

**Encuentro Educativo**

ISSN 1315-4079 ~ Depósito legal pp 199402ZU41

Vol. 20(2) Mayo - Agosto 2013: 319 - 336

---

## **Un proceso grupal para la atención vocacional: Éxito, Satisfacción y Estabilidad Vocacional de los estudiantes universitarios**

**Luisa Margarita Urribarrí Farías**

*Magister en Orientación, Universidad del Zulia,  
Facultad de Ingeniería. Maracaibo. Estado Zulia, Venezuela.  
luisacolmenares@ hotmail.com*

**Yudelkis Coromoto Flores Chourio**

*Magister en Orientación, Universidad del Zulia,  
Facultad de Agronomía. Maracaibo, Estado Zulia, Venezuela  
yudelkisf@hotmail.com*

**Ivis Coromoto Añez Sánchez**

*Dra. Ciencias de la Educación, Universidad del Zulia,  
Facultad de Agronomía. Maracaibo, Estado Zulia. Venezuela.  
aivismachado@gmail.com*

---

### **Resumen**

La investigación tuvo como objetivo explorar en los estudiantes universitarios el desempeño estudiantil. La teoría se apoya en Súper, Holland y Bandura, que establece "La elección profesional posee tres condiciones: Éxito en los estudios y el trabajo, Satisfacción por la realización de actividades y Estabilidad en la carrera elegida. La investigación es de tipo descriptiva. La muestra fue el 5% de los inscritos en las facultades de LUZ, a quienes se les aplicó la Prueba LUZ. Los resultados revelan un alto índice de satisfacción y permanencia en la carrera, y un nivel de eficiencia y eficacia en el rendimiento.

**Palabras clave:** Desempeño estudiantil, satisfacción, éxito y estabilidad.

## A Group Process for Vocational Attention: Success, Satisfaction and Vocational Stability for University Students

---

### Abstract

The objective of this research was to explore student performance at universities. The theory was supported by the works of Súper, Holland and Bandura, who state that "Professional choice has three conditions: success in studies and at work, satisfaction due to performing activities and stability in the chosen career. Research was of the descriptive type. The sample consisted of 5% of the students registered in the schools at LUIZ who took the LUIZ Test. Results reveal a high index of satisfaction and permanence in the career, and a level of efficiency and efficacy in performance.

**Key words:** Student performance, satisfaction, success and stability.

### Introducción

El presente trabajo versa sobre la elección profesional asistida por un instrumento vocacional de atención colectiva denominada PRUEBA LUIZ, vinculada con las preferencias por el estudio de una carrera en función de gustos o intereses, actitudes y opiniones, rasgos de personalidad relacionada con las diversas opciones profesionales ofertada por esta institución. A efecto de este estudio se asume que toda elección profesional adecuada debe satisfacer tres condiciones básicas: éxito en los estudios y en el desempeño de la profesión, satisfacción por la carrera elegida y estabilidad en la decisión tomada (Comisión prueba LUIZ, 2001: 1).

En esta investigación se analizó la satisfacción, estabilidad y éxito en los estudiantes de las distintas carreras de LUIZ, a lo largo del ciclo académico, con el propósito de explorar en los estudiantes universitarios el desempeño estudiantil generado por una elección profesional asistida por un instrumento vocacional de atención colectiva, que los orienta en la toma de decisiones de la carrera profesional.

Para la consecución de este propósito se analizó el proceso de aplicación del instrumento vocacional PRUEBA LUIZ, diseñado para explorar la motivación, la madurez vocacional y las preferencias profesionales de los estudiantes; a fin de contribuir en su proceso de orientación vocacional y satisfacer las necesidades institucionales de asignación de

los nuevos ingresos en la Universidad del Zulia.

El planteamiento de esta investigación se expresa en darle respuesta a la pregunta: ¿Cuál es el nivel de Éxito, Satisfacción y Estabilidad de los Estudiantes de la Universidad del Zulia, generado de la atención vocacional en procesos grupales. Año 2011?

### **Objetivo general**

Determinar el nivel éxito, la satisfacción y estabilidad de los estudiantes de LUZ, como resultado de la atención vocacional en procesos grupales año 2011.

### **Objetivos específicos**

Identificar el nivel de éxito de los estudiantes asignado a las diferentes carreras de la Universidad del Zulia en el año 2011.

Identificar el nivel de satisfacción de los estudiantes asignados a las diferentes carreras de la Universidad del Zulia en el año 2011.

Analizar la estabilidad de los estudiantes asignados a las diferentes carreras de la Universidad del Zulia en el año 2011.

### **Marco teórico**

#### **Fundamentos Teóricos que sustentan la Prueba LUZ**

La elección vocacional ha sido explicada por numerosas teorías

que buscan entender y proponer estrategias especiales para la orientación de las personas que desean seguir el curso de estudios universitarios u otras ofertas en el mundo del trabajo. Algunas ponen los determinantes de esta decisión fuera del control del individuo como sería el azar, otras lo centran en el ambiente o en factores económicos como las teorías sociales y económicas, también en el individuo como las teorías psicológicas. Es importante aclarar que la elección ocupacional es un proceso gradual que se va construyendo a lo largo de la vida o se valida a través de la experiencia histórica de un sujeto.

El instrumento está fundamentado en los supuestos teóricos de tres autores clásicos de la Orientación Vocacional: Donald Súper, John Holland y Albert Bandura, enmarcada dentro de las corrientes psicológicas.

#### **Donald Súper**

Este es el teórico que más aporta a la construcción del instrumento. En su enfoque teórico maneja dos conceptos claves:

- El concepto del sí mismo, desarrollado entre otros por Carl Rogers, plantean que la conducta refleja los pensamientos autodescriptivos y auto evaluativos; en lo referente a la vocación señala "que una persona elige o rechaza una ocupación porque cree que ella está o no

de acuerdo con el punto de vista que tiene de sí mismo" (Osipow, 1997: 141).

- Un segundo concepto influido por Charlotte Buhler, tomado de la psicología evolutiva, las etapas por las cuales pasa el individuo en su devenir existencial. De acuerdo a Buhler "en cada etapa hay tareas diferentes...que el individuo debe realizar" (Ídem, p. 141). Entre las etapas se destacan crecimiento, exploratoria, mantenimiento y declinación. Súper supone que las etapas vocacionales son un reflejo de las largas tareas de la vida.

Por otra parte, es preciso mencionar, que Super construyó el concepto de "desarrollo vocacional" bajo la noción de patrones de carrera, esto es que el individuo sigue patrones generales, los cuales pueden reconocerse y predecirse después de una exploración y estudio del individuo. Estos patrones son el resultado de factores psicológicos, físicos, sociales y situacionales, que se acumulan y que conforman la vida del individuo.

Súper, dejó una serie de proposiciones a considerar destacando que el desarrollo vocacional es un proceso continuo, ordenado, estructurado y predecible, dinámico y de compromiso; plantea además que el auto concepto, en la adolescencia, se torna más claro y se traduce en términos ocupacionales. En este senti-

do, es importante recalcar que las personas difieren en sus habilidades, intereses y en su personalidad por lo cual son aptas para un variado número de ocupaciones y a su vez existe una variedad de individuos para cada ocupación; lo cual es determinado por los factores personales y sociales que inciden en la elección ocupacional, cuyos efectos aumenta con el desarrollo del ciclo vital.

Otro aspecto es la identificación con los adultos significantes con los que se relacionan, con el desarrollo de roles adecuados de vida en función de los planes vocacionales, lo cual marca el campo ocupacional que escoge un individuo relacionándose con sus intereses y valores, recursos ambientales y comunidad, la experiencia educativa y con las actitudes, rasgos y estructura ocupacional de la comunidad. La satisfacción depende del grado en que la persona se encuentra ubicada en cuanto a sus intereses, aptitudes, valores y otros rasgos de personalidad. Así mismo la satisfacción también depende del grado de habilidad que posea para implementar su autoconcepto.

Súper influenciado por Buhler, Miller y Form y Ginzberg et - all consideró las siguientes etapas del desarrollo vocacional: Crecimiento, (desde el nacimiento hasta los 14 años), Exploración (15 a 24 años aproximadamente), Establecimien-

to, (desde los 25 hasta los 44 años), Mantenimiento (desde los 45 y se extiende a los 64 años), Declinación (A partir de los 65).

### **John Holland**

Este autor es otro de los grandes teóricos de la conducta vocacional, quien parte de la hipótesis que la elección de carrera representa una extensión de la personalidad y una tentativa por implementar ampliamente el estilo de comportamiento personal en el contexto de nuestra vida laboral (Osipow 1997 p. 53). La explicación más razonada de la hipótesis para la elaboración del Inventario de Preferencias Vocacional, de manera razonada es la siguiente:

“Elegir una ocupación es un acto expresivo que refleja la motivación, el conocimiento, la personalidad y la habilidad. Las ocupaciones presentan un modo de vida, un ambiente más que una serie de funciones o habilidades laborales aisladas... En este sentido, elegir una ocupación ofrece varios tipos de información: la motivación del sujeto, sus conocimientos sobre la ocupación en cuestión, qué comprensión y conciencia tiene de sí mismo y de sus capacidades” (técnica de la elección vocacional, tipos de personalidad y modelo ambientales, (Holland, 1985:16).

Busot resume los principios y supuestos fundamentales de Holland (1985: 20).

1. La elección vocacional es expresión de la personalidad, por con-

siguiente los inventarios de intereses son también de personalidad.

2. Los estereotipos vocacionales poseen significados psicológicos y sociológicos confiables e importantes.

3. Las personas que se dedican a una misma ocupación tiene personalidades parecidas e historias de vidas similares; responderán a situaciones y problemas de manera análoga y crearán ambientes interpersonales característicos.

4. Las personas tienden a escoger una carrera congruente con su personalidad.

5. La consistencia y la diferenciación se relacionan con los niveles de madurez vocacional.

6. La satisfacción, el éxito y la estabilidad o rendimiento en los estudios y el trabajo dependen de los grados de consistencia, congruencia y diferenciación e identidad.

7. Los tipos de personalidad vocacional paternos consistentes promueven el desarrollo de habilidades más consistentes en los hijos.

8. Los individuos congruentes cambian menos de ambientes, mientras que los individuos ubicados en ambientes incongruentes cambian o introducen cambios o desertan.

### **Albert Bandura**

Autor de la teoría de la “Autoeficacia” como un modelo cognoscitivo social se empezó a aplicar dentro de la Orientación Vocacional entendida como la percepción que tie-

ne el individuo de sus propias capacidades y habilidades; es decir que tanto puede hacer bien las actividades para el logro de resultados. “la autoeficacia percibida” hace referencias a las creencias de las personas acerca de sus propias capacidades para el logro de determinados resultados” (Bandura, 2001: 1).

De acuerdo a Busot “la teoría es efectiva para explicar porqué y como una persona decide seguir una profesión, elegir un empleo o elegir un sitio de trabajo determinado” (Busot, 2005: 65). Adicionalmente destaca que las fuentes de alimentación de la eficacia personal: tales como los logros de la ejecución personal; los éxitos obtenidos la suben y los fracasos la bajan. La experiencia vicaria: si otros lo pueden a hacer, yo también; la persuasión verbal para atreverse a realizar una actividad. La excitación emocional o ansiedad que actúa en forma negativa ante situaciones retadoras.

En el instrumento Prueba LUZ, los enunciados de los reactivos están redactados tomando en consideración las creencias que el estudiante tiene a cerca de sus capacidades internas, opiniones, desempeños sobre las situaciones de carrera, además de contener una parte destinada a explorar en específico la autopercepción de las habilidades y capacidades de los individuos a cerca de las distintas actividades que exige el estudio y desem-

peño de una profesión y a explorar su autoeficacia en función a experiencias exitosas o no del desempeño académico.

### **La Motivación**

Los fundamentos teóricos que subyacen en el instrumento Prueba Luz están asociados a las teorías cognitivas de la motivación. En ella se establece que la auto percepción de habilidades y la consecuente evaluación de la misma, auto eficacia percibida, Bandura (1987), influyen en el desarrollo del comportamiento del individuo y en su desempeño, siendo el ambiente un elemento importante donde el sujeto ejecuta su interacción con el fin de lograr sus metas y propósitos, entendiéndose las metas como aspectos claves y criterios que facilitan la observación del constructo a través de la medición de las dimensiones cognitivas, actitudinales y conductuales que categorizan la motivación dentro del instrumento Prueba LUZ.

De acuerdo a esta perspectiva cada una de las dimensiones ponen de manifiesto las formas de pensar, la disposición y las conductas del sujeto. La dimensión cognitiva enfatizan las creencias que tienen los estudiantes acerca de sus capacidades para plantearse retos y exigencias, llevar a cabo trabajos que requieren mayor esfuerzo, pensamiento relativo al esfuerzo personal por alcanzar los propósitos académicos y personales. En relación a

este aspecto (Bandura 1999: 25), señala que "las creencias de eficacia contribuyen a la motivación de muchas formas: determinan las metas que las personas desean para sí misma, la cantidad de esfuerzo que invierten, el tiempo que perseveran ante dificultades y su resistencia a los fracasos".

En la dimensión actitudinal, el proceso de auto evaluación compromete al sujeto en la exploración de la fuerza interior o disposición para la ejecución de tareas retadoras y mide su energía interior. En esta confrontación el sujeto determina cuan dispuesto está a dar y a sacrificarse para alcanzar las metas propuestas. En esta dimensión el instrumento explora disposición a superar obstáculos tanto personales como académicos que pueden interferir en la satisfacción y el éxito.

En cuanto a la dimensión conductual, diversos autores (Nuttin, 1980), (Harter, 1981), (Bandura, 1987), (Lennox, 1993), están de acuerdo en darle a las metas, un papel importante en la determinación y regulación de la conducta. Estas metas se ven materializadas en la acción, que son comportamientos medibles y observables y que reflejan de alguna manera, la construcción del proceso interior (creencias, pensamientos, planes y proyectos). Así la no transformación de planes en acciones pueden ser indicadores de baja motivación personal y académica.

En la Prueba LUZ, esta dimensión se plantea a través de acciones y conductas muy específicas, tales como desempeño de tareas, demostración de superación o dominio del compromiso adquirido, anticipación, cumplimiento responsable de actividades, exploración y curiosidad.

En las tres dimensiones con las cuales se mide la motivación general y académica dentro del instrumento, arrojan un puntaje que permite ubicar a cada estudiante en la posición que ocupa dentro de su grupo de acuerdo al mayor o menor grado de motivación. Se parte del supuesto que una persona altamente motivada "con deseos de superación y triunfos, de crecer y destacarse, invierta más esfuerzo y dedicación a toda actividad que supuestamente le conduzca al éxito" (Manual Técnico de la Prueba LUZ, 2001, p. 5). Querer triunfar no necesariamente significa que lo quiera hacer a través de los estudios, de allí que el instrumento incluye dos sub. Escalas de motivación: la general y la académica. En la Prueba LUZ, se parte del supuesto de que una persona altamente motivada con deseos de superación y triunfos, de creer y destacarse, invierta más esfuerzo y dedicación a toda actividad que supuestamente le conduce al éxito.

En conclusión, la motivación y los intereses se relacionan en el proceso de elección de carrera: los moti-

vos son los que impulsan la conducta, teniendo su raíz en las necesidades de carácter emocional y dinámico.

### **Madurez Vocacional**

El término madurez vocacional fue introducido por Súper (1962) quien la define como "...el grado de desarrollo, es decir, posición alcanzada dentro del continuo de evolución profesional y termina en la decadencia". En 1977, Super la describe como "La disposición para hacer frente a las tareas vocacionales o el desarrollo vocacional".

Las dimensiones y componentes básicos de la Madurez Vocacional según Súper (1983) son: Planificación: tiene que ver con el locus de control o aceptación de responsabilidades. La perspectiva en el tiempo de la reflexión del pasado, presente y anticipación del futuro. Exploración: Incluye el mundo del trabajo con sus características y las opciones que pueda ofrecer. Información: Constituye toda la gama acerca del mundo del trabajo con sus características y las opciones que puede ofrecer. También se refiere a la información de cómo ingresar al mundo del trabajo y de los pasos a seguir. Toma de Decisiones: Es uno de los componentes esenciales de una persona vocacionalmente madura, abarca el conocimiento y el compromiso de los principios que rige el proceso decisorio, la habilidad para aplicarlos y los estilos de

aplicación. Orientación Realista: Es una compleja combinación de los componentes de la madurez vocacional. Incluye el autoconocimiento del individuo, la objetividad con la que capte los aspectos personales y situaciones, lo constante que pueda ser en sus inclinaciones y sus metas y la estabilización de sus principales roles de vida.

### **Éxito**

Allport (1966) sostiene que la persona exitosa es aquella que está motivada a alcanzar altos niveles de competencias y dominio. Los estudiosos de esta variable están de acuerdo en afirmar que entre los factores que más inciden en el éxito personal y académico está la motivación. Una persona con una alta motivación general se esfuerza más por dedicarse a toda actividad que le conduzca al éxito (Atkinson, 1964:5). Junto a un deseo de superación como disposición generalizada, debe haber además una focalización de los esfuerzos hacia el éxito académico.

Méndez, Perozo y Sandoval, (2001) afirman que la excelencia personal es una meta fundamental del hombre. "Partiendo de la premisa de que el hombre y sólo el hombre es responsable de su vida y de todo lo que en ella acontece, le corresponde crear su propia excelencia, pues tiene en potencia los recursos que requiere para crecer (p. 35). Señalan que el éxito en cualquier acti-

vidad humana se logra a través de un fuerte compromiso y fe en sí mismo, guiados por objetivos y metas trazadas, dentro de un contexto social favorable que le permita alcanzar el éxito.

La madurez vocacional es otro de los factores que inciden notablemente. Las diferentes dimensiones que la definen pueden ser los cimientos para erigir el triunfo profesional. La planificación del futuro académico y ocupacional, la tendencia a participar activamente en la exploración personal y profesional, a manejar y poseer información adecuada que le permiten asumir actitudes realistas sin la subestimación y sobrestimación de las posibilidades pueden asegurar sin duda el éxito en lo que se emprenda.

Las aptitudes básicas a observar para la elección de estudios y/o profesión serían: El intelecto, para lo cual se considera que sólo una marcada debilidad mental o psíquica puede impedir o llevar a cabo la mayor parte de los aprendizajes profesionales o académicos. En el intelecto se incluyen la comprensión, la fluidez verbal, y las habilidades numéricas, espaciales y mecánicas. En este aspecto es necesario dejar claro que todos los estudiantes están potencialmente capacitados para tener éxitos en su estudio profesional. El rendimiento académico es un aspecto clave para predecir el éxito en el ámbito universitario.

## **Satisfacción**

La satisfacción puede identificarse como la experiencia o sentimiento de éxito en la ejecución de un logro determinado que permite percibir el grado de bienestar que el individuo experimenta con su vida y sobre aspectos personales.

La satisfacción académica es concebida como el estado placentero que genera el estar estudiando una carrera con la que se tiene un alto nivel de identificación y estabilidad, permitiendo permanecer y desarrollarse en ella, disfrutar con lo que se hace. Producir o servir con gusto es una necesidad del desarrollo y una condición humana para ser eficiente... "Se estima que un adecuado conocimiento de la motivación humana permite predecir la satisfacción que una persona experimentará en el desempeño de una ocupación" (Aguirre, 1996: 2).

Investigadores como (Ginzberg, 1963) y (Hancock y Teevan, 1969) señalan "que existe un vínculo de naturaleza correlacionar causal entre el orgullo de uno mismo, la satisfacción profesional y la inteligencia. Es decir si una persona se encuentra satisfecha con la profesión elegida, se encontrará motivada para desarrollar al máximo sus habilidades intelectuales y emocionales.

Existe una estrecha relación entre la satisfacción y la motivación; es una relación que se puede considerar de identidad. La asociación

entre motivación general y la satisfacción se extiende también a la motivación académica porque los repetidos fracasos pueden llevar al estudiante a la pérdida del interés por los estudios y el refuerzo de los estados de satisfacción causados por el rendimiento y calificaciones no exitosas.

Por el contrario, la dedicación a aprender se ve reforzada por el logro de un alto rendimiento y por la intensidad del compromiso hacia el aprendizaje. "Escoger una carrera congruente con los intereses y aspiraciones vocacionales es procurar el bienestar y el disfrute de los años de formación" (Manual Técnico de la Prueba LUIZ 2001: 7).

Entre satisfacción académica y madurez vocacional se da una estrecha relación por las implicaciones que supone la escogencia de una carrera a partir de un proceso de autoconocimiento personal, de una información pertinente sobre la carrera que se desea estudiar y una decisión cónsona con sus competencias y otros recursos. Cuando la decisión es tomada sin considerar estas variables, entre muchas otras, puede producir el efecto adverso a la satisfacción.

La satisfacción también guarda relación con el reto frente a planes y programas de estudio, con el sistema de evaluación a través del otorgamiento de calificaciones justas, con la condiciones físicas externas favorables al estudio y con las rela-

ciones interpersonales profesor-alumno, alumno-alumno y alumno-profesional del área (Robbins, 1998).

### **Estabilidad**

Una buena elección de carrera puede suponer la congruencia entre las características del alumno y la profesión seleccionada que le den sustento necesario para permanecer en ella hasta lograr culminar sus estudios. En este sentido podría decirse que mantener la decisión tomada es un efecto de la motivación que se tenga por superarse.

La madurez vocacional también impacta la estabilidad o permanencia en la carrera seleccionada. Planificar sin haber hecho una exploración personal y de oportunidades profesionales, con una información insuficiente que permita decisiones inadecuadas y poco realistas conduce a elecciones erróneas que a la larga conllevan a un cambio de carrera para remediar una decisión desacertada.

Holland establece como hipótesis básica de su teoría que las personas tienden a seleccionar una ocupación o ambiente de trabajo congruente con su tipo de personalidad, y que los individuos congruentes cambian menos de ambiente. De hecho la congruencia es a su vez, condición de la madurez vocacional (Manual Técnico: 9).

El éxito y la satisfacción también ayudan en la estabilidad voca-

cional. Estar satisfecho y a gusto con la profesión escogidas y recibir reconocimiento por el rendimiento académico así como por el desempeño profesional aseguran la permanencia del estudiante y del profesional en el campo laboral.

Busot plantea que "los cambios de carrera forman parte del desarrollo vocacional como tal, deben ser explicados a fin de poder pronosticar sus efectos reduciendo al máximo las probabilidades de errar (p. 28).

Los cambios vocacionales pueden estar relacionados tanto a factores internos inherentes al ser humano tales como actitudes, autoconcepto, aspiraciones, demanda de capacidades y otros, como a factores externos pertinentes al medio ambiente, familiar y las exigencias propias del desempeño profesional, ejemplo el campo laboral, sueldos y salarios, prestigio.

Hay que destacar que los cambios voluntarios son menos lesivos que los involuntarios los cuales pueden dejar la sensación de pérdida a las personas que con el proceso de adaptación pueden superar o posponer su decisión vocacional para nuevas circunstancias más favorables como lo exponen Hobson y Adams citados por Busot, (p. 32).

### **Marco metodológico**

La investigación se llevó a cabo en la Universidad del Zulia, situada

en la ciudad de Maracaibo. Es de tipo descriptiva y de campo un diseño no experimental y cuya población estuvo constituida por todos los estudiantes de las carreras de agronomía, arquitectura, ciencias jurídicas y políticas, ingeniería y veterinaria de las cuales se obtuvo una muestra del 5% de los inscritos en cada una de las facultades mencionadas.

Para determinar la muestra por facultad se aplicó el muestreo "aleatorio simple estratificado" por facultades, escuelas y menciones en las etapas de inicio, prosecución y egreso. De esta manera se obtuvo la representación proporcional de los estudiantes de las diferentes carreras. Este muestreo "consiste en estratificar (o dividir) en el mismo número de sub poblaciones o estratos que no se traslapen y luego tomar una muestra de cada estrato el procedimiento completo (primero la estratificación y luego el muestreo aleatorio) se conoce como muestreo aleatorio (simple) estratificado" (John Freund y Gary A. Simón: 248).

Para la estratificación se utilizó una fórmula cuyos elementos son los siguientes:

- Población Total de la Universidad para el año 2009: 54.351 estudiantes.
- Muestra de acuerdo a un porcentaje de representación significativa del 5% de la población total: 2.717 sujetos.

La fórmula queda planteada de la siguiente manera:

$$m = \frac{54.351}{100} \cdot n \cdot 2.717$$

Para calcular la muestra de cada facultad y escuela la formula es la siguiente:

a)  $M = p.f. \cdot 2.717$

$$\frac{P.F. \cdot 54.351}{n} \quad (5\% m.f.)$$

b)  $M = p.e. \cdot 5\% m.f.$

$$\frac{n}{p.f.} \quad (5\% m.e.)$$

Donde:

M: Muestra

P.T.U.: Población total de la Universidad del Zulia

P.f.: Población de la facultad estudiada

p. E.: Población de la Escuela o Licenciatura en el caso de la Fac. Experimental de Ciencias

n: número de estudiantes que componen la muestra.

Los datos en esta investigación se recogieron de dos formas:

a) Mediante la aplicación de los instrumentos Escala de Satisfacción Académica y Estabilidad en la Elección profesional.

b) A través del desempeño académico de los estudiantes que conforman la muestra, tomando como indicadores el número de materias inscritas, cursadas y aprobadas, además de su promedio expresado en notas durante los periodos de estudio.

Estos instrumentos fueron aplicados a los mismos sujetos y en el mismo momento.

## Resultados y análisis

El éxito en esta investigación se estudió a través de los siguientes indicadores: la eficacia, eficiencia y el promedio de notas obtenido hasta el momento de la investigación. Los

**Tabla 1**  
 Muestras por Facultades de LUZ

| Facultades                     | Muestra | Femenino | Masculino |
|--------------------------------|---------|----------|-----------|
| Agronomía                      | 36      | 33.3     | 66.7      |
| Arquitectura                   | 60      | 71.7     | 28.3      |
| Ciencias Jurídicas y Políticas | 161     | 77.55    | 22.4      |
| Experimental de Ciencias       | 165     | 39.4     | 60.6      |
| Ingeniería                     | 303     | 47       | 53        |
| Veterinaria                    | 68      | 50       | 50        |
| Total                          | 793     | -        | -         |

Fuente: Comisión Prueba LUZ.

datos de ambos instrumentos: Encuesta de Satisfacción Académica y de Estabilidad, fueron procesados a través del programa SPSS, versión 18.0, obteniéndose la frecuencia, la media, la mediana, la moda y desviación estándar.

### Éxito

Para el estudio de este aspecto los estudiantes se identificaron con el documento de identidad lo cual facilitó la obtención de la información, a quienes igualmente se les aplicó las escalas de satisfacción académica y estabilidad.

El índice de eficiencia se midió mediante la siguiente fórmula:  
Eficiencia =  $\frac{\text{materias aprobadas}}{\text{Materias ofrecidas}} \times 100$

La eficacia se midió a través de la fórmula:  
Eficiencia =  $\frac{\text{materias aprobadas}}{\text{Materias cursadas}} \times 100$

La media obtenida por los indicadores del éxito de la muestra revela que los estudiantes investigados de las facultades de Arquitectura, Ciencias Jurídicas, Experimental de Ciencias e Ingeniería mantienen una prosecución exitosa al considerar que los promedios de calificaciones se ubican entre 14,02 y 15,60. La eficiencia entre 61,40 y 95,56 y la eficacia entre 62,69 y 86,20, los cuales al aplicar el coeficiente de Pearson, estadísticamente

son relevantes para un nivel de significación de 0.05.

Si se centra la observación en el índice de eficacia, se observa que un porcentaje elevado de estudiantes aprueban las signaturas que cursan, ubicándose las calificaciones de las facultades antes mencionadas entre 13-15, valoradas como *bueno*, siendo muy pocos los sujetos que se ubican entre 16 a 18, destacándose las facultades de Arquitectura y Experimental de Ciencias las que tienen un porcentaje mayor ubicados en esta escala. Mientras que al analizar los promedios de calificaciones de las facultades de Agronomía y Veterinaria se encontró que ambas se ubican en la escala de regular, cuyos puntajes oscilan entre 11,50 y 12,21, determinándose que la eficacia está entre el 53,86 y 57,98 y la eficiencia entre 55,59 y 62,69. Estas medias indican que los estudiantes no inscriben todas las materias ofrecidas y no aprueban todas las materias inscritas, y de aquellas asignaturas que se aprueban obtiene bajos promedios.

Es importante señalar que en el éxito intervienen otros factores que escapan al control del estudiante y que pueden estar afectando el desempeño estudiantil, tales como: horarios académicos, conflictos laborales y estudiantiles, sistema de evaluación, relación profesor – alumno, medidos en la escala de satisfacción, en la cual se hace referencia a dos aspectos fundamentales

que dentro de la escala de los criterios de valoración se señalan como satisfechos. Sin embargo al compararlos con otros aspectos evaluados en el docente: la relación profesor alumno y el sistema de evaluación, obtienen puntuaciones más bajas. Pese a estas condiciones adversas los estudiantes se mantienen estables y satisfechos con la carrera que cursan.

### Satisfacción

Para el análisis, se presentan los resultados de cada instrumento or-

**Tabla 2**  
Criterios de Valoración

| Escala                  | %        |
|-------------------------|----------|
| Muy satisfecho          | 100 a 80 |
| Satisfecho              | 79 a 60  |
| Medianamente satisfecho | 59 a 40  |
| Insatisfecho            | 39 a 20  |
| Muy insatisfecho        | 19 a 0   |

Fuente: Comisión Prueba LUZ.

ganizados en tablas. Con el objeto de calificar las puntuaciones de Satisfacción Académica, se adoptaron los siguientes criterios:

En el instrumento de satisfacción se conoció que entre el 85.9% y 97.4% fueron asignado según COP, la cual le permitió conocer la carreras de su preferencia existiendo un alto grado de identificación y conformidad, reconociendo y confirmando que el instrumento vo-

cional Prueba LUZ, es pertinente y útil para la asignación del estudiante en la carrera de su preferencia o con mayor inclinación vocacional, expresando un alto grado de satisfacción por la carrera a la cual fue asignado que según la escala de valoración se ubican a los alumnos de arquitectura, ciencias jurídica y políticas e ingeniería en el nivel de muy satisfecho con la carreras, mientras que los de agronomía, experimental de ciencias y veterinarias se ubicaron en el nivel de satisfecho.

Se espera que este grado de satisfacción incremente la estabilidad y permanencia de los estudiantes en las carreras que cursan y contribuya a disminuir el número de cambios de carrera y deserción. Al constatar el porque de su satisfacción se encuentra que la mayoría están de acuerdo en afirmar que "llena mis expectativas, gustos e inclinaciones profesionales.

El análisis realizado en los párrafos anteriores, lleva a inferir que los ítems 1,2,3 y 4 están orientados a medir el grado de satisfacción de los estudiantes en cuanto a los resultados del instrumento Prueba LUZ, mientras que los enunciados siguientes: 6, 7, 8, 9 y 10 con sus respectivas selección de alternativas y opiniones, van encaminados a medir el grado de identificación con los profesionales y tareas inherentes a las carreras, así como los factores externos (horarios, ambiente, servicios, etc.) que pudieran interferir en

su satisfacción y propiciar el abandono y cambio de la misma. Estos factores pueden entorpecer el desempeño del estudiante, pese a que se siente muy gratificado y satisfecho con la carrera que estudia. En cuanto a las materias cursadas expresan un nivel muy satisfactorio considerándolas como necesarias para la profesión, por facilitar una formación integral de conocimiento complejo indispensable para el desempeño en el campo laboral, cuyos contenidos lo consideran como congruentes con los estudios comprendidos. Por otra parte se muestran muy satisfechos al identificarse con los profesionales del área y las tareas inherentes de la profesión.

Al estudiar los factores externos que influyen en el grado de satisfacción de los alumnos se encuentran los horarios de clase por ser inflexibles, y el transporte por no cumplir con los requerimientos para su asistencia puntual a clase.

Otros de los factores que afectan la satisfacción lo constituyen la relación profesor alumno. La información que arroja este enunciado permite conocer la percepción que tienen los estudiantes de sus profesores con relación a aspectos importantes para la formación de los futuros profesionales, tales como: dominio de contenido, claridad de expresión, sistema de evaluación y relación profesor-alumno. Estos aspectos son elementos sustanciales que ejercen influencia sobre la satis-

facción del alumno, a la vez que puede ser de información valiosa para las facultades a fin de mejorar la calidad de la enseñanza y optimizar los recursos. Los resultados obtenidos revelan que los estudiantes, están satisfechos con sus profesores en cuanto a los aspectos identificados como dominio de contenido y claridad de expresión, interpretándose que los métodos y técnicas de enseñanzas los satisfacen por cuanto los porcentajes más altos, se concentran en estos aspectos. Sin embargo, es importante destacar que en algunos aspectos como sistema de evaluación y relación profesor alumno, los porcentajes son menores a lo cual indican que son factores de insatisfacción.

### **Estabilidad**

La estabilidad conjuntamente con éxito y satisfacción son componentes de la red nomológica de la Prueba LUIZ. Su investigación arroja los siguientes resultados de acuerdo con los enunciados contemplados en el instrumento de recolección de datos.

En función de las respuestas dadas, la mayoría de los estudiantes indicaron haber sido asignado por preinscripción LUIZ. Esto indica que la mayor asignación depende de los resultados de la Prueba LUIZ expresados en la Cesta de Opciones.

La población encuestada en su mayoría está satisfechos y permanecen en la carrera que cursan cuya ra-

zones están referidas a sentir gusto por las carreras que estudian, lo cual refuerza la tesis de satisfacción y estabilidad como condiciones básicas de una adecuada elección de carrera según se plantea en los principios teóricos del instrumento Prueba LUZ. Por otra parte, se hace presente los niveles de motivación académica al reflejar que los aspirantes desean permanecer en la carrera para superarse a través de un título profesional. Dentro de este razonamiento se puede incluir las otras razones como son: "cubre mis expectativas, desarrollarme como persona, es una carrera interesante, tiene campo de trabajo". En la Facultad de Ingeniería destaca la razón de tener "capacidad para estudiarla" lo cual refleja la autopercepción de habilidades o autoeficacia percibida planteada por Bandura y explorada por el instrumento Prueba LUZ.

Estos planteamientos llevan a los encuestados a expresar (entre el 74 al 89%) la decisión de permanecer en la carrera a la cual fue asignado y manifiestan no haber considerado la posibilidad de cambiar y sólo el caso de las facultades de Ciencias, 46,5% y Veterinaria, 44,1%, cuyo porcentajes son los más elevados de los que se quieren cambiar. Estos porcentajes indican que existe un grado de correlación muy alto con la satisfacción por la carrera que están estudiando, si se considera que en su mayoría los estudiantes encuestados se encuen-

tran en los semestres ubicados en prosecución y egreso. De esta manera, se corrobora una vez más la validez y confiabilidad de los resultados de la Cesta de Opciones de LUZ.

Por otra parte al considerar las respuestas sobre las razones del cambio el mayor porcentaje expresa "no gustarle la carrera que cursa" y "habita en zona distante de la Universidad. Siendo estos porcentajes más elevados en Ciencias Jurídicas y Políticas y en Agronomía. En la Facultad de Arquitectura la razón más señalada en la decisión de cambio es la de los horarios. Es de destacarse que Ingeniería manifiesta un porcentaje muy bajo en todas las razones planteadas. El resto de los porcentajes lo conforman los horarios de estudios y la complejidad de algunas asignaturas.

En cuanto al número de veces que se han cambiando de carreras, entre el 84,5 y el 93% expresan no haber cambiado en ninguna oportunidad, lo cual fortalece en gran medida los resultados de la Cesta de Opciones y a la vez refuerzan la estabilidad y satisfacción en la carrera. En porcentajes más bajo manifiesta haberse cambiado sólo "una vez" con lo cual se podría inferir que los cambios han disminuido considerablemente en nuestra Universidad.

El hallazgo más importante en cuanto a la intención del estudiante se refleja en la insistencia de lograr el cambio por cuanto los porcentajes se sitúan entre el 42,9 al 68,3%

que escogieron esta decisión. Su importancia radica en que el estudiante en otros momentos, tomaría la decisión de abandonar la Universidad o cambiarse reiteradamente. En cuanto a la opción de seguir en la carrera entre 68,2 al 98,7 de estudiantes escogieron esta alternativa de decisión; es decir insiste en seguir en la carrera y terminarla.

### **Conclusiones**

1. En relación a la variable éxito los resultados obtenidos indican, que la media X de eficacia se ubica en un 70%, y la media X, de eficiencia se situó en 67,92%; considerándose que los estudiantes son exitosos en sus estudios. Destacándose las facultades Experimental de Ciencias y Arquitectura con los promedios ubicados entre 16 y 18 puntos, no obstante se apreció promedios mas bajo en las carreras del núcleo agropecuario.

2. Un alto porcentaje de estudiantes expresan estar muy satisfecho con la carrera a la cual fue asignado y que están cursando. En porcentajes muy bajos se encuentran muy insatisfechos, aunque aspiran culminar sus estudios o solicitar cambio.

3. Entre los factores externos que afectan la satisfacción tales como horario, transporte, ambiente físico y servicios, los estudiantes se encuentran medianamente insatisfechos, pero se sienten altamente

identificados con los profesionales del área y las asignaturas cursadas necesarias para su formación.

4. Los resultados indican que los estudiantes expresaron permanecer y culminar las carreras a las cuales fueron asignados, existiendo una gran relación entre los niveles de satisfacción y la permanencia o estabilidad en los semestres que cursan.

5. Ante los resultados obtenidos en la investigación, es pertinente afirmar que el proceso grupal para la atención vocacional está incidiendo positivamente en los estudiantes, pudiéndose concluir que la elección de carrera está cumpliendo con los postulados básicos de una elección adecuada: éxito en los estudios y el trabajo; satisfacción por la realización de las actividades y tareas que le son propias y estabilidad en la carrera elegida.

6. Como un aporte adicional, se confirma la validez y pertinencia de la Prueba LUZ como instrumento vocacional para la elección de carrera.

### **Referencias bibliográficas**

- ALBERT, Bandura (2001), Guía para la construcción de escalas de Autoeficacia, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.
- AGUIRRE, Batzan (1996). *Psicología de la Adolescencia*. ED. México: Alfa Omega) P. 2.
- BUSOT, Jesús Aurelio (1995), *Elección y Desarrollo Vocacional*,

- Editorial Universitaria, (Ediluz), Maracaibo, Venezuela.
- BRETZ Jr.; R.D. & JUDGE, T.A. (1994). Person-Organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, (1994), 44-32-54.
- COMISIÓN PRUEBA LUZ. **Una propuesta para la Orientación Vocacional como disciplina y servicio.** Maracaibo, Venezuela.
- FREUD y GARY A. Simón (2000). **Metodología de la Investigación.** Editorial Printice Hall, Traducción José Julián Díaz, México.
- HERNÁNDEZ, S. Roberto; FERNÁNDEZ C. Carlos y BATISTA L. Pilar (2008). **Metodología de la Investigación.** Edit. Mc Gram Hill Cuarta Edición, México.
- HOLLAND, John L. (1985). Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc. (2<sup>nd</sup> ad).
- PRUEBA LUZ. (2001). **Una teoría y un instrumento vocacional.**
- SATISFACCIÓN ACADÉMICA EN ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD DEL ZULIA
- PERFIL MOTIVACIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE VENEZUELA.
- MANUAL TÉCNICO DE LA PRUEBA LUZ. (2001). 1 -3 pp.
- MANUAL TÉCNICO DE LA PRUEBA LUZ. (2001). 12-25 pp.
- RICE, Berkeley (1985). **Why an I in this Job?.** *Psychology Today*, January, 54-56.
- RHODES, S.R. & DOERING, M. (1983). **An Integrated Model of Career Change.** *Academy of Management Review*, 8(4), 631-639.
- UNIVERSIDAD DEL ZULIA (2000). **Comisión Prueba LUZ, Manual Técnico de la Prueba LUZ.** Editorial EDILUZ, Maracaibo, Venezuela, 200, p. 5.
- SHUNK, Dale H. (1991). **Self-Efficacy and Academic Motivation.** *Educational Psychologist*. pp. 26(3-4), 207-231.