

**RELACIÓN ENTRE PERSONALIDAD E INTERESES PROFESIONALES EN LOS
ESTUDIANTES DE GRADO NOVENO DEL COLEGIO SAN FELIPE NERI
PASTO**

(Proyecto para optar por el título de psicólogo)

**YULY VIVIANA FLOREZ MUÑOZ
ÁLVARO ANDRÉS LUCERO LUCERO**

**Universidad de Nariño
Facultad de Ciencias Humanas
Programa de Psicología
San Juan de Pasto
Junio de 2012**

**RELACIÓN ENTRE PERSONALIDAD E INTERESES PROFESIONALES EN LOS
ESTUDIANTES DE GRADO NOVENO DEL COLEGIO SAN FELIPE NERI
PASTO**

(Proyecto para optar por el título de psicólogo)

**YULY VIVIANA FLOREZ MUÑOZ
ÁLVARO ANDRÉS LUCERO LUCERO**

PS. SANDRA LILIANA CÁRDENAS HERRERA

Asesor

**Universidad de Nariño
Facultad de Ciencias Humanas
Programa de Psicología
San Juan de Pasto
Junio de 2012**

NOTAS DE RESPONSABILIDAD

“Las ideas y conclusiones aportadas en este trabajo de grado, son responsabilidad exclusiva de los autores”.

Art. 1 del Acuerdo No 324 de octubre de 1966, emanado del honorable consejo directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación:

Presidente de Tesis

Jurado

Jurado

RESUMEN

En el presente estudio se determinó la relación entre algunas variables de la personalidad (actividades, habilidades y capacidades) e intereses profesionales en 159 estudiantes del grado noveno del colegio San Felipe Neri Pasto, cuyas edades oscilan entre los 13 y 17 años. Para identificar la existencia de correlación entre las variables, la investigación se orientó desde el paradigma cuantitativo, con enfoque empírico analítico. Es de tipo descriptivo correlacional y con un diseño transversal, en el cual se hizo una descripción de los tipos de personalidad de los estudiantes y su relación con sus intereses profesionales. Se aplicó el inventario de intereses vocacionales y profesionales Búsqueda Autodirigida (SDS) forma J de Holland, Fritzsche & Powell (1994), el cual se basa en la teoría tipológica de Holland, que parte de la posibilidad de caracterizar a las personas por su parecido o semejanza a seis tipos de personalidad tales como: Realista, Investigador, Artista, Social, Emprendedor y Convencional. Holland agrupa estos seis tipos de personalidad en la sigla RIASEC considerando que cada uno de estos tipos va a representar un resumen de lo que se sabe de las personas integrantes de un grupo profesional determinado. Los datos recolectados se analizaron utilizando el coeficiente de correlación de Spearman mediante el uso del paquete estadístico PASW 18, identificando que entre las variables existe una correlación positiva significativa, lo que implica que las variaciones que sufre una de las variables se relaciona con las modificaciones del valor que adquiere la otra.

Esto indica que los estudiantes que presentan puntuaciones altas en un tipo de personalidad RIASEC pueden tener una mayor probabilidad de obtener puntuaciones altas en intereses profesionales RIASEC del mismo tipo.

Palabras clave: personalidad, tipología de Holland, intereses profesionales, búsqueda autodirigida (SDS) forma J.

ABSTRACT

In the present study we determined the relationship between personality and professional interests in 159 grade ninth students of San Felipe Neri School of Pasto, aged between 13 and 17. To identify the existence of correlation between variables, the research was guided from the quantitative paradigm, with empirical analytical approach. Was of type descriptive correlational and with a cross-sectional design, in which it described personality types and their relationship to students' professional interests. We applied the inventory of vocational interests and professional Self-Directed Search (SDS) by Holland, Fritzsche & Powell (1994), which is based on Holland's typological theory, which exposed the possibility of characterizing people by their likeness or resemblance to six personality: Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising and Conventional. Holland groups these six personality types in the acronym RIASEC, considering that each of these types will represent a summary of what known of those members of a professional group. The more similar to a certain type, more manifest personality features and behaviors associated with this type. The data collected were analyzed using the Spearman coefficient using the PASW statistical package 18. Identifying between the variables there there is a correlational positive, this implies that variations that has one of the variables relates with to changes in the value of acquiring the other.

This indicates that students who have high scores in a RIASEC personality type may have a higher probability of getting high scores on Professional Interests RIASEC the same type.

Keywords: Personality, types of Holland, professional interests, Self-Directed Search (SDS) form J.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
Personalidad	13
Intereses Profesionales	13
Tipología de Holland	14
Actividades	17
Habilidades	17
Capacidades	18
Los 6 Tipos de Personalidad de Holland	19
Realista	19
Investigador	19
Artista	19
Social	19
Emprendedor	19
Convencional	20
Los 6 Tipos de Ambientes según Holland	20
Tipo Realista	20
Tipo Investigador	20
Tipo Artista	20
Tipo Sociable	20
Tipo Emprendedor	20
Tipo Convencional	20
Modelo Hexagonal de Holland	21
OBJETIVOS	21
Objetivo general	21
Objetivos específicos	21
MÉTODO	22
Diseño y Tipo de estudio	22
Participantes	22

Población	22
Factores de inclusión	22
Factores de exclusión	23
Técnicas e instrumentos de recolección	23
Búsqueda Autodirigida (SDS) Forma J, 1994	23
Escala de actividades	24
Escala de habilidades	24
Escala de ocupaciones	24
Escala de capacidades	24
Código Holland	25
Procedimiento	25
Fase 1	25
Fase 2	25
Fase 3	25
Fase 4	25
Fase 5	26
Fase 6	26
Elementos éticos y bioéticos	27
RESULTADOS	28
Adaptación del lenguaje del SDS Forma J	28
Características sociodemográficas de la Población	29
Resultados tipos de personalidad	29
Resultados intereses profesionales	31
Relación de variables	32
DISCUSIÓN	40
Limitaciones de esta investigación	46
CONCLUSIONES	46
Recomendaciones	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	55

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Distribución según género y edad de la población incluida	29
Tabla 2. Descripción de los tipos de personalidad	30
Tabla 3. Descripción tipos personalidad por género	30
Tabla 4. Descripción de los intereses profesionales	31
Tabla 5. Descripción de los intereses profesionales según género	32
Tabla 6. Elevación del perfil RIASEC	32
Tabla 7. Relaciones entre la variable actividades e intereses profesionales	34
Tabla 8. Relaciones entre la variable habilidades e intereses profesionales	35
Tabla 9. Relaciones entre la variable capacidades A e intereses profesionales	36
Tabla 10. Relaciones entre la variable capacidades B e intereses profesionales	37
Tabla 11. Correlación de personalidad e interés profesional de acuerdo a las escalas RIASEC	39
Tabla 12. Correlación personalidad e intereses profesionales	40

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. <i>Modelo hexagonal para interpretar las relaciones persona-ambiente</i>	2
--	---

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Inventario de intereses Búsqueda Autodirigida (SDS) Forma J, 1994
Anexo 2. Sección califica tus respuestas del SDS.
Anexo 3. Sección lo que significa tu código Holland del inventario SDS.
Anexo 4. Validación del SDS por jueces expertos.
Anexo 5. Documento de consentimiento informado para padres o acudientes.
Anexo 6. Ítems definitivos.
Anexo 7. Certificación de la aplicación en la Institución Educativa.

INTRODUCCIÓN

Para Fuentes (2008), una de las áreas más importantes en la vida de las personas adultas es el área profesional, es decir, el área relacionada con el trabajo que desempeñan. Mediante el desempeño laboral, se espera que las personas obtengan beneficios para sí mismas y para la sociedad. Sin embargo, comúnmente es en la adolescencia cuando se espera que las personas elijan la ocupación que desempeñarán en la edad adulta.

Son varios los factores externos que influyen en la elección profesional, por ejemplo, los agentes de enculturación del adolescente (familia, grupo, escuela, contexto sociocultural, etc.), los estereotipos, el prestigio social, la diferencia de géneros, la familia como agente de socialización, la relación escuela-trabajo, etc. (Grinder, 2000 citado en Sánchez, 2010). Entre los factores internos están los intereses, aptitudes y habilidades. La elección profesional es una expresión de la personalidad, es una decisión que se relaciona con la identidad. En la medida que un adolescente tenga claro cuáles son sus características, intereses y habilidades, más cerca está de acertar en la elección.

La elección de una carrera puede convertirse en un gran problema, sobre todo para los adolescentes quienes, por lo general, no tienen una idea clara de lo que quieren hacer con sus vidas, ya sea porque no se han puesto a pensar en ello y no se permiten identificar sus aptitudes y verdaderos intereses, o bien, porque no tienen la suficiente información acerca de las opciones profesionales que existen.

Sius (2006) afirma que la elección profesional es un proceso que se inicia con el reconocimiento de los intereses y de las alternativas existentes. En la medida en que este proceso se desarrolla es normal que provoque una crisis vocacional caracterizada por confusión, y no es sino la resolución de esta crisis la que lleva a la elección como tal. La resolución pasa por un reconocimiento más realista de las propias habilidades e intereses y también de las posibilidades reales (oferta, puntajes requeridos, situación económica, etc.).

Es en la pubertad, entendida esta como la etapa inicial de la adolescencia o adolescencia temprana que va desde los 12 hasta los 14 años (OMS, 2005) cuando el individuo va a tener que empezar a decidir cuál va a ser su futuro, a forjar su identidad social. Esta tarea le resulta difícil, pues tiene que decidirse en plena crisis puberal y psicológica. Los cambios corporales, inseguridad, deseos de independencia, cambios

continuos de intereses, etc., complican la decisión, ya que el sujeto está inmaduro no sólo vocacionalmente sino en el ámbito de toda su personalidad (Baztán, 1996 citado en Sánchez, 2010). Muchas veces el adolescente se encuentra con una autoimagen distorsionada y susceptible a las presiones del medio. En esta etapa las amistades y la familia cobran vital importancia, por lo que un aspecto fundamental en la orientación profesional es ayudar a los jóvenes a diferenciarse, a reconocerse a sí mismos y a valorar sus propios intereses y deseos, antes de revisar lo que el sistema social les pueda ofrecer. Las aptitudes y los intereses, como elementos que hacen parte de la personalidad, son de gran utilidad en el momento de elegir una profesión. El autoconocimiento permite ir tomando conciencia de la experiencia personal y de las propias potencialidades, de una forma más realista, motivando al adolescente a mejorar sus aptitudes y capacidades en la elección profesional (Baztán, 1996 citado en Sánchez, 2010).

En el contexto nacional, Cano (2008) expone que Colombia, el país con más carreras profesionales que cualquier otro en el mundo, se convierte en el ejemplo de proliferación más caótico de ofertas de pregrado, una situación que afecta por igual a estudiantes, a universidades, y a miles de familias que ven lesionados sus expectativas e ingresos con los constantes cambios de carrera por parte de sus hijos bachilleres.

Cano (2008) expone que menos del 3% de los colegios del país tiene verdaderos departamentos de orientación vocacional y profesional; los padres de familia sin suficiente información y basándose en su experiencia personal, recomiendan o aconsejan a sus hijos las carreras que deben cursar en sus estudios universitarios, pero no siempre tienen un claro conocimiento de las capacidades individuales de los jóvenes. Paralelo a esto, la oferta educativa ha tomado un rumbo de proporciones exageradas en los últimos 10 años: en la actualidad hay alrededor de 1.650 carreras de pregrado entre técnicas, tecnológicas y profesionales, a las que puede ingresar un bachiller colombiano, muchas de ellas desconocidas para docentes, padres de familia y educandos. Tampoco existe suficiente información sobre el campo laboral. Sumado a esto, los jóvenes se encuentran en períodos de desarrollo psicológico saturados de situaciones de rebeldía, egocentrismo, cambios frecuentes de ideales y paradigmas, lo que dificulta una acertada elección profesional.

Por lo tanto, se considera que la elección profesional debe ser el resultado de un proceso sistemático de elementos importantes que permita al adolescente decidir con

fundamentos objetivos (Melgoza, 1987 citado en Fuentes, 2008). De esta manera para elegir una profesión es necesario que la persona, y en este caso los estudiantes del grado noveno del colegio San Felipe Neri Pasto, identifiquen con claridad varios aspectos de su personalidad en relación con sus intereses profesionales, los cuales, según la Tipología de Holland se analizaron en este trabajo, puesto que en la institución no se aborda dicha relación en los procesos de orientación escolar. Según Holland (1992, citado en Holland et al., 2005) las fuerzas culturales y personales (padres, clase social, cultura, y ambiente físico) moldean de diversas maneras a los individuos. A partir de estas experiencias, el individuo muestra preferencia por algunas actividades. Más adelante, estas preferencias se convierten en intereses, que tienden a asociarse a un grupo especial de aptitudes. Por último, los intereses y aptitudes crean una inclinación personal particular que conduce a pensar, percibir y actuar de manera especial. La vocación continúa en evolución, dependiendo de los diferentes ambientes con los que se encuentra la persona a lo largo de su vida.

Por estas razones, los intereses profesionales comienzan a consolidarse en los primeros años de la adolescencia, y la experiencia correspondiente no hace más que reforzar o extinguir las expectativas que provienen de aspectos de la personalidad con las que el joven afronta sus nuevas experiencias sociales en el campo profesional.

De lo anterior, se concluye que aspectos de la personalidad como las actividades predilectas, habilidades y las capacidades pueden estar asociados con los intereses profesionales puesto que al identificarse estos factores, la decisión que tome el adolescente frente a su futuro académico estará acorde con sus posibilidades, limitaciones e intereses.

Por último, es importante reconocer la relación entre la personalidad e intereses profesionales debido a la escasa investigación que se ha llevado a cabo en este aspecto tanto a nivel regional como nacional, vislumbrando la necesidad de generar investigaciones que contribuyan a la comunidad educativa, en este caso a los estudiantes de grado noveno del colegio San Felipe Neri, posibilitando decisiones objetivas de acuerdo a los intereses, aptitudes y capacidades de los estudiantes. Esto permitirá tomar una adecuada decisión, y por consiguiente, en un futuro se verá reflejado en su desempeño en los estudios universitarios, en la calidad del trabajo profesional que realizarán, así como en la calidad de vida.

Para llevar a cabo la presente investigación, se partió de la siguiente fundamentación teórica:

Personalidad

El término personalidad expresa la totalidad de un ser, tal como aparece ante los demás y ante sí mismo en su unidad, singularidad y continuidad. La unidad señala que es un constructo que integra las disposiciones endógenas más genuinas (temperamento, constitución, vivencias, predisposiciones) con las interacciones ambientales (aprendizaje, relaciones interpersonales); la singularidad, como diría Allport (1997, citado en Engler, 1999), se refiere a que cada individuo tiene una organización interna única e irrepetible que le distingue de los otros, y finalmente la continuidad indica que la personalidad es relativamente estable a lo largo del tiempo, es decir, representa un modo habitual de pensar, sentir y actuar ante las situaciones en las que se encuentra, aunque no todos sus componentes respondan al mismo parámetro temporal ya que las emociones cambian más fácilmente que los sentimientos (Hampson 1988, citado en Sanz 1998, p. 43).

La personalidad vincula una serie de características personales, en donde se muestran motivos, emociones, valores, intereses, actitudes y competencias organizadas en el entorno social, cultural y familiar. Robbins (1999, citado en Engler, 1999) afirma que la personalidad es un elemento que influye de manera determinante en el desempeño laboral y el éxito de la organización, más aún, muchos atributos de la personalidad guardan especial potencial para prever el comportamiento de las personas en las organizaciones, la orientación a la realización, el autoritarismo, el maquiavelismo, la autoestima, el autocontrol y la tendencia a correr riesgos.

De acuerdo a lo anterior, se conceptualizó a la personalidad como el conjunto de elementos, rasgos, características, factores internos de un individuo que están en constante interacción con los diferentes contextos familiares, sociales, escolares y laborales; además dichos elementos pueden fortalecerse o ser susceptibles al cambio según la experiencia de cada persona en dichos contextos (Flórez & Lucero, 2012).

Intereses profesionales

Los intereses profesionales se definen como respuestas afectivas que emite un individuo a estímulos ocupacionalmente relevantes. Específicamente, la preferencia, -por una profesión particular-, que muestra un sujeto se basa en la relativa deseabilidad de los

aspectos percibidos de los estímulos (Gati y Nathan, 1986 citados en Hernández, 2001). Asimismo, la mayoría de los autores coinciden en otorgar al interés profesional un carácter motivador y reforzante, calificándolo como el motor de la conducta vocacional del individuo (Rivas, 1995 citado en Hernández), por tanto, es coherente suponer que los intereses profesionales son los determinantes fundamentales de la elección profesional, de la satisfacción ocupacional y de la continuidad en el empleo. De acuerdo con Ana Roe y sus coautores (Roes y Klos, 1969; Roes y Siegelman, 1964 citados en Martínez 2007), los intereses profesionales, y por ende las elecciones de carrera provienen de los tipos de relaciones que el adolescente tiene con su familia. Un ambiente familiar cálido, de aceptación, tiende a crear una orientación hacia las "personas", mientras que una atmósfera fría, reservada, con mayor probabilidad origina una orientación hacia las "cosas" u "objetos".

Los patrones individuales de gustos y rechazos empiezan a desarrollarse mucho antes de que el individuo haya tenido experiencias con ocupaciones específicas. Estos primeros intereses son relativamente inestables, pero para cuando un adolescente llega al grado noveno, y por lo general hacia el grado once, sus preferencias por tipos específicos de actividades se han fortalecido.

Tipología de Holland

Esta teoría sobre la elección profesional, parte de la posibilidad de caracterizar a las personas por su parecido o semejanza a seis tipos de personalidad (Realista, Investigador, Artista, Social, Emprendedor, Convencional), Holland (1994, citado en Holland, Fritzsche & Powell, 2005) agrupa estos seis tipos de personalidad en la sigla RIASEC. Cada uno de estos tipos va a representar un resumen de lo que se sabe de las personas integrantes de un grupo profesional determinado. Cuanto más se parezcan a un determinado tipo, más manifestarán rasgos personales y conductas asociadas con este tipo. Al igual que existen seis tipos de personalidad, Holland expone la existencia de seis modelos ambientales que representan la situación o la atmósfera creada por las personas que dominan en un determinado ambiente. Además, supone que la interacción de personas y ambientes puede llevar a consecuencias que pueden ser predichas y entendidas partiendo de los conocimientos existentes sobre los tipos de personalidad y los modelos ambientales. Estas conclusiones incluyen la orientación vocacional, la estabilidad y logro vocacional, la

elección y logro educacional, la competencia personal, la conducta social y susceptibilidad a la influencia.

Como señalan Martínez & Valls (2008) el origen de la teoría se sitúa en la convicción por parte de Holland de que las personas que tienen diferentes intereses tienen diferentes tipos de personalidad y que la elección de una determinada profesión refleja no solo la motivación personal, el conocimiento que se tenga de esta y las habilidades que se posean para su desempeño, sino también refleja características de la personalidad. Además, asume que muchas profesiones y conductas sociales provienen de la interacción de las personas con su entorno, es decir, personalidad y ambiente laboral interactúan entre sí influyendo el uno en el otro de manera bidireccional. De tal modo que Holland (1997, citado en Martínez, 2007) llega a decir que el “el trabajo cambia a las personas, y las personas cambian los trabajos” (p. 237).

Holland (1997, citado en Martínez & Valls, 2003) asigna un papel preponderante en la conducta al ambiente, en la medida en que éste ejerce una clara influencia en las personas que habitan en él. Por otro lado, señala que del mismo modo que se evalúan a las personas comparándolas con los tipos de personalidad, también se pueden evaluar los ambientes comparándolos con los modelos ambientales, es decir, con las descripciones de los modelos ambientales hipotéticos

Existe una relación muy importante entre tipo de personalidad y ambiente, ya que la conducta de las personas está determinada por una interacción entre sus características de personalidad y las características y exigencias del ambiente en que se desenvuelve.

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

Las personas deberían procurarse ambientes que les permitan ejercitar sus destrezas, expresar sus actitudes y valores y asumir roles de su agrado. Esta congruencia entre la personalidad y el ambiente académico o laboral determina el grado de satisfacción, estabilidad y logro de la elección vocacional o profesional.

Todas las personas y todos los medios tienen, en mayor o menor grado, las características de los diferentes tipos, aunque algunas predominan más que otras. Comparando los atributos de una persona o de un ambiente con los de cada tipo, se puede determinar a cuál de ellos se parece más y es posible llegar a definir una jerarquía que describa la situación particular de distintas personas.

En general, la tipología de Holland (1992, citado en Holland et al. 2005) se basa en siete suposiciones que se expondrán a continuación. Éstas se elaboraron para crear una tipología de personas y ambientes y sus interacciones:

La mayoría de las personas pueden categorizarse en uno de los seis tipos de personalidad: Realista, Investigador, Artista, Social, Emprendedor y Convencional.

Existen seis tipos de ambientes: Realista, Investigador, Artista, Social, Emprendedor y Convencional.

Las personas buscan ambientes que les permitirán ejercer sus habilidades y capacidades, expresar sus actitudes y valores, y asumir sus roles y problemas.

La conducta de una persona se determina por la interacción de su personalidad y las características del ambiente.

El grado de congruencia (o concordancia) entre una persona y una ocupación (ambiente) puede estimarse por medio de un modelo hexagonal.

El grado de consistencia dentro de una persona o un ambiente también se define utilizando el modelo hexagonal.

El grado de diferenciación de una persona o de un ambiente modifica las predicciones que se hacen a partir del perfil SDS, de un *código ocupacional* o de la interacción entre ambos.

La teoría de John Holland (1994, citado en Holland et al., 2005) es una de las que más impacto ha tenido en la investigación y conceptualización de la orientación para la carrera u orientación profesional, con gran influencia en la elaboración de programas de orientación. Su trabajo más reciente data de 1997, en el que aborda las tres cuestiones fundamentales a las que su teoría trata de ofrecer explicación: características personales y ambientales que conducen al éxito en la toma de decisiones y en la implicación en el desarrollo de la carrera, y las que conducen a la indecisión, las decisiones insatisfactorias y la falta de logros; características de la personalidad conducen a la estabilidad en el tipo y

nivel de trabajo que una persona desarrolla a lo largo de la vida; y métodos más eficaces para proporcionar ayuda a las personas con problemas en el desarrollo de su carrera.

La teoría de Holland (1992, citada en Aprendiz, 2011) no supone que una persona es sólo un tipo o que no son sólo seis tipos de personalidades en el mundo. En su lugar, asumió que cualquier persona podría decir que tiene intereses asociados a cada uno de los seis tipos en un orden descendente de preferencia. Como la teoría que se aplica en los inventarios de interés y las clasificaciones de empleo, son sólo dos o tres códigos los más dominantes que se utilizan para la orientación profesional.

Algunas variables de la personalidad como actividades, habilidades y capacidades que se exponen en la teoría de Holland se analizaron en este trabajo en relación con los intereses profesionales de los estudiantes.

Actividades

Barak (1981) y Barak, Librowsky y Shiloh (1989, citados en Hernández, 2001) sugirieron que un individuo, en el transcurso de su vida, se ve implicado en distintas actividades y experiencias. El individuo, cognitivamente, procesa la información recibida de estas actividades, lo que le lleva a tres determinantes cognitivos: las aptitudes percibidas, la anticipación del éxito esperado por su participación en la actividad y la satisfacción anticipada al emprender una determinada actividad ocupacional. Estos tres determinantes cognitivos afectan a la existencia e importancia de un interés hacia esa actividad.

A partir de la etapa juvenil, la mayor parte de las personas se encuentran con oportunidades para ensayar actividades preprofesionales específicas han intentado identificarse con sus padres, con otros adultos y con sus compañeros y aceptaron o rechazaron algunas de estas identificaciones, por lo que el concepto del “Yo” comienza a adquirir una forma definitiva. Por estas razones, los perfiles de intereses se comienzan a estructurar en los primeros años de la adolescencia y la experiencia correspondiente no hace más que reforzar o extinguir las expectativas que emanan de su autoconcepto, con las que el joven afronta sus nuevas experiencias sociales en el campo profesional (Hernández, 2001).

Habilidades

Desde el punto de vista psicológico las habilidades constituyen una formación psicológica de la personalidad del sujeto. El término habilidad, independientemente de las

distintas acepciones que tiene en la literatura psicológica y pedagógica moderna y contemporánea, es generalmente utilizado como sinónimo de saber hacer (Mulet, 2008).

Durante el transcurso de la infancia y la adolescencia, los influjos ambientales proporcionan a los individuos un amplio abanico de experiencias con potencial relevancia para su vida profesional. Ellos también observan y escuchan sobre otras diversas tareas ocupacionales acerca de las que no tienen experiencia directa. No solamente son expuestos (directamente o vicariamente) a diversas actividades sino que también son diferencialmente reforzados por perseguir ciertas actividades de entre todas las posibles por llevar a cabo satisfactoriamente la ejecución de las mismas. A través de la repetición de algunas actividades, mediante los procesos de modelado y la retroalimentación de personas relevantes para el sujeto, niños y adolescentes perfeccionan sus habilidades, desarrollan sus destrezas personales, y conforman sus creencias de autoeficacia en tareas particulares, adquiriendo asimismo ciertas expectativas sobre las consecuencias más probables que pueden alcanzar en relación con su calidad de ejecución (Hernández, 2001).

Capacidades

Ronderos (2005) expone que las capacidades son también particularidades de la personalidad, al igual que el temperamento y el carácter, pero concretamente referidas a las facultades que permiten adquirir los conocimientos, habilidades y hábitos.

En la teoría clásica del desarrollo de los intereses profesionales formulada por Strong (1943, citado en Hernández, 2001), se establecía una relación directa entre las capacidades medidas mediante tests y los intereses, aunque los resultados empíricos siempre han mostrado correlaciones muy modestas (Hansen, 1984 citado en Hernández, 2001). Por el contrario, hoy se sabe que la medición de las capacidades autopercibidas a menudo produce una mayor relación con los intereses (Barak, 1981; Vroom, 1964 citados en Hernández, 2001), dando soporte empírico a la hipótesis de la mediación cognitiva entre las habilidades medidas mediante test y los intereses.

El nivel de incorporación del autoconcepto a la profesión determina la elección y satisfacción profesional. Es decir, el ajuste entre las características reales de una profesión y las capacidades reales del sujeto (concepto de sí mismo realista) determina por un lado el máximo grado de certeza en sus intereses profesionales y por otro predice un alto grado de

satisfacción, si el individuo, en función de la estructura social de oportunidades, alcanza finalmente a desempeñar la profesión de su interés.

Los seis tipos de personalidad de Holland

Realista

Al tipo realista le gustan los empleos como mecánico automotriz, controlador aéreo, topógrafo, agricultor o electricista. Tiene capacidades mecánicas pero puede no tener habilidades sociales. Se le describe como asocial, conformista, franco, genuino, obstinado, inflexible, materialista, persistente, práctico, modesto, ahorrativo, ingenuo y/o desidioso.

Investigador

Le gustan los empleos que implican investigación como biólogo, químico, físico, antropólogo, geólogo, tecnólogo o médico. Tiene capacidades matemáticas y científicas pero con frecuencia no tiene capacidad de liderazgo. Se le describe como analítico, cauto, crítico, curioso, independiente, intelectual, introspectivo, pesimista, preciso, racional, reservado, retraído, sencillo y/o discreto.

Artista

Le gustan los empleos que tienen que ver con el arte como compositor, músico, director de escena, escritor, decorador de interiores o actor. Tiene capacidades artísticas (de escritura, musicales o de otras artes) pero muchas veces no tiene habilidades administrativas. Se les describe como complicado, desordenado, emotivo, expresivo, idealista, imaginativo, impulsivo, independiente, introspectivo, intuitivo, inconformista, original y/o sensible.

Social

Al tipo social le gustan empleos como maestro, trabajador, religioso, orientador, psicólogo clínico o terapeuta de lenguaje. Tiene habilidades sociales pero a menudo carece de capacidad mecánica y científica. Se le describe como influyente, cooperativo, empático, amistoso, generoso, servicial, idealista, bondadoso, paciente, persuasivo, responsable, sociable, discreto, comprensivo y/o cálido.

Emprendedor

Le gustan los empleos como vendedor, gerente, ejecutivo empresarial, productor de televisión, promotor deportivo o comprador. Tiene capacidades de liderazgo y de oratoria, pero con frecuencia no tiene capacidad científica. Se le describe como avaricioso, audaz,

agradable, ambicioso, dominante, atrevido, exhibicionista, extravertido, coqueto, optimista, confiado, sociable y/o hablantín.

Convencional

Le gustan los empleos como contador, escenógrafo, analista financiero, banquero, estimador de costos o asesor fiscal. Tienen capacidad administrativa y aritmética pero suele no contar con capacidades artísticas. Se le describe como cuidadoso, conformista, escrupuloso, defensivo, eficiente, inflexible, inhibido, metódico, obediente, ordenado, persistente, práctico, ahorrativo y/o concreto.

Los seis tipos de ambientes según Holland

Tipo Realista (motriz)

Presenta demandas y oportunidades ambientales que supone la manipulación explícita, ordenada y sistemática de objetos, herramientas, máquinas y animales.

Tipo Investigador (intelectual)

Presenta demandas y oportunidades que llevan consigo la observación e investigación creativa, simbólica y sistemática de fenómenos físicos, biológicos o culturales.

Tipo artista (estético)

Presenta demandas y oportunidades que supone actividades y competencias ambiguas, libres y no sistematizadas para crear formas o productos artísticos.

Tipo sociable (de apoyo)

Presenta demandas y oportunidades ambientales que llevan consigo la manipulación de otras personas para formarlas, cuidarlas e instruir las.

Tipo emprendedor (de persuasión)

Presenta demandas y oportunidades que conllevan a la manipulación de otros para alcanzar los objetivos organizacionales o de interés propio.

Tipo convencional (de conformidad)

Presenta demandas y oportunidades ambientales que suponen una manipulación explícita, ordenada y sistemática de datos, mantenimiento de registros, materiales de reproducción, organización de escritos y papeles y datos numéricos conforme a un plan prescrito y operado con máquinas y datos administrativos.

Modelo hexagonal de Holland

Otro de los aspectos a destacar de la teoría de Holland está relacionado con el descubrimiento del *modelo hexagonal* de relación entre los tipos de personalidad ya mencionados y los tipos de ambientes correspondientes. Es decir, los tipos de personalidad configuran un hexágono en cuyos vértices se sitúan los tipos de acuerdo a la sigla RIASEC. El grado de congruencia (o concordancia) entre una persona y una ocupación (ambiente) puede estimarse por medio de un modelo hexagonal. Mientras más corta sea la distancia entre el tipo de personalidad y el tipo ocupacional, más cercana será la relación. Por ejemplo, una persona R y un empleo R son los más congruentes. Una persona R en un empleo S se encuentra en la situación más incongruente. El modelo hexagonal puede emplearse para obtener cuatro grados o niveles de congruencia o acoplamiento persona-ambiente, como se puede ver en la figura 1.

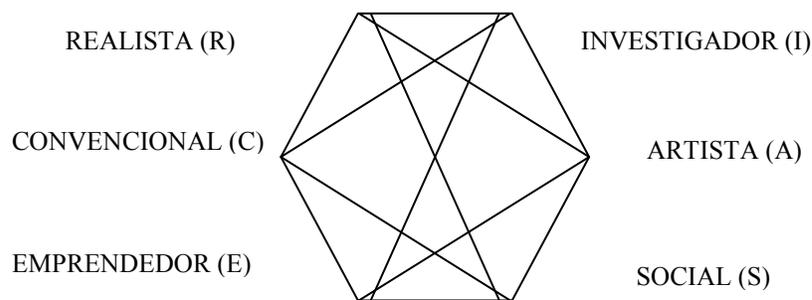


Figura 1. Modelo hexagonal para interpretar las relaciones persona-ambiente.

OBJETIVOS

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre personalidad e intereses profesionales en los estudiantes de grado noveno del colegio San Felipe Neri Pasto.

Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la variable de la personalidad actividades e intereses profesionales en estudiantes de grado noveno del colegio San Felipe Neri Pasto.

Determinar la relación que existe entre la variable de la personalidad habilidades e intereses profesionales en estudiantes de grado noveno del colegio San Felipe Neri Pasto.

Identificar la relación que existe entre la variable de la personalidad capacidades e intereses profesionales en estudiantes de grado noveno del colegio San Felipe Neri Pasto.

MÉTODO

Diseño y Tipo de Estudio

La presente investigación fue realizada desde el paradigma cuantitativo, el cual busca el mayor nivel de objetividad posible en la recolección y análisis de datos de forma que se eviten sesgos que interfieran en las variables medidas (Bonilla & Rodríguez, 1995). Es de enfoque empírico analítico cuyo objetivo es explicar, predecir, controlar los fenómenos y verificar teorías. La relación entre el sujeto investigador y el objeto investigado es de independencia y neutralidad. Además, se busca tener control sobre las condiciones en las que se producen los fenómenos (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

Esta investigación es de tipo descriptivo-correlacional, lo que permitió especificar las propiedades y los niveles en que se presentaron las variables personalidad y los factores asociados a los intereses, determinando la medida en que las dos variables se correlacionan entre sí, es decir el grado en que las variaciones que sufre una de ellas se corresponde con las que experimenta la otra (Coolican, 2005). Además esta investigación contó con un diseño transversal ya que se recogió la información en un solo momento en el tiempo (Ortiz, 2004).

Participantes

Población

La población con la que se trabajó estuvo conformada por 159 estudiantes de grado noveno, que oscilan entre los 13 y 17 años de edad, los cuales pertenecen al colegio San Felipe Neri de Pasto. La muestra fue de tipo no probabilístico intencional, donde los elementos de la muestra fueron escogidos de acuerdo a los criterios establecidos por los investigadores considerando las necesidades y la disponibilidad de la misma. Igualmente, se consideró la petición directa realizada por la institución para llevar a cabo este tipo de procesos en este grado específicamente.

Factores de Inclusión

Estudiantes que estaban cursando el grado noveno de bachillerato en el colegio San Felipe Neri de Pasto.

Estudiantes que presentaron consentimiento informado firmado por padres de familia o acudiente.

Participación voluntaria.

Factores de Exclusión

Estudiantes que no presentaron consentimiento informado firmado por padres de familia o acudiente.

Técnicas e Instrumentos de recolección de información

Búsqueda Autodirigida (SDS) forma J 1994

Para la recolección de la información se aplicó el SDS forma J de Holland et al. (2005), (ver anexo 1) que permitió medir las variables personalidad (actividades, habilidades y capacidades) e intereses profesionales.

Esta es una prueba autoaplicable y autocalificable; sin embargo, dada la magnitud de la población y el objetivo general de este estudio, los investigadores realizaron la aplicación y análisis de resultados de este instrumento.

Para propósitos de la investigación se utilizó la forma J del SDS. La forma J es una versión del SDS para usarla con estudiantes de educación media y primeros años de educación media superior y consiste de un cuaderno de autoevaluación, el explorador de carreras y ocupaciones, y el cuadernillo de interpretación tú carrera y vocación. La forma J es una forma alternativa del SDS, pero esta descrita en un nivel más apropiado para este grupo de menor edad. Se enfoca más en los primeros niveles de la exploración educativa y vocacional, que en la elección de una carrera u ocupación.

El cuaderno de autoevaluación forma J estuvo conformado por 204 ítems, distribuidos en 6 secciones: “actividades”, “habilidades”, “carreras y ocupaciones”, “califica tus capacidades”, “cuenta tus respuestas” y “lo que significa tu código Holland”. Los sujetos de estudio desarrollaron las 4 primeras secciones (actividades, habilidades, carreras y ocupaciones y califica tus capacidades,) y las dos últimas secciones fueron evaluadas y analizadas por parte de los investigadores (ver anexos 2 y 3).

Los estudiantes contestaron a cada una de las afirmaciones de los ítems encerrando con un círculo la letra S (Sí) o la letra N (No).

Cada conjunto de seis escalas dentro del cuaderno de autoevaluación se encontró dispuesto según el orden RIASEC, de modo que las puntuaciones altas de una persona

tienden a encontrarse adyacente unas a otras en cada uno de los cinco perfiles de la persona. Dentro el cuaderno de evaluación, los cinco perfiles de la persona, basados en diferentes contenidos psicológicos, pero que miden los mismos seis constructos, tienden a tener la misma forma general.

Escala de Actividades

Las seis escalas de actividades (RIASEC) miden el compromiso personal y el potencial que son característicos de cada tipo.

Escalas de Habilidades

Las seis escalas de habilidades RIASEC realizan un estimado de las destrezas y competencias del estudiante.

Escala de Ocupaciones.

Las seis escalas de ocupaciones RIASEC se correlacionan con una diversidad de variables de intereses y personalidad (Holland, 1975 citado en Holland et al., 2005). Las escalas de ocupaciones también discriminan entre estudiantes y alumnos quienes aspiran a diferentes ocupaciones o que ya trabajan en ellas (Abe & Holland, 1965, Holland, 1966, Lacey, 1971, citados en Holland et al., 2005).

Escala de capacidades

La escala esta compuesta por dos calificaciones con seis autovaloraciones cada una de ellas de acuerdo a la escala RIASEC.

La validez de contenido de todos los reactivos y escalas dentro del SDS se evidenció en el contenido y formato de los mismos. Todos los reactivos se expresaron de manera positiva y directa, de modo que solo se requirió de un mínimo de interpretación. Además, cada escala estuvo compuesta por reactivos que claramente se relacionaron con esa escala específica.

No se espera que los estudiantes que utilicen la forma J tengan gran información o experiencia ocupacionales. El objetivo es introducirlos a la idea de la planeación vocacional, proporcionar una amplia gama de carreras u ocupaciones en las que pensar y sugerir formas de obtener información adicional acerca de las mismas.

Código Holland

El código Holland es una forma sencilla de describir la forma en que es el estudiante, sus actividades e intereses favoritos. Se puede utilizar el código Holland para encontrar los empleos que podrían gustarle.

Procedimiento

La presente investigación se desarrolló a través de las siguientes fases:

Fase 1. Construcción Teórica y Metodológica

Durante esta fase se constituyó el proyecto teniendo en cuenta la respectiva revisión teórica, la cual estuvo encaminada hacia los siguientes aspectos: definición del concepto de personalidad, tipología de Holland, intereses profesionales, orientación vocacional, adolescencia y la relación existente entre estos aspectos.

Fase 2. Validación del SDS por jueces

Durante esta fase se realizó la validación por jueces del inventario SDS en cuanto a la claridad del lenguaje en los ítems (ver anexo 4).

Fase 3. Presentación del proyecto a la institución

Se realizó la presentación del proyecto ante los directivos del colegio San Felipe Neri de Pasto, específicamente para la revisión y/o aprobación del proyecto, obteniendo la autorización por parte del rector de la institución. También se realizó una reunión con las psicólogas de la institución con el fin de entregar un informe ejecutivo del proyecto.

Fase 4. Socialización del proyecto y diligenciamiento de consentimiento informado

Antes de la medición de las variables personalidad y elección profesional, se realizó un encuentro con los estudiantes de cada uno de los cuatro grados noveno con el objetivo de dar a conocer las características generales de la investigación a través del consentimiento informado (ver anexo 5), el cual contenía información sobre los objetivos, la importancia de llevar a cabo el presente estudio, como también de la realización de las mediciones, sus riesgos e implicaciones, y el manejo que se realizará de los resultados arrojados por parte del grupo de investigación.

Por medio del consentimiento informado, los padres de familia de los estudiantes de cada uno de los cuatro grados noveno, dieron su autorización de forma escrita para utilizar en el estudio la información suministrada.

Fase 5. Recolección de información con la población objeto de estudio

Una vez obtenido el consentimiento informado de los estudiantes de cada uno de los grados noveno se procedió a aplicar el instrumento de medición: El SDS forma J. Este instrumento se aplicó de forma grupal en cada uno de los cuatro grados noveno, designando un día específico para la aplicación del instrumento en cada grado.

Fase 6. Sistematización y análisis de resultados

En esta fase se utilizaron los dos cuadernillos que contiene el SDS para la sistematización de la información: el cuaderno de autoevaluación forma J y el explorador de carreras y ocupaciones.

Una vez recolectada la información, se realizó la suma de los puntajes obtenidos en cada una de las escalas del cuadernillo (escala de actividades, escala de habilidades, escala de carreras y ocupaciones y escala de capacidades), siguiendo el procedimiento planteado por Holland et al., (1994), obteniendo por cada estudiante seis puntuaciones que corresponden a cada tipo de personalidad RIASEC. Posteriormente se elaboró el código Holland. Se seleccionaron las dos letras del tipo de personalidad RIASEC con las dos puntuaciones más altas, ordenándolas de forma ascendente.

Después de formar el código, en el cuadernillo denominado “explorador de carreras y ocupaciones”, se identificaron seis ocupaciones que se relacionen más con el contexto regional y nacional en un grupo de ocupaciones que corresponden al tipo de personalidad identificado en el código. Las ocupaciones están clasificadas por grupos de interés según las letras RIASEC.

Después de la aplicación del inventario SDS se obtuvo el código Holland de dos letras, el cual es una forma sencilla de describir la forma en que es el estudiante, sus actividades e intereses favoritos.

La primera letra del código mostró el tipo de personalidad al que más se parece el estudiante. La segunda letra del código mostró el tipo de personalidad al que más se parece el estudiante en segundo lugar. Las letras que no estuvieron en el código fueron los tipos de personalidad a los que menos se parece el estudiante.

Finalmente, se elaboró un informe individual a través de la sección denominada “lo que significa tu código Holland”, como se plantea en el SDS. Mediante esta sección los investigadores dieron a conocer de forma escrita a cada uno de los estudiantes qué es el

código Holland, el código Holland obtenido, la descripción de los dos tipos de personalidad que conforman al código, las seis ocupaciones que se relacionan con estos tipos de personalidad y recomendaciones generales frente a los resultados. De igual manera, se abrió la posibilidad de establecer un contacto directo con el equipo de investigadores, mediante vía telefónica o electrónica, para resolver cualquier tipo de inquietud o recomendación frente a este proceso.

La información se sistematizó en una matriz de datos utilizando el programa estadístico PASW 18. Teniendo en cuenta que los datos de las variables no cumplían con criterios de homogeneidad y normalidad, se utilizó la prueba estadística de Spearman para calcular la correlación existente entre las variables de la personalidad e intereses profesionales. Posteriormente se realizó la discusión del análisis de los resultados estadísticos con el apoyo de elementos teóricos y estudios previos al tema. Finalmente se realizaron las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al análisis de la información obtenida.

Elementos éticos y bioéticos

Este proyecto se guió bajo los principios del código Deontológico y Bioético establecidos en la ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión del psicólogo, los cuales hacen más coherentes y sistemáticos los códigos y las declaraciones tradicionales sobre la investigación con sujetos humanos. Cuenta con valor social al analizar procesos relacionados con la elección profesional posibilitando la toma de decisiones de acuerdo a las características personales de cada estudiante, además de fortalecer el plan de estudios en relación a la orientación vocacional.

Este estudio tiene validez científica al ser coherente con la problemática identificada, teniendo un sustento teórico pertinente y suficiente y con una correspondencia entre las características, la situación de la población y el método a utilizar (Artículo 46, Ley 1090 de 2006).

Cada uno de los estudiantes participó voluntariamente en la investigación y recibió la información suficiente a través del consentimiento informado acerca de la finalidad y beneficios de la investigación, orientando a la toma de una decisión libre de participar. El consentimiento informado se justifica por la necesidad del respeto a los estudiantes y a sus decisiones autónomas (Artículo 2, Ley 1090 de 2006).

De igual forma se guardó completa privacidad sobre la información de la identidad de los participantes en este caso de los estudiantes de grado noveno del colegio san Felipe Neri de Pasto. (Artículo 10, Código Deontológico, 2006).

Por otra parte se mantuvo con la debida custodia, el contenido del instrumento y los resultados de la aplicación de la prueba, con el fin de evitar el riesgo de que se malinterpreten los datos y que personas ajenas los conozcan (Artículo 10, Código Deontológico, 2006).

La información oral, impresa, audiovisual u otra, de los resultados obtenidos en la investigación se hizo de modo que no fuera posible la identificación de las personas que participarán de la misma (Artículo 29, Código Deontológico, 2006).

La participación en la investigación fue autorizada explícitamente por las personas con las que se realizó, para el caso, esta fue dada por parte de los padres o tutores ya que se trabajó con menores de edad (Artículo 34, Código Deontológico).

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en esta investigación atendiendo al siguiente orden: a) Adaptación del lenguaje del inventario de intereses *Búsqueda Autodirigida (SDS) forma J*, b) Características sociodemográficas de la población, c) Tipos de personalidad según Holland, d) Perfiles ocupacionales y e) Relación entre variables.

Adaptación del lenguaje del Inventario de Intereses *Búsqueda Autodirigida (SDS) forma J*

Con el fin de que la población objeto de estudio comprendiera los ítems del inventario *Búsqueda Autodirigida SDS forma J* (1994), se realizó una adaptación del lenguaje que usualmente es utilizado en este inventario. Fue necesario adaptar el lenguaje del SDS puesto que la redacción de algunos términos de los ítems estaba descontextualizada y/o no era claro su significado. Al adaptar el lenguaje del inventario se procuró conservar las características de validez y confiabilidad demostradas por el instrumento en el estudio de Holland, Fritzsche & Powell (1994).

El proceso de adaptación del lenguaje comenzó con la calificación de cada uno de los ítems de la escala por parte de 3 jueces expertos. La tarea de cada uno de los jueces consistió en evaluar la claridad de los ítems asignando una puntuación comprendida entre 1

y 3, correspondiendo la opción 3 a claridad el ítem, la opción 2 a ítem para modificarse y la opción 1 a ítem no claro.

De acuerdo a los anteriores criterios de validación los ítems que obtuvieron una puntuación total inferior a 3, se modificaron para mejorar su claridad teniendo en cuenta las apreciaciones de los tres jueces expertos; los cuales, en su mayoría se referían a la contextualización de términos a nuestra región; así como aclarar ciertos conceptos que sean comprensibles de acuerdo a la edad de la población objeto de estudio. Tal como se evidencia en el anexo 6.

Características sociodemográficas de la población

La población fue de 165 estudiantes de los cuatro grados noveno del Colegio San Felipe Neri, de los cuales 7 de ellos no presentaron el consentimiento informado firmado por los padres de familia o acudiente, o no asistieron a la aplicación del inventario SDS, siendo éstos factores de exclusión para participar en esta investigación. De manera que en el estudio participaron 159 estudiantes que cumplieron con los factores de inclusión, que corresponden al 96% de la población, de los cuales 110 (69,2 %) son hombres y 49 mujeres (30,8%) con una edad comprendida entre 13 y 17 años. En una distribución por grupos de edad el promedio fue de 14 años (52,20%), el 25,16% se encuentra en los 13 años, el 20,13% se encuentra en los 15 años y el 1,26 % se encuentra entre los 16 y 17 años (Ver tabla 1).

Tabla 1. Distribución según género y edad de la población incluida.

	Edad en Años				Total
	13	14	15	16 y 17	
Masculino	30	56	21	3	110
Femenino	10	27	11	1	49
Total	40	83	32	4	159

Resultados tipos de Personalidad

A la población participante se le aplicó el inventario de intereses vocacionales SDS forma J, el cual está conformado por 204 ítems. Para el análisis de los resultados se utilizó el programa estadístico PASW 18. Como se observa en la tabla 2, el 19,73% de la

población (31 estudiantes) tiene tipo de personalidad Emprendedor; el 18,65 % (30 estudiantes) tiene tipo de personalidad Social (S); el 16,85 % (27 estudiantes) tiene tipo de personalidad Investigadora (I); el 15,70% (26 estudiantes) tiene tipo de personalidad Artista (A); el 15,48% (25 estudiantes) tiene tipo de personalidad Realista (R) y el 13, 56% (20 estudiantes) tienen tipo de personalidad Convencional (C).

Tabla 2. Descripción de los tipos de personalidad

	Frecuencia	%
R	25	15.48
I	27	16.85
A	26	15.70
S	30	18.65
E	31	19.73
C	20	13.56

Respecto al género, los participantes de género masculino obtuvieron la puntuación más alta en el tipo de personalidad Emprendedor (E) que corresponde al 20,47% (22 estudiantes) de la población masculina. El 21,43% de participantes de género femenino (14 estudiantes) obtuvo la puntuación más alta en ocupaciones Sociales (S). Esto último, comprueba lo expuesto por Holland et al., (1994) quien afirma que la escala S está fuertemente relacionada con el género. Es más probable que las mujeres tengan puntuaciones bajas en R y altas en S. Lo anterior, se puede observar a continuación en la tabla 3.

Tabla 3. Descripción tipos personalidad por género

Tipo Personalidad	Masculino	%	Femenino	%
R	19	16.97	5	12.25
I	18	16.92	7	17.34
A	16	14.60	8	18.08
S	20	17.37	14	21.43
E	22	20.47	9	18.11
C	15	13.92	6	12.76
Total	110	100	49	100

Resultados Intereses Profesionales

A la población participante fue aplicada la escala Carreras y Ocupaciones del inventario de intereses vocacionales SDS forma J, la cual está conformada por 72 ítems de acuerdo al orden RIASEC. Para el análisis de los resultados se utilizó el programa estadístico PASW 18 (SPSS).

Las preferencias de los participantes en el estudio por las carreras y ocupaciones presentadas en la prueba fueron diversas, es así como el 21,65% (35 estudiantes) eligieron carreras u ocupaciones Emprendedoras (E) como administración de empresas, comercio internacional y mercadeo, economía entre otras; el 21,42% de la población (34 estudiantes) eligieron carreras u ocupaciones Investigadoras (I) como biología, física, bacteriología entre otras; el 16,39 (26 estudiantes) eligieron carreras u ocupaciones Sociales (S) como psicología, sociología, trabajo social entre otras; el 15,48% (25 estudiantes) eligió carreras u ocupaciones Artistas (A) como música, diseño gráfico, artes visuales entre otras; el 13,44% (21 estudiantes) eligió carreras y ocupaciones Convencionales (C) como contaduría pública, matemáticas, ingeniería y el 11,59% (18 estudiantes) eligió carreras u ocupaciones Realistas (R) como mecánica automotriz, aviación, electrónica entre otras. Lo anterior, se puede observar en la tabla 4.

Tabla 4. Descripción de los Intereses Profesionales

	Frecuencia	%
R	18	11.59
I	34	21.42
A	25	15.48
S	26	16.39
E	35	21.65
C	21	13.44

Los participantes de género masculino obtuvieron la puntuación más alta en ocupaciones o carreras Emprendedoras (E) que corresponde al 23,26% (26 estudiantes) de la población masculina. El 22.9% de participantes de género femenino (12 estudiantes) obtuvo la puntuación más alta en ocupaciones Investigadoras (I). Éstas y las demás puntuaciones se detallan en la tabla 5.

Tabla 5. Descripción de los Intereses Profesionales según género

Interés Profesional	Masculino	%	Femenino	%
R	16	14.0	3	6.54
I	22	20.76	12	22.9
A	13	13.44	9	19.22
S	16	14.04	10	20.71
E	26	23.26	8	17.34
C	17	14.44	7	13.18
Total	110	100	49	100

La elevación del perfil, es otro elemento estadístico que se tuvo en cuenta en este estudio. Bullock y Reardon (2005, citados en Martínez, 2007) lo definen como la suma de las seis puntuaciones de los tipos RIASEC correspondientes a las cinco secciones del SDS (Actividades, Habilidades, Ocupaciones, Capacidades A y Capacidades B). Como señalan estos autores, esta puntuación puede proporcionar información adicional con respecto a la personalidad, las preferencias, las tendencias y las necesidades de los sujetos asesorados. La tabla 6 muestra la frecuencia de las puntuaciones más altas y más bajas obtenidas de las sumatorias totales en las escalas RIASEC.

Tabla 6. Elevación del perfil RIASEC

	Puntuaciones altas:	Puntuaciones bajas:
	De 144 a 288	De 1 a 71
Frecuencia	56 estudiantes.	20 estudiantes.

Relación de variables

Para calcular el grado de correlación entre las variables estudiadas, se comprobaron los supuestos estadísticos de normalidad de los datos obtenidos, los cuales fueron analizados con la prueba de Kolmogorov Smirnov que es una “prueba no paramétrica que se utiliza para determinar la bondad de ajuste de dos distribuciones de probabilidad entre sí. Su objetivo es determinar si los datos que provienen de una población tienen una distribución específica” (Kolmogorov Smirnov, 1938 citado en Molineros, 2003). Según

esta prueba, se observó ausencia de normalidad, por lo que se recurrió al coeficiente de correlación de Spearman siendo esta una “medida de correlación, asociación o interdependencia entre dos variables aleatorias continuas” (Spearman, 1927 citado en Morales, 2007) como elemento estadístico no paramétrico. Para realizar los respectivos cálculos se utilizó el paquete estadístico PASW 18.

Con el propósito de determinar la relación entre las variables de la personalidad Actividades, Habilidades, Capacidades A y Capacidades B y los intereses profesionales de acuerdo a las escalas RIASEC, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman que permite identificar si el coeficiente de correlación es un número real comprendido entre -1 y 1. Si los valores son cercanos a -1 indican que la correlación es fuerte e inversa (será más fuerte cuanto más se aproxime r a -1); si el coeficiente de correlación toma valores cercanos a 1 la correlación es fuerte y directa (siendo más fuerte cuanto más se aproxime r a 1); y si el coeficiente de correlación toma valores cercanos a 0, la correlación es nula o débil.

La tabla 7 muestra la relación entre la variable Actividades e Intereses profesionales, observando que existen correlaciones significativas con valores entre .705 y .531, los cuales son significativos a nivel de 0.01 indicando que el valor predictivo de dicha correlación es alto. Por lo tanto, se puede afirmar que un estudiante que presente puntuaciones altas en Actividades Realistas (R) tenderá a obtener puntuaciones altas en Intereses Profesionales Realistas (R), un estudiante con puntuaciones altas en Actividades Investigadoras tenderá a obtener puntuaciones altas en Intereses Profesionales Investigadores (I), y así con las demás correlaciones RIASEC.

En la tabla se destaca la correlación entre Actividades de tipo emprendedor e intereses profesionales emprendedores, la cual presentó un grado de correlación de 0.705 con significación de 0.000. Este tipo de correlación indica que si aumenta el valor de una variable el valor de la otra también aumenta de forma directa. Por otro lado, se observa que la correlación más baja es de 0.103 con significación de 0.198, la cual se presenta entre las variables actividades de tipo emprendedor e intereses profesionales artísticos, lo cual indica que no existen relaciones significativas entre estas variables. De acuerdo a Holland, esta asociación se evidencia en los tipos de relación incongruentes demostrados en el modelo hexagonal de Holland.

Tabla 7. Relaciones entre la variable actividades e intereses profesional

		Intereses profesionales						
		R	I	A	S	E	C	
Actividades	Rho de spearman	R	.552**	.266**	.308**	.129	.318**	.288**
			Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.000	.001	.000	.106	.000
	I		.210**	.560**	.301**	.402**	.153	.247**
			Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	.008	.000	.000	.000	.055
	A		.316**	.424**	.705**	.333**	.270**	.274**
			Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.001
	S		.210**	.539**	.414**	.700**	.301**	.269**
			Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	.008	.000	.000	.000	.000
	E		.210**	.230**	.103	.212**	.531**	.334**
			Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	.003	.008	.198	.007	.000
	C		.482**	.325**	.334**	.301**	.467**	.508**
			Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000
			** La correlación es significativa a nivel de 0.01 (bilateral)					
			* La correlación es significativa a nivel de 0.05 (bilateral)					

Para observar la relación entre las variables Habilidades e Intereses profesionales, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman. Luego de realizar la correlación entre todos los tipos RIASEC, se observa que existen relaciones significativas entre estas variables. Los valores de correlación se observan en la tabla 8.

Tabla 8. Relaciones entre la variable Habilidades e Interés Profesional

		Intereses profesionales						
		R	I	A	S	E	C	
Habilidades	R	Coeficiente de correlación	.626**	.416**	.463**	.280	.406**	.353**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	I	Coeficiente de correlación	.386**	.650**	.331**	.467**	.347**	.364**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	A	Coeficiente de correlación	.454**	.502**	.782**	.450**	.403**	.365**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	S	Coeficiente de correlación	.346**	.548**	.414**	.621**	.380**	.352**
Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
E	Coeficiente de correlación	.382**	.325**	.315**	.315**	.681**	.437**	
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
C	Coeficiente de correlación	.508**	.412**	.430**	.438**	.573**	.589**	
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		** La correlación es significativa a nivel de 0.01 (bilateral)						
		* La correlación es significativa a nivel de 0.05 (bilateral)						

Teniendo en cuenta los datos de la tabla anterior, se puede afirmar que la relación más fuerte se evidencia entre habilidades de tipo emprendedor e intereses profesionales del mismo tipo, con un coeficiente de correlación de 0.681, el cual es significativo a nivel de 0.000. Esto indica que un estudiante con habilidades emprendedoras elegirá profesiones de tipo emprendedor. Mientras que la relación menos significativa tiene un coeficiente de correlación de 0.280, el cual es significativo a nivel de 0.000 y se presenta entre las habilidades realistas y los intereses profesionales sociales, esta relación indica que probablemente estudiantes con habilidades realistas no elegirán profesiones sociales.

Frente a la relación entre la variable Capacidades A e Intereses profesionales, se observa una relación estadísticamente significativa obteniendo valores entre .689 y .423, los cuales son significativos, a nivel de 0.01 indicando que el valor predictivo de dicha correlación es alto entre cada una de las Capacidades RIASEC e Intereses Profesionales RIASEC; es decir que un estudiante que presente puntuaciones altas en Capacidades A Realistas (R) tenderá a obtener puntuaciones altas en Intereses Profesionales Realistas (R), un estudiante con puntuaciones altas en Capacidades Investigadoras (I) tenderá a obtener puntuaciones altas en Intereses Profesionales Investigadores (I), y así con las demás correlaciones RIASEC. Los demás valores se detallan en la tabla 9.

Tabla 9. Relaciones entre la variable Capacidades A e Interés Profesional

		Intereses profesionales						
		R	I	A	S	E	C	
Capacidades A	R	Coeficiente de correlación	.494**	.142	.093	.008	.144	.192
		Sig. (bilateral)	.000	.075	.244	.918	.070	.015
	I	Coeficiente de correlación	.059	.478**	.181*	.248**	.011	.084
		Sig. (bilateral)	.458	.000	.022	.000	.890	.295
	A	Coeficiente de correlación	.283**	.369**	.689**	.344**	.301**	.242**
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	S	Coeficiente de correlación	.244**	.312**	.349**	.462**	.232**	.277**
		Sig. (bilateral)	.002	.000	.000	.000	.003	.000
E	Coeficiente de correlación	.164*	-.054	.065	-.027	.432**	.322**	
	Sig. (bilateral)	.038	.503	.419	.735	.000	.000	
C	Coeficiente de correlación	.290**	.187*	.102	.176*	.368**	.423**	
	Sig. (bilateral)	.000	.018	.203	.026	.000	.000	

** La correlación es significativa a nivel de 0.01 (bilateral)
 * La correlación es significativa a nivel de 0.05 (bilateral)

	Sig. (bilateral)						
	Coefficiente de correlación	.318**	.360**	.624**	.225**	.211**	.275**
A	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.004	.008	.000
	Coefficiente de correlación	.241**	.397**	.375**	.504**	.255**	.278**
S	Sig. (bilateral)	.002	.000	.000	.000	.001	.000
	Coefficiente de correlación	.207**	.139	.151	.106	.510**	.373**
E	Sig. (bilateral)	.009	.080	.057	.185	.000	.000
	Coefficiente de correlación	.361**	.249**	.180*	.252**	.388**	.419**
C	Sig. (bilateral)	.000	.002	.123	.001	.000	.000
		** La correlación es significativa a nivel de 0.01 (bilateral)					
		* La correlación es significativa a nivel de 0.05 (bilateral)					

Se realizó la prueba de correlación de Spearman con cada una de las escalas RIASEC de la variable Personalidad asociadas a cada una de las escalas RIASEC de la variable Interés Profesional (ver tabla 11). Se identificó que en la correlación entre la variable Personalidad Realista (R) y las variables Interés Profesional Realista (R), Interés Profesional Investigador (I), Interés Profesional Artista (A), Interés Profesional Social (S) Interés Profesional Emprendedor (E) e Interés Profesional Convencional (C) se obtuvo valores entre .207 y .656, los cuales son significativos, a nivel de 0.01 indicando que el valor predictivo de dicha correlación es alto, siendo la correlación más alta entre personalidad Realista (R) e interés profesional Realista (R). Por lo tanto, se puede afirmar que un estudiante que presente puntuaciones altas en personalidad Realista tenderá a obtener puntuaciones altas en la variable Intereses Profesionales Realistas. Y así en las demás correlaciones se observan coeficientes de significancia alta entre la variable Personalidad e Intereses Profesionales del mismo tipo de acuerdo a la escala RIASEC.

Tabla 11. Correlación de personalidad e interés profesional de acuerdo a las escalas RIASEC

		Intereses profesionales						
		R	I	A	S	E	C	
Personalidad	R	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.656**	.386**	.421**	.207**	.367**	.329**
			.000	.000	.000	.009	.000	.000
	I	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.334**	.637**	.309**	.423**	.279**	.361**
			.000	.000	.000	.000	.000	.000
	A	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.402**	.476**	.803**	.406**	.351**	.334**
			.000	.000	.000	.000	.000	.000
	S	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.323**	.574**	.481**	.718**	.369**	.355**
			.000	.000	.000	.000	.000	.000
E	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.328**	.237**	.215**	.219**	.701**	.469**	
		.000	.003	.007	.006	.000	.000	
C	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.515**	.355**	.340**	.379**	.561**	.624**	
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	
		** La correlación es significativa a nivel de 0.01 (bilateral)						
		* La correlación es significativa a nivel de 0.05 (bilateral)						

La prueba de correlación de Spearman arrojó un coeficiente de correlación de .884 con significación de 0.000, por lo tanto se puede afirmar que existe una correlación positiva entre las variables de la personalidad (actividades, habilidades, capacidades A y capacidades B) e intereses profesionales, y es significativa en tanto que su valor se aproxima a 1 indicando que existe una correlación fuerte y directa, como se evidencia en la tabla 12.

Tabla 12. Correlación Personalidad e Intereses Profesionales

			Personalidad	Interés
Rho de Spearman	Personalidad	Coefficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
Interés Profesional	Interés Profesional	Coefficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159

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

DISCUSIÓN

El propósito de este estudio era establecer la relación entre personalidad e intereses profesionales en los estudiantes de grado noveno del colegio San Felipe Neri de Pasto a partir de la evaluación de las variables de la personalidad (actividades, habilidades y capacidades) y su relación con intereses profesionales.

Respecto a la primera variable evaluada (personalidad), los porcentajes de cada tipo de personalidad presentes en la población muestran una distribución homogénea, lo cual pone de manifiesto que las diferencias no son significativas, esto puede demostrar que al considerarse a la personalidad como un constructo complejo y multifactorial, no se puede categorizar a una persona y/o grupo de personas en un tipo específico de personalidad, sino más bien como se expone en la teoría de Holland et al., (1994) las personas presentan en mayor grado cierto tipo de características de un determinado tipo de personalidad; sin embargo, también pueden manifestar ciertos rasgos asociados a los otros tipos de personalidad pero en menor medida. Los resultados evidenciaron que un alto porcentaje de estudiantes tiene personalidad Emprendedora (E), esto sugiere que los estudiantes con este tipo de personalidad prefieren tareas administrativas, son muy ordenados, rutinarios, tienen sentido práctico, son perseverantes y eficientes, características presentes en este tipo de personalidad.

Por otra parte, en la población se presentaron todos los grupos de intereses profesionales de acuerdo a la escala RIASEC, obteniendo frecuencias y porcentajes

homogéneos. Esto pone de manifiesto la multiplicidad de factores (familia, amigos, cultura, costumbres, etc.) que influyen en la identificación de los intereses y de las alternativas existentes frente a la futura elección profesional. Lo anterior, coincide con lo afirmado por Grinder, (2000, citado en Sánchez, 2010) quien afirma que son varios los factores externos que influyen en la elección profesional, por ejemplo, los agentes de enculturación del adolescente (familia, grupo, escuela, contexto sociocultural, etc.), los estereotipos, el prestigio social, la diferencia de géneros, la familia como agente de socialización, la relación escuela-trabajo, etc. Entre los factores internos están los intereses, aptitudes y habilidades. La elección profesional es una expresión de la personalidad, es una decisión que se relaciona con la identidad. Por lo tanto, en la medida que un adolescente tenga claro cuáles son sus características, intereses y habilidades, más cerca está de acertar en la elección de profesión u ocupación.

De acuerdo a Brown y Ryan Crane (2003, citados por Cupani & Pérez, 2006) el proceso de toma de decisiones en la elección de una carrera es complejo y multidisciplinario. Se pueden mencionar factores relevantes que inciden en la elección de una profesión u ocupación, tales como genéticos, género, diferencias físicas individuales, orientación sexual, habilidades, intereses, valores, status socioeconómico de la familia, duración de las carreras, demanda ocupacional de los graduados y prestigio de las ocupaciones, entre otros. Sin embargo, el autoconocimiento del orientado en variables psicológicas tales como la personalidad, ayuda a las personas a relacionar sus potencialidades con las carreras u ocupaciones, dando como resultado una elección congruente con características personales.

Por otro lado, dentro del análisis correlacional y descriptivo de las variables objeto de estudio se incluyó un análisis de género, puesto que este factor podría haber incidido en los resultados. Al relacionar este factor con la variable personalidad se evidenció que no se encontraron diferencias entre hombres y mujeres, puesto que el género no influye para que la población presente un tipo de personalidad determinado. Esto coincide con lo que expone Luna (2003), quien afirma que la personalidad ha sido concebida históricamente en un sentido abstracto sin hacer mención a una persona concreta, resaltando la individualidad, complejidad y singularidad de cada persona. Con respecto a la relación entre intereses profesionales y género, no se evidenció una relación significativa, lo cual pone de

manifiesto que indistintamente del género un estudiante puede inclinarse por ciertas carreras u ocupaciones, lo anterior coincide con el estudio realizado por Martínez y Valls (2008), en el cual se comprobó la fiabilidad y validez de una adaptación del Inventario de Clasificación de Ocupaciones (ICO) de Gottfredson y Holland. Los autores no encontraron diferencias debidas al género entre hombres y mujeres cuando describieron una misma ocupación. Así mismo, Miller y Bass (2003, citados en Martínez y Valls, 2008) llegaron a la conclusión que los hombres y las mujeres, cuando eligen una misma ocupación la describen de forma similar, puesto que el género no influye para que la población presente un tipo de personalidad determinado o elija una profesión de acuerdo a la tipología RIASEC.

Lo anterior, puede relacionarse con el cambio cultural en los últimos 40 años, en los cuales el rol de la mujer en la sociedad ha cambiado. En la actualidad las mujeres pueden optar por tener una vida familiar o profesional o ninguna, pueden ejercer cualquier profesión y se han destacado, de tal manera que ya no se clasifican las ocupaciones según género en sentido estricto. En este sentido Flamtermesky (2009), afirma que el rol de la mujer en el campo laboral y/u ocupacional se ha ido trasformando, lo cual ha sido considerado un gran paso en la búsqueda de autonomía de la mujer, pero en sociedades machistas, este avance en las mujeres supone para ellos una pérdida de autoridad; ya que la relación entre ocupación y género es diferente.

La presente investigación evidenció 56 casos de estudiantes con puntuaciones significativamente altas en los perfiles totales del SDS y 20 casos de estudiantes con puntuaciones significativamente bajas. Un perfil alto está relacionado moderadamente con variables positivas de la personalidad y un buen funcionamiento educativo. También es predictor de un estilo expresivo, entusiasta o impulsivo. Es probable entonces que los 56 estudiantes tengan una disposición agradable y optimista, siendo expresivos en sus pensamientos, necesidades y preferencias. En este sentido Gottfredson y Jones (1993, citados en Martínez, 2003) mencionan que estos sujetos suelen tener un estilo de decisión impulsivo que el asesor u orientador escolar debe tener en cuenta.

Por otro, lado un perfil bajo está relacionado con rasgos depresivos; esto supone que los 20 estudiantes pueden caracterizarse como personas reservadas, poco entusiasmadas y poco expresivas. Sujetos con este perfil puede que tengan deseo de expresar sus

necesidades, pensamientos y preferencias, aspectos que tienen implicaciones importantes para los consejeros y orientadores de carrera. Es muy probable que los resultados del estudio se convirtieran en una guía para aquellos estudiantes que se preguntaban qué carrera seguir o apoyar su elección previamente decidida.

En el análisis realizado de la variable actividades y su relación con intereses profesionales de acuerdo a la escala RIASEC se encontró una relación significativa entre las mismas, lo cual hace suponer que los estudiantes con preferencias por actividades Realistas (R) o Investigadoras (I) o Artistas (A) o Sociales (S) o Emprendedoras o Convencionales (C), podrán desempeñarse satisfactoriamente en profesiones u ocupaciones que requieran dichas actividades, en tanto que las relaciones que se establecen entre tipos opuestos de actividades e intereses profesionales de acuerdo a la escala RIASEC, por ejemplo Artístico y Convencional, evidencian una relación menos significativa, lo cual denota una incongruencia entre las actividades ocupacionales y la elección profesional. Holland et al., (1994) parte de la convicción de que las personas que tienen diferentes intereses tienen diferentes tipos de personalidad y que la elección de una determinada profesión refleja no solo la motivación personal, el conocimiento que se tenga de esta y las habilidades que se posean para su desempeño, sino también refleja características de su personalidad.

La investigación permitió reconocer correlaciones significativamente altas entre habilidades e intereses profesionales RIASEC, lo cual pone de manifiesto que en la medida que un estudiante reconozca sus habilidades y las destrezas necesarias para desempeñarse en una carrera u ocupación tendrá mayor probabilidad de tomar una decisión con objetividad. Esto coincide con Hernández (2001), quien afirma que niños y adolescentes perfeccionan sus habilidades, desarrollan sus destrezas personales, y conforman sus creencias de autoeficacia en tareas particulares, adquiriendo asimismo ciertas expectativas sobre las consecuencias más probables que pueden alcanzar en relación con su calidad de ejecución

El estudio también evidenció correlaciones significativamente altas entre capacidades e intereses profesionales RIASEC, y si bien dos combinaciones no evidenciaron correlaciones del mismo tipo, existe un alto grado de congruencia entre las correlaciones de acuerdo al modelo Hexagonal de Holland. Por lo tanto, se puede inferir

que entre más representativa sea la relación entre la personalidad y los recursos, aptitudes, y tareas necesarias para desempeñar una ocupación, habrá muy probablemente mayor logro y estabilidad profesional.

Por otro lado, la investigación permitió demostrar una asociación fuerte entre las variables de la personalidad actividades, habilidades y capacidades e intereses profesionales, es decir, los estudiantes eligieron carreras que mejor concuerdan con sus actividades, habilidades y capacidades. Esto concuerda con lo que expuesto por Holland (1994), quien sostiene que las personas buscan ambientes donde puedan ejercer sus destrezas, habilidades, expresar sus actitudes y valores y elegir problemas y roles que sean de su agrado. Esto lleva a que las personas de un determinado tipo de personalidad busquen el ambiente que más se ajuste a ellas. En general, se puede señalar que los altos índices de congruencia entre las variables de la personalidad mencionadas e intereses profesionales demuestra una futura perseverancia en tipo de elección. La consistencia alta está relacionada con más estabilidad en el historial de trabajo y en la dirección de las preferencias vocacionales.

Después de realizar el análisis de cada variable, se estableció la relación entre personalidad e intereses profesionales, evidenciando relaciones positivas entre estas variables, lo cual indica que las variaciones que sufre una de las variables se relacionan con las modificaciones del valor que adquiere la otra. Lo anterior, se demuestra tanto en este estudio como en un número considerable de investigaciones que se han llevado a cabo principalmente en los países anglosajones, con el fin de establecer correlaciones positivas entre ciertos rasgos de personalidad y la adaptación satisfactoria y el éxito en el desempeño de ciertas profesiones, destacándose la realizada por Vicente Hernández Franco, de la Universidad Complutense de Madrid, España, en el año 2001 denominada “Análisis Causal de los Intereses Profesionales en los estudiantes de secundaria”, en donde se expone que el desarrollo vocacional consiste en el desarrollo y realización del concepto de sí mismo, lo cual lleva a sostener que las puntuaciones en los inventarios de intereses son medidas del concepto de sí mismo (Bordin, 1943; Triggs, 1947; Super, 1953; citados por Hernández, 2001). A partir de estas afirmaciones muchos psicólogos han mantenido que los intereses profesionales no son sino un aspecto de la personalidad (Sternberg, 1956; Roe, 1956 citados por Hernández, 2001).

La correlación entre personalidad e intereses profesionales encontrada en esta investigación, indica que los estudiantes que presentan puntuaciones altas en un tipo de personalidad RIASEC pueden tener una mayor probabilidad de obtener puntuaciones altas en intereses profesionales RIASEC del mismo tipo. Por lo tanto, los tipos de personalidad realistas buscan intereses profesionales realistas, los tipos sociales tratan de encontrar intereses profesionales sociales, y así sucesivamente, que les permitan ejercer sus habilidades y capacidades, expresar sus actitudes y valores, y asumir roles y problemas. Por el contrario, si un estudiante obtuviera puntuaciones altas en un tipo de personalidad RIASEC y puntuaciones altas en intereses profesionales RIASEC que sean incongruentes de acuerdo al modelo Hexagonal de Holland, presentaría una combinación RIASEC inconsistente o bien dicha combinación relacionaría características personales o funciones laborales que por lo general no son compatibles, por ejemplo, una persona cuyas escalas más altas son la artística y la convencional (AC), tendría un código de dos letras inconsistentes ya que estos códigos son opuestos en el modelo hexagonal. Los resultados de este estudio evidenciaron la ausencia de este tipo de relaciones, lo que implicaría un gran número de oposiciones: la preferencia de actividades no estructuradas, poseer originalidad en vez de carecer de ella, tener valores no convencionales en lugar de convencionales, tener habilidades artísticas, en vez de administrativas (Holland, 1994).

En general, la profesión que las personas encontrarán más satisfactoria, en la que se mantendrán más tiempo y en la que obtendrán más éxito, es la que maximiza la congruencia entre la demanda del ambiente del trabajo y su personalidad. La congruencia entre el tipo de personalidad y el tipo de ambiente se convierte en el mejor predictor de la satisfacción, estabilidad y logro profesional (Holland, 1966 citado en Gonzáles, 2003).

Finalmente, se puede afirmar que los resultados obtenidos en la correlación de las variables personalidad e intereses profesionales pone de manifiesto la validación de la teoría expuesta por Holland en la población objeto de estudio, encontrando evidentemente que existe una relación significativa entre las mismas, lo cual demuestra la bondad de las medidas realizadas y la convergencia del instrumento aplicado (SDS) con el modelo teórico de Holland.

Limitaciones de esta investigación

De acuerdo a la complejidad del proceso de elección de una profesión y específicamente teniendo en cuenta la edad de los participantes, la investigación de tipo descriptivo se convierte en un primer acercamiento a este tipo de realidad, por lo que puede darse continuidad mediante un estudio de tipo exploratorio, cualitativo o mixto, el cual a través de entrevistas, talleres, mesas redondas, etc., permita analizar en la población, experiencias, percepciones, inquietudes frente al futuro profesional. Este estudio se constituyó en un paso inicial de una investigación más amplia sobre el tema.

El alcance del estudio fue restringido en función de los propósitos del mismo, centrándose en los objetivos planteados.

CONCLUSIONES

Se identificó una correlación positiva entre las variables analizadas (personalidad e intereses profesionales), lo que implica, que en el contexto educativo específicamente en los proyectos de orientación escolar es necesario que se contemplen aspectos de la personalidad en relación con los intereses profesionales, ayudando los estudiantes a explorar sus actividades predilectas, habilidades y capacidades, lo cual puede contribuir a tomar una decisión más acertada frente a su futuro personal y profesional.

Se evidenció en la población objeto de estudio todos los tipos de personalidad e intereses profesionales RIASEC, con un alto porcentaje de estudiantes con tipo de personalidad e interés profesionales Emprendedores (E), lo cual pone de manifiesto la congruencia entre la teoría y los resultados obtenidos en esta investigación.

Los estudiantes fortalecieron la idea con respecto a su futuro profesional y/o adquirieron un conocimiento inicial sobre sus intereses profesionales, de acuerdo a la amplia gama de profesiones u ocupaciones presentadas, lo cual pone de manifiesto que un aumento de las opciones de carrera de un individuo puede aumentar las conductas de exploración de carreras profesionales.

La relación entre intereses profesionales y personalidad se presenta sin distinción de género, lo cual pone de manifiesto que hombres y mujeres eligen una profesión de acuerdo a sus gustos, capacidades y habilidades. El estudio presentó todas las opciones formativas y ocupacionales para que escojan una profesión en función de su vocación, sin estar condicionadas por el género.

El análisis de las correlaciones entre las variables teniendo en cuenta las secciones (actividades, habilidades y capacidades) y la puntuación total, ofrece un conjunto de correlaciones congruente y discriminante en consonancia con la estructura del instrumento y de la teoría que los sustenta.

Los resultados indican la bondad de las medidas y la convergencia del instrumento aplicado con el modelo teórico de partida (teoría de Holllland). De tal manera, se puede considerar que el Inventario de Intereses de Búsqueda Autodirigida forma J, ofrece la suficiente garantía científica y técnica para aplicarlo en los procesos de orientación y asesoramiento vocacional y profesional.

El análisis de los resultados de la presente investigación permitió identificar, incluir y resaltar la importancia de agentes como la familia, el colegio y los mismos estudiantes en el proceso de reconocimiento de los intereses profesionales.

Constituyéndose la familia como la primera institución educativa de mayor influencia en el proceso de orientación profesional, el estudio evidenció la necesidad de brindar atención a la educación familiar. De esta manera, la investigación dio apertura a un primer momento de sensibilización dentro de este proceso, mediante el consentimiento informado que otorgaron los padres de familia para la participación voluntaria de sus hijos, en el cual se brindó información suficiente sobre los objetivos del estudio, además se abrieron canales de información con el fin de solucionar inquietudes referidas a este proceso investigativo. Todo esto aportó en la tarea de orientar a los hijos desde edades tempranas, en este caso desde el grado noveno hacia el futuro profesional, reconociendo los aspectos de la personalidad en la elección profesional, contemplando aspectos basados en decisiones más responsables en cuanto a la indagación de las características del perfil académico y profesional de la carrera, su correspondencia con capacidades y motivaciones personales, el saber reconocer las opciones de carrera posibles a estudiar y la importancia que poseen todas para el desarrollo social y técnico, así como las fuentes para encontrar información sobre las mismas.

Lo anterior, pone de manifiesto que la elección profesional y ocupacional es algo que resulta de un proceso que inicia desde la infancia y que concluye como una reflexión personal del estudiante, en la que los padres pueden estimular y motivar a que se conozca y desarrolle las potencialidades, informando sobre las posibilidades académicas y campo de

trabajo existentes; y participar permitiendo que el adolescente asuma la responsabilidad de su decisión, sin presionarlo de ninguna manera a que escoja algo que no desea.

Por otra parte, dado que se evidenció una relación significativa entre personalidad e intereses profesionales, los resultados fortalecieron el proyecto de orientación escolar dentro de la institución, abriendo la posibilidad a la reevaluación de este proceso, en el cual se podría considerar a la personalidad como un factor influyente en el futuro profesional de los estudiantes. Además se evidenció, que cuanto mayor sea el grado de conocimiento de los orientadores escolares sobre las habilidades, capacidades y actividades predilectas, así como de los estereotipos respecto a algunas carreras, que poseen los adolescentes, mejor será la calidad de la orientación escolar. De igual forma, la orientación escolar y los intereses profesionales deben tener un mismo sentido, que trae como resultado la elección objetiva de una carrera u ocupación. De tal manera, que la elección profesional no sea la solución rápida a un problema urgente para el cual el adolescente no tuvo preparación previa. Esto impone un reto a la institución educativa pues la misión es que el estudiante vaya preparándose para la elección de la carrera y que ello constituya un verdadero acto de autodeterminación.

Reconociendo el papel activo de los estudiantes dentro de la elección profesional, los resultados de la investigación evidenciaron que los participantes seleccionaron carreras de acuerdo a sus gustos, experiencias y características personales, lo cual confirmó que existe una relación entre personalidad e intereses profesionales de los individuos. Se generó la posibilidad de reconocer una serie de profesiones de las cuales es muy probable que se interesen en una de ellas.

A través del estudio se dio apertura a un proceso sistemático en donde los estudiantes identificaron sus capacidades, habilidades y actividades predilectas, lo cual permite el seguimiento a los intereses profesionales identificados, de tal forma que la decisión no sea tomada arbitrariamente y en un espacio puntual del tiempo (grado once), como suele presentarse en la mayoría de las instituciones educativas de nuestra región y del país.

Por otro lado, esta investigación se constituyó en un aporte a la psicología, puesto que fortaleció la teoría existente frente a la relación entre personalidad y elección profesional; se planteó una metodología científicamente validada para establecer este tipo

de relación. No existen en la región ni en Colombia estudios relacionados con esta temática, por lo que puede ser útil para el contraste con otras investigaciones realizadas en otros países, de tal forma que aporte al conocimiento científico en el campo de la psicología y en particular de la psicología vocacional, la cual se constituye en el estudio de la conducta vocacional, entendida como el conjunto de procesos psicológicos que una persona moviliza en relación al mundo profesional al que pretende integrarse activamente.

A través de este estudio los investigadores realizaron una aproximación a la realidad de la psicología educativa y en especial sobre los procesos de orientación escolar en el contexto regional y nacional, vislumbrándose la importancia de este tipo de estudio dentro de los procesos de orientación escolar. De igual forma, se hizo un acercamiento a la complejidad del proceso de elección profesional, en donde no solo se involucra a un aspecto o a un actor, sino que abarca una serie de elementos y agentes que se ven involucrados en la decisión profesional. El proceso investigativo permitió la aplicación y el fortalecimiento de los conocimientos referidos a la psicología educativa, profundizando en aquellos que se refieren a la toma de decisión frente a la elección profesional. Por último, la ejecución del proyecto permitió tener una experiencia de tipo profesional referida a la aplicación de los conocimientos adquiridos y el abordaje de este tipo de población.

Recomendaciones

Se evidencia la necesidad de fortalecer y/o explorar la teoría existente frente a la teoría tipológica de Holland y cada una de las variables asociadas a cada tipo de personalidad, tarea que comienza por el reconocimiento de cada estudiante de su tipo de personalidad y que puede continuar a través de los procesos de orientación escolar por parte de la institución.

Es importante realizar en la Institución un estudio de tipo longitudinal con la misma población, de manera que se compruebe si los intereses profesionales se han mantenido o modificado en los estudiantes. Esta investigación puede ejecutarse por parte de los orientadores escolares.

Se recomienda realizar estudios longitudinales en el contexto regional y nacional con el propósito de profundizar en los diferentes factores de la personalidad que inciden en los intereses profesionales de los estudiantes de bachillerato en general. Esto permitirá formular diferentes estrategias que faciliten un abordaje integral frente a dicha situación.

Es importante que se pueda llevar a cabo la validación del SDS en Colombia, esto permitirá una mayor calidad y confiabilidad de los resultados que se obtengan, además de profundizar sobre los aspectos propios de la personalidad e intereses profesionales. Este estudio se constituyó en un primer acercamiento sobre este aspecto.

Se propone desarrollar futuras investigaciones, con base en los resultados obtenidos, que incluyan a otro tipo de población como son estudiantes de primeros semestres en la universidad y profesionales de todas las aéreas, para comprobar la adecuación al ambiente en el que se desempeñan. De igual manera, es pertinente realizar otras investigaciones en las que se analice la relación entre personalidad y elección profesional con otras variables como satisfacción laboral, desempeño, productividad, etc.

El inventario de intereses aplicado (SDS), al igual que otros programas más amplios de orientación profesional dentro de la institución educativa, pueden utilizarse para familiarizar al estudiante con carreras u ocupaciones adecuadas que de otra manera no habría considerado.

Se podría realizar un estudio en el que se aplique otro inventario de intereses y el SDS, de tal manera que se compruebe los resultados de esta investigación demostrando la relación que existe entre personalidad e intereses profesionales.

Se identifica la necesidad de implementar la preparación de los profesores como agentes educativos para la orientación escolar. Si se tiene en cuenta que la comunicación profesor-alumno tiene especial significado para promover reflexiones, conocimientos, actitudes en la interacción del proceso docente educativo, de esta forma se puede comprender cómo su participación como agente educativo resulta insustituible como parte de su labor educativa.

REFERENCIAS

- Allaer, D & Carnois, P. (1991). *Psicología del Desarrollo*. Barcelona. Herder S.A.
- Aprendiz (2011). *Personalidad*. Extraído el 4 de Junio de 2011 desde: <http://elaprendizaje.com/categorias/pensamiento/personalidad>.
- Biehler, O. (1990). *El proceso de la Elección Profesional*. Barcelona. Océano.
- Blanco, M. Frutos, J (2010). *Orientación vocacional. Propuesta de un Instrumento de Autoorientación*. Extraído el 29 de Abril de 2011 desde: http://www.cesdonbosco.com/revista/revistas/revista%20ed%20futuro/EF4/Art%EDculos/orientacion_vocacional.htm
- Bonilla, E, & Rodriguez, P. (1995). *Más allá del dilema de los métodos*. Universidad de los Andes. Editorial Presencia.
- Borchert, Michael. (2002). *Career Choise Factors of High School Students*. Extraído el 27 de abril de 2011 desde: <http://www2.uwstout.edu/content/lib/thesis/2002borchertm.pdf>
- Burbano, H & Ricaurte, M. (2010). *El Empoderamiento en Jóvenes en situación de Desplazamiento, asistentes a la Unidad de Atención y Orientación (UAO) de la Alcaldía de Pasto*.
- Canessa, G. (2003). Departamento De Orientación Vocacional Ciclo Básico Común - Universidad De Buenos Aires. *Problemas actuales en Orientación Vocacional en el inicio de los Estudios Universitarios*. Extraído el 7 de Abril de 2011 desde: <http://www.cbc.uba.ar/dat/prog/art20.html>
- Cano, C. (2008). *Desorientación Profesional*. Extraído el 4 de Agosto de 2011 desde: <http://noticias.universia.net.co/tiempolibre/noticia/2008/05/12/243129/desorientacion-profesional.html#>
- Cano, J. (2005). *La Toma de decisiones en la Orientación Vocacional*. 25-29. Extraído el 2 de Marzo de 2011 desde: http://www.discapnet.es/guias/fichasdidacticas/html_orientacion_vocacional/toma.htm
- Cerda, E. (1970). *Personalidad y Orientación Profesional*. Extraído el 20 de Mayo de 2011 desde: http://www.Cerdá.mht/RELACIONPERSONALIDAD_ELECCION_PROFESIONAL.mht

- Coolican, H. (2005). *Métodos de investigación y estadística en psicología* Manual Moderno.
- Cupani, M. (2006). *Metas de elección de carrera: contribución de los intereses vocacionales, la autoeficacia y los rasgos de personalidad*. Extraído el 12 de Febrero de 2012 desde: <http://www.psychepersonality.com.Ar/index.php/es/publicaciones/articulospublicados/65-articulo9>.
- Engler, B. (1999). *Introducción a las Teorías de la Personalidad* (4a Ed.) México. McGraw Hill.
- Flamtermesky, H. (2009). *Inmigración y familia: experiencias de fragmentación*. Extraído el 4 de Marzo de 2012 desde: <http://www.revistamigrante.org.com>.
- Fuentes, T. (2008). *Manual para Elegir fundamentalmente una Ocupación*. México. Manual Moderno S.A.
- González, M. (2003) *El proceso de Toma de decisiones a través del Coaching*. Extraído el 21 de Junio de 2011 desde: http://www.investigacionpsicopedagogica.org/revista/articulos/18/espagnol/Art_18_292.pdf.
- Hernández, V. (2001). Análisis causal de los intereses profesionales en los estudiantes de secundaria. Extraído el 16 de Enero de 2012: desde: <http://www.eprints.ucm.es/tesis/edu/ucm-t25446.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (2ª Ed.). Mexico: McGraw Hill
- Holland, Jhon., Fritzsche, B., Powell Amy. (2005). SDS Búsqueda Autodirigida. *Guía para el Usuario Profesional*. México. Manual Moderno.
- Ibarra, L. (2010). *La Orientación Profesional: una Experiencia Participativa*. Extraído el 20 de Abril de 2011 desde: <http://www. www.psicologia-online.com/colaboradores/libarra/orientacion.shtml>.
- Iracheta, F. (2009). *Como Elegir una Carrera*. Extraído el 16 de Abril de 2011 desde: <http://comoelegirunacarrera.blogspot.com/>.
- Lobato, C. (2002). *Psicología y Asesoramiento Vocacional*. Extraído el 15 de Abril de 2011 desde: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/175/17501308.pdf>.

- Lopera, C. (2009). *El observatorio de la Universidad Colombiana. Nada que disminuye la deserción universitaria*. Extraído el 25 de Marzo desde: http://www.universidad.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=627:nada-que-disminuye-la-desercion-universitaria&catid=16:noticias&Itemid=198.
- Luna, I. (2003). *Trastornos de personalidad y género*. Extraído el 10 de Febrero de 2012 desde: <http://www.psiquiatriabiologica.org.co/avances/vol14/articulos/articulo6.pdf>.
- Martínez, J. (2007). *El Asesoramiento Vocacional y Profesional a través del Self-Directed-Search (SDS)*. Extraído el 30 de Mayo de 2011 desde: http://www.investigacionpsicopedagogica.org/revista/articulos/11/espanol/Art_11_166.pdf.
- Martínez, J., Valls, F. (2003). *Aplicación de la Teoría de Holland a la Clasificación de Ocupaciones. Adaptación del Inventario de Clasificación de Ocupaciones (ICO)*. Extraído el 28 de Mayo desde: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/2430/243016300012.pdf>.
- Martínez, J., Valls, F. (2003). *Estudio y Análisis del Position Classification Inventory (PCI) de Gottfredson & Holland*. Extraído el 4 de Junio de 2011 desde: http://www.investigacionpsicopedagogica.org/revista/articulos/15/espanol/Art_15_166.pdf.
- Molineros, L. (2003). *¿Y si los datos no siguen una distribución normal?* Extraído el 11 de Febrero de 2012 desde: <http://www.Seh-leha.org/noparame.htm>.
- Morales, P. (2007). *Estadística aplicada a las Ciencias Sociales*. Extraído el 2 de Febrero de 2012 desde: http://www.upcomillas.es/persona/peter/estadistica_basica/.pdf.
- Mulet, M. (2008). *Fundamentos psicológicos, pedagógicos y gnoseológicos de las habilidades profesionales pedagógicas*. Extraído el 10 de Febrero desde: http://www.monografias.com/trabajos37/habilidades_pedagogicas/habilidades_pedagogicas2.shtml.
- OMS, (2012). Organización Mundial de la Salud.
- Ortiz, F. (2004). *Diccionario de Metodología de la Investigación Científica*. Baleras: Ediciones Limusa.
- Patiño, M., Rios, C. (2004). *Motivación hacia la Elección de la carrera de Psicología en los Estudiantes de primer semestre de la Universidad de Nariño, año 2004*.

- Romero, D & Torres, N. (1994). *Consejería Escolar y Orientación en la Educación Moderna*. Colombia. La rana y el águila.
- Ronderos, G. (2005). *Capacidades psicológicas*. Extraído el 15 de Febrero de 2012 desde: <http://www.psicopedagogica.com.co/definicion/capacidades>.
- Sánchez, G. (2010). *Orientación Vocacional para los Adolescentes que Egresan del Bachillerato*. Extraído el 23 de Mayo de 2011 desde: <http://www.monografias.com/trabajos14/orienvocac/orienvocac.shtml>
- Sanz, M. (1998). *Inteligencia y Personalidad en las Interfases Educativas*. Descleé de Brouwer.
- Sius, M. (2006). *Elección Profesional, una duda que merece revisión*. Extraído el 3 de Agosto de 2011 desde: <http://www.educarchile.cl/Portal.Base/Web/VerContenido.aspx?ID=75306>.
- Suazo, O. (2002). *Factores que Influyen en la Orientación Vocacional*. Extraído el 10 de Junio de 2011 desde: <http://www.inba.cl/pdf/utp/FactoresOrientacionVocacional.pdf>.
- Viltre, C. (2010). *La Orientación Profesional de la Personalidad como Fundamento Psicológico de la Orientación Profesional*. Extraído el 6 de Mayo de 2011 desde: <http://www.eumed.net/rev/ced/20/cvc.htm>.

ANEXOS

ANEXO 1

SDS

Búsqueda Autodirigida

Realista

Manual de autoevaluación

Investigador

Artístico

John L. Holland

Emprendedor

Convencional

Nombre: _____

Sexo:   Fecha _____ Grado _____

Colegio _____

Instrucciones

Este cuaderno te puede ayudar a encontrar las carreras u ocupaciones que más coincidan con tus intereses. La mayoría de las personas se divierten al llenar este folleto ya que les ayuda a saber más acerca de sí mismas. Este cuaderno usa la información sobre tus intereses, habilidades y elecciones de carrera u ocupación para obtener un código Holland de dos letras. Este código es tu guía para explorar tu carrera u ocupación futura.

Sigue las instrucciones con cuidado.

Contesta las siguientes secciones

- **Actividades (pp.3-4)**
- **Habilidades (pp.5-6)**
- **Carreras y ocupaciones (pp.7-8)**
- **Califica tus capacidades (p.9)**

ACTIVIDADES

Enseguida veras una lista de actividades. Encierra la S (Sí) en un círculo si las actividades te gustan o crees que te gustaría hacerlas. Encierra la N (No) en un círculo si las actividades no te gustan o no te gustaría hacerlas.

R

- Componer cosas eléctricas..... S N
- Reparar una bicicleta, auto o motocicleta..... S N
- Componer cosas mecánicas..... S N
- Usar herramientas para trabajo con metales o maquinaria..... S N
- Trabajar con un gran mecánico o técnico automotriz S N
- Instalar o reparar un teléfono..... S N
- Elaborar cosas con madera..... S N
- Recibir una clase de una carrera tecnológica como artes industriales o taller automotriz) S..... N
- Trabajar en la decoración de casas..... S N
- Trabajar con equipo electrónico..... SN
- Ir de compras a una ferretería..... S N

Número total de letras S _____

I

- Escribir un reporte científico..... SN
- Aprender acerca de la física..... SN
- Estudiar química..... SN
- Tomar una clase de biología..... SN
- Leer libros o revistas científicos..... SN
- Trabajar en un proyecto de investigación..... SN
- Estudiar una teoría científica..... SN
- Analizar información..... SN
- Estudiar astronomía..... S N
- Visitar un museo de ciencias..... SN
- Estudiar el cerebro..... S N

Número total de letras S _____

A

- Hacer bocetos, dibujar o pintar..... SN
- Tomar fotografías..... S N
- Escribir para una revista o periódico..... SN
- Pintar retratos..... S N
- Leer o escribir poesía..... S N
- Tomar una clase de arte..... S N
- Estudiar con un artista plástico, músico o escritor talentoso..... S N
- Tocar un instrumento musical..... S N
- Pertenecer a una orquesta, banda o grupo musical..... SN
- Escribir novelas u obras de teatro..... S N
- Leer acerca de arte, literatura o música..... S N

Número total de letras S _____

S

- Dar clases en una escuela..... S N
- Ayudar a niños discapacitados..... S N
- Conocer a educadores o terapeutas importantes..... SN
- Leer libros o artículos de psicología..... S N
- Tomar una clase de relaciones humanas..... S N
- Asistir a una clase de superación personal..... S N
- Resolver conflictos entre otras personas..... S N
- Escribirle cartas a los amigos..... S N
- Ayudar a la gente cuando está enferma..... S N
- Trabajar para una línea telefónica de urgencia para suicidas o jóvenes que huyen del hogar S ... N
- Ayudar a otros a que resuelvan sus problemas..... S N

Número total de letras S _____

E

- Ser jefe de un proyecto..... S N
- Desempeñarse como funcionario de una empresa..... S N
- Aprender a ser exitoso en los negocios..... S N
- Tomar una clase breve sobre liderazgo..... S N
- Supervisar el trabajo de otros..... S N
- Conducir a un grupo a obtener su meta..... S N
- Conocer a ejecutivos y líderes importantes..... S N
- Participar en una campaña política..... S N
- Dirigir el trabajo de otros..... S N
- Operar mi propio negocio..... S N
- Vender espacios publicitarios en la cartelera escolar..... S N

Número total de letras S _____

C

- Sumar, restar, multiplicar y dividir números en un negocio o en contaduría..... S N
- Llevar un registro de gastos..... S N
- Tomar una clase de cálculo mercantil..... S N
- Examinar documentos o productos para encontrar errores o fallas..... S N
- Revisar registros financieros para encontrar errores..... S N
- Organizar cuentas bancarias..... S N
- Llevar registros contables..... S N
- Operar maquinaria de oficina (como fax o fotocopidora)..... S N
- Tomar una clase de contabilidad..... S N
- Hacer un inventario de suministros o productos..... S N
- Establecer un sistema de registro contable..... S N

Número total de letras S _____

HABILIDADES

A continuación se encuentra una lista de capacidades o habilidades. Encierra la S (Sí) en un círculo si son cosas que haces bien o que quisieras aprender a hacer bien. Encierra la N (No) en un círculo si son habilidades que no tienes o que no quieres aprender.

R	Sé cómo o quiero aprender a...		
	Cambiar una llanta.....	S	N
	Operar herramientas eléctricas como un taladro o una máquina de coser.....	S	N
	Interpretar un plano.....	S	N
	Hacer reparaciones eléctricas sencillas.....	S	N
	Reparar muebles.....	S	N
	Usar la mayoría de las herramientas de un carpintero.....	S	N
	Usar equipo de soldadura.....	S	N
	Cazar o pescar.....	S	N
	Hacer dibujos mecánicos.....	S	N
	Hacer cosas sencillas de madera.....	S	N
	Componer un grifo que tiene una fuga.....	S	N
		Número total de letras S _____	

I	Sé cómo o quiero aprender a...		
	Entender la vida media de un elemento radioactivo.....	S	N
	Describir la función de los glóbulos blancos.....	S	N
	Escribir un reporte científico o de gran importancia.....	S	N
	Interpretar formulas químicas sencillas.....	S	N
	Usar una computadora para analizar datos.....	S	N
	Entender por qué no caen a la Tierra los satélites artificiales.....	S	N
	Llevar a cabo un experimento científico.....	S	N
	Explicar cómo funciona una computadora.....	S	N
	Usar un microscopio.....	S	N
	Entender la tabla periódica de los elementos.....	S	N
	Explicar por qué algunos jabones flotan y otros se hunden.....	S	N
		Número total de letras S _____	

A	Sé cómo o quiero aprender a...		
	Tocar un instrumento musical.....	S	N
	Participar en un canto coral de dos o cuatro voces.....	S	N
	Hacer una pintura, una acuarela o una escultura.....	S	N
	Hacer arreglos o composiciones musicales.....	S	N
	Diseñar ropa, carteles o muebles.....	S	N
	Crear la representación artística de un concepto o idea.....	S	N
	Escribir bien cuentos o poemas.....	S	N
	Presentarme como solista musical.....	S	N
	Exponer sobre un tema interesante.....	S	N
	Publicar un cuento, poema o ensayo en el periódico escolar o en alguna otra publicación S.....	S.....	N
	Estar en una banda de música, orquesta o coro.....	S	N

Número total de letras S _____

S Sé cómo o quiero aprender a...

- Ayudar a personas que estén alteradas o afligidas..... S N
- Enseñar con facilidad a los niños..... S N
- Cooperar y trabajar bien con los demás..... S N
- Reconocer las fortalezas y debilidades de las personas..... S N
- Calmar a la gente cuando este alterada..... S N
- Trabajar con otros en un proyecto de equipo..... S N
- Hacer sentir cómoda a la gente..... S N
- Dar clases a otros..... S N
- Comprender las relaciones interpersonales..... S N
- Escuchar a la gente..... S N
- Hacer que la gente me busque para contarme sus problemas..... S N

Número total de letras S _____

E Sé cómo o quiero aprender a...

- Ser un buen vendedor..... S N
- Planear una estrategia para lograr una meta..... S N
- Ser un líder exitoso..... S N
- Ser un buen expositor..... S N
- Administrar una campaña de ventas..... S N
- Organizar el trabajo de otros..... S N
- Ser bueno en los debates..... S N
- Supervisar el trabajo de otros..... S N
- Empezar mi propio negocio..... S N
- Ser el vocero de un salón de clases o grupo..... S N
- Ser una persona codiciosa..... S N

Número total de letras S _____

C Sé cómo o quiero aprender a...

- Usar una fotocopidora..... S N
- Archivar correspondencia y otros documentos..... S N
- Organizar rápidamente la papelería de una oficina..... S N
- Llevar registros precisos de pagos o ventas..... S N
- Copiar el contenido de un discurso en una grabadora de periodista..... S N
- Obtener información por teléfono..... S N
- Utilizar un computador..... S N
- Tener un empleo de oficina..... S N
- Usar una computadora para analizar datos empresariales..... S N
- Dar el cambio correcto..... S N
- Encontrar errores en el trabajo de los demás..... S N

Número total de letras S _____

CARRERAS Y OCUPACIONES

A continuación se encuentra una lista de carreras, ocupaciones y empleos. Encierra la S (Sí) en un círculo si crees que te gustarían. Encierra la N (No) en un círculo si piensas que esas carreras, ocupaciones o empleos no te gustarían.

R

- Mecánico automotriz – arreglar automóviles..... S N
- Carpintero – construye cosas con madera..... S N
- Inspector de construcciones – inspeccionar edificios nuevos para ver si están bien contruidos S..N
- Radiooperador – manda y recibe mensajes de radio..... S N
- Agricultor – levanta cosechas..... S N
- Mecánico aeronáutico – arregla aviones..... S N
- Bombero – extingue y ayuda a prevenir incendios..... S N
- Conductor de camiones en distancias largas – maneja una ruta de autobuses o tráileres S N
- Mecánico – construye, repara o trabaja con maquinaria. S N
- Electricista – arregla el cableado eléctrico en edificios o maquinas. S N
- Técnico en electrónica – construye, prueba y arregla equipo electrónico..... S N
- Carpintero – construir cosas con madera..... S N

Número total de letras S _____

I

- Biólogo – estudia plantas y animales..... S N
- Técnico laboratorista médico – trabaja con equipo médico..... S N
- Antropólogo – estudia culturas diversas..... S N
- Químico – estudia y hace sustancias químicas..... S N
- Investigador científico – ayuda a encontrar las respuestas a preguntas científicas S N
- Cirujano – realiza operaciones médicas..... SN
- Investigador en ciencias sociales – estudia problemas sociales..... SN
- Físico – estudia leyes de la naturaleza, como la ley de gravedad..... SN
- Meteorólogo – estudia el clima..... SN
- Astrónomo – estudia el sistema solar..... SN
- Zoólogo – estudia la historia de los animales..... SN
- Geólogo – estudia la historia del planeta Tierra..... SN

Número total de letras S _____

A

- Poeta – escribe poemas..... SN
- Artista plástico – crea pinturas, dibujos y otros tipos de arte..... S N
- Dramaturgo-escibe obras de teatro..... SN
- Músico – toca un instrumento musical..... SN
- Actor – trabaja en una obra de teatro, espectáculo o película..... SN
- Cantante – canta frente a un público..... SN
- Compositor – escribe canciones o música..... SN
- Escultor – crea esculturas o estatuas..... SN
- Artista de espectáculos – canta, baila, cuenta chistes..... SN
- Escritor – escribe libros, artículos o cuentos..... SN

Maestro de teatro – enseña técnicas de actuación a actores..... SN
 Fotógrafo – tomar fotografías..... SN

S

Número total de letras S _____

Consejero matrimonial – ayuda a las parejas con sus problemas..... SN
 Director de una agencia de beneficencia – supervisa a trabajadores que ayudan a la gente necesitada SN
 Director de un centro de vacaciones recreativas – supervisa los programas y trabajadores de un campamento SN
 Terapeuta en abuso de sustancias – ayuda a las personas que tienen un problema con drogas o alcohol S.....N
 Animador de actividades de recreo – organiza actividades recreacionales..... SN
 Psicólogo clínico – ayuda a gente que tiene problemas con sus sentimientos, pensamientos o conductas... SN
 Trabajador social – ayuda a gente con problemas en su familia, trabajo o amigos... S N
 Auxiliar de enfermería – ayuda en el cuidado de pacientes..... SN
 Maestro – da clases en una escuela..... SN
 Abogado de oficio – ayuda a las personas que han tenido problemas con la ley SN
 Orientador escolar – ayudar a alumnos con problemas personales y escolares S N
 Médico – examina pacientes en un consultorio médico..... SN

Número total de letras S _____

E

Inversionista – invierte dinero en tratos de negocios..... SN
 Vendedor – vende bienes o servicios..... SN
 Gerente de ventas – supervisa un equipo de vendedores..... SN
 Director de mercadotecnia – planea programas de comercialización..... SN
 Representante de ventas – vende productos a otras empresas..... SN
 Comprador – decide qué productos va a vender un almacén..... SN
 Agente de bienes raíces – vende casas y terrenos..... SN
 Gerente de estación televisiva – dirige una estación de televisión..... SN
 Corredor de bolsa – invierte dinero en mercados financieros..... SN
 Ejecutivo empresarial – supervisa a mucha gente en una empresa..... SN
 Funcionario gubernamental – desempeña un cargo público..... SN
 Gerente – supervisa un grupo de trabajadores..... SN

Número total de letras S _____

C

Técnico en contabilidad – lleva cuenta del dinero en un negocio..... SN
 Revisor presupuestal – ayuda a una empresa a decidir cómo gastar y ahorrar dinero SN
 Contador público – lleva cuenta de transacciones financieras..... SN
 Jefe de almacén – lleva inventario de suministros o mercancía..... SN
 Capturista – ingresa información en una computadora..... SN
 Administrador de nóminas – se asegura que los trabajadores reciban sus sueldos por la cantidad correcta..... SN
 Examinador bancario – revisa registros bancarios para detectar errores..... SN
 Secretario – ayuda a su jefe con el trabajo de oficina..... SN
 Asesor fiscal – calcula la cantidad de impuestos que se deben..... SN
 Analista financiero – ayuda a una empresa a invertir dinero..... SN
 Corrector de estilo – revisa material escrito para detectar errores de redacción..... SN
 Cajero bancario – ayuda a los clientes del banco..... SN

Número total de letras S _____

CALIFICA TUS CAPACIDADES

Calificate en cada una de las siguientes capacidades en cuanto a cómo crees que realmente eres en comparación con otras personas de tu misma edad. Encierra el número adecuado en un círculo y asegúrate de que no te califiques de manera igual en cada categoría.

	Capacidad Mecánica (componer cosas, utilizar herramientas y máquinas)	Capacidad científica (biología, ciencia, experimentos)	Capacidad artística (música, arte, escritura, teatro)	Capacidad para enseñanza (ayudar a otros a que aprendan)	Capacidad en ventas (vender o supervisar a otros vendedores)	Capacidad en trabajo de oficina (archivar papeles, ortografía, sumar números)
Alta	7	7	7	7	7	7
	6	6	6	6	6	6
	5	5	5	5	5	5
Promedio	4	4	4	4	4	4
	3	3	3	3	3	3
	2	2	2	2	2	2
Baja	1	1	1	1	1	1
	R	I	A	S	E	C

	Habilidades manuales (construir cosas, trabajar con las manos)	Habilidades en matemáticas (trabajar con números y formulas)	Habilidades musicales (cantar o tocar un instrumento)	Comprensión de otros (trabajar con personas y ayudarlas)	Habilidades gerenciales (supervisar a otros o manejar un negocio)	Habilidades de oficina (mecnografía, utilizar máquinas de oficina)
Alta	7	7	7	7	7	7
	6	6	6	6	6	6
	5	5	5	5	5	5
Promedio	4	4	4	4	4	4
	3	3	3	3	3	3
	2	2	2	2	2	2
Baja	1	1	1	1	1	1
	R	I	A	S	E	C

CUENTA TUS RESPUESTAS

1. Actividades

Ve a la página 3. Cuenta el número de veces que marcaste **S** (Sí) sólo para las Actividades **R**. Escribe ese número sobre la línea **R**, a la derecha. Haz lo mismo para las Actividades **I**, **A**, **S**, **E** y **C** (pp.3-4).

R I A S E C

2. Habilidades

Ve a la página 5. Cuenta el número de veces que marcaste **S** sólo para las Habilidades **R**. Escribe ese número sobre la **R**. Haz lo mismo para las Habilidades **I**, **A**, **S**, **E** y **C** (pp. 5-6).

R I A S E C

3. Carreras y ocupaciones

Ve a la página 7. Cuenta el número de veces que marcaste **S** sólo para las Carreras y ocupaciones **R**. Escribe ese número sobre la **R**. Haz lo mismo para las Carreras y ocupaciones **I**, **A**, **S**, **E** y **C** (pp. 7-8).

R I A S E C

4. Califica tus capacidades

Ve a la página 9. Pon los números que encerraste en un círculo para **R**, **I**, **A**, **S**, **E** y **C** en las líneas a la derecha.

R I A S E C

R I A S E C

5. Puntuaciones totales

Suma las cinco puntuaciones **R** y escribe ese número sobre la **R**. Haz lo mismo para las otras puntuaciones.

R I A S E C

6. Código Holland

Escribe la letra con la puntuación total más alta en la casilla marcada **Más alta**. Escribe la letra con el segundo número más alto en la casilla marcada **Segunda**. Si dos letras están en un empate, escríbelas en cualquier orden. Estas letras integran tu código **Holland**. Por ejemplo, si las letras con puntuaciones más altas son **E** e **I**, tu código **Holland** es **EI**.

Más alta

Segunda

ANEXO 3

LO QUE SIGNIFICA TU CÓDIGO HOLLAND

Nombre: _____

Grado: _____

Fecha: _____

Código Holland

--	--

La primera letra de código te muestra el tipo de personalidad al que más te pareces. La segunda letra de tu código te muestra el tipo de personalidad al que más te pareces en segundo lugar.

Tu código Holland es una forma sencilla de describir la forma en que eres, tus actividades e intereses favoritos. Este código resulta útil para encontrar los empleos que podrían gustarte.

Tu tipo de personalidad:

Las siguientes profesiones se relacionan con tu tipo de personalidad, de las cuales podrías escoger la que más te interese

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

Recomendaciones generales

¿Coinciden estas carreras u ocupaciones con lo que te habías imaginado? Si no es así, no te preocupes. Las semejanzas y diferencias entre tu código Holland personal y las profesiones o empleos a los que pensabas dedicarte antes de responder este cuestionario te pueden ayudar a tener un panorama más amplio y a integrar las ocupaciones que te interesan dentro de tus planes de estudio y trabajo.

Esta información es de gran utilidad ya que sugiere carreras u ocupaciones de las que ya sabes algo. Sin embargo, para algunas personas será más laborioso escoger la carrera u ocupación a explorar. Consigue más información. Pídele ayuda a tus maestros, tu orientador (a) o a tus padres, para obtener respuestas a las preguntas que pudieras tener.

ANEXO 4

VALIDACIÓN DEL SDS POR JUECES EXPERTOS

Ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Promedio total
1	3	3	3	3
2	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	3	3	3	3
5	3	2	3	2,66
6	3	3	3	3
7	3	2	3	2,66
8	3	3	2	2,66
9	3	1	2	2
10	3	3	3	3
11	3	2	3	2,66
12	3	3	3	3
13	3	3	3	3
14	3	3	3	3
15	3	3	3	3
16	3	3	3	3
17	3	3	3	3
18	3	3	3	3
19	3	3	3	3
20	3	3	3	3
21	3	3	3	3
22	3	3	3	3
23	3	3	3	3
24	3	3	3	3
25	3	3	3	3
26	3	3	3	3
27	3	3	3	3
28	3	3	3	3
29	3	3	3	3
30	3	3	3	3

31	3	3	3	3
32	3	3	3	3
33	3	3	3	3
34	3	3	3	3
35	3	3	3	3
36	3	3	3	3
37	3	3	3	3
38	3	3	3	3
39	3	1	3	2,33
40	3	3	3	3
41	3	1	3	2,33
42	3	3	3	3
43	3	3	3	3
44	3	3	3	3
45	3	3	3	3
46	3	1	2	2
47	3	3	3	3
48	3	3	3	3
49	3	3	3	3
50	3	3	3	3
51	3	3	3	3
52	3	3	3	3
53	3	3	3	3
54	3	3	3	3
55	2	3	3	2,66
56	3	3	3	3
57	3	3	3	3
58	3	3	3	3
59	3	3	3	3
60	3	3	3	3
61	3	3	2	2,66
62	3	3	2	2,66
63	3	3	3	3

64	3	3	3	3
65	3	3	3	3
66	3	3	2	2,66
67	3	3	3	3
68	3	3	3	3
69	3	3	3	3
70	3	3	3	3
71	3	3	3	3
72	3	3	3	3
73	3	3	3	3
74	3	3	3	3
75	2	1	3	2
76	3	3	3	3
77	3	3	3	3
78	3	3	3	3
79	3	3	3	3
80	3	1	3	2,33
81	3	3	3	3
82	3	3	3	3
83	3	3	3	3
84	3	3	3	3
85	3	3	3	3
86	3	3	3	3
87	3	3	3	3
88	3	3	3	3
89	3	3	3	3
90	3	3	3	3
91	3	3	3	3
92	3	3	3	3
93	3	3	3	3
94	3	3	3	3
95	3	3	3	3
96	3	3	3	3

97	3	1	2	2
98	3	3	3	3
99	3	3	3	3
100	2	3	3	2,66
101	3	3	3	3
102	3	3	3	3
103	3	3	3	3
104	3	3	3	3
105	3	3	3	3
106	3	3	3	3
107	3	3	3	3
108	3	3	2	2,66
109	3	3	3	3
110	3	3	3	3
111	3	3	3	3
112	3	3	3	3
113	3	3	3	3
114	2	3	3	2,66
115	3	3	3	3
116	3	3	3	3
117	3	3	3	3
118	3	3	3	3
119	3	3	3	3
120	3	3	3	3
121	2	3	3	2,66
122	3	3	3	3
123	3	3	3	3
124	3	3	2	2,66
125	3	3	3	3
126	3	1	2	2
127	3	3	3	3
128	3	1	3	2,33
129	3	3	3	3

130	3	3	3	3
131	3	3	2	2,66
132	3	3	3	3
133	3	3	2	2,66
134	3	2	1	2
135	3	3	1	2,33
136	3	3	1	2,33
137	2	3	3	2,66
138	3	3	3	3
139	3	3	3	3
140	3	3	3	3
141	3	3	3	3
142	3	3	3	3
143	3	3	3	3
144	3	2	3	2,66
145	3	3	3	3
146	3	3	3	3
147	3	3	3	3
148	3	3	3	3
149	3	3	3	3
150	3	3	3	3
151	3	3	3	3
152	3	3	3	3
153	3	3	3	3
154	3	3	3	3
155	3	3	3	3
156	3	3	3	3
157	3	3	3	3
158	3	3	3	3
159	3	3	3	3
160	3	3	3	3
161	3	3	3	3
162	3	3	3	3

163	3	3	3	3
164	3	3	3	3
165	3	3	3	3
166	3	3	3	3
167	3	3	3	3
168	3	3	3	3
169	3	3	3	3
170	3	3	3	3
171	3	1	3	2,33
172	3	1	3	2,33
173	3	1	3	2,33
174	3	3	3	3
175	3	3	3	3
176	3	3	3	3
177	3	3	3	3
178	3	1	3	2,33
179	3	3	2	2,66
180	3	3	2	2,66
181	3	3	3	3
182	3	3	3	3
183	3	3	3	3
184	2	3	3	2,66
185	3	3	3	3
186	3	3	3	3
187	3	3	3	3
188	3	3	3	3
189	1	3	2	2
190	3	3	3	3
191	1	3	2	2
192	3	3	3	3
193	3	3	3	3
194	3	3	3	3
195	3	3	3	3

196	3	3	3	3
197	3	3	3	3
198	3	3	3	3
199	3	3	3	3
200	3	3	3	3
201	3	3	3	3
202	3	3	3	3
203	2	3	3	2,66
204	3	3	3	3

Anexo 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PADRES DE FAMILIA

Yo, _____ responsable del (la) estudiante _____ consiento que participe en la investigación denominada "RELACIÓN ENTRE PERSONALIDAD Y ELECCIÓN PROFESIONAL EN LOS ESTUDIANTES DE GRADO NOVENO DEL COLEGIO SAN FELI NERI DE PASTO". Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Este proceso se conoce como consentimiento informado. Siéntase con absoluta libertad para preguntar sobre cualquier aspecto que le ayude a aclarar sus dudas sobre la investigación.

Una vez que haya comprendido el estudio y si usted da su aval de participación, entonces se le pedirá que firme esta forma de consentimiento, de la cual se le entregará una copia firmada y fechada.

El propósito de este documento es dar una clara explicación sobre el contenido de la investigación, así como el rol del participante en ella.

La presente investigación es desarrollada por los estudiantes de Psicología de la Universidad de Nariño Yuly Viviana Florez Muñoz y Álvaro Andrés Lucero Lucero.

Si da su consentimiento, el participante responderá los ítems del cuestionario Búsqueda Autodirigida (del inglés *Self-Directed Search*; SDS). Esto tomará aproximadamente 40 a 50 minutos.

El objetivo final de este estudio es que cada estudiante de grado noveno del colegio San Felipe Neri de Pasto explore y conozca las posibilidades de elección profesional de acuerdo a su personalidad.

La participación en este estudio es completamente voluntaria, no tendrá gasto alguno durante el estudio y no se dará ninguna clase de pago por la participación del estudiante.

La información que se recoja será privada y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre la aplicación del cuestionario, puede hacer preguntas en cualquier momento a los investigadores.

Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de la participación, puede firmar este consentimiento informado.

Agradecemos su atención.

Yo, _____ identificado (a) con C.C # _____ acepto que el (la) estudiante _____ participe en esta investigación.

Entiendo que una copia de este consentimiento me será entregada, y que los resultados de este estudio serán entregados de forma escrita a cada participante cuando éste haya concluido.

Nombre del Responsable
(en letras de imprenta)

Firma del Responsable

Fecha

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Anexo 6
Ítems definitivos

N°	Ítem original	Ítem modificado
5	Trabajar con un gran mecánico o técnico	Trabajar con un gran mecánico o técnico
7	Construir cosas con madera.	Elaborar cosas con madera.
8	Tomar una clase de educación tecnológica (como artes industriales o taller automotriz).	Recibir una clase de una carrera tecnológica (como artes industriales o taller automotriz).
9	Trabajar en exteriores.	Trabajar al aire libre.
11	Ir de visita por una ferretería.	Ir de compras a una ferretería.
39	Tomar una clase de superación personal.	Asistir a una clase de superación personal.
46	Fungir como funcionario de un grupo.	Desempeñarse como funcionario de una empresa.
55	Desempeñarse como funcionario de una empresa.	Vender espacios publicitarios en la cartelera escolar.
61	Cuadrar las cuentas en una chequera.	Organizar cuentas bancarias.
62	Llevar registros.	Llevar registros contables.
63	Operar maquinaria de oficina (como fax o copiadora).	Operar maquinaria de oficina (como fax o fotocopiadora).
66	Establecer un sistema de registro.	Establecer un sistema de registro contable.
76	Construir cosas sencillas de madera.	Hacer cosas sencillas de madera.
80	Escribir un reporte científico o de gran erudición.	Escribir un reporte científico o de gran importancia.
97	Dar una plática entretenida.	Exponer sobre un tema interesante.
100	Ayudar a personas que estén alteradas o afligidas.	Ayudar a personas que estén tristes.
108	Tener una buena comprensión de las relaciones sociales.	Comprender las relaciones interpersonales.
114	Ser un buen orador.	Ser un buen expositor.
121	Ser una persona ambiciosa.	Ser una persona codiciosa.

122	Usar una copiadora.	Usar una fotocopidora.
124	Hacer mucho papeleo en un tiempo corto.	Organizar rápidamente la papelería de una oficina.
126	Transcribir de un dictáfono.	Copiar el contenido de un discurso en una grabadora de periodista.
128	Utilizar un procesador de textos.	Utilizar un computador.
131	Dar el cambio correcto de manera rápida.	Dar el cambio correcto de manera rápida.
133	Mecánico automotriz – arregla automóviles.	Mecánico automotriz – arregla automóviles.
134	Carpintero – construye cosas con madera.	Carpintero – construir cosas con madera.
135	Inspector de construcciones – inspecciona edificios nuevos para ver si están bien contruidos.	Inspector de construcciones – inspeccionar edificios nuevos para ver si están bien contruidos.
136	Radiooperador – manda y recibe mensajes de radio.	Radiooperador – mandar y recibir mensajes de radio.
137	Agricultor – levanta cosechas.	Agricultor – cosechar productos agrícolas.
171	Director de campamento juvenil – supervisa los programas y trabajadores de un campamento.	Director de un centro de vacaciones recreativas – supervisa los programas y trabajadores de un campamento.
172	Orientador en abuso de sustancias – ayuda a las personas que tienen un problema con drogas o alcohol.	Terapeuta en abuso de sustancias – ayuda a las personas que tienen un problema con drogas o alcohol.
173	Director de actividades de recreo – organiza actividades recreacionales.	Animador de actividades de recreo – organiza actividades recreacionales.
178	Asistente social de libertad condicional – ayuda a las personas que han tenido problemas con la ley.	Abogado de oficio – ayuda a las personas que han tenido problemas con la ley.
179	Orientador escolar – ayuda a alumnos con problemas.	Orientador escolar – ayudar a alumnos con problemas

	personales y escolares.
180 Asistente médico – examina pacientes en un consultorio médico.	Médico – examina pacientes en un consultorio médico.
184 Director de mercadotecnia – planea programas de comercialización.	Director de mercadotecnia – planea programas de compra y venta de productos.
189 Corredor de bolsa – compra y vende acciones y bonos.	Corredor de bolsa – invierte dinero en mercados financieros.
191 Funcionario gubernamental – detenta un cargo público.	Funcionario gubernamental – desempeña un cargo público.
203 Corrector de estilo – revisa material escrito para detectar errores.	Corrector de estilo – revisa material escrito para detectar errores de redacción.

Anexo 7



**CONGREGACIÓN DEL ORATORIO SAN FELIPE NERI
COLEGIO SAN FELIPE NERI**

Res. 092 de Abril 1° de 2002
Calle 6ª Oeste No. 31-71 El Bosque Teléfonos 7 23 19 84 7 23 98 10

LAS SUSCRITAS, PSICOLOGAS DE LA INSTITUCION

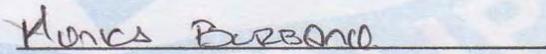
HACEN CONSTAR

Que los psicólogos egresados del programa de Psicología de la Universidad de Nariño **YULY VIVIANA FLOREZ Y ALVARO ANDRES LUCERO LUCERO**, identificados con cédula de ciudadanía 1.085.255.727 de Pasto y 12.754.387 de Pasto respectivamente. Realizaron las etapas requeridas para desarrollar su Trabajo de Grado titulado "**RELACIÓN ENTRE PERSONALIDAD Y ELECCIÓN PROFESIONAL EN LOS ESTUDIANTES DE GRADO NOVENO DEL COLEGIO SAN FELIPE NERI DE PASTO**", durante los días comprendidos entre el 25 de Octubre y el 09 de Diciembre de 2011.

Para constancia se firma en Pasto, a los nueve (09) días del mes de Diciembre de 2011.

Atentamente,


ALEXANDRA HOYOS ALVARADO
Psicóloga
c.c. 51.826.088 de Bogotá


MONICA BURBANO CERON
Psicóloga
c.c. 36.752.138 de Pasto