempre llamo a mis amigos cuando están enfermos.

131. Siempre siento presente el amor en mi vida.

132. Es importante para mí mantener la armonía dentro del grupo.

133. Estoy fuertemente comprometido a los principios de justicia e igualdad.

134. Creo que nuestra naturaleza humana nos lleva a trabajar juntos por metas comunes.

135. Siempre soy capaz de mantener una dieta.

136. Siempre pienso sobre las consecuencias antes de actuar.

137. Soy siempre consciente de la belleza natural de lo que me rodea.

138. Llego muy lejos a la hora de dar reconocimiento a la gente que ha sido buena conmigo.

139. Tengo un plan sobre lo que quiero conseguir en los próximos cinco años.

140. Mi fe me hace ser quien soy.

141. Prefiero dejar a los demás que hablen sobre ellos mismos.

142. Nunca permito que una situación deprimente me quite el sentido del humor.

143. Tengo mucha energía.

144. Siempre estoy dispuesto/a a dar al otro la oportunidad de disculparse.

145. Puedo encontrar algo de interés en cualquier situación.

146. Leo todo el tiempo.

147. Analizar en profundidad las cosas es innato en mí.

148. Soy una persona de ideas originales.

149. Soy bueno/a percibiendo lo que otras personas están sintiendo.

150. Tengo una perspectiva madura de la vida.

151. Siempre afronto mis miedos.

152. Nunca me distraigo cuando trabajo.

153. Me enorgullezco de no exagerar lo que soy o hago.

154. Me alegra tanto la buena suerte de los demás como la mía.

155. Puedo expresar mi cariño o amor a otra persona.

156. Apoyo sin excepción a mis compañeros de equipo o de grupo.

157. No acepto el reconocimiento por un trabajo que no he hecho.

158. Mis amigos siempre me dicen que soy un/a líder firme pero justo.

159. Siempre sé cuándo parar.

160. Siempre sé diferenciar lo bueno de lo malo.

161. Valoro enormemente todas las formas de arte.

162. Me siento agradecido/a por las cosas que he recibido en la vida.

163. Sé que tendré éxito en las metas que me proponga a mí mismo/a.

164. Creo que cada persona tiene un propósito en la vida

165. Casi nunca llamo la atención sobre mí mismo/a.

166. Tengo un gran sentido del humor.

167. No puedo contener las ganas de comenzar en un proyecto.

168. Casi nunca intento tomar represalias.

169. Me resulta muy fácil encontrar cosas que me entretengan.

170. Si quiero saber algo, inmediatamente voy a la biblioteca o a internet y lo busco.

171. Siempre tengo en cuenta los pros y los contras.

172. Mi imaginación va más allá que la de mis amigos.

173. Soy consciente de mis propios sentimientos y motivaciones.

174. Los demás vienen a pedirme consejo.

175. He superado sufrimientos y decepciones.

176. Me comprometo con todo lo que haya decidido hacer.

177. Preferiría morirme antes de ser falso/a.

178. Disfruto siendo amable con los demás.

179. Soy capaz de aceptar el amor o el cariño de los demás.

180. Siempre respeto a los líderes de mi grupo, incluso cuando estoy en desacuerdo con ellos.

181. Incluso si no me agrada alguien, le trato de forma justa.

182. Como líder, intento conseguir que todos los miembros del grupo estén alegres.

183. Sin excepción, hago a tiempo mis tareas del trabajo, de mis estudios o del hogar.

184. Soy una persona muy prudente.

185. Me asombran cosas sencillas de la vida que los demás podrían no apreciar.

186. Cuando miro a mi vida, encuentro muchas cosas por las que estar agradecido/a.

187. Confío en que mi manera de hacer las cosas dará los mejores resultados.

188. Creo en un poder universal, en un dios.

189. Me han dicho que la modestia es una de mis más notables características.

190. Encuentro satisfacción en hacer reír o sonreír a los demás.

191. No puedo casi contener las ganas de ver lo que la vida me tiene preparado en las semanas y años que vienen.

192. Normalmente estoy dispuesto/a a dar a cualquiera otra oportunidad.

193. Creo que mi vida es extremadamente interesante.

194. Leo una gran variedad de libros.

195. Intento tener buenas razones para mis decisiones importantes.

196. En el último mes he encontrado una solución original a un problema en mi vida.

197. Siempre sé qué decir para que la gente se sienta bien.

198. Puedo no decírselo a los demás, pero me considero una persona sabia.

199. Siempre expreso mi protesta cuando oigo a alguien decir cosas malintencionadas.

200. Cuando hago planes, estoy seguro/a de que conseguiré llevarlos a cabo.

201. Mis amigos siempre me dicen que tengo los pies en la tierra.

202. Me encanta poder dejar que los demás también se luzcan.

203. Tengo un vecino o alguien en el trabajo o en los estudios por quien realmente me preocupo como persona.

204. Para mí, es importante respetar las decisiones hechas por mi grupo.

205. Creo que todo el mundo debería tener la oportunidad de expresarse.

206. Como líder, creo que todas las personas del grupo deberían tener la oportunidad de opinar sobre lo que el grupo hace.

207. Para mí, la preparación es tan importante como el resultado.

208. Siempre realizo mis elecciones con cuidado.

209. Con frecuencia siento muchas ganas de disfrutar una buena obra de arte, como música, teatro o pinturas.

210. Siento un profundo sentido de agradecimiento todos los días.

211. Si me siento decaído, siempre pienso en las cosas buenas que hay en mi vida.

212. Mis creencias hacen que mi vida sea importante.

213. Nadie me describiría nunca como arrogante.

214. Creo que la vida es más un patio de juego que un campo de batalla.

215. Me despierto con una sensación de entusiasmo sobre las oportunidades del día.

216. No deseo ver a nadie sufrir, ni siquiera a mi peor enemigo.

217. Disfruto realmente al escuchar cosas de otros países y culturas.

218. Me encanta leer libros que no son de ficción por diversión.

219. Mis amigo/as valoran mi buen criterio.

220. Tengo un fuerte deseo de hacer algo original en el próximo año.

221. Es raro que alguien pueda aprovecharse de mí.

222. Los demás me consideran como una persona sabia.

223. Soy una persona valiente.

224. Cuando logro lo que quiero, es porque he trabajado duro para conseguirlo.

225. Los demás confían en mí para que les guarde sus secretos.

226. Siempre escucho a la gente cuando habla de sus problemas.

227. Comparto mis sentimientos con los demás con facilidad.

228. Sacrifico con gusto mi propio interés en beneficio del grupo en el que estoy.

229. Creo que es valioso escuchar las opiniones de todos.

230. Cuando estoy en una posición de autoridad, nunca culpo a otros de los problemas.

231. Hago ejercicio con regularidad.

232. No puedo imaginarme a mí mismo mintiendo o haciendo trampas.

233. He creado algo hermoso durante el último año

234. He sido profundamente afortunado/a en mi vida.

235. Siempre espero que suceda lo mejor.

236. Siento que tengo una misión en mi vida.

237. La gente se siente atraída hacia mí porque soy humilde.

238. Soy conocido/a por mi buen sentido del humor.

239. La gente me describe como lleno de entusiasmo.

240. Intento responder con comprensión cuando alguien me trata mal.

GRACIAS POR TU COLABORACION