

 **Impacto Científico**

Revista arbitrada venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago

ISSN: 1836-5042 ~ Depósito legal pp 200602ZU2811

Vol. 7 N° 1, 2012, pp. 42 - 56

Autoconocimiento de los estudiantes del Programa Ingeniería del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia

**Brizeida Mijares, Yaneth Rincón, Zulay Ortega,
Leira Gil de Torres y Rocío García**

*U. E. Gral. en Jefe Rafael Urdaneta, Unidad de Investigación de Estudios Sociales
y Humanísticos, Centro de Orientación y Promoción Integral (COPI),
Departamento de Ciencias Humanas, Núcleo LUZ-COL*

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito diagnosticar el autoconocimiento de los estudiantes del Programa Ingeniería del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia. Se basó en los trabajos de Camargo (1996), Emler (2001), Crocker y Park (2004), Crocker y col. (2006), Cortes de Aragón y Aragón (1999), entre otros. El estudio de tipo descriptivo con un diseño no experimental, transeccional y de campo. La muestra fue de 97 estudiantes del último bienio del Programa Ingeniería del Núcleo LUZ-COL. Se aplicó un cuestionario auto-administrado con alternativas de respuestas abiertas. Se extrajeron nueve (9) ítems para la dimensión autoconocimiento. Por ser preguntas abiertas se le dio un tratamiento cuali-cuantitativo para el análisis de resultados. Los resultados obtenidos permiten concluir que existió un proceso de maduración a lo largo del curso ofrecido; las respuestas permitieron ver a jóvenes claros en sus cualidades y defectos, abiertos hacia un cambio en sí mismos, ansiosos de egresar del alma mater para aventurarse a la búsqueda de empleo, temerosos ante lo desconocido, pero seguros de poder dar lo mejor de sí cuando sea necesario y dispuestos a asumir nuevos retos para convertirse en mejores personas, profesionales completos, y trabajadores dispuestos a dar lo mejor.

Palabras clave: autoestima, autoconocimiento, búsqueda de empleo, estudiantes programa ingeniería.

RECIBIDO: 15/10/2011 ACEPTADO: 13/04/2011

Self-Knowledge in Engineering Students at the University of Zulia, East Lake Coast Campus

Abstract

The purpose of this research was to diagnosis student self-knowledge in the Engineering Program at the University of Zulia, East Lake Coast Campus. The study was based on the works of Camargo (1996), Emler (2001), Crocker and Park (2004), Crocker et al. (2006) and Cortes de Aragón and Aragón (1999), among others. The study was of the descriptive type, with a non-experimental, transectional, field design. The sample consisted of 97 students in the last two years of the Engineering Program at the LUZ-COL campus. A self-administered questionnaire with open answer alternatives was used. Nine (9) items were used for the self-knowledge dimension. Since they were open questions, result analysis was given a quanti-qualitative treatment. The results permitted concluding that a maturation process occurred during the course of study offered; the answers revealed young people who were clear about their qualities and flaws, open to change in themselves, eager to graduate from their alma mater and venture into the search for employment, fearful of the unknown, but confident of giving the best of themselves when required and ready to take on new challenges to become better people, complete professionals and workers willing to give their best.

Keywords: self-esteem, self-knowledge, job search, engineering program students.

Introducción

El presente estudio surge a partir de la inquietud del personal de Orientación de ayudar a los estudiantes del último bienio de los Programas Académicos que se manejan en el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia (Ingeniería, Educación y Ciencias Económicas) en su próximo escenario de búsqueda de empleo y el ejercicio profesional en su área de interés.

Para el objeto de la investigación que se reporta sólo se consideró a los estudiantes del Programa Ingeniería (Civil, Mecánica y Petróleo) de los períodos 1º y 2º del 2008 que cursaban las unidades curriculares Orientación, niveles II y III, donde se administró por primera vez el Programa denominado "Habilidades y Talentos para Enfrentar con Éxito las Oportunidades y Exigencias del Mercado Laboral", desarrollado por Ferrer y Mijares (2007).

El programa en cuestión se divide en varios puntos, entre los que se destaca como primera unidad de trabajo teórico-práctica la autoestima, incluyendo sus componentes: autoconocimiento, autoconcepto y visión personal. De estos tres aspectos que se corresponden con la autoestima, el artículo que se desarrolla es el relacionado al autoconocimiento, como una entrada al rico mundo de la autoestima en los estudiantes de la mencionada carrera.

El periodo de la búsqueda de empleo es una experiencia estresante, por lo que el grado de autoestima del estudiante, va a influir a la hora de afrontar esta etapa hacia la vida laboral. Este rasgo sobresale más si se habla de jóvenes adultos que están

inmersos en un proceso de descubrimiento que les proporciona Niveles de Orientación II y III a través del Programa ya mencionado, ya que estos estudiantes están próximos al cambio en su situación académica-familiar hacia la inserción del mercado laboral.

Se debe resaltar que la Universidad del Zulia en todas sus facultades y núcleos forma un ser integral con competencias cognitivas, instrumentales y actitudinales para lograr el desarrollo total del estudiante y por consiguiente les prepara con un enfoque de calidad para ingresar al mundo laboral, no sólo a través de las unidades curriculares que les aportan conocimiento relacionado a su carrera, sino que además favorece su acceso al mercado laboral a través de las prácticas profesionales y pasantías, e igualmente fortalece sus actitudes por medio de la unidad curricular Orientación (LUZ, 2006, Acuerdo 535). La intención final de la universidad como alma mater es reducir el impacto del choque de dos realidades: la del estudiante y la del mundo real-laboral.

Reflexiones teóricas

Este estudio se basa en el diagnóstico del autoconocimiento (fortalezas, limitaciones, personalidad) de los estudiantes del Programa Ingeniería del Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia.

Definición de autoestima

A lo largo de la historia de la psicología el término autoestima ha sido estudiado y conceptualizado de diversas maneras. Ya para 1890 William James afirmaba que la autoestima podía ser tanto un rasgo de la personalidad como un estado; el primero se consideraba estable en el tiempo y a través de diferentes situaciones, mientras que el segundo fluctuaba alrededor del rasgo (James, 1890; Kernis, Cornell, Sun, Berry, & Harlow, 1993; Rosenberger, 1979, citados en Crocker, Brook, Niiya, y Villacorta, 2006; Emler, 2001; Zeigler-Hill, 2005).

Partiendo de esa visión de la autoestima, ésta se le considera como la valoración de sí mismo, lo que equivale a una evaluación que la persona realiza de su habilidad, actividad, personalidad y competencia. Es la expresión de aquellas cosas por las cuales una persona se siente aceptable como ser humano e incluye sentimientos de valoración como persona y de competencia en el quehacer interpersonal (Barroso, 1987; Sullivan, 1953, 164a, 1964b; Papalia y Wendkos Olds, 1987).

Según Cortés de Aragón y Aragón (1999), la palabra autoestima está compuesta de dos elementos: *auto* y *estima*; la misma es de reciente adquisición en castellano y no existe en otras lenguas como el francés, el italiano o el japonés, en las que se emplea "autoconcepto" o "autoimagen positiva" que, como se verá, reducen considerablemente su significado actual. *Auto* proviene del griego *autos* que es un adjetivo y/o pronombre que significa "el mismo, el propio". Y *estima* (del verbo estimar) es

un sustantivo el cual, según el diccionario de la Real Academia Española, es la "consideración y aprecio que se hace de una persona o cosa por su calidad o circunstancias". A su vez, *estimar*, del latín *aestimare*, es "apreciar", "poner precio", "evaluar las cosas"; "juzgar", "creer"; "hacer aprecio y estimación de una persona o cosa".

En ese sentido, la autoestima forma parte de las actitudes y una actitud es, según Cortés de Aragón y Aragón (1999), una organización más o menos estable o duradera de creencias, opiniones y conocimientos (componente cognoscitivo) dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto definitivo (componente emocional/evaluativo), que orienta a quien la posee a actuar o comportarse en relación con dicho objeto de manera consistente y coherente (componente conductual).

La actitud hacia alguna cosa o persona es lo que se piensa y se siente sobre ella misma, la forma en que se le evalúa y la manera en que consecuentemente se actúa en relación con la misma. Ahora bien, cuando el objeto a que se refiere la actitud es el propio sujeto, entonces esa actitud se denomina *autoestima*.

Por tanto, la autoestima es la organización relativamente estable y duradera de creencias, opiniones, percepciones y conocimientos y de valoraciones que cada individuo tiene sobre sí mismo, cargada de afectos, sentimientos y emociones, también sobre sí mismo, que orienta o dirige la conducta de manera consistente y coherente.

Para Cortés de Aragón y Aragón (1999) la autoestima es el conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias conductuales dirigidas hacia el individuo mismo, hacia su modo de ser y comportarse, hacia los rasgos de su cuerpo y de su carácter. De tal manera, que un individuo con un buen nivel de autoestima, será un individuo exitoso, desarrollará al máximo sus capacidades, logrando alcanzar todas sus metas u objetivos, basándose en el respeto personal y social.

Dentro de la perspectiva conductual, Coopersmith (1990) considera la autoestima como una actitud o una expresión de merecimiento, considerándola como la evaluación que establece y mantiene habitualmente el individuo en relación a sí mismo; por consiguiente puede expresar una actitud de aprobación o desaprobación e indicar el grado en que el individuo se cree capaz, significativo, exitoso y merecedor. Señala entonces que la autoestima es el juicio personal de valía que se expresa en las actitudes que la persona mantiene respecto a ella misma.

Si una persona hace una evaluación positiva de sí misma, su autoestima es buena; pero si su evaluación es negativa, su autoestima es baja. Una persona con autoestima alta, es capaz de enfrentarse a situaciones problemáticas con un sentimiento de competencia y con la convicción de que puede superar las dificultades que surjan.

Branden (1995), bajo su visión humanista, ve la autoestima como una necesidad humana profunda y poderosa, básica para la vida sana, con un buen funcionamiento y para la autorrealización. Está relacionada con el bienestar en general. Muchos problemas psicológicos que hoy existen como la depresión, los trastornos de conducta, de aprendizaje, el alcoholismo, la drogadicción, trastornos en la alimen-

tación, bajo rendimiento en el trabajo, malos tratos conyugales, el abuso a los niños, la pasividad y hasta el suicidio están relacionados con una autoestima baja. "De todos los juicios que formulamos, no hay ninguno tan importante como el que formulamos sobre nosotros mismos" (Branden, 1997:16).

El mismo autor, considera que la necesidad de autoestima es tan fuerte que su falta es suficientemente grave como para motivar al individuo en forma negativa, ya que este no podrá comprender y satisfacer sus necesidades elementales convirtiéndose en un ser inadaptado, privado de la fuerza y los beneficios de su propia inteligencia.

Camargo (1996), por su parte, define la autoestima como los dones que posee el ser humano y los cuales le permiten a partir del reconocimiento potencial como persona, generar cambios conductuales que favorezcan el intercambio personal de acuerdo a los patrones del medio donde pertenezca. A su vez, la citada autora aborda la autoestima a través de cinco componentes básicos que se deben desarrollar en forma multidimensional, ya que cada uno tiene una dimensión específica, pero todos ellos contribuyen a una globalidad que va más allá de la suma de sus partes. Estos elementos son: autoconocimiento que se refiere al conocimiento del sí mismo, ya mencionado en párrafos anteriores; autoconcepto; autovaloración; autoaceptación y autorespeto.

La autoestima incluye conocimientos, valoraciones, emociones y acciones y determina la propia manera de ser, estar y hacer. Nada de lo que se piense, sienta, quiera o se haga escapa a su influjo.

La postura de Camargo es consistente con lo planteado por Barroso (1987); Rogers, (1947/1951), Allport (1963/1966), Perls (1969), y Perls, Hefferline y Goodman, (1965), quienes afirman que la autoestima es un proceso continuo de autoconocimiento, autoconcepto, autoevaluación, autoaceptación y autorespeto con el fin de mejorar la comunicación consigo mismo y con el entorno.

Autoconocimiento

Al considerar que la autoestima no es un solo elemento, sino que está compuesta por varios, se tiene entonces que diferenciar a cada uno de sus componentes para poder comprenderla mejor y, así, proyectar su influencia dado que su búsqueda pudiese resultar altamente costosa, tal y cómo lo plantean Crocker y Park (2004) y Crocker y col. (2006).

Esta búsqueda por la autoestima está ligada a la motivación y el planteamiento de metas; por ello sus acciones están guiadas hacia lo que necesitan hacer o ser para sentir su valía como personas (Dykman, 1998, citado por Crocker y Park, 2004). Por esta razón hay una variación entre lo que las personas piensan que deben hacer o ser para ser valiosos como personas, y, por consiguiente, acerca de las acciones que deben realizar para que se produzca un alza o un declive de su autoestima (Crocker y Park, 2004).

En otro orden de ideas, Cortes de Aragón y Aragón (1999) señalan que, como toda actitud, la autoestima está integrada por tres componentes: el componente cognoscitivo, el componente afectivo/evaluativo y el componente conductual. Esta separación o distinción de los distintos elementos es útil porque facilita, a través del análisis, la comprensión, pero tal separación sólo ocurre en el discurso, en el pensamiento o en la mente. En la realidad, dichos componentes están siempre unidos y se relacionan entre sí.

El *componente cognoscitivo* de la autoestima se denomina "autoconocimiento", "autoconcepto", "autocomprensión", "autoimagen" y "autopercepción". Se refiere a la representación mental que se forman las personas sobre sí mismos; es decir, al conocimiento sobre los rasgos de la propia personalidad, de lo que se quiere, se busca, se desea y se hace. No se puede tener autoestima sin poseer alguna información sobre sí mismos. Ahora bien, esta información puede ser sólida o fundamentada, producto de una reflexión continua y seria, o voluble y sin basamento, resultado de una ausencia de introspección (mirarse por dentro).

En efecto, las representaciones mentales (sensaciones, percepciones, pensamientos, conceptos, juicios, razonamientos y opiniones) que las personas se hacen de sí mismas, pueden ser claras o vagas. En este último caso, los sentimientos que asociarán a dichas representaciones tendrán, con toda seguridad, las mismas cualidades que las representaciones que les sirven de soporte; y las conductas derivadas no serán congruentes ni persistentes.

El *componente afectivo/emocional* y evaluativo de la autoestima se denomina "autoaprecio", "autoevaluación" y "autovaloración". Se refiere al proceso de evaluarse, apreciarse o valorarse a sí mismos y a lo que se siente al respecto. Y ello se hace dentro de un *continuo* con dos extremos opuestos: bueno y malo, justo e injusto, aceptable y rechazable, agradable y desagradable, entre otros.

El *componente conductual* de la autoestima es el elemento activo, instigador de conductas coherentes con los conocimientos y afectos relativos a sí mismos. Términos como independencia, autonomía y autodirección son adecuados para denominar este componente. Por eso, la autoestima no es sólo lo que se piensa y se siente acerca de sí mismos, también incluye las conductas que realizadas. De hecho, la mejor manera de identificar el nivel de autoestima que tiene una persona es a través de su comportamiento.

La investigación plantea iniciarse con el autoconocimiento como parte fundamental de la elaboración de un autoconcepto, que luego permite construir la autoestima, tal y como lo plantea Urbano (2009).

A los fines del presente artículo, las autoras se enfocaron en el componente cognoscitivo de la autoestima, planteado como el autoconocimiento, y se procede a ofrecer los resultados relacionados con este, tal como los estudiantes pertenecientes al Programa de Ingeniería del Núcleo LUZ-COL lo manifestaron a través de los cuestionarios empleados para tal fin.

Indicadores en estudio

Para el estudio del autoconocimiento de los estudiantes de Ingeniería Civil, Mecánica y Petróleo, se partió del objetivo de diagnosticar esta dimensión a partir de su valoración de sí mismos, una descripción personal al inicio y al final del curso, una enumeración de sus habilidades o fortalezas, limitaciones o debilidades, así como las destrezas que poseían y que ellos consideraban que los pudiesen llevar al éxito.

Estos indicadores son consistentes con lo planteado por Resines Ortiz (2009), Valles y Valles (2009), Urbano (2009), Ramírez y Herrera (2009), quienes indican que este proceso de autoconocimiento provoca un autoconcepto, que luego permite construir la autoestima.

Metodología

El tipo de estudio es descriptivo, documental, expo facto, y de campo. Se asume un diseño de investigación no experimental, exploratorio y transeccional. La población bajo estudio fueron los estudiantes que estaban cursando el último bienio de Ingeniería en el Núcleo Costa Oriental del Lago de la Universidad del Zulia correspondientes al primer y segundo período 2008, resultando una muestra de noventa y siete (97) sujetos de estudio.

La recolección de la información se realizó a través de un cuestionario auto-administrado con alternativas de respuestas abiertas que se utiliza en la cátedra de Orientación II denominado "Habilidades y talentos para enfrentar con éxito las oportunidades y exigencias del mercado laboral", el cual es un módulo de crecimiento personal que contiene material de trabajo teórico-práctico, y aborda aspectos como visión personal, inventario personal-social, cuestionario base de filosofía profesional y lista de preguntas típicas que los empleadores formulan a los aspirantes durante una entrevista. El mismo fue aplicado durante el primer y segundo período académico del año 2008.

Los cuestionarios empleados a lo largo del semestre eran de preguntas abiertas, su finalidad era dar la oportunidad de expresarse a los estudiantes y así tener una mejor visión de la riqueza de esta experiencia. En contra de todos los pronósticos, la mayoría de los alumnos respondió con amplitud estas preguntas y sus comentarios son extraordinariamente interesantes. Sin embargo, para poder manejar mejor la información se categorizaron las respuestas para poder establecer las similitudes y diferencias entre los respondientes. Sin embargo, se resaltarán aquellas respuestas que se consideraron más emblemáticas en algunas de las preguntas.

De los cuestionarios administrados se extrajeron nueve (9) ítems para la dimensión autoconocimiento. Por ser preguntas abiertas se le da un tratamiento cuali-cuantitativo para el análisis de resultados. Se dieron categorías a las respuestas emitidas por los estudiantes para dar el tratamiento cualitativo, luego se agruparon por semejanzas en las respuestas dadas para conformar las frecuencias de respuestas.

Burns (1990: 71) afirma que nunca se podrá comprender realmente a otra persona a menos que uno no pueda meterse dentro de su piel". De manera tal, que el uso del autoinforme, o cuestionarios con respuestas abiertas, es una de las formas más expeditas para lograrlo.

Presentación y discusión de resultados

En los apartados subsiguientes se presentan las tablas con los datos obtenidos del cuestionario aplicado a la población en estudio, así como también, su análisis y discusión, tomando en consideración los aspectos conceptuales que versan sobre la temática planteada, expuestos por diversos autores en las reflexiones teóricas, a los efectos de obtener los resultados esperados que finalmente conlleven a: Diagnosticar el autoconocimiento (habilidades, destrezas, potencialidades, fortalezas, limitaciones, personalidad) de los estudiantes del Programa Ingeniería del Núcleo LUZ-COL.

Con base a los resultados mostrados en la Tabla 1, relacionados con la dimensión autoconocimiento, ante la pregunta de ¿quién soy? la mayoría de los participantes (54.64%) respondió su nombre, una breve descripción de sí, lo que estudiaba, su número de identificación, su lugar de procedencia, y su religión, como elementos que los definen. Un 42.27% se describieron a sí mismos con mayor detalle destacando cualidades, actitudes, valores, habilidades y defectos. Un 1.03% se definió por la profesión que estudia (Ingeniería), y un 2.06% no respondió.

Tabla 1. Autoconocimiento

Ítems	Categorías de respuesta	Fa
¿Quién soy?	Nombre, breve descripción de sí, estudios, CI, edad, lugar de procedencia, religión	54.64%
	Descripción de sí mismo/a	42.27%
	Profesión	1.03%
	No respondió	2.06%
¿Cómo me describo a mí mismo/a? (Al inicio del curso)	Descripción física	4.12%
	Cualidades	86.60%
	Descripción física y cualidades	3.06%
	Cualidades y defectos	4.12%
	No respondió	2.06%
¿Cuáles son mis mayores habilidades?	Personales/numéricas/idiomas/artísticas/instrumentales/cognitivas/musicales	19.59%
	Numéricas	3.09%
	Personales	68.04%
	Instrumentales/mecánicas/artísticas/idiomas/deportes/musicales/numéricas	5.15%
	No respondió	2.06%

Tabla 1 (Continuación)

Ítems	Categorías de respuesta	Fa
¿Y mis principales limitaciones?	Económicas estar sin su familia/residenciado	11.34%
	Falta o poco control de emociones	56.70%
	Sin limitaciones	9.28%
	Espacio físico	1.03%
	De aprendizaje	5.15%
	Sí mismo	10.31%
	No tener respuesta a los problemas	1.03%
	No haberse graduado aún	1.03%
	Enfermedad de su madre	1.03%
	No respondió	3.09%
¿Cómo es mi personalidad?	Descripción de cualidades positivas	45.36%
	Descripción de cualidades positivas y negativas	50.52%
	Respuestas sin sentido	1.03%
	Descripción de cualidades negativas	1.03%
	No respondió	2.06%
¿Cuáles son las fortalezas y limitaciones que poseo en las áreas personal y académica para aspirar al logro de un empleo?	FORTALEZAS:	
	Cognitivas	2.06%
	Cognitivo, Actitudinales, Emocional	8.25%
	Cognitivas, Actitudinales	29.90%
	Actitudinales	45.36%
	Cognitivas, Emocionales	1.03%
	Actitudinales, Emocionales	9.28%
	No respondió	4.12%
	LIMITACIONES:	
	Cognitivas	5.15%
	Cognitivo, Actitudinales, Emocional	7.22%
	Cognitivas, Actitudinales	4.12%
	Actitudinales	21.65%
	Cognitivas, Emocionales	4.12%
	Actitudinales, Emocionales	15.46%
	Emocionales	5.15%
	Actitudinales-entorno-contexto	18.56%
	Sin limitaciones	14.43%
	No respondió	4.12%
¿Cuáles son las destrezas y habilidades que usted posee que pueden llevarlo al éxito en su profesión?	Cognitivas, instrumentales, actitudinales	12.37%
	Cognitivas	8.25%
	Destrezas físicas, habilidades cognitivas, actitudinales	3.09%
	Actitudinales	51.55%
	Cognitivo, actitudinales	19.59%
	No respondió	5.15%

Tabla 1 (Continuación)

Ítems	Categorías de respuesta	Fa
¿Cómo me describo a mí mismo/a? (Al final del curso)	Cualidades positivas	74.23%
	Descripción física y cualidades positivas	14.43%
	Cualidades positivas y defectos	7.22%
	Nombre, institución, familia, cualidades positivas	1.03%
	Descripción física, cualidades positivas y negativas	1.03%
	No respondió	2.06%
¿Cuáles son sus debilidades?	Carecen o tienen poco desarrolladas:	
	Habilidades Sociales	15.46%
	Recursos Económicos, habilidades sociales	1.03%
	Habilidades sociales, Control de emociones, y Autoconocimiento	65.98%
	Control de emociones y manejo de conocimiento específicos	5.15%
	Conocimiento específicos (idiomas, paquetes informáticos)	1.03%
	No respondió	11.34%

Fuente: Las autoras (2011).

Si el autoconcepto proviene del autoconocimiento, entonces se tiene que estos estudiantes tienen claro quiénes son puesto que se definieron desde su nombre, su procedencia, sus características físicas y psicológicas, y su fe. Ello es congruente con lo que Burns (1990) plantea acerca del autoconocimiento que lleva hacia el autoconcepto que cada individuo tiene de sí mismo, el cual procede de la conceptualización de la propia persona hecha por sí mismo, a partir de sus creencias subjetivas y del conocimiento fáctico que el individuo se atribuye.

La pregunta que solicitaba saber cómo cada participante se describía a sí mismo se realizó en dos tiempos, al inicio y al final del curso de Orientación II o III, encontrándose diferencias en la misma. Al inicio del curso, un 86.60% se describió a través de sus cualidades; mientras que al final del curso, sólo un 74.23% lo hizo de la misma manera; observándose una disminución en esta forma de descripción. Un 4.12% de los/las estudiantes se describieron físicamente y resaltaron sus cualidades al inicio del curso; y al final ante esa misma categoría, un 14.23% lo hizo; se observa un aumento significativo en esta forma de describirse. También resalta que al principio del semestre en cada período un 4.12% se describieron dando sus cualidades positivas y sus defectos, mientras que al cierre de cada curso lo hicieron un 7.22%, habiendo un leve aumento en esta manera de verse a sí mismos.

Como ejemplos de respuestas ante esta pregunta se tienen: “Como una persona luchadora emprendedora, que alcanza sus metas, que aprende de las cosas que le presenta la vida”; “Soy una persona honesta cariñosa, ayudo en todo lo que puedo. Soy sociable con la gente; me considero muy humilde teniendo o no dinero. Tam-

bién me describo como altamente crítica”; “Soy muy dedicado en mi trabajo, siempre busco la perfección de las cosas y hacerlas lo mejor posible. Con respecto a mi vida personal trato de mantener siempre un equilibrio, ya que me gusta compartir mucho con mi familia”.

La descripción que realiza cada estudiante de sí, parte de su autopercepción de sus cualidades, destrezas, habilidades, defectos, limitaciones. Esto es parte de lo que luego nutrirá el autoconcepto puesto que identifica lo que sabemos o creemos saber de nosotros mismos.

Ante la pregunta de cuáles eran sus mayores habilidades, resaltó que la mayoría (68.04%) respondió que sus cualidades personales son su mayor habilidad; un 19.59% igualmente consideró sus cualidades personales (actitudinales), pero resaltó las de tipo numéricas, de idiomas, de orden instrumental (cómo hacer actividades propias a la carrera), de tipo cognitiva, y artísticas (dibujo, pintura, música). Como ejemplo de la variedad de respuestas recibidas con respecto a las habilidades se presentan las siguientes: “Capacidad analítica, numérica y buena redacción en el planteamiento de situaciones”; “Soy muy diestro con las computadoras, con los carros (son mi pasión), me gusta distraerme tocando guitarra, ir al gimnasio ó dibujando el inglés y algunos deportes”; “Soy bueno para leer y entender lo que estoy leyendo y aplicarlo a mi propia vida para mejorar, también tengo habilidad para trabajar con dibujos o planos, eso es algo que me gusta mucho y me desenvuelvo bien haciéndolos, tengo orden en las cosas que hago y me es fácil relacionarme con las personas”.

Cuando se les preguntó acerca de sus limitaciones, resaltó la falta o poco control sobre las emociones (56.70%), las económicas por estar residenciados (11.34%), sí mismos (como limitante) (10.31%), y un 9.28% consideró no tener limitaciones. Algunos ejemplos de estas respuestas son: “De vez en cuando tiendo a irritarme cuando las cosas no salen de acuerdo a lo planeado, estoy tratando sin embargo de mejorar eso”; “Me dejo influenciar muy rápido por el entorno. Puedo cambiar mi estado de ánimo de un momento a otro, cuando el ambiente en el cual me desempeño no actúa como espero; lo cual perjudica mi eficacia de forma directa”; “El tiempo sin mi familia”; “Soy muy lento para aprender, pero es difícil que se me olvide algo después de haberlo aprendido”; “Mi principal limitación soy yo, ya que antes de hacer algo o decir algo primero pienso y veo si me va hacer sentir bien lo que vaya hacer o X decisión que voy a tomar”.

Las dos preguntas anteriores, llevan a la siguiente (como pregunta control): ¿Cuáles son las fortalezas y limitaciones que poseo en las áreas personal y académica para aspirar al logro de un empleo? Las respuestas fueron muy variadas; sin embargo, resaltaron que las fortalezas de tipo actitudinales eran las más mencionadas (45.36%), seguidas por la combinación de las de tipo cognitivas/actitudinales (29.90%), y las de tipo actitudinales y emocionales (9.28%). En lo relacionado a sus limitaciones, las de tipo actitudinales fueron las más mencionadas (21.65%), y las de tipo actitudinales, emocionales (15.46%). Como ejemplos de respuestas a esta pre-

gunta se resaltarán algunas donde se observarán las fortalezas y limitaciones de un mismo individuo:

Respondiente 1: Fortalezas: "Rápido entendimiento, Excelente Razonamiento; Dominio de otras lenguas". Limitaciones: "Conformismo; No control de mal temperamento"; Respondiente N° 16: Fortalezas: "Firmeza; Inteligencia; Adaptabilidad, Seguridad; Puntualidad, Fe que con Dios todo lo puedo". Limitaciones: "Solo el espacio físico del lugar donde esté". Respondiente N° 58: Fortalezas: "Perseverancia. Responsabilidad. Objetividad. Practicidad. Puntualidad. Creatividad". Limitaciones: "Algunos pensamientos negativos Falta de experiencia". Respondiente N° 97: Fortalezas: "Me gusta estudiar otros idiomas. Lucho 100% por lograr mis metas. Siempre pienso en poder lograr y alcanzar un buen futuro, eso me conlleva a conseguir lo que quiero. Hago mis cosas con rapidez. Fácil entendimiento. Siempre hago lo posible por conseguir las respuestas a los problemas". Limitaciones: Me cuesta un poco poder relacionarme con nuevas personas. Me estreso fácilmente con respecto a mis cosas. Me cuesta confiar en las personas. A veces por la presión o el susto se me olvidan cosas que sé".

Cuando se les preguntó, ¿cómo es mi personalidad?, la respuesta que sobresalió fue la dirigida a dar una descripción de sí mismo/a, señalando sus cualidades positivas y negativas (50.52%), seguida por una descripción de su persona con cualidades positivas (45.36%). Algunos ejemplos de respuestas: "Soy algo temperamental y orgulloso, a pesar q me gusta desenvolverme no siempre expreso mis emociones trato de mantener un control sobre ellas, soy observador, me gusta divertirme y crear un buen ambiente en el grupo que este, a todo le establezco un límite es decir trato de actuar de manera adecuada según en la situación en que este"; "Alegre, pero un poco atravesada de carácter, cuando no me gusta algo lo expreso y si no lo hago mi cara es evidente, no soy rencorosa ni me gusta estar con gente que sea así, a todo le veo el lado bueno, en mi familia me dicen que soy muy confiada y que me falta malicia, pero es que todo tiene su lado bueno, y si las cosas pasan es por algo, y si no se da algo que esperamos es porque simplemente no nos convenía"; ". Sincera, amigable con un estado de ánimo cambiante, un poco tímido con las personas que no conozco, tranquila pero a veces echadora de broma solo con las personas más allegadas como lo son mis familiares y amigos más cercanos; bondadosa, cariñosa y agradecida con DIOS por todo lo que me ha dado"; "Soy una joven generalmente tranquilo estudioso, trabajador, autodidacta me gusta estar rodeado de mi familia y estar en casa, aunque tengo un temperamento fuerte ante las cosas que no me gustan ya que le digo a la gente las cosas sin muchos rodeos de forma clara aunque algunas veces suenen feas o muy fuertes, no me gustan las personas que siempre creen que tienen la razón y las personas que son muy tercas que no se detienen un minuto para pensar las cosas antes de hacerlas de manera impulsiva"..

Finalmente, en este objetivo relacionado con el autoconocimiento, se les preguntó acerca de sus debilidades; entendiendo las mismas más como probables potencialidades que como problemas. Esta pregunta se hizo al final del curso, y se ob-

tuvieron respuestas que indicaban que la mayoría (65.98%) consideraba que sus habilidades sociales, su control de emociones y su autoconocimiento eran su mayor debilidad; como segunda respuesta más comentada (15.46%), se refirieron al hecho de carecer o tener poco desarrolladas sus habilidades sociales. Algunos ejemplos de respuestas en esta categoría son: “Mi debilidad es que soy muy exigente, esto me conlleva a ser perfeccionista y tiendo a exigir demasiado a los demás”; “Dentro de las debilidades que poseo la más destacada es el querer hacer siempre todo, no delegando funciones a personas que sé que no están motivadas por lo que hacen. Es por esta razón que no me arriesgo y las elaboro yo”; “Yo diría que una debilidad sería, que a veces me da pena preguntar a otras personas de las cosas que desconozco”; “Pienso que mi principal debilidad es que cuando me propongo mi meta me aferro tanto que me da mucho miedo no poderla lograr”.

Conclusiones

En el autoconocimiento, no basta solo con descubrir una serie de datos o características de una manera fría, y descriptiva. El conocimiento de uno mismo pasa por una toma de conciencia que se relaciona mucho más con los sentimientos y que requiere de tiempo, reestructuración de conceptos y confrontación con la propia realidad.

Puede surgir resistencia al autoconocimiento por parte de jóvenes que pasan de la Universidad al mercado laboral, pues frecuentemente colidan dos momentos: lo que son con lo que quieren ser. Mientras el joven ha estado estudiando ha ido dibujando en su mente aquello que le gustaría hacer, pero cuando llega la hora de incorporarse al mercado laboral es más importante lo que es capaz de hacer y del poder demostrar lo que puede hacer.

Generalmente se toma conciencia de su autoconocimiento a través de los logros y fracasos; sin embargo, el Programa “Habilidades y Talentos para Enfrentar con Éxito las Oportunidades y Exigencias del Mercado Laboral” facilita y acelera su autoconocimiento, ya que le da la oportunidad de pensar, visualizar, evocar situaciones hipotéticas, de escribir, formar equipos de reflexión con sus coetáneos, recibir el *feedback* de sus orientadores; todo un acompañamiento que le conduce al camino de conocerse a sí mismo.

Autoconocerse resulta una tarea muy útil para la vida profesional. Por ejemplo, en la mayor parte de las entrevistas de trabajo a las que se ven expuestos en el algún momento de la ruta para acceder a un empleo, se dedican a comentar puntos fuertes y débiles de sí mismo. Tener esta experiencia previa, se anticipa al resultado de ese análisis, ayuda a utilizar lo mejor de cada uno para responder satisfactoriamente a la demanda laboral, y para solventar lo negativo que impide resolver con eficacia los problemas que aparecen, como exceso de trabajo o situaciones estresantes entre otras.

Los resultados obtenidos y reflejados anteriormente permiten al equipo de investigación concluir que existió un proceso de maduración a lo largo del curso ofrecido; las respuestas permitieron ver a jóvenes claros en sus cualidades y defectos, con apertura de mente hacia un cambio necesario en sí mismos, con ansias de egresar del alma mater para dirigirse a la aventura de la búsqueda de empleo, con cierto temor ante lo desconocido, pero con la certeza de que podían dar lo mejor de sí cuando la situación lo ameritase y, especialmente, dispuestos a asumir nuevos retos que les llevasen a ser mejores personas, profesionales completos, y trabajadores con interés de hacer y dar lo mejor.

Referencias bibliográficas

- Allport, G. W. (1963). **Pattern and Growth on Personality.** New York: Rinehart and Winston.
- Allport, G. W. (1966). **La Personalidad.** Tr.: I. Antich. Barcelona, España: Herder.
- Barroso, M. (1987). **Autoestima: Ecología o Desastre.** Caracas, Venezuela: Galac.
- Brandem, N. (1997). **Cómo Mejorar su Autoestima.** España: Paidós.
- Burns, R. B. (1990). **El autoconcepto.** Bilbao, España: Ega.
- Camargo, C. (1996). **Autoestima.** Maracay, Venezuela: Ilah
- Coopersmith, S. (1990). **The antecedents of self-esteem.** 3rd edition, USA: Consulting Psychologists Press.
- Cortés de Aragón, L. y Aragón, J. (1999). **Autoestima y Comprensión Práctica.** Caracas, Venezuela: San Pablo.
- Crocker, J. y Park, L. E. (2004). The Costly Pursuit of Self-Esteem. **Psychological Bulletin**, Vol. 130, No. 3, 392-414.
- Crocker, J., Brook, A. T., Niiya, Y., y Villacorta, M. (2006). The Pursuit of Self-Esteem: Contingencies of Self-Worth and Self-regulation. **Journal of Personality**. 74:6, December 1749-1771.
- Dykman, B. M. (1998). Integrating cognitive and motivational factors in depression: Initial Tests of a Goal Orientation Approach, **Journal of Personality and Social Psychology**, 74, 139-158.
- Emler, N. (2001). **Self-Esteem, The Costs and causes of Low Self-Worth.** Layerthorpe, UK: Joseph Rowntree Foundation.
- Ferrer, S. y Mijares, B. (2007). Programa de Orientación Habilidades y talentos para Enfrentar con éxito las Oportunidades y Exigencias del Mercado Laboral. Cabimas, Venezuela: Núcleo LUZ-COL, material mimeografiado.
- James, W. (1890). **The principles of Psychology.** Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun, C.-R., Berry, A. & Harlow, T. (1993). There's more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem. **Journal of Personality and Social Psychology**, 65, 1190-1204.
- Papalia, D. E. y Wendkos Olds, S. (1987). **Psicología.** México: McGraw-Hill.

- Perls, F., Hefferline, R. y Goodman, P. (1965). **Gestalt Therapy**. New York: Delta Books.
- Perls, F. (1969). En J. O. Stevens (ed), **Gestalt Therapy Verbatim**. Lafayette, CA: real People Press.
- Ramírez, M. I. y Herrera, F. (2009). Autoconcepto. Fecha de consulta: 24.01.09. Disponible en: <http://personal.telefonica.terra.es/web/ph/Autoconcepto.htm>.
- Ortiz, R. (2009) Qué es la Autoestima. Fecha de consulta: 24/01/2009. Disponible en: <http://www.xtec.net/~cciscart/annexos/autoconcepte2.htm>. Rogers, C.
- R. (1947). Some Observations on the Organization of Personality, **American psychologist**, 2, 358-368.
- Rogers, C. R. (1951). **Client Centered Therapy**. Cambridge, MA: The Riverside Press.
- Rosenberg, M. (1979). **Conceiving the Self**. New York: Basic Books.
- Sullivan, H. S. (1953). En H. S. Perry, M. L. Gavel (eds), **The Collected Works of H. S. Sullivan**, Vol.1, New York: W.W. Norton.
- Sullivan, H. S. (1964a). **La Entrevista Psiquiátrica**, Tr: F. López Cruz. Buenos Aires: Psique.
- Sullivan, H. S. (1964b). **The Fusion of Psychiatry and Social Sciences**. New York: W. W. Norton.
- Universidad del Zulia. (2006). Acuerdo 535. Maracaibo, Venezuela: CU LUZ.
- Urbano, E. (2009). Autoconcepto y Autoestima. Disponible en: <http://www.psicocarea.org/autoestima1.htm>. Fecha de consulta: 24.01.09
- Valles, A. y Valles, C. (2009). Autoconcepto y Autoestima en Adolescentes. Programa de Autoconcepto y Autoestima. España: Escuela Española.
- Zeigler-Hill, V. (2005). Contingent self-esteem and the interpersonal circumplex: The interpersonal pursuit of self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 40, 713-723. Disponible en: www.sciencedirect.com. Fecha de consulta: 12/04/2009.