



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Análisis de la auto-eficacia en la elección de carrera, de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja.

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTOR: Sánchez León, Cristina del Carmen.

DIRECTOR: Erique Ortega, Elsa Rosa Nora, Dra.

LOJA -ECUADOR

2018



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2018

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Doctora.

Elsa Rosa Nora Enrique Ortega

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Análisis de la auto-eficacia en la elección de carrera, de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja, realizado por Sánchez León Cristina del Carmen, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 19 de Marzo de 2018

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Sánchez León Cristina del Carmen declaro ser autora del presente trabajo de titulación: Análisis de la auto-eficacia en la elección de carrera, de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la Titulación Psicología, siendo Elsa Rosa Nora Erique Ortega directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f)

Autor: Sánchez León Cristina del Carmen

Cédula: 1104829484

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios que es tan perfecto y misericordioso, que no me ha abandonado en ningún momento, ha estado en cada paso que he dado, sobre todo en los momentos que más he necesitado de su compañía, no me ha desamparado y siempre me ha mostrado el camino correcto.

A mis padres Carmita y Vicente, mis compañeros de vida, mi orgullo e inspiración, por quienes he logrado cada uno de mis sueños ya que siempre han estado ahí guiándome, apoyándome, aconsejándome, pero sobre todo brindadme todo su amor, sin ellos no hubiera llegado a ser la persona que ahora soy.

A mi hija Zara Alejandra, el amor de mi vida, que desde el momento de su existencia me ha llenado de felicidad y alegría, me ha motivado a ser mejor persona, madre luchadora y una buena profesional.

A mi hermano Cristhiam, que siempre me ha cuidado y protegido como su hermana menor, brindándome su amor y comprensión en todo momento; a mi cuñada Arelí que se ha convertido no solo en una amiga, sino también en una hermana más y sobre todo a la persona más especial, Ian José, que lo amo como si fuera mi propio hijo.

Cristina.

AGRADECIMIENTO

Primeramente quiero agradecer a Dios por otorgarme la vida, por regalarme la mejor familia del mundo, por brindarme su protección a cada instante, por su amor de padre y por su misericordia infinita en cada momento.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de estudiar y acogerme a sus valores y objetivos para lograr ser una buena profesional.

A mi directora de tesis, Dra. Norita Erique por su esfuerzo, dedicación y motivación, quien con sus conocimientos, experiencia, paciencia y carisma ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

A mis padres Carmita y Vicente, realmente no tengo palabras para agradecerles todo lo que hacen día a día por mí desde el primer momento que llegue a su vida; sin ellos no hubiera podido cumplir ninguna de mis metas, gracias por su tiempo, esfuerzo, apoyo incondicional y dedicación; por el amor tan grande que me tienen, y porque sé que su prioridad principal ha sido siempre verme feliz, solo ese amor de padres tan grande, podría explicar todos los sacrificios que han hecho para que yo cumpla mis metas, aun dejando de lado las suyas.

A mi hija Zara Alejandra que desde que empecé a redactar esta tesis ella llegó a mi vida y ha sido la motivación más importante para culminar este proceso y llegar a ser una buena profesional.

INDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----|
| CARÁTULA..... | i |
| APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS..... | iii |
| INDICE DE CONTENIDOS..... | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | vii |
| RESUMEN..... | 1 |
| ABSTRACT..... | 2 |
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| CAPÍTULO I: MARCO TEORICO..... | 5 |
| 1.1. Orientación vocación..... | 6 |
| 1.1.1. Definición de vocación y orientación..... | 6 |
| 1.1.2. Definición orientación vocacional..... | 6 |
| 1.1.3. La orientación en américa latina..... | 7 |
| 1.1.4. La orientación en Ecuador..... | 8 |
| 1.1.5. Factores asociados a la orientación vocacional..... | 10 |
| 1.2. Autoeficacia..... | 12 |
| 1.2.1. Definición de eficacia..... | 12 |
| 1.2.2. Definición de autoeficacia..... | 13 |
| 1.2.3. Teoría de la autoeficacia..... | 15 |
| 1.2.4. Principales fuentes de autoeficacia..... | 16 |
| 1.3. Elección de carrera..... | 21 |
| 1.3.1. Definición de elección de carrera..... | 21 |
| 1.3.2. Modelos teóricos en la elección de carrera..... | 22 |
| 1.3.3. Factores influyentes en la elección de carrera..... | 23 |
| CAPITULO II: METODOLOGÍA..... | 26 |
| 2.1. Objetivos..... | 27 |
| 2.1.1 Objetivo general..... | 27 |
| 2.1.2. Objetivos específicos..... | 27 |
| 2.2. Preguntas de investigación..... | 27 |
| 2.3. Diseño de investigación..... | 28 |
| 2.4. Población y muestra de estudio..... | 28 |
| 2.5. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación..... | 29 |
| 2.5.1. Métodos..... | 29 |

| | |
|--|----|
| 2.5.2. Técnicas..... | 29 |
| 2.5.3. Instrumentos. | 30 |
| 2.5.4. Procedimiento. | 30 |
| 2.5.6. Recursos..... | 31 |
| CAPITULO III: ANALISIS DE RESULTADOS | 33 |
| CAPITULO IV: DISCUSIÓN..... | 43 |
| CONCLUSIONES..... | 49 |
| RECOMENDACIONES..... | 51 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 52 |
| ANEXOS..... | 57 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Teorías de la elección de carrera | 22 |
| Tabla 2. Población y muestra de estudio | 29 |
| Tabla 3. Autoeficacia-Habilidades / Carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras. | 34 |
| Tabla 4. Autoeficacia-Habilidades / Carrera de Administración de Empresas. | 35 |
| Tabla 5. Autoeficacia-Habilidades / Carrera de Contabilidad y Auditoría..... | 36 |
| Tabla 6. Autoeficacia-Habilidades / Carrera de Economía. | 37 |
| Tabla 7. Autoeficacia-Habilidades / Carrera de Administración en Banca y Finanzas. . | 38 |
| Tabla 8. Autoeficacia-Habilidades / Carrera de Relaciones Públicas | 39 |
| Tabla 9. Autoeficacia General / Titulación del Área Administrativa..... | 40 |
| Tabla 10. Autoeficacia Sexo / Titulación del Área Administrativa | 41 |
| Tabla 11. Autoeficacia General Sexo / Titulación del Área Administrativa..... | 42 |

RESUMEN

La presente investigación, permitió el Análisis de la auto-eficacia en la elección de carrera, de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja. Se realizó un estudio cuantitativo con alcance exploratorio y descriptivo de tipo transversal. Se utilizó la escala original de Auto-eficacia en la Toma de decisión de la Carrera (Lozano, 2011), la cual se divide en 6 dimensiones: autoconocimiento, selección metas, planificación, resolución de conflictos internos, resolución de conflictos externos/ familiares y búsqueda de información. La muestra fue realizada en 119 estudiantes de primer ingreso del área administrativa. Se analizaron variables como autoeficacia por carreras y por sexo. Se determinó que las carreras de Economía, Administración Banca y Finanzas, Relaciones Publicas y Administración de Empresas poseen bastante habilidad, mientras que las carreras Contabilidad y Auditoría y Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras poseen algo de habilidad en autoeficacia en la elección de carrera. Con relación al género, el sexo masculino presento bastante habilidad mientras que del sexo femenino algo de habilidad de autoeficacia en la elección de carrera.

PALABRAS CLAVES: Autoeficacia, elección de carrera, orientación vocacional.

ABSTRACT

The present investigation, permitted the analysis of the self-efficacy in the career choice of the entering students to qualifications of the Administrative Area of (Universidad Técnica Particular de Loja). This investigation had a quantitative approach with exploratory and descriptive scope of a traverse type. The original scale of self-efficacy was used on decision making of the career (Lozano, 2011), which is divided in 6 dimensions: self-knowledge, goals selection, planning, internal conflicts resolution, external conflicts resolution/ relatives and search for information. The specimen was made in 119 entering students of the Administrative Area. Variables such as the self-efficacy for careers and sex were analyzed. Careers like Economy, Banking and finance, Public Relations and Business Administration have some ability in self-efficacy while careers like Accounting, Tourism and Hotel Business Administration have something of ability in self-efficacy in the career choice. In relation with the masculine gender, this showed fairly ability, while the from female gender just some of ability about self-efficacy in the career choice.

KEY WORDS: Self-efficacy, career choice, vocational orientation.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo surge del Programa de Investigación “Promoción e intervención en las áreas de Salud mental y Orientación Universitaria” guiado por la Titulación de Psicología, es por esto que el desarrollo de esta Investigación pretende Analizar la auto-eficacia en la elección de carrera, de los estudiantes de primer ingreso de las carreras del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con alcance exploratorio y descriptivo de tipo transversal, fue realizada con 119 estudiantes de primer ingreso del área administrativa en donde se pudo evaluar los niveles de percepción que tienen los estudiantes sobre la auto-eficacia en la elección de carreras. El principal exponente de la autoeficacia es Albert Bandura (1987), quien define a la autoeficacia como “los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado” (p. 416). Se considera importante el estudio de auto-eficacia ya que es fundamental en el proceso de profesionalización de los estudiantes.

De acuerdo con el estudio realizado por Canto y Rodríguez (2000) contaron con una muestra de 2316 estudiantes universitarios, 2,216 mujeres y 1035 hombres entre los resultados obtenidos las mujeres y los hombres presentan porcentajes similares en eficacia en la elección de carrera así mismo hombres y mujeres tienen porcentajes similares en preferencia de área de estudio (socioeconómica o administrativa). Así mismo Lozano (2006) realizó un estudio con una muestra de 2783 alumnos, de los cuales el 57,5% son mujeres y el 42,5% varones, en donde se encontró ausencia de diferencias significativas entre sexos.

El presente trabajo se desarrolla en cuatro capítulos; en el primer capítulo se desarrolla el marco teórico que está constituido por tres temas en donde se presentan las definiciones y conceptos teóricos de autoeficacia, orientación vocacional y elección de carrera.

En el segundo capítulo se describe la metodología utilizada para la investigación, su diseño, métodos, técnicas e instrumento de investigación. Cabe destacar el objetivo de la investigación es, Analizar los niveles de auto-eficacia percibida de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Para cumplir el objetivo general se ha planteado los siguientes objetivos específicos; Identificar el nivel de auto-eficacia por carrera y determinar el nivel de auto-eficacia de acuerdo al sexo, que tienen de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la UTPL.

Con el estudio de la presente investigación se logra obtener el alcance de los objetivos a través de la fundamentación teórica y metodológica, permitiendo también identificar la problemática relacionada el tema propuesto mediante la aplicación del instrumento de evaluación y los resultados obtenidos, consiguiendo así determinar los niveles de autoeficacia por carrera al momento de la elección de la carrera de los estudiantes, y así mismo conocer el nivel de autoeficacia que existe en relación sexo. En tal virtud fue factible el cumplimiento de los objetivos planteados en la presente investigación y dar contestación a las interrogantes planteadas en la investigación.

En el tercer capítulo detalla los resultados encontrados en la investigación por medio de la Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional de Sara Lozano, mediante el método estadístico se realiza la organización de la información y su respectivo análisis, de los cuales se logra determinar, de acuerdo al nivel de auto-eficacia por carrera de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la UTPL, que las carreras de: Economía, Administración Banca y Finanzas, Relaciones Públicas y Administración de Empresas poseen bastante habilidad en autoeficacia en la elección de carrera, mientras que las carreras de Contabilidad y Auditoría y Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras poseen algo de habilidad en autoeficacia en la elección de carrera. Finalmente en el cuarto capítulo se realiza la discusión de los resultados obtenidos, seguido de las conclusiones y recomendaciones, estando estas últimas direccionadas a mejorar los procesos de elección de carrera.

La realización del presente trabajo tuvo sus facilidades al ser un estudio correspondiente a la propia población universitaria y contando con apertura de la institución y la participación activa de los estudiantes.

CAPÍTULO I: MARCO TEORICO

1.1. Orientación vocación

1.1.1. Definición de vocación y orientación

Es importante definir que es la vocación y orientación para lo cual se hace referencia a que esta se presenta en la edad temprana del sujeto, mientras que orientación es la dirección que se le da a las aspiraciones de la persona, es así que según Bernard y Risle (1998).

El ideal del humano es vivir en forma real esta vocación, que no es más ni menos que el propio destino que tiene cada cual, esperándose que se desarrolle a través de profesiones, oficios, acciones y servicios acorde con la personalidad y capacidad con que cada hombre está conformado (Bernard y Risle, 1998, p. 173).

Por otra parte Bernard y Risle (1998), proponen a la orientación como;

El proceso consubstancia al proceso educativo que asiste a la persona en las diferentes etapas de su desarrollo, al fin de que logre adquirir conciencia de su responsabilidad como individuo integrante de su grupo, comunidad y sociedad y pueda adoptar decisiones adecuadas frente a las situaciones problemáticas que se le presentan (p.501).

En síntesis la vocación se construye a lo largo del desarrollo de la persona en donde están presentes los deseos e interés que tiene el sujeto por desempeñarse en una actividad profesional, mientras que la orientación es un proceso de educativo en el que se guía a la persona dependiendo sus destrezas o habilidades para tomar la mejor decisión académica o profesional.

1.1.2. Definición orientación vocacional

La orientación vocacional es una práctica muy necesaria en donde por medio de un proceso se brinda a la persona los elementos para identificar sus habilidades y competencias en favor de su elección vocacional, a continuación se presentan distintas definiciones sobre tema mencionado:

De acuerdo con Rivas (1988), propone la definición de orientación vocacional como el “conjunto de procesos psicológicos que una persona concreta moviliza en relación al mundo profesional en el que pretende integrarse activamente, o en el que ya está instalado” (p. 15)

Teniendo en cuenta a Blanco y Frutos (2001), “la orientación actual tiene sus orígenes en la orientación vocacional, profesional o para el desarrollo de la carrera, que surge como necesidad de facilitar a los alumnos la información necesaria para su adecuada inserción en el mundo del trabajo” (p. 1).

Según Lobato (2002) menciona que la orientación vocacional se define como;

Un proceso estructurado de ayuda técnica, solicitado por una persona en situación de incertidumbre, con el fin de lograr el mejor desarrollo de su carrera profesional, mediante la facilitación y clarificación de la información relevante precisa, para que tras la evaluación de sus propias experiencias y la confrontación con el mundo laboral, realice una toma de decisiones vocacionales realistas y eficaces (p. 2).

Es así que la orientación vocacional se la entiende como el proceso por el cual se exploran y se guían de forma adecuada preferencias vocacionales de la persona para que así exista una elección profesional efectiva que garantice el éxito laboral y profesional.

1.1.3. La orientación en américa latina

Históricamente Argentina, Brasil y Venezuela fueron los pioneros en implementar la disciplina de la Orientación en América Latina, siendo Argentina en el año de 1925, una de las primeras en crear el Instituto de Psicotécnica y Orientación Profesional, en 1949 nace la Dirección de Orientación Profesional de la Provincia de Buenos Aires. Por otro lado en Brasil, en 1931 gracias a Laurenço Filho se creó el primer servicio estatal de Orientación profesional en Sao Paulo, y en 1947 Emilio Mira en Rio de Janeiro creó el Instituto Nacional de Selección y Orientación Profesional. Así mismo Venezuela da sus primeros pasos en 1962 con la Unidad Técnica denominada Servicio de Orientación, sin contar con la experiencia de otros países que han ido creciendo a lo largo de estos años (Lessire y González, 2008).

El crecimiento de la orientación en nuestra región ha crecido significativamente, González (2008), plantea que:

La Orientación y los profesionales de la Orientación en América Latina han tenido una trayectoria bastante significativa y trascendente en el desarrollo de nuestros pueblos. En casi todas las épocas de la historia contemporánea siempre ha existido una voz que ha reclamado y propuesto planes e ideas de cómo abordar el campo vocacional y las necesidades de Orientación en la población latinoamericana. Ciertamente en algunos países se ha avanzado más que en otros en la práctica de la Orientación, pero en líneas generales podemos decir que la encontramos afianzada, como profesión, en casi el 90 por ciento de los países de América Latina. (p. 1).

Es así que se puede decir que la orientación en América Latina tiene una extensa historia en temas de orientación vocacional, a pesar de ello en sus inicios el enfoque que se tenía era muy básico en donde prácticamente se centraba en la difusión de información sobre las carreras, profesiones, y la asesoría de elección profesional para los estudiantes, en la actualidad la importancia de la orientación vocacional es significativa ya que ha ido ganando espacio y reconocimiento como un medio indispensable para una elección profesional efectiva.

1.1.4. La orientación en Ecuador

De acuerdo con el Manual de Orientación Vocacional y Profesional [OVP] del Ministerio de Educación del Ecuador (2015) “la orientación vocacional y profesional (OVP) es un proceso dinámico, continuo y progresivo, que se lleva a cabo durante todas las etapas de formación del estudiantado” (p. 7). La OVP es analizada desde siete enfoques: derechos, género, intercultural, intergeneracional, de bienestar, inclusivo y pedagógico; en donde los profesionales del Departamento de Consejería Estudiantil [DECE] deben considerar cada uno de los enfoques para poder realizar una óptima orientación vocacional y profesional. Para una para mayor comprensión según Ministerio de Educación del Ecuador (2015) a continuación se describen cada uno de los enfoques:

- 1. Enfoque de derechos:** Aplicar un enfoque de derechos significa, antes que nada, reconocer que todo niño, niña y adolescente cuenta con derechos humanos, independientemente de su sexo (género), orientación sexual, edad, etnia cultura o condición social. Es deber del Estado, así como

del sistema de educación ecuatoriano, garantizar su aplicación y cumplimiento.

2. Enfoque de género: El género es una categoría de análisis que impregna todas las relaciones humanas y que permite distinguir cualidades, capacidades, mandatos, roles y estereotipos que se asignan a hombres y mujeres desde una perspectiva social y cultural, que se van gestando desde etapas tempranas del desarrollo humano y que también permiten reconocer y analizar preponderantemente, las causas vinculadas a un trato discriminante, desvalorizante y peyorativo contra lo que representa lo femenino o lo masculino.

3. Enfoque intercultural: Es un enfoque que no sólo se reduce al contacto cultural o al reconocimiento de culturas diferentes, sino que acapara también lo diverso de las cosmovisiones, formas, opciones, concepciones y prácticas de vida implícitas en el acto de comprender y respetar al otro. El reconocimiento de la coexistencia de diversidades culturales en las sociedades actuales debe ser llevado con base en el respeto de sus derechos humanos y derechos como pueblos.

4. Enfoque Intergeneracional: El enfoque intergeneracional se basa en el establecimiento de un marco de diálogo recíproco y cooperativo, en las relaciones entre personas adultas con niños, niñas y adolescentes, con el objetivo de rescatar el papel influyente de los diferentes actores sociales en relación a su pertenencia a un grupo etario determinado. Lo cual remite a la consideración de cierto contexto socio-histórico al que se pertenece y desde donde se maneja cierta discursividad y la postura frente a los hechos sociales y culturales.

5. Enfoque de bienestar: Aplicar el enfoque de bienestar implica poner en práctica la consideración en torno a la pregunta por el componente de bienestar subjetivo del sujeto. Dicho componente no solo busca que se alcance el uso óptimo de sus potencialidades psicológicas, cognitivas y afectivas en sus modos de relacionarse con los demás, sino que por sobretodo, apunta a lograr el desarrollo de su autonomía.

6. Enfoque pedagógico: El enfoque pedagógico se fundamenta en el concepto de Educación para la vida, que posibilita la formación y el desarrollo humano desde una visión integral, en donde: los estudiantes vivan experiencias esenciales y afines a los intereses, aptitudes y actitudes que fortalezcan la toma de decisiones personales; y los educadores debatan las experiencias observadas, vividas y sistematizadas a la luz de teorías e investigaciones científicas, culturales, socio-políticas y tecnológicas contemporáneas, para desarrollar la capacidad de plantearse interrogantes alrededor de problemas prácticos y teóricos para que se conviertan en desafíos que provoquen en ellos la necesidad de investigar y diseñar soluciones creativas a las necesidades educativas prioritarias (pp. 23-30).

En definitiva, en nuestro país el Ministerio de Educación reconoce la importancia de la orientación vocacional y profesional, es por esto que ha generado nuevas propuestas que han sido implementadas en instituciones educativas públicas y privadas con la finalidad de brindar al estudiante un acompañamiento y asistencia integral vista desde los enfoques, intercultural, derechos, género, pedagógico, intergeneracional y bienestar de los jóvenes que acceden a una orientación vocacional.

1.1.5. Factores asociados a la orientación vocacional

Al hablar de orientación vocacional se tienen que considerar los factores que están asociados a la misma, estos componentes influyen en la toma de decisiones para la elección de carrera, es así que Galilea (2010) propone 11 factores que influyen en el proceso de orientación vocacional.

1) La motivación laboral: real del usuario.

2) La iniciativa en la búsqueda de empleo y de formación: el tipo de acercamientos y frecuencia, la eficacia de dichas iniciativas; dónde y cómo solicita empleo, el método utilizado y la constancia, son factores que nos indicarán su ajuste vocacional, el nivel de motivación para el empleo y su manejo en las técnicas de búsqueda de empleo.

3) La percepción de recursos económicos: que cubran o solucionen las necesidades mínimas restarán impulso y motivación para acceder a un empleo.

4) La situación familiar: si la familia no cree "necesario" que su familiar enfermo pase por los riesgos y dificultades de encontrar y mantener un empleo, tenderá a solicitar un recurso de carácter ocupacional o una prestación económica para su familiar. El apoyo familiar ofrecido al usuario (iniciativas de la familia respecto a la rehabilitación del usuario, el conocimiento de la enfermedad, la relación con terapeutas, la pertenencia a asociaciones y papel que desempeña, la búsqueda de recursos adecuados, el nivel de emoción expresada, etc.) y la relación de la familia, y de otros miembros de su red social, con el trabajo (la opinión de su entorno social respecto al mundo laboral, así como su propia situación laboral) van a influir en la motivación del usuario hacia el empleo.

5) La relación del usuario con el mundo laboral: el nivel de conocimiento de las condiciones laborales actuales, la presencia de ideas erróneas sobre el mercado laboral (percepción idílica, hostil, etc.).

6) La historia formativa / laboral: vivida por el usuario de manera positiva, es un predictor de éxito en un proceso de rehabilitación laboral.

7) El último trabajo y curso de formación desempeñados: las funciones realizadas, el tipo de jornada, el motivo de finalización y el nivel de desempeño y de satisfacción alcanzado, nos servirán de indicadores sobre los intereses y preferencias del usuario.

8) Los motivos de abandonos: laborales, formativos, ocupacionales o de ocio aportarán información sobre su sistema atribucional.

9) Las limitaciones y habilidades laborales: expresadas por el usuario y percibidas por el rehabilitador en un contexto lo más parecido al laboral.

10) Los deseos y preferencias laborales expresados por el usuario: es necesario respetar los deseos del usuario, ya que el grado de satisfacción va a ser determinante en el mantenimiento del empleo.

11) El tipo de actividades que realiza durante el día: aficiones, gustos, tareas de casa, lectura, deporte, rehabilitación, etc. (opinión del usuario sobre su estilo de vida) (p. 2).

Por lo tanto, los factores asociados a la orientación vocacional se ven influenciados por los intereses, habilidades y motivaciones por parte de las personas, además de las condiciones socioeconómicas y laborales que se puedan presentar, lo que influye de manera directa en las planificaciones a corto plazo que pueda tener el estudiante al momento de estructurar sus aspiraciones profesionales y laborales.

1.2. Autoeficacia

Para comprender de mejor manera el concepto de autoeficacia es importante definir primeramente que es la eficacia y autoeficacia, las cuales serán descritas a continuación.

1.2.1. Definición de eficacia

El objetivo de la eficacia es obtener resultados óptimos a partir de la utilización apropiada de los recursos que se cuentan para este objetivo, dicho con palabras de Bandura (1977), la expectativa de eficacia es la convicción de que uno puede ejecutar con éxito una conducta para producir determinados resultados, a continuación se presentan a distintos autores con sus definiciones.

La palabra “eficacia” viene del Latín *efficere* que, a su vez, es derivado de *facere*, que significa “hacer o lograr”. El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española señala que “eficacia” significa “virtud, actividad, fuerza y poder para obrar” (Mokate, 2001, p.2).

La eficacia “está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado” (Da Silva, 2002, p.20).

Para Mejía (1998) la eficacia es el cumplimiento de objetivos específicos a través de la planificación de actividades que mediante esfuerzo y consistencia garanticen el cumplimiento de las mismas.

En resumen la eficacia es la capacidad de lograr con éxito una acción propuesta o esperada de manera eficiente y satisfactoria por parte de una persona, es aquí en donde comienza la autoeficacia que se presenta como las autocreencias que tiene el sujeto de sí mismo al momento de realizar una acción.

1.2.2. Definición de autoeficacia

La autoeficacia es el medio por el cual una persona logra mayor éxito en el cumplimiento de sus actividades o tareas, su principal exponente, Albert Bandura (1987) define a la autoeficacia como “los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado” (p. 416)

Así mismo distintos autores postulan sus definiciones sobre autoeficacia, empezando por Carrasco y Barrio (2002) quienes proponen que;

Los sujetos con un alto sentido de autoeficacia aumentarán su funcionamiento sociocognitivo en muchos dominios y afrontarán las tareas difíciles percibiéndolas como cambiables, más que como amenazantes. Además, se implicarán en actividades con un alto interés y compromiso invirtiendo un gran esfuerzo en lo que hacen y aumentando su esfuerzo ante las dificultades y contratiempos (p. 323).

Estos juicios de autoreferencia pueden ser catalogados como positivos o negativos, según se los relacione con experiencias previas de comportamientos del individuo y de los cuales obtuvo resultados favorables o desfavorables, los mismo que provocan que el individuo ponga cierto

interés o empeño al momento de realizarlas, además que se pueden ver los patrones cognitivos y emocionales en dichas actividades (Blanco, 2010; Velásquez, 2012).

Según Sara Lozano en el 2006, la autoeficacia presenta la Validación de un modelo de medida de auto-eficacia en la toma de decisiones de la carrera en donde están presentes cinco dimensiones: autoconocimiento, selección de metas, planificación, resolución de conflictos internos, resolución de conflictos externos/familiares y búsqueda de información.

Los cuáles serán descritos a continuación por Ramírez y Canto (2007):

- a) **Autoconocimiento:** Mide el grado de las creencias de los estudiantes en cuanto a su capacidad para identificar sus intereses vocacionales.
- b) **Selección de metas:** Mide el grado de creencias que poseen los estudiantes respecto a su competencia para determinar sus metas académicas y laborales.
- c) **Planificación:** Define el grado de creencias que poseen los estudiantes acerca de su capacidad para planear sus actividades académicas.
- d) **Resolución de conflictos internos y externos/familiares:** Mide el grado de creencias que tienen los estudiantes respecto a su competencia para encontrar estrategias o medios para solucionar problemas.
- e) **Búsqueda de información:** Es el grado de creencias que tienen los estudiantes acerca de su capacidad para obtener información ocupacional (pp. 44-45).

En definitiva la autoeficacia es un conjunto de juicios valorativos que la persona tiene sobre sus propias capacidades entorno a las cuales organiza y ejecuta conductas para lograr un fin determinado, alcanzando la meta deseada, y facilitando desenvolverse de mejor manera en diversas situaciones específicas.

1.2.3. Teoría de la autoeficacia

A continuación se presentaran distintos aportes sobre la teoría de la autoeficacia en donde se describe sus orígenes y evolución:

El término autoeficacia se introdujo por el psicólogo Albert Bandura en 1977, como constructo central de la Teoría Social Cognitiva, la misma que evolucionó de la Teoría del Aprendizaje Social; este autor se basa principalmente en la idea de que la conducta del individuo está regulada por el ambiente y sus procesos cognitivos, y que por lo tanto, las creencias que tienen los individuos de sí mismo sirven como predictores de comportamiento (Carbonero y Merino, 2003; Olivari y Urra, 2007; Blanco, 2010).

Así mismo, Bandura plantea el término de autoeficacia para abandonar la idea sobregeneralizadora de que la conducta se ve influenciada únicamente del ambiente, exponiendo que cada individuo puede crear y modificar su vida de forma homeostática, por medio de una interacción dinámica de factores ambientales, individuales y conductuales (Velásquez, 2012).

Podemos adicionar a ello que tradicionalmente la expresión autoeficacia se la consideraba como una tarea específica, sin embargo luego de varios años de investigación, se la ha catalogado como un desempeño global del ser humano de las capacidades que tiene para afrontar diversas situaciones con distintos grados de dificultad (Prieto, 2003; Velásquez, 2012; Ornelas, et al, 2013); entorno a ello surge el interés por investigar la relación que tiene en diferentes ámbitos como: el rendimiento académico (Gutierrez,2015), el burnout académico (Karpiuk, et al., 2015), el bienestar psicológico (Veliz y Urquijo, 2012), conductas de salud (Olivari y Urra, 2007), entre otras, pero fundamentalmente dentro del ámbito educativo (Prieto, 2003).

Tomando lo más importante de lo antes mencionado, se puede señalar que la autoeficacia nace gracias a su autor Bandura en 1977 bajo el constructo de la teoría social cognitiva y donde se plantea que la autoeficacia es un conjunto de autocreencias o juicios valorativos, en los cuales el individuo evalúa su comportamiento en diferentes áreas de su vida personal, obteniendo de ella ciertos

resultados y logrando de esta manera orientar su conducta para alcanzar una meta planteada.

1.2.4. Principales fuentes de autoeficacia

La autoeficacia propuesta por Albert Bandura, dentro de la Teoría Social Cognitiva, sostiene que son juicios o autoevaluaciones que tiene una persona de sí mismo, añadiendo que estas dependen de las capacidades de predicción que tenga cada individuo entre estos juicios de eficacia (Veliz y Urquijo, 2012).

Las creencias de autoeficacia se dan por la información recolectada de diferentes fuentes, se destaca principalmente, logros de ejecución, experiencia vicaria, persuasión verbal, estado fisiológico; las mismas que generan distintas percepciones de autoeficacia que actúan a través de procesos que repercuten en el funcionamiento humano y adaptación del sujeto a su medio, estos son: Cognitivos: predictores de dificultades, imaginando de metas, etc., motivacionales: anticipando resultados posibles, planificando metas valoradas, afectivos: afrontamiento de situaciones estresantes, control de pensamientos negativos, selección de procesos: aproximación y evitación de determinadas situaciones (Carrasco y Barrio, 2002).

Desde el punto de vista de (Pajares, 1997; Olaz, 2003; Rozalén, 2009 y Camposeco, 2012) describen las cuatro fuentes de autoeficacia a continuación:

1.2.4.1. Logros de ejecución

Los logros de ejecución reflejan “el éxito repetido en determinadas tareas aumenta las evaluaciones positivas de autoeficacia mientras que los fracasos repetidos las disminuyen, especialmente cuando los fracasos no pueden atribuirse a un esfuerzo insuficiente o a circunstancias externas” (Olaz, 2003, párr. 7)

Los éxitos repetidos en la consecución de objetivos o metas aumentan el nivel de autoeficacia y el fracaso en la consecución de los mismos la disminuye. Una vez que la persona ha alcanzado un nivel elevado de autoeficacia debido a logros en la ejecución, ésta tiende a alcanzar un estado más o menos constante o permanente, siendo poco probable que los fracasos ocasionales puedan modificarla, pues la persona los suele atribuir

a factores externos, a la falta de esfuerzo o a una estrategia inadecuada (Rozalén. 2009, p.30).

Camposeco (2012), menciona a Bandura quien en 1997 describe las siguientes variables de eficacia que inciden en los logros de ejecución:

a) Estructuras previas de autoconocimiento. El estudiante se enfrenta a las tareas escolares provisto de alguna noción de sí mismo y del mundo que le rodea. Su percepción evoluciona con la experiencia, dando lugar a un autoesquema rico en matices que determina a qué presta atención, cómo interpreta la información y cuál recupera de la memoria para configurar su autoeficacia. Los sesgos, consecuencia de esos esquemas, contribuyen a la estabilidad de la autoeficacia, evitando que ésta cambie con cada éxito o fracaso, lo que representa una ventaja para los estudiantes con elevada autoeficacia y un inconveniente para los de eficacia menor.

b) Dificultad de la tarea. Tener éxito en una actividad fácil resulta redundante con lo que ya se conoce, por lo que no provoca grandes ajustes en la autoeficacia. En cambio, resolver con maestría una tarea compleja aporta una información adicional que eleva los pensamientos sobre la capacidad. En problemas nuevos, esta dificultad no es del todo conocida, por lo que debe ser inferida a partir de los rasgos de la tarea y de su semejanza con otras anteriores.

c) Factores contextuales. La actuación siempre ocurre en situaciones que contienen una gran cantidad de variables que facilitan o dificultan el éxito. Así, un aprobado con ayuda externa provoca escaso sentimiento de eficacia, pues no se atribuye a la capacidad propia; análogamente, no aprobado en circunstancias adversas tiene menores implicaciones que otro en condiciones óptimas. Cuantos más factores ajenos a la capacidad estén implicados en la actuación, menor será el poder diagnóstico de ésta sobre aquélla.

d) Dedicación de esfuerzo. El éxito tras un esfuerzo mínimo en tareas académicas difíciles implica una elevada aptitud, mientras que logros similares a los de otros conseguidos con mucho esfuerzo conllevan una baja

percepción de capacidad. En cuanto al fracaso, si ocurre después de un esfuerzo reducido no se considera síntoma de escasa competencia; tras una implicación elevada, fracasar en tareas de dificultad media es indicio de capacidad limitada, mientras que el fallo en una actividad fácil produce un efecto letal sobre la eficacia personal (pp. 26-27).

Recapitulando los logros de ejecución planteados por Bandura se centran en el aprendizaje dado por experiencias adquiridas en donde se producen variables de eficacia tales como; estructuras de autoconocimiento, dificultad de tarea, factores contextuales y dedicación y esfuerzo, las cuales inciden positiva o negativamente en la autoeficacia de logros de ejecución tales como objetivos o metas que se proponga la persona.

1.2.4.2. Experiencia vicaria

La segunda fuente de autoeficacia es la **experiencia vicaria**. Viendo a otras personas ejecutar exitosamente ciertas actividades, o imaginándolo, el sujeto puede llegar a creer que el mismo posee las capacidades suficientes para desempeñarse con igual éxito. Esta fuente de autoeficacia adquiere particular relevancia en los casos en los cuales los individuos no tienen un gran conocimiento de sus propias capacidades o tienen poca experiencia en la tarea a realizar. La experiencia vicaria también involucra las comparaciones sociales que el individuo realiza entre sus propias capacidades y las de los otros. Estas comparaciones pueden transformarse en poderosas influencias en el desarrollo de autopercepciones de eficacia. Sin embargo, la influencia de estas comparaciones va a estar determinada por la similitud percibida por el sujeto entre sus propias capacidades y las del modelo (Pajares, 1997).

Las experiencias vicarias o modelaje es la segunda forma más poderosa de mejorar la autoeficacia. El ver e imaginar a otros sujetos con características similares a uno mismo actuando con éxito ante determinadas situaciones, puede producir un incremento de la autoeficacia percibida. El aprendizaje vicario tiene mayor probabilidad de éxito si la experiencia previa del sujeto es escasa, si el modelo resulta de interés para alcanzar determinados retos, y si tiene características similares a él, tanto de ejecución como personales (Rozalén. 2009, p.35).

Recogiendo lo más importante la experiencia vicaria se centra en la observación o imaginación de una acción ejecutada exitosamente, esto brinda a la persona la confianza para realizar una actividad positivamente, esta fuente ayuda más a las personas que no han tenido experiencias previas en la actividad a realizar.

1.2.4.3. *Persuasión verbal*

La persuasión verbal es otra importante fuente de autoeficacia, especialmente en aquellas personas que ya poseen un nivel elevado de autoeficacia y necesitan solamente de un poco más de confianza para realizar un esfuerzo extra y lograr el éxito. Sin embargo, esta fuente de información tiene mayor éxito en la disminución de la eficacia percibida que en el fortalecimiento de esta. (Pajares, 1997, p.3).

La clave, por tanto, no está en la persuasión verbal como tal, sino en que al persuadir a alguien verbalmente, este tiende a realizar un mayor esfuerzo y a mantenerlo durante más tiempo. Sin embargo, es más fácil hacer disminuir la autoeficacia percibida con la persuasión verbal que aumentarla de forma prolongada (Rozalén. 2009, p.36).

En conclusión se puede decir que la persuasión verbal es una forma de incentivo directa y es mucho más efectiva en personas que ya cuentan con experiencias previas y que solo necesitan un refuerzo extra para lograr su meta satisfactoriamente.

1.2.4.4. *Estado fisiológico*

La cuarta fuente es el estado fisiológico del individuo. Los múltiples indicadores de activación autonómica, así como los dolores y la fatiga pueden ser interpretados por el individuo como signos de su propia ineptitud. En general las personas tienden a interpretar los estados elevados de ansiedad como signos de vulnerabilidad y por ende como indicadores de un bajo rendimiento (Olaz, 2003, párr.10).

La autoeficacia percibida es el antídoto del estrés y se relaciona inversamente con la ansiedad, pues las personas con altos niveles de autoeficacia experimentan niveles de estrés significativamente menores que los que disponen de baja autoeficacia. El sujeto recibe información a partir

de las reacciones fisiológicas que experimenta ante determinadas tareas o situaciones. La ansiedad, el estrés, el cansancio, ejercen influencia sobre las cogniciones de manera que la sudoración, la aceleración del ritmo cardiaco, la sensación de ahogo etc, se suelen asociar con una percepción de incompetencia o de fracaso. Esta fuente de información, la procedente de los estados fisiológicos, dependerá de la intensidad absoluta de la situación, pero fundamentalmente de la forma de percibirla o interpretarla (Rozalén. 2009, p.37).

En conclusión la persona pueden tener reacciones fisiológicas al momento de afrontar actividades o decisiones relacionadas con la autoeficacia por ejemplo un estudiante al rendir exámenes para seleccionar su carrera universitaria presenta un cierto grado de estrés produciendo una sensación de ahogo la cual se expresa con taquicardia pudiendo esto influir negativamente al momento de rendir el examen, por otra parte si el estudiante logra controlar sus reacciones emocionales y fisiológicas obtendrá un alto nivel de autoeficacia.

1.2.5. Autoeficacia en la elección de carrera

Cepero (2009a) destaca que la autoeficacia ayuda a determinar el éxito de las preferencias de elección de carrera que tiene una persona puede mantener ciertas conductas a lo largo de sus estudios, es así que la expectativa y el autoconocimiento sobre la capacidades que tiene la persona influirá en carrera universitaria y ejercicio profesional.

Según Lozano (2006) las competencias y habilidades intrínsecas al propio proceso de elección de carrera. Se trata de un tipo de auto-percepción y expectativa de competencia que no va a repercutir directamente en la elección profesional, sino en el proceso que se realice para tomar dicha decisión. Desde nuestros planteamientos teóricos, hipotetizamos que cuanto más firme y positiva sea la confianza para realizar un proceso de decisión, mayor será el número de tareas dirigidas a la exploración así como la persistencia y motivación para ir desarrollando un proceso de elección vocacional óptimo (p. 425).

En conclusión podemos mencionar que la autoeficacia en la elección de carrera se centra en las decisiones efectivas que la persona puede hacer en relación a sus aspiraciones profesionales, esto se da gracias a la presencia de constructos sólidos que han trabajados a lo largo de la formación personal y académica, gracias a esto la elección de carrera efectiva que se tome garantizara el esfuerzo y el óptimo desempeño universitario por parte del estudiante.

1.3. Elección de carrera

1.3.1. Definición de elección de carrera

La elección de carrera según Bandura es un proceso lleno de dudas y mitos sobre las ideas propias, capacidades y metas vocacionales por parte de la persona esto acompañado de la falta de información puede ocasionar una mala elección de carrera.

Borchet (2002) plantea que la elección de carrera es:

La selección de carrera es una de las muchas decisiones importantes que los estudiantes tomarán para determinar planes futuros, Esta decisión los impactará a lo largo de sus vidas, la esencia de quién es el alumno girará en torno a lo que el alumno quiere hacer con su trabajo a lo largo de su vida (p.11).

La elección profesional es un proceso complejo para el que los jóvenes no siempre están preparados, en el que participan y se integran en dinámicas diferentes, y a veces contradictorias, factores motivacionales, intelectuales, personales y sociales, lo que suele expresarse en elecciones impensadas, inseguras, matizadas de conflictos o simplemente asumidas a partir de las decisiones de otros. Es por ello que la posición que asumen en la elección profesional constituye un factor determinante en la calidad de la misma (González, 2009, p. 202-203).

La elección profesional responsable es una elección profesional consciente y comprometida, resultado de un complejo proceso de análisis y valoración

del sujeto acerca de sus posibilidades motivacionales e intelectuales y de las posibilidades que le brinda el contexto histórico-social en el que se desarrolla, para el estudio de diferentes profesiones (González, 2007, p.5)

Se puede concluir que la elección de carrera es una decisión compleja e importante por resolver, en donde el estudiante tiene que elegir una línea profesional la cual tendrá una influencia en el resto de su vida, es por esto que la persona necesita una autoeficacia efectiva, caso contrario no existirá una buena elección de carrera, además, este proceso requiere el complemento de una orientación vocacional esto ayudara a mejorar la posibilidad de una elección de carrera efectiva.

1.3.2. Modelos teóricos en la elección de carrera

Chacón (2003) presenta distintos modelos teóricos en la elección de carrera según varios autores:

Tabla 1. Teorías de la elección de carrera

| Modelo teórico | Planteamiento | Representante |
|------------------------------|--|-----------------------------------|
| Modelo socio-psicológico | El proceso de elección profesional y el de selección ocupacional son consecuencias de las características personales y de las condiciones socioeconómicas de la estructura social del individuo, la elección vocacional se define como “el resultado de la interacción entre una doble cadena de acontecimientos biológicos, y psicológicos y condiciones ambientales”. Es decir, determinantes personales y situacionales ínter-clasificados, con predominancia del aspecto socioeconómico que conducen a una elección vocacional (p.67). | P. M. Blan y colaboradores (1956) |
| Modelo de J.L. Holland | La mayoría de las personas pueden ser categorizadas en uno de los seis tipos de Personalidad: realista, investigadora, artista, social, emprendedora y convencional, estos tipos de personalidad son el resultado de la interacción entre el factor genético y el ambiente del sujeto (p.68). | J.L. Holland (1978) |
| Enfoque socio-fenomenológico | El proceso de desarrollo vocacional se centra en el desarrollo y la realización del concepto de sí mismo, al hacer una elección vocacional el individuo le atribuye unas | D.E. Super (1980) |

| | | |
|--|--|-----------------------|
| | características personales a la profesión elegida, la toma de decisiones no es un evento, se da a lo largo de la vida (p,69). | |
| Enfoque de aprendizaje social para la toma de decisiones | Los componentes genéticos y habilidades especiales: el individuo nace con unos códigos genéticos que al interactuar con el ambiente hace que se desarrollen habilidades, las condiciones y acontecimientos ambientales, debido a la acción humana o a fuerzas naturales, las experiencias de aprendizaje instrumentales, es decir, la acción del individuo con el medio para producir consecuencias y las experiencias de aprendizaje de tipo asociativo o vicario, es decir, aprender de los ejemplos de los modelos reales o ficticios (p.71). | J.D. Krumboltz (1976) |

Fuente: Chacón, (2003)

Elaboración: Sánchez (2017)

En resumen los principales modelos teóricos en la elección de carrera se centran en las características de la personalidad, en las condiciones sociofamiliares, culturales, económicas, emocionales y biológicas de la persona, condiciones que influyen en la orientación vocacional, las aportaciones que brindan estos modelos posibilitan una visión amplia de todos los factores que pueden intervenir en la construcción del interés vocacional y su orientación a futuro.

1.3.3. Factores influyentes en la elección de carrera

Jeangros en 1954 citado por Esquivel y Pinto (1994) menciona que:

las causas para ejercer una profesión muchas veces están motivadas por impresiones e influencias extrañas, intereses momentáneos y disposiciones pasajeras como, (1) la profesión del padre o relaciones de otros significativos ejerce influencia positiva o negativa dependiendo del éxito o fracaso obtenido por ellos en la vida, (2) las concesiones a la familia, (3) las retribuciones en corto plazo, (4) el deseo de una retribución futura, (5) el deseo de una profesión debido a una oportunidad que se le brinda, (6) ideas inexactas sobre las profesiones, (7) elección de profesiones que están a la moda, (8) según las calificaciones escolares, y (9) según preferencias y juegos (p. 39).

1.3.3.1. **Factor Psicológico**

Cepero (2009b) propone que “Los modelos psicológicos se concentran en la persona, destacando las características o el funcionamiento y los aspectos internos que se producen en la persona como principales determinantes que explican las preferencias y la elección vocacional” (p. 77).

Franco 2014, menciona que dentro los factores psicológicos para la elección de carrera están, la motivación, motivación social y motivaciones individuales las cuales serán descritas a continuación:

- **Motivación:** Es el ensayo mental para ejecutar con interés y motivación una acción. Aunque algunos estudiantes no tienen vocación o afecto a sus carreras pueden estar motivados indistintamente el origen de la misma, esto hace que sigan adelante en su carrera profesional.
- **Motivación Social:** Los estudiantes que eligen su carrera en base a las elecciones que han hecho sus pares no sienten satisfacción al estar en las carreras que han elegido logrando ser profesionales que no aportan profesionalmente en su especialidad y tienen dificultad para desenvolverse laboralmente.
- **Motivaciones Individuales:** Se presenta interés vocacional del joven, en donde intervienen varios factores como la edad, familia, cultura. El estudiante evalúa de distintas formas su elección, buscado seguridad personal en algunos casos para evitar conflictos cede ante la persuasión de los padres o pares. La identidad imaginaria comienza desde la niñez en donde el niño fantasea con una posible profesión, esto se da hasta las 11 años de edad en donde cambia el interés por emular a alguna figura que el admire, entre los 11 a 17 años se da una elección más consiente de los intereses y una estructura más concreta de su futura elección (Franco, 2014).

Con lo antes mencionado el factor psicológico variara acorde la edad e influye en la motivación, gustos y capacidades que tenga la persona, este conjunto de factores determina la construcción de aspiraciones e intereses profesionales, la motivación obtenida ejercerá influencia al decidir una carrera por lo cual es necesaria una orientación vocacional efectiva para evitar una mala elección de carrera.

1.3.3.2. Factor familiar

Vega (2003) plantea que entre los factores externos en la elección de carrera en esta la influencia de la familia y esta puede ser positiva o negativa.

La influencia positiva comprende principalmente consejos, sugerencias bien intencionadas acerca de la elección de carrera del adolescente, factores que son importantes examinar para que el alumno se ubique en su propia realidad. El factor interno se refiere a las condiciones de índole personal como es la vocación propiamente dicha o bien por recomendaciones indirectas en relación con determinadas profesiones que los padres consideren deseables.

La influencia familiar negativa puede ser directa o indirecta y traducirse en sugerencias para evitar ciertas ocupaciones que atraen a los muchachos o a las (as) por el contrario en los deseos de los padres para que el hijo o la (a) estudie lo que a ellos les hubiera gustado estudiar (pp. 18-19).

La familia debe ser el punto de partida en el que el joven recibe el impulso que le lleva a explorar el mundo. No quiere esto decir que, cuando salga del hogar familiar, se rompa el vínculo una vez que emprenda el camino, sino que las relaciones se transforman. La influencia familiar continúa siendo decisiva para los jóvenes en el momento de elegir carrera, pero lo puede ser en muchos sentidos. Hay jóvenes que eligen una carrera porque quieren conseguir hacer lo que sus padres no pudieron, otros porque quieren hacer justo lo que sus padres hicieron, por tradición familiar, y otros porque no quieren construir proyectos de vida iguales a los de sus padres. Es decir, que las expectativas de los padres, sus éxitos y sus fracasos son depositados en el futuro o en las proyecciones de vida de los hijos. Es decir, la familia influye en un sentido o en otro, de manera decisiva en la elección (del Pinto de la Fuente, 2017).

Rosales (2012) sostiene que “Los recursos económicos que dispone la unidad familiar pueden limitar la elección de carrera por el costo de esta. Sin embargo se puede lograr si el sujeto busca alternativas que le ayuden a financiar su elección” (p. 49).

En conclusión la influencia del factor familiar al momento de la elección de carrera por lo general se presenta en una etapa de transición en la que el estudiante aun depende de una guía por parte de sus padres para tomar decisiones efectivas, esto será un pro y un contra dependiendo como la familia sepa sobrellevar la orientación que necesite el joven dejando de lado intereses personales o culturales, además de procurar que el estudiante sienta satisfacción por la carrera seleccionada.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Objetivos.

2.1.1 Objetivo general.

- Analizar los niveles de auto-eficacia percibida de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.1.2. Objetivos específicos.

- Identificar el nivel de auto-eficacia por carrera que tienen de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Determinar el nivel de autoeficacia de acuerdo al sexo en los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.2. Preguntas de investigación.

- El nivel de auto-eficacia por carrera que tienen los estudiantes de primer ingreso del área administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja
- El sexo influye en el nivel de autoeficacia de los estudiantes de primer ingreso del área administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja

2.3. Diseño de investigación.

La naturaleza de este estudio se enmarcó en un enfoque de tipo descriptivo porque consiste en identificar las proporciones de cada una de las variables y describirlas, utilizando la metodología cuantitativa la cual utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población, y transversal porque se centró en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado, es decir un punto en el tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.4. Población y muestra de estudio.

2.4.1. Población.

La presente investigación forma parte del estudio: Promoción e intervención en las áreas de Salud Mental y Orientación Universitaria, la cual se dirigió a 760 estudiantes de primer ciclo pertenecientes a las áreas: administrativa, socio-humanista, técnica y biológica de la Universidad Técnica Particular de Loja.

2.4.2. Muestra.

La muestra objeto de estudio del Área Administrativa fue de 119 estudiantes, 66 hombres correspondientes al 55,5% y 53 mujeres equivalentes al 44,5% de los estudiantes de los primeros ciclos de las titulaciones de: Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría, Economía, Administración en Banca y Finanzas y Relaciones Públicas los cuales se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 2. Población y muestra de estudio

| Carreras | Mujeres | Hombres | Total |
|------------------------------------|----------------|----------------|--------------|
| Administración de Empresas | 10 | 5 | 15 |
| Turísticas y Hoteleras | | | |
| Administración de Empresas | 14 | 9 | 23 |
| Contabilidad y Auditoría | 14 | 15 | 29 |
| Economía | 21 | 16 | 37 |
| Administración en Banca y Finanzas | 7 | 4 | 11 |
| Relaciones Públicas | 0 | 4 | 4 |
| Total | 66 | 53 | 119 |

Fuente, Elaboración: Estudiantes de primer ingreso a la titulación del Área Administrativa.
 Autora: Sánchez, C. 2017

2.5. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación.

2.5.1. Métodos.

Para esta investigación se utilizó un modelo cuantitativo con alcance exploratorio y descriptivo de tipo transversal, con la finalidad de determinar la autoeficacia en la elección de carrera de los estudiantes de primer ingreso del Área Administrativa.

2.5.2. Técnicas.

En la investigación se definió las siguientes técnicas:

- **Cuestionario**, se aplicó de forma online por medio del entorno virtual EVA en donde se les presento la Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional a los estudiantes de primer ingreso de la UTPL, luego se hizo un barrido con los que no hicieron las encuestas online.
- **Tabulación y análisis de datos**, por medio del trabajo de campo se recolectaron los datos para ser codificados en valores numéricos, de forma cuantitativa por medio de tablas y gráficos, de forma cualitativa, por medio del

análisis de los resultados cuantitativos y la respectiva comprobación de pregunta de investigación.

2.5.3. Instrumentos.

2.5.3.1. Cuestionario de auto-eficacia.

Para esta investigación se utilizó un Instrumento adaptado por Sara Lozano en el 2011, el mismo que se lo aplica de forma grupal o individual, con un tiempo de aplicación de 20 minutos, consta de 30 reactivos con una escala de Likert de 7 puntos, (1= Ninguna habilidad, 2= Muy poca habilidad, 3= Poca habilidad, 4= Ni poca, ni algo de habilidad, 5= Algo de habilidad, 6= Bastante habilidad, 7= Mucha habilidad). Se divide en 6 dimensiones: autoconocimiento (ítems 1, 2, 3, 4, 5), selección metas (ítems 6, 7, 8, 9, 10), planificación (ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16), resolución de conflictos internos (ítems 17, 18, 19, 20), resolución de conflictos externos/ familiares (ítems 21, 22), búsqueda de información (ítems 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30). Las puntuaciones se obtienen de la suma de las respuestas de cada dimensión dividido para el numero de preguntas (Lozano, 2011).

2.5.4. Procedimiento.

En este proceso de investigación se utilizó una metodología de acuerdo al objetivo general el mismo que permitió comprobar las hipótesis y elaborar conclusiones y recomendaciones, el método utilizado fue un enfoque cuantitativo con alcance exploratorio y descriptivo de tipo transversal. Es importante destacar que esta investigación nace del estudio; Promoción e intervención en las áreas de Salud Mental y Orientación Universitaria, el mismo que se desarrolla en cuatro importantes fases:

Fase I: Revisión Bibliográfica y Elaboración del marco teórico.

Se realizó la revisión bibliográfica de los temas correspondientes al marco teórico, como la autoeficacia, orientación universitaria y elección de a carrera, describiendo y analizando cada uno de los conceptos a utilizar en la investigación.

Fase II: Socialización y solicitud de permisos de autorización a los docentes de las diferentes carreras del Área Administrativa.

El propósito de esta fase fue solicitar el permiso correspondiente en el Vicerrectorado académico. Una vez dada la aprobación se contactó y gestiono con los directores de cada carrera del área administrativa con la finalidad de planificar aplicación del instrumento, vía online e impreso.

Fase III: Depuración, selección y clasificación de datos.

Una vez realizada la encuesta por los estudiantes, se procedió a extraer los datos de la web, a través de la página de Survey-Monkey. Toda la información recogida se la ingresó y codificó en una base de datos en Microsoft Office Excel para su posterior depuración, en el programa estadístico SPSS se selección los datos y se realizó el posterior análisis de los datos obtenidos.

Fase IV: Aplicación de la Encuesta a los estudiantes.

En esta fase se realizó en dos etapas: La primera etapa consistió en solicitar a los docentes asignados de cada una de las materias correspondiente a su titulación, el explicar a sus alumnos la forma de la participación de la encuesta virtual.

Debido a la falta de participación en la encuesta virtual se procedió a una segunda etapa en la que constó la aplicación de la encuesta de forma física. Se tomó diez minutos de explicación del proyecto a los estudiantes de cada carrera y los cincuenta minutos restantes se procedió a la aplicación de la encuesta en las que se les presento el instrumento de la Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión de Sara Lozano.

2.5.6. Recursos.

Humanos.

- ✓ Estudiantes de primer ingreso del Área Administrativa de la UTPL.
- ✓ Investigadora.
- ✓ Directora de tesis.

Técnicos.

- *Instrumentos de evaluación*
 1. Cuestionario de auto-eficacia
 2. Computador
 3. Recursos informáticos (Internet, Excel, SPSS)

Institucionales.

- Plataforma UTPL.
- Titulación de Psicología UTPL.
- Biblioteca UTPL.

CAPITULO III: ANALISIS DE RESULTADOS

RESULTADOS DE AUTOEFICACIA POR TITULACIONES

Tabla 3. Autoeficacia-Habilidades / Carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras.
Nivel de autoeficacia Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras

| | Auto-conocimiento | | Selección de metas | | Planificación | | Resolución de conflictos Internos | | Resolución de conflictos Externos | | Búsqueda de información | | Autoeficacia General | |
|-------------------------------------|-------------------|------|--------------------|------|---------------|------|-----------------------------------|------|-----------------------------------|------|-------------------------|------|----------------------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Ninguna habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy poca habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Poca habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6,7 | 1 | 6,7 | 1 | 6,7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ni poca ni algo de habilidad | 2 | 13,3 | 4 | 26,7 | 3 | 20 | 2 | 13,3 | 1 | 6,7 | 2 | 13,3 | 2 | 13,3 |
| Algo de habilidad | 9 | 60 | 3 | 20 | 4 | 26,7 | 2 | 13,3 | 5 | 33,3 | 6 | 40 | 8 | 53,3 |
| Bastante habilidad | 4 | 26,7 | 8 | 53,3 | 6 | 40 | 9 | 60 | 3 | 20 | 6 | 40 | 5 | 33,3 |
| Mucha habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6,7 | 1 | 6,7 | 5 | 33,3 | 1 | 6,7 | 0 | 0 |
| TOTAL | 15 | 100 | 15 | 100 | 15 | 100 | 15 | 100 | 15 | 100 | 15 | 100 | 15 | 100 |

Fuente, Elaboración: Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional. (Proyecto Promoción e intervención en las áreas de Salud Mental y Orientación Universitaria).
Autora: Sánchez, C. 2017

En cuanto a los 15 participantes investigados de la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, en una escala de valoración del 1 al 7, la habilidad que puntúa más alto es la dimensión de Resolución de Conflictos Internos y Auto-conocimiento con un 60% equivalente a algo de habilidad y bastante habilidad, mientras que la habilidad menor puntuada es Resolución de Conflictos Externos con un 33,3% equivalente a algo de habilidad y mucha habilidad; obteniendo una autoeficacia general de 53,3% equivalente a algo de habilidad.

Tabla 4. Autoeficacia-Habilidades / Carrera de Administración de Empresas.

| | Nivel de autoeficacia Administración de Empresas | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|------|--------------------|------|---------------|------|-----------------------------------|------|-----------------------------------|------|-------------------------|------|----------------------|------|
| | Auto-conocimiento | | Selección de metas | | Planificación | | Resolución de conflictos Internos | | Resolución de conflictos Externos | | Búsqueda de información | | Autoeficacia General | |
| | N | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Ninguna habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy poca habilidad | 1 | 4,3 | 0 | 0 | 1 | 4,3 | 1 | 4,3 | 1 | 4,3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Poca habilidad | 0 | 0 | 2 | 8,7 | 2 | 8,7 | 2 | 8,7 | 4 | 17,4 | 2 | 8,7 | 1 | 4,3 |
| Ni poca ni algo de habilidad | 3 | 13,0 | 3 | 13,0 | 4 | 17,4 | 2 | 8,7 | 1 | 4,3 | 5 | 21,7 | 6 | 26,1 |
| Algo de habilidad | 10 | 43,5 | 6 | 26,1 | 5 | 21,7 | 8 | 34,8 | 4 | 17,4 | 4 | 17,4 | 5 | 21,7 |
| Bastante habilidad | 9 | 39,1 | 11 | 47,8 | 11 | 47,8 | 10 | 43,5 | 6 | 26,1 | 12 | 52,2 | 11 | 47,8 |
| Mucha habilidad | 0 | 0 | 1 | 4,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 30,4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 23 | 100 | 23 | 100 | 23 | 100 | 23 | 100 | 23 | 100 | 23 | 100 | 23 | 100 |

Fuente, Elaboración: Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional. (Proyecto Promoción e intervención en las áreas de Salud Mental y Orientación Universitaria).
 Autora: Sánchez, C. 2017

Los resultados obtenidos de los 23 participantes investigados de la carrera de Administración de Empresas, en una escala de valoración del 1 al 7, la habilidad que puntúa más alto es la dimensión de Búsqueda de Información con un 52,2% equivalente a bastante habilidad, mientras que la habilidad menor puntuada es Auto-conocimiento y Resolución de Conflictos Internos con un 43,5% equivalente a algo de habilidad y bastante habilidad; obteniendo una autoeficacia general de 47,8% equivalente a bastante habilidad.

Tabla 5. Autoeficacia-Habilidades / Carrera de Contabilidad y Auditoría.

| | Nivel de autoeficacia Contabilidad y Auditoría | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|------|--------------------|------|---------------|------|-----------------------------------|------|-----------------------------------|------|-------------------------|------|----------------------|------|
| | Auto-conocimiento | | Selección de metas | | Planificación | | Resolución de conflictos Internos | | Resolución de conflictos Externos | | Búsqueda de información | | Autoeficacia General | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | n | % | n | % | n | % |
| Ninguna habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy poca habilidad | 2 | 6,9 | 1 | 3,4 | 1 | 3,4 | 1 | 3,4 | 1 | 3,4 | 1 | 3,4 | 1 | 3,4 |
| Poca habilidad | 1 | 3,4 | 1 | 3,4 | 1 | 3,4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6,9 | 0 | 0 |
| Ni poca ni algo de habilidad | 5 | 17,2 | 6 | 20,7 | 6 | 20,7 | 8 | 27,6 | 5 | 17,2 | 3 | 10,3 | 6 | 20,7 |
| Algo de habilidad | 13 | 44,8 | 9 | 31,0 | 9 | 31,0 | 8 | 27,6 | 6 | 20,7 | 13 | 44,8 | 13 | 44,8 |
| Bastante habilidad | 7 | 24,1 | 10 | 34,5 | 11 | 37,9 | 12 | 41,4 | 10 | 34,5 | 9 | 31,0 | 9 | 31,0 |
| Mucha habilidad | 1 | 3,4 | 2 | 6,9 | 1 | 3,4 | 0 | 0 | 7 | 24,1 | 1 | 3,4 | 0 | 0 |
| TOTAL | 29 | 100 | 29 | 100 | 29 | 100 | 29 | 100 | 29 | 100 | 29 | 100 | 29 | 100 |

Fuente, Elaboración: Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional. (Proyecto Promoción e intervención en las áreas de Salud Mental y Orientación Universitaria).
 Autora: Sánchez, C. 2017

En relación a los 29 participantes investigados de la carrera de Contabilidad y Auditoría, en una escala de valoración del 1 al 7, la habilidad que puntúa más alto es la dimensión de Auto-conocimiento y Búsqueda de Información con un 44,8% equivalente a algo de habilidad, mientras que la habilidad menor puntuada es Selección de Metas y Resolución de Conflictos Externos con un 33,3% equivalente a bastante habilidad; obteniendo una autoeficacia general de 44,8% equivalente a algo de habilidad.

Tabla 6. Autoeficacia-Habilidades / Carrera de Economía.

| | Nivel de autoeficacia Economía | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|------------|--------------------|------------|---------------|------------|-----------------------------------|------------|-----------------------------------|------------|-------------------------|------------|----------------------|------------|
| | Auto-conocimiento | | Selección de metas | | Planificación | | Resolución de conflictos Internos | | Resolución de conflictos Externos | | Búsqueda de información | | Autoeficacia General | |
| | N | % | N | % | N | % | N | % | n | % | n | % | n | % |
| Ninguna habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy poca habilidad | 1 | 2,7 | 0 | 0 | 1 | 2,7 | 1 | 2,7 | 2 | 5,4 | 2 | 5,4 | 1 | 2,7 |
| Poca habilidad | 2 | 5,4 | 1 | 2,7 | 3 | 8,1 | 1 | 2,7 | 1 | 2,7 | 1 | 2,7 | 1 | 2,7 |
| Ni poca ni algo de habilidad | 2 | 5,4 | 3 | 8,1 | 4 | 10,8 | 2 | 5,4 | 2 | 5,4 | 2 | 5,4 | 2 | 5,4 |
| Algo de habilidad | 13 | 35,1 | 12 | 32,4 | 9 | 24,3 | 12 | 32,4 | 4 | 10,8 | 10 | 27,0 | 14 | 37,8 |
| Bastante habilidad | 15 | 40,5 | 16 | 43,2 | 18 | 48,6 | 17 | 45,9 | 15 | 40,5 | 21 | 56,8 | 19 | 51,4 |
| Mucha habilidad | 4 | 10,8 | 5 | 13,5 | 2 | 5,4 | 4 | 10,8 | 13 | 35,1 | 1 | 2,7 | 0 | 0 |
| TOTAL | 37 | 100 | 37 | 100 | 37 | 100 | 37 | 100 | 37 | 100 | 37 | 100 | 37 | 100 |

Fuente, Elaboración: Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional. (Proyecto Promoción e intervención en las áreas de Salud Mental y Orientación Universitaria).
 Autora: Sánchez, C. 2017

Respecto a los 37 participantes investigados de la carrera de Economía, en una escala de valoración del 1 al 7, la habilidad que puntúa más alto es la dimensión de Búsqueda de Información con un 56,8% equivalente a bastante habilidad, mientras que la habilidad menor puntuada es Auto-conocimiento y Resolución de Conflictos Externos con un 40,5% equivalente a bastante habilidad; obteniendo una autoeficacia general de 51,4% equivalente a bastante habilidad.

Tabla 7. Autoeficacia-Habilidades / Carrera de Administración en Banca y Finanzas.

| Nivel de autoeficacia Administración en Banca y Finanzas | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------|------|--------------------|------|---------------|------|-----------------------------------|------|-----------------------------------|------|-------------------------|------|----------------------|------|--|
| | Auto-conocimiento | | Selección de metas | | Planificación | | Resolución de conflictos Internos | | Resolución de conflictos Externos | | Búsqueda de información | | Autoeficacia General | | |
| | N | % | n | % | n | % | N | % | n | % | n | % | n | % | |
| Ninguna habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Muy poca habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Poca habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 9,1 | 0 | 0 | |
| Ni poca ni algo de habilidad | 1 | 9 | 0 | 0 | 1 | 9 | 0 | 0 | 1 | 9,1 | 1 | 9,1 | 1 | 9 | |
| Algo de habilidad | 5 | 45,5 | 5 | 45,5 | 5 | 45,5 | 5 | 45,5 | 1 | 9,1 | 3 | 27,3 | 5 | 45,5 | |
| Bastante habilidad | 5 | 45,5 | 6 | 54,5 | 5 | 45,5 | 6 | 54,5 | 6 | 54,5 | 6 | 54,5 | 5 | 45,5 | |
| Mucha habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 27,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| TOTAL | 11 | 100 | 11 | 100 | 11 | 100 | 11 | 100 | 11 | 100 | 11 | 100 | 11 | 100 | |

Fuente, Elaboración: Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional. (Proyecto Promoción e intervención en las áreas de Salud Mental y Orientación Universitaria).
 Autora: Sánchez, C. 2017

En cuanto a los 11 participantes investigados de la carrera de Banca y Finanzas, en una escala de valoración del 1 al 7, la habilidad que puntúa más alto es la dimensión de Selección de Metas, Resolución de Conflictos Internos, Resolución de Conflictos Externos y Búsqueda de Información con un 54,5% equivalente a bastante habilidad, mientras que la habilidad menor puntuada es Auto-conocimiento y Planificación con un 45,5% equivalente a algo de habilidad y bastante habilidad; obteniendo una autoeficacia general de 45,5% equivalente a algo de habilidad y bastante habilidad.

Tabla 8. Autoeficacia-Habilidades / Carrera de Relaciones Públicas

| | Nivel de autoeficacia Relaciones Públicas | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|--|-----|--------------------|-----|---------------|-----|-----------------------------------|-----|-----------------------------------|-----|-------------------------|-----|----------------------|-----|
| | Auto-conocimiento | | Selección de metas | | Planificación | | Resolución de conflictos Internos | | Resolución de conflictos Externos | | Búsqueda de información | | Autoeficacia General | |
| | N | % | n | % | N | % | N | % | n | % | n | % | n | % |
| Ninguna habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy poca habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Poca habilidad | 1 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ni poca ni algo de habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 25 | 0 | 0 | 1 | 25 | 2 | 50 |
| Algo de habilidad | 1 | 25 | 3 | 75 | 3 | 75 | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 25 | 0 | 0 |
| Bastante habilidad | 2 | 50 | 1 | 25 | 1 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 50 | 2 | 50 |
| Mucha habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 25 | 2 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 4 | 100 | 4 | 100 | 4 | 100 | 4 | 100 | 4 | 100 | 4 | 100 | 4 | 100 |

Fuente, Elaboración: Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional. (Proyecto Promoción e intervención en las áreas de Salud Mental y Orientación Universitaria).
 Autora: Sánchez, C. 2017

En relación a los datos obtenidos de los 4 participantes investigados de la carrera de Relaciones Públicas, en una escala de valoración del 1 al 7, la habilidad que puntúa más alto es la dimensión de Selección de Metas y Planificación con un 75% equivalente a algo de habilidad, mientras que la habilidad menor puntuada es Auto-conocimiento, Resolución de conflictos Internos, Resolución de Conflictos Externos y Búsqueda de Información con un 50% equivalente a algo de habilidad, bastante habilidad y mucha habilidad; obteniendo una autoeficacia general de 50% equivalente a bastante habilidad.

Tabla 9. Autoeficacia General / Titulación del Área Administrativa.

| | Nivel de Autoeficacia General por carreras | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|------|----------------------------|------|--------------------------|------|----------|------|------------------------------------|------|---------------------|-----|
| | Administración de empresas Turísticas y Hoteleras | | Administración de Empresas | | Contabilidad y Auditoría | | Economía | | Administración en Banca y Finanzas | | Relaciones Públicas | |
| | n | % | n | % | N | % | N | % | N | % | n | % |
| Ninguna habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy poca habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3,4 | 1 | 2,7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Poca habilidad | 0 | 0 | 1 | 4,3 | 0 | 0 | 1 | 2,7 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ni poca ni algo de habilidad | 2 | 13,3 | 6 | 26,1 | 6 | 20,7 | 2 | 5,4 | 1 | 9 | 2 | 50 |
| Algo de habilidad | 8 | 53,3 | 5 | 21,7 | 13 | 44,8 | 14 | 37,8 | 5 | 45,5 | 0 | 0 |
| Bastante habilidad | 5 | 33,3 | 11 | 47,8 | 9 | 31,0 | 19 | 51,4 | 5 | 45,5 | 2 | 50 |
| Mucha habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 15 | 100 | 23 | 100 | 29 | 100 | 37 | 100 | 11 | 100 | 4 | 100 |

Fuente, Elaboración: Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional. (Proyecto Promoción e intervención en las áreas de Salud Mental y Orientación Universitaria).

Autora: Sánchez, C. 2017

En síntesis los resultados obtenidos del total de la muestra de 119 investigados de todas las carreras correspondientes al Área Administrativa, en una escala de valoración del 1 al 7, la carrera que posee mejor autoeficacia en general, es la carrera de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras con un 53,3% equivalente a algo de habilidad, mientras que la carrera con menor autoeficacia es Contabilidad y Auditoría con un 44,8% equivalente a algo de habilidad.

Tabla 10. Autoeficacia Sexo / Titulación del Área Administrativa

| | AUTOEFICACIA POR SEXO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|------------------------------|-----|----------|-----|----------------------------|------|----------|----|--------------------------|------|----------|------|-----------|------|----------|------|---------------------|------|----------|-----|---------------------|-----|
| | A. Turísticas y Hoteleras | | | | Administración de Empresas | | | | Contabilidad y Auditoría | | | | Economía | | | | A. Banca y Finanzas | | | | Relaciones Públicas | |
| | Masculino | | Femenino | | Masculino | | Femenino | | Masculino | | Femenino | | Masculino | | Femenino | | Masculino | | Femenino | | Femenino | |
| | N | % | N | % | n | % | N | % | n | % | N | % | n | % | N | % | n | % | N | % | n | % |
| Ninguna habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy poca habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6,7 | 1 | 4,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Poca habilidad | 3 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 6,25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ni poca ni algo de habilidad | 4 | 40 | 1 | 20 | 5 | 35,7 | 1 | 10 | 3 | 21,4 | 3 | 20 | 1 | 4,8 | 1 | 6,25 | 1 | 14,3 | 0 | 0 | 2 | 50 |
| Algo de habilidad | 3 | 30 | 4 | 80 | 1 | 7,1 | 4 | 40 | 7 | 50 | 6 | 40 | 8 | 38,1 | 6 | 37,5 | 3 | 42,9 | 2 | 50 | 0 | 0 |
| Bastante habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 8 | 57,1 | 3 | 30 | 4 | 28,6 | 5 | 33,3 | 11 | 52,4 | 8 | 50 | 3 | 42,9 | 2 | 50 | 2 | 50 |
| Mucha habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 10 | 100 | 5 | 100 | 14 | 100 | 9 | 90 | 14 | 100 | 15 | 100 | 21 | 100 | 16 | 100 | 7 | 100 | 4 | 100 | 4 | 100 |

Fuente, Elaboración: Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional. (Proyecto Promoción e intervención en las áreas de Salud Mental y Orientación Universitaria).

Autora: Sánchez, C. 2017

Respecto al nivel de autoeficacia de acuerdo al sexo de la muestra total de 119 estudiantes de la Titulación del Área Administrativa, en una escala de valoración del 1 al 7, la carrera que posee mejor autoeficacia en el sexo masculino, es Administración de Empresas con un 57,1 % equivalente a bastante habilidad, y menor autoeficacia Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras con un 40% equivalente a ni poca ni algo de habilidad; mientras que la carrera con mejor autoeficacia en el sexo femenino es Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras con un 80% equivalente a algo de habilidad, y la menor puntuada es Administración de Empresas y Contabilidad y Auditoría con un 40% equivalente a algo de habilidad.

Tabla 11. Autoeficacia General Sexo / Titulación del Área Administrativa

Autoeficacia General por Sexo Área Administrativa

| | Masculino | | Femenino | |
|-------------------------------------|-----------|------|----------|------|
| | N | % | n | % |
| Ninguna habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Muy poca habilidad | 1 | 1,5 | 1 | 1,9 |
| Poca habilidad | 3 | 4,5 | 2 | 3,8 |
| Ni poca ni algo de habilidad | 14 | 21,2 | 8 | 15,1 |
| Algo de habilidad | 22 | 33,3 | 22 | 41,5 |
| Bastante habilidad | 26 | 39,4 | 20 | 37,7 |
| Mucha habilidad | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 66 | 100 | 53 | 100 |

Fuente, Elaboración: Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional. (Proyecto Promoción e intervención en las áreas de Salud Mental y Orientación Universitaria).
 Autora: Sánchez, C. 2017

Recapitulando respecto a los resultados obtenidos de la autoeficacia general en cuanto al sexo en la muestra total de 119 investigados de las carreras de la Titulación del Área Administrativa, en una escala de valoración del 1 al 7, se llegó a la conclusión que quienes poseen la puntuación más alta de autoeficacia corresponden al sexo femenino con un 41,5 % equivalente a algo de habilidad, y que los que puntúan menor autoeficacia con un 39,4% equivalente a bastante habilidad, pertenecen al sexo masculino.

CAPITULO IV: DISCUSIÓN

Discusión

El presente trabajo tuvo como objetivo el analizar los niveles de autoeficacia percibida de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja.

El primer objetivo específico de la investigación fue Identificar el nivel de auto-eficacia por carrera que tienen de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Con respecto a la dimensión de auto-conocimiento las puntuaciones más altas obtenidas por los estudiantes de las carreras de; Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras el 60% tienen algo de habilidad, en Administración de Empresas el 43,5% cuentan con algo de habilidad. Contabilidad y Auditoría poseen un 44,8% en algo de habilidad, Economía un 40,5% en bastante habilidad, Administración en Banca y Finanzas el 45,5% refiere bastante habilidad, y Relaciones Públicas el 50% tiene bastante habilidad. De forma general en el Área administrativa 53 estudiantes correspondientes al 42,9% cuentan con algo de habilidad. Según Ramírez, Canto y Rodríguez (2007), mencionan que, el autoconocimiento mide el grado de las creencias de los estudiantes en cuanto a su capacidad para identificar sus intereses vocacionales. Así mismo Holland (1975), señala que una buena elección de carrera dependerá de gran manera del autoconocimiento y las concepciones vocacionales de la persona, esto se ve influenciado por el interés laboral del estudiante además de la influencia de los padres y el medio. En conclusión los niveles más altos de autoeficacia los presentan las carreras de Relaciones Públicas, Administración en Banca y Finanzas y Economía cuentan con bastante habilidad en auto-conocimiento, esto quiere decir que los estudiantes poseen un adecuado conocimiento de sus intereses vocacionales por lo tanto se puede que han elegido adecuadamente sus carreras. Mientras que las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Contabilidad y Auditoría y Administración de Empresas tienen algo de habilidad en auto-conocimiento pudiendo ser este una limitante vocacional al identificar sus intereses en el momento de la elección de carrera.

Otra característica importante es la dimensión de selección de metas, las puntuaciones más altas obtenidas por los estudiantes de las carreras de; Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras el 53,3% tienen bastante habilidad, en Administración de Empresas el 47,8% cuentan con bastante habilidad. Contabilidad y Auditoría poseen un 34,5% en

bastante habilidad, Economía un 43,2% en bastante habilidad, Administración en Banca y Finanzas el 54,5% presenta bastante habilidad, y Relaciones Publicas el 75% refieren algo de habilidad. De forma general en el Área administrativa 52 estudiantes correspondientes al 43,7% tienen bastante habilidad. De acuerdo con Ramírez y Canto y Rodríguez (2007) mencionan que, la selección de metas mide el grado de creencias que poseen los estudiantes respecto a sus competencias para determinar sus metas académicas y laborales. Además García (2011), sostiene que la selección de metas son el resultado de la motivación que tiene la persona por aprender. En definitiva los niveles más altos de autoeficacia los presentan las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría, Economía y Administración en Banca y Finanzas que tienen bastante habilidad en selección de metas esto quiere decir que los estudiantes de estas carreras poseen un grado adecuado de autoconocimiento de sus competencias y planificación de metas. Mientras que la carrera de Relaciones Publicas presenta algo de habilidad lo que quiere decir que los estudiantes presentan dificultades respecto a la motivación en momento de seleccionar sus metas esto puede ser por un desconocimiento o dudas de sus propias competencias personales.

De acuerdo a la dimensión de planificación las puntuaciones más altas obtenidas por los estudiantes de las carreras de; Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras el 40% tienen bastante habilidad, en Administración de Empresas el 47,8% cuentan con bastante habilidad, Contabilidad y Auditoría poseen un 37,9% en bastante habilidad, Economía un 48,6% en bastante habilidad, Administración en Banca y Finanzas el 45,5% presentan bastante habilidad, y Relaciones Publicas el 75% tienen algo de habilidad. De forma general en el Área administrativa tiene 52 estudiantes correspondientes al 43,7% tienen bastante habilidad. Empleando palabras de Ramírez y Canto y Rodríguez (2007), la planificación define el grado de creencias que poseen los estudiantes acerca de su capacidad para planear sus actividades académicas. Por otra parte Armijo (2018), la planificación es capacidad que tiene el estudiante para imaginarse en un futuro, siendo eficaz cuando existe responsabilidad, autoestima y autoconfianza. Esto quiere decir que los niveles más altos de autoeficacia los presentan las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría, Economía y Administración en Banca y Finanzas las cuales tiene bastante habilidad en planificación esto quiere decir que los estudiantes poseen una adecuada autoconfianza para imaginar lo que desean para su futuro. Mientras que la carrera de Relaciones Publicas presenta algo

de habilidad demostrando que sus estudiantes poseen cierta dificultad para planificar actividades académicas y lograr con ello el cumplimiento de sus objetivos planteados.

En cuanto a la dimensión de resolución de conflictos internos las puntuaciones más altas obtenidas por los estudiantes de las carreras de; Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras el 60% tienen bastante habilidad, en Administración de Empresas el 43,5% cuentan con bastante habilidad, Contabilidad y Auditoría el 41,4% puntúa en bastante habilidad, Economía un 45,9% con bastante habilidad. Administración en Banca y Finanzas el 54,5% poseen bastante habilidad, y Relaciones Públicas el 50% algo de habilidad. De forma general en el Área administrativa 54 estudiantes correspondientes al 45,4% presentan bastante habilidad. Teniendo en cuenta a Ramírez y Canto y Rodríguez (2007), la resolución de conflictos mide el grado de creencias que tienen los estudiantes respecto a su competencia para encontrar estrategias o medios para solucionar problemas propios de la persona. Así mismo Abdo (2014), manifiesta que la resolución de conflictos internos corresponde a como el estudiante atiende las dificultades que se puedan presentar en relación a sus intereses, aptitudes y personalidad. En conclusión, los niveles más altos de autoeficacia los presentan las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría, Economía y Administración en Banca y Finanzas las que tienen bastante habilidad en resolución de conflictos internos esto quiere decir que los estudiantes cuentan con estrategias para solucionar conflictos internos respecto a su comportamiento o personalidad. Mientras que la carrera de Relaciones públicas tiene algo de habilidad esto quiere decir que sus estudiantes pueden presentar dificultades al momento de solucionar conflictos en relación a sus intereses y aptitudes.

Según a la dimensión de resolución de conflictos externos las puntuaciones más altas obtenidas por los estudiantes de las carreras de; Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras el 33,3% tienen mucha habilidad, en Administración de Empresas el 30,4% cuentan con mucha habilidad, Contabilidad y Auditoría poseen un 34,5% en bastante habilidad, Economía un 40,5% en bastante habilidad, Administración en Banca y Finanzas el 54,5% presentan bastante habilidad, y Relaciones Publicas el 50% tienen mucha habilidad. De forma general en el Área administrativa tiene 40 estudiantes correspondientes al 33,6% con bastante habilidad. Tal como Ramírez y Canto y Rodríguez (2007) mencionan que la resolución de conflictos externos mide el grado de creencias que tienen los estudiantes respecto a su competencia para encontrar estrategias o medios y así solucionar

problemas del entorno en donde se encuentra la persona. Ahora bien Abdo (2014), sostiene que la resolución de conflictos externos busca atender la influencia que tiene el medio que rodea al estudiante esto incluye a la familia, comunidad, universidad. En definitiva los niveles más altos de autoeficacia los presentan las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Administración de Empresas y Relaciones Públicas las cuales tienen mucha habilidad en resolución de conflictos externos mientras que Contabilidad y Auditoría, Economía y Administración en Banca y Finanzas presentan bastante habilidad, esto quiere decir que los estudiantes de estas carreras cuentan con estrategias adecuadas para solucionar problemas o conflictos en relación a su entorno (familia, pares, académicos).

Con respecto a la dimensión de búsqueda de información las puntuaciones más altas obtenidas por los estudiantes de las carreras de; Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras el 40% tienen bastante habilidad, en Administración de Empresas el 52,2% cuentan con bastante habilidad, Contabilidad y Auditoría poseen un 44,8% en algo de habilidad, Economía un 56,8% en bastante habilidad. Administración en Banca y Finanzas el 54,5% presenta bastante habilidad, y Relaciones Públicas el 50% tienen bastante habilidad. De forma general en el Área administrativa 56 estudiantes correspondientes al 47,1% cuentan con bastante habilidad. Con base en Ramírez y Canto y Rodríguez (2007), la búsqueda de información es el grado de creencias que tienen los estudiantes acerca de su capacidad para obtener información ocupacional. Por otra parte Carbonero y Merino (2004), consideran que la búsqueda de información tiene el objetivo de analizar y organizar por nivel de importancia de todo lo relacionado a las opciones académicas de las cuales el estudiante tiene un interés. En conclusión los niveles más altos de autoeficacia los presentan las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Administración de Empresas, Economía, Administración en Banca y Finanzas y Relaciones Públicas las cuales presentan bastante habilidad en búsqueda de información esto quiere decir que los estudiantes cuentan con un nivel óptimo para obtener información de su interés sobre opciones académicas. Mientras que la carrera de Contabilidad y Auditoría tienen algo de habilidad en la búsqueda de información relacionada a sus intereses profesionales, limitando así el despejar efectivamente posibles dudas que puedan tener los estudiantes.

Los niveles más altos de autoeficacia general por carreras del Área Administrativa son; de Administración de Empresas con el 47,8%, Economía con el 51,4%, Administración Banca

y Finanzas con el 45,5% y Relaciones Publicas con el 50% tienen bastante habilidad. Esto quiere decir que los estudiantes pertenecientes a estas carreras han contado con las herramientas adecuadas al momento de la elección de carrera adecuada. Mientras que las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras con el 53,3%, Contabilidad y Auditoría con el 44,8% tienen algo de habilidad denotando que los estudiantes de estas carreras pueden presentar dificultades al momento de elegir sus carreras.

El segundo objetivo específico de esta investigación es determinar el nivel de autoeficacia de acuerdo al sexo en los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja

Las puntuaciones más altas en los niveles de autoeficacia general por sexo son; del sexo masculino el 39,4% presentan bastante habilidad mientras que del sexo femenino el 41,5% refieren algo de habilidad de autoeficacia en la elección de carrera. De acuerdo con el estudio realizado por Canto y Rodríguez (2000) contaron con una muestra de 2316 estudiantes universitarios, 2,216 mujeres y 1035 hombres entre los resultados obtenidos las mujeres y los hombres presentan porcentajes similares en eficacia en la elección de carrera así mismo hombres y mujeres tienen porcentajes similares en preferencia de área de estudio (socioeconómica o administrativa). Así mismo Lozano (2006) realizó un estudio con una muestra de 2783 alumnos, de los cuales el 57,5% son mujeres y el 42,5% varones, en donde se encontró ausencia de diferencias significativas entre sexos. En conclusión los niveles de autoeficacia en la elección de carrera encontrados en el sexo masculino y femenino no presentan diferencias significativas entre bastante habilidad y algo de habilidad respectivamente.

CONCLUSIONES.

- Con relación a la dimensión de auto-conocimiento los niveles más altos de autoeficacia lo presentaron las carreras de Relaciones Publicas, Administración en Banca y Finanzas y Economía refieren bastante habilidad, mientras que las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Contabilidad y Auditoría y Administración de Empresas tienen algo de habilidad.
- En la dimensión de selección de metas los niveles más altos de autoeficacia lo presentaron las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría, Economía y Administración en Banca y Finanzas refieren bastante habilidad, a diferencia de la carrera de Relaciones Publicas que presentó algo de habilidad.
- La dimensión de planificación respecto a los niveles más altos de autoeficacia lo presentaron las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría, Economía y Administración en Banca y Finanzas las cuales tienen bastante habilidad, por otra parte la carrera de Relaciones Publicas presentó algo de habilidad.
- En cuanto a la dimensión de resolución de conflictos internos los niveles más altos de autoeficacia los presentan las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Administración de Empresas, Contabilidad y Auditoría, Economía y Administración en Banca y Finanzas las que tuvieron bastante habilidad, en cambio la carrera de Relaciones Públicas poseen algo de habilidad.
- Acerca de la dimensión de resolución de conflictos externos los niveles más altos de autoeficacia los presentan las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras, Administración de Empresas y Relaciones Publicas refieren mucha habilidad, sin embargo Contabilidad y Auditoría, Economía y Administración en Banca y Finanzas contaron con bastante habilidad.
- Por lo que se refiere a la dimensión de búsqueda de información los niveles más altos de autoeficacia lo presentaron las carreras de Administración de Empresas

Turísticas y Hoteleras, Administración de Empresas, Economía, Administración en Banca y Finanzas y Relaciones Publicas las cuales refieren bastante habilidad, Además la carrera de Contabilidad y Auditoría tienen algo de habilidad.

- El nivel de auto-eficacia por carrera que tienen de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja son: Administración de Empresas, Economía, Administración Banca y Finanzas y Relaciones Publicas tienen bastante habilidad en autoeficacia en la elección de carrera. Mientras que las carreras de Administración de Empresas Turísticas y Hoteleras y Contabilidad y Auditoría tienen algo de habilidad en autoeficacia en la elección de carrera.
- El nivel de autoeficacia de acuerdo al sexo de los estudiantes de primer ingreso a las titulaciones del Área Administrativa de la Universidad Técnica Particular de Loja son; el sexo masculino presentaron bastante habilidad de autoeficacia en la elección de carrera mientras que del sexo femenino presento algo de habilidad de autoeficacia en la elección de carrera, a pesar de esto no existe una diferencia significativa entre sexos.

RECOMENDACIONES.

- Se recomienda a la Universidad Técnica Particular de Loja crear programas de atención e intervención para fomentar la autoeficacia y madurez vocacional de los alumnos de primer ingreso de todas las titulaciones con el fin de garantizar una adecuada elección de carrera y sobre todo la permanencia y culminación de la misma.
- Se recomienda a la Titulación de Psicología realizar más investigaciones acerca de la autoeficacia en la elección de carrera con la finalidad de llegar de manera oportuna a los estudiantes de primer ingreso de las titulaciones en las distintas áreas educativas, los mismos que ayudaran a disminuir los niveles de deserción estudiantil.
- Promover en los colegios una orientación, promoción y dirección sobre la autoeficacia en la elección de carrera la cual al finalizar se puede complementar con una evaluación a los estudiantes, la cual ayudara en el proceso de toma de decisión vocacional.
- Promover por parte del departamento de bienestar estudiantil una asistencia continua a los estudiantes a lo largo de su carrera universitaria respecto al desempeño y satisfacción vocacional.

BIBLIOGRAFÍA.

- Abdo, N. (2014). Factores personales que inciden en la elección profesional del alumno de preparatoria UDEM. (Tesis de maestría). Universidad de Monterrey, Monterrey, México. Recuperado de [bibsrv.udem.edu.mx:8080/e-books/tesis/000053454_MED.pdf](https://bibserv.udem.edu.mx:8080/e-books/tesis/000053454_MED.pdf)
- Armijo, L. (2018). Autoeficacia en la decisión vocacional en adolescentes de Lima Metropolitana según el sexo y edad. (Trabajo de grado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. Recuperado de repositorioacademico.upc.edu.pe/upc/bitstream/.../1/Armijo_EL%28original%29.pdf
- Bandura, A. (1987) Pensamiento y Acción. Barcelona: Martínez Roca*
- Bandura, A. (1999). Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes. Autoeficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual, 19-54.
- Bandura, A. (Ed.), *Auto-Eficacia: Como afrontamos los cambios de la sociedad actual* (201-221). España: Ed. Desclé De Brouwer. *Intervención en Orientación para la elección de carrera*. Memorias del 2do. Congreso Internacional de orientación Educativa y Vocacional.
- Bernard, I. y Risle, B. (1998). *Manual de orientación educacional*. Séptima edición. Chile: Salesianos S.A.
- Blanco, A. (2010). Creencias de autoeficacia de estudiantes universitarios: un estudio empírico sobre la especificidad del constructo. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*. *Relieve*, 16 (1), 1-28.
- Blanco, M., y Frutos, J. (2001). Orientación vocacional: propuesta de un instrumento de auto-orientación. *Educación y futuro: Revista de Investigación Aplicada y Experiencias Educativas*, 1(4), 1-10. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2015984.pdf>
- Borchert, M. (2002). *Career choice factors of high school students*. Tesis de maestría. University of Wisconsin-Stout. Recuperado de www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2002/2002borchertm.pdf

- Camposeco Torres, F. (2012). *La autoeficacia como variable en la motivación intrínseca y extrínseca en matemáticas a través de un criterio étnico*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
- Canto y Rodríguez, J. (2000). Certeza de elección de carrera y preferencia vocacional. *Nueva época*, 4(7), 43-55. Recuperado de educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/download/136/pdf
- Carbonero, M.A. y Merino, E. (2003). La Escala de Autoeficacia Vocacional: desarrollo, análisis y aplicaciones del instrumento. *Revista de Psicodidáctica*, 14, 99-114.
- Carbonero, M. y Merino, E. (2004). Autoeficacia y madurez vocacional. *Psicothema*, 16(2), 229-234. Recuperado de www.psicothema.com/pdf/1187.pdf
- Carrasco, M. y Barrio, M^a V. (2002). Evaluación de la autoeficacia en niños y adolescentes. *Psicothema*, 14(2), 323-332. Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=727>
- Cepero González, A. (2009). *Las preferencias profesionales y vocacionales del alumno de secundaria y formación profesional específica*. Tesis doctoral. Universidad de Granada. Granada, España.
- Chacón Martínez, O. (2003). *Diseño, aplicación y evaluación de una propuesta de orientación vocacional para la Educación Media, Diversificada y Profesional Venezolana*. Tesis Doctoral. Universidad Rovira i Virgili. Cataluña, España.
- Chacón, E., y Chacón, C. (2010). Un Modelo para Medir el Sentido de Autoeficacia Docente en Profesores de Inglés como Lengua Extranjera en Secundaria. Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa Evaluar.
- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la administración*. México: Thomson Paraninfo.
- Del Pinto de la Fuente, M. (2017). *Factores que influyen en la elección de la carrera de magisterio: Análisis de las expectativas vocacionales de los aspirantes a maestro*. Tesis doctoral. Universidad de Málaga. Málaga, España.

- Esquivel, L. y Pinto, J. (1994). Toma de decisiones: autoreporte de los factores que influyen en la elección de una carrera profesional. *Educación y Ciencia*, 3(9), 37-53.
- Franco, J. (Septiembre, 2014). *Factores influyentes en la elección de la carrera de enfermería*. Trabajo presentado en Coloquio panamericano de Investigación de Enfermería, Cartagena de Indias, Colombia.
- Galilea, V. (2010). *Orientación Vocacional*. 1-8. Recuperado de www.sie.es/crl/archivo_pdf/ORIENTACION%20VOCACIONAL.pdf
- García, M. (2011). Estudio sobre las metas de elección de carrera en los estudiantes que ingresan a la Pontificia Universidad Católica Argentina”. Recuperado de www.uca.edu.ar/.../2011-08-Estudio-sobre-las-metas-de-eleccion-de-carrera-Lic-Ines-...
- González, J. (2008). La orientación profesional en América Latina. Fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(3), 44-49. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272008000100009
- González, V. (2007). La elección profesional responsable: elemento esencial en la calidad del acceso y la permanencia del estudiante en la Educación Superior. *Revista Cubana de Educación Superior*, 27(3), 3-14.
- González, V. (2009). Autodeterminación y conducta exploratoria. Elementos esenciales en la competencia para la elección profesional responsable. *Revista Iberoamericana de Educación*, (51), 201-220. Recuperado de <http://rieoei.org/historico/documentos/rie51.htm>
- Gutierrez, K. (2015). Perfil Agentivo De Estudiantes Con Bajo Rendimiento Académico: Estrategias Cognitivas Y De Control Del Aprendizaje, Autoeficacia Académica Y Motivación. *Informes Psicológicos*, 15 (1) 63-81.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed). México: Editorial Mexicana.
- Holland, J. (1975). *La elección vocacional: teoría de las carreras*. México. Ed. Trillas.
- Karpiuk, I., et al. (2015). Autoeficacia Académica, Burnout Académico Y Desgranamiento Universitario. *Revista De Psicología*, 11 (22) 45-57.

- Lessire, O. Y., & González, J. (2008). Formación en orientación en América Latina: realidades y desafíos. *Revista ciencias de la educación*, 1(32), 160-173. Recuperado de servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n32/32-9.pdf
- Lobato, C. (2002). Psicología y asesoramiento vocacional. *Revista de Psicodidáctica*, 1(13), 1-13. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/175/17501308/>
- Lozano, S. (2006). Validación de un modelo de medida de la auto-eficacia en la toma de decisión de la carrera. *Revista de investigación educativa*, 24(2), 423-442.
- Mejía, C. (1998). Indicadores de efectividad y eficacia. *Documentos planning*, 1-4. Recuperado de ceppia.com.co/Herramientas/INDICADORES/Indicadores-efectividad-eficacia.pdf
- Ministerio de Educación (2015). *Manual de Orientación Vocacional y Profesional para los departamentos de consejería estudiantil*. Recuperado de <https://educacion.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id...>
- Mokate, K. (2001). Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 1-53. Recuperado de <https://publications.iadb.org/handle/11319/1193>
- Olaz, F. (2003). Autoeficacia, diferencias de género y comportamiento vocacional. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 6(13), 1-17.
- Olivari, C., y Urra E. (2007). Autoeficacia y Conductas De Salud. *Ciencia Y Enfermería XIII*, 1 (1), 9-15.
- Ornelas, M., et al. (2013). Perfiles De Autoeficacia en Conductas Académicas en Alumnos De Primer Ingreso a La Universidad. *Revista Electrónica De Investigación Educativa*, 15 (1) 17-28.
- Pajares, F. (1997). Currents directions in self-efficacy research. En M. Maehr y P. Pintrich (eds.): *Advances in motivation and achievement*. 1(10), 1-49. Recuperado de <https://www.dynaread.com/current-directions-in-self-efficacy-research>
- Prieto, Leonor (2003). "La autoeficacia en el contexto académico. Exploración bibliográfica comentada". Disponible en: <http://www.des.emory.edu/mfp/prieto.pdf> (consultado el 30 de mayo de 2011).

- Ramírez, M., y Canto, J. (2007). Desarrollo y evaluación de una escala de auto-eficacia en la elección de carrera en estudiantes mexicanos. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 5(11), 37-57.
- Rivas, F. (1988). *Psicología vocacional: enfoques de asesoramiento*. Madrid: Morata.
- Rosales Ávila, V. (2012). Factores que influyen para la elección de la carrera en estudiantes de preparatoria. Tesis licenciatura. Universidad Ajusco. México, D.F, México.
- Rzalén Castillo, M. (2009). Creencias de autoeficacia y coaching: Como mejorar la productividad de las personas. *Comunicación presentada en la IV Jornadas Internacionales Mnetoring&Coaching: Universidad-Empresa. Madrid*. 22-45. Recuperado de innovacioneducativa.upm.es/jimcucue_09/.../02_22-45_Coaching_Creencias.pdf
- Vega Barrera, J. (2003). *Influencia de los padres en la elección de carrera desde la perspectiva del estudiante universitario*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey. México.
- Velásquez, A. (2012). Revisión Histórico-Conceptual del Concepto De Autoeficacia. *Revista Pequén*, 2(1) 148 - 160.
- Veliz, A., y Urquijo, P. (2012). Niveles de autoconcepto, autoeficacia académica y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de la ciudad de Temuco. *Salud & Sociedad: investigaciones en psicología de la salud y psicología social*. 3 (2) 131-150.

ANEXOS.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

Consentimiento informado:

Estimado estudiante, te invitamos a participar en el presente estudio denominado *“Preferencias vocacionales de estudiantes de primer ingreso a la UTPL”*, el mismo que está enmarcado en el Programa de investigación: Promoción e Intervención en las áreas de Salud Mental y Orientación Universitaria. Para que decida participar lea detenidamente este documento.

Su participación no compromete riesgo alguno en el aspecto físico, psicológico, social o económico. La información proporcionada, será manejada de manera anónima, confidencial y directa por los docentes investigadores a cargo de este estudio¹, y utilizada con fines exclusivos de investigación y difusión académica.

Toda la información proporcionada ayudará a establecer el perfil de intereses vocacionales y elección de la carrera universitaria de estudiantes de primer ingreso y desarrollo de planes de orientación e intervención eficientes en relación a la problemática investigada.

Una vez que ha leído los apartados anteriores y siguiendo las consideraciones éticas aplicadas en investigaciones con seres humanos, solicito explicitar su aceptación.

Acepto participar en el estudio y autorizo a los investigadores de la UTPL hacer uso de la información que a continuación proporcionaré, con fines exclusivos de investigación y difusión académica.

Sí acepto participar

¹ Dra. PhD. María Elvira Aguirre, Dra. PhD. Lucy Andrade, Mg. Paulina Moreno, Mg. Luz Ivonne Zabaleta y Mg. Margoth Iriarte.



1.- CUESTIONARIO SOCIO – DEMOGRÁFICO

A. Datos Generales:

Correo Electrónico: _____

Nombres y Apellidos: _____

Edad: años Fecha de nacimiento: ___/___/___ Sexo: Hombre () Mujer ()

Con quién vives: Papá () Mamá () Ambos Padres () Hermanos ()

Solo () Otros (especifique): _____

B. Datos Bachillerato:

Total de años cursados en el bachillerato: _____

En caso de haber prolongado tus estudios en bachillerato por más tiempo de lo establecido menciona las causas: Académicas () Intercambio Estudiantil o Cultural () Laborales ()
Personales () Económicas ()

¿Cuál fue tu promedio general al culminar el Bachillerato? _____

Tipo de establecimiento en el que obtuviste tu título de Bachiller:

Particular () Fiscal () Fiscomisional () Municipal ()

Otro (especifique) _____

Título obtenido, Bachiller en: Ciencias Básicas () Técnico ()

Otro (especifique): _____

C. Condiciones socio-económicas:

¿Cuántas horas semanales dedicas a realizar trabajos ajenos a las actividades académicas?

0 (ninguna) _____ entre 1 y 10: _____ entre 11 y 20: _____ entre 21 y 30: _____

tiempo completo: _____

¿Cómo percibes la situación económica de tu familia? Ubica según el ingreso de sus padres.

Alto: _____ Medio Alto: _____ Medio: _____ Medio Bajo: _____ Bajo: _____

¿Cuál es tu ocupación: _____

¿Existen personas que dependen económicamente de ti? ¿Quiénes? Padre () Madre ()
Cónyuge () Hijos () Hermanos () Ninguno ()

¿Tu trabajo tiene relación con la carrera que cursas? Si () No ()

¿Quién es la persona que te apoya económicamente para realizar los estudios?

Padre () Madre () Cónyuge () Beca () Cónyuge () Ninguno ()

Otro (especifique) _____

Condiciones personales:

Indica el tipo de discapacidad en caso de tenerla

Auditiva () Visual () Física – Motora () Intelectual () Otro (especifique)

En caso de tener una dificultad de aprendizaje ¿De qué tipo?

Dificultad en la recepción de la información () Dificultad en la expresión del lenguaje oral () Dificultad
en la atención, concentración y memoria () Errores de escritura () Errores de
lectura () Dificultades con las matemáticas ()

Otro (especifique) _____

D. Elección de carrera:

El colegio donde cursaste los estudios, cuenta con un Departamento de Consejería Estudiantil: Si ()
No ()

¿Recibiste orientación vocacional? ¿De quienes?

En el Colegio () Información () en Internet () Visitas a

Universidades () Asesoría de Orientador Externo ()

Otro (especifique) _____

Los motivos que influyeron en la elección de la carrera fueron:

interés personal () aptitud para la carrera () interés familiar ()

autorrealización personal () posibilidad de trabajo () estatus social ()

mis amigos () no me quedo otra opción () resultados prueba ENES ()

resultados prueba UTPL () Otros (especifique) _____

E. Otros datos:

Datos Padre:

Nivel educativo alcanzado: Educación Básica: _____ Bachillerato: _____

Estudios universitarios: Grado: _____ Postgrado: _____

Estado laboral del Padre: Tiempo completo: _____ Medio Tiempo: _____ Ocasional: _____

Jubilado _____ Ninguno: _____

Otro (especifique): _____

Datos Madre:

Nivel educativo alcanzado: Educación Básica: _____ Bachillerato: _____

Estudios universitarios: Grado: _____ Postgrado: _____

Estado laboral de la Madre: Tiempo completo: _____ Medio Tiempo: _____

Ocasional: _____

Jubilado _____ Ninguno: _____

Otro (especifique): _____

2. “ESCALA DE BÚSQUEDA AUTODIRIGIDA”²

AUTOCONOCIMIENTO.

PARTE A. Marque con una X todos los adjetivos que describan tu personalidad. Señala tantos como desees. Trata de definirte tal como es, no como le gustaría ser.

| | | | | | |
|----------------------|--|------------------------|--|--------------------------|--|
| 1. Huraño | | 16. Dispuesto a ayudar | | 31. Pesimista | |
| 2. Discutidor | | 17. Inflexible | | 32. Hedonista | |
| 3. Arrogante | | 18. Insensible | | 33. Práctico | |
| 4. Capaz | | 19. Introverso | | 34. Rebelde | |
| 5. Común Y Corriente | | 20. Intuitivo | | 35. Reservado | |
| 6. Conformista | | 21. Irritable | | 36. Culto | |
| 7. Conciencioso | | 22. Amable | | 37. Lento de movimientos | |
| 8. Curioso | | 23. De buenos modales | | 38. Sociable | |
| 9. Dependiente | | 24. Varonil | | 39. Estable | |
| 10. Eficiente | | 25. Inconforme | | 40. Esforzado | |
| 11. Paciente | | 26. Poco realista | | 41. Fuerte | |
| 12. Dinámico | | 27. Poco culto | | 42. Suspicaz | |
| 13. Femenino | | 28. Poco idealista | | 43. Cumplido | |
| 14. Amistoso | | 29. Impopular | | 44. Modesto | |
| 15. Generoso | | 30. Original | | 45. Poco convencional | |

PARTE B: Califícate de acuerdo con las siguientes características tal como consideras ser en comparación con otras personas de tu edad. Encierra en un círculo la respuesta que más se ajuste a ti mismo.

| AUTOCONOCIMIENTO PARTE B | Más que los demás | Igual que los demás | Menos que los demás |
|-------------------------------------|------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 1. Distraído | C | A | A |
| 2. Capacidad artística | A | B | C |
| 3. Capacidad burocrática | A | B | C |
| 4. Conservador | A | B | C |

² Self-Directed Search - SDS. (Holland, 2014). Permite obtener información acerca de los tipos de personalidad vocacional, Mide los intereses profesionales, aspiraciones, actividades, destrezas e intereses desarrollo profesional y ambiente de trabajo.

| | | | |
|-------------------------------------|---|---|---|
| 5. Cooperación | A | B | C |
| 6. Expresividad | A | B | C |
| 7. Liderazgo | A | B | C |
| 8. Gusto en ayudar a los demás | A | B | C |
| 9. Capacidad matemática | A | B | C |
| 10. Capacidad mecánica | A | B | C |
| 11. Originalidad | A | B | C |
| 12. Popularidad con el sexo opuesto | A | B | C |
| 13. Capacidad para investigar | A | B | C |
| 14. Capacidad científica. | A | B | C |
| 15. Seguridad en sí mismo | A | B | C |
| 16. Comprensión de sí mismo | C | A | A |
| 17. Comprensión de los demás | A | B | C |
| 18. Pulcritud | A | B | C |

PARTE C: Indique qué importancia da a las siguientes clases de logros, aspiraciones y metas.

| AUTOCONOCIMIENTO PARTE C | Más que los demás | Igual que los demás | Menos que los demás |
|---|------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| 1. Estar feliz y satisfecho | A | B | C |
| 2. Descubrir o elaborar un producto útil | A | B | C |
| 3. Ayudar a quienes están en apuros | A | B | C |
| 4. Llegar a ser una autoridad en algún tema | A | B | C |
| 5. Llegar a ser un deportista destacado | A | B | C |
| 6. Llegar a ser un líder en la comunidad | A | B | C |
| 7. Ser influyente en asuntos públicos | A | B | C |
| 8. Observar una conducta religiosa formal | A | B | C |
| 9. Contribuir a la ciencia en forma teórica | A | B | C |
| 10. Contribuir a la ciencia en forma técnica | A | B | C |
| 11. Escribir bien (novelas, poemas) | A | B | C |
| 12. Haber leído mucho | C | A | A |
| 13. Trabajar mucho | A | B | C |
| 14. Contribuir al bienestar humano. | A | B | C |
| 15. Crear buenas obras artísticas (teatro, pintura) | A | B | C |
| 16. Llegar a ser un buen músico | A | B | C |
| 17. Llegar a ser un experto en finanzas y negocios | A | B | C |
| 18. Hallar un propósito real en la vida | A | B | C |

PARTE D: Para las siguientes preguntas escoge una sola alternativa, según lo que más se ajuste a ti mismo.

| | |
|--|--|
| <p>1. Me gusta...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Leer y meditar sobre los problemas b) Anotar datos y hacer cálculos c) Tener una posición poderosa d) Enseñar o ayudar a los demás e) Trabajar manualmente, usar equipos, herramientas f) Usar mi talento artístico | <p>2. Mi mayor habilidad se manifiesta en...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Negocios b) Artes c) Ciencias d) Liderazgo e) Relaciones Humanas f) Mecánica |
| <p>3. Soy muy incompetente en...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Mecánica b) Ciencia c) Relaciones Humanas d) Negocios e) Liderazgo f) Artes | <p>4. Si tuviera que realizar alguna de estas actividades, la que menos me agradaría es...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Participar en actividades sociales muy formales b) Tener una posición de responsabilidad c) Llevar pacientes mentales a actividades recreativas d) Llevar registros exactos y complejos e) Escribir un poema f) Hacer algo que exija paciencia y precisión |
| <p>5. Las materias que más me gustan son...</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Arte b) Administración, contabilidad c) Química, Física d) Educación tecnológica, Mecánica e) Historia f) Ciencias Sociales, Filosofía | |

3.- ESCALA DE AUTOEFICACIA PERCIBIDA EN LA ELECCIÓN DE CARRERA³:

Instrucciones:

³ Career Decision Making System- CDMS (O’Shea, A. Feller, R.): Ayuda a recabar información respecto a la autoeficacia percibida en la elección de la carrera. Se podrá conocer las creencias que los sujetos presentan en sus capacidades para la toma de decisiones en torno a su vocación. Adaptación española realizada por Sara Lozano – Universidad Nacional de Educación a Distancia – UNED – España.

Se describen situaciones en las que se tienen que poner en práctica diferentes estrategias y destrezas personales. Con calma y sinceridad, situándote en cada una de esas situaciones deberá emitir un juicio sobre tus habilidades o conocimientos para desarrollar dichas actividades en el presente. Se te pregunta CUÁNTA HABILIDAD CREES QUE TIENES PARA... resolver esas tareas correctamente. Evalúa esta percepción que tú tienes sobre ti mismo de acuerdo con las siguientes categorías:

| PREGUNTA: | | 1 | 2 3 4 | 5 6 | 7 8 9 | 10 |
|---|---|------------------------------|-------------------------------|------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| CUÁNTA HABILIDAD CREES QUE TIENES PARA... | | Ninguna confianza | Muy poca confianza | Algo de confianza | Mucha confianza | Confianza completa |
| 1 | Hacer un listado de profesiones en las que estés interesado/a. | | | | | |
| 2 | Describir los aspectos claves que para ti tiene más importancia en una profesión. | | | | | |
| 3 | Reconocer qué habilidades son más convenientes para alcanzar tus objetivos profesionales. | | | | | |
| 4 | Elegir unos estudios o profesión que concuerden con tus capacidades e intereses. | | | | | |
| 5 | Identificar qué tipo de trabajos te interesan, en los que se manejan números, las relaciones personales, etc. | | | | | |
| 6 | Elegir una única opción académica o profesional de una lista de alternativas que estés considerando. | | | | | |
| 7 | Enumerar tus metas profesionales justificándolas con el ajuste entre las mismas y tus características personales. | | | | | |
| 8 | Elegir una profesión que conecte con el estilo de vida que quieres llevar. | | | | | |
| 9 | Tomar decisiones con seguridad en relación con tus metas profesionales. | | | | | |
| 10 | Elegir una profesión que conecte con tus metas profesionales. | | | | | |
| 11 | Hacer una planificación de tus metas profesionales para los próximos cinco años. | | | | | |
| 12 | Escribir los pasos que tienes que dar para estudiar lo que quieres y trabajar en lo que deseas. | | | | | |
| 13 | Planificar tu futuro profesional. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|----------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| 14 | Secuenciar tareas que debes realizar para acceder a los estudios que desees y/o solicitar trabajo. | | | | | |
| 15 | Realizar un itinerario académico y profesional que te guíe hasta la consecución de tus objetivos profesionales. | | | | | |
| CUÁNTA HABILIDAD CREES QUE TIENES PARA... | | 1 Ninguna confianza | 2 3 4 Muy poca confianza | 5 6 Algo de confianza | 7 8 9 Mucha confianza | 10 Confianza completa |
| 16 | Planificar la recogida de información sobre empresas o instituciones que podrían ser importantes para encontrar trabajo. | | | | | |
| 17 | Luchar por lograr tus metas profesionales a pesar de los problemas. | | | | | |
| 18 | Ante una dificultad, analizar objetivamente los pros y contras de esa situación y generar alternativas. | | | | | |
| 19 | Especificar que posibles sacrificios y ventajas personales puede conllevar tu elección académico/profesional. | | | | | |
| 20 | Generar estrategias para enfrentarte a un posible fracaso académico o profesional. | | | | | |
| 21 | Escoger unos estudios y/o una profesión que tú quieres, aunque tu familia no lo apruebe. | | | | | |
| 22 | Defender ante tu familia y amigos tu decisión académico profesional aun cuando ellos opinan que deber hacer otra cosa para los que tú no te sientas capaz. | | | | | |
| 23 | Encontrar información sobre las instituciones o empresas que contratan personas con los estudios que te interesan. | | | | | |
| 24 | Encontrar información sobre los lugares que ofrecen la formación o el trabajo que te interesa. | | | | | |
| 25 | Nombrar algunas fuentes de información sobre los estudios y profesiones a los que puedes acceder. | | | | | |
| 26 | Conseguir información sobre las oportunidades de trabajo que tienes con los estudios que has elegido o elegirás. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 27 | Buscar información sobre las tendencias de empleo en la profesiones en las que éstas interesado. | | | | | |
| 28 | Encontrar el mayor número de información sobre las profesiones que te interesan. | | | | | |
| 29 | Buscar información sobre estudios y profesiones, a través de personas que estén dentro de ese mundo. | | | | | |
| 30 | Encontrar información sobre los centros que imparten estudios en los que estás interesado/a. | | | | | |

4.- INVENTARIO DE AUTOEFICACIA PARA EL APRENDIZAJE⁴

Instrucciones:

En este cuestionario se presentan varias frases que mencionan estrategias de estudio. Examina cada una de ellas y responde en la columna de la derecha, utilizando una escala de 1 a 10.

Un 1 indica que estás **nada seguro** de poder utilizar esa estrategia y un 10 indica que estás **muy seguro** de poder utilizarla adecuadamente. Puedes utilizar cualquier número comprendido entre 1 y 10 para evaluar tu grado de seguridad en poder utilizar exitosamente cada una de las estrategias mencionadas.

Así, por ejemplo, si un estudiante colocase un **3 o 4** a la derecha de la frase “subrayar las palabras desconocidas de un texto” estaría sugiriendo que se siente **poco seguro** de poder usar esa estrategia. Si, en cambio, hubiese colocado un **7 o un 8** estaría sugiriendo que se siente **bastante seguro** de poder emplearla.

Responde, por favor, de la manera más sincera posible. La información que aportes será de mucha utilidad para el estudio sobre el uso de estrategias de estudio en el bachillerato.

Escala de respuesta:

ME SIENTO.....

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

nada seguro poco seguro moderadamente seguro bastante seguro muy seguro

| | | |
|----|---|--|
| 1. | Cuando me doy cuenta que tengo problemas para concentrarme en la lectura, ¿puedo centrar mi atención y aprender/leer el material? (R) | |
| 2. | Cuando no entiendo un párrafo que acabo de leer, ¿puedo aclararlo con una relectura cuidadosa? (R) | |
| 3. | Cuando tengo problemas para recordar hechos clave en una tarea de lectura, ¿puedo encontrar una manera de recordar dos semanas más tarde? (R) | |
| 4. | Cuando tengo problemas para recordar las definiciones complejas de un libro de texto, ¿puedo volver a definirlos de manera que los recordaré? (S) | |
| 5. | Cuando me siento muy ansioso antes de rendir una prueba, ¿puedo recordar todo el material/contenido que he estudiado? (T) | |
| 6. | Cuando he intentado, sin éxito, estudiar durante una hora, ¿puedo ajustar y alcanzar el objetivo del estudio durante el tiempo restante? (S) | |

⁴ Self Efficacy for learning form – SELF, (Kitsantas y Zimmerman, 2003): Evalúa las creencias de autoeficacia auto regulatoria de los estudiantes en cinco áreas de funcionamiento: lectura, toma de apuntes, afrontamiento de exámenes, habilidades de escritura y hábitos de estudio.

| | | |
|-----|--|--|
| 7. | Cuando se me da una extensa tarea de lectura para finalizarla antes de la clase. Al día siguiente, ¿puedo establecer un espacio de tiempo suficiente en mi agenda para acabarla? (R) | |
| 8. | Cuando no entiendo a mi profesor, ¿puedo hacer la pregunta correcta para aclarar los temas/contenidos? (N) | |
| 9. | Cuando el profesor da una conferencia desorganizada, ¿puedo reorganizar y volver a escribir sus notas antes de la próxima clase? (N) | |
| 10. | Cuando encuentro que tareas/deberes varían mucho en extensión cada día, ¿puedo ajustar mi horario/tiempo para completarlos? (S) | |
| 11. | Cuando conozco que mis apuntes son mucho menores que las de otro estudiante ¿puedo anotar todos los puntos que el profesor presente durante la próxima clase? (N) | |
| 12. | Cuando noté que me retrasaba en tareas/deberes durante la semana, ¿puedo ponerme al día durante el fin de semana? (S) | |
| 13. | Cuando otro estudiante me pide estudiar juntos en un tema que he experimentado dificultades, ¿puedo ser un compañero de estudio eficaz? (S) | |
| 14. | Cuando no he asistido a varias clases, ¿puedo recuperar el trabajo dentro de una semana? (S) | |
| 15. | Cuando lo que está leyendo no tiene sentido, ¿puedo interpretar mediante el uso de varios tipos de textos u otras ayudas? (R) | |
| 16. | Cuando pierdes una clase, ¿puedo encontrar otro estudiante que me explique los contenidos/apuntes, de manera más clara que el profesor? (N) | |
| 17. | Cuando hay problemas con amigos y los compañeros de conflictos en trabajos escolares, ¿puedo mantenerme al día con mis tareas? (S) | |
| 18. | Cuando la lectura asignada es aburrida, ¿puedo encontrar una manera de motivarme para aprender plenamente? (R) | |
| 19. | Cuando una tarea, como por ejemplo incluir nuevas palabras en el vocabulario, es repetitiva y poco interesante, ¿puedo convertirla en un reto apasionante? (S) | |
| 20. | Cuando una lectura asignada está mal escrita, ¿puedo averiguar su significado para entender bien para rendir una prueba? (R) | |
| 21. | Cuando la conferencia de un profesor es muy compleja, ¿puedo encontrar una manera de conseguir la información para aclararme antes de la clase? (N) | |
| 22. | Cuando la conferencia de su profesor es muy compleja, ¿puedo escribir un resumen efectivo con mis notas/apuntes antes de la próxima clase? (N) | |
| 23. | Cuando tengo problemas para comprender el material de lectura asignado, ¿puedo encontrar un compañero de clase que me explique todo claramente? (R) | |
| 24. | Cuando me siento de mal humor o inquieto durante el estudio, ¿puedo enfocar mi atención lo suficiente como para terminar el trabajo asignado? (S) | |
| 25. | Cuando estoy tratando de entender un nuevo tema, ¿puedo asociar suficientemente los nuevos conceptos con los antiguos y recordarlos? (S) | |
| 26. | Cuando una conferencia es especialmente aburrida, ¿puedo motivarme para mantener buenas notas? (N) | |

| | | |
|-----|--|--|
| 27. | Cuando tengo problemas para comprender una tarea de lectura, ¿puedo encontrar frases clave que me ayudarán a entender cada párrafo? (R) | |
| 28. | Cuando tengo que rendir una prueba de una materia que no me gusta, ¿puedo encontrar una manera de motivarme para obtener una buena nota? (T) | |
| 29. | Cuando tengo tiempo disponible entre las clases, ¿puedo motivarme para usarlo para el estudio? (S) | |
| 30. | Cuando tuve problemas para entender la clase de un profesor, ¿puedo aclarar la confusión antes de la próxima clase, mediante la comparación de los apuntes con un compañero de clase? (N) | |
| 31. | Al sentir ansiedad durante un examen y tener dificultad para organizar y utilizar mis conocimientos, ¿puedo relajarme y concentrarme suficientemente bien como para recordarlos? (T) | |
| 32. | Cuanto te sientes deprimido cuando está cerca un examen, ¿puedo encontrar la manera de motivarme, para hacerlo bien? (T) | |
| 33. | Cuando estoy cansado, pero no he terminado de escribir un trabajo, ¿puedo encontrar una manera de motivarme hasta cumplirlo? (W) | |
| 34. | Cuando de repente te das cuenta de que no puedes recordar cualquier material que has leído durante la última media hora, ¿puedo crear auto-preguntas para ayudarme a revisar el material exitosamente? (R) | |
| 35. | Cuando me encuentro posponiendo la escritura de un documento asignado, ¿puedo motivarme para comenzar la tarea de inmediato? (W) | |
| 36. | Cuando tengo problemas para recordar un concepto abstracto, ¿puedo pensar en un buen ejemplo que me ayudará a recordar en la prueba/examen? (T) | |
| 37. | Cuando mis amigos quieren ver una película, pero tenemos que estudiar para un examen, ¿puedo encontrar una manera de rechazar sin ofenderlos? (T) | |
| 38. | Cuando mis últimos resultados de los exámenes hayas sido bajos, ¿puedo averiguar las preguntas antes de la próxima prueba que mejorará en gran medida mi puntuación? (T) | |
| 39. | Cuando estoy tomando un curso que cubre una gran cantidad de contenidos/información, ¿puedo condensar mis notas sólo los temas esenciales? (N) | |
| 40. | Cuando me encuentro recibiendo un nuevo curso, ¿puedo aumentar el tiempo de estudio suficiente para ponerme al día? (S) | |
| 41. | Cuando hago un esfuerzo para recordar los detalles técnicos de un concepto en una prueba/examen, ¿puedo encontrar una manera de asociar entre sí, lo que aseguraría el recordarlos? (T) | |
| 42. | Cuando el profesor da una conferencia con tanta rapidez que no se puedo escribir todo, ¿puedo registrar todos los puntos importantes en mis notas/apuntes? (N) | |
| 43. | Cuando estoy enojado por un curso debido a que un profesor exige requisitos, ¿puedo encontrar una manera de canalizar mi ira para tener éxito? (S) | |
| 44. | Cuando divago al escribir una tarea importante, ¿puedo reenfocarme lo suficiente como para terminar el trabajo a tiempo? (W) | |

| | | |
|-----|--|--|
| 45. | Cuando al describir un principio complejo en un documento escrito, ¿puedo crear una analogía que otro podrá comprender? (W) | |
| 46. | Cuando me doy cuenta que el primer borrador está bien en contenido, pero que hay fallas en la gramática y es confuso, ¿puedo revisarlo para que esté completamente claro y gramaticalmente correcto? (W) | |
| 47. | Cuando se te pide que escribas un documento conciso, bien organizado en la noche, ¿puedo encontrar una manera de hacerlo? (W) | |
| 48. | Cuando no estás satisfecho con un importante trabajo que está escribiendo, ¿puedo encontrar a otra persona que me enseñe como corregirlo? (W) | |
| 49. | Cuando se me pide que escriba un artículo sobre un tema desconocido, ¿puedo encontrar suficiente/buena información para satisfacer a mi profesor? (W) | |
| 50. | Cuando te enteras de que un documento que acabas de escribir es confuso y necesita ser reescrito por completo, ¿puedo retrasar mis otros planes por un día, para revisarlo? (W) | |
| 51. | Cuando descubro que las tareas para el quimestre/unidad son mucho más de lo esperado, ¿puedo cambiar mis otras prioridades para tener suficiente tiempo para estudiar? (S) | |
| 52. | Cuando pienso que hice mal un examen, que acabo de terminar ¿puedo ir a mis apuntes y localizar toda la información que se había olvidado? (T) | |
| 53. | Cuando estoy luchando para recordar los detalles de una lectura compleja que me han asignado, ¿puedo escribir notas que me ayuden a recordar? (R) | |
| 54. | Al ver que había acumulado para el último minuto estudiar para una prueba, ¿puedo comenzar mi preparación para el examen mucho más temprano y así no tener todo acumulado la próxima vez? (T) | |
| 55. | Cuando otros compañeros enfatizan partes de la clase que he excluido de mis notas, ¿puedo corregir esta omisión antes de la próxima clase? (N) | |
| 56. | Cuando estoy luchando para comprender la información general de un examen, ¿puedo trazar un diagrama para recordar todo dos semanas después? (T) | |
| 57. | Cuando tengo problemas para estudiar lo anotado en clase, ya que son incompletas o confusas, ¿puedo revisar y volver a escribir con claridad después de cada clase? (N) | |

R = lectura S = tema de estudio T = preparación de la prueba N = toma de notas
W= redacción

