



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología

**Perfiles vocacionales y elección de carrera en
estudiantes y egresados universitarios y terciarios:
un análisis desde personalidad, intereses y valores
de trabajo.**

Trabajo Final de Grado

Licenciatura en Psicología

Estudiante: Ana Belen Protto Vigo

CI: 5.219.380-9

Tutor: Prof. Adj. Víctor E.C Ortuño, PhD.

Revisor: Ismael Apud, PhD.

Montevideo, abril 2026

Índice

1. Resumen	3
2. Abstract	4
3. Introducción	5
3.1 Modelo Sociopsicológico de Blau	9
3.2 J-E Career Decision Making Model	11
4. Perfil vocacional	14
5. Intereses vocacionales	15
6. Personalidad	16
7. Valores de trabajo	20
8. Relación entre los constructos personalidad, valores de trabajo e intereses vocacionales	23
9. Pertinencia del estudio	26
10. Objetivos	27
11. Método	27
11.1 Muestra	27
11.2 Instrumentos	28
11.3 Procedimiento	29
12. Análisis de datos	30
13. Resultados	31
14. Discusión	40
15. Limitaciones del estudio y sugerencias futuras.	46
Referencias	48

1. Resumen

Según Bravo y Vergara (2018) la elección de carrera es una de las decisiones más importantes en la vida de una persona ya que tendrá un impacto a futuro en su vida familiar, laboral y social. Esta decisión puede ser influenciada por múltiples factores tanto exógenos como endógenos, entre los cuales los intereses vocacionales, los rasgos de la personalidad y los valores de trabajo representan variables individuales de gran relevancia. La presente investigación tiene como finalidad el análisis del perfil vocacional de egresados y estudiantes universitarios y terciarios, con el objetivo de identificar tendencias entre estos factores individuales y su relación con la elección de carrera, así como determinar la existencia de patrones comunes según el área de estudio.

La muestra estuvo compuesta por 444 estudiantes y egresados de carreras terciarias, de los cuales 342 (77%) fueron mujeres y 98 (22%) hombres, con edades que oscilaron entre los 18 y 74 años con una media de 28 años. Asimismo, 94 (21%) participantes finalizaron su formación y 350 (79%) están aún en curso. Para la evaluación de los rasgos de personalidad se utilizó el Big Five Inventory 2-XS (BFI2-XS), para los valores de trabajo la Escala Argentina de Valores Relativos al Trabajo (EVT-R) y para los intereses vocacionales los Basic Interest Markers (BIM-181). Los resultados de confiabilidad mostraron una consistencia interna elevada para la EVT-R con valores de $\alpha = .80$ y $\omega = .81$ y para el BIM - 181 de $\alpha = .81$ y $\omega = .82$, mientras que el BFI2-XS presentó consistencia interna baja con valores de $\alpha = .49$ y $\omega = .52$.

Los resultados evidencian que la personalidad se vincula tanto con los valores de trabajo como con los intereses vocacionales. Los resultados sugieren la existencia de una relación entre los intereses y la elección de carrera, evidenciándose patrones diferenciales según el grupo analizado. Por su parte, los valores de trabajo muestran diferencias según el área de estudio, pero se observan también valores que se mantienen estables, lo que sugiere la influencia de factores culturales compartidos.

En conclusión, la elección vocacional es un proceso de ajuste entre características individuales y contexto social. La personalidad aporta disposiciones, los valores otorgan sentido al trabajo y los intereses orientan hacia actividades específicas, articulando la relación entre preferencias personales y oportunidades disponibles.

Palabras clave: perfil vocacional, intereses, personalidad, valores de trabajo, toma de decisiones.

2. Abstract

According to Bravo and Vergara (2018), choosing a career is one of the most important decisions in a person's life, as it will have a lasting impact on their family, professional, and social lives. This decision can be influenced by multiple factors, both exogenous and endogenous, among which vocational interests, personality traits, and work values represent highly relevant individual variables. The purpose of this study is to analyze the vocational profiles of university and college graduates and students, with the aim of identifying trends among these individual factors and their relationship to career choice, as well as determining the existence of common patterns according to field of study.

The sample consisted of 444 students and graduates of university and college, of whom 342 (77%) were women and 98 (22%) were men, ranging in age from 18 to 74, with a mean age of 28. Furthermore, 94 (21%) participants had completed their education, and 350 (79%) were still enrolled. The Big Five Inventory 2-XS (BFI2-XS) was used to assess personality traits, the Argentine Scale of Work-Related Values (EVT-R) was used for work values, and the Basic Interest Markers (BIM-181) were used for vocational interests. Reliability results showed high internal consistency for the EVT-R with values of $\alpha = .80$ and $\omega = .81$ and for the BIM-181 with $\alpha = .81$ and $\omega = .82$, while the BFI2-XS showed low internal consistency with values of $\alpha = .49$ and $\omega = .52$.

The results show that personality is linked both to work values and to vocational interests. The results suggest the existence of a relationship between interests and career choice, with differential patterns evident according to the analyzed group. For their part, work values show differences according to the field of study, but stable values are also observed, suggesting the influence of shared cultural factors.

In conclusion, vocational choice is a process of adjustment between individual characteristics and social context. Personality provides dispositions, values give meaning to work, and interests guide toward specific activities, articulating the relationship between personal preferences and available opportunities.

Keywords: vocational profile, interests, personality, work values, decision-making.

3. Introducción

En 1974 Egner, Jackson y Johnston comenzaron a preguntarse el por qué las personas eligen diferentes profesiones y que influencia esta decisión. Desde la psicología vocacional resulta pertinente poder dar respuesta a estas preguntas, debido a que “elegir una profesión implica evaluar varios factores, y decidir erróneamente puede tener consecuencias que afecten principalmente el bienestar emocional de una persona” (Peña et al., 2024, p. 2) puesto que en esta decisión se pone en juego su proyecto de vida.

Según Montero (2000) las personas eligen su carrera a partir de valores, creencias o imágenes interiorizadas en espacios de socialización, por lo que podemos inferir que esta decisión no es simplemente un deseo, sino que representa y está directamente ligada a la idea de realizar estudios profesionales con la finalidad de mejorar o sostener un cierto nivel de calidad de vida a partir de un empleo futuro.

Para Gonzáles (2009) y Peña et al. (2024) la elección es un proceso continuo con múltiples factores que pueden ser considerados en dos dimensiones: uno de orden individual y otro de orden social. En el individual se encuentran los motivos, las actitudes, los conocimientos y las habilidades; y en el social, se hallan la familia, la valoración social de las profesiones, las oportunidades laborales y de estudio, entre otros. Estos factores no siempre son observados por los jóvenes en la toma de decisiones académicas y profesionales, pero impactan indirectamente en su trayecto y permanencia en la institución educativa.

3.1 Modelos de elección vocacional

A lo largo de la historia, diferentes modelos han intentado dar respuesta al cómo los individuos deciden perseguir una profesión, dando lugar a múltiples teorías sobre la orientación vocacional. Chacón (2003) reunió diferentes enfoques que han buscado explicar el origen o proceso de toma de decisiones en cuanto a una ocupación.

Es importante antes de comenzar a hablar de estos diferentes modelos esclarecer que en orientación vocacional se habla de enfoques y no de teorías, ya que se hace referencia al conjunto de fundamentos teóricos que se dan en la psicología vocacional (Chacón, 2003). Esta autora a partir de los criterios de Crites (1974) desarrolló la siguiente clasificación:

- 1. Enfoques no psicológicos:** la elección vocacional es causada por factores externos al individuo. Dentro de ellos, podemos encontrar:
 - a. Factores casuales o también llamada teoría del azar: está presente la idea de que la elección vocacional se debe al azar, el individuo no piensa sobre la profesión a elegir, sino que se da como consecuencia de acontecimientos imprevisibles, por puro accidente y sin ninguna planificación.

- b. Factores económicos o ley de oferta y demanda: la libertad de los individuos de elegir su profesión está sujeta a los beneficios económicos que ésta le presente, depende del mercado que haya para ella. Si bien este modelo no explica la elección en sí, muestra cómo este factor influye en ella.
- c. Factores sociológicos: la elección vocacional está influenciada por la cultura y la sociedad en donde se desarrolla el individuo. La elección es influenciada por sus relaciones y el contexto.

2. Enfoques Psicológicos: hacen énfasis en la relevancia de los elementos internos del individuo a la hora de tomar una decisión vocacional. Dentro de estos enfoques, podemos encontrar autores que consideran que la elección vocacional es un acontecimiento puntual que se da en un momento determinado de la vida del sujeto como por ejemplo Holland con su enfoque tipológico y otros que la ven como un proceso conformado por distintas etapas en donde se puede encontrar aportes de Ginzberg y Super.

- a. Enfoque de rasgos y factores: cada sujeto tiene rasgos estables que son susceptibles de medir y cuantificar, y cada ocupación tiene requerimientos para desempeñarse en ella exitosamente. Pearson fue un referente de este enfoque y consideró que se deben adecuar los rasgos personales a lo que exige una profesión y cuanto más compatibles sean los rasgos del individuo con los requisitos del puesto u ocupación, mayor satisfacción tendrá el individuo con su elección.

Una limitación de este enfoque es que el proceso de toma de decisiones es estático, dejando factores ambientales y contextuales por fuera.

- b. Modelo psicodinámico: explica la elección vocacional según la motivación. Reúne el enfoque psicoanalítico, el de necesidades y el del concepto de sí mismo. En este modelo se sustituye la noción de rasgo por la de estructura dinámica para explicar la conducta vocacional. Se mantiene la idea de ajuste persona-ocupación, con una mayor incidencia en el ajuste personal.
- c. Enfoque psicoanalítico: la elección vocacional es una decisión personal y es considerada como un acto que se da en un determinado momento de la vida. Se ponen en juego diferentes aspectos internos como la personalidad, las necesidades básicas, mecanismos de defensa, de identificación y la fuerza del yo.
- d. Enfoques de las necesidades: se basa en el enfoque psicoanalítico de la personalidad y la teoría de la satisfacción de necesidades de A. Maslow. Establece una relación entre la conducta vocacional y el desarrollo de la personalidad concretamente entre la conducta vocacional, las experiencias familiares tempranas y la satisfacción de las necesidades.
- e. Enfoque del concepto de sí mismo: algunos autores han relacionado el concepto de sí mismo con la elección vocacional, planteando que el concepto de sí mismo y el concepto

de sí mismo vocacional se van estructurando mutuamente. El proceso mediante el cual se da esta estructura incluye: la formación del concepto de sí mismo, la traslación del concepto de sí mismo a concepto de sí mismo vocacional y, luego, la relación de sí mismo a través de la vida laboral.

3. Enfoques evolutivos o de desarrollo: la elección vocacional es un proceso continuo que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo a medida que éste toma diferentes decisiones, transita diferentes etapas y se desarrolla personal y socialmente.

a. Enfoques de toma de decisiones: se entiende la toma de decisiones, como un elemento fundamental del desarrollo vocacional. La elección vocacional es vista como una actitud y como un proceso cognitivo continuo, alimentado por la información sobre la realidad educativa y vocacional. Este proceso se da a través de la exploración y clarificación de los valores personales, la información de sí mismo y del contexto, la determinación del coste de la elección y la búsqueda de alternativas entre otros. Dentro de ellos, se puede encontrar a los modelos descriptivos, en donde la toma de decisiones es un fenómeno natural que puede darse de diferentes formas, y los prescriptivos, en donde se enseñan modelos para tomar decisiones mediante estrategias y procedimientos.

b. Enfoque evolutivo de E. Ginzberg: Para este enfoque, la elección vocacional es un proceso que va a lo largo de toda la vida del individuo y la decisión vocacional se ve influenciada por múltiples informaciones y el ajuste de las necesidades a las realidades laborales del sujeto. Asimismo, entiende que se da un constante ajuste y equilibrio entre las alternativas, habilidades y requisitos del trabajo y les da importancia a los factores socioeconómicos de la familia y la sociedad, entendiendo no una elección vocacional sino un desarrollo vocacional en 3 períodos:

4. Enfoques globales e integrales: Son aquellos enfoques en donde lo psicológico, sociológico y económico se encuentran integrados en la conducta vocacional. El desarrollo vocacional es considerado como un proceso complejo, multifuncional y multidimensional.

a. Modelo de Holland (1978): Para este autor, las personas pueden ser categorizadas en uno de los seis tipos de personalidad dentro de su modelo hexagonal o modelo RIASEC por las siglas de las tipologías de intereses (realista, investigadora, artista, social, emprendedora y convencional) siendo estos tipos resultado de la interacción entre los factores genéticos y ambientales.

Según este modelo, los individuos tienden a buscar ambientes en donde puedan asumir roles que le agraden y en donde pueda manifestar sus actitudes, capacidades y valores. En este marco, la elección vocacional es una expresión de la personalidad, y la satisfacción, estabilidad y logro ocupacional dependen de la coherencia entre la

personalidad y el ambiente. Desde esta perspectiva, la elección vocacional es un factor no un proceso.

- b. Enfoque Socio-Fenomenológico de Super (1980): Según este enfoque, el desarrollo vocacional es un aspecto del desarrollo del individuo. Aquí, la elección está constituida por una serie de eventos a lo largo de la vida del sujeto y alcanza su madurez vocacional cuando llega a una congruencia entre el comportamiento vocacional individual y la conducta vocacional esperada.
- c. Enfoque de activación del desarrollo vocacional y personal (ADVP) de Pelletier y colaboradores: Para este enfoque, la orientación profesional es un devenir histórico en donde se guía intencionalmente el desarrollo vocacional a partir de las tareas evolutivas. Está compuesto por tareas de exploración, cristalización, especificación y realización en donde se realizan actividades de intervención psicopedagógica dirigida a la toma de decisiones.
- d. Enfoque de Aprendizaje social para la toma de decisiones de Krumboltz (1976): Desde el paradigma del aprendizaje social de Bandura (1977), Krumboltz desarrolla un enfoque para la toma de decisiones en donde la conducta, las actitudes, los intereses y los valores se adquieren y modifican de manera continua a través de las experiencias de aprendizaje. Para este enfoque, los componentes genéticos, las habilidades, las condiciones y los acontecimientos ambientales, las experiencias de aprendizaje y las destrezas para asumir tareas constituyen factores que influyen en la toma de decisiones y preferencias profesionales. La toma de decisiones, será aquí un proceso que se da a lo largo de la vida del individuo y está influenciada por factores psicológicos, sociales y económicos.
- e. Modelo socio-psicológico de Blau (1956): La elección vocacional es el resultado de la interacción entre acontecimientos biológicos, psicológicos y las condiciones ambientales. El resultado de este proceso evolutivo es consecuencia de las características personales y las condiciones socioeconómicas de la estructura social del individuo.

Teniendo en cuenta los diferentes enfoques y centrándose en la elección vocacional, Egner et al. (1974), clasificaron los modelos de toma de decisiones ocupacionales en racionales e irracionales. Dentro de los modelos racionales, en donde la elección es un compromiso entre lo que el individuo desea y las oportunidades que tiene disponibles, se encuentran trabajos de Ginzberg (1951), Super (1957), Crites (1969) y Holland (1973). En esta línea, la elección vocacional es un proceso planificado, racional y objetivo en donde el individuo a partir de una situación evalúa las diferentes soluciones posibles y elige a partir de los conocimientos que ha adquirido a lo largo del tiempo (Egner et al., 1974).

En contrapartida, los modelos irracionales entienden la elección vocacional como un proceso más espontáneo, sin tanto razonamiento, en donde el individuo se decide en base a

un estilo de vida imaginado asociado a determinadas ocupaciones. Los trabajos de Caplow (1954), Beardslee y O'Dowd (1962), y Katz y Martin (1962) se incluyen dentro de esta clasificación.

Los modelos racionales presentan la limitación de considerar que todos los individuos acceden a la misma información y a un flujo o calidad similar, de esta forma no tienen en cuenta la influencia de otros factores que impactan en la toma de decisiones que no se basan exclusivamente en la razón. Por su parte, los modelos irracionales no contemplan el peso de la realidad y las posibilidades concretas de cada individuo.

A pesar de que ambos modelos tienen buenos fundamentos, también encuentran limitaciones que no permiten pensar la elección vocacional de forma integral debido a que según Egner et al. (1974) "ninguno ha logrado integrar la multiplicidad de dimensiones del proceso de decisión y elección vocacional" (p. 2).

3.1 Modelo Sociopsicológico de Blau

El modelo de Blau et al. (1956) se presenta entonces, como un modelo integral, amplio y en cuenta de factores situacionales que permite integrar factores internos (personalidad, rasgos, creencias) y externos (aprendizaje, cultura, contexto socioeconómico), así como racionales e irracionales a la hora de pensar la elección vocacional como:

Una consecuencia de las características personales y de las condiciones socioeconómicas de la estructura social en la que vive el individuo; el proceso de elección, que se da como resultado de la interacción entre una doble cadena de acontecimientos que incluyen las características personales y las condiciones ambientales; y la elección, que es un proceso evolutivo que se desarrolla a lo largo de la vida de la persona (Peña et al., 2024, p. 3).

Siguiendo las ideas de Moreno (2000) y Blau et al. (1956), el proceso de elección vocacional está dado por la interacción entre diferentes factores biológicos, psicológicos, socioeconómicos, culturales y ambientales, y se da a lo largo del tiempo a medida que el sujeto evoluciona y toma diferentes decisiones en donde elimina opciones o alternativas hasta llegar a una decisión.

El esquema del proceso de elección y selección vocacional propuesto por Blau et al. (1956) (Figura 1) consta de 2 procesos diferentes pero interrelacionados. En el primero, las características biológicas de nacimiento, en interacción con los mandatos y condiciones sociales en los que la persona se desarrolla, tienen efecto en las características personales que desarrollará el individuo y en consecuencia las diferentes opciones que considerará como elección profesional. La elección surge como resultado de la información que tenga de las opciones, las especificaciones técnicas que requieran, el rol que ocupen en la sociedad y la

recompensa que le represente. El segundo proceso, representa las condiciones físicas o materiales en las que nace la elección, un cambio de la estructura social da lugar a una reorganización socioeconómica la cual determinará las opciones ocupacionales basándose por ejemplo en la demanda de algunas profesiones en ese momento, las recompensas que ofrece, las condiciones que requiere y los requerimientos que debe cumplir el individuo para aplicar.

Este modelo incluye un conjunto de factores vinculados a la ocupación y otros al individuo y ambos están ordenados jerárquicamente, por lo que la elección ocupacional que una persona realiza será un reflejo de su interacción. De los ocho factores determinantes inmediatos de la elección vocacional, cuatro de ellos se asocian a la ocupación (cuadro I) y otros cuatro al individuo (cuadro 1).

Factores relacionados a la ocupación:

1. Oportunidades formales: la demanda de nuevos miembros en una ocupación.
2. Requisitos funcionales: las calificaciones técnicas necesarias para un desempeño óptimo en esa ocupación.
3. Requisitos no funcionales: criterios de selección de la ocupación que no están relacionados con el desempeño (por ejemplo, condición de veterano, edad).
4. Recompensas: aquellas condiciones ocupacionales deseables (por ejemplo, salario, oportunidades de ascenso).

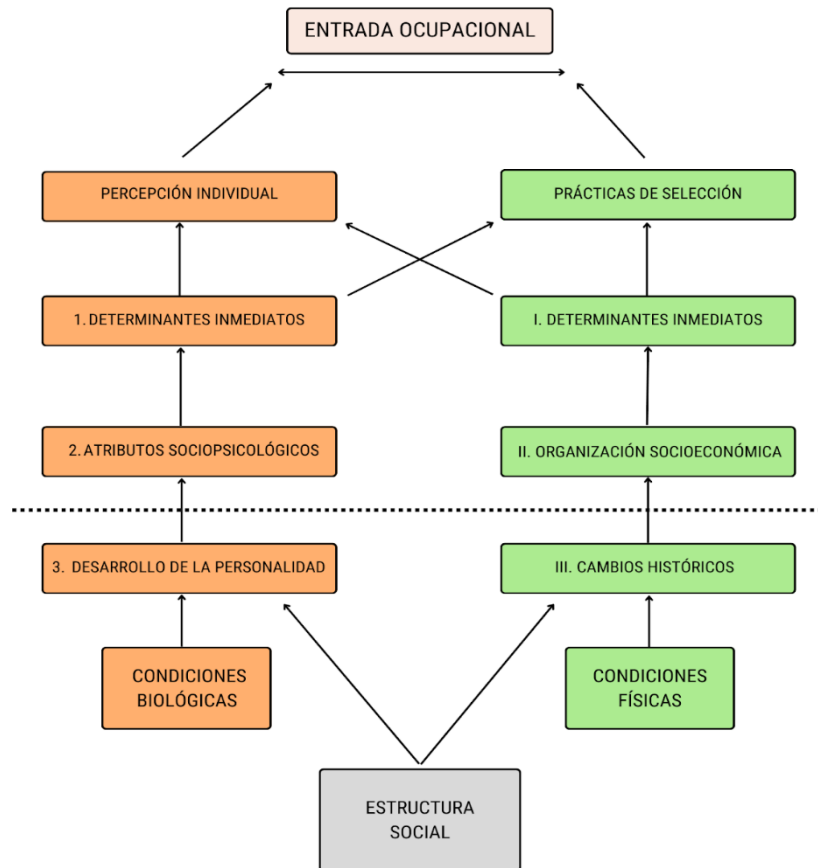
Factores asociados al individuo:

5. Información: el conocimiento general que una persona tiene acerca de una ocupación.
6. Calificaciones técnicas: habilidades especializadas que el individuo piensa que tiene para cumplir las tareas de la profesión.
7. Características de rol social: características personales que pueden llegar a influir en la decisión de contratación (por ejemplo, raza, etnia, sexo).
8. Jerarquía de valor de recompensas: la importancia relativa que diferentes recompensas ocupacionales tienen para un individuo.

Posteriormente, Egner et al. (1974), basándose en el trabajo de Blau et al. (1956) y en sus ocho factores determinantes inmediatos de la elección ocupacional, desarrollaron un modelo propio de toma de decisiones vocacionales.

Figura 1.

Esquema del proceso de elección y selección ocupacional de Blau et al. (1956) sintetizado



3.2 J-E Career Decision Making Model

Egner et al. (1974), con el objetivo de crear un curso de decisión vocacional aplicable para estudiantes en los últimos años de liceo, idearon un marco conceptual sobre el cual posicionarse para pensar el proceso de toma de decisiones a partir de la adaptación de los ocho factores determinantes inmediatos de Blau et al. (1956), desarrollando así el modelo de J-E Career Decision Making Model (Figura 2).

De esta forma, los factores en este modelo serán:

Factores ocupacionales:

- a. Información ocupacional (información ocupacional): la información que el estudiante tiene de la profesión.

- b. Requisitos ocupacionales (oportunidades formales): la educación y experiencia necesaria para el puesto y la demanda de nuevos miembros en la ocupación.
- c. Requisitos del desempeño laboral (requisitos funcionales): las habilidades necesarias para un desempeño satisfactorio.
- d. Recompensas (recompensas): recompensas inherentes a una ocupación particular.

Factores individuales o valores de uno mismo:

- e. Conocimiento de uno mismo (características del rol social): entendimiento del individuo sobre quien es, sus intereses y otras características que influyen en la elección.
- f. Habilidades (cualificaciones técnicas): habilidades y fortalezas académicas que el estudiante tiene.
- g. Recompensas que valora (jerarquía de la recompensa): el significado de las recompensas de las diferentes ocupaciones o la satisfacción que el estudiante busca.

Figura 2.

J-E Career Decision Making Model adaptado de Egner et al. (1974)



Si siguiendo este modelo de toma de decisiones, la elección ocupacional involucra la interacción de dos factores, en primer lugar, la valoración que hace el individuo de las recompensas que ofrecen las diferentes opciones ocupacionales (jerarquía de preferencias), y en segundo lugar la evaluación de las posibilidades que tiene de poder alcanzar cada una de esas opciones (jerarquía de expectativas). En consecuencia, es común que en el transcurso de la toma de decisiones la elección profesional no resulte la misma que al inicio o cambie ya que se pone en contraste el compromiso que tiene el individuo hacia sus preferencias con sus expectativas y las posibilidades reales de alcanzarlas.

En efecto, Egner et al. (1974) mencionan que:

La elección ocupacional no necesariamente implica una “deliberación consciente y una ponderación de factores” (Blau et al, 1956). Más bien, las variaciones individuales en conocimiento, racionalidad y discriminación constituyen las condiciones limitantes dentro de las cuales se produce la elección ocupacional de esa

persona. El marco de Blau, por lo tanto, tiene en cuenta esos parámetros de lo “real” y lo “imaginado” que delimitan los modelos racionales e irracionales de toma de decisiones ocupacionales (p.3).

En conclusión, la elección ocupacional es concebida como un proceso de compromisos entre las preferencias y las expectativas de ser capaz de posicionarse en diferentes ocupaciones, y que a su vez está influenciada por distintas variables endógenas y exógenas al individuo. Este compromiso es continuamente modificado, dado que las experiencias de los individuos en el curso de la búsqueda de carreras adecuadas afectan sus expectativas y a menudo sus preferencias. Es necesario entonces “considerar que este proceso de decisión ocupacional es una serie de decisiones entrelazadas más que una elección singular” (Egner et al., 1974, pg. 40).

4. Perfil vocacional

En relación con los determinantes de la elección de una carrera, compete entonces hacer alusión también al concepto de perfil vocacional. Según Barajas et al. (2009) el perfil vocacional es un elemento predictor del éxito escolar, observándose que alumnos con un mayor rendimiento escolar poseen ciertos rasgos de personalidad, tienen habilidades cognitivas más desarrolladas y sus intereses están más centrados en el área que les compete.

En pocas palabras, podemos entender que el perfil vocacional está compuesto por aspectos internos vinculados a la personalidad, al desarrollo y a los intereses, factores que pueden actuar como promotores de preferencias a la hora de elegir una carrera sobre otras. De hecho, Santana y Feliciano (2009) consideran que las decisiones vocacionales se fundamentan en criterios personales tales como gustos, la propia capacidad y/o la necesidad de hacer algo de lo que sentirse orgulloso. Siguiendo este trabajo, se puede inferir que la toma de decisiones vocacionales actualmente está fuertemente ligada a la vocación y la búsqueda de estudiar y dedicarse a algo que haga a la persona sentirse satisfecha.

Igualmente, no se debe perder de foco que como se ha afirmado previamente, esta “elección del itinerario profesional y del ámbito laboral está determinada por factores internos, como las aptitudes, los intereses y las motivaciones; y por factores externos como la familia, el entorno social, cultural y económico” (Barbera et al., 2006, como se citó en Pérez-Carbonell y Ramos, 2014), por lo que el perfil vocacional se pone en juego con una variedad de fuerzas contextuales que hacen a la elección de una profesión.

Dentro de este orden de ideas, en donde la elección contiene diferentes aristas a partir de las cuales cada individuo va tomando decisiones de acuerdo a lo que considera importante

y priorizando algunos factores sobre otro para alcanzar su satisfacción, es que he decidido enfocar la investigación en personalidad, intereses y valores de trabajo.

5. Intereses vocacionales

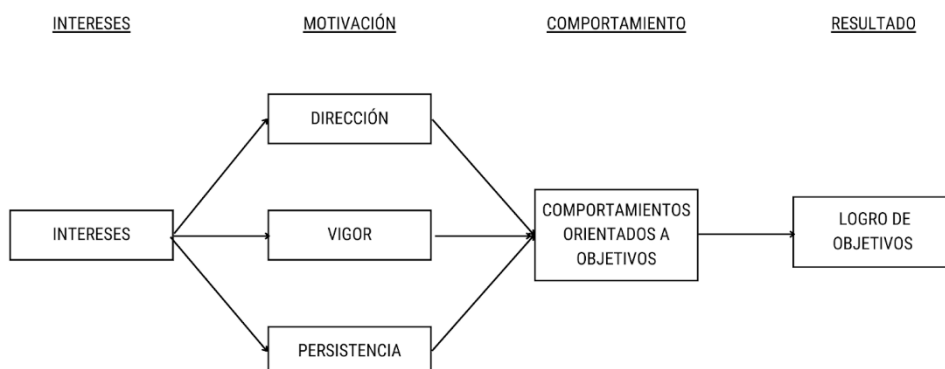
En cuanto a los intereses, Rounds y Su (2014) los definen como preferencias relativamente estables por determinadas actividades o contextos, o por los resultados asociados a estas actividades. Estos intereses motivan los comportamientos y orientan a los individuos hacia determinados entornos. Según estos autores, son disposiciones que facilitan el ajuste entre las personas y sus entornos, y aunque son relativamente estables no implica que no puedan variar a lo largo de la vida.

Resulta primordial realizar dos caracterizaciones importantes sobre el concepto de intereses. En primer lugar, estos son de tipo rasgos y pueden ser situacionales o disposicionales. Los intereses situacionales refieren a un estado específico dependiente del contexto, caracterizado por la experiencia emocional, la curiosidad y la motivación momentánea, mientras que los disposicionales reflejan las preferencias relativamente estables de una persona por ciertos comportamientos, situaciones y contextos (Su, Rounds y Armstrong, 2009). En segundo lugar, los intereses siempre están contextualizados (Rounds y Su, 2014), lo que implica que siempre tienen un objetivo, los individuos siempre están interesados en algo ya sea una determinada actividad o el entorno en donde se realice la misma.

Según Rounds y Su (2014) los intereses determinan tanto lo que los individuos eligen, así como también cómo se comportan y lo que logran con ese comportamiento. Por lo tanto, los intereses tienen una función motivacional y es de esperarse que puedan predecir el logro de metas en entornos educacionales y laborales. Son además un factor importante a la hora de predecir la elección de una profesión por su influencia en el proceso. Con respecto a esto, la Figura 3 presenta la concepción de Rounds y Su (2014) del impacto de los intereses en la obtención de resultados.

Figura 3.

Relación teórica entre los intereses, la motivación, los comportamientos orientados a objetivos y los resultados obtenidos adaptado de Rounds y Su (2014).



Siguiendo con este modelo, Rounds y Su (2014) concluyeron que aquellos estudiantes que se encuentran interesados en la carrera que estudian tienen más posibilidades de desempeñarse mejor, permanecer más tiempo en la institución educativa y mantenerse en su carrera, asimismo quienes tienen trabajos que les interesan se desempeñan mejor, contribuyen positivamente a la organización y a los equipos de trabajo y tienen menor rotación laboral. Esto encuentra sentido ya que como se mencionó previamente, los intereses tienen un alto componente motivacional.

En conclusión, al trabajar sobre orientación vocacional, es importante mencionar a los intereses, pues se ha demostrado que están directamente ligados a la motivación, al cumplimiento de objetivos y al éxito académico y laboral. Rounds y Su (2014) consideran que tienen un gran valor predictivo ya que personas con capacidades o rasgos de personalidad iguales pueden tener desempeños diferentes en base a sus intereses.

6. Personalidad

Cabe considerar por otra parte, que la personalidad juega un rol importante en la vida de los individuos, en su cotidianidad, en las relaciones y es esperable que también influya en los entornos a los que busquen pertenecer o se sientan más cómodos, dígase entre ellos el laboral.

Desde una perspectiva filosófica, Allport (1937) sostiene que “el significado esencial de la personalidad reside en la identidad personal, la autoconciencia, el autocontrol y el poder de conocer” (p.33).

Desde una perspectiva psicológica, él mismo la define como “la organización dinámica, dentro del individuo, de los sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos

al ambiente” (p.48). Además, determina el comportamiento, el pensamiento y la adaptación al ambiente y puede demostrarse empíricamente observando la conducta. Prince (1921) refiere a la personalidad como “la suma total de todas las disposiciones innatas biológicas, impulsos, tendencias, apetitos e instintos del individuo, así como de las disposiciones y tendencias adquiridas a través de la experiencia” (p. 532).

En su revisión teórica, Simkin et al. (2012) sostienen que el estudio de la personalidad se ha trabajado desde una gran multiplicidad de marcos teóricos, lo que ha dificultado la posibilidad de establecer una definición concreta y general. A pesar de esto, se considera que la teoría de los rasgos de McCrae y Costa (1980) es uno de los enfoques más utilizados históricamente para el estudio de la personalidad.

Según Sánchez y Ledesma (2007) los actuales modelos de rasgos se basan en la interacción de dos líneas de investigación, la hipótesis léxica y la tradición factorial.

Sobre la primera, en la década de 1930 varios grupos de investigadores tomaron el lenguaje como fuente de investigación en términos vinculados a la personalidad, empleando el diccionario con la premisa de que la mayoría de las características de la personalidad con relevancia social debían haber sido codificadas en lenguaje diario. En esta línea, Sánchez y Ledesma (2007) hacen mención a Allport y Odbert (1936) y su estudio léxico sobre la personalidad incluyendo todos los términos del diccionario inglés que podrían haber sido utilizados como distintivos del comportamiento de un ser humano hacia otro en una lista que se acercaba a 18.000 términos. Posteriormente, esta lista fue reducida a 4.500 términos y utilizada por Cattell en 1943, quien logró aislar una serie de categorías que luego se convertirían en 16 rasgos conocidos como los 16 Factores de Personalidad.

Continuando con el recorrido histórico de la teoría de rasgos, Sánchez y Ledesma (2007) sostienen que Goldberg en la década de los 80 encontró resultados similares a estudios de décadas anteriores que reafirmaban un modelo factorial de 5 factores de personalidad y sostuvo que cualquier modelo para estructurar las diferencias individuales tendrá que basarse en “Cinco Grandes” dimensiones o Cinco Grandes Factores de la Personalidad, en donde cada una de las dimensiones engloba cierto número de rasgos más específicos. Este modelo resurgió el concepto de rasgo como estructura básica de la personalidad que se mantiene hasta la actualidad y a partir de los cuales surgen los trabajos de McCrae y Costa.

En 1980 McCrae y Costa observaron las investigaciones previas en el área de la personalidad concluyendo que existía una multiplicidad de rasgos que caracterizan a los individuos y les permiten diferenciarse de los demás. A partir de esto, fueron parte del desarrollo del Modelo de los Cinco Factores (en adelante FFM), agrupando estos rasgos en

cinco grandes factores: Apertura a la Experiencia (O), Conciencia o Responsabilidad (C), Extraversión (E), Amabilidad (A) y Neuroticismo (N).

Ham et al. (2009) consideran que los rasgos son dimensiones de las diferencias individuales que se comportan como tendencias y se manifiestan como patrones consistentes de pensamientos, sentimientos y acciones. Esta definición resalta que los factores de personalidad están lejos de ser predictores o determinantes únicos del comportamiento, pero reflejan tendencias en las cuales un individuo con un alto nivel de un rasgo en particular es más probable que inicie una actividad particular (p.9).

Continuando con sus investigaciones, en 1996 McCrae y Costa desarrollaron la Teoría de los Cinco Factores (en adelante FFT) con el objetivo de construir un marco explicativo del FFM. Esta teoría, permite explicar el funcionamiento de la personalidad como un sistema en el cual los cinco factores o tendencias básicas interactúan con influencias externas y con factores biológicos en la formación y mantenimiento de características adaptativas (ej. actitudes, valores, autoconcepto) (Simkin et al, 2012, pg. 173).

En conclusión, mientras que el FFM describe la estructura de la personalidad en dimensiones o rasgos de la personalidad, el FFT representa una conceptualización del modelo FFM a partir de un sistema de la personalidad, buscando explicar el origen y funcionamiento de estos rasgos y el funcionamiento de la personalidad en sí mismo.

Desde la perspectiva de factores de personalidad, los rasgos de personalidad son más o menos consistentes y patrones recurrentes de acción y reacción que a la vez caracteriza a los individuos y los diferencia entre ellos (McCrae y Costa, 1999, pg. 140).

Cortés et al. (2025) utiliza la conceptualización de Kautz et al. (2014) para detallar cada uno de los rasgos de personalidad. En primer lugar, la Apertura a la Experiencia presenta características tales como la imaginación activa y la percepción, la sensibilidad estética, la capacidad de introspección y la curiosidad intelectual. Quienes presentan este rasgo, son personas que poseen una amplia gama de intereses y sienten curiosidad por el mundo y por otras personas. Son ingeniosas, aceptan nuevas ideas y puntos de vista alternativos.

Por otro lado, la Conciencia o Responsabilidad se refiere a personas organizadas y planificadoras que tienen altos niveles de consideración, buen control de los impulsos y comportamientos dirigidos hacia objetivos. Es un rasgo asociado con la diligencia, la disciplina y el trabajo duro.

La Extraversión se caracteriza por la excitabilidad, la energía, la sociabilidad y asertividad. Son personas sociables que disfrutan la compañía de otros.

La Amabilidad incluye atributos como el altruismo, la confianza, la calidez, el afecto y otras conductas prosociales. Se asocia con personas que tienen altos niveles de simpatía y empatía. Son individuos cooperativos, cálidos, amigables que se preocupan por los demás.

Por último, el Neuroticismo está caracterizado por altos niveles de estrés, el mal humor y la inestabilidad emocional. Estas personas presentan irritabilidad, ansiedad, hostilidad y tristeza.

Siguiendo el modelo de FFT, cada una de estas dimensiones posee también un lado negativo en el cual el individuo con bajos niveles del rasgo lo vivencia de forma opuesta. Sobre esto Simkin et al. (2012) señalan que quienes presentan altos niveles de Apertura a la Experiencia cuentan con facilidad para el pensamiento simbólico, la abstracción y alejada de lo concreto facilitando el uso de matemática, lógica, el lenguaje y lo artístico. Por el contrario, las personas con bajos niveles generalmente poseen una baja curiosidad intelectual prefiriendo lo llano, directo y claro, considerando las artes y ciencias como carentes de uso práctico y mostrando recelo a lo novedoso.

Para el factor de la Conciencia o Responsabilidad, mientras que altos niveles implican éxito a través de la planificación deliberada y de la persistencia en el logro de sus objetivos, y son consideradas por lo tanto por los demás como inteligentes y confiables, bajos niveles dentro de este rasgo pueden verse interpretarse como impulsividad y menor eficacia a la hora de alcanzar objetivos al buscar una gratificación inmediata.

Asimismo, las personas con altos niveles de Extroversión, se destacan en actividades en donde se requiere interacción con otros por ejemplo la docencia, ventas, marketing, relaciones públicas o política. Mientras que bajos niveles en cambio, tienden a ser tranquilos, reservados y suelen involucrarse relativamente poco en situaciones sociales, según Simkin et al. (2012) prefieren dedicarse a tareas más solitarias como la escritura, la programación de computadoras o informática en general, ingeniería o contabilidad (pg. 177 y 178).

Continuando, quienes presentan altos niveles de Amabilidad, tienden a tener una visión optimista de la naturaleza humana, considerando que la gente es básicamente honesta, decente y digna de confianza. Por el contrario, los individuos con bajos niveles de Amabilidad suelen anteponer su propio interés por encima del de otros, mostrándose indiferentes con el bienestar de los demás, pudiendo verse antipáticos o poco colaborativos. Un punto importante a destacar, es que altos niveles de amabilidad ofrecen una ventaja para alcanzar y mantener la popularidad, personas agradables caen mejor que personas desagradables. Simkin et al. (2012) hacen la observación que este tipo de rasgo no resulta útil en situaciones que requieren decisiones objetivas difíciles (p.178).

Por último, quienes presentan altos niveles de Neuroticismo poseen pocos recursos de afrontamiento para sobreponerse al estrés ambiental, son más propensas a interpretar las

situaciones ordinarias como una amenaza y consideran tareas que para otros generalmente suelen ser sencillas como irremediablemente difíciles” (Simkin et al., 2012, p.178). Estas personas son emocionalmente reactivas de forma casi desadaptativa. Por el contrario, las personas con bajos niveles de Neuroticismo son personas calmadas, con ideas claras y satisfechas consigo misma.

Dentro de este marco, la personalidad cobra gran relevancia cuando es pensada como factor contribuyente a la motivación y el avance académico, pero también cuando se piensa como un factor adaptativo a situaciones y entornos en los que se desarrollará la persona. Cortés et al. (2025) señalan que este factor cobra tal relevancia en conjunto con las habilidades socioemocionales que incluso puede ser más significativo que la habilidad cognitiva. Para Peña et al. (2024):

Que la persona “identifique los rasgos predominantes de su personalidad es importante porque le permitirá conocer de manera más objetiva las fortalezas, limitaciones y los valores; por otra parte, saber su nivel de autoeficacia le facilitará elegir una carrera en la que se sienta capaz y confiado para hacer frente a diferentes situaciones; así, si opta por una carrera que coincida con sus intereses personales, su nivel de satisfacción será alto” (p.3).

Al mismo tiempo, Nye, Su, Rounds, y Drasgow (2012) consideran que los estudiantes obtienen mejores resultados en cuanto logro académico en aquellas materias congruentes con su perfil de intereses.

7. Valores de trabajo

Dentro del marco de esta investigación, se planteó además de la personalidad y los intereses, el interés por el estudio de los valores de trabajo y su impacto en la elección vocacional. De hecho, según Rounds y Armstrong (2014) el trabajo se convirtió en un foco central para la teoría de valores en la década de 1960, buscando explicar desde ellos la motivación y el establecimiento de metas, especialmente en la elección ocupacional y la satisfacción laboral.

Para Schwartz (1999) los valores son definidos como criterios o metas que trascienden situaciones específicas, son ordenados por su importancia y sirven como principios que guían la vida del individuo. Además, son de carácter perecederos pues si bien tienen una duración en el tiempo, pueden llegar a cambiar y tienen un constructo motivacional ya que son metas a las cuales las personas intentan llegar por lo que guían la selección y evaluación de las acciones de las personas sirviendo como criterio para calificar.

En primer lugar, es importante entender el trabajo sobre valores generales de Schwartz de 1992, ya que, para establecer una teoría con base empírica de los valores de

trabajo, Ros et al. (1999) tomaron este modelo. La Escala de Valores de Schwartz evidenció, a través de 56 valores generales comunes en 60 países, diez tipos principales de motivaciones y los valores que los representan (Ros et al. 1999), siendo estos: Poder, Autorrealización, Hedonismo, Estimulación, Autodeterminación, Universalismo, Benevolencia, Tradición, Conformidad y Seguridad.

Estos 10 valores están relacionados dinámicamente unos con otros, siendo compatibles y apoyándose mutuamente, así como pudiendo ser opuestos y entrar en conflicto entre ellos. Es decir, las personas tienden a otorgar alta o baja prioridad a ciertas agrupaciones motivacionales que son mutuamente compatibles, resultando en conflicto la priorización simultánea de dominios incompatibles. Por ejemplo, la búsqueda de valores de Autorrealización a menudo entra en conflicto con la búsqueda de valores de Benevolencia. Por el contrario, la Benevolencia es compatible con valores vinculados a la Conformidad ya que ambos implican comportarse de una manera aprobada por el grupo.

Además, hay que tener en consideración que “las acciones tomadas en búsqueda de cada tipo de valor tienen consecuencias psicológicas, prácticas y sociales que pueden conflictuar o ser compatibles con otros tipos de valores” (Ros et al., 1999, pg. 51).

Continuando, los diez tipos motivacionales pueden agruparse en dos dimensiones bipolares: Por un lado, Autotranscendencia (Universalismo y Benevolencia) versus Autopromoción (Poder y Autorrealización), en donde se contraponen la igualdad y la preocupación por el bienestar de los demás y de la humanidad contra el éxito personal, el poder y el dominio sobre los otros. Por el otro, la Apertura al cambio (Hedonismo, Estimulación y Autodeterminación) versus Conservación (Tradición, Conformidad y Seguridad), en esta dimensión se ven contrapuestos la independencia de pensamiento y de acción favoreciendo el cambio y la preservación de las tradiciones y protección de la estabilidad en pos del mantenimiento del statu quo.

Ahora bien, los valores de trabajo cuentan con múltiples definiciones, y en su mayoría parten de la premisa de que es aquello que es importante para la persona en el ámbito laboral, en sus preferencias o deseos a la hora de adentrarse en una profesión. Para Porto y Tamayo (2003), son “principios o creencias acerca de las metas o recompensas deseadas, organizadas jerárquicamente, que las personas buscan por medio del trabajo y que guían su comportamiento, las evaluaciones sobre sus resultados, el contexto laboral y la elección de alternativas laborales” (p. 146). Estos valores o metas deseables, son transituacionales, varían en importancia y actúan como principios orientadores en la vida de las personas.

De esta forma, a partir de Porto y Tamayo (2003), se presentan tres aspectos claves del concepto; en primer lugar, su tinte cognitivo puesto que los valores relativos al trabajo son creencias de lo que es o no deseable en el ámbito laboral; en segundo lugar, el aspecto

motivacional, pues expresan los intereses y deseos de la persona con respecto a su trabajo, y tercero su nivel jerárquico debido a que son evaluados en un orden de importancia.

De la misma forma que los valores generales, los valores de trabajo pueden clasificarse en personales, sociales y culturales:

Los valores personales relativos al trabajo son los principios que guían la vida laboral del individuo, mientras que los valores sociales relativos al trabajo se refieren a la percepción del individuo acerca de los principios defendidos por otras personas. Por su parte, los valores culturales relativos al trabajo son los principios respaldados y promovidos por un grupo, que pueden definirse como los valores compartidos por los miembros del grupo o aquellos definidos por líderes o personas significativas. (Porto y Tamayo, 2003, p.146).

Durante este trabajo, se dará prioridad a los valores de trabajos del tipo personal, ya que como se menciona explican las motivaciones que guían al individuo en su vida laboral, incluyendo la elección profesional que haga. Esto se debe a que, según Porto y Tamayo (2003), basándose en la teoría de valores de Schwartz, “las medidas de valores en contextos específicos no tienen como objetivo revelar los valores básicos del individuo, sino clarificar diferencias entre personas y culturas que pueden surgir cuando los valores se expresan en juicios y comportamientos específicos” (p.145).

Es importante investigar sobre esta dimensión, ya que según Porto y Tamayo (2003) los valores de trabajo son “componentes importantes de la realidad social, ya que influyen en el tipo de trabajo diseñado para las personas, en la socialización para el trabajo y en la forma en que las personas relacionan el trabajo con otros aspectos de su vida” (p.146). Por lo tanto, serán también un factor importante en la toma de decisiones.

En palabras de Moreno y Marcaccio (2017) los valores de trabajo son la guía de la vida laboral de las personas, destacándose desde el sistema personal de valores cuando una persona debe tomar decisiones en el ámbito ocupacional, y entendiendo que además inicia desde la elección vocacional. Es así, que “el estudio de los valores relativos al trabajo busca comprender qué es lo importante para las personas en el ámbito de trabajo, qué motiva sus decisiones, actitudes y conductas laborales” (Moreno y Marcaccio, 2017, pg. 68).

Sobre la clasificación de estos valores, en 1999, Ros et al., establecieron a partir de la teoría de valores generales la siguiente agrupación:

1) Valores Intrínsecos o de Autorrealización son los valores de Apertura al Cambio. Las personas con altos niveles en este tipo de valor se centran en el contenido del trabajo, para ellas el objetivo del trabajo son las tareas y se destacan por la autonomía, el crecimiento y la creatividad en el trabajo.

2) Valores Extrínsecos, de seguridad o materiales son los Valores de Conservación. Aquí, es más relevante el objetivo obtenido por los resultados del trabajo que la tarea en sí. Se destaca la búsqueda prioritaria de la seguridad laboral, la estabilidad, el salario y los beneficios, buscando el mantenimiento del orden en sus vidas.

3) Valores Sociales o Relacionales manifiestan la búsqueda de valores de Autotrascendencia en donde el trabajo es visto como un vehículo para las relaciones sociales positivas y la contribución a la sociedad. Se busca el contacto con otros, el trabajo en equipo y la posibilidad de ayudar socialmente.

4) Valores de Prestigio, Logro o Autoafirmación representan los valores de Autopromoción en donde los logros, ascensos, el estatus y el reconocimiento son lo que el individuo busca a través del trabajo. Implica una comparación, una superioridad personal y estatus social o de influencia por tener un determinado puesto laboral.

Como se ha venido tratando y en referencia a Moreno y Marcaccio (2017) podemos concluir que el trabajo es un aspecto central en la vida de las personas. Por lo que el estudio de los valores referidos al mismo es necesario para comprender lo que perciben como importante en este espacio, que motiva sus decisiones, actitudes y conductas laborales. Es primordial identificar qué valores de trabajo son priorizados ya que éstos impactan en el compromiso organizacional, el estrés laboral, los resultados y la intención de rotación. Al estudiar el impacto de los valores de trabajo, es necesario entender que:

Cuando las personas van a trabajar buscan alcanzar metas que son importantes para ellas y para que los sujetos estén motivados es preciso que perciban que el ambiente permite la realización de dichas metas. Entonces estudiar los valores relativos al trabajo permite investigar cuáles son los motivos que llevan a las personas a trabajar (Porto et al., 2006, p.1).

8. Relación entre los constructos personalidad, valores de trabajo e intereses vocacionales

Retomando los conceptos de personalidad, valores de trabajo e intereses, conviene entonces indagar en la relación entre estos constructos. Fernández-Nistal et al. (2022) explican que Holland en 1997 propuso el término “tipos de personalidad vocacional”, que consisten en disposiciones personales integradas por habilidades, destrezas, rasgos de personalidad y valores, que se evalúan a partir de inventarios de intereses. En esta línea, los intereses vocacionales son “la expresión de la personalidad de los individuos en el trabajo, las actividades de recreación y las preferencias” (p. 58).

Algunas investigaciones más recientes mencionadas en Low y Rounds (2006) respaldan que los intereses no son simplemente constructos derivados de los rasgos de

personalidad o manifestaciones de estos en el ámbito laboral, aunque sí mantienen una fuerte relación con estos conceptos. Los intereses describen a una persona en relación con el entorno, y el desarrollo de éstos es un proceso interactivo entre la persona y su contexto, manifestándose como componentes estables similares a los rasgos, por lo que predicen también una adaptación exitosa al mundo. En concordancia, “los rasgos de personalidad se manifiestan en los patrones de pensamientos, sentimientos y acciones de las personas” (Fernández-Nistal et al., 2022, p. 58) por lo que compete estudiar la personalidad y los intereses en relación y como predictores de las decisiones que se tomen referidas a la vocación.

Super en 1973 (como se citó en Pinto et al., 2017) sugirió un modelo jerárquico que relaciona las necesidades con los valores de trabajo, los rasgos de personalidad y los intereses. En este modelo, estos tres últimos constructos derivan de las necesidades, las cuales cuando se cumplen contribuyen al bienestar del individuo. Por lo tanto, el individuo en búsqueda de su bienestar se orientará hacia actividades o roles que estén alineados con sus preferencias.

Según Pinto et al. (2017):

“Los rasgos son características relativas a formas habituales de reaccionar para atender una necesidad en una determinada situación; los valores son objetivos que se pretenden alcanzar para satisfacer una necesidad; y los intereses son las preferencias por actividades específicas u objetos por medio de los cuales los valores pueden ser alcanzados y las necesidades atendidas” (p.57-58).

Los resultados del trabajo de Pinto et al. (2017) mostraron que la personalidad actúa como predictora de los valores de trabajo por la influencia que ejerce en la percepción del individuo en relación a su ambiente, mientras que los valores actúan como predictores de los intereses profesionales. Sodano (2011) además consideró la posibilidad de que los intereses puedan ser manifestaciones de los valores y posean atributos comunes, haciendo la distinción igualmente que mientras que los intereses se refieren a cosas que pueden gustar o no gustar, los valores se refieren a la importancia que se les otorga a las cosas.

Dentro de las investigaciones realizadas en el marco de la orientación vocacional, específicamente referida a intereses, se han encontrado investigaciones vinculadas al Modelo de los Cinco Factores de McCrae y Costa ya que ha sido el modelo más utilizado para estudiar las asociaciones entre intereses y personalidad. Fernández-Nistal et al. (2022) explican brevemente que algunas investigaciones que se han dedicado a estudiar los intereses RIASEC con los Cinco Factores de Personalidad han identificado en su mayoría seis asociaciones significativas con intensidades moderadas y bajas entre las dimensiones de los constructos. Los resultados pueden resumirse de la siguiente forma: El rasgo Extraversión

está vinculado con los intereses Emprendedor y Social, el rasgo Apertura a la Experiencia con los intereses Artístico e Investigador, el rasgo Amabilidad con el interés Social y el rasgo Responsabilidad con el interés Convencional.

A su vez, presentan varias consideraciones teóricas y resultados empíricos previos sobre los intereses vocacionales y sus asociaciones con los cinco factores de personalidad, planteando la hipótesis de que los rasgos de personalidad contribuyen significativamente en la explicación de los intereses vocacionales. Esta hipótesis fue luego validada al encontrar que todos los intereses, a excepción del Realista, se asociaron significativamente con alguno de los rasgos de personalidad. Según los autores, esta falta de relación puede estar vinculada a que este interés depende más del desarrollo de determinadas habilidades, como el razonamiento matemático, la percepción visual y la inteligencia cristalizada, que a rasgos de personalidad.

Si bien el RIASEC no es el modelo que se utiliza en esta investigación, actúa como antecedente sobre el cual posicionarnos y comparar resultados o a futuro abrir la investigación hacia más inventarios.

Para Bravo y Vergara (2018) los intereses personales de los estudiantes son el factor determinante al momento de elegir una carrera independientemente si acuden a una institución privada o pública. Es decir que prefieren la satisfacción que les genera realizar una tarea que les gusta ante diversos factores externos. Su investigación reveló que un 42% de los estudiantes de su muestra elegían su carrera por sus intereses profesionales, un 32% con el objetivo de generar beneficios a la sociedad, un 22% por la posibilidad de tener un buen salario y un 4% por influencia familiar.

Continuando con la idea de que las personas actúan en busca del bienestar, Ajayi et al. (2024) y Hansen (2005) señalan que desde la teoría de Holland la buena congruencia entre los intereses vocacionales de los individuos, las características de su entorno laboral elegido y los valores que tengan, vuelve más probable el alcanzar resultados favorables como satisfacción laboral, estabilidad y desempeño.

Que los intereses estén fuertemente ligados a la personalidad y que impacten en la motivación tiene sentido cuando entendemos a partir de Cano (2008) que los gustos, preferencias o intereses están vinculados a fuentes intrínsecas, como la curiosidad, el interés por la tarea misma, la satisfacción de aprender y un sentimiento de triunfo. Es decir, la motivación intrínseca es aquella motivación asociada a actividades que son en sí su propia recompensa por lo que la elección vocacional seguiría un deseo de aprender, un sentimiento de triunfo y recompensas internas (Cano, 2008, p. 7). A su vez, Montero (2020) trabaja con la idea de que quienes no saben lo que les gusta y desconocen sus habilidades e intereses, no logran armonizar sus aptitudes con sus gustos dificultando el realizar una elección madura

y satisfactoria, aportando así a la idea de que son conceptos que impactan en la elección vocacional y la satisfacción con la misma.

Por último, Fernández-Nistal et al. (2022) contemplan que existe una extensa investigación sobre las asociaciones de los intereses con otros constructos implicados en el proceso de selección educativa y profesional, como los valores, la autoeficacia, la personalidad, metas en la vida y las demandas ambientales. Este estudio trabaja sobre una pequeña parte de estos constructos por cuestiones prácticas, pero no descarta que a futuro puedan ser considerados como objetos de estudio.

9. Pertinencia del estudio

Según Montero (2020), la literatura en orientación vocacional ha reducido el proceso de elección vocacional a cuestiones técnicas y descontextualizadas, haciendo difícil el abordar este proceso como una práctica social compleja y dificultando también alternativas de orientación vocacional que tengan impacto positivo en los estudiantes. Por lo tanto, es importante abordar el proceso de orientación vocacional como una práctica social compleja y que genere un impacto positivo en los estudiantes. En este sentido, esta investigación reconoce la existencia de diversos factores condicionantes en este proceso y busca incentivar al estudio de los mismos desde una perspectiva holística.

Trabajando sobre la elección de carrera para la salida laboral profesional, en 2014 Pérez-Carbonell y Ramos (como se citó en Inglehart, 1998) señalaron que se ha dado un cambio en las razones que motivan a las personas a trabajar, dejando de priorizar los ingresos y la seguridad para dar lugar a la importancia de un trabajo interesante y significativo, que permita la autonomía y la realización personal. A su vez, este cambio es influenciado por los valores, las creencias, las motivaciones, las preferencias laborales, así como el grado de iniciativa y el género, entre otros (p. 722).

Como ya se ha mencionado anteriormente, también se ha encontrado evidencia que tanto factores exógenos como endógenos tienen impacto en la elección vocacional, entre ellos los intereses vocacionales, los rasgos de la personalidad y los valores de trabajo ya que tienen una correspondencia con indicadores de desempeño académico y laboral, así como también impacto en la permanencia académica.

Dar cuenta de estas tendencias, busca ofrecer una guía para trabajar con los estudiantes en generar estrategias que le permitan una toma de decisiones consciente y los acerque lo más posible a la conclusión de sus objetivos personales y profesionales. Una mejor comprensión de los perfiles vocacionales aspira a tener un impacto positivo en la desmotivación, la deserción académica y la insatisfacción profesional a futuro ya que según

González (2018), los intereses y aptitudes son elementos que inciden positivamente en la permanencia académica en una carrera y en la futura satisfacción profesional.

A su vez, se pretende generar conocimientos prácticos que sirvan como herramientas de orientación vocacional, así como también un puntapié hacia el desarrollo de más investigaciones en el área a nivel nacional. Sobre esto, es pertinente destacar que no hay una gran variedad de trabajos que vinculen los valores de trabajo, los intereses y la personalidad a nivel regional, aunque Pinto et al. (2017) realizó un gran aporte en Brasil, por lo que este trabajo pretende continuar con el recorrido de la interacción entre estas dimensiones y abre paso a integrar a futuro nuevos factores.

10. Objetivos

El objetivo de este estudio es identificar los rasgos de personalidad, intereses y valores de trabajo que predominan en las diferentes áreas de estudio en estudiantes y egresados universitarios y terciarios.

En cuanto a los objetivos específicos:

1. Analizar la relación entre los rasgos de personalidad y los valores de trabajo.
2. Examinar la relación entre los intereses vocacionales y los rasgos de personalidad.
3. Estudiar la proporción de los valores de trabajo para cada una de las áreas de estudio.
4. Analizar posibles diferencias de intereses vocacionales de acuerdo a las áreas de estudio.

11. Método

11.1 Muestra

La muestra de esta investigación está conformada por 444 egresados y estudiantes de carreras terciarias, de los cuales 342 (77%) fueron mujeres, 98 (22%) hombres y 3 (0,6%) en la categoría otro. La edad de los participantes osciló en un rango entre 18 y 74 años con una media de 28 años (DT= 10.9) y 9 sin respuesta (2%). En relación con la trayectoria formativa, 94 (21%) participantes finalizaron su formación, mientras que 350 (79%) están aún en curso. Teniendo en cuenta las áreas de estudio, entre quienes culminaron su formación se encuentran 38 egresados de CS, lo que representa un total del 25,5% de los estudiantes de esa área, 16 egresados de TCNH tratándose de un 11,7% del total dentro de esta clasificación y 40 egresados de SA correspondiendo a un 25,8% de los estudiantes en dicha área.

En cuanto a la inserción laboral vinculada con la carrera, 151 (34%) participantes indicaron que se encuentran trabajando en algo relacionado a su carrera, mientras que 293

(66%) indicaron no hacerlo. Al analizar esta relación a partir de las áreas de estudio, se encontró que 56 (37,6%) de los estudiantes o egresados de CS se encuentran trabajando de algo relacionado a su carrera, mientras que en TCNH fueron 32 (23,4%) y en SA 62 (40%).

Para la recolección de datos, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, seleccionando participantes accesibles mediante la difusión del cuestionario en distintos espacios académicos de instituciones terciarias o universitarias y redes de contactos. Esta investigación hace parte del proyecto de investigación denominado “Congruencia vocacional y éxito académico en la UdelaR” (expediente número 191175-000048-24).

11.2 Instrumentos

En el marco de este estudio fueron utilizados cuatro instrumentos, un cuestionario sociodemográfico, el Big Five Inventory 2-XS (BFI2-XS), la Escala Argentina de Valores Relativos al Trabajo (EVT-R) y los Basic Interest Markers (BIM-181), todos ellos descritos a continuación.

Cuestionario sociodemográfico: Compuesto por 11 ítems a través del cual se indaga el sexo, la edad, si realiza o realizó alguna carrera universitaria o terciaria, cual es la misma y si está en curso o la finalizó. A su vez se consulta también si se encuentra trabajando de algo relacionado, si la carrera cumplió con las expectativas iniciales, si volvería a elegir la misma carrera y en caso de que no por qué y cuál elegiría.

Además, se dio la opción a los participantes de compartir su correo electrónico en caso de que les interese recibir un informe que dé cuenta de sus resultados.

Big Five Inventory (BFI-2XS; Soto y John, 2017): El Inventario de los Cinco Grandes (BFI-2XS; Oliveri y Vásquez, 2018), en su versión reducida, se encuentra compuesto por 15 ítems, con una escala de respuesta en formato Likert de 1 a 5, que va desde *totalmente en desacuerdo* a *totalmente de acuerdo*. Este instrumento está diseñado para evaluar los cinco grandes rasgos de personalidad: Extraversión, Amabilidad, Responsabilidad, Neuroticismo y Apertura a la Experiencia.

En su versión en Uruguay presentó un Alfa de Cronbach entre .28 y .58 y de Omega de McDonald entre .30 y .60 (Mesa, 2024).

Genise et al. (2020) consideraron que el BFI es uno de los instrumentos más eficientes para la medición de este constructo, ya que proporciona mayor consistencia en las respuestas al utilizar frases cortas y contextualizadas, y no simplemente adjetivos.

Basic Interest Markers - 181 (BIM- 181; Ajayi, Delgado, Fechner y Hansen, 2024): El Inventario de Intereses Básicos -181 es una versión abreviada aproximadamente un 50% del Basic Interest Markers (Liao, Armstrong y Rounds, 2008) el cual en su versión en español fue traducida en el marco del proyecto *Congruencia vocacional y éxito académico* en la

UdelaR (Ortuño et al., en publicación). Este instrumento está diseñado para investigar las dimensiones de intereses vocacionales.

El inventario está compuesto por 31 dimensiones, conformadas por 181 ítems, que describen actividades y preferencias ocupacionales específicas. Se utilizó además un formato de respuesta dicotómico Me interesa/No me interesa propuesto por Reyes en 2025.

El objetivo de este modelo de respuesta es evitar la posibilidad de fatiga de los participantes minimizando el tiempo de aplicación del instrumento, pero sin variar los valores psicométricos. Si bien no existen antecedentes de la utilización de este instrumento con este formato de respuesta en la versión de 181 ítems se han adquirido resultados preliminares del instrumento original en el marco del proyecto “Congruencia Vocacional y éxito Académico en la UdelaR”. Los resultados preliminares a nivel psicométrico pueden ser consultados en Mesa (2024) y Ortuño y cols. (2024) aportando validez del instrumento a nivel nacional.

Escala Argentina de Valores Relativos al Trabajo (EVT-R Argentina; Moreno y Marcaccio, 2017): Consta de veinte ítems y cuatro factores: Realización Personal, Altruismo, Reconocimiento Social y Aspiraciones Económicas, los cuales son ordenados jerárquicamente a partir de su evaluación. La EVT-R se centra únicamente en las metas en el ambiente laboral y lo que la persona busca obtener en un trabajo puntual o a través del mismo. Los ítems son evaluados con una escala de Likert de 5 puntos que varía desde 1- nada importante a 5- extremadamente importante ante situaciones en el contexto de trabajo

A nivel de análisis, se encontró que los pesos factoriales de los ítems fueron altos en todas las escalas, con la carga factorial más baja de los cuatro factores de .49. El nivel de consistencia interna del instrumento fue satisfactoria, mostrando niveles de Reconocimiento Social ($\alpha=.80$), Altruismo ($\alpha=.82$), Aspiraciones Económicas ($\alpha=.78$) y Realización Personal ($\alpha=.76$) (Moreno y Marcaccio, 2017, p. 74). El análisis correlacional entre los factores, también mostró valores significativos de una baja a moderada correlación (entre 0.25 y 0.5), excepto entre Altruismo y Reconocimiento Social que está en el límite de la no existencia de correlación, esto resulta coherente, dado que, desde la perspectiva de Schwartz se pueden considerar como valores en conflicto.

11.3 Procedimiento

La recolección de datos se realizó mediante un formulario en línea a través de Google Forms y distribuido mediante grupos de WhatsApp de diferentes carreras terciarias. Dentro de este formulario, los participantes contaron con una hoja de información y consentimiento informado. Todos los participantes fueron informados acerca de los objetivos de la investigación, así como del carácter voluntario y anónimo de su participación. Los participantes no obtuvieron ningún beneficio o recompensa por participar en el estudio.

Se elaboró y envió un informe con sus respectivos resultados a aquellos participantes que lo solicitaron.

Para el análisis de los datos, se utilizó el software Jamovi en su versión 2.6 (The Jamovi Project, 2025).

12. Análisis de datos

El análisis de datos se realizó en diferentes etapas. En primer lugar, se evaluó la consistencia interna de los instrumentos utilizados: Big Five Inventory 2-XS (BFI2-XS), Escala Argentina de Valores Relativos al Trabajo (EVT-R) y los Basic Interest Markers (BIM-181) mediante alfa de Cronbach y omega de McDonald. Asimismo, se estudió el efecto de la eliminación de ítems en cada uno de los inventarios con el fin de identificar posibles ítems que afectarían la confiabilidad de las escalas. En segundo lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos para cada instrumento, incluyendo la media y la desviación típica, siendo en el caso del BIM-181 estudiado el índice de interés vocacional en lugar de la media.

Siguiendo los lineamientos de la institución en donde se desarrolla este trabajo, se agruparon las diferentes carreras en las 3 áreas de estudio asignadas por la Udelar, siendo estas: Área de Ciencias de la Salud (CS), Área de Tecnología y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat (TCNH), y Área Social y Artística (SA). Resulta pertinente señalar que esta categorización constituye una clasificación de carácter amplio, lo que implica un cierto nivel de generalización en el análisis de los grupos.

En relación al análisis de los supuestos estadísticos, se evaluó la normalidad de los datos para cada instrumento a través de los valores de asimetría y curtosis, asumiendo como criterio de normalidad los valores comprendidos entre -1 y 1, lo que indica una distribución aproximadamente normal de los datos y la posterior utilización de pruebas paramétricas. Mientras que el BFI2-XS dio resultados dentro de la normalidad, la EVT-R y el BIM-181 requirieron el uso de pruebas no paramétricas. Siguiendo este lineamiento, las correlaciones entre variables fueron realizadas con el Rho de Spearman.

Previo a la realización de los análisis multivariados, se evaluó el supuesto de homogeneidad de las matrices de varianza-covarianza entre los grupos mediante la prueba M de Box. Por último, se estudió las diferencias multivariadas entre las variables a través de la prueba MANOVA y se utilizó el estadístico Traza de Pillai, el cual permite evaluar la existencia de diferencias significativas entre la variable estudiada y las "áreas de estudio". Para aquellas dimensiones con valores estadísticamente significativos (p menores a .05) a partir de los análisis univariados (ANOVA), se realizaron pruebas post-hoc con el fin de identificar las diferencias específicas entre los grupos.

13. Resultados

En la siguiente sección se presentan los resultados del estudio. En primer lugar, se presentan los estadísticos de confiabilidad de los instrumentos utilizados y estadísticos descriptivos de las dimensiones en cuestión. Posteriormente, los análisis correlacionales y MANOVA correspondientes a cada objetivo.

Confiabilidad de los instrumentos.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos y consistencia interna el Big Five Inventory (BFI2-XS)

	M	DT	Asim	Curt	α	α sin elemento	ω	ω sin elemento
Extraversión	3.15	0.87	-.00	-.51	.59	.46 a .48	.60	.46 a .53
Amabilidad	3.88	0.68	-.57	.22	.42	.31 a .37	.43	.31 a .37
Consciencia/Responsabilidad	3.45	0.80	.05	-.60	.50	.14 a .61	.56	.16 a .61
Neuroticismo	3.32	0.89	-.13	-.70	.62	.46 a .61	.63	.47 a .61
Apertura a la experiencia	3.61	0.74	-.24	-.42	.35	.14 a .33	.38	.14 a .33

Como se puede observar en la Tabla 1, de acuerdo a la asimetría y la curtosis, todas las dimensiones presentan una distribución próxima a la normalidad. En lo que refiere a la consistencia interna, para los estadísticos Alfa de Cronbach y Omega de McDonald se obtuvieron valores entre los siguientes intervalos $\alpha = .35$ a $.62$ y $\omega = .38$ a $.63$. Únicamente para la dimensión Conciencia la eliminación del ítem 13 representa una mejora tanto para alfa como para omega ($\alpha = .50$ a $.61$ y $\omega = .56$ a $.61$).

Tabla 2

Estadísticos descriptivos y consistencia interna de la Escala Argentina de Valores Relativos al Trabajo (EVT-R Argentina)

	M	DT	Asim	Curt	α	α sin elemento	ω	ω sin elemento
Realización Personal	17.1	2.62	-.72	-.05	.75	.64 a .75	.75	.65 a .76
Reconocimiento Social	13.2	3.92	-.10	-.81	.86	.82 a .85	.86	.82 a .86
Altruismo	16.8	3.04	-.92	.47	.81	.74 a .79	.81	.75 a .80
Aspiraciones Económicas	18.8	1.98	-2.5	8.40	.81	.74 a .80	.82	.77 a .82

Para la EVT-R Argentina (Tabla 2) se encuentran valores de consistencia interna entre $\alpha = .75$ a $.86$ y $\omega = .75$ a $.86$. Únicamente en la eliminación de un ítem dentro de Realización Personal se encuentra una mejora leve ($\omega = .75$ a $.76$). Los análisis de asimetría y curtosis presentaron desviaciones de la normalidad para la dimensión "Aspiraciones Económicas".

Tabla 3***Estadísticos descriptivos y consistencia interna de los Basic Interest Markers-181 (BIM-181)***

	Índice de interés vocacional	DT	Asim	Curt	α	α sin elemento	ω	ω sin elemento
Entren. deportivo	21.8	26.1	1.07	.26	.71	.64 a .70	.72	.65 a 71
Negocios	40.5	36.5	.34	-1.3	.84	.81 a .83	.84	.81 a .83
Artes creativas	44.6	36.1	.20	-1.3	.82	.77 a .82	.82	.77 a .82
Escritura creativa	39.2	36.1	.41	-1.2	.84	.80 a 84	.85	.80 a .84
Ingeniería	18.7	28.6	1.4	.99	.82	.78 a .81	.83	.78 a .82
Actividades familiares	88.5	22.2	-2.1	4.4	.79	.72 a .79	.81	.75 a .81
Finanzas	45.2	33.7	.11	-1.2	.74	.68 a .75	.75	.66 a .75
Gestión relac Humanas	57.5	38.5	-.35	-1.4	.87	.84 a .87	.88	.84 a .87
Tec. Información	21.1	32.1	1.45	.83	.88	.85 a .87	.88	.85 a .87
Derecho	23.9	30.1	1.17	.29	.80	.75 a .78	.80	.76 a .79
Ciencias de la vida	38.6	35.1	.46	.83	.82	.77 a .81	.82	.78 a .81
Gestión	30.9	31.3	.73	-.54	.77	.73 a .75	.77	.73 a .75
Trabajo manual	14.7	26.7	1.91	2.76	.85	.81 a .84	.85	.82 a .84
Matemáticas	40.1	38.5	.34	-1.4	.88	.86 a .87	.88	.86 a .87
Servicios de salud	48.4	35.9	.10	-1.3	.84	.80 a .83	.84	.79 a .83
Exteriores - Agricultura	30.0	29.6	.72	-.48	.72	.63 a .71	.73	.65 a .72
Trabajo de oficina	34.0	35.0	.65	-.94	.84	.81 a .82	.84	.81 a .82
Artes escénicas	24.6	28.8	.98	-.03	.77	.71 a .76	.77	.71 a .76
Atención al público	35.6	35.2	.52	-1.0	.79	.73 a .78	.80	.73 a .78
Actividades de riesgo	26.8	28.0	.90	-0.0	.72	.65 a .71	.73	.66 a .72
Física	31.1	35.1	.73	-.85	.82	.77 a .80	.82	.77 a .81
Política	24.2	31.1	1.17	.20	.83	.78 a .83	.84	.80 a .84
Asesoramiento profesional	37.0	33.0	.45	-1.0	.87	.84 a .86	.87	.85 a .86
Protección	21.4	26.0	1.23	.86	.70	.62 a .68	.71	.63 a .69
Actividades religiosas	10.6	22.1	2.40	5.44	.82	.77 a .82	.83	.78 a .83
Ventas	31.8	35.6	.73	-.91	.87	.83 a .86	.87	.84 a .86
Oficios calificados	23.2	31.3	1.06	-.18	.84	.81 a .84	.84	.81 a .84
Ciencias sociales	48.9	40.5	-.01	-1.6	.90	.87 a .90	.90	.87 a .90
Servicio social	46.3	38.4	.14	-1.4	.87	.84 a .85	.87	.84 a .85
Enseñanza	54.9	41.4	-.27	-1.6	.91	.89 a .91	.91	.89 a .91
Escritura técnica	17.7	29.4	1.67	1.67	.86	.83 a .85	.86	.83 a .85

Las dimensiones de los BIMS (Tabla 3) muestran también un puntaje elevado de consistencia interna con valores entre $\alpha = .70$ a $.91$ y $\omega = .71$ a $.91$. En relación con la normalidad, se encontraron valores de asimetría y curtosis que exceden el rango de -1 a 1 para 23 de las 31 dimensiones.

Asociación entre personalidad y valores de trabajo

En la tabla 4 se presentan los valores de las correlaciones (rho de Spearman) de las dimensiones de Personalidad y Valores de Trabajo. Este análisis corresponde al objetivo específico número uno de la investigación.

Tabla 4
Correlaciones entre valores de trabajo y personalidad (rho de Spearman)

	Realización personal	Reconocimiento social	Altruismo	Aspiraciones Económicas
Extraversión	.241***	.156***	.213***	.041
Amabilidad	.130**	-.035	.259***	-.011
Consciencia/ Responsabilidad	.146**	.028	.194***	-.010
Neuroticismo	-.070	.017	.010	.179***
Apertura a la experiencia	.416***	.145**	.258***	-.004

En la tabla 4 se encontraron varias asociaciones estadísticamente significativas entre personalidad y valores de trabajo. Realización Personal y Altruismo mostraron asociaciones estadísticamente significativas, positivas y de intensidad baja con todos los rasgos a excepción de Neuroticismo. Reconocimiento social se correlacionó de forma positiva y estadísticamente significativa, aunque de intensidad baja, con Extraversión y Apertura a la Experiencia. Por último, Aspiraciones Económicas solo se asoció de forma estadísticamente significativa, siendo ésta positiva y de baja intensidad, con Neuroticismo.

Asociación entre personalidad e intereses vocacionales

En la Tabla 5 se presentan las correlaciones (rho de Spearman) entre los cinco factores de personalidad y los 31 intereses vocacionales (BIM-181). Este análisis se refiere al objetivo específico número dos.

Tabla 5
Correlaciones entre personalidad e intereses vocacionales (rho de Spearman)

	Extraversión	Amabilidad	Responsab.	Neurotic.	Ap. Experiencia
Entren. deportivo	.149**	-.103*	.054	-.011*	.052
Negocios	.174***	-.067	.116*	-.172***	-.005
Artes creativas	.059	.024	-.076	.073	.489***
Escritura creativa	-.036	.025	-.110*	.133**	.416***
Ingeniería	.052	-.098*	.015	-.050	.099
Actividades familiares	.0101*	.041	.0119*	-.039	.036
Finanzas	.133**	-.035	.057	-.177***	.032
Gestión relac Humanas	.193***	.084	.161***	-.097*	.156***
Tec. Información	.039	-.093	.025	-.081	.101*
Derecho	.054	-.076	.034	.006	.055
Ciencias de la vida	.098*	-.019	.053	.025	.206***
Gestión	.253***	-.050	.078	-.093	.101*
Trabajo manual	-.012	-.114*	-.049	.059	.067
Matemáticas	.056	-.098*	-.007	-.069	.171***
Servicios de salud	.052	.020	.057	.055	.004
Exteriores -Agricultura	.095*	-.061	.056	-.025	.185***
Trabajo de oficina	.016	-.036	.032	.023	.024
Artes escénicas	.117*	.002	-.113*	.064	.380***
Atención al público	.185***	.007	-.018	.040	.191***
Actividades de riesgo	.077	-.125**	-.122*	.028	.067
Física	.075	-.080	.073	-.091	.211***
Política	.229***	-.087	.026	-.079	.224***
Asesoramiento profesional	.236***	.029	.144**	-.058	.217***
Protección	.015	-.106*	.009	-.009	.105*
Actividades religiosas	.075	.075	.004	.013	.138*
Ventas	.159**	-.058	.017	-.134**	.042
Oficios calificados	.034	-.098*	-.020	-.108*	.159**
Ciencias sociales	.107*	.023	.014	.014	.324***
Servicio social	.147**	.067	.093	.031	.198***
Enseñanza	.144**	.052	.019	-.016	.245***
Escritura técnica	.097*	-.004	.081	-.070	.187***

La correlación entre intereses vocacionales y los rasgos de la personalidad expuestos en la tabla 5, en términos generales muestran asociaciones estadísticamente significativas de magnitud baja a media.

La dimensión Extraversión muestra correlaciones positivas de baja intensidad con los intereses Negocios, Actividades Familiares, Finanzas, Gestión de Relaciones Humanas, Ciencias de la Vida, Gestión, Agricultura-Exteriores, Artes Escénicas, Atención al público, Política, Asesoramiento Profesional, Ventas, Ciencias Sociales, Servicio Social, Enseñanza y Escritura Técnica. Respecto a la dimensión de Amabilidad, se encontraron correlaciones de intensidad baja y negativas con intereses como Entrenamiento Deportivo, Ingeniería, Trabajo Manual, Matemáticas, Actividades de Riesgo, Protección y Oficios Calificados.

Con respecto a Responsabilidad, se pueden observar correlaciones positivas de intensidad baja con intereses como Negocios, Actividades Familiares, Gestión de Relaciones Humanas y Asesoramiento Profesional. Asimismo, los intereses de Escritura Creativa, Artes Escénicas y Actividades de Riesgo presentaron correlaciones negativas pequeñas con este rasgo de personalidad.

En cuanto a la dimensión Neuroticismo, se observan correlaciones estadísticamente significativas negativas de baja intensidad con los intereses Entrenamiento Deportivo, Negocios, Finanzas, Gestión de Relaciones Humanas, Ventas y Oficios Calificados, mientras que se asocia positivamente, aunque también con una intensidad pequeña con Escritura Creativa. Por último, en la dimensión Apertura a la experiencia, se identificaron la mayor cantidad de correlaciones estadísticamente significativas de intensidad moderada. Se observan correlaciones positivas de mediana intensidad con intereses vinculados a Artes Creativas, Escritura Creativa, Artes Escénicas y Ciencias Sociales, mientras que en el resto de los intereses quitando Actividades Familiares, Finanzas, Derecho, Trabajo Manual Servicios Médicos, Trabajo de Oficina, Actividades de Riesgo y Ventas, se encontraron correlaciones positivas de intensidad pequeña.

Valores de trabajo y áreas de estudio

Se utilizó la prueba de análisis multivariado (MANOVA) con el objetivo de explorar los valores de trabajo (EVT-R) entre estudiantes pertenecientes a las tres áreas de estudio ya mencionadas. Este análisis corresponde al tercer objetivo.

Tabla 6

Estadísticos descriptivos y resultados univariados (ANOVAs de seguimiento) derivados de la MANOVA para las dimensiones del EVT-R según áreas de estudio

	CS		TCNH		SA		<i>p</i>
	M	DT	M	DT	M	DT	
Realización Personal	16.6	2.64	17.5	2.45	17.2	2.69	.024
Reconocimiento Social	12.9	3.88	12.9	4.10	13.8	3.76	.071
Altruismo	17.3	2.64	16.2	3.19	16.9	3.21	.005
Aspiraciones Económicas	18.7	2.00	18.9	1.90	18.8	2.05	.875

En la Tabla 6 se presentan los estadísticos descriptivos correspondientes a las medias (M) y desvíos típicos (DT) de cada dimensión evaluada, así como los valores de significación estadística obtenidos. La prueba de homogeneidad de covarianzas M de Box reporta un valor de significancia estadística de $p > .05$, por lo que se cumple este requisito para la ejecución de la prueba MANOVA.

El resultado de la prueba MANOVA mediante el estadístico Traza de Pillai presentó diferencias estadísticamente significativas al nivel multivariado ($p < .001$). A partir de los análisis univariados derivados de la MANOVA, fueron dos las variables que presentaron diferencias entre los grupos en estudio: Realización Personal y Altruismo las cuales se presentan a seguir las respectivas comparaciones post-hoc.

Con respecto a la Realización Personal sólo se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos CS y TCNH ($p < .05$), siendo este último el que presenta valores más elevados. Con respecto al Altruismo, sólo se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos CS Y TCNH ($p < .01$), siendo el primero quien presenta una media más elevada.

Al nivel de la comparación de la magnitud de las diferencias de medias no se encontraron valores considerados relevantes en ninguna de las dimensiones en estudio.

Diferencias de intereses vocacionales y áreas de estudio

Se utilizó la prueba MANOVA, para explorar de forma multivariada las diferencias entre las diferentes dimensiones de intereses vocacionales (BIM-181) entre los tres grupos de carreras terciarias: Área de Ciencias de la Salud (CS), Área de Tecnología y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat (TCNH), y Área Social y Artística (SA). Este análisis corresponde al objetivo específico número cuatro.

Tabla 7

Estadísticos descriptivos y resultados univariados (ANOVAs de seguimiento) derivados de la MANOVA para las dimensiones del BIM-181 entre las diferentes áreas de estudio

	CS		TCNH		SA		<i>p</i>
	M	DT	M	DT	M	DT	
Entren. deportivo	23.60	27.6	23.48	26.2	18.7	24.4	.179
Negocios	32.4	35.6	42.9	36.0	46.4	36.7	.002
Artes creativas	40.4	33.6	51.3	35.2	42.6	38.3	.027
Escritura creativa	36.1	34.1	33.7	34.9	46.9	37.8	.003
Ingeniería	10.9	23.1	31.5	33.6	15.0	24.9	<.001
Actividades familiares	88.8	20.7	88.8	23.1	88.2	22.7	.972
Finanzas	39.3	34.5	45.4	30.4	50.8	34.9	.012
Gestión relac. Humanas	52.1	40.3	54.0	36.4	65.9	37.6	.003
Tec. Información	15.4	28.9	26.8	34.4	21.7	32.5	.010
Derecho	21.7	29.4	18.8	24.9	30.9	33.8	.001
Ciencias de la vida	47.9	35.0	37.9	35.9	30.5	32.6	<.001
Gestión	25.3	31.7	28.22	28.7	39.1	31.6	<.001
Trabajo manual	10.2	22.8	20.3	30.0	13.2	25.2	.004
Matemáticas	31.3	37.2	54.0	38.1	36.9	37.1	<.001
Servicios de salud	75.1	29.4	39.9	31.7	29.5	29.1	<.001
Exteriores - Agricultura	28.0	28.5	35.3	29.6	26.9	29.9	.034
Trabajo de oficina	24.5	32.3	34.3	34.5	43.0	36.1	<.001
Artes escénicas	23.8	29.4	23.3	26.8	26.0	29.7	.694
Atención al público	34.5	34.8	35.6	34.4	36.3	36.3	.895
Actividades de riesgo	29.8	28.4	28.4	28.5	22.4	26.6	.050
Física	27.9	34.4	39.8	36.4	26.8	33.8	.002
Política	18.5	28.0	21.4	28.8	32.1	34.2	<.001
Asesoramiento profesional	34.4	34.4	33.3	30.4	42.8	33.5	.025
Protección	20.0	23.6	23.0	27.2	21.1	26.6	.601
Actividades religiosas	9.0	20.8	9.7	21.7	13.0	23.7	.252
Ventas	25.5	34.7	37.4	35.8	32.6	35.9	.017
Oficios calificados	17.0	28.4	36.2	33.7	17.9	28.5	<.001
Ciencias sociales	45.5	40.7	40.5	39.1	60.0	39.5	<.001
Servicio social	52.3	39.6	35.1	36.3	50.1	37.0	<.001
Enseñanza	52.6	42.0	56.9	41.0	55.2	41.3	.681
Escritura técnica	11.6	25.0	22.0	31.6	20.1	30.7	.006

En la Tabla 7 se presentan los estadísticos descriptivos correspondientes a las medias (M) y desvíos típicos (DT) de cada interés evaluado según el área de estudio, así como los valores de significación estadística obtenidos. La prueba de homogeneidad de covarianzas M de Box reportó un valor de significancia estadística de $p < .05$, por lo que no se cumple con este requisito, no obstante, es importante mencionar que el mismo tiene la tendencia de presentar valores estadísticamente significativos en casos de muestras de elevado número, como es el caso del presente estudio. El resultado de la prueba MANOVA mediante el estadístico Traza de Pillai presentó diferencias estadísticamente significativas al nivel multivariado ($p < .001$). En lo que refiere a los análisis univariados derivados de la MANOVA, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en 24 de los 31 intereses evaluados. Las comparaciones post-hoc realizadas sobre estos 24 intereses permitieron identificar patrones diferenciales de intereses vocacionales entre los grupos de estudio.

El grupo TCNH presentó valores superiores en diversos intereses en comparación con otros grupos. Este grupo presentó valores superiores a CS y SA en Ingeniería (CS: $p < .001$; SA: $p < .001$), Matemática (CS: $p < .001$; SA: $p < .001$), Física (CS: $p < .05$; SA: $p < .01$) y en Oficios Calificados (CS: $p < .001$; SA: $p < .001$). En particular, mostró puntuaciones más elevadas que CS en Negocios ($p < .05$), Tecnologías de la Información ($p < .01$), Trabajo Manual ($p < .01$), Trabajo de Oficina ($p < .05$), y Escritura Técnica ($p < .01$). Por otra parte, presentó valores superiores a SA en Exteriores–Agricultura ($p < .05$) y en Servicios Médicos ($p < .01$), aunque en este último interés CS presentó valores superiores tanto a TCNH como a SA.

Por su parte, el grupo SA presentó valores superiores en diversos intereses en comparación con los otros grupos. En relación con CS, este grupo obtuvo puntuaciones más elevadas en Negocios ($p < .01$), Artes Creativas ($p < .05$), Escritura Creativa ($p < .05$), Finanzas ($p < .01$), Gestión de Relaciones Humanas ($p < .01$), Derecho ($p < .05$), Gestión ($p < .001$), Política ($p < .001$), Ciencias Sociales ($p < .01$), Trabajo de Oficina ($p < .001$) y Escritura Técnica ($p < .05$). Asimismo, en comparación con TCNH, el grupo SA presentó valores superiores en Escritura Creativa ($p < .01$), Gestión de Relaciones Humanas ($p < .05$), Derecho ($p < .01$), Gestión ($p < .01$), Política ($p < .01$), Ciencias Sociales ($p < .001$), Servicio Social ($p < .01$) y Asesoramiento Profesional ($p < .05$).

En cuanto al grupo CS, este presentó valores superiores principalmente en intereses vinculados al área de la salud y las ciencias biológicas. Específicamente, mostró puntuaciones más elevadas que TCNH y SA en Ciencias de la Vida (TCNH: $p < .05$; SA: $p < .001$) y Servicios Médicos (TCNH: $p < .001$; SA: $p < .001$). Asimismo, presentó valores superiores a TCNH en Servicio Social ($p < .001$).

Finalmente, los intereses en Actividades de Riesgo y Ventas cuentan con una significación global pero no presentaron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos (post-hocs).

Con respecto a la magnitud de las diferencias de medias, se utilizó el estadístico ω^2 de tamaño del efecto en las dimensiones de intereses vocacionales que presentaron un valor de $p < .05$ o inferior. Se observaron valores medianos para Ingeniería ($\omega^2 = .08$) y Oficios Calificados ($\omega^2 = .07$), y grandes para Servicios de Salud ($\omega^2 = .029$).

14. Discusión

La presente investigación tiene por objetivo esclarecer y especificar el rol de la personalidad, los valores de trabajo y los intereses vocacionales en la elección de carrera, así como la discriminación de estos factores de acuerdo a las áreas de estudio definidas por la Universidad de la República para sus carreras de grado. Como primer hallazgo, se comprendió que estos factores individuales no poseen la misma trascendencia en la elección académica si se comparan entre ellos.

Los resultados obtenidos para el primer objetivo, siendo este analizar la relación entre personalidad y los valores de trabajo, evidenciaron asociaciones altas y estadísticamente significativas, implicando que se encuentran diferencias a nivel de valores de trabajo dependiendo el rasgo de personalidad dominante. La existencia de relaciones entre estos dos constructos, fue además confirmada por Pinto et al. en 2017, aunque a través de diferentes inventarios.

Por otro lado, para el segundo objetivo de examinar la relación entre los intereses vocacionales y los rasgos de personalidad se estudió la correlación entre ambas dimensiones, cuyo resultado presentó correlaciones en varios casos, siendo consistente con la literatura trabajada la cual comprende que existe una relación entre las disposiciones individuales y los intereses ocupacionales. Esto es coincidente con la teoría de Holland de que los intereses vocacionales son una expresión de la personalidad misma.

Estos primeros dos resultados se alinean a la Teoría de los Cinco Factores propuesta por McCrae y Costa (1996) en donde la personalidad es un sistema que interactúa con influencias externas y factores biológicos para el mantenimiento de ciertas características, entre ellas los valores, intereses y metas. Es así que los resultados de la relación entre los rasgos de personalidad con intereses vocacionales y con valores de trabajo exponen un vínculo en donde los rasgos conforman la estructura a partir de la cual los intereses y los valores actúan como sistemas motivacionales y preferencias ocupacionales, orientando a los individuos hacia metas o fines particulares.

Con respecto al primer objetivo, las correlaciones entre personalidad y valores de trabajo mostraron que Apertura a la Experiencia fue el rasgo con mayor magnitud de asociaciones, especialmente con Realización Personal y en menor medida con Altruismo y Reconocimiento Social. Esto implica que este tipo de perfil curioso, creativo e ingenioso valora especialmente trabajos en donde pueda desarrollarse personalmente y autorrealizarse. Puntualmente, la relación con Realización Personal es sumamente coherente debido a que la Apertura a la Experiencia es un rasgo que busca experiencias novedosas y enriquecedoras, por lo que le atraen trabajos en donde pueda aprender continuamente.

En lo que refiere a Extraversión, se encontraron asociaciones estadísticamente significativas con Realización Personal, Reconocimiento Social y Altruismo. Esto explica y es congruente con la idea de que este rasgo se siente impulsado por lo social y la conexión interpersonal y busca entornos en donde se puedan expresar, socializar y que lo reconozcan. La ausencia de asociación con las Aspiraciones Económicas implica que estos individuos están orientados hacia recompensas sociales que a su vez les hagan sentido, más que hacia las recompensas materiales.

El rasgo de Amabilidad, mostró asociaciones positivas y de significancia estadística moderada con Altruismo. Considerando que la Amabilidad se vincula con altruismo, empatía y preocupación por los demás, resulta esperable altos niveles de interés por el bien del otro. La falta de relación con el Reconocimiento Social y el Económico, así como la correlación estadísticamente significativa baja con la dimensión de Realización Personal, refuerza la idea de que este rasgo se orienta más hacia los demás que al estatus, dinero o el sentirse realizados.

En Conciencia o Responsabilidad, se encontraron asociaciones positivas y estadísticamente significativas con Realización Personal y Altruismo, lo que indica que las personas planificadoras y disciplinadas, se interesan por obtener logros personales y contribuir socialmente. No buscan un reconocimiento ni social ni económico, buscan ocupaciones que tengan impacto a nivel personal. Finalmente, para el rasgo Neuroticismo se encontró una única correlación estadísticamente significativa positiva, aunque baja, con Aspiraciones Económicas. Esto puede deberse a que este tipo de personas inestables y ansiosas, pueden encontrar valor puntualmente en aquello que le brinda seguridad o estabilidad financiera.

En cuanto a los resultados de la relación entre personalidad e intereses vocacionales, el rasgo de Apertura a la Experiencia fue el que presentó mayor número de correlaciones estadísticamente significativas positivas de mediano tamaño, puntualmente con áreas vinculadas a las Artes Creativas, la Escritura Creativa, las Ciencias Sociales y las Artes Escénicas. Además, mostró ser un rasgo con gran cantidad de correlaciones con intereses

de distinta índole, por ejemplo, Enseñanza, Asesoramiento Profesional, Física, Atención al Público y Matemáticas, entre otros. Según la teoría, este rasgo se caracteriza por el interés por el mundo y por otras personas, la sensibilidad estética, la curiosidad intelectual y la disposición hacia nuevas experiencias, estos intereses resultan pertinentes entonces ya que favorecen la exploración, el pensamiento, la creatividad y la interacción con otros. En este rasgo, se pueden observar personas con gran cantidad y variedad de intereses, correspondiendo a la idea de que se caracterizan por el interés por el mundo. Este tipo de resultados son similares a los trabajados en Fernández- Nistal et al. (2022), en donde el interés Artístico e Investigador del RIASEC compuesto por personas creativas, analíticas e innovadoras está fuertemente vinculado al rasgo de Apertura a la Experiencia.

Por otro lado, el rasgo Extraversión el cual se destaca por la sociabilidad, energía y excitabilidad, mostró mayor relación estadísticamente significativa, aunque todas fueron entre bajas y moderadas, con intereses de Gestión, Atención al Público, Política, Ventas, Negocios, Enseñanza y Asesoramiento Profesional, entre otros. Estas profesiones resultan pertinentes y consistentes con el rasgo, ya que implican una fuerte interacción social, además Simkin et al. (2012) mencionan que este rasgo se destaca en estas actividades de docencia, ventas, marketing, relaciones públicas o política. Por otro lado, bajos niveles en cambio, tienden a ser tranquilos, reservados y suelen involucrarse relativamente poco en situaciones sociales, según Simkin. Fernández- Nistal et al. (2022) expusieron una relación similar entre este rasgo y el interés Emprendedor y Social del RIASEC, compuesto por personas líderes, empáticas y un fuerte deseo de ayudar a otros. En cuanto al rasgo Neuroticismo, mostró correlaciones negativas con intereses en Negocios, Finanzas y Ventas. Para este rasgo que implica altos niveles de estrés e inestabilidad emocional, es coherente que no sea compatible con estos trabajos en donde existen contextos competitivos, guiados por resultados y asociados a la presión de rendir. El interés en la Escritura Creativa, puede pensarse como un mecanismo para plasmar el trabajo mental y encontrar un medio de descarga.

Por último, los rasgos de Amabilidad y Responsabilidad mostraron pocas asociaciones y en general de baja magnitud. Para la dimensión Amabilidad, vinculada al altruismo, la calidez y la conducta prosocial, no se encontraron asociaciones fuertes con intereses de índole sociales como se podría esperar. Esto puede significar que es un rasgo influyente en el estilo relacional dentro de una ocupación, pero no así en la preferencia por la misma. Además, la asociación negativa con Actividades de Riesgo, Trabajo Manual y Oficios Calificados puede deberse a la evitación de situaciones en donde exista conflicto o peligro, ya que son personas que buscan cuidar al otro y son empáticas con su alrededor. En Fernández- Nistal et al. (2022), este rasgo se asoció con el interés Social, encontrando

nuevamente sentido con un tipo de perfil que busca ayudar, servir a otros y generar impacto positivo.

Para la dimensión de Responsabilidad, se encontraron asociaciones con Negocios, Asesoramiento Profesional y Gestión de Relaciones Humanas, rubros en donde se es valorada la organización, los comportamientos dirigidos a objetivos y el control de impulsos, por lo que es coherente que personas con estas características busquen este tipo de profesiones. Además, mostró asociaciones negativas con intereses del tipo creativo y de riesgo. Estos resultados concuerdan con los trabajados por Fernández- Nistal et al. (2022), en donde este rasgo se asoció con el interés Convencional caracterizado por la organización, la atención a los detalles y la preferencia por actividades metódicas.

Se puede concluir que los intereses están fuertemente ligados a la personalidad y describen las actividades y los contextos preferidos del individuo para desarrollarse ya sea en un entorno formativo o laboral. Actúan como un mecanismo que traduce las disposiciones personales a elecciones concretas hacia diferentes campos académicos. Asimismo, demuestran que la elección vocacional tiene componentes intrínsecos como han mencionado las teorías psicológicas y generales, y no depende únicamente de factores externos al individuo como el mercado o la sociedad. Esto además fue previamente presentado por Bravo y Vergara en 2018, en donde el 42% de los estudiantes de su muestra decidió su profesión en base a sus intereses profesionales.

Como tercer objetivo, se planteó analizar la proporción de los valores de trabajo en las distintas áreas de estudio. Se observaron diferencias estadísticamente significativas para Realización Personal y Altruismo, específicamente entre el área de Tecnologías y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat y el área de Ciencias de la Salud. Por un lado, el primer grupo presenta mayores niveles de Realización Personal, lo que podría interpretarse como una mayor orientación hacia el logro individual, el desarrollo profesional y la búsqueda de cumplir sus objetivos. En contraste el grupo de Ciencias de la Salud muestra mayores niveles de Altruismo, lo que sugiere una orientación más marcada hacia el bien común, el impacto social y alcanzar el bienestar colectivo a partir del trabajo.

En conclusión, tanto Tecnologías y Ciencias de la Naturaleza y el Hábitat como Ciencias de la Salud presentan poblaciones que contrastan en los objetivos centrales de su profesión, mientras que los primeros priorizan aspectos más individuales de autorrealización, los segundos están enfocados en aspectos interpersonales y sociales. No obstante, estas diferencias no se trasladan al área de Ciencias Sociales y Artísticas pues no se encontraron diferencias significativas al compararla con los otros grupos. Esto puede indicar que las carreras dentro de esta área adoptan un equilibrio entre los valores de autorrealización y altruismo, sin inclinarse de manera marcada hacia uno u otro.

Otro aspecto importante a tener en consideración, radica en la ausencia de diferencias significativas en los valores Aspiraciones Económicas y Reconocimiento Social por área, lo que sugiere que, independientemente de la carrera, estos valores asociados al éxito material y al estatus social podrían constituir motivaciones compartidas o transversales homogeneizadas culturalmente. Porto y Tamayo (2003) tuvieron en cuenta esta característica al hacer mención dentro de la calificación de valores a los valores culturales relativos al trabajo, los cuales son compartidos por los miembros del grupo. Desde la perspectiva de Blau et al. (1956) esto puede tratarse de una uniformidad dada a través del proceso de socialización en donde los valores laborales son transversales a todas las profesiones y dependen de la época, la cultura, y los procesos económicos e históricos de una sociedad determinada más que de la carrera.

Además, desde el modelo de Porto y Tamayo (2003) los valores de trabajo son las recompensas deseadas que las personas buscan por medio del trabajo, pero no existe una ruta de qué carrera seguir para alcanzarlas. Los valores de trabajo actúan como criterios de satisfacción respecto al trabajo, pero no necesariamente como el factor discriminante de la elección, dependerá de cada persona decidir qué área de estudio se alinea con sus metas profesionales e intereses, pues diferentes carreras pueden satisfacer a un mismo valor.

Por último, el cuarto objetivo de la investigación fue analizar las diferencias entre los intereses vocacionales de acuerdo a cada área de estudio. En este sentido, los intereses vocacionales evidenciaron patrones diferenciados según la naturaleza de cada una de ellas, existiendo una congruencia marcada entre los intereses y la elección profesional.

Las Ciencias de la Salud, mostraron valores altos principalmente en intereses vinculados al área de la salud y las ciencias biológicas, como Ciencias de la Vida y Servicios Médicos. Esto da caracterización a un perfil social-biológico orientado al cuidado y a las ciencias de la vida congruente con las carreras en esta área como enfermería, medicina y psicología, entre otras. Particularmente en el interés de Servicios de Salud, se permite observar una gran diferenciación entre las áreas ya que se presentó un valor grande de tamaño del efecto. Asimismo, el hecho de que este grupo presenta valores superiores en Servicio Social en comparación con el grupo de Tecnologías y Ciencias Naturales y del Hábitat se puede interpretar en relación con el componente asistencial y de ayuda que suele estar presente en las profesiones del ámbito de la salud.

En el área de Tecnologías y Ciencias Naturales y del Hábitat por otro lado, predominan intereses asociados a áreas técnico-científicas y de carácter instrumental, tales como Ingeniería, Tecnologías de la Información, Matemática, Física, Oficios Calificados, Exteriores-Agricultura y Trabajo Manual, más orientado a objetos que a personas. Este patrón tiene consistencia también con el tipo de profesiones que se encuentran dentro de esta

clasificación, las cuales suelen implicar una orientación hacia la resolución de problemas técnicos, el razonamiento lógico-matemático y la interacción con sistemas, herramientas o tecnologías, por ejemplo, Arquitectura, Ingeniería y Ciencias. A su vez, hay una marcada diferenciación entre los grupos en relación particularmente con los intereses de Ingeniería y Oficios Calificados ya que se observa en ambos un tamaño del efecto medio.

Por último, el área Social y Artística mostró intereses vinculados a áreas sociales, organizacionales y creativas, entre los que se destacan Gestión de Relaciones Humanas, Política, Ciencias Sociales, Derecho, Asesoramiento Profesional y Servicio Social, así como intereses asociados a la creatividad y la expresión, como Artes y Escritura Creativa. Estos intereses tienen gran relación con las carreras que se encuentran en esta subdivisión, las cuales suelen implicar una fuerte orientación hacia la interacción interpersonal, la comprensión de fenómenos sociales y la gestión de organizaciones o procesos colectivos, como lo son las Ciencias Económicas y de Administración, Derecho y Humanidades. Además, también encuentran sentido los intereses artísticos en relación con las carreras creativas dentro del área como Música, Comunicación y Bellas Artes. En este sentido, el perfil de intereses del grupo Social y Artístico sugiere una mayor preferencia por actividades centradas en el trabajo con personas, la comunicación, la creatividad y la intervención en contextos sociales o institucionales.

Siguiendo estos resultados, se corroboró que los intereses representan preferencias específicas hacia ciertas actividades, contextos y objetivos, por lo que cuentan con una fuerte relación hacia determinados campos académicos ya que cada uno de ellos deberá responder a las actividades o contextos que busque el individuo, siendo de esta forma un mecanismo más directo en la elección de carrera que los valores de trabajo.

Finalizando, este estudio sigue el marco teórico de Blau et al. (1956) en donde en la elección profesional intervienen factores individuales y contextuales en constante relación. Desde esta perspectiva y tomando el modelo de toma de decisiones vocacionales de Egnér et al. (1974), la presente investigación aporta evidencia empírica respecto al impacto del componente individual de estos modelos al demostrar que la personalidad, los valores de trabajo y los intereses están relacionados y su articulación influye en la configuración profesional y la elección entre diferentes carreras.

Asimismo, no se debe perder de vista que los factores individuales impactan en la predisposición a una actividad o profesión, pero sólo encuentran sentido en la elección cuando se piensa en las condiciones sociales y ambientales en las que se desarrolla la misma. Desde el Modelo Sociopsicológico, implica que la elección vocacional no depende únicamente de aquello que el individuo quiere, considera valioso o que tiene las habilidades para realizarlo, sino del hallazgo de un espacio concreto donde percibe que sus inclinaciones

pueden desarrollarse correctamente. Cómo desarrolla González (2009), la elección, y por sobre todo la elección responsable de la profesión, es un resultado del análisis y valoración de las preferencias, las aptitudes, los conocimientos, las habilidades, las posibilidades reales de estudiar una profesión puestas en juego en un contexto sociohistórico en el cual vive el individuo.

En conclusión, y siguiendo las ideas desarrolladas Pinto et al. (2017), los resultados permiten comprender la elección de carrera como un proceso de ajuste progresivo entre identidad personal y estructura social en donde la personalidad aporta las características para entender las necesidades personales; los valores definen el sentido atribuido al trabajo y los intereses actúan como guía hacia actividades específicas, mediando la conexión entre las preferencias personales y las oportunidades disponibles.

Como aspectos innovadores a destacar, tanto la Escala Argentina relativa a Valores de Trabajo como el Basic Interest Markers - 181 en formato de respuesta dicotómico fueron utilizados por primera vez en contexto nacional en esta investigación, arrojando en ambos casos niveles adecuados de consistencia interna.

Se espera a través de los resultados expuestos y los instrumentos utilizados, sentar un precedente de fiabilidad de los instrumentos en la población uruguaya y que sirvan como precedentes para continuar desarrollando el estudio de intereses vocacionales, valores de trabajo y elección de carrera en el contexto nacional.

15. Limitaciones del estudio y sugerencias futuras.

Una primera limitación se presenta en el uso del BFI2-XS como método para la evaluación de los rasgos de personalidad. Si bien esta versión corta sirvió para poder utilizar otros inventarios sin cansar a la persona que realiza la evaluación, la consistencia interna para las cinco dimensiones osciló entre pobre y cuestionable. Igualmente, Mesa (2024) constató que la versión uruguaya del instrumento presentó valores de Alfa de Cronbach entre .28 y .58 y de Omega de McDonald entre .30 y .60, por lo que su investigación también arrojó valores de consistencia bajos. Es decir, que los valores de consistencia interna obtenidos no se debieron a la muestra sino al instrumento utilizado.

Otra limitación en cuanto a la metodología se encuentra en el uso de análisis multivariados (MANOVA), que, si bien permite un control inicial del error tipo I, la posterior realización de múltiples análisis univariados y comparaciones post hoc podría incrementar la probabilidad de este tipo de error. En este sentido, los resultados deben ser interpretados con cautela.

Para una mayor precisión, en futuras investigaciones se podrían considerar clasificaciones más específicas basadas en criterios institucionales, como la facultad o

servicio universitario de pertenencia, lo que permitiría un análisis más preciso de las variaciones entre carreras.

Por último, dado que los participantes se encontraban en curso o habían finalizado su formación, no es posible determinar si los factores estudiados influyeron directamente en la elección inicial de carrera, o si se vieron modulados o reforzados por la experiencia formativa. A futuro sería interesante realizar esta investigación en estudiantes de bachillerato.

Referencias

Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. New York: Holt, Rinehart, y Winston.

Ajayi, A. A., Delgado, J. E., Fechner, R., y Hansen, J.-I. C. (2024). BIM-181: Revising the public domain “Basic Interest Markers” using item response theory. *Journal of Career Assessment*, 0(0), 1–27. <https://doi.org/10.1177/10690727241296110>

Barajas, D. D., Rodríguez, M. M., y Zavala, L. O. A. (2009). Perfil vocacional y rendimiento escolar en universitarios. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 6(16), 20-23. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272009000100005&lng=pt&tlng=es.

Blau, P. M., Gustad, J. W., Jessor, R., Parnes, H. S., y Wilcock, R. C. (1956). Occupational Choice: A Conceptual Framework. *Sage Publications, ILR Review*, 9(4), 531–543.

Bravo Torres, G., y Vergara Tamayo, M. A. (2018). Factores que determinan la elección de carrera profesional: en estudiantes de undécimo grado de colegios públicos y privados de Barrancabermeja. *Revista Psicoespacios*, 12(20), 47–58. <https://doi.org/10.25057/21452776.1000>

Cano, M. (2008). Motivación y elección de carrera. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13), 6-9, http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1665-75272008000100003

Chacón Martínez, O. M. (2003). *Diseño, aplicación y evaluación de una propuesta de orientación vocacional para la Educación Media, Diversificada y Profesional Venezolana* [Tesis de doctorado, Universitat Rovira i Virgili]. <https://hdl.handle.net/10803/8907>

Cortés, D., Delgado, C., Ortiz, M., Pico, J., Pulido, G., y Rodríguez, L. (2025). El rol de los rasgos de personalidad y las habilidades socioemocionales en las competencias académicas el caso de la educación superior en Colombia. *Revista de Economía Del Rosario*, 27(1). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.15191>

Domínguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19(4), 251–254. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>

Egner, J. R., Jackson, D., y Johnston, G. (1974). *Developing a model of occupational choice*. Artículo presentado en la Annual Meeting of the American Educational Research Association, Chicago, IL.

Fernández-Nistal, M. T., Mora-Soto, J. K., y Ponce-Zaragoza, F. A. (2022). Contribución de la Personalidad y la Autoeficacia en la Comprensión de los Intereses Vocacionales. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*. 64(3), 57-70. <https://doi.org/10.21865/RIDEP64.3.05>

Genise, G., Ungaretti, J., y Etchezahar, E. (2020). El Inventario de los Cinco Grandes Factores de Personalidad en el contexto argentino: puesta a prueba de los factores de orden superior. *Diversitas: Perspectivas en Psicología* 16(2), 325–340. <https://doi.org/10.15332/22563067.6298>

González, G. (2018). Criterios de justicia social para atraer buenos postulantes de liceos públicos a la carrera pedagógica. En D. Ferrada (ed.), *Políticas educativas y su impacto en las comunidades, investigación en educación para la justicia social* (1 ed, pp. 189-208). Ediciones Universidad Católica del Maule.

González, V. (2009). Autodeterminación y conducta exploratoria. Elementos esenciales en la competencia para la elección profesional responsable. *Revista Iberoamericana de Educación*, 51, 201-220. <https://doi.org/10.35362/rie510641>

Ham, R., Junankar, P. N. (Raja), y Wells, R. (2009). Occupational choice: personality matters. *IZA Discussion Papers No. 4105*. <https://hdl.handle.net/10419/35680>

Hansen, J. C. (2005). Assessment of interests. En S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 281–304). John Wiley & Sons, Inc. <https://protean.or.id/wp-content/uploads/2025/05/Career-Development-and-Counseling-Putting-Theory-and-Research-to-Work.pdf>

Low, K. S. D., y Rounds, J. (2006). Vocational interests: Bridging person and environment. En D. L. Segal y J. Thomas (Eds.), *Comprehensive handbook of personality and psychopathology, Volume I: Personality and everyday functioning* (pp. 251–267). Wiley.

McCrae, R. R., y Costa, P. T., Jr. (1999). A Five-Factor Theory of Personality. En L. A. Pervin y O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139-153). Guilford Press.

Mesa Rodríguez, M. (2024). *Perfil de intereses vocacionales y su vinculación con la personalidad en estudiantes y egresados de psicología: Un enfoque psicométrico* [Trabajo final de grado, Universidad de la República, Facultad de Psicología]. Repositorio Colibrí. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/45474>

Montero Mendoza, M. T. (2000). *Elección de carrera profesional. Visiones, promesas y desafíos*. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. <https://www.uacj.mx/bibliotecas/documentos/libros-electronicos/Elecciondecarreraprofesional.pdf>

Moreno, J. E., y Marcaccio, A. (2017). Escala de valores relativos al trabajo: Propiedades psicométricas de una versión en castellano revisada / Work Values Scale: Psychometric properties of a revised Spanish version. *Praxis Psy*, 22(14), 65–78. <https://doi.org/10.32995/praxispsy.vi22.101>

Nye, C., Su, R., Rondus, J. y Frasgow, F. (2012). Vocational Interest and Performance: A quantitative summary of over 60 years. *Perceptions on Psychological Science*, 7 (4), 384-403.

Ortuño, V., Cabrera, J., Capuccio, D., Mesa, M., (2024). *Adaptación y estudios preliminares de confiabilidad de los Basic Interest Markers (BIM)*. Simposio de investigación en Psicología, Montevideo, Uruguay.

Ortuño, V., Cabrera, J., Reyes, B., Capuccio, D. y Busto, A. (en publicación). Exploring Vocational Interests: An Exploratory Factor Analysis of the Basic Interest Markers (BIM). *Psychological Test Adaptation and Development*.

Oliveri Cuneo, A. (2018). *Assessment of personality through Five Factor Model: Reliability and convergent validity of the BFI-2 and TIPI* [Trabajo final de grado, Universidad de la República, Facultad de Psicología]. Repositorio Colibrí. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/35982>

Peña Téllez, N. C., Barreda Parra, V. A., Yana Calla, V. R., y Del Carpio Llamoc, G. (2024). Construcción y validación de una escala para medir factores influyentes en la elección de la carrera profesional en adolescentes. *Psicoespacios*, 18(33), 1–17. <https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.25057/21452776.1641>

Pérez-Carbonell, A. y Ramos Santana, G. (2014). Preferencias de los y las estudiantes universitarias sobre el empleo desde una perspectiva de género. *Revista Complutense de Educación*, 26(3), 721-739. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n3.44804

Pinto, L. P., Porto Noronha, A. P., y Marín Rueda, F. J. (2017). Asociación entre valores de trabajo, intereses profesionales y rasgos de personalidad. *Ciencias Psicológicas*, 11(1), 57-65. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.1347>

Porto, J. B., Pilati, R. y Mendes Teixeira, M. L. (2006). Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Valores Relativos ao Trabalho. 30o Encontro da Anpad. 23 a 27 de setembro de 2006- Salvador/ BA – Brasil.

Porto, J. B. y Pilati, R. (2010). Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho: EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(1), 73-82. <https://doi.org/10.1590/S0102-79722010000100010>

Porto, J. B., y Tamayo, A. (2003). Escala de valores do trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2), 145-152. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722003000200006>

Prince, M. (1921). *The Unconscious. The fundamentals of human personality, normal and abnormal*. New York: The Macmillan Company.

Rego-Agraso, L. y Rial-Sánchez, A. (2017). ¿Por qué elegir formación profesional? Satisfacción, motivaciones y expectativas del alumnado sobre el empleo y la formación. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía (REOP)*, 28(3), página 43-62. <https://revistas.uned.es/index.php/reop/article/view/21618>

Reyes Ganza, B. M. (2025). *Exploración del perfil de intereses vocacionales en estudiantes y egresados universitarios en Uruguay* (Trabajo final de grado, Universidad de la República, Uruguay). Repositorio Colibri. https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/51501/1/reyes_2025_tfg_final.pdf

Rodríguez Menéndez M. d. C., Peña Calvo J. V. e Inda Caro M. d. I. M. (2016). “Esto es lo que me gusta y lo que voy a estudiar”: Un estudio cualitativo sobre la toma de decisiones académicas en bachillerato. *Revista Complutense de Educación*, 27(3), 1351-1368. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2016.v27.n3.48518

Ros, M., Schwartz, S. H., y Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 49–71. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x>

Rounds, J., y Armstrong, P. I. (2014). Integrating values and interests for career counseling. En M. Pope, L. Y. Flores, y P. J. Rottinghaus (Eds.), *The role of values in careers*

(pp. 101–113). IAP Information Age Publishing. <https://doi.org/10.1108/978-1-62396-648-520251012>

Rounds, J., y Su, R. (2014). The nature and power of interests. *Current Directions in Psychological Science*, 23(2), 98–103. <https://doi.org/10.1177/0963721414522812>

Sánchez, R. O., y Ledesma, R. D. (2007). Los Cinco Grandes Factores: ¿cómo entender la personalidad y cómo evaluarla? En A. Monjeau (Ed.), *Conocimiento para la transformación. Serie Investigación y Desarrollo*. (pp. 131–160). Ediciones Universidad Atlántida Argentina.

Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 23–47. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1999.tb00047.x>

Simkin, H., Etchezahar, E., y Ungaretti, J. (2012). Personalidad y Autoestima desde el modelo y la teoría de los Cinco Factores. *Hologramática*, 17(2), 171-193.

Sodano, S. M. (2011). Integrating work and basic values into the Spherical Model of Interests. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 1-10. doi:10.1016/j.jvb.2010.09.004

Su, R., Rounds, J., Armstrong, P., (2009). Men and Things, Women and People: A Meta-Analysis of Sex Differences in Interests. *American Psychological Association*, 135(6), 859– 88. doi:10.1037/a0017364

The Jamovi project (2025). Jamovi (Version 2.6) [Software]. <https://www.jamovi.org>

Universidad de la república. (s.f.). *Carreras*. <https://udelar.edu.uy/carreras>