UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA

TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

Descripción de la relación entre la autoeficacia y la selección de carrera en los estudiantes de primer ingreso a la Universidad Técnica Particular de Loja en el Área Sociohumanística en el periodo octubre 2016 – abril 2017

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Guerrero Ayala, Gabriela Elizabeth

DIRECTOR: Zabaleta Costa, Luz Ivonne, Mgtr.

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

Magister.
Luz Ivonne Zabaleta Costa.
DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Descripción de la relación entre la autoeficacia y la selección de carrera en los estudiantes de primer ingreso a la Universidad Técnica Particular de Loja en el Área Sociohumanística en el periodo octubre 2016 – abril 2017**,** ha sido realizado por Guerrero Ayala, Gabriela Elizabeth, ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, abril del 2018

f) ……

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

"Yo, **Guerrero Ayala, Gabriela Elizabeth,** declaro ser autora del presente trabajo de titulación: Descripción de la relación entre la autoeficacia y la selección de carrera en los estudiantes de primer ingreso a la Universidad Técnica Particular de Loja en el Área Sociohumanística en los años 2016 – 2017 **,**de la Titulación Psicología, siendo la Magister Luz Ivonne Zabaleta Costa 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 y/o institucional (operativo) de la Universidad"

f.……..
Autor: Guerrero Ayala, Gabriela Elizabeth
Cédula: 1105588162

DEDICATORIA

Dedico mi titulación a mis padres Vicente y Carmita por ser guía y apoyo durante todas las etapas de mi vida. Su presencia y enseñanzas han sido fundamentales para mi realización personal y académica.

A mi amigo y compañero de aventuras, mí amado sobrino José Pablito, quien con su amor y existencia pone un toque de alegría en cada día.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por ser inspiración, sostén y mediadores de mi formación profesional.

Gracias a mi directora de tesis, Mgtr. Luz Ivonne Zabaleta, por su tutela, instrucciones y amabilidad durante la realización de la presente investigación.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de obtener mi titulación, a través de la formación académica, práctica y humana.

A los docentes que conforman la titulación de Psicología General por su cátedra y transmisión de conocimiento.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA i
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS iii
DEDICATORIA iv
AGRADECIMIENTO v
ÍNDICE DE CONTENIDOS vi
ÍNDICE DE TABLAS viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS xi
RESUMEN 1
ABSTRACT 2
INTRODUCCIÓN 3
CAPITULO 1 7
LA AUTOEFICACIA 7
1.1. Definición 8
1.2. Importancia de la Autoeficacia en el ámbito de la educación universitaria. 9
1.3. Teorías sobre Autoeficacia 11
1.3.1. Teoría social cognitiva 11
1.3.2 Teoría del aprendizaje social de Rotter 12
1.4 Autorregulación y Eficacia Autoreguladora 14
1.5 La autoeficacia en la toma de decisión de una carrera 15
1.6 Diferencia de la Autoeficacia entre géneros. 15
1.7 Incidencia de la Autoeficacia en la selección de carrera. 16
CAPITULO II 18
SELECCIÓN DE CARRERA 18
2.1 Definición. 19
2.2 Factores que influyen en la selección de carrera. 20
2.2.1 Influencia de la autoeficacia en la selección de carrera. 21
2.3 Incidencia del género en la selección de carrera. 22
2.4 Teorías sobre Selección de Carrera. 23
2.4.1 Teoría de Roe sobre la influencia de la personalidad en la elección de carreras. 23
2.4.2 Teoría tipológica de las carreras de Holland y la conducta vocacional. 24
2.4.3 La teoría de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma 24
2.4.4 Noción psicoanalítica acerca de la elección de carreras. 25

2.4.5 Conducta vocacional y desarrollo del concepto de sí mismo, de Super. 26
CAPITULO III 27
METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE DATOS 27
3.1. Metodología 28
3.1.1 Objetivo general: 28
3.1.2. Objetivos específicos: 28
3.1.3. Preguntas de investigación: 28
3.1.4 Diseño de investigación. 28
3.1.5 Contexto de la muestra: 29
3.1.6 Población y muestra del estudio: 30
3.1.7 Criterios de inclusión y exclusión: 30
Criterios de Inclusión 30
Criterios de exclusión 30
3.1.8 Instrumento: 30
3.1.9 Proceso 32
3.1.10Recursos 33
3.2 Análisis y discusión de datos: 33
3.2.1 Análisis de la muestra 33
3.2.2 Escala de autoeficacia percibida en la elección de carrera 34
3.2.3 Descripción de resultados de la escala de autoeficacia percibida en la elección de carrera por cada titulación del área Sociohumanística. 41
3.2.3.1 Abogacía 41
3.2.3.2 Comunicación social 47
3.2.3.3 Inglés 53
3.2.3.4 Psicología 59
3.2.3.5 Relaciones públicas 65
3.2.4 Discusión 71
CONCLUSIONES 75
RECOMENDACIONES 76
BIBLIOGRAFIA 77
ANEXOS 83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Total de estudiantes de primer ingreso 34
Tabla 2. Estudiantes de primer ingreso al área sociohumanística por carrera y género. 34
Tabla 3. Resultados de autoconocimiento de los estudiantes de primer ingreso del área sociohumanística de la UTPL 35
Tabla 4. Resultados de selección de metas de los estudiantes de primer ingreso del área sociohumanística de la UTPL 36
Tabla 5. Resultados de planificación de los estudiantes de primer ingreso del área sociohumanística de la UTPL 37
Tabla 6. Resultados de resolución de conflictos internos de los estudiantes de primer ingreso del área sociohumanística de la UTPL 38
Tabla 7. Resultados de resolución de conflictos externos de los estudiantes de primer ingreso del área sociohumanística de la UTPL 39
Tabla 8. Resultados de búsqueda de información de los estudiantes de primer ingreso del área sociohumanística de la UTPL 40
Tabla 9. Resultados de autoconocimiento de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de abogacía de la UTPL 41
Tabla 10. Resultados de selección de metas de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de abogacía de la UTPL 42
Tabla 11. Resultados de planificación de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de abogacía de la UTPL 43
Tabla 12. Resultados de resolución de conflictos internos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de abogacía de la UTPL 44
Tabla 13. Resultados de resolución de conflictos de los estudiantes de primer ingreso externos de la titulación de abogacía de la UTPL 45
Tabla 14. Resultados de búsqueda de información de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de abogacía de la UTPL 46
Tabla 15. Resultados de autoconocimiento de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de comunicación social de la UTPL 47
Tabla 16. Resultados de selección de metas de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de comunicación social de la UTPL 48
Tabla 17. Resultados de planificación de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de comunicación social de la UTPL 49
Tabla 18. Resultados de resolución de conflictos internos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de comunicación social de la UTPL 50

Tabla 19. Resultados de resolución de conflictos externos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de comunicación social de la UTPL 51
Tabla 20. Resultados de búsqueda de información de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de comunicación social de la UTPL..... 52
Tabla 21. Resultados de autoconocimiento de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de inglés de la UTPL..... 53
Tabla 22. Resultados de selección de metas de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de inglés de la UTPL..... 54
Tabla 23. Resultados de planificación de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de ingles de la UTPL 55
Tabla 24. Resultados de resolución de conflictos internos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de inglés de la UTPL 56
Tabla 25. Resultados de resolución de conflictos externos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de inglés de la UTPL 57
Tabla 26. Resultados de búsqueda de información de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de inglés de la UTPL..... 58
Tabla 27. Resultados de autoconocimiento de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de psicología de la UTPL..... 59
Tabla 28. Resultados de selección de metas de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de psicología de la UTPL..... 60
Tabla 29. Resultados de planificación de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de psicología de la UTPL..... 61
Tabla 30. Resultados de resolución de conflictos internos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de psicología de la UTPL..... 62
Tabla 31. Resultados de conflictos externos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de psicología de la UTPL..... 63
Tabla 32. Resultados de búsqueda de información de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de psicología de la UTPL..... 64
Tabla 33. Resultados de autoconocimiento de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL..... 65
Tabla 34. Resultados de selección de metas de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL..... 66
Tabla 35. Resultados de planificación de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL..... 67
Tabla 36. Resultados de resolución de conflictos internos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL..... 68

Tabla 37. Resultados de conflictos externos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL 69
Tabla 38. Resultados de búsqueda de información de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL 70

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Fuentes de autoeficacia según la teoría social cognitiva. 11
Gráfico 2. Fundamentos de la teoría de rotter 13
Gráfico 3. Factores que intervienen en la selección de carrera. 20
Gráfico 4. Modelo de elección de carrera 21
Gráfico 5. Población y muestra 30
Gráfico 6. Criterios de inclusión y exclusión 30
Gráfico 7. Recursos técnicos 33

RESUMEN

El presente estudio “Descripción de la relación entre la autoeficacia y la selección de carrera en los estudiantes de primer ingreso a la Universidad Técnica Particular de Loja”, tiene como fin identificar la percepción que tienen los estudiantes en relación a la autoeficacia y la influencia de ésta en la selección de carrera.

Se tomó como muestra 223 estudiantes de primer ingreso entre hombres y mujeres pertenecientes al área Sociohumanística en el periodo 2016 – 2017 de la Universidad Técnica Particular de Loja. Dentro del estudio se utilizó un enfoque de investigación cuantitativo con alcance descriptivo, y como instrumento, la adaptación española de la Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de la Carrera.

A través de la estadística descriptiva, se procedió al análisis de datos y por consiguiente la obtención de los resultados, que permitieron determinar que existe prevalencia del género femenino en el área sociohumanística. Además, se concluyó que tanto estudiantes hombres como mujeres de primer ingreso, presentan un nivel moderado de habilidad en cuanto a su autoeficacia necesaria en la selección de carrera y en el desempeño académico.

Palabras clave: autoeficacia, selección de carrera, autoconocimiento, selección de metas, resolución de conflictos internos, resolución de conflictos externos, planificación, búsqueda de información.

ABSTRACT

The present study "Description of the relationship between self-efficacy and career selection in first-year students at the Technical University of Loja", aims to identify the perception that students have in relation to self-efficacy and its influence on career selection.

A 223 men and women student sample was taken from the 2016 - 2017 cohort belonging to the socio-humanistic area from Universidad Técnica Particular de Loja. A quantitative research approach with a descriptive perspective was used and the Spanish adaptation of the Perceived Self-Efficacy Scale in the Career Election was applied as a research instrument

Descriptive statistics aided in the process of data analysis and result achievement which allowed to determine the prevalence of female gender in the socio-humanistic area. In addition, it was concluded that both male and female first-year students present a moderate level of ability in terms of the self-efficacy needed in career selection and academic performance.

Key words: self-efficacy, career selection, self-knowledge, goal selection, internal conflict resolution, external conflict resolution, planning, information search.

INTRODUCCIÓN

La autoeficacia se presenta como el factor que determina las capacidades y características que ejercen efecto sobre nuestras capacidades de decisión. La presente investigación tiene como punto de referencia manejar las variables de autoeficacia y selección de carrera a través de su estudio para lograr su descripción y relación.

La autoeficacia, es la capacidad que tiene el individuo para conocer y creer de qué es capaz y cuáles son sus habilidades. Es así que autores como Bandura han desarrollado el tema de la autoeficacia dentro de su teoría social cognitiva para el ámbito educativo. El concepto desarrollado por el autor sobre la autoeficacia manifiesta que: “La autoeficacia es un constructo principal para realizar una conducta, ya que la relación entre el conocimiento y la acción estarán significativamente mediados por el pensamiento de autoeficacia” (Bandura, 2002)

Otra definición considera que: “La autoeficacia hace referencia a las creencias propias acerca de las capacidades sobre aprender o rendir efectivamente en determinada situación, actividad o tarea”. (Zimmerman, Kitsantas y Campilla, 2005)

Adicionalmente, se estima que, la autoeficacia está determinada por consideraciones propias acerca de aspectos cognitivos, emocionales y funcionales, evidenciados en las acciones del individuo, definiéndola como: “Grupo referenciado de creencias entrelazadas en distintos dominios de funcionamiento, con respecto a: la autorregulación del proceso de pensamiento, la motivación y los aspectos afectivos y fisiológicos”. (Tejada, 2005)

La variable dependiente en el estudio a realizarse, se refiere a la elección de carrera que se define como un “Asunto personal, familiar, financiero, geográfico, de jóvenes, de flexibilidad y prestigio institucional, de empleo de test, del presente o del futuro”. (Montero, 2000)

Los intereses vocacionales deben ser considerados primordialmente como la base de una selección de carrera, la aptitud del estudiante y su afinidad con cierto sector del mundo profesional, se debe presentar como guía para su motivación. Osipow (1997): expresa que la personalidad del individuo determina el campo laboral en el cual desarrolla su comportamiento, es decir, la elección de su profesión representa una extensión de la personalidad.

Sumada a anteriores consideraciones, la selección de una carrera demanda del estudiante tomar consciencia y acoplar tanto aspectos subjetivos como objetivos en la planeación de un proceso académico y futuro laboral, es así que: “La elección vocacional es un proceso reflexivo que ubica al sujeto en un estado deliberativo consigo mismo. Sobre ese proceso electivo convergen distintos determinantes: motivos racionales e irracionales, conscientes e inconscientes, intelectuales o afectivos, personales o sociales.” (López, González & Patiniotis, 2014).

En relación a investigaciones previas se conoce la existencia de varios estudios antecedentes al presente realizados tanto en Ecuador y otros países. En España en el 2013 la Universidad de La Laguna, realizó un estudio acerca de la madurez y la autoeficacia vocacional, teniendo como participantes a estudiantes de bachillerato y cursos formativos medios y superiores, fundamentados en la transición de la vida académica al espacio laboral. El proceso investigativo determinó que la madurez se desarrolla a medida que se avanza en la formación estudiantil, adicionalmente los resultados muestran que los participantes con aspiración de cursar una carrera universitaria tienen una mayor autoeficacia y seguridad en la planificación de sus objetivos y toma de decisiones en el ámbito académico y personal. La Universidad San Ignacio de Loyola de Lima Perú, a través de una investigación en el año 2014 buscó relacionar la autoeficacia académica y la autorregulación del aprendizaje en estudiantes de primer ingreso a las universidades asi como su rendimiento académico. A través del uso de instrumentos y el debido proceso, se concluyó que la autoeficacia se relaciona con el desempeño académico viéndose influido por creencias y control sobre sí mismo, así como la puesta en marcha de recursos propios.

En Ecuador en el año 2016, se tomó como base la necesidad de una mayor orientación vocacional y la equívoca elección de la carrera, para la realización de un estudio que demuestre la relación entre los enfoques vocacionales y los proyectos de vida de los estudiantes. Los resultados obtenidos por la investigación, sugieren que la confección de dichos proyectos genera que el sujeto tenga un autoconocimiento mucho más profundo y que este se puede complementar con una orientación vocacional adecuada.

Relacionado al informe de la presente investigación se expone que éste se estructura en tres capítulos que se puntualizan a continuación:

► Capítulo I: Contiene la sustentación teórica de la variable principal de estudio, la autoeficacia. Se consideró importante describir su definición, su importancia en el ámbito

académico, las teorías referentes a la autoeficacia, la autorregulación y la eficacia reguladora, la diferencia de géneros respecto a la autoeficacia y su influencia en la decisión vocacional,

► Capítulo II: Abarca la sustentación teórica referente a la selección de carrea. Se realizó la descripción de su conceptualización, la diferencia de género considerando la selección de carrera, influencia y relación de la autoeficacia y la selección de carrera y teorías planteadas respecto a ésta variable.

► Capítulo III: Se presenta la descripción de la metodología utilizada y el análisis de los datos. Además, se muestran los resultados obtenidos y su respectiva discusión junto con las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Es importante manifestar que la presente investigación forma parte del proyecto de "Preferencias Vocacionales", ejecutado por docentes de la sección de de psicología educativa y estudiantes investigadores de la titulación de psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Se pretende que este estudio contribuya a demostrar mediante la investigación, la descripción de la relación entre la autoeficacia y la selección de carrera en los estudiantes de primer ingreso a la Universidad Técnica Particular de Loja, en el Área Sociohumanística.

Mediante los resultados del presente trabajo, se buscó determinar un perfil de intereses vocacionales y la selección de carrera de los estudiantes de primer ingreso, con motivo de desarrollar proyectos efectivos sobre la problemática actual de la orientación vocacional en los estudiantes que ingresaran a una carrera profesional y por ende disminuir la deserción estudiantil.

Para desarrollar la presente investigación, se utilizó un diseño metodológico de tipo cuantitativo con alcance descriptivo. Adicionalmente, a través del instrumento, Escala de Autoeficacia percibida en la Elección de Carrera, se recabó información que permitió dar resolución a los objetivos planteados y conocer las creencias que los sujetos tienen en cuanto a sus capacidades para la toma de decisiones en torno a su futuro profesional. Para dar respuesta a las preguntas de investigación se tomó como base los aportes teóricos respecto a las variables de estudio, complementados con los datos analizados en el presente trabajo.

Para finalizar, a través de recursos humanos y técnicos, la metodología e instrumentos utilizados en el presente estudio, se generó la obtención de información verídica y confiable que es puesta en consideración públicamente.

CAPITULO 1
LA AUTOEFICACIA

1.1. Definición

Dentro de la presente investigación la participación de los sujetos en la planificación de sus objetivos personales, autoconocimiento y toma de decisiones se determina como la variable principal de estudio para el desarrollo de la orientación educativa al relacionarse directamente con la elección de carrera.

La autoeficacia ha sido definida por varios autores en diferentes ámbitos como el cognitivo, físico, académico, etc. Generalmente se reconoce a la autoeficacia como el pensamiento que se tiene sobre las capacidades y habilidades propias para realizar un determinado acto o lograr un fin específico.

Ante lo expuesto, la conceptualización de Bandura (2002) manifiesta que la autoeficacia se define como "La confianza de una persona en su capacidad para producir efectos deseados mediante sus propias acciones". Reflexionando sobre esta afirmación se comprende que la autoeficacia se constituye en la seguridad que el sujeto tiene al momento de utilizar recursos personales para obtener un propósito.

Así también se propone otra conceptualización que refiere lo siguiente "La autoeficacia consiste en un juicio acerca de si nuestras propias destrezas y capacidades pueden llevarnos al éxito en una tarea en particular" (Frager &Fadiman, 2010, pág. 281).

De esta manera se puede analizar que la autoeficacia se desarrolla a partir de:

> Cuatro fuentes principales de información. Estas incluyen: logros de ejecución, experiencias vicarias al observar las ejecuciones de los otros, persuasión verbal y tipos similares de influencias sociales que nos dicen que poseemos ciertas capacidades, estados fisiológicos a partir de los cuales los individuos juzgan en parte su capacidad, fuerza y vulnerabilidad. Estas diferentes fuentes de información de la eficacia deben ser procesadas y sopesadas a través del pensamiento autorreferente, al llevar a cabo la autoestimación de la eficacia. Actuar sobre las propias percepciones de eficacia lleva al éxito o al fracaso, lo que requiere autorreestimaciones posteriores de las competencias operativas. El autoconocimiento que subyace al ejercicio de muchas facetas de acción general es, en buena parte, el

> producto de tal autoestimación reflexiva. (Mahoney & Freeman, 1988, pág. 118)

En acuerdo a lo señalado anteriormente, la autoeficacia de la persona se encuentra y funciona bajo la influencia de factores e información tanto interna como externa, proveniente de experiencias propias y las observadas en el comportamiento social.

Siendo los factores sociales influyentes en la persona, se puede analizar que “Las personas que tienen poca autoeficacia, se sienten indefensas e incapaces de controlar los hechos. Creen que todo los que hagan será en vano. Cuando encuentran un obstáculo y su primer intento por resolver un problema falla desisten de inmediato”. (Schultz & Schultz, 2010, pág. 409)

La autoeficacia ha sido definida por varios autores en diferentes ámbitos como el cognitivo, físico y académico. Ante lo expuesto se puede concluir que generalmente se reconoce la autoeficacia como el pensamiento que se tiene sobre las capacidades y habilidades propias para realizar un determinado acto o lograr un fin específico.

Así también en acuerdo a las diferentes definiciones y planteamientos que se dan sobre la autoeficacia se puede determinar que es el pensamiento sobre las propias capacidades con el fin de lograr un objetivo, en este caso la toma de decisión vocacional por parte de los estudiantes de primer ingreso a la UTPL.

1.2. Importancia de la Autoeficacia en el ámbito de la educación universitaria.

Investigaciones previas permiten a Garbanzo (2007, pág. 48), citando a Oliver (2000) expresar “Estudios llevados a cabo con estudiantes universitarios, pusieron en evidencia que aquellos estudiantes con creencias de autoeficacia académica positiva, se asocian con resultados de éxito académico”.

De esta manera se puede considerar que “La autoeficacia resultó ser el mejor predictor tanto para el rendimiento académico general como para el de las distintas áreas”. (Contreras et al., 2005, pág. 10)

Por lo tanto, a partir de la información que se puede conocer, la autoeficacia afecta la elección de las actividades, el esfuerzo y la persistencia dentro de la determinación de los

objetivos universitarios. Dado que cada sujeto manifiesta de diferente manera su autoeficacia.

Salonava, Cifre, Grau, Llorens y Martínez (2005), apoyan la teoría social cognitiva que sostiene que la creencia sobre las propias capacidades, la autoeficacia, funciona como un factor que estimula al individuo a la realización de un esfuerzo, a mantenerse encaminado frente a una meta y ser persistente; elementos necesarios en el campo de la educación universitaria. Además manifiestan que la autoeficacia se va desarrollando a lo largo de la vida del individuo, a través de experiencias propias y las observadas en los otros; y el o no reconocimiento recibido por acciones realizadas en el pasado.

Al evidenciar que el nivel de autoeficacia del individuo puede ser alto o bajo. Dentro del área educativa un bajo nivel de autoeficacia puede causar perjuicios que limiten el desempeño académico. En esta dirección se cita el siguiente texto:

> No alcanzar un cierto nivel de rendimiento académico en repetidas ocasiones provoca un bajo nivel de autoeficacia en estudiantes con problemas de aprendizaje. Esto a su vez, conduce a un círculo vicioso de esforzarse menos y obtener resultados aún peores. Las percepciones son reforzadas por la experiencia. Incluso los modelos sociales pierden su valor para los estudiantes con problemas de aprendizaje porque no se identifican con los estudiantes que obtienen buenos resultados. (Feist & Feist, 2007, pág. 488)

De esta manera, en la etapa de formación universitaria de los estudiantes que ingresan a primer nivel, interviene directamente su autoeficacia, entendida como el pensamiento que guía e influye al sujeto para elegir y proyectar su vida universitaria. Del análisis realizado se determina que la autoeficacia de cada sujeto es diferente, es decir, de acuerdo a su nivel de creencias personales y capacidades, se determinará su proyección y decisión vocacional.

El rendimiento académico de parte de los estudiantes resulta ser de vital importancia para el funcionamiento correcto del sistema educativo universitario. Esto conlleva regular y manejar la orientación vocacional de manera que, los estudiantes que se encuentran dentro de una etapa de adaptación universitaria y decisión, tengan las herramientas y la información básica, completa y eficaz para la transición a su vida universitaria y profesional. (Printrich & Schunk, 2006, pág. 156)

En consecuencia, a lo anteriormente expuesto, se concluye que en los diferentes campos de acción y decisión del sujeto, éste se sirve de su autoeficacia para elegir lo que considere correcto para sí mismo; dentro del ámbito académico se manifiesta como la guía principal para su decisión, esto conlleva analizar cuáles son las condiciones bajo las cuales se encuentra el sujeto al considerar su educación universitaria.

1.3. Teorías sobre Autoeficacia

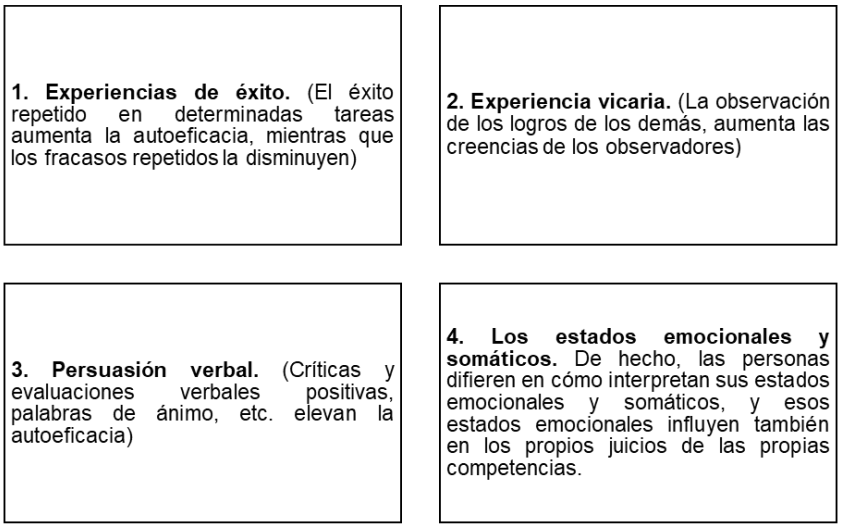
1.3.1. Teoría social cognitiva

La teoría social cognitiva fue propuesta y sustentada por el psicólogo de la Universidad de Lowa, Albert Bandura, adicionalmente estudios en los años posteriores han permitido que esta se mantenga en el tiempo.

> Para Bandura, los términos cognitivo y social están íntimamente relacionados. Este autor insistió en que las personas aprenden tanto a partir de la observación del comportamiento de otros, como a partir de la propia experiencia. Mediante varios procesos cognitivos, podemos recordar y evaluar lo que hemos observado en otras personas. Por ejemplo, cuando vemos que alguien recibe una recompensa por su conducta, naturalmente pensamos “Si yo hago lo mismo, probablemente reciba una recompensa similar” (Feist & Feist, 2007, pág. 277)

La teoría Social Cognitiva sostiene que son cuatro las principales fuentes de autoeficacia:

Gráfico 1. Fuentes de autoeficacia según la teoría social cognitiva.



Fuente: (Salonava, Cifre, Grau, Llorens y Martínez, 2005)
Elaborado por: Autora

Por otra parte, Mahoney & Freeman (1988), exponen que según la teoría social cognitiva el individuo se distingue por capacidades básicas como la capacidad de simbolización, capacidad de anticipación, capacidad vicaria, capacidad autoreguladora y capacidad autorreflexiva.

La capacidad de simbolización hace referencia al uso de símbolos que la persona utiliza para representar ciertas experiencias que suceden cotidianamente y utilizarlas nuevamente cuando surja la necesidad de hacerlo; el individuo, puede a través de símbolos creados por sí mismo, considerar aplicar determinado recurso y visualizar si este le resultará favorable o no. La capacidad de anticipación se encuentra arraigada a la capacidad simbólica, es relativa a la ejecución de cierto acto con un propósito esperado o conocido. La capacidad vicaria está ligada al aprendizaje dado por la observación, explica que el individuo incorpora y utiliza la información apoyándose en experiencias percibidas en otros. La capacidad autoreguladora explica que el individuo no solo se regula de acuerdo a lo que esperan los otros, sino que sigue motivaciones y preferencias propias a través de la evaluación de las propias acciones. La capacidad autorreflexiva otorga al sujeto el poder de realizar una introspección acerca de sus experiencias, acciones y procesos de pensamiento.

Adicionalmente estos autores explican cómo el sujeto enfoca su esfuerzo hacia el logro de cierta meta. Teniendo en cuenta el tiempo y sus recursos, manifiestan lo siguiente:

> La teoría del aprendizaje social distingue entre metas distantes y submetas próximas. Las metas finales influyen en la elección de los cursos de la acción, pero están demasiado alejadas en el tiempo para funcionar como incentivos y guías efectivas para la acción presente. Centrarse en el futuro distante facilita temporizar y reducir esfuerzos en el presente. Las submetas próximas movilizan efectivamente el esfuerzo y movilizan lo que uno hace aquí y ahora. Las submetas asequibles conducen a aspirar a las metas últimas creando de esta forma las condiciones más favorables para continuar con la automotivación. (Mahoney & Freeman, 1988, pág. 116)

1.3.2 Teoría del aprendizaje social de Rotter

En el año de 1954 Julian Rotter, apoyado en estudios previos realizados por teóricos sociales como Bandura y Walters, continúa desarrollando la corriente de la teoría del aprendizaje social.

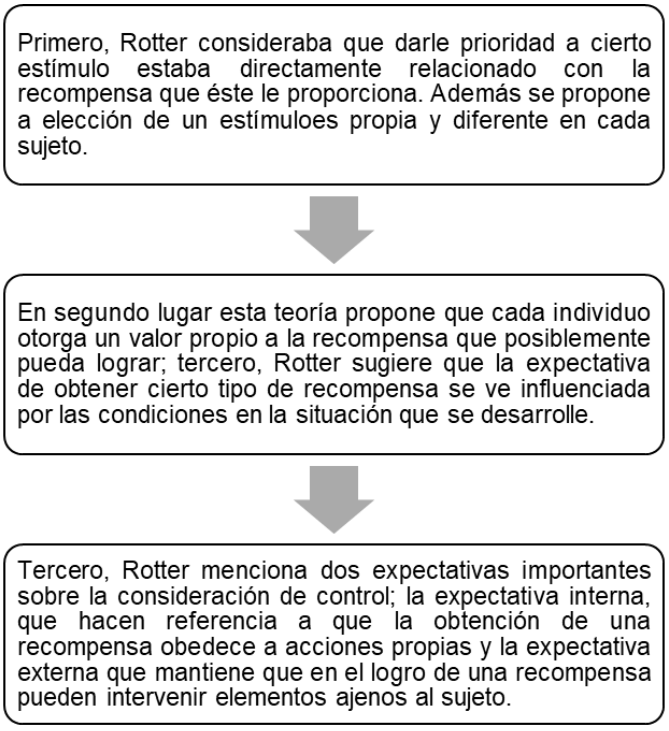
Dentro de esta teoría se propone que la constitución de la personalidad es influenciada por el ambiente en que se desarrolla, como se expresa a continuación:

> La teoría del aprendizaje social no trata solo con el conjunto usual de principios del aprendizaje, sino que agrega otros nuevos e intenta describir en detalle la manera en que un conjunto de competencias sociales y personales (la denominada personalidad) podría desarrollarse a partir de las condiciones sociales dentro de las cuales ocurre este importante aprendizaje. (Bower & Hilgard, 1992, pág. 572)

De acuerdo a los principios del aprendizaje social, en ésta teoría, se sostiene que el sujeto aprende, en la mayoría de casos, por medio de la observación. Contemplar el uso de cierta conducta por parte de otra persona, lleva al sujeto a analizarla y utilizarla para sí mismo; esto puede ser evidenciado en conductas elementales y cotidianas como el habla, la alimentación, el caminar, etc. Bower & Hilgard (1992)

Dentro del estudio del aprendizaje Rotter desde, un punto de vista cognitivo, plantea tipos de expectativas que pueden desarrollarse. Son tres los fundamentos base para el desarrollo de esta teoría.

Gráfico 2. Fundamentos de la teoría de Rotter



Fuente: (Rotter, 1954)
Elaborado por: Autora

Según Bower y Hilgar, en la teoría del aprendizaje social también se realiza un análisis y ajuste profundo sobre las evaluaciones de la personalidad creadas hasta el momento y los procesos implicados en cambios comportamentales en el campo clínico y educativo.

1.4 Autorregulación y Eficacia Autoreguladora

Dentro la investigación social, Anastasia Kitsantas y Barry Zimmerman, ofrecen una perspectiva general acerca de la autoeficacia, autorregulación y eficacia autoreguladora dentro del campo académico. A lo largo del proceso investigativo se utilizaron diversos instrumentos como entrevistas estructuradas, escalas de evaluación a educadores y diversos cuestionarios, que les permitiesen definir y aportar acerca de las variables de su estudio. (Kitsantas, Zimmerman y Campillo, 2005). En estudios previos los autores manifiestan que: “La autoeficacia se refiere a las propias creencias sobre la capacidad para aprender o rendir efectivamente” (Kitsantas, et al., 2005, pág. 3)

Un elemento básico dentro de la autorregulación es la motivación, que interviene como un medio para mantener el interés del sujeto, factor representativo en el desempeño académico. El aprendizaje autorregulado se vincula con el establecimiento de metas, la autosupervisión, el uso de estrategias, la autoevaluación y las autorreacciones. Es oportuno exponer que la autoeficacia es considerada como una determinante motivacional relacionada de forma teórica y experimental a las opiniones autorregulatorias.

Tomando como referencia las anteriores conceptualizaciones, se considera la siguiente definición: “La eficacia autorregulatoria se refiere a las creencias acerca del uso de procesos de aprendizaje autorregulados como formulación de metas, autosupervisión, empleo de estrategias, autoevaluación y autorreacciones.”(Kitsantas et al., 2005, pág. 12-13).

Adicionalmente se estima que la eficacia autoreguladora se anexa con la percepción que el estudiante tiene acerca de su responsabilidad académica, lo que permite a los educadores mejorar las actividades destinadas a los estudiantes y por ende potencializar el sentido de autoeficacia académica en ellos.

1.5 La autoeficacia en la toma de decisión de una carrera

En este apartado se realiza una conceptualización y estudio de la autoeficacia, considerada como un elemento relevante dentro de la conducta vocacional y cómo el resultado de factores sociales y culturales a los que se encuentra expuesto el sujeto.

Es necesario hacer una diferenciación entre la autoeficacia vocacional y la autoeficacia en la toma de decisión de la carrera. La autoeficacia vocacional se relaciona con determinadas competencias cognitivas, psicomotoras, sociales y emocionales; por otro lado la autoeficacia en la toma de decisión de una carrera se define como la habilidad y competencia necesaria para el proceso de selección de carrera, ésta no tiene una repercusión directa en la elección, Lozano (2006.)

Es importante aclarar que dentro de ambos conceptos se sostiene que el individuo realiza una elección vocacional en base a la autopercepción de sus habilidades, mas no en sus capacidades reales.

La autoeficacia en la toma de decisión de una carrera, según Betz & Taylor (1983), permite la creación de instrumentos que permitan describir los posibles causantes de la indecisión vocacional abarcando ámbitos familiares, sociales, personales y conductuales. Para Lent & Hackett, (1987) este constructo se define como “El juicio sobre la eficacia personal de uno mismo en relación con el amplio rango de comportamientos implicados en la elección de carrera y en la toma de decisión”.

1.6 Diferencia de la Autoeficacia entre géneros.

Según Rocha &Ramírez (2011), la incidencia de la autoeficacia en hombres y mujeres está determinada por características comportamentales, convicciones y cualidades del sujeto. Los autores consideran que el pensamiento sobre autoeficacia está marcado por el papel que culturalmente se asigna a cada género y por la práctica diaria del sujeto dentro de un rol. Para la mujer desempeñarse en un rol que culturalmente es atribuido al género masculino, produce una mayor percepción de autoeficacia. Contrariamente para el hombre desenvolverse en un rol asignado al género femenino, crea en él una baja percepción de autoeficacia.

Referente a este apartado Vega, Ornelas, Aguirre y Guedea (2012), concluyen que en cuanto a la autoeficacia percibida entre hombres y mujeres no existe una diferencia considerable, sin embargo, resaltan el interés y oportunidad de la mujer por ser mayormente autoeficaz. Sumado a esto, se hace énfasis en la autoeficacia académica, donde las mujeres muestran una disposición superior para lograr un buen desempeño y concluir con su formación, mientras que los hombres lo hacen en un nivel inferior. Dadas estas consideraciones creen oportuno que dentro de una intervención en pos de la mejora de este constructo, se estime sustancialmente la variable de género.

Prosiguiendo con la anterior propuesta, para Veliz & Apodaca (2012), la autoeficacia académica no presenta mayor diferencia, si se considera como variable al género, los autores afirman esto en base a resultados estadísticos obtenidos a raíz de estudios realizados con estudiantes universitarios.

En el caso del desarrollo de roles múltiples Olaz (1997), afirma que las mujeres son mayormente eficaces al desarrollar una carrera de estudio en conjunto con una profesión o trabajo considerado tradicionalmente femenino, contrariamente a las profesiones asumidas como masculinas, en donde ambos géneros admiten los roles de manera similar.

1.7 Incidencia de la Autoeficacia en la selección de carrera.

Como introducción a este apartado es oportuno considerar lo que menciona Dodobara (2005), acerca de la autoeficacia, de manera general, el autor propone que el individuo elige entornos y actividades en los que siente son los adecuados para él y en los que muestra eficacia.

En esta misma línea, Olaz (2003), dicta que los intereses vocacionales que son persistentes dentro de la vida de un individuo son un punto clave al momento de seleccionar una carrera, sin embargo, es importante considerar que estos intereses no se muestran de manera individual, sino que tienen una estricta relación con las creencias que el sujeto tiene sobre sí mismo, es decir, su autoeficacia y otras variables motivadoras.

Por otra parte, para Lozano (2006), la autoeficacia se relaciona con la selección de carrera no solo al momento de la toma de decisión sino en el proceso que éste implica. Mientras el sujeto tenga un mayor nivel de autoeficacia, tendrá mayor seguridad y motivación al elegir una carrera de estudio.

Otros autores consideran que la autoeficacia al momento de seleccionar una carrera universitaria se ve influenciada por la variable de género, declarando lo siguiente:

> En el caso de la autoeficacia, las diferencias de género afectan la elección de una carrera. Se ha demostrado que los hombres piensan que tienen mucha autoeficacia en las tradicionalmente llamadas profesiones “masculinas” y también las “femeninas”. En cambio las mujeres creen que tienen mucha autoeficacia para las llamadas ocupaciones femeninas, pero escasa para las masculinas. (Schultz & Schultz, 2010, pág. 419)

Un aspecto importante a mencionar, es lo propuesto por Dodobara (2005), expresó, que la autoeficacia como un predictor de selección de carrera, debe ser considerada en conjunto con otros factores como por ejemplo la variable económica. Un individuo con alta o baja eficacia hacia determinada actividad, puede modificar su elección de acuerdo al nivel económico que posea mas no a su habilidad.

CAPITULO II
SELECCIÓN DE CARRERA

2.1 Definición.

Según Montero (2000) “La elección de carrera se define como un asunto personal, familiar, financiero, geográfico, de jóvenes, de flexibilidad y prestigio institucional, de empleo de test, del presente o del futuro”. Además, expresa que la elección de carrera aparece como una práctica que puede lograrse con éxito después de identificar el nivel de inteligencia, las habilidades e intereses personales y del esfuerzo individual.

En la misma línea, varios autores han investigado sobre la selección de carrera, Holland (1985), manifestó que los intereses ocupacionales son, sin duda alguna, factores clave en el estudio psicológico de los individuos. Sin embargo, la relación entre lo que una persona puede hacer y lo que le gusta hacer no siempre es tan directa u obvia. Todo trabajo de Orientación Vocacional y Profesional debe considerar el reconocimiento de los intereses vocacionales junto con variables como las habilidades, el éxito y la satisfacción personal.

Adicionalmente, Lowman (2003), propuso: “Los intereses son características psicológicas relativamente estables que identifican a las personas con atribuciones subjetivas sobre lo bueno y malo”. El autor vincula esta afirmación con el desempeño en las diferentes ocupaciones y preferencias que el individuo pueda tener.

Brill (1949), manifestó que “La selección vocacional constituye un dominio de la conducta en el cual la sociedad permite a un individuo combinar los principios del placer y la realidad”, el autor considera que la decisión de la carrera está vinculada con la satisfacción de los impulsos del sujeto con acciones socialmente aceptados.

Considerando las anteriores conceptualizaciones, se puede concluir que la orientación educativa interviene oportunamente en la vida del individuo durante la adolescencia, precisamente cuanto la persona se encuentra en una etapa de crecimiento y toma de decisiones. Una decisión relevante en el presente y para el futuro, es la selección de carrera, resolución que toma como base el conocimiento sobre sí mismo, posibilidades económicas, contexto laboral y propuestas académicas; además del desempeño que estas requieran. Al ser una decisión destacada y común a todos los sujetos, la selección de carrera ha sido explicada desde diferentes puntos de vista y teorías que se ponen a consideración en el presente capitulo.

2.2 Factores que influyen en la selección de carrera.

Según Martínez& Rivas (1998), desde una base sociológica manifiestan que la inclinación hacia cierta carrera está influenciada por factores sociales y económicos que rodean al sujeto a lo largo de su vida. Los autores han considerado los siguientes factores.

Gráfico 3. Factores que intervienen en la selección de carrera.

FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA SELECCIÓN DE CARRERA	
Hogar	El sujeto es influenciado por las expectativas, conocimiento, formación académica y nivel económico de sus padres.
Comunidad	Este factor muestra la ubicación geográfica, la cultura y el posible espacio ocupacional.
Presión ambiental	Los estereotipos y valores ocupacionales del sujeto son producto de la presión grupal que le otorga cierta información y lo guía hacia cierto sentido.
Status socio profesional	Las profesiones han sido estimadas desde una perspectiva económica y social, considerando a ciertas profesiones como de mayor estatus para el sujeto.
Información y conocimiento de roles profesionales	La dificultad de conocer ampliamente los roles profesionales, causa que los roles ya conocidos o cercanos sean preferencia del sujeto al optar por una carrera profesional.
Cambios tecnológicos y sociales rápidos	La demanda masiva hacia cierta carrera profesional, causa que el sujeto se vea influenciado hacia una opción que la sociedad considere novedosa.

Fuente: (Martínez & Rivas, 1998)
Elaborado por: Autora

Desde un fundamento psicológico y multidisciplinario, Brown, Ryan y Krane (2003), refieren que en la elección de una carrera intervienen factores como: género, genéticos, preferencias, diferencias individuales, inclinación sexual, rasgos de personalidad, valores, habilidades, situación socioeconómica, referencias respecto a las carreras, status profesional y conocimiento acerca del medio ocupacional. Los autores han clasificado estos factores en dos grupos:

Gráfico 4. Modelo de elección de carrera.

MODELO DE ELECCION DE CARRERA (Factores influyentes)	
Influencias distales	Configuran los intereses y dan forma a las variables de auto cognición como por ejemplo el apoyo emocional y económico para empezar ciertas actividades.
Influencias contextuales	Son próximas y determinantes en el comportamiento electivo como por ejemplo los contactos personales.

Fuente: (Brown, Ryan y Krane, 2003)
Elaborado por: Autora.

2.2.1 Influencia de la autoeficacia en la selección de carrera

Hacer frente a los estudios de tercer nivel demanda de comportamientos que permitan alcanzar un nivel académico alto, así como el conocimiento del individuo sobre sus propias capacidades y habilidades.

Se reconoce a la autoeficacia como un factor fundamental en el proceso de la elección de carrera, al ser éste un proceso que demanda afrontamiento, decisión y adaptación, como se expone a continuación:

> El proceso de adaptación a la vida académica implica enfrentar múltiples y complejos desafíos que se traducen en aspectos académicos, institucionales, sistemas de enseñanza, toma de decisiones, aprovechamiento de recursos institucionales, y patrones de relaciones interpersonales. En este contexto, la autoeficacia en el ámbito universitario se concibe como un mediador cognitivo de competencia, desempeño y éxito académico. (Valdebenito, 2016, pág., 269)

Sin embargo, considerando la afirmación de estos autores, es importante añadir lo siguiente:

> Un funcionamiento competente requiere tanto precisión en las autopercepciones de eficacia como la posesión de habilidades reales y el conocimiento de la actividad a realizar, así como de los juicios del sujeto acerca de los resultados más probables que una conducta determinada

producirá (expectativas de resultados). (Perez, Passera, Olaz y Osuna, 2005, pág. 41)

2.3 Incidencia del género en la selección de carrera.

En la actualidad tanto mujeres como hombres tienen facilidades similares en cuanto al acceso a espacios educativos así como la libertad de exponer decisiones propias. Sin embargo, según Mosteiro (1997), mujeres y hombres orientan sus preferencias de acuerdo a lo socialmente asignado al género femenino y masculino. Las mujeres eligen carreras como la enfermería, psicología, ciencias de la educación; mientras que los hombres se inclinan mayormente hacia áreas técnicas, físicas y las ciencias.

De manera similar a lo anteriormente expuesto, López (1994), a través de su investigación, expresa que la elección de una carrera está influenciada por la consideración estereotipada del género. Culturalmente, añade que al individuo desde su niñez se le atribuyen ciertos roles y actividades a través del juego y la forma en que se relaciona con los demás. Sin embargo, la autora considera que el proceso de selección de carrera presenta variaciones, esto al constatar que las mujeres muestran un mayor interés por integrase a estudios universitarios y que tanto hombres como mujeres se encuentran cursando ciertas carreras en cantidades similares.

Castro & Rego (2002), también manifiestan que factores sociales, culturales y personales del sujeto intervienen en la elección vocacional. Los autores declaran que la decisión de las mujeres está mayormente influenciada por aspectos personales y familiares, el rol que ocupa dentro de la familia y la profesión de los padres, intervienen en la decisión vocacional de las mujeres.

Dentro de este contexto se tiene en cuenta la consideración de Olaz (1997), que manifiesta: “Se ha demostrado que las diferencias de género en la motivación académica pueden ser mejor explicadas por las creencias que los estudiantes tienen acerca de los atributos propios por su género que por variables inherentes al género por sí mismo”.

Adicionalmente este autor realiza aportaciones acerca de la diferencia de géneros en la elección vocacional considerando la autoeficacia del sujeto. Expone que las mujeres con mayor autoeficacia creen en mayor nivel en su capacidad e inclinan su decisión hacia carreras consideradas típicamente como masculinas. Los hombres con mayor nivel de

autoeficacia, muestran preferencia hacia carreras relacionadas con las ciencias y las matemáticas.

Un aspecto importante a considerar posterior a la selección de carrera es el rendimiento académico. A través de un estudio realizado por Vallejo & Risoto (2013) en el que se relaciona el rendimiento académico y el género, se obtuvo resultados que prueban que tanto mujeres como hombres no presentan diferencias considerables entre estas variables.

2.4 Teorías sobre Selección de Carrera.

2.4.1 Teoría de Roe sobre la influencia de la personalidad en la elección de carreras.

Para Anne Roe (1957), la elección de carrera es el resultado de la combinación de tres elementos presentes en el individuo, el factor genético o biológico, experiencias adquiridas durante la infancia y la forma en que el sujeto satisface sus necesidades.

La teoría propuesta por la autora se basa en dos principios: el primero manifiesta que la constitución genética del individuo lo predispone para que desarrolle determinadas habilidades y preferencias. Además se sugiere que las habilidades individuales se moldean en consecuencia de la combinación de la energía psíquica de la persona, energía que resulta ser incontrolable y las primeras experiencias en cuando a las satisfacciones y frustraciones del individuo; factores que generalmente son relevantes en la selección de una carrera.

En el segundo principio se establece que la satisfacción de las necesidades básicas se ven afectadas por las experiencias del sujeto durante la primera infancia. Dentro de este punto se consideran tres afirmaciones: a) las necesidades que se satisfacen cotidianamente no se consideran como motivadores inconscientes, b) la satisfacción de las necesidades de jerarquía más baja, según Maslow, las llevará a ser altamente motivadoras, mientras que la satisfacción de las altas jerarquías, las llevará a desaparecer, c) las necesidades que se satisfacen a través de un largo tiempo se convertirán en motivadores inconscientes.

Es así como Roe, establece que las experiencias infantiles se desarrollan de acuerdo a la satisfacción que se dé a las necesidades básicas. Factores como los genéticos, las

experiencias de la niñez, las necesidades y su satisfacción, son elementales en la elección de una carrera.

2.4.2 Teoría tipológica de las carreras de Holland y la conducta vocacional.

Holland (1959), afirma que existe una relación directa entre la conducta del individuo con su selección de carrera, determinando cual es el campo laboral dentro del cual actuará. Holland construye una lista de títulos profesionales que serian útiles como mecanismo sobre el cual una persona podría proyectar su estilo de vida preferido.

Esta teoría se fundamenta en la proposición que la selección vocacional es un complemento entre los intereses, las motivaciones, las habilidades, las capacidades y las características de personalidad del individuo. Se plantean los siguientes principios:

> 1) La elección de una vocación, es una expresión de la personalidad; 2) Los inventarios de intereses pueden ser considerados como inventarios de personalidad; 3) Los estereotipos vocacionales poseen significados psicológicos y sociológicos confiables e importantes; 4) Los individuos de una misma vocación tienen personalidades e historias similares de desarrollo personal; 5) Debido a que las personas de un mismo grupo vocacional tienen personalidades similares, responderán a diversas situaciones y problemas de manera similar y crearán ambientes interpersonales característicos; 6) La congruencia entre la propia personalidad y un ambiente apropiado de trabajo va a suponer un determinante en la satisfacción, la estabilidad y el logro vocacional. (Martínez & Valls, 2008, pág. 152)

Holland, de acuerdo a las características personales de los individuos, estableció seis tipos de personalidad: Realista (R), Investigador (I), Artístico (A), Social (S), Emprendedor (E)y Convencional (C).

2.4.3 La teoría de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma (1951), refieren que la elección de carrera es una decisión que pone en manifiesto los deseos y posibilidades del sujeto. Dentro de este proceso, los autores distinguen tres etapas: periodo de fantasía, periodo tentativo y periodo realista.

►El periodo de fantasía, se desarrolla en los niños desde muy temprana edad, consiste en la transición entre una orientación lúdica y una orientación laboral, y ocurre a partir de los cuatro o cinco años. En esta etapa se reconoce el “placer funcional” descrito como el goce del niño al realizar una actividad, sin considerar la actividad por completo, sino sus características intrínsecas.

► El periodo tentativo ocurre entre los once y los dieciocho años, el individuo empieza a reconocer la importancia de explorar las diferentes direcciones que pueden tomar su carrera, seguido por la relación que se establece entre las preferencias del sujeto y las habilidades que tiene. Adicionalmente el individuo reflexiona que la elección de una carrera va más allá de la satisfacción de las propias necesidades y se concientiza acerca de los posibles estilos de vida ofrecido por las ocupaciones.

► El periodo realista se presenta entre los dieciocho y veintidós años, cuando se inicia los estudios universitarios. El individuo posee mayor libertad, evita actividades que no son de su agrado y es capaz de seleccionar una tarea en específico o una especialización. En algunos casos jamás se llega a esta etapa dentro del desarrollo de la carrera.

Este grupo de autores consideran la realidad, las habilidades, los potenciales y las perspectivas del tiempo como los elementos principales dentro de la elección de carrera.

2.4.4 Noción psicoanalítica acerca de la elección de carreras.

Brill (1949) manifestó que la elección de una carrera es el resultado del acoplamiento del placer y la realidad, considerando que el individuo elige una vocación en búsqueda de reconocimiento inmediato como a largo plazo.

Esta propuesta refiere que la elección de carrera está dada por los impulsos y la personalidad del sujeto en búsqueda de satisfacer sus impulsos básicos con actos aceptados socialmente. El autor propuso que el sujeto que se siente satisfecho con la elección de carrera que realizó y adaptado en el trabajo que desempeña, no tiene necesidad de vacaciones al ejercer un rol aceptado socialmente. Complementa esta propuesta declarando que las personas que se jubilan tienen mayor probabilidad de morir tempranamente en comparación con las personas que no lo hacen.

Según Brill, la orientación vocacional no representa una ayuda para el sujeto al momento de elegir una carrera. De igual forma, agrega, que el psicoanálisis no facilita el proceso de selección de carrera.

Bordin, Nachmann & Segal (1963), en el ámbito del psicoanálisis propusieron un sistema que facilite al individuo tener conocimiento acerca de la satisfacción de impulsos que le proporcione el desenvolvimiento en cierta ocupación, considerando sus propias habilidades para hacerlo.

Las bases de esta teoría permiten comprender, que se da mayor importancia a la satisfacción de los impulsos y el control de la ansiedad, mientras que a las habilidades y preferencias se les da poca importancia.

2.4.5 Conducta vocacional y desarrollo del concepto de sí mismo, de Super.

Super (1953) propuso que la decisión vocacional se realiza en pos de mejorar el concepto que el sujeto tiene acerca de sí mismo. Adicionalmente manifiesta que el autoconcepto va consolidándose a medida que el sujeto se desarrolla, sin embargo, la estabilización de éste depende de condiciones externas ajenas al control del sujeto.

El autor también manifiesta que el individuo a lo largo de su vida se somete a varios procesos de decisión vocacional. Estos procesos varían de acuerdo a la etapa en que se encuentre la persona, una elección vocacional que se efectúa durante la adolescencia será diferente a una decisión que se tome en la adultez. Esto va de la mano del autoconcepto que el sujeto aspira formar.

CAPITULO III
METODOLOGÍA Y ANÁLISIS DE DATOS

3.1. Metodología

3.1.1 Objetivo general:

→ Identificar la relación entre la Autoeficacia y la selección de carrera en los estudiantes de primer ingreso a la Universidad Técnica Particular de Loja, en el Área Sociohumanística.

3.1.2. Objetivos específicos:

→ Identificar la percepción que tienen los estudiantes de primer ingreso a la Universidad Técnica Particular de Loja, en el Área Sociohumanística, en relación a la autoeficacia.

→ Describir la influencia de la autoeficacia en la selección de carrera en los estudiantes de primer ingreso a la Universidad Técnica Particular de Loja, en el Área Sociohumanística.

3.1.3. Preguntas de investigación:

- ¿Cuáles son los factores que influyen en la selección de carrera?
- ¿Cómo se desarrolla la autoeficacia en los adolescentes?
- ¿Cómo influye la autoeficacia a la hora de elegir una carrera?
- ¿Cómo se perciben los estudiantes de primer ingreso en cuanto a sus habilidades?

3.1.4 Diseño de investigación.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo en la que se busca establecer las características de la población participante respecto a la variable de investigación, es este caso la autoeficacia y posteriormente someter a un análisis la información recogida.

Según Arias (2012), la investigación de alcance descriptivo permite caracterizar un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

Por otro lado, el enfoque cuantitativo se caracteriza por ser sucesivo y probatorio, se basa principalmente en la recolección de datos para lograr un objetivo a través de la medición numérica y el análisis estadístico, con la finalidad de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Adicionalmente se procura explicar la relación entre la autoeficacia y la selección de carrera en los alumnos de primer ingreso a la UTPL, en el Área Socio-Humanística, en un periodo académico determinado, con datos verídicos. Se pretende proporcionar datos válidos y confiables.

El interés analítico de la presente investigación precisa detallar y evaluar los datos recogidos, por medio de la estadística descriptiva.

La estadística descriptiva nos posibilita reunir, organizar, presentar y analizar los datos de la presente investigación. La presentación de los datos se realiza a través del uso de tablas de frecuencia que presentan las puntuaciones obtenidas en las variables, de forma ordenada. Lind, Marchal y Wathen (2012)

Para el desarrollo de este trabajo, se procedió a la selección de un software adecuado para realizar el análisis de los datos, en este caso es conveniente utilizar el SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales). Este programa nos permite el análisis descriptivo de los datos por variable, además nos proporciona datos estadísticos descriptivos a través de tablas de frecuencia ya mencionadas.

En la presente investigación no se hizo uso de ningún tipo de técnica; basados en los objetivos planteados se utilizó como instrumento la Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera.

3.1.5 Contexto de la muestra:

La Universidad Técnica Particular de Loja, ofrece estudios en modalidad presencial y modalidad abierta y a distancia.

En la actualidad, oferta en la modalidad presencial 34 diferentes titulaciones distribuidas en 4 áreas: Área Biológica, Área Técnica, Área Administrativa y Área Sociohumanística.

En el presente estudio se ha considerado como muestra a los estudiantes de primer ingreso a la UTPL del área Sociohumanística, conformada por las titulaciones de Comunicación Social, Abogacía, Ingles, Relaciones Públicas y Psicología.

El rango de edad de los estudiantes participantes estuvo comprendida entre los 17 años y 32 años, siendo así 19.19 años la edad promedio de los estudiantes de primer ingreso.

3.1.6 Población y muestra del estudio:

Gráfico 5. Población y muestra

Población	Muestra
▪ Estudiantes de Primer Ingreso a la Universidad Técnica Particular de Loja en el período octubre 2016- febrero 2017.	▪ Estudiantes de primer ingreso de la Universidad Técnica Particular de Loja del área Socio Humanística en el período octubre 2016- febrero 2017. ▪ Existe un total de **223 estudiantes** de primer ingreso en el área Sociohumanística

Fuente: Trabajo de Investigación
Elaborado por: Autora

3.1.7 Criterios de inclusión y exclusión:

Gráfico 6. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión	Criterios de exclusión
▪ Estudiantes de primer ingreso del Área Sociohumanística periodo octubre 2016-febrero 2017.	▪ Estudiantes de primer ingreso que no pertenezcan al Área Sociohumanística. ▪ Estudiantes de reingreso o reincidentes de primer ciclo.

Fuente: Trabajo de Investigación
Elaborado por: Autora

3.1.8 Instrumento:

En la investigación se utilizó en siguiente instrumento:

→ESCALA DE AUTOEFICACIA PERCIBIDA EN LA ELECCIÓN DE CARRERA: Permite dos medidas de autoeficacia en la toma de decisión general; una de ellas en la que se incluyen las medidas sobre la confianza para afrontar tareas relacionadas con cuestiones sobre información, ítems que permiten adentrarnos hacia el ámbito académico, profesional y de decisión. Así como medidas acerca de conflictos personales tanto internos como externos.

Es una escala de tipo likert que permite medir las actitudes y el grado de conformidad de los participantes respecto a los factores evaluados, adicionalmente se la considera como una herramienta con validez y confiabilidad en el campo de la investigación acerca de la orientación vocacional.

Acerca de la estructura, podemos mencionar que la escala consta de 30 ítems con un intervalo de respuesta de 1 a 7, en donde 1 representa que el sujeto manifiesta no tener ninguna habilidad y 7 que tiene bastante habilidad dentro de las dimensiones evaluadas. La prueba se divide en seis dimensiones que valoran la percepción del sujeto acerca de la propia habilidad referente a los siguientes factores:

▪Autoconocimiento: se considera como habilidad para realizar juicios de valor sobre sí mismos, acerca de sus intereses, capacidades y valores.

▪Selección de metas: referente a la relación entre la carrera o profesión, con el estilo de vida que se quiera llevar, se procede a elegir una opción académica de una lista de alternativas que se estén considerando, justificándolas con las características personales.

▪Planificación: se desarrolla como uno de los factores principales para la dirección de los estudiantes, porque en ella se involucra las metas profesionales, el conocimiento necesario y las habilidades que exige la carrera durante su formación universitaria, relacionado con su posible campo laboral.

▪Resolución de conflictos internos: evalúa la capacidad del individuo para lograr sus metas profesionales frente a una dificultad que conlleve su elección, analizando objetivamente los pros y contras de la situación y generar alternativas.

▪Resolución de conflictos externos: considerados como las determinantes sociales que interactúan con el estudiante, su orientación vocacional y su entorno.

▪Búsqueda de información: se pretende analizar sobre la información ocupacional que tiene el estudiante sobre deberes y obligaciones del trabajo, sus tareas, tendencias del mercado laboral y futuras oportunidades profesionales.

Es importante destacar que en la presente investigación se utilizó la adaptación española del instrumento Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera, realizada por Sara lozano en el año 2006.

3.1.9 Proceso

Se consideró pertinente detallar el proceso para la realización de la presente investigación en las siguientes fases:

► Primera fase: Elección del instrumento y socialización.
Como parte del proyecto de preferencias vocacionales propuesto por los docentes de la sección de psicología educativa y estudiantes investigadores de la titulación de psicología, se procedió a la selección del instrumento que se ajuste a los objetivos por cumplir.

Posteriormente se socializó el proyecto a ejecutarse con los directores de cada una de las áreas y éstos a su vez a los coordinadores de las carreras. Además, se hicieron partícipes los docentes del primer ciclo, con el fin de motivar la participación de los estudiantes en el proyecto.

► Segunda fase: Administración del instrumento.
Se procedió a administrar el instrumento a los estudiantes de primer ciclo. En primera instancia la aplicación se dio de forma electrónica, tras el acceso del estudiante al sistema; posteriormente se realizó una nueva aplicación del instrumento de manera presencial con los estudiantes que no habían participado en un primer momento.

Seguidamente se realizó la depuración de los datos recolectados para la creación de la matriz principal en el programa Excel.

► Tercera fase: Elaboración del informe
Posteriormente se desarrolló la búsqueda de información que permita la sustentación teórica del tema de estudio, considerando los objetivos y variables investigadas.

Se seleccionaron los datos considerandos en el presente estudio para la elaboración de la matriz en el programa SPSS. Consecuentemente en base al análisis estadístico de los datos, se realizó su descripción, discusión y la elaboración de las respectivas recomendaciones y conclusiones.

Se concluyó con la publicación y exposición del informe del trabajo de investigación.

3.1.10Recursos

► Humanos:

- Directora de tesis
- Estudiante investigadora
- Población Investigada

► Técnicos:

Gráfico 7. Recursos Técnicos

Instalación, Materiales y Equipos Electrónicos.	Disponibilidad
Ingreso de datos programa informático SPSS	UTPL-Loja
Instrumentos de aplicación, Suscripciones a revista o compra de artículos	UTPL-Loja
Internet	Propio
Impresiones tesis (3 ejemplares), Anillados	Propio
Transporte – movilización	Propio
Material de escritorio, Copias (varios)	Propio

Fuente: Trabajo de Investigación
Elaborado por: Autora

3.2 Análisis y discusión de datos:

Este apartado contiene el análisis de resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos. Contiene 3 secciones con sus subdivisiones correspondientes: 1) Análisis de la muestra considerando sexo y carrera, 2) Escala de autoeficacia percibida en la elección de carrera, 3) Inventario de autoeficacia para el aprendizaje.

3.2.1 Análisis de la muestra

En esta sección se realizó el análisis de la muestra considerando el sexo y la carrera a la que pertenece el estudiante de primer ingreso.

Tabla 1. Total de estudiantes de primer ingreso

TOTAL DE ESTUDIANTES DE PRIMER INGRESO	MUJERES	HOMBRES
223	149	74

Fuente: Trabajo de Investigación
Elaborada por: Autora

En la tabla 1 se representa el total de estudiantes de primer ingreso de la UTPL al área Sociohumanística, existe un total de 223 de estudiantes, la mayoría son 149 mujeres que representan el 67% de la muestra y en minoría 74 hombres que representan el 33% de la muestra. Los resultados obtenidos nos muestran una clara prevalencia del género femenino.

Tabla 2 Estudiantes de primer ingreso al área Sociohumanística por carrera y género.

ESTUDIANTES DE PRIMER INGRESO AL AREA SOCIHUMANISTICA POR CARRERA Y GENERO			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
ABOGACIA	47	40	87
COMUNICACIÓN SOCIAL	23	15	38
INGLES	29	12	41
PSICOLOGIA	46	7	53
RELACIONES PUBLICAS	4	0	4
Total	149	74	223

Fuente: Trabajo de Investigación
Elaborado por: Autora

En la tabla 2 se representa el total de la muestra de acuerdo al género y la carrera a la que pertenecen.

Los resultados que se evidencian en la tabla 2, demuestran que existe una prevalencia de estudiantes mujeres en las seis carreras consideradas en el área socio humanística, de manera relevante en la titulación de abogacía y psicología general.

3.2.2 Escala de autoeficacia percibida en la elección de carrera

Los 30 ítems del instrumento, han sido agrupados en seis secciones: Autoconocimiento, Selección de metas, Planificación, Resolución de conflictos internos, Resolución de conflictos externos.

La escala de respuestas está dada en los siguientes valores 1 ninguna habilidad, 2 muy poca habilidad, 3 poca habilidad, 4 algo de habilidad, 5 mediana habilidad, 6 bastante habilidad y 7 mucha habilidad.

Tabla 3. Resultados de autoconocimiento de los estudiantes de primer ingreso del Área Sociohumanística de la UTPL

		Sexo					
		Hombres		Mujeres		Total	
		Total	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Autoconocimiento	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	1	1,4%	3	2,0%	4	1,8%
	Poca habilidad	0	0,0%	6	4,0%	6	2,7%
	Algo de habilidad	7	9,5%	16	10,7%	23	10,3%
	Mediana habilidad	23	31,1%	51	34,2%	74	33,2%
	Bastante habilidad	39	52,7%	55	36,9%	94	42,2%
	Mucha habilidad	4	5,4%	17	11,4%	21	9,4%
	Sin datos	0	0,0%	1	,7%	1	,4%
	Total	74	100,0%	149	100,0%	223	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Dentro de los resultados obtenidos referente al autoconocimiento, se destaca que los hombres muestran un nivel superior, en comparación a las mujeres, al considerarse bastante hábiles; las mujeres muestran una mayor cantidad de mediana habilidad en relación a los hombres. Por otro lado las mujeres consideran tener muy poca habilidad, en cantidad superior a los hombres; tanto hombres como mujeres no evidenciaron tener ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 4. Resultados de selección de metas de los estudiantes de primer ingreso del Área Sociohumanística de la UTPL

		Sexo					
		Hombres		Mujeres		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Selección de metas	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	0	0,0%	1	,7%	1	,4%
	Poca habilidad	2	2,7%	4	2,7%	6	2,7%
	Algo de habilidad	8	10,8%	15	10,1%	23	10,3%
	Mediana habilidad	16	21,6%	28	18,8%	44	19,7%
	Bastante habilidad	41	55,4%	69	46,3%	110	49,3%
	Mucha habilidad	7	9,5%	31	20,8%	38	17,0%
	Sin datos	0	0,0%	1	,7%	1	,4%
	Total	74	100,0%	149	100,0%	223	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Según los resultados obtenidos, se puede destacar que de los estudiantes hombres se consideran con bastante habilidad y mediana habilidad en cantidad superior en comparación a las mujeres. Por otro lado, las mujeres muestran muy poca habilidad en un mayor nivel frente a los hombres. Tanto hombres como mujeres no evidencian tener ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 5. Resultados de planificación de los estudiantes de primer ingreso del Área Sociohumanística de la UTPL

		Sexo					
		Hombres		Mujeres		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Planificación	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	0	0,0%	1	,7%	1	,4%
	Poca habilidad	5	6,8%	5	3,4%	10	4,5%
	Algo de habilidad	10	13,5%	14	9,4%	24	10,8%
	Mediana habilidad	20	27,0%	45	30,2%	65	29,1%
	Bastante habilidad	28	37,8%	59	39,6%	87	39,0%
	Mucha habilidad	11	14,9%	24	16,1%	35	15,7%
	Sin datos	0	0,0%	1	,7%	1	,4%
	Total	74	100,0%	149	100,0%	223	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En cuanto a la planificación, se destacan los resultados que muestran que las mujeres consideran tener bastante habilidad y mediana habilidad en mayor cantidad en relación a los hombres; además las mujeres evidencian tener muy poca habilidad en cantidad superior a los hombres. Tanto hombres como mujeres no consideran tener ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 6. Resultados de resolución de conflictos internos de los estudiantes de primer ingreso del Área Sociohumanística de la UTPL

		Sexo					
		Hombres		Mujeres		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Resolución de conflictos internos	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	1	1,4%	0	0,0%	1	,4%
	Poca habilidad	1	1,4%	4	2,7%	5	2,2%
	Algo de habilidad	6	8,1%	12	8,1%	18	8,1%
	Mediana habilidad	17	23,0%	27	18,1%	44	19,7%
	Bastante habilidad	36	48,6%	77	51,7%	113	50,7%
	Mucha habilidad	13	17,6%	28	18,8%	41	18,4%
	Sin Datos	0	0,0%	1	,7%	1	,4%
	Total	74	100,0%	149	100,0%	223	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

De acuerdo a los datos recolectados en cuanto a resolución de conflictos internos las mujeres se consideran con bastante habilidad en nivel superior en comparación a los hombres; por otro lado, los hombres se muestran con mediana habilidad en mayor cantidad en comparación a las mujeres. Los hombres muestran tener muy poca habilidad en cantidad superior en relación a las mujeres. Tanto hombres como mujeres no consideran tener ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 7. Resultados de resolución de conflictos externos de los estudiantes de primer ingreso del Área Sociohumanística de la UTPL

		Sexo					
		Hombres		Mujeres		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Resolución de conflictos externos	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	1	1,4%	1	,7%	2	,9%
	Poca habilidad	4	5,4%	4	2,7%	8	3,6%
	Algo de habilidad	6	8,1%	11	7,4%	17	7,6%
	Mediana habilidad	15	20,3%	27	18,1%	42	18,8%
	Bastante habilidad	16	21,6%	44	29,5%	60	26,9%
	Mucha habilidad	32	43,2%	61	40,9%	93	41,7%
	Sin Datos	0	0,0%	1	,7%	1	,4%
	Total	74	100,0%	149	100,0%	223	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la resolución de conflictos externos, sobresalen los resultados que evidencian que los hombres se consideran con mucha habilidad en cantidad superior en relación a las mujeres. Por otro lado, las mujeres consideran tener bastante habilidad en mayor cantidad en comparación a los hombres. Tanto hombres como mujeres no consideran tener ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 8. Resultados de búsqueda de información de los estudiantes de primer ingreso del Área Sociohumanística de la UTPL

		Sexo					
		Hombres		Mujeres		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Búsqueda de información	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	0	0,0%	2	1,3%	2	,9%
	Poca habilidad	2	2,7%	5	3,4%	7	3,1%
	Algo de habilidad	11	14,9%	9	6,0%	20	9,0%
	Mediana habilidad	18	24,3%	40	26,8%	58	26,0%
	Bastante habilidad	32	43,2%	64	43,0%	96	43,0%
	Mucha habilidad	11	14,9%	28	18,8%	39	17,5%
	Sin Datos	0	0,0%	1	,7%	1	,4%
	Total	74	100,0%	149	100,0%	223	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Dentro de los resultados obtenidos en la escala de búsqueda de información, se ha podido determinar que tanto hombres como mujeres evidencian tener bastante habilidad en nivel similar. Por otro lado, las mujeres consideran tener mediana habilidad en nivel superior en relación a los hombres. También las mujeres consideran tener muy poca habilidad en cantidad superior en comparación a los hombres. Tanto hombres como mujeres no consideran tener ninguna habilidad en esta dimensión.

3.2.3 Descripción de resultados de la escala de autoeficacia percibida en la elección de carrera por cada titulación del área Sociohumanística.

3.2.3.1 Abogacía

Tabla 9. Resultados de autoconocimiento de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de abogacía de la UTPL

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Autoconocimiento	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	0	0,0%	2	4,3%	2	2,3%
	Poca habilidad	0	0,0%	2	4,3%	2	2,3%
	Algo de habilidad	5	12,5%	4	8,5%	9	10,3%
	Mediana habilidad	12	30,0%	14	29,8%	26	29,9%
	Bastante habilidad	21	52,5%	20	42,6%	41	47,1%
	Mucha habilidad	2	5,0%	5	10,6%	7	8,0%
	Total	40	100,0%	47	100,0%	87	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En la carrera de abogacía en cuanto al autoconocimiento sobresalen los resultados que muestran que los hombres se consideran bastante hábiles en mayor cantidad en comparación a las mujeres. Un bajo porcentaje de las mujeres se consideran con muy poca habilidad en cuanto al autoconocimiento. No hay estudiantes que se consideren con ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 10. Resultados de selección de metas de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de abogacía de la UTPL

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Selección de metas	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	0	0,0%	1	2,1%	1	1,1%
	Poca habilidad	1	2,5%	1	2,1%	2	2,3%
	Algo de habilidad	4	10,0%	4	8,5%	8	9,2%
	Mediana habilidad	10	25,0%	9	19,1%	19	21,8%
	Bastante habilidad	20	50,0%	24	51,1%	44	50,6%
	Mucha habilidad	5	12,5%	8	17,0%	13	14,9%
	Total	40	100,0%	47	100,0%	87	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la selección de metas, las mujeres se consideran bastante hábiles en mayor cantidad, a diferencia de los hombres, quienes se muestran mayormente con mediana habilidad en esta dimensión. Las mujeres se consideran en bajo porcentaje con muy poca habilidad acerca de la selección de metas. Adicionalmente mujeres y hombres no evidencian ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 11. Resultados de planificación de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de abogacía de la UTPL

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Planificación	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	0	0,0%	1	2,1%	1	1,1%
	Poca habilidad	4	10,0%	1	2,1%	5	5,7%
	Algo de habilidad	4	10,0%	5	10,6%	9	10,3%
	Mediana habilidad	12	30,0%	12	25,5%	24	27,6%
	Bastante habilidad	15	37,5%	20	42,6%	35	40,2%
	Mucha habilidad	5	12,5%	8	17,0%	13	14,9%
	Total	40	100,0%	47	100,0%	87	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En la dimensión de planificación, las mujeres se consideran en mayor cantidad bastante hábiles, a diferencia de los hombres que se consideran mayormente con mediana habilidad. No hay resultados que muestren que hombres como mujeres evidencian ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 12. Resultados de resolución de conflictos internos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de abogacía de la UTPL

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Resolución de conflictos internos	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	1	2,5%	0	0,0%	1	1,1%
	Poca habilidad	1	2,5%	3	6,4%	4	4,6%
	Algo de habilidad	5	12,5%	4	8,5%	9	10,3%
	Mediana habilidad	12	30,0%	7	14,9%	19	21,8%
	Bastante habilidad	16	40,0%	25	53,2%	41	47,1%
	Mucha habilidad	5	12,5%	8	17,0%	13	14,9%
	Total	40	100,0%	47	100,0%	87	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Relativo a la resolución de conflictos internos, las mujeres muestran bastante habilidad en mayor cantidad en relación a los hombres. Por su lado, los hombres muestran un mayor nivel en cuanto a mediana habilidad en esta dimensión. Tanto hombres como mujeres no muestran resultados acerca de ninguna habilidad referente a la resolución de conflictos internos.

Tabla 13. Resultados de resolución de conflictos de los estudiantes de primer ingreso externos de la titulación de abogacía de la UTPL

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Resolución de conflictos externos	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	1	2,5%	1	2,1%	2	2,3%
	Poca habilidad	3	7,5%	3	6,4%	6	6,9%
	Algo de habilidad	3	7,5%	2	4,3%	5	5,7%
	Mediana habilidad	10	25,0%	10	21,3%	20	23,0%
	Bastante habilidad	11	27,5%	15	31,9%	26	29,9%
	Mucha habilidad	12	30,0%	16	34,0%	28	32,2%
	Total	40	100,0%	47	100,0%	87	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En la resolución de conflictos externos, los resultados muestran que las mujeres se consideran bastante hábiles en mayor cantidad que los hombres. Por otro lado, los hombres se muestran superiormente con mediana habilidad en relación a las mujeres. Se observa que tanto mujeres como hombres no se consideran son ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 14. Resultados de búsqueda de información de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de abogacía de la UTPL

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Búsqueda de información	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	0	0,0%	1	2,1%	1	1,1%
	Poca habilidad	1	2,5%	2	4,3%	3	3,4%
	Algo de habilidad	9	22,5%	2	4,3%	11	12,6%
	Mediana habilidad	10	25,0%	15	31,9%	25	28,7%
	Bastante habilidad	15	37,5%	18	38,3%	33	37,9%
	Mucha habilidad	5	12,5%	9	19,1%	14	16,1%
	Total	40	100,0%	47	100,0%	87	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En relación a la búsqueda de información se observa que las mujeres obtuvieron resultados superiores a los obtenidos por los hombres, al considerar tener bastante habilidad y mediana habilidad en esta dimensión. Por otro lado, hombres y mujeres, no consideran tener ninguna habilidad en la búsqueda de información.

3.2.3.2 Comunicación social

Tabla 15. Resultados de autoconocimiento de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de comunicación social de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
AutoconocImiento	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algo de habilidad	0	0,0%	2	8,7%	0	0,0%	2	5,3%
	Mediana habilidad	3	20,0%	5	21,7%	0	0,0%	8	21,1%
	Bastante habilidad	11	73,3%	12	52,2%	0	0,0%	23	60,5%
	Mucha habilidad	1	6,7%	3	13,0%	0	0,0%	4	10,5%
	Sin datos	0	0,0%	1	4,3%	0	0,0%	1	2,6%
	Total	15	100,0%	23	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En la titulación de comunicación social, en cuanto a la dimensión de autoconocimiento las mujeres se consideran bastante hábiles en mayor cantidad en comparación a los hombres, de igual manera, las mujeres obtuvieron un resultado mayor al mostrar una mediana habilidad en esta dimensión. Adicionalmente, se muestra que tanto mujeres como hombres no obtuvieron puntaje en cuanto a ninguna habilidad respecto al autoconocimiento.

Tabla 16. Resultados de selección de metas de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de comunicación social de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Selección de metas	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algo de habilidad	0	0,0%	2	8,7%	0	0,0%	2	5,3%
	Mediana habilidad	2	13,3%	2	8,7%	0	0,0%	4	10,5%
	Bastante habilidad	11	73,3%	9	39,1%	0	0,0%	20	52,6%
	Mucha habilidad	2	13,3%	9	39,1%	0	0,0%	11	28,9%
	Sin datos	0	0,0%	1	4,3%	0	0,0%	1	2,6%
	Total	15	100,0%	23	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la selección de metas, predominan los resultados que muestran que las mujeres se consideran en mayor cantidad con mucha habilidad en comparación a los hombres. Por otro lado, los hombres muestran mayores resultados en mediana habilidad a diferencia de las mujeres. Tanto hombres como mujeres, no se consideran sin poca habilidad, muy poca habilidad o ninguna habilidad, respecto a esta dimensión.

Tabla 17. Resultados de planificación de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de comunicación social de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Planificación	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algo de habilidad	1	6,7%	2	8,7%	0	0,0%	3	7,9%
	Mediana habilidad	1	6,7%	4	17,4%	0	0,0%	5	13,2%
	Bastante habilidad	9	60,0%	11	47,8%	0	0,0%	20	52,6%
	Mucha habilidad	4	26,7%	5	21,7%	0	0,0%	9	23,7%
	Sin datos	0	0,0%	1	4,3%	0	0,0%	1	2,6%
	Total	15	100,0%	23	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En relación a la planificación se observa que los hombres se manifiestan en mayor cantidad bastante hábiles en relación a las mujeres. Por otro lado, las mujeres se consideran con mediana habilidad en cantidad superior a los hombres. Los resultados muestran que mujeres y hombres no consideran tener ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 18. Resultados de resolución de conflictos internos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de comunicación social de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Resolución de conflictos internos	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algo de habilidad	0	0,0%	1	4,3%	0	0,0%	1	2,6%
	Mediana habilidad	1	6,7%	2	8,7%	0	0,0%	3	7,9%
	Bastante habilidad	10	66,7%	14	60,9%	0	0,0%	24	63,2%
	Mucha habilidad	4	26,7%	5	21,7%	0	0,0%	9	23,7%
	Sin datos	0	0,0%	1	4,3%	0	0,0%	1	2,6%
	Total	15	100,0%	23	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la resolución de conflictos internos se destacan los resultados obtenidos por los hombres que se consideran en mayor cantidad, bastante hábiles, en comparación a las mujeres. De igual manera, los hombres se consideran en mayor cantidad con mucha habilidad a diferencia de las mujeres. Tanto hombres como mujeres manifiestan no tener poca habilidad, muy poca habilidad y ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 19. Resultados de resolución de conflictos externos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de comunicación social de la UTPL

		Sexo					
		Hombre		Mujer		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Resolución de conflictos externos	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algo de habilidad	0	0,0%	2	8,7%	2	5,3%
	Mediana habilidad	2	13,3%	2	8,7%	4	10,5%
	Bastante habilidad	2	13,3%	7	30,4%	9	23,7%
	Mucha habilidad	11	73,3%	11	47,8%	22	57,9%
	Sin datos	0	0,0%	1	4,3%	1	2,6%
	Total	15	100,0%	23	100,0%	38	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Los resultados muestran que los hombres tienen mucha habilidad en mayor cantidad en relación a las mujeres. Por otro lado, las mujeres muestran bastante habilidad en nivel superior en comparación a los hombres. Tanto hombres como mujeres, no consideran tener poca habilidad, muy poca habilidad y ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 20. Resultados de búsqueda de información de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de comunicación social de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Búsqueda de información	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	1	4,3%	0	0,0%	1	2,6%
	Algo de habilidad	0	0,0%	1	4,3%	0	0,0%	1	2,6%
	Mediana habilidad	2	13,3%	3	13,0%	0	0,0%	5	13,2%
	Bastante habilidad	9	60,0%	9	39,1%	0	0,0%	18	47,4%
	Mucha habilidad	4	26,7%	8	34,8%	0	0,0%	12	31,6%
	SIn datos	0	0,0%	1	4,3%	0	0,0%	1	2,6%
	Total	15	100,0%	23	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la búsqueda de información, sobresalen los resultados donde se observa que los hombres consideran en mayor cantidad ser bastante hábiles a diferencia de las mujeres. Adicionalmente, las mujeres se consideran con mucha habilidad en mayor cantidad a diferencia de los hombres. Tanto hombres como mujeres no consideran tener muy poca habilidad y ninguna habilidad en esta dimensión.

3.2.3.3 Inglés

Tabla 21. Resultados de autoconocimiento de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de inglés de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Autoconocimiento	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	1	8,3%	1	3,4%	0	0,0%	2	4,9%
	Poca habilidad	0	0,0%	1	3,4%	0	0,0%	1	2,4%
	Algo de habilidad	2	16,7%	4	13,8%	0	0,0%	6	14,6%
	Mediana habilidad	5	41,7%	12	41,4%	0	0,0%	17	41,5%
	Bastante habilidad	3	25,0%	10	34,5%	0	0,0%	13	31,7%
	Mucha habilidad	1	8,3%	1	3,4%	0	0,0%	2	4,9%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	12	100,0%	29	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En la titulación de inglés en cuanto a autoconocimiento, los resultados muestran que las mujeres se consideran en mayor cantidad bastantes hábiles, en relación a los hombres. Las mujeres y hombres consideran tener una mediana habilidad en cantidad similar. Tanto hombres como mujeres, no manifiestan tener ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 22. Resultados de selección de metas de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de inglés de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Selección de metas	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	1	8,3%	1	3,4%	0	0,0%	2	4,9%
	Algo de habilidad	3	25,0%	3	10,3%	0	0,0%	6	14,6%
	Mediana habilidad	2	16,7%	9	31,0%	0	0,0%	11	26,8%
	Bastante habilidad	6	50,0%	12	41,4%	0	0,0%	18	43,9%
	Mucha habilidad	0	0,0%	4	13,8%	0	0,0%	4	9,8%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	12	100,0%	29	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la selección de metas, los hombres consideran en cantidad superior tener bastante habilidad en relación a las mujeres. Por otro lado, las mujeres se consideran en mayor cantidad con mediana habilidad en comparación a los hombres. Adicionalmente, se observa que tanto hombres como mujeres, no consideran tener muy poca habilidad y ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 23. Resultados de planificación de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de ingles de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Planificación	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	1	8,3%	2	6,9%	0	0,0%	3	7,3%
	Algo de habilidad	4	33,3%	1	3,4%	0	0,0%	5	12,2%
	Mediana habilidad	3	25,0%	6	20,7%	0	0,0%	9	22,0%
	Bastante habilidad	2	16,7%	18	62,1%	0	0,0%	20	48,8%
	Mucha habilidad	2	16,7%	2	6,9%	0	0,0%	4	9,8%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	12	100,0%	29	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En relación a la planificación, sobresalen los resultados que muestran que las mujeres son bastante hábiles en mayor cantidad, en comparación a los hombres. Por otro lado, los hombres manifiestan tener una mediana habilidad superior a la obtenida por las mujeres. Los resultados muestran que tanto hombres como mujeres no manifiestan muy poca habilidad o ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 24. Resultados de resolución de conflictos internos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de inglés de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Resolución de conflictos internos	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algo de habilidad	1	8,3%	3	10,3%	0	0,0%	4	9,8%
	Mediana habilidad	4	33,3%	8	27,6%	0	0,0%	12	29,3%
	Bastante habilidad	5	41,7%	15	51,7%	0	0,0%	20	48,8%
	Mucha habilidad	2	16,7%	3	10,3%	0	0,0%	5	12,2%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	12	100,0%	29	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la resolución de conflictos internos, las mujeres obtuvieron resultados mayores al manifestarse bastante hábiles en comparación a los hombres. Por otro lado, los hombres se consideran en mayor cantidad con mediana habilidad a diferencia de las mujeres. Tanto hombres como mujeres, no manifiestan poca habilidad, muy poca habilidad, ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 25. Resultados de resolución de conflictos externos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de inglés de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Resolución de conflictos externos	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	1	8,3%	0	0,0%	0	0,0%	1	2,4%
	Algo de habilidad	3	25,0%	4	13,8%	0	0,0%	7	17,1%
	Mediana habilidad	2	16,7%	6	20,7%	0	0,0%	8	19,5%
	Bastante habilidad	1	8,3%	11	37,9%	0	0,0%	12	29,3%
	Mucha habilidad	5	41,7%	8	27,6%	0	0,0%	13	31,7%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	12	100,0%	29	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la resolución de conflictos externos, se destacan los resultados obtenidos por los hombres que muestran mucha habilidad en cantidad superior a las mujeres. Por otro lado, las mujeres obtuvieron resultados superiores a los conseguidos por los hombres en cuanto a mucha habilidad. Tanto hombres como mujeres, no mostraron tener muy poca habilidad y ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 25. Resultados de búsqueda de información de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de inglés de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Búsqueda de información	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	1	8,3%	1	3,4%	0	0,0%	2	4,9%
	Algo de habilidad	1	8,3%	1	3,4%	0	0,0%	2	4,9%
	Mediana habilidad	3	25,0%	10	34,5%	0	0,0%	13	31,7%
	Bastante habilidad	5	41,7%	15	51,7%	0	0,0%	20	48,8%
	Mucha habilidad	2	16,7%	2	6,9%	0	0,0%	4	9,8%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	12	100,0%	29	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En cuanto a la búsqueda de información las mujeres obtuvieron resultados mayores en cuanto a mostrar bastante habilidad y mediana habilidad, en comparación a los hombres. Tanto hombres como mujeres, no manifestaron tener muy poca habilidad y ninguna habilidad en esta dimensión.

3.2.3.4 Psicología

Tabla 26. Resultados de autoconocimiento de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de psicología de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Autoconocimiento	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	3	6,5%	0	0,0%	3	5,7%
	Algo de habilidad	0	0,0%	5	10,9%	0	0,0%	5	9,4%
	Mediana habilidad	3	42,9%	19	41,3%	0	0,0%	22	41,5%
	Bastante habilidad	4	57,1%	12	26,1%	0	0,0%	16	30,2%
	Mucha habilidad	0	0,0%	7	15,2%	0	0,0%	7	13,2%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	7	100,0%	46	100,0%	0	0,0%	53	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Los resultados de los estudiantes de primer ingreso de la UTPL de la titulación de psicología, muestran que los hombres tienen bastante habilidad y mediana habilidad en mayor cantidad frente a las mujeres en cuanto a autoconocimiento. Tanto hombres como mujeres refieren no tener muy poca habilidad y ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 27. Resultados de selección de metas de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de psicología de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Selección de metas	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	2	4,3%	0	0,0%	2	3,8%
	Algo de habilidad	1	14,3%	6	13,0%	0	0,0%	7	13,2%
	Mediana habilidad	2	28,6%	6	13,0%	0	0,0%	8	15,1%
	Bastante habilidad	4	57,1%	23	50,0%	0	0,0%	27	50,9%
	Mucha habilidad	0	0,0%	9	19,6%	0	0,0%	9	17,0%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	7	100,0%	46	100,0%	0	0,0%	53	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la selección de metas, los resultados obtenidos evidencian que los hombres muestran bastante habilidad y mediana habilidad en mayor cantidad a las mujeres. Tanto hombres como mujeres, no manifiestan muy poca habilidad y ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 28. Resultados de planificación de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de psicología de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Planificación	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	2	4,3%	0	0,0%	2	3,8%
	Algo de habilidad	1	14,3%	6	13,0%	0	0,0%	7	13,2%
	Mediana habilidad	4	57,1%	21	45,7%	0	0,0%	25	47,2%
	Bastante habilidad	2	28,6%	9	19,6%	0	0,0%	11	20,8%
	Mucha habilidad	0	0,0%	8	17,4%	0	0,0%	8	15,1%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	7	100,0%	46	100,0%	0	0,0%	53	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En cuanto a la planificación, destacan los resultados obtenidos por los hombres, referente a tener mediana habilidad en mayor cantidad frente a las mujeres. Los hombres se manifiestan con bastante habilidad en mayor cantidad que las mujeres. Tanto hombres como mujeres, no muestran muy poca habilidad o ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 29. Resultados de resolución de conflictos internos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de psicología de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Resolución de conflictos internos	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	1	2,2%	0	0,0%	1	1,9%
	Algo de habilidad	0	0,0%	3	6,5%	0	0,0%	3	5,7%
	Mediana habilidad	0	0,0%	10	21,7%	0	0,0%	10	18,9%
	Bastante habilidad	5	71,4%	21	45,7%	0	0,0%	26	49,1%
	Mucha habilidad	2	28,6%	11	23,9%	0	0,0%	13	24,5%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	7	100,0%	46	100,0%	0	0,0%	53	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la resolución de conflictos internos, los hombres muestran bastante habilidad en cantidad superior a las mujeres. De igual manera se obtuvieron resultados mayores por parte de los hombres en cuanto a mucha habilidad, frente a las mujeres. Tanto mujeres como hombres, no manifiestan muy poca habilidad y ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 30. Resultados de conflictos externos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de psicología de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Resolución de conflictos externos	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	1	2,2%	0	0,0%	1	1,9%
	Algo de habilidad	0	0,0%	2	4,3%	0	0,0%	2	3,8%
	Mediana habilidad	1	14,3%	8	17,4%	0	0,0%	9	17,0%
	Bastante habilidad	2	28,6%	11	23,9%	0	0,0%	13	24,5%
	Mucha habilidad	4	57,1%	24	52,2%	0	0,0%	28	52,8%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	7	100,0%	46	100,0%	0	0,0%	53	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En relación a la resolución de conflictos externos, los hombres manifiestan tener mucha habilidad y bastante habilidad, en cantidad superior a lo obtenido por las mujeres. Tanto hombres como mujeres refieren no tener muy poca habilidad y ninguna habilidad esta dimensión.

Tabla 31. Resultados de búsqueda de información de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de psicología de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Búsqueda de información	Ninguna habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Muy poca habilidad	0	0,0%	1	2,2%	0	0,0%	1	1,9%
	Poca habilidad	0	0,0%	1	2,2%	0	0,0%	1	1,9%
	Algo de habilidad	1	14,3%	5	10,9%	0	0,0%	6	11,3%
	Mediana habilidad	3	42,9%	11	23,9%	0	0,0%	14	26,4%
	Bastante habilidad	3	42,9%	21	45,7%	0	0,0%	24	45,3%
	Mucha habilidad	0	0,0%	7	15,2%	0	0,0%	7	13,2%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	7	100,0%	46	100,0%	0	0,0%	53	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la búsqueda de información, en los resultados se observa que las mujeres se consideran con bastante habilidad en mayor cantidad que los hombres. Los hombres se consideran con mediana habilidad en cantidad superior en comparación de las mujeres. Adicionalmente tanto hombres como mujeres no manifiestan ninguna habilidad en esta dimensión.

3.2.3.5 Relaciones públicas

Tabla 32. Resultados de autoconocimiento de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Autoconocimiento	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algo de habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Mediana habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Bastante habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Mucha habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Las estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL, manifiestan tener mucha habilidad, bastante habilidad, mediana habilidad y algo de habilidad en la dimensión de autoconocimiento. No hay estudiantes que manifiesten tener poca habilidad, muy poca habilidad y ninguna habilidad, en esta dimensión.

Tabla 33. Resultados de selección de metas de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Selección de metas	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algo de habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Mediana habilidad	0	0,0%	2	50,0%	0	0,0%	2	50,0%
	Bastante habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Mucha habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la selección de metas, se destaca que las estudiantes mujeres se consideran con mediana habilidad. Las estudiantes no manifiestan algo de habilidad, poca habilidad, muy poca habilidad y ninguna habilidad, en esta dimensión.

Tabla 34. Resultados de planificación de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Planificación	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algo de habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Mediana habilidad	0	0,0%	2	50,0%	0	0,0%	2	50,0%
	Bastante habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Mucha habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En cuanto a la planificación, se observan, que los resultados son superiores al manifestar una mediana habilidad. No hay estudiantes que no consideren tener algo de habilidad, poca habilidad, muy poca habilidad, ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 35. Resultados de resolución de conflictos internos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Resolución de conflictos internos	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algo de habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Mediana habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bastante habilidad	0	0,0%	2	50,0%	0	0,0%	2	50,0%
	Mucha habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la resolución de conflictos internos, las estudiantes manifiestan tener bastante habilidad en mayor cantidad. Las estudiantes no manifiestan tener poca habilidad, muy poca habilidad y ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 36. Resultados de conflictos externos de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Resolución de conflictos externos	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algo de habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Mediana habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Bastante habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Mucha habilidad	0	0,0%	2	50,0%	0	0,0%	2	50,0%
	Sin datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

En la resolución de conflictos externos, las estudiantes manifiestan resultados superiores al considerar tener mucha habilidad. No hay estudiantes que refieran poca habilidad, muy poca habilidad y ninguna habilidad en esta dimensión.

Tabla 37. Resultados de búsqueda de información de los estudiantes de primer ingreso de la titulación de relaciones públicas de la UTPL

		Sexo							
		Hombre		Mujer		Sin datos		Total	
		Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna	Recuento	% del N de la columna
Búsqueda de información	Ninguna habilidad	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%
	Poca habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Algo de habilidad	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Mediana habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Bastante habilidad	0	0,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%
	Mucha habilidad	0	0,0%	2	50,0%	0	0,0%	2	50,0%
	SIn datos	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Total	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%	4	100,0%

Fuente: Escala de Autoeficacia Percibida en la Elección de Carrera
Elaborado por: Autora

Referente a la búsqueda de información, se destacan los resultados que muestran que las estudiantes se consideran con mucha habilidad en mayor cantidad. No hay estudiantes que refieran algo de habilidad, poca habilidad, muy posa habilidad y ninguna habilidad en esta dimensión.

3.2.4 Discusión

En esta sección, se realiza un análisis de los resultados obtenidos a través de los instrumentos en vínculo con los objetivos planteados en la investigación y diferentes propuestas teóricas.

A raíz del análisis de datos, se observa que tanto hombres como mujeres, destacan tener un alto autoconocimiento, factor que para Carbonero & Merino (2004), permite a los individuos tener una mayor confianza al momento de la toma de decisiones y a su vez enfrentar las tareas asumidas. Adicionalmente se considera que este elemento reduce el temor a la toma de decisiones erróneas. Mayaute & Vásquez (2001), a través de estudios realizados con estudiantes universitarios, demuestran que tanto hombres como mujeres, tienen un nivel similar en cuanto a autoconocimiento, además, proponen que el autoconocimiento es mayor en estudiantes de áreas humanísticas y sociales.

Adicionalmente, es importante destacar que el juicio sobre las propias habilidades varía en los estudiantes a medida que avanzan en sus estudios universitarios. Es decir, los estudiantes de los últimos semestres, tienen un mayor autoconocimiento en relación a los estudiantes de los primeros semestres. Pinilla, Montoya y Dussan (2013)

Los resultados muestran un nivel similar en cuanto a la selección de metas tanto en hombres como en mujeres, por su parte, Arias (2004), determina que las metas de aprendizaje académico se asocian mayormente al género femenino, mientras que las metas sobre rendimiento se dan en mayor porcentaje en el género masculino.

Estudios previos permiten conocer que la selección de metas no solo se vincula al logro académico, sino también a la búsqueda de un estatus social como el reconocimiento de los demás y la pertenencia a un grupo. (Valle, Cavanach ,Rodriguez, Gonzalez y Nuñez, 2006). Asimismo, dentro de la selección de metas se pueden diferenciar dos dimensiones referentes al aprendizaje y al rendimiento, que se relacionan con diferentes resultados. Por un lado, la selección de metas por aprendizaje se asocia a un procesamiento cognitivo profundo de estudio que conlleva a un elevado rendimiento, es decir, a diferencia de la selección de metas por rendimiento, el proceso de conocimiento es superficial porque se centra en evitar un posible fracaso y un bajo aprendizaje. (Arias, 2004).

A través de los resultados se deduce que la planificación es similar en los hombres y mujeres, se destaca que esta dimensión se presenta en un nivel medio en los estudiantes de primer ingreso, lo que concuerda con lo expuesto por Álvarez (2008), quien manifiesta que la planificación de una carrera puede verse estancada en los estudiantes jóvenes y que su progreso obedece a la edad y curso del sujeto. El autor propone que el estancamiento se debe a la falta de conocimiento del sujeto sobre sí mismo y su entorno, por lo que sugiere que durante los estudios secundarios a los estudiantes se les proporcione información vocacional e impulsar su autoconocimiento.

Por otro lado, para Lobato (2006), una correcta planificación se debe realizar mediante una hipótesis previa, que debe elaborar el estudiante al comienzo de la selección de carrera, por lo tanto, esta organización de ideas permitirán conocer objetivos, información y dirección que toma la decisión vocacional.

En relación a la resolución de conflictos internos, los resultados indican un nivel similar en participantes mujeres y hombres, lo que coincide con lo planteado por Cabrera & Bautista (2016), que manifiestan que el género no influye en la capacidad de solucionar conflictos. Complementario a lo expuesto, investigaciones de estos autores con estudiantes de primer semestre, permiten concluir que el inicio del estudio de una carrera universitaria potenciaría la afectación del bienestar psicológico del sujeto, así como su rendimiento académico, físico y mental.

Es importante mencionar que el bienestar psicológico permite al estudiante sentirse satisfecho consigo mismo y a su vez con su entorno universitario, lo que conlleva que su rendimiento académico sea el adecuado Garbanzo (2007). Para este mismo autor los conflictos internos a los que se enfrenta el estudiante en la elección de su carrera profesional, son la competencia cognitiva que posee el individuo, significa su capacidad para cumplir una determinada tarea, competencia y habilidad intelectual. Otro determinante interno que menciona, es la motivación que juega un papel significativo para el desempeño académico del estudiante, las intenciones e intereses que guían su comportamiento resultan ser la razón principal para su éxito.

Según los resultados, hombres como mujeres, poseen un nivel elevado y similar en cuanto a la resolución de conflictos externos, lo que conlleva a que el estudiante tenga una determinación superior en su elección vocacional como lo expresa Maura (2009); esta

autora ha considerado como factores externos a la familia, compañeros, amigos y comunidad.

En esta misma línea, dentro de los conflictos externos, se encuentran las determinantes sociales que interactúan con el estudiante, su orientación vocacional y su entorno. La convivencia familiar juega un papel principal en el desarrollo académico del individuo, un entorno familiar armónico, causa una estabilidad emocional en el estudiante permitiéndole manifestarse de manera estable en la vida estudiantil. La influencia de las actuaciones de los padres dentro del ambiente familiar, permite estimular la persistencia hacia el logro profesional. De otra manera, una vida familiar marcada por la violencia y la inestabilidad, genera de manera directa en el estudiante una baja actuación académica. Es oportuno señalar que la elección vocacional y el rendimiento universitario del individuo, se ve influenciado por el nivel y formación educativa de los padres, siendo estos los sujetos de permanente contacto con el estudiante, permitiéndole conocer su realidad laboral y el nivel de satisfacción presente. El contexto socioeconómico determina la calidad de la educación a la que el sujeto puede acceder y los recursos que posee para enfrentar la formación universitaria, influyendo en su satisfacción personal y social. Por otro lado, diversos estudios recalcan que el lugar de procedencia del estudiante actúa como un factor predictor del desempeño estudiantil, haciendo referencia a sus características socio-culturales y la relación que va a mantener dentro del campus de estudio; la residencia del individuo delimita la accesibilidad a una cierta institución de formación superior. Garbanzo (2007)

En el presente estudio, la búsqueda de información acerca de las opciones de formación profesional, se presenta en nivel similar y alto en mujeres y hombres. Contrariamente a lo expuesto por Filippis (2017), quien sostiene que en los estudiantes jóvenes la falta de información académica profesional se presenta de manera moderada. Los estudios del autor evidencian que los sujetos no cuentan con la información necesaria acerca de la relevancia de la decisión vocacional. También sugiere a los estudiantes el reconocimiento de sí mismo y su relación con aspectos de selección de carrera y posible futuro profesional.

Para complementar, destacamos lo expuesto por Maura (2009), quien manifiesta que el principal fundamento para la toma de decisión profesional, es la exploración y búsqueda de la información suficiente y necesaria que permita decidir a los jóvenes que profesión seguir. Analizando las formas a través de las cuales se da la exploración, obtenemos que puede darse en forma intencional y sistemática o de forma. Mediante una exploración sistemática se planifica la información profesional, mientras que a través de una búsqueda sencilla se

caracteriza por la espontaneidad, una casualidad. En referencia a las vías de búsqueda de información pueden ser formales e informales. Las modalidades formales son las que se establecen dentro de las instituciones escuelas, empresas, universidades aplicando métodos como conferencias, visitas a centros laborales; las modalidades informales se refieren a la búsqueda de información a través de amigos, la familia, conversaciones con otros profesionales.

CONCLUSIONES

- En el área Sociohumanística se evidencia que existe mayor presencia de estudiantes pertenecientes al género femenino.

- Considerando los resultados de los participantes de ambos géneros, se puede reconocer que los estudiantes de primer ingreso presentan un nivel moderado de habilidad respecto a su autoeficacia necesaria en el ámbito académico.

- De acuerdo a los resultados obtenidos se puede concluir que los estudiantes poseen bastante habilidad y autoconocimiento para elegir una profesión que concuerde con sus intereses.

- En cuanto a la selección de metas se puede evidenciar que los estudiantes de ambos géneros se consideran con bastante habilidad para elegir una carrera de acuerdo a sus metas profesionales.

- En relación a la planificación se evidencia que el género femenino posee mayor habilidad al momento de planificar su futuro profesional.

- De la recolección de datos que analiza la resolución de conflictos internos que influye en el éxito profesional, se puede evidenciar que tanto hombres como mujeres poseen bastante habilidad.

- Del análisis de los resultados obtenidos se puede concluir que los estudiantes mantienen un nivel elevado de resolución sobre los problemas externos derivados de su elección de carrera, frente a las personas que se opongan.

- Dentro del conjunto de estudiantes encuestados, una mayoría importante, ha señalado que posee el conocimiento necesario sobre las opciones laborales con los estudios que ha elegido.

RECOMENDACIONES

- Reforzar la orientación vocacional en los adolescentes durante su formación en los últimos años de bachillerato, para evitar la deserción estudiantil durante los primeros años de universidad.

- Reforzar las habilidades y capacidades del individuo a lo largo de su desarrollo en las diferentes etapas, para facilitar y hacer mayormente eficaces los procesos de decisión del sujeto.

- Durante la etapa de especialización, en los colegios implementar programas de orientación vocacional dirigido a los estudiantes a través de los cuales se pueda planificar los próximos años de preparación profesional.

- Exigir a las instituciones gubernamentales que planifiquen, elaboren y ejecuten proyectos que ayuden a desarrollar el campo laboral en nuestra ciudad y dentro del país de acuerdo a las situaciones de cada sector.

- Dentro de la etapa final de bachillerato, se sugiere elaborar programas vocacionales involucrando a los padres de familia, mediante sesiones en las cuales se socialice sobre el futuro laboral de sus hijos con el fin de que contribuyan en su orientación vocacional.

- Impulsar a los estudiantes para que realicen una búsqueda de información profesional completa, que involucre el campo laboral y el entorno social dentro del cual se encuentran, logrando obtener los conocimientos adecuados para una correcta elección profesional.

BIBLIOGRAFIA

Álvarez González, M. (2008). La madurez para la carrera. Una prioridad en la educación secundaria.. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 6* (3), 749-772

Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 5ta*. Fidias G. Arias Odón.

Arias, J. (2004). Perspectivas recientes en el estudio de la motivación: la Teoría de la Orientación de Meta. *Electronic journal of research in educational psychology*, *2*(1).

Ariola, G., Alterio, H., & Pérez Loyo, H. A. (2004). Hábitos de lectura en estudiantes universitarios. *Educación Médica Superior*, *18*(1), 0-0.

Bandura, A., Walters, R. (2002). Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad. Recuperado de http://www.conductitlan.net/libros_y_lecturas_basicas_gratuitos/aprendizaje_social_desarrollo_de_la_personaliad_albert_bandura_richard_h_walters.pdf

Bisquerra Alzina, R., & Pérez Escoda, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XX1,* (10), 61-82

Blanco Vega, H., Ornelas Contreras, M., Aguirre Chávez, J. F., & Guedea Delgado, J. C. (2012). Autoeficacia percibida en conductas académicas: diferencias entre hombres y mujeres. Revista mexicana de investigación educativa, 17(53), 557-571.

Bordin, E. S., Nachmann, Barbara y Segal, S. J. An articulated framework for vocational developed. J. Counsel. Psychol., 1963, 10, 107-116

Bower, G., & Hilgard, E. (1992). Teorias del aprendizaje. Mexico: Trillas.

Brill, A. A. Basic principles of psychoanalysis. Garden City, N.Y.; Doubleday, 1949

Brown, D.S. & Ryan Krane, N.E. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analysis and new hypotheses. *Journal ofVocational Behavior, 62*, 411-428.

Cabrera, H. F. P., & Bautista, F. J. (2016). Estilos de resolución de conflictos en estudiantes universitarios. Styles of resolution of conflicts in university students. *Revista Logos, Ciencia & Tecnologia*, *8*(1), 3.

Carbonero Martín, M., & Merino Tejedor, E. (2004). Autoeficacia y madurez vocacional. *Psicothema, 16* (2), 229-234.

Carlino, Paula (2005a). Escribir, leer, y aprender en la universidad. Una introducción a la alfabetización académica, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Cobos Cifuentes, A. (2013). *La toma de notas como estrategia de aprendizaje para mejorar la comprensión auditiva en los estudiantes de niveles elementales* (Bachelor's thesis).

Contreras, F., Espinosa, J. C., Esguerra, G., Haikal, A., Polanía, A., & Rodríguez, A. (2005). Autoeficacia, ansiedad y rendimiento académico en adolescentes. Diversitas: perspectivas en psicología, 1(2), 183-194.

Dodobara, F. R. (2005). Influencia de la autoeficacia en el ámbito académico. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, *1*(1), 16.

Escorcia, D. (2010). Conocimientos metacognitivos y autorregulación: una lectura cualitativa del funcionamiento de los estudiantes universitarios en la producción de textos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, *28*(2), 265-277.

Feist, J., & Feist, G. (2007). Teorias de la personalidad (Sexta edicion ed.). España: Mc Graw Hill.

Frager, R., & Fadiman, J. (2010). Teorías de la personalidad (Sexta edición ed.). Mexico: Alfaomega.

Fraile, C. L. (2006). Estudio y trabajo autónomos del estudiante. *Estilo capítulo de libro), en Metodologías de enseñanza y*.

Filippis, G. (2017). *Dificultades en la toma de decisión de carrera y autoeficacia vocacional: un estudio integral acerca de su influencia en las estrategias de afrontamiento* (Doctoral dissertation, Universidad de Palermo).

Garbanzo Vargas, G. M. (2007). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. Educación, 31(1).

Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., y Herma, J. L. *Occupational choice: an approach to a general theory*. Nueva York: Columbia Univ. Press, 1951.

Grajales, T. (2002). Hábitos de estudio de estudiantes universitarios. Recuperado el, 16.

Guzmán Silva, S., & Sánchez Escobedo, P. (2006). Efectos de un programa de capacitación de profesores en el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en estudiantes

universitarios en el Sureste de México. Revista electrónica de investigación educativa, 8(2), 1-17.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). Metodología de la investigación.

Holland, J. L. (1975). La elección vocacional. Teoría de las carreras.México: Trillas.

Holland, J. L. (1981). Técnica de la elección vocacional. Tipos de personalidad y modelos ambientales. México: Trillas

Kail, R., & Cavanaugh, J. (2015). Desarrollo Humano Una perspectiva del ciclo vital (Quinta edicion ed.). Mexico: Cengage Learning.

Klein, S. (1994). Aprendizaje principios y aplicaciones (Segunda edicion ed.). España: Mc Graw Hill.

Lent, R. W., & Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of vocational Behavior*, *30*(3), 347-382.

Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2012). *Estadística aplicada a los negocios y la economía*. McGraw-Hill,.

López-Sáez, M. (1994). Procesos culturales e individuales implicados en la estereotipia de género. Una aproximación empírica a la elección de carrera. *Revista de Psicología Social*, *9*(2), 213-230.

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.

Lowman, R. L. y Carson, A.D. (2003). *Handbook of Psychology*, WileyOnline Library.

Mahoney, M., & Freeman, A. (1988). Cognicion y psicoterapia . España: Paidos.

Martín Monzón, I. (2007). Estrés académico en estudiantes universitarios. Apuntes de Psicología (2007, Pag. 87-99).

Martínez, F. R., & Rivas, F. (1998). Psicología vocacional: enfoques del asesoramiento. Ediciones Morata.

Maura, V. G. (2009). Autodeterminación y conducta exploratoria. Elementos esenciales en la competencia para la elección profesional responsable. *Revista Iberoamericana de Educación*, (51), 201-220.

Mayaute, L. M. E., & Vásquez, A. D. (2001). Inteligencia emocional y necesidad cognitiva en estudiantes universitarios. *Revista de investigación en Psicología*, *4*(2), 83-95.

Monereo, C., & Pérez, M. L. (1996). La incidencia de la toma de apuntes sobre el aprendizaje significativo. Un estudio en enseñanza superior. Infancia y aprendizaje, 19(73), 65-86.

Montero, M. T. (2000). Elección de carrera profesional: Visiones, promesas y desafíos. Recuperado de http://www.uacj.mx/CSB/BIVIR/Documents/Acervos/libros/Eleccióndecarreraprofesional.pdf

Morales, O. y Espinoza, N. (2002). El desarrollo de la escritura de estudiantes universitarios. Ponencia presentada en el VII Congreso Latinoamericano para el Desarrollo de la Lectura y la Escritura. Puebla, México

Mosteiro García, M. J. (1997). El género como factor condicionante de la elección de carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades entre los sexos.

Olaz, F. (1997). Autoeficacia, diferencias de género y comportamiento vocacional. Revista electrónica de Motivación y Emoción, 6(13), 86-92.

Olaz, F. O. (2003). Autoeficacia y diferencia de géneros. Aportes a la explicación del comportamiento vocacional. Revista de Psicología General y Aplicada, 56(3), 359-376.

Osipow,S.(1997).*Teorías sobre elección de carreras.*(Tercera edición). México,DF:Trillas

Pérez, V. M. O., & Barberis, L. T. Análisis de los hábitos de estudio en una muestra de alumnos universitarios. Revista Iberoamericana de Educación, 37, 1-citation_lastpage.

Perez, E., Josefina, P., Olaz, F., & Osuna, M. (2005). Orientacion, informacion y educacion para la eleccion de carrera. Buenos Aires: Paidos.

Pinilla, Victoria Eugenia, Diana Marcela Montoya, Carmen Dussán Lubert. 2013. Caracterización del autoconcepto en una muestra de estudiantes universitarios de los

programas de Ciencias Sociales e Historia de la ciudad de Manizales.Revista Latinoamericana de Estudios de Familia 5: 106-123.

Pintrich, P., & Schunk, D. (2006). Motivacion en contextos educativos (Segunda edicion ed.). España: Prentice Hall.

Porto Castro, A. M., & Santos Rego, M. A. (2002). Género, valores y orientación vocacional en un contexto universitario.

Reyes Tejada, Y. N. (2003). Relación entre el rendimiento académico, la ansiedad ante los exámenes, los rasgos de personalidad, el autoconcepto y la asertividad en estudiantes del primer año de psicología de la UNMSM.

Rocha Sánchez, T. E., & Ramírez De Garay, R. M. (2011). Identidades de género bajo una perspectiva multifactorial: Elementos que delimitan la percepción de autoeficacia en hombres y mujeres. Acta de investigación psicológica, 1(3), 454-472.

Roe, Anne. Early determnants of vocacional choice. J. Counsel. Psychol., 1957, 4, 212-217

Salanova, M., Cifre, E., GRAU, R., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2005). Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: Un modelo causal. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 21(1-2).

Schultz, D., & Schultz, S. (2010). Teorias de la Personalidad. Mexico: Cengage Learning.

Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N. y Jordaan, J.P. Career development: self-concept theory. Nueva York: CEEB Reseach Monograph No. 4, 1963.

Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *22*(1), 63-81.

Valdebenito, M. A. B. (2017). Autoeficacia y Vivencias Académicas en Estudiantes Universitarios/Self-efficacy and Academic Experiences with University Students/Autoeficácia e Vivências Acadêmicas em Estudantes Universitários. *Acta Colombiana de Psicología*, *20*(1).

Valle, A., & Cabanach, R., & Rodríguez, S., & Núñez, J., & González-Pienda, J. (2006). Metas académicas, estrategias cognitivas y estrategias de autorregulación del estudio. *Psicothema, 18* (2), 165-170.

Vallejo, A. P., & Risoto, M. A. (2013). La variable género y su relación con el autoconcepto y el rendimiento académico de alumnado universitario. *Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento*, *1*(13).

Veliz-Burgos, A., & Urquijo, P. A. (2012). Niveles de autoconcepto, autoeficacia académica y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de la ciudad de Temuco. *Salud & Sociedad: investigaciones en psicologia de la salud y psicologia social*, *3*(2), 131-150.

Vega, L. E. S., García, L. F., & Llanos, A. B. J. (2012). Toma de decisiones y género en el Bachillerato1 Decision Making and Gender in Secondary School. Revista de Educación, 359, 357-387.

Zarzosa Escobedo, Luis, Luna Pérez, David, De Parrés Fong, Tania, & Guarneros Reyes, Esperanza. (2007). Efectividad de una interfaz para lectura estratégica en estudiantes universitarios. Un estudio exploratorio. *Revista electrónica de investigación educativa*, *9*(2), 1-20.

Zimmerman, B. J., Kitsantas, A., & Campillo, M. (2005). Evaluación de la autoeficacia regulatoria: una perspectiva social cognitiva. Revista Evaluar, 5.

ANEXOS

3.- ESCALA DE AUTOEFICACIA PERCIBIDA EN LA ELECCIÓN DE CARRERA[1]:

Instrucciones:

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:						
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**
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.					

[1]Carrer 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.

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 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.					