



Universidad **Mariana**

Creación de un instrumento psicométrico para evaluar intereses vocacionales y profesionales en
estudiantes de Psicología de la Universidad CESMAG.

Irley Duarte Cuellar
Ana Camila Piarpuzán Mera
Jorge Andrés Rosero Muñoz

Universidad Mariana
Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Programa de Psicología
San Juan de Pasto
2025

Creación de un instrumento psicométrico para evaluar intereses vocacionales y profesionales en
estudiantes de Psicología de la Universidad CESMAG.

Irley Duarte Cuellar
Ana Camila Piarpuzán Mera
Jorge Andrés Rosero Muñoz

Dr. Andrés Felipe Martínez Patiño
Asesor

Universidad Mariana
Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Programa de Psicología
San Juan de Pasto
2025

Artículo 71: Los conceptos, afirmaciones y opiniones emitidos en el Trabajo de Grado son responsabilidad única y exclusiva del (los) Educando (s).

Reglamento de Investigaciones y Publicaciones, 2007

Universidad Mariana

Agradecimientos

Al finalizar esta etapa tan significativa de mi vida, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que, de distintas maneras, hicieron posible la realización de este trabajo.

A mis padres, Irley María Cuellar Suárez y Jairo Nuñez Joven, por ser mi mayor fuente de amor, apoyo y fortaleza. Gracias por enseñarme con su ejemplo que el esfuerzo, la humildad y los valores firmes son la base de cualquier logro. A mi mamá, por su ternura incondicional, sus palabras de aliento y su fortaleza silenciosa; y a mi papá, por su sabiduría, su guía constante y su fe en mis decisiones. Este logro también es de ustedes.

A mi hermana, Lorena Duarte Cuellar, gracias por ser mi compañera en todo sentido. Por tu cariño, por hacerme reír en los momentos más tensos y por recordarme con tu presencia quién soy y de dónde vengo. Tu apoyo ha sido un regalo invaluable.

A mi asesor, Dr. Andrés Felipe Martínez Patiño, gracias por su orientación académica, su paciencia y su compromiso con este proceso. Sus aportes fueron fundamentales para el desarrollo y la calidad de este trabajo.

Extiendo mi agradecimiento a la Universidad CESMAG, por brindarnos el espacio y los recursos necesarios para la realización de esta tesis. Gracias por abrirnos las puertas y respaldar nuestro crecimiento profesional.

A los profesores y profesoras que me acompañaron a lo largo de esta formación, gracias por compartir sus conocimientos, su vocación y sus enseñanzas, que han dejado una huella profunda en mi camino. Y, finalmente, a mí misma. Agradezco mi resiliencia, mi paciencia y mi compromiso. Por no rendirme, por avanzar a pesar de las dudas y por sostener este sueño hasta verlo cumplido.

A cada persona que formó parte de este proceso, directa o indirectamente: gracias. Este logro no es solo mío, es también de ustedes.

Irley Duarte Cuellar

Agradecimientos.

En primer lugar, quiero agradecer a mi madre, Lupe Mera, y a mi padre, Oscar Piarpuzán, por todo el amor y apoyo brindado, no solo durante este proceso, sino también por ser la guía en cada paso, lo cual me ha formado como persona y profesional, por su fortaleza y también por ser el refugio en los momentos difíciles, por creer en mí e impulsarme a ser mejor cada día. Agradezco profundamente el esfuerzo, sacrificio y la fortaleza que han tenido para que este sueño y logro sea posible. Por esto y más razones, este éxito pertenece a ustedes.

A mis hermanos, Angie y Samuel Piarpuzan, los cuales han sido mi inspiración; a mi hermana por ser mi ejemplo a seguir y a mi hermano menor por ser mi mayor fortaleza para continuar. Con su apoyo, cariño y creatividad me han impulsado a seguir adelante en mis momentos de frustración, confusión e incertidumbre. Gracias por ser mi motivación constante, ¡los amo demasiado! Y me siento afortunada de que seamos hermanos.

Del mismo modo, quiero agradecerles a mis asesores Diana y Andres por su paciencia y dedicación con este proyecto; su orientación y conocimientos fueron fundamentales para realizar esta investigación. El compromiso y profesionalismo me enseñaron y motivaron a ser una mejor profesional.

A mis compañeros Irley Duarte y Jorge Rosero, quienes han sido mis aliados durante este proceso académico, con los cuales he compartido momentos de aprendizaje, crecimiento y esfuerzo; su compañerismo y disposición han hecho que este camino sea más ameno y enriquecedor.

Finalmente, a las amistades que he formado durante el proceso de la carrera, agradezco sus palabras de aliento, momentos de risas, juegos y demás; estas experiencias quedarán siempre grabadas en mí. No hay palabras suficientes para expresar el aprecio e inspiración que me han dado durante este camino. Sin olvidar a Samuel Alejandro Rosero Torres, tu ausencia me ha enseñado a valorar cada detalle de la vida, a no renunciar y esforzarme por lo que realmente me apasiona. Gracias por compartir este camino conmigo y estarás siempre en nuestros corazones.

Camila Piarpuzán

Agradecimientos.

A Mamá Mireya, por ser mi refugio en los días de incertidumbre. Tus abrazos silenciosos y tu fe en mí, incluso cuando yo dudaba, fueron el combustible que mantuvo encendida esta llama. Y a Papá Jorge, por tu ética inquebrantable: trabajaste sin pausa para que mis libros tuvieran más peso que mis preocupaciones. Juntos me enseñaron que el amor no se dice, se hace.

Camila, hermana: no hay cómplice mejor que tú. Gracias por escuchar mis teorías descabelladas a medianoche, por los memes en pleno bloqueo creativo y por recordarme que, al final, lo académico no borra lo humano. Dona, mi perrita de patas cortas y corazón gigante: tus siestas sobre mis cuadernos y tus paseos urgentes me obligaron a respirar. Eres mi recordatorio de que la felicidad cabe en un ladrido.

Irley, compañera incansable, tu constancia, tu fuerza y tu forma de no rendirte, incluso con el mundo en contra, sostuvieron más que este trabajo. Tu voz calma y tu entrega sin pausa fueron el motor en los días nublados. Aprendí contigo que el compromiso real no necesita testigos. Gracias por estar, siempre. Gracias por no dejarme caer.

Andrés Felipe, asesor: detrás de tus correcciones meticulosas hay un maestro. Agradezco tu paciencia para desenredar mis frases confusas, tu habilidad para convertir un «no sé» en un «vamos por partes» y, sobre todo, por respetar mis tiempos sin perder el rigor. Este trabajo lleva tu sello en cada capítulo.

Profe Diana, usted sembró la semilla. Sus preguntas incómodas en clase, esas que nos obligaban a cuestionarlo todo, hoy son la raíz de esta investigación. Gracias por mostrarme que el conocimiento no es un muro, sino un puente.

Y aunque los nombres aquí escritos son los protagonistas, no olvido a quienes desde las sombras me sostuvieron. La vida se teje con hilos invisibles, y este logro es el nudo que los une a todos.

Jorge Andrés Rosero Muñoz.

Tabla de contenido

Introducción	12
1. Propuesta de investigación	14
1.1.Descripción del problema	14
1.1.1.Formulación del problema	19
1.1.2.Sistematización del problema	19
1.2.Justificación	20
1.3.Objetivos	21
1.3.1.Objetivo general	21
1.3.2.Objetivos específicos	22
1.4.Marco referencial	22
1.4.1.Marco contextual	22
1.4.1.1.Macro contexto.	22
1.4.1.2.Micro contexto.	24
1.4.2.Marco de antecedentes	24
1.4.2.1.Internacionales.	24
1.4.2.2.Nacionales.	31
1.4.2.3.Regionales.	33
1.4.3.Marco teórico conceptual	34
1.4.3.2.Interés profesional.	35
1.4.3.3.Interés vocacional.	38
1.4.3.4.Historia de los campos de la psicología.	40
1.4.3.5.Campos de la psicología.	43
1.4.3.6.Prueba psicométrica.	47
1.5.Metodología	49
1.5.2.Paradigma de investigación	49
1.5.3.Enfoque de investigación	49
1.5.4.Tipo de investigación	49
1.5.4.2.Diseño de investigación	50
1.5.5.Población y muestra	51
1.5.5.2.Muestreo no probabilístico por conveniencia.	51

1.5.6.Matriz de operacionalización de variables	51
1.5.7.Técnica e instrumentos de recolección de información	69
1.5.8.Descripción de procedimiento metodológico	69
1.5.8.2.Flujograma	71
1.5.8.3.Cronograma	71
1.5.9.Ubicación de la investigación	73
1.6.Elementos éticos y bioéticos	73
2. Resultados.....	76
2.1.Descripción general del método de análisis	76
2.2.Procesamiento de la información	80
2.3.Discusión	101
3. Conclusiones.....	116
4. Recomendaciones	118
Referencias bibliográficas	120
Anexo	143

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	53
Tabla 2. Cronograma	73
Tabla 3. Nivel de experticia: jueces	84
Tabla 4. Resultados de V de Aiken	86
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad	92
Tabla 6. Análisis factorial confirmatorio	93
Tabla 7. Modelo 2	94
Tabla 8. Modelo 3	96
Tabla 9. Modelo 4	98
Tabla 10. Confiabilidad total del instrumento por dimensión	99

Índice de figuras

Figura 1. Flujograma

73

Índice de anexos

Anexo 1. Carta aval contexto	143
Anexo 2. Consentimiento informado	144
Anexo 3. Tabla de vaciado de información de los jueces expertos y primeros resultados de V de Aiken.	147
Anexo 4. Tabla de correcciones cualitativas de los ítems de interés profesional.	188
Anexo 5. Ítems que se eliminaron por la dimensión de intereses vocacionales e intereses profesionales.	195
Anexo 6. Tabla de puntuación por ítem resultados, alfa de Cronbach	199
Anexo 7. Formulario de aplicación de la prueba piloto.	219
Anexo 8. Vaciado de prueba piloto de quinto semestre del CESMAG: Intereses profesionales y vocacionales (respuestas).	254
Anexo 9. Análisis del pilotaje	262
Anexo 10. Covarianzas	287
Anexo 11. Cargas factoriales modelo 1	289
Anexo 12. Cargas factoriales modelo 2	293
Anexo 13. Cargas factoriales modelo 3	297
Anexo 14. Cargas factoriales modelo 4	301

Introducción

La presente investigación tiene como objetivo principal crear una prueba psicométrica para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG. Dicha propuesta se originó por la necesidad de tener un instrumento que ayude al estudiante de Psicología a dar claridad sobre su interés profesional y vocacional respecto a un campo de la Psicología, ya que no existen instrumentos de intereses profesionales y vocacionales para la elección de un campo de la Psicología.

Por tanto, en la presente investigación, en primera instancia, podría servir como complemento en su quehacer como estudiantes de pregrado de psicología que están en la etapa donde tienen que elegir un campo profesional, lo cual puede llegar a ser un estresor marcado y por ende generar incertidumbre, ya que la elección puede verse permeada por situaciones personales, familiares, persuasivas o incluso temores e inseguridades sobre sus verdaderos intereses profesionales y vocacionales. Por ende, se trabajará con cuatro campos de la psicología, esto con base en el Colegio Colombiano de Psicólogos, los cuales son: Social comunitario, organizacional, educativo y clínico.

De esta manera, Carmona y Martin (2012) refieren que el interés vocacional tiene como principales aspectos los gustos, presiones y aversiones respecto a una ocupación; de ahí se expone que la tarea de la elección vocacional requiere de una participación integral, en la que los diferentes actores (familia, cuerpo docente y estudiantes) deben involucrarse para su correcto desarrollo. Asimismo, el interés profesional, según Jaimez y Giraldo (2007), permite auto valorar las posibilidades para ejercer una carrera o profesión, teniendo en cuenta las habilidades que haya desarrollado el sujeto. Respecto a lo anterior y debido a que no existe un instrumento que permita saber la orientación de un campo de la psicología, ya sea clínica, organizacional, social, comunitario y/o educativa, se infiere que la presente investigación podrá suplir dicha necesidad.

Se resalta que la investigación es de tipo descriptivo-instrumental, ya que se tiene como objetivo final crear y describir las características psicométricas de un instrumento para evaluar los intereses profesionales y vocacionales en estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG para la elección de uno de los campos de la psicología seleccionados en esta investigación. diseño de la misma es transversal, y se realizará en el paradigma cuantitativo, con un enfoque empírico-analítico. La población que participa son estudiantes del programa de Psicología pertenecientes a

la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad CESMAG, en la cual realizará un muestreo no probabilístico por conveniencia.

1. Propuesta de investigación

1.1. Descripción del problema

La presente investigación busca la creación de una prueba psicométrica para ayudar a los estudiantes de psicología a tomar una decisión respecto a la elección de un campo de psicología; por lo tanto, existen dos variables importantes, las cuales son: interés profesional, que se liga a los conocimientos previos que una persona tiene para considerar en qué área se desempeñará de manera adecuada en relación a una carrera determinada; por lo tanto, sirve de reforzante en la conducta vocacional del individuo (Lobato, 2002). Así como también, al interés vocacional que se denomina como “áreas de trabajo o actividades en las que una persona experimenta un mayor grado de satisfacción y disfrute” (Holland, 1997, p.5).

Por lo tanto, existe una preocupación o inquietud en el campo de la investigación en cuestión de la toma de decisiones al final de la vida universitaria, unido a una necesidad de desarrollar instrumentos que complementen y orienten esta decisión; en la región es limitada la construcción de instrumentos y también es limitado el trabajo en las variables a trabajar, donde si bien se encuentra teoría, no hay una prueba que trabaje los intereses vocacionales y profesionales específicamente para la profesión de Psicología.

Es así como surge esta investigación, que pretende construir un instrumento en coherencia con lineamientos teóricos y psicométricos que permitan la evaluación de intereses profesionales y vocacionales en los universitarios pertenecientes al programa de Psicología, puesto que es importante tener en cuenta las variables emocionales, afectivas y personales de las cuales el sujeto no tiene total control y, de no ser manejadas adecuadamente, podrían favorecer la aparición de dificultades de adaptación a nuevos contextos académicos o laborales. (González, 2003).

Por lo tanto, la decisión vocacional resulta ser un aspecto importante y relevante porque impacta la vida de las personas, y si bien se podría atribuir la decisión a quienes cumplen el rol de estudiantes, en ella pueden verse involucrados otros actores como los padres de familia, maestros y profesionales de Psicología. Estos últimos actores precisamente movilizarán estrategias con el propósito de lograr orientar una adecuada selección, la misma que le ayudará a tener un proyecto

de vida; esto le permitirá poner en práctica sus conocimientos y el desarrollo de sus competencias, llevándolo a obtener un compromiso en su profesión.

Por consiguiente, según Tracey y Robbins (2008), como otro elemento a tener en cuenta está la orientación vocacional, ya que, si bien la persona toma la decisión, como se mencionó anteriormente, es indispensable contar con una correcta orientación. Por eso la orientación vocacional apoya el desarrollo humano de los educandos, quienes deben tomar una decisión al momento de elegir un campo de especialización, el cual finalmente es esencial para determinar su identidad personal.

Dicha elección suele estar influenciada por múltiples factores, como los personales, familiares, sociales y educativos. Sin embargo, para que este proceso sea óptimo, debe alinearse con los intereses, aptitudes y personalidad de los jóvenes. En la presente investigación, resulta fundamental contar con un instrumento psicométrico que, a través de un análisis de validez y confiabilidad, permita identificar la tendencia de un estudiante de psicología hacia la elección de uno de los cuatro campos más trabajados en Colombia: clínico, educativo, organizacional o social-comunitario. Según un estudio realizado por la Sociedad Colombiana de Psicología (citado en Ardila, 1999), el 42% de los psicólogos en el país se desempeñan en el campo clínico, un 20.6% en el educativo, un 16.6% en el organizacional y un 5.3% en el social-comunitario. Estos datos confirman que estos son los principales campos de aplicación de la psicología en el contexto colombiano.

Por otra parte, el estar expuestos a la elección y toma de decisiones podría generar cierta incertidumbre, la cual se relacionaría como un posible estresor a la hora de la elección de una carrera o área. Respecto a esto, las investigaciones realizadas han encontrado que la incertidumbre es una especie de manipulación situacional, la cual es predecible (Lousinha y Guarino, 2010). También se considera que la incertidumbre cognitiva busca planear soluciones e información sobre el evento incierto, para después buscar la manera de afrontarlo, considerado como un estilo de respuesta adaptativo que hace frente a los acontecimientos inciertos. No obstante, también existe una dimensión de incertidumbre emocional, la cual va a medir la tendencia a experimentar emociones negativas de miedo, depresión e indefensión frente a las experiencias inciertas. Sin embargo, aquí es necesario tener en cuenta que esta reacción es expresada de forma intensa, la cual podría considerarse poco adaptativa y disfuncional.

Además, en Colombia, la situación laboral de los psicólogos enfrenta múltiples desafíos, incluyendo bajos salarios y condiciones laborales precarias, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias que mejoren la satisfacción profesional de los futuros psicólogos. Es relevante mencionar que, según el Colegio Colombiano de Psicólogos (2024), el salario promedio para un psicólogo en el país es de aproximadamente \$1,668,112 mensuales, con un rango que oscila entre \$1,081,366 y \$4,523,852. Además, el DANE (2024) reporta un incremento en las renunciaciones laborales debido a factores como el acoso y las condiciones laborales adversas. Este panorama subraya la importancia de desarrollar herramientas que no solo orienten las decisiones vocacionales de los estudiantes, sino que también contribuyan a reducir las tasas de abandono laboral en la profesión.

También se menciona la deserción universitaria, ya que tiene una estrecha relación con factores vocacionales y la falta de claridad en los intereses profesionales, lo que puede llevar a insatisfacción académica y abandono. Tinto (1993) señala que la deserción a menudo se produce cuando los estudiantes no logran integrarse académica y socialmente en la universidad, un fenómeno que puede verse agravado por una mala elección de carrera. Holland (1997) argumenta que la congruencia entre los intereses vocacionales y el entorno académico influye directamente en la satisfacción y el desempeño, por lo que los estudiantes que no sienten afinidad con su programa tienden a mostrar menores niveles de compromiso. En este contexto, un instrumento psicométrico que evalúa intereses vocacionales y profesionales permitiría a los estudiantes alinear sus elecciones académicas con sus verdaderos intereses y percepción de habilidades.

La deserción estudiantil y la situación laboral en la psicología están íntimamente relacionadas, y la creación de un instrumento psicométrico para evaluar los intereses vocacionales y profesionales puede tener un impacto positivo en ambos aspectos. Según Tinto (1993), cuando los estudiantes no logran integrar sus intereses con su entorno académico, se puede generar deserción, ya que se sienten desmotivados o poco comprometidos con sus estudios. Un instrumento que permitirá a los estudiantes identificar sus verdaderos intereses y percepción de sus habilidades, algo que puede ser una ayuda en el proceso de elección de un campo en la psicología, aportando un camino académico más alineado con sus expectativas. (Holland, 1997). Este proceso no solo facilita la toma de decisiones, sino que también fomenta un mayor compromiso y satisfacción, lo que a su vez mejora la permanencia de los estudiantes en ámbitos universitarios.

Por otro lado, cabe destacar que la situación laboral de los psicólogos en Colombia, caracterizada por bajos salarios y condiciones laborales precarias, contribuye al abandono de la profesión, como lo señala el Colegio Colombiano de Psicólogos (2024). Los profesionales insatisfechos con su carrera resultan más propensos a abandonar sus puestos. La creación de un instrumento psicométrico podría ayudar a los estudiantes a tomar decisiones más informadas sobre su futuro profesional, alineando sus intereses con campos de la psicología, algo que resulta beneficioso al momento de elegir un trabajo acorde a sus intereses y capacidades. También este podría ser el caso en egresados que pretendan realizar una especialización, por lo cual los futuros psicólogos estarán mejor preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral, algo que puede reducir el riesgo de abandono laboral.

Anteriormente se han ido contemplando e hilando algunas variables que podrían ser indispensables para los estudiantes al momento de escoger un campo en psicología, pudiendo observar que las personas que están a punto de terminar sus carreras universitarias podrían estar pasando por momentos de incertidumbre los cuales pueden perjudicar el inicio de su vida laboral, donde sería necesario una buena orientación profesional respecto al campo a escoger, por esto es necesario la creación de un instrumento psicométrico, el cual va a permitir a los estudiantes de pregrado o egresados saber cuáles son sus preferencias y habilidades, específicamente, en el ámbito psicológico donde existen diferentes campos disciplinares, que en coherencia con el Colegio Colombiano de Psicólogos (2014) algunos de ellos son: Social-comunitario, organizacional, educativo y clínico.

Teniendo en cuenta lo anterior, la prueba psicométrica podría mejorar la satisfacción profesional y reducir el abandono laboral al guiar a los psicólogos hacia áreas de trabajo que se ajusten mejor a sus expectativas y condiciones personales. Esta herramienta permitirá fomentar una mejor integración entre los intereses vocacionales y las elecciones profesionales; podría tener un impacto positivo tanto en la formación académica como en la estabilidad laboral de los psicólogos.

Se tomó como marco teórico general la deserción universitaria. Esta elección se justifica en tanto que la deserción refleja un fenómeno complejo, en el que diversos factores, como la insatisfacción con la carrera, la falta de orientación vocacional y la incertidumbre respecto al futuro profesional, juegan un papel determinante. Si bien el presente estudio no aborda directamente la deserción, reconoce que algunos de sus componentes pueden ser claves para comprender la

importancia de crear un instrumento que contribuya a una elección vocacional más informada y satisfactoria. En este sentido, estadísticas recientes sobre abandono académico evidencian la necesidad de intervenir oportunamente en los procesos de orientación y toma de decisiones profesionales.

La deserción universitaria es un fenómeno relevante que se manifiesta especialmente durante la etapa de incertidumbre académica. Así se denota en la investigación “Alfa-Guía” (Gestión Universitaria Integral del Abandono) de Jiménez (2021), donde se expone que los países con mayores índices de deserción universitaria son Puerto Rico (60 %), Bolivia (48 %) y Colombia (42 %). El análisis de esta investigación “Alfa-Guía” expresa que las decisiones de abandono están estrechamente relacionadas con la falta de vocación profesional o inspiración genuina. Muchos estudiantes eligen sus carreras influenciados por presiones familiares o sociales, lo que impacta negativamente su continuidad académica. En contraste, países como Chile presentan un porcentaje de (8 %), Paraguay de un (12 %) y Uruguay de un (15 %), siendo estas tasas significativamente más bajas, las cuales son atribuidas a mejores políticas de apoyo y sistemas de orientación vocacional en las instituciones educativas.

En Colombia, los niveles de deserción universitaria reflejan una problemática significativa. Según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES, 2020), en 2018 la tasa de deserción alcanzó un 9,5%. Además, uno de cada dos estudiantes que inicia sus estudios no los culmina, fenómeno atribuido a factores personales, académicos y socioculturales. Un estudio realizado en la Universidad Industrial de Santander (Vera et al., 2020) evidenció que el 50,2% de los estudiantes desertan de los programas académicos en los que se matriculan, lo que denota la persistencia de esta problemática.

En respuesta, se han implementado políticas institucionales enfocadas en el apoyo académico y emocional para mitigar los índices de abandono. Es importante señalar que la información previamente expuesta no establece una relación explícita entre el abandono universitario y la Orientación vocacional. Sin embargo, resulta pertinente considerar que factores personales y académicos, como la falta de motivación o claridad en los objetivos vocacionales, podrían estar vinculados con una orientación vocacional insuficiente. Esto subraya la necesidad de contar con una buena orientación vocacional que permita una escogencia idónea de una carrera universitaria o bien un área de especialización.

En el mismo sentido, un estudio realizado en la Universidad Nacional de Colombia por Rodríguez et al. (2010) evidenció que la deserción en programas de posgrado es cercana al 35 %, con mayor concentración en las maestrías. Aunque los doctorados presentan las tasas más bajas de abandono, los estudiantes demoran más tiempo en culminar sus estudios. Estas cifras resaltan la necesidad de desarrollar estudios regionales que analicen las causas específicas de la deserción en posgrados, permitiendo diseñar estrategias efectivas para fomentar la permanencia y el éxito académico. Además, resulta fundamental generar aportes teóricos que contribuyan al entendimiento de los factores comunes asociados al abandono, especialmente en investigaciones como la presente, que carecen de suficiente base teórica para profundizar en este fenómeno.

Si bien anteriormente no existía causa del fenómeno, un estudio de la Universidad CES refleja que, entre 2012 y 2016, aproximadamente el 4,4 % de los estudiantes de especializaciones y el 8,5 % de los de maestrías abandonaron sus estudios. Además, se observa que el abandono es mayor en los primeros semestres, lo que subraya la importancia de implementar intervenciones tempranas. Este fenómeno se relaciona con factores como la carga académica, la falta de orientación inicial y desafíos económicos (Universidad CES, 2016).

1.1.1. Formulación del problema

¿Cómo crear una prueba psicométrica para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG?

1.1.2. Sistematización del problema

¿Cuál es el concepto de la variable y las dimensiones para la construcción de una prueba para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG?

¿Cuáles son las evidencias de validez de contenido de los ítems de la prueba para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG?

¿Cuáles son las evidencias de validez de constructo de una prueba para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG?

¿Cuál es la confiabilidad de una prueba para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG?

1.2. Justificación

La presente investigación busca establecer las propiedades psicométricas para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de los estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG. Es pertinente el desarrollo y la aprobación de esta investigación, puesto que permitirá a los estudiantes descubrir los campos de estudio que más se adecuen a sus intereses y habilidades; también les permitirá reflexionar y tener claridad sobre su decisión final con respecto al campo de psicología que desean desempeñar.

Los intereses vocacionales han sido y siguen siendo un tema de estudio constante en el campo de la psicología y de la orientación profesional (Fernández y Andrade, 2013). Por eso es importante mencionar que no existe ningún test donde se tengan en cuenta los intereses profesionales y vocacionales de los universitarios para la escogencia de un campo en la psicología, al menos no en Colombia. De aquí nace la idea de crear un instrumento psicométrico para poder suplir esta necesidad.

El desarrollo y aprobación de esta investigación tendrá un impacto positivo en los estudiantes de pregrado de Psicología, permitiendo conocer de manera clara y concisa en cuál de los campos de la carrera centran sus gustos e intereses y, a partir de ahí, tomar decisiones conscientes sobre su futuro, minimizando la incertidumbre e insatisfacción que los estudiantes presentan cuando se desea escoger un campo de la psicología, ya sea social-comunitario, organizacional, educativo o clínico.

La investigación es viable ya que no conlleva grandes costos monetarios y la población fue escogida de forma estratégica. A la fecha se cuenta con el aval y los respectivos permisos de los entes de mando de la institución ubicada en Pasto-Nariño, mostrando disposición e interés en conceder o permitir la aplicación del instrumento de manera voluntaria.

Esta investigación se hace desde el campo educativo y corresponde al eje de construcción de pruebas psicométricas; el aporte a este eje es el de contribuir con un instrumento psicométrico que permite evaluar habilidades y preferencias hacia los campos de la psicología para dar guía a los

futuros profesionales de la psicología y así logren tomar decisiones más acertadas para ellos; también será una herramienta que podrá ser utilizada en cualquiera de las áreas que lo requieran para investigaciones futuras y/o referencias científicas.

Esta investigación es novedosa, ya que no se ha realizado en Colombia ni mucho menos en el contexto nariñense; dicha investigación tampoco se encuentra creada para estudiantes de pregrado y posgrado en psicología, lo cual resulta novedoso para la orientación profesional en el campo de la psicología educativa. Dicho esto, se ha concluido que es necesaria la creación de este instrumento, ya que favorece el autoconocimiento y promoverá la elección responsable de un campo laboral o de especialización que se ajuste a los intereses personales del estudiante de psicología.

También es necesario reconocer el tipo de prueba empleada, la cual es: prueba de ejecución típica, la cual pone énfasis en las percepciones individuales de los participantes en lugar de centrarse en sus competencias objetivas. A diferencia de las pruebas de inteligencia, que se orientan a medir habilidades cognitivas generales, por lo tanto, las pruebas de ejecución típicas permiten captar de forma más precisa las respuestas emocionales, cognitivas y conductuales de los participantes mientras llevan a cabo tareas específicas y de forma subjetiva. Este enfoque resulta particularmente adecuado para nuestra investigación, ya que facilita el análisis de las experiencias internas de los individuos durante el proceso de ejecución, proporcionando una visión más completa y detallada de sus percepciones y reacciones en contextos particulares (Céspedes, 2019).

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Crear una prueba psicométrica para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG.

1.3.2. Objetivos específicos

- Conceptualizar la variable y sus dimensiones para la construcción de la prueba para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG.
- Determinar la evidencia de validez de contenido de los ítems de la prueba para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG.
- Analizar las evidencias de validez de constructo de la prueba para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG.
- Establecer la confiabilidad de la prueba para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG.

1.4. Marco referencial

1.4.1. Marco contextual

1.4.1.1. Macro contexto. El 16 de agosto de 1982, el Centro de Estudios Superiores María Goretti, CESMAG, inició sus labores académicas con la oferta de programas tecnológicos en Educación Física, Educación Preescolar, Cerámica y Administración Financiera. Posteriormente, en 1951, llega a Pasto el Padre Guillermo de Castellana. El 22 de febrero de 1951 llegó desde Italia el Padre Guillermo de Castellana, quien convirtió a Pasto en el epicentro de las más importantes acciones, mejorando la educación de los niños, jóvenes y mujeres (Universidad CESMAG, 2019).

Ya para el año 1980 se crea el hoy conocido como CESMAG por la necesidad de abordar la educación superior en el Departamento de Nariño. El 15 de febrero de 1980 se efectuó la inauguración del edificio del Centro de Estudios Superiores María Goretti. 1982: Inicio de labores académicas. El 16 de agosto de 1982, el Centro de Estudios Superiores María Goretti, CESMAG, inició sus labores académicas con la oferta de programas tecnológicos en Educación Física, Educación Preescolar, Cerámica y Administración Financiera. Finalmente, en el año 2002, con reconocimiento como institución universitaria, la institución comenzó la tarea de ofrecer diferentes programas académicos de pregrado y posgrado, los cuales han obtenido la respuesta de la juventud

del suroccidente colombiano y de las personas que no habían tenido la oportunidad de ingresar a la educación superior (Universidad CESMAG, 2019).

En el año 2019 se obtiene el reconocimiento como universidad; tiempo después, los equipos de dirección y la comunidad académica inician un proceso de transformación e innovación institucional. Finalmente, el 12 de abril de 2019, el Ministerio de Educación Nacional, mediante Resolución número 004012, decide reconocer a la Institución Universitaria Centro de Estudios Superiores María Goretti – CESMAG como Universidad. A continuación, se presenta la misión y visión de la universidad CESMAG:

Misión: La Universidad CESMAG es una institución de educación superior católica, de carácter privado, orientada por los principios franciscano-capuchinos y la filosofía Personalizante y Humanizadora de su fundador, Padre Guillermo de Castellana; promueve la formación integral y el bienestar de personas con espíritu crítico, ético y reflexivo, capaces de comprender y contribuir a la solución de problemas, desde su campo de acción, disciplinaria e interdisciplinariamente, para construir una sociedad más justa, solidaria y respetuosa de la creación, a través de procesos misionales de docencia, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, proyección social con calidad y pertinencia en las regiones de su influencia (Universidad CESMAG, 2019).

Visión: Es una universidad de calidad que formará profesionales de pregrado y posgrado que reconocen en los principios fundacionales los atributos diferenciales en su ejercicio profesional. Contará con una comunidad académica cohesionada y que trabajará interdisciplinariamente, capaz de comprender las dinámicas sociales, que demandan acción frente a la inequidad, los cambios ambientales y culturales, impactando así las comunidades locales, regionales, nacionales e internacionales (Universidad CESMAG, 2019).

La Universidad CESMAG cuenta con 5 facultades: la Facultad de Arquitectura y Bellas Artes, con 2 programas de pregrado que son Arquitectura y Diseño Gráfico; también está la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, la cual cuenta con 2 programas que son Administración de Empresas y Contaduría Pública; la siguiente facultad es la de Ciencias Sociales y Humanas, la cual también tiene 2 programas que son Derecho y Psicología. La siguiente es la Facultad de Educación, en la cual hay 3 programas que son licenciatura en química, licenciatura en educación física y licenciatura en educación infantil; por último está la Facultad de Ingeniería, la cual cuenta con 2

programas, los cuales son ingeniería electrónica e ingeniería de sistemas. Se puede notar que la universidad CESMAG es muy completa respecto a los programas ofertados; esto ha generado un buen estatus respecto a otras universidades (Universidad CESMAG, 2019).

1.4.1.2. Micro contexto. El micro contexto será el programa de psicología de la Universidad CESMAG. Los psicólogos de la Universidad CESMAG, en coherencia con la filosofía personalizada y humanizadora de la institución y en coherencia con el programa, se van a caracterizar por la formación de sujetos socialmente inteligentes, esto de parte de una formación integral basada en valores, principios éticos y, obviamente, teniendo en cuenta una buena fundamentación teórica, permitiendo hacer lecturas de la complejidad psicosocial en el ámbito local, regional, nacional e internacional (Universidad CESMAG, 2019).

En el mismo sentido, el psicólogo egresado de la universidad deberá poseer inteligencia social para la identificación y comprensión de las necesidades del contexto, también reconociendo y valorando la diversidad y la interculturalidad, y las dimensiones afectivas, cognitivas y sociales de los seres humanos. Con esto, el psicólogo podrá plantear alternativas de solución basadas en un fundamento científico, un pensamiento complejo, crítico, reflexivo y creativo, y asume éticamente su quehacer profesional en procesos de investigación o de intervención (Universidad CESMAG, 2019).

Los psicólogos de la Universidad CESMAG: Los psicólogos egresados podrán desempeñar los diferentes campos de la psicología y consecuentemente asumir roles profesionales como: (CESMAG, 2023). Líder y gestor de proyectos de intervención psicosocial a nivel local, regional, nacional e internacional. Asesor y gestor de programas de promoción, prevención e intervención en el abordaje de problemáticas individuales y grupales en los diferentes campos de aplicación de la psicología. Asesor en los campos de la Psicología, director y orientador en los procesos de selección, inducción, formación y seguimiento de personal (Universidad CESMAG, 2019).

1.4.2. Marco de antecedentes

1.4.2.1. Internacionales. Inicialmente, se relaciona el estudio “Prueba psicométrica de perfiles vocacionales de administración de tecnología de información, agronegocios y arquitectura: construcción y validación”, realizada por Alfaro y Chinchilla (2021), con el objetivo de la

investigación instrumental, la cual define el perfil vocacional de las carreras de Arquitectura (AU), Administración de Tecnología de Información (ATI) e Ingeniería en Agronegocios (AA) del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR) construye un instrumento psicométrico para evaluar las preferencias por dichas carreras. El instrumento se aplicó a 449 estudiantes, los cuales tenían una media de edad de 21 a 29 años, siendo el 44 % mujeres, el 56 % varones y 22 docentes.

Los perfiles vocacionales se construyeron a partir de los aportes dados por estudiantes y docentes; luego de esto fueron validados con grupos de personas expertas. Con toda la información recogida, se realizaron los ítems de los intereses y tareas propias de las áreas de ATI, AU y AA, los cuales se aplicaron en un grupo de estudiantes de cada carrera y con ello los instrumentos de Evaluación de Satisfacción Vocacional y la Escala de habilidades de Alfaro y Chinchilla (2021), por lo tanto, dicha investigación aporta de manera metodológica, ya que en la investigación a realizar se contará con jueces expertos, los cuales validaron los ítems permitiendo una construcción confiable y concreta. También es necesario tener en cuenta que esta investigación aporta de manera teórica, ya que existen constructos sobre vocación los cuales podrían ser indispensables en la construcción del documento de investigación, permitiendo complementar a la disciplina científica de la psicología.

De lo anterior, se encontraron diferencias muy marcadas según sexo y carrera. También encontró asociación entre las habilidades, intereses y tareas vocacionales y la satisfacción vocacional. En esta investigación, todas las escalas obtuvieron coeficientes de confiabilidad iguales o superiores a 0.81, donde la discriminación de los ítems fue superior al 0.27, lo cual es considerado como aceptable. Además, en cada subescala se evidenció la unidimensionalidad de cada una, lo que confirma la medición de un único constructo por subescala. Además, los coeficientes factoriales mostraron valores entre 0.28 y 0.97, siendo estos puntajes aceptables.

A continuación, se presenta una investigación llamada “Explora: “Cuestionario para la orientación vocacional y profesional” de Martínez (2014). El estudio tuvo como objetivo comprobar las propiedades psicométricas del cuestionario EXPLORA en alumnos de educación secundaria con el fin de detectar la bondad de sus medidas y garantizar su uso en esta etapa educativa. Este cuestionario, El EXPLORA, está conformado por 180 ítems, y tiene campos profesionales como: (Técnico-Manual, Científico-Investigador, Artístico-Creativo, Social-Asistencial, Empresarial-Persuasivo, Oficina-Administración). Se menciona que la fiabilidad del

EXPLORA, la cual fue medida a través de su consistencia interna, en totalidad alcanza unos valores elevados que oscilan entre 0,91 y 0,94. Por lo que se puede concluir que la fiabilidad queda verificada.

Los resultados ya mencionados coinciden con el estudio de fiabilidad del Programa Autoaplicable de Orientación Laboral (PAOL) hecho con diferentes muestras por Martínez (2004, como se citó en Martínez, 2014) y Martínez y García (2010, como se citó en Martínez, 2014) y en la validez de contenido se comprueba que la gran mayoría de las correlaciones de los ítems con las puntuaciones totales de las escalas por apartados y con el total superan el .40, siendo estas elevadas cuando se trata de la propia escala por apartados. En general, se puede decir que todos los campos profesionales, por apartado, tienen una validez de contenido aceptable.

El aporte de la investigación EXPLORA es metodológico, ya que se siguen pasos similares, tales como obtener información precisa para su correcta aplicación. Los colaboradores, que cuentan con experiencia en la aplicación de instrumentos de evaluación y diagnóstico, usaron hojas de respuesta de lectura y los análisis estadísticos empleados fueron los propios para comprobar la fiabilidad y validez de un instrumento de estas características.

Se continúa con una investigación nombrada “Construcción y validación de un instrumento para evaluar factores disposicionales asociados a la elección de carrera”, escrita por López y Norzagara (2016), con el objetivo general de construir y validar el inventario de factores que influyen en la elección de carrera (ifiec). En esta investigación se tuvo en cuenta como un factor prioritario a personas modelos y que los jóvenes llegan a considerar como “importantes” al momento de elegir su carrera.

Con respecto a todas las teorías sobre elección de la carrera, se tomó en cuenta la teoría de rasgos y factores de Parsons, la cual considera que es necesario adecuar los rasgos personales con respecto a los perfiles profesionales de las personas. Por ende, el instrumento se aplicó a 717 estudiantes de segundo, cuarto y sexto semestres de bachillerato en Xalapa, México. Como resultado del análisis factorial exploratorio, se consiguieron seis factores de los nueve que había sido propuesto al iniciar, los cuales tienen congruencia con los originales y reconocen algunos factores disposicionales. Por otro lado, en la confiabilidad, se logró una consistencia interna de 0.88, y como se supera el coeficiente de 0.75 propuesto por Baptista, Hernández y Fernández (2010), lo que se

considera aceptable y se ubica en un valor muy cercano al 0.90, la cual se ve considerada como una confiabilidad elevada, según el coeficiente alfa de Cronbach. Por lo tanto, esta investigación aporta metodológicamente, ya que es importante que la investigación que se pretende realizar sobrepase el coeficiente de 0,75 con el fin del mejoramiento de la misma en cuestión de validez, confiabilidad y consistencia interna.

Dentro de estas también se encontró una investigación llamada “La validación de instrumentos psicométricos: un asunto capital en la salud mental”, escrita por Roncero (2015). Este artículo habla sobre la creación, validación y adaptación de escalas, entrevistas estructuradas y otros instrumentos psicométricos que conforman una parte fundamental de la psiquiatría actual; refiere que los instrumentos deben ser útiles, no sólo para ser aplicados y mejorar los procesos de diagnóstico y tratamiento, sino también para ayudar al progreso de la ciencia. En este sentido, para la investigación en psiquiatría, es importante disponer de instrumentos estandarizados que permitan evaluar, clasificar y cuantificar tanto las alteraciones mentales como los cambios que se manifiestan tras la aplicación de los tratamientos farmacológicos o conductuales.

Esta investigación aporta una orientación metodológica, ya que existen similitudes en su desarrollo, como lo son: la validez, que las pruebas midan lo que se supone que deben medir; la confiabilidad o fiabilidad, que las mediciones sean similares si se realizan en distintos momentos; que las medidas sean ecológicas, que se puedan aplicar en distintos contextos y que sean de utilidad pragmática. Se deben contemplar otros aspectos; en este sentido son bien conocidos y aceptados los estudios de adaptación de un instrumento desarrollado en un idioma para aplicarlo en otra lengua. Sin embargo, en muchas ocasiones se deben realizar adaptaciones geográficas, culturales y lingüísticas, incluso cuando la escala o el instrumento se desarrolló y aplicó en poblaciones que comparten el mismo idioma.

Otra investigación fue “Desarrollo y validación de un inventario de intereses vocacionales: el cip-4”, realizada por Pérez y Cupani (2006). El Cuestionario de Intereses Profesionales (CIP), teniendo en cuenta un instrumento anterior, el cual tiene como finalidad evaluar las preferencias relacionadas con carreras de adolescentes que cursan los últimos años del nivel educativo secundario en Argentina. En el CIP-4 se modificaron algunos ítems del inventario para adaptarlos también a la población de adolescentes que debe elegir una especialidad de escuela secundaria.

Los resultados de esta investigación permiten una validación inicial de esta versión modificada del CIP, el número cuatro, que puede ser utilizada para orientar a adolescentes mayores que deben elegir una carrera superior. Se requieren estudios adicionales que permitan validar el instrumento en adolescentes medios que necesitan optar por una orientación de sus estudios secundarios. En resumen, el presente trabajo sugiere que el Cuestionario de Intereses Profesionales (CIP-4) posee buenas cualidades psicométricas de consistencia interna y validez de criterio en muestras de estudiantes de polimodal. El CIP-4 puede ser utilizado con relativa confianza como herramienta auxiliar de la orientación de adolescentes que deben escoger una carrera superior. Se requieren estudios adicionales para verificar la estabilidad y la validez de convergencia de las escalas del instrumento, así como estudios psicométricos complementarios en una muestra representativa de estudiantes del nivel de educación general básica. Pérez y Cupani (2006).

Este trabajo tiene un aporte metodológico, ya que en la estructura psicométrica del instrumento tiene un procedimiento similar a lo que se busca alcanzar en la investigación, como lo son el análisis estructural factorial, consistencia interna y validez de criterio respecto a pertenencia a especialidades de polimodal e intenciones de elección de carrera.

También se observó una prueba llamada “Propiedades psicométricas de la prueba de inteligencia Otis en estudiantes de Educación mención Orientación”, escrita por Sánchez y Pirela (2010). Su objetivo fue determinar las propiedades psicométricas de la prueba de inteligencia Otis en estudiantes de Educación, mención Orientación, de la Universidad del Zulia. Esto se realizó mediante un trabajo de campo, donde se hicieron aplicaciones de manera colectiva a 388 estudiantes, teniendo en cuenta todos los semestres y su edad, escogiendo en promedio estudiantes de 21 años. En esta prueba se encontró que la confiabilidad fue calculada a través del método de división por mitades y también por la consistencia interna Alpha, con un resultado de coeficientes de 0.81 y 0.84 respectivamente, siendo estos relativamente altos.

Así mismo, para 0.44, se logró encontrar que el coeficiente de estabilidad de la prueba se determinó para 88 casos con resultado de 0.44. Para determinar la validez, se realizó una correlación de los puntajes con otras pruebas de inteligencia, las cuales son: Raven, Purdue y Dominó, así como con el rendimiento académico, siendo los resultados de 0.56 con Raven, 0.47 con Purdue, 0.57 con Dominó y 0.36 con rendimiento. Por lo tanto, esta investigación hace un aporte metodológico, ya que se van a tener en cuenta los resultados de confiabilidad, estabilidad y

consistencia interna, con el fin de tomar algunos de estos como pasos a seguir, permitiendo el mejoramiento de la investigación a realizar.

Se encontró una prueba para evaluar la ortografía la cual se llama “propiedades psicométricas de una prueba experimental de dictado de palabras para la evaluación de la ortografía en escolares uruguayos” de Cuadro et al., (2013), dicha prueba se desarrolló con el nombre Prueba de dictado de palabras para la evaluación del nivel ortográfico (TEO-D) la cual permite la evaluación del nivel ortográfico de escolares de segundo a sexto grado de primaria, con el objetivo de contribuir a las prácticas educativas y a la valoración neuropsicológica y psicopedagógica de las dificultades en lenguaje escrito esta prueba se construyó a partir de la revisión y análisis de palabras frecuentes en el contexto uruguayo.

El análisis factorial confirmatorio se hizo utilizando el programa NOHARM de un modelo de factor único; indica un ajuste adecuado a una estructura unidimensional, obteniendo una muy buena fiabilidad de consistencia interna en la muestra total. Para encontrar la fiabilidad, la prueba se basó en las fórmulas de consistencia interna de Kuder-Richardson, la cual es sugerida para datos dicotómicos de acierto y fracaso, resultando adecuada para esta prueba y los resultados obtenidos sobre la fiabilidad total para toda la muestra es de .94. Para continuar en segundo y tercer grado de estudio, la fiabilidad es de .93; para cuarto, .94; para quinto, .88; y para sexto año, .90, obteniendo buenos resultados por encima del .80, lo cual permite observar que la prueba es altamente fiable.

Por consiguiente, en las muestras de las correlaciones entre las puntuaciones sobre el puntaje total de la prueba de dictado de palabras (TEO-D). Permite observar valores significativos en sentido positivo con el puntaje en eficacia lectora (TECLE; $r = .85^{**}$) y con el puntaje de la prueba Test de Evaluación del Nivel Ortográfico (TEO; $r = .76^{**}$). Estos valores por encima del .70 exponen que la validez de la prueba es alta, lo cual es beneficio para posteriormente ser implementada en contextos educativos.

Por lo tanto, esta investigación aporta metodológicamente con la estructura factorial. fiabilidad y la validez de la prueba, que fue aplicada a una muestra de 488 alumnos de Montevideo, seleccionados mediante muestreo por conveniencia, entre dos colegios de educación privada de nivel socioeconómico medio bajo y medio alto.

También se encontró una prueba, la cual tiene por nombre “Propiedades psicométricas de la escala de negatividad social de Newsom en universitarios chilenos” de Ortiz et al. (2017). Esta tuvo como objetivo el estudio para estimar las propiedades psicométricas de la escala de negatividad social de Newsom; dicha escala mide el efecto negativo de las interacciones sociales en el bienestar individual, donde se seleccionó a 526 universitarios para la realización de un análisis factorial exploratorio con un 50% de la muestra y también se realizó un análisis factorial confirmatorio con el restante 50%. Los resultados de este estudio indican que la escala tiene una estructura factorial de dos factores, agrupando el primer factor 4 ítems y el segundo 8. Las cargas factoriales fueron superiores a 0,3 y se obtuvieron buenos indicadores de bondad de ajuste. Después se obtuvieron datos sobre la consistencia interna de la escala; esta se midió con el alfa de Cronbach y se obtuvo un resultado de 0,86. Con estos resultados, la evidencia sugiere que la escala de Negatividad Social de Newsom resultó ser un instrumento válido y confiable que puede ser utilizado en población chilena. Por lo anterior, se puede afirmar que esta investigación realiza un aporte metodológico, ya que los pasos que se siguen concuerdan con los pasos a seguir en la investigación a realizar, permitiendo utilizar estos como punto de referencia y de mejoramiento para obtener una investigación mucho más válida y confiable.

Revisando algunos artículos en inglés, se ha encontrado algunos muy interesantes donde se puede apreciar la creación de un instrumento llamado “Assessment of professional competence of nurses in emergencies: created and validated instrument”, de Holanda et al. (2018). Dicho instrumento fue creado y validado con el fin de identificar en cada enfermero sus competencias, buscando personal idóneo, ya que las enfermeras que trabajan en urgencias se destacan por su responsabilidad técnica en el cuidado de sus pacientes. Por esto es necesario que los enfermeros posean capacidades específicas para el ejercicio profesional y que su nivel de excelencia sea óptimo.

El instrumento obtuvo como resultados finales buenos porcentajes, ya que los ítems evaluados con la escala Likert obtuvieron 90% de consenso y un puntaje de 98.61 en el índice de validez, demostrando evidencia de validez muy alta respecto a los ítems planteados en el instrumento. Consecuente con lo anterior, es necesario tener un instrumento que identifique las competencias existentes y aquellas por adquirir en este ámbito. Para ello, es necesario un instrumento que evalúe la competencia específica de las enfermeras en su campo de especialización; por lo tanto, la

investigación tiene un aporte metodológico, ya que esta utilizó la escogencia de una muestra y población específica que les permitió la formulación de ítems característicos de la población, lo cual se planea realizar en la presente investigación dirigida a una población en específico. También es necesario tener en cuenta el puntaje de la validez, ya que este resultó ser muy alto, lo cual se toma como referencia y alcance para la realización de la investigación, obteniendo como resultado un instrumento altamente confiable, válido y concreto.

La escala psicométrica “Elaboración y evaluación psicométrica de la escala de actitud de los estudiantes de enfermería hacia el e-learning”, escrita por Sozeri et al. (2022), el estudio pretendió determinar la validez y confiabilidad de la escala de actitudes de los estudiantes de enfermería hacia el e-learning (NSA-E-learning); lo anterior hace referencia a electronic learning. Palabra usada en el inglés cuyo concepto significa actividades formativas que se dan exclusivamente a través de un dispositivo conectado a la red, el cual en español significa aprendizaje electrónico. Este estudio es metodológico y se realizó en el año 2021 en estudiantes de enfermería en Turquía.

Para la creación de ítems se tuvo en cuenta la literatura más relevante y los datos obtenidos fueron evaluados por la estadística descriptiva, análisis factorial exploratorio y confirmatorio en los resultados del (CFA). La validez de contenido de esta escala fue calculada según la opinión de expertos, la cual tuvo puntajes 0,87 y 1,00. De acuerdo con el análisis factorial exploratorio, 4 factores tuvieron un valor propio > 1 . Estos 4 factores obtuvieron un porcentaje del 69,66 % de la varianza total. CFA mostró resultados favorables para Chi cuadrado.

El alfa de Cronbach de la escala fue de 0,96 y el coeficiente alfa de Cronbach de las subdimensiones osciló entre 0,82 y 0,94. Por eso finalmente se consideró que la escala NSA-E-learning tuvo una fiabilidad test-retest moderada y, en conclusión, la escala NSA-E-learning de 29 ítems fue una herramienta válida y confiable para evaluar la actitud de los estudiantes de enfermería hacia el e-learning. Respecto al aporte de esta investigación, se puede afirmar que dicha investigación hace un aporte metodológico, ya que existen similitudes en el proceso de elaboración, las cuales son necesarias para la realización de la investigación, donde se podrían tener en cuenta los resultados de validez de contenido para ser punto de referencia para el mejoramiento de la investigación a realizar.

1.4.2.2. Nacionales. Por otro lado, en la investigación nombrada “Orientación vocacional y

profesional a estudiantes de grado once de la Institución Educativa Silvino Rodríguez, sede Jaime Rook de la ciudad de Tunja” de Panqueba y Mesa (2014), el objetivo de investigación fue establecer un proceso de Orientación Profesional y Vocacional en estudiantes de Bachillerato de los grados 11° por medio de la identificación de habilidades y competencias en la elección de carrera profesional. La metodología utilizada está dada por el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo; aquí se utilizó como instrumento un test para jóvenes de entre 13 a 22 años, con el cual buscó identificar el interés vocacional y profesional de cada estudiante.

Dicha prueba fue creada por las doctoras Malca de Goldemberg y Magali Merchán, la cual consta de 80 preguntas, con dos opciones de respuesta (Me Interesa o no Me Interesa). y permitió a los estudiantes saber qué opción de carrera es la adecuada frente a sus preferencias. Dicha investigación permite tener un aporte teórico, ya que se aplica una prueba para identificar el interés vocacional y profesional, y estas son las variables a trabajar en la creación del instrumento psicométrico de este estudio investigativo. También fue encontrada una investigación llamada “Diseño y análisis psicométrico de un instrumento para evaluar celos” de Avendaño y Betancort (2021); tuvo como objetivo diseñar y analizar las propiedades psicométricas del CECLA, un instrumento que sirve para evaluar los celos de un individuo. La prueba tuvo como base las respuestas de una serie de entrevistas aplicadas a una muestra clínica, que coincidieron con los planteamientos teóricos realizados desde una perspectiva patológica. Para esto, se realizó una investigación de tipo instrumental en la que se contó con una muestra de 1218 personas que contestaron la prueba, de las cuales ocho conformaron la muestra clínica, 408 participaron en la prueba piloto y 802 en la prueba final.

Para poder obtener estos datos, se necesitó de los participantes hombres y mujeres con edades entre los 18 y los 71 años, de diferente estado civil, orientación sexual, nivel socioeconómico, educativo, ocupación y en región de Colombia. Para la validación de contenido participaron doce expertos, ocho psicólogos clínicos y cuatro metodólogos. En definitiva, el instrumento quedó conformado por 19 ítems que evalúan tres clases de celos: pasionales, obsesivos y delirantes.

La importancia metodológica que se resalta de esta investigación es que aporta información sobre el desarrollo y creación de una prueba psicotécnica, las cuales son: la consistencia interna, la evidencia de validez mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

1.4.2.3. Regionales. Continuando, se encontró una investigación “Creación de una prueba psicométrica para la evaluación de las creencias de autoeficacia en el desempeño laboral (CADL)” de Ramírez (2021). Para la validez del contenido de esta prueba se realizó un análisis factorial exploratorio usando el método de extracción de componentes principales, que arrojó un modelo factorial de ocho elementos con los que se logró explicar el 59.992% de la varianza y esa situación conllevó una reorganización teórica del modelo que se propuso al inicio, esto para constatar el modelo obtenido, teniendo así un análisis factorial confirmatorio por el que se logra consolidar con adecuados índices de ajuste: cfi 0,952; ifi 0,954; rmi 0,952; rmsea 0,038 y srmr 0,048.

Por otra parte, la consistencia interna para la confiabilidad se puede considerar como alta ya que en las dos ocasiones que se aplicó dio muy buenas puntuaciones y al realizar diferentes índices se pudo corroborar la adecuada consistencia de los ítems y en el proceso anular los ítems con varianza inadecuada así pues se obtuvieron los puntajes siguientes en los coeficientes de la confiabilidad, esto para la versión final la cual se compuso de 28 ítems con un alfa de Cronbach del 0,902, El Omega de McDonald de 0,903 y Lambada y Goodman de 0,906 es notable que se consiguieron esos indicadores psicométricos se concluye que la prueba es rica en evidencia suficiente de validez de contenido, validez de constructo y confiabilidad, a partir de ahí la prueba ya podrá ser utilizada y aplicada para la realización más estudios que necesiten medir el constructor de creencias de coeficiencia en el desempeño laboral, la creadora de la prueba tienen la “certeza que se obtendrán mediciones válidas y confiables”. Esta investigación hace un aporte metodológico importante, ya que cumple con el proceso y desarrollo de una creación de pruebas psicotécnicas; además, presenta niveles de validez y confiabilidad altos, lo cual la presente investigación pretende alcanzar y/o superar.

Otro antecedente que expone aportes metodológicos para la presente investigación es la llamada “Adaptación del inventario ERCA en estudiantes universitarios entre los 15 y 19 años en una institución pública y una privada de la ciudad de San Juan de Pasto” de Buchelli et al. (2016). En la adaptación del instrumento para identificar el nivel de fiabilidad, se necesita el inventario. ERCA II y el método utilizado para ese desarrollo fue de consistencia interna basada en el coeficiente del Alfa de Chromeback lo que permite reconocer que la consistencia interna de los ítems analizados es alta ya que el resultado equivale a 0,916 lo que quiere decir que el inventario ERCA II tiene una fiabilidad del 91,6% y en las escalas de fiabilidad se obtuvo en empatía 0, 767, en comunicación

asertiva 0,872 y en relaciones interpersonales de 0,791 Generando así un instrumento válido y confiable que podrá ser aplicado a sujetos que tengan características similares a la muestra, por lo tanto, este instrumento hace un aporte metodológico a la investigación ya que se utilizan aspectos como la consistencia interna y las escalas de fiabilidad lo cual permitirá que la investigación cuente con ítems válidos, confiables y bien estructurados.

En la investigación llamada “Creación de un instrumento psicométrico para medir la motivación extrínseca e intrínseca en un contexto laboral” de Aguirre et al. (2019). Esta investigación ha logrado un alfa de Cronbach de 0,990, siendo una puntuación alta; los alfas de Cronbach de cada dimensión fueron: la regulación externa de 8 ítems de 0,714, la regulación introyectada con 10 ítems 0,902, la regulación identificada con 6 ítems 0,956 y la regulación integrada con 10 ítems, 0,72. El Alfa de Cronbach de la motivación extrínseca con 34 ítems final fue de 0,971; y La motivación intrínseca quedó conformada por 39 ítems, con un alfa de Cronbach de 0,987, y del cual destacan las autoras que no hubo necesidad de eliminar ningún ítem, de igual manera, para determinar la confiabilidad logró además identificar que los ítems inversos arrojan varianzas y correlaciones contrarias por ello se dio la eliminación de los ítems de este tipo dado que no aportan a la consistencia interna de la prueba, se consigue la validez de constructo iniciando la aplicación de la prueba KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett que dieron como resultado en la primera 0,979 y en la segunda una significancia de cero.

Posteriormente, para poder realizar el análisis factorial, filtrándose por la matriz de correlación de antiimagen que les permite eliminar un último ítem con que se le da finalidad a la prueba, la cual quedó constituida por 72 ítems directos, ninguno inverso, y en la varianza de factores se utilizó el método de extracción de análisis de componentes principales en el cual se encontró una división de cuatro factores y componentes con porcentajes de 66,92% 3,75% 2,66%, 2,36% así mismo se puede concluir él logró de las características psicométricas de la prueba con niveles de validez y confiabilidad pertinentes para considerar que el instrumento MEIL mide adecuadamente la variable de motivación. De esta investigación se puede destacar la metodología. utilizada, puesto que resulta valiosa para el presente estudio, ya que tiene una buena construcción y filtraje de ítems, lo cual resulta indispensable al momento de crear un instrumento psicométrico.

1.4.3. Marco teórico conceptual

1.4.3.2. Interés profesional. Según Holland (1997), “los intereses profesionales están fuertemente influenciados por la percepción de las propias habilidades, lo que lleva a las personas a elegir ambientes de trabajo que se alineen con sus competencias percibidas” (p. 45), es decir que el interés profesional se refiere a las preferencias y motivaciones individuales hacia ciertas actividades o áreas laborales, basadas en la percepción de habilidades, disfrute y conexión personal con dichas actividades. Este concepto incluye una combinación de factores como la valoración subjetiva de competencias, la experiencia previa y las oportunidades percibidas. Noronha et al. (2019) destacan que los intereses profesionales están influenciados por aspectos afectivos y cognitivos, y que su evaluación ayuda a comprender cómo una persona prioriza y elige entre diversas opciones ocupacionales según sus capacidades y valores percibidos.

El enfoque de los intereses profesionales implica entender cómo las elecciones laborales están determinadas no sólo por las oportunidades externas, sino también por los procesos internos, como el autoconcepto y la identificación con roles específicos. Por ejemplo, instrumentos como el Cuestionario de Intereses Profesionales de Satisfacción (CIPSA) permiten identificar estas jerarquías de interés y establecer una relación con el desarrollo académico y laboral futuro (Noronha et al., 2019; Fernández et al., 2020).

Por lo cual Lobato (2002) destaca la importancia del interés profesional en la conducta vocacional, señalando que actúa como un reforzante que orienta y fortalece las decisiones relacionadas con la elección profesional. Según el autor, los intereses de una persona no sólo están determinados por sus preferencias, sino también por su autoestima y la percepción de competencia en diversas áreas laborales. Esto sugiere que el interés profesional se forma a través de un proceso dinámico donde las experiencias previas y la autopercepción juegan un papel fundamental en la toma de decisiones vocacionales. Además, Lobato subraya que este interés no es un fenómeno estático, sino que puede evolucionar con el tiempo a medida que el individuo adquiere nuevas experiencias y habilidades.

Además, el interés profesional se define como la inclinación de los individuos hacia áreas laborales específicas, fundamentada en la percepción de sus propias habilidades y el disfrute que obtienen al realizar dichas actividades. Este concepto, como destaca Holland (1997), está profundamente ligado a la interacción entre las características personales y los entornos ocupacionales. Además, Savickas (2013) señala que estos intereses no solo reflejan preferencias,

sino también procesos reflexivos que conectan experiencias previas con expectativas futuras.

Por otro lado, resulta importante resaltar que el interés profesional se desarrolla a medida que las personas enfrentan decisiones laborales concretas. Super (1990, como se citó en Chacón, 2003) señala que en la etapa de exploración (14-25 años) y la etapa de establecimiento (25-44 años), los individuos evalúan oportunidades y limitaciones del mercado laboral como la percepción de competencias y oportunidades personales.

La evaluación del interés profesional en los individuos, particularmente en el campo de la psicología, puede entenderse mejor cuando se examinan las percepciones que las personas tienen sobre sus propias habilidades, capacidades y competencias, en lugar de evaluar únicamente sus conocimientos técnicos sobre los campos. A través de la percepción de uno mismo, se busca comprender cómo los individuos se ven a sí mismos frente a los desafíos profesionales y cómo creen que su nivel de competencia se relaciona con su elección de campo laboral. En este sentido, la teoría de autoeficacia de Bandura (1997) ofrece una base sólida para justificar esta evaluación

Teniendo en cuenta lo anterior, según Bandura (1997), la autoeficacia se refiere a la creencia que tiene un individuo sobre su capacidad para ejecutar tareas o enfrentar situaciones específicas con éxito. Es importante destacar que esta creencia no necesariamente refleja una competencia real u objetiva, sino más bien una percepción subjetiva construida a partir de experiencias previas, observación de modelos, retroalimentación social y estados emocionales. La teoría sostiene que estas percepciones influyen directamente en el nivel de esfuerzo, persistencia y elección de actividades que una persona decide emprender. En este sentido, un individuo con alta autoeficacia tenderá a involucrarse más en tareas desafiantes, convencido de su capacidad para superarlas. Este concepto resulta especialmente relevante al evaluar el interés profesional, ya que este no depende únicamente del gusto o atracción hacia un área, sino también de la creencia personal subjetiva de que se poseen las competencias necesarias para tener éxito en ese ámbito. En el caso de los estudiantes de psicología, las prácticas profesionales desempeñan un papel fundamental, ya que permiten el reconocimiento y la construcción de la percepción sobre sus propias habilidades y competencias, reforzando así su sentido de autoeficacia en contextos reales de aplicación.

Aunque la prueba de interés profesional no evalúe explícitamente el conocimiento técnico de un campo, sí mide la percepción de competencia de un individuo. Las experiencias previas, tanto

educativas como prácticas, juegan un papel clave en la construcción de esta percepción. Cuando los individuos han tenido experiencias previas de éxito en determinadas actividades (por ejemplo, al participar en prácticas de psicología clínica), desarrollan una preferencia profesional hacia esas áreas porque las perciben como accesibles y en consonancia con sus capacidades y logros previos. En otras palabras, el interés por una profesión se ve fortalecido cuando los individuos han tenido oportunidades de aprender y crecer en ese campo, lo que, a su vez, incrementa su confianza en su capacidad para desempeñarse eficazmente.

Además, según la teoría de la autoeficacia (Bandura, 1997), los individuos son más propensos a desarrollar un interés profesional en áreas donde perciben que sus habilidades y capacidades pueden ser útiles y eficaces. La experiencia educativa y las prácticas les permiten consolidar este sentido de competencia, lo que refuerza su motivación intrínseca para seguir desarrollándose en dicho ámbito. Este proceso es cíclico: las experiencias educativas y profesionales refuerzan la percepción de competencia, lo que a su vez aumenta el interés y la motivación para continuar desarrollándose en esas áreas.

Definición de interés: En psicología, los intereses hacen referencia a las preferencias, inclinaciones o atracciones que una persona tiene hacia ciertas actividades, temas o áreas de conocimiento. Estos intereses están influenciados por factores intrínsecos, como la personalidad, valores y motivaciones, y también por factores extrínsecos como el entorno social, cultural y educativo. Los intereses son dinámicos y pueden evolucionar a lo largo de la vida, siendo fundamentales para la toma de decisiones vocacionales y profesionales. Holland (1997), en su teoría de los tipos de personalidad y ambientes laborales, propone que los intereses están estrechamente relacionados con la personalidad y que las personas buscan entornos laborales que sean congruentes con sus intereses.

Definición de profesional: Hace referencia a todo aquello relacionado con el ejercicio de una profesión, es decir, una ocupación la cual requiere conocimientos especializados en esa área específica, habilidades técnicas o una formación académica formal.

Talcott Parsons (1951) destaca que las profesiones son funciones específicas en la sociedad, y que los profesionales deben seguir normas y estándares establecidos por su campo. Por otro lado, desde la psicología organizacional, se enfatiza la importancia de la autorregulación y la

autopercepción de las habilidades como elementos clave para el desempeño profesional.

Intereses profesionales: Son un concepto psicológico que combina las preferencias individuales (intereses) con las demandas y características del ámbito laboral (profesional). Se entienden como la percepción que una persona tiene sobre sus habilidades y su afinidad hacia ciertas actividades o áreas de trabajo, más que la posesión objetiva de dichas habilidades. Por lo tanto, los intereses profesionales no solo hacen referencia a lo que una persona puede hacer, sino a lo que cree o percibe que puede hacer y disfrutar.

1.4.3.3. Interés vocacional. Según Holland (1997), los intereses vocacionales son “las preferencias y afinidades que una persona desarrolla hacia actividades o campos ocupacionales específicos, influenciadas por sus gustos, habilidades y valores personales, que reflejan su búsqueda de satisfacción y realización personal”. También Cepero (2009) expresa que los intereses vocacionales son el resultado de un proceso cognitivo en el cual el individuo compara diversas opciones y elige la que más le favorece. Este proceso se basa en la evaluación subjetiva de los beneficios y desafíos que cada alternativa presenta.

Por otro lado, desde la perspectiva de la teoría psicodinámica, los intereses vocacionales son una dimensión fundamental dentro de la motivación humana, considerándose un factor intrínseco que impulsa a la persona a tomar decisiones en relación a su carrera u ocupación (Baztán, 1996). En este sentido, los gustos, aversiones y presiones hacia una profesión o campo específico influyen directamente en el nivel de satisfacción que una persona puede experimentar al desempeñar dicha ocupación. De este modo, los intereses vocacionales pueden actuar como un motor clave en la toma de decisiones profesionales y la búsqueda de una ocupación que no solo sea adecuada, sino también enriquecedora en términos de bienestar emocional y satisfacción personal (Baztán, 1996; Salgado y Tauriz, 2023).

En consecuencia, con lo anterior, Cepero (2009) también relaciona el concepto de "intereses" con las inclinaciones personales que guían las decisiones vocacionales, resaltando la importancia de los factores internos que deben ser considerados para tomar decisiones adecuadas. Por lo cual es necesario reconocer que los intereses vocacionales se refieren a áreas de trabajo o actividades donde una persona experimenta mayor satisfacción y disfrute, lo que está relacionado con sus inclinaciones naturales y preferencias. Según Holland (1997), estos intereses son fundamentales en

la elección de carreras, ya que guían a los individuos hacia ambientes laborales que coinciden con sus características personales. Los intereses vocacionales reflejan una motivación intrínseca y están vinculados a la percepción personal sobre lo que resulta gratificante, sin necesariamente considerar aspectos prácticos o externos (Salgado y Tauriz, 2023).

Por otro lado, el interés profesional tiene una orientación más concreta, dirigida hacia una profesión específica y vinculada a la percepción de eficacia personal y a las demandas del mercado laboral. Tracey y Robbins (2006) destacan que los individuos se sienten más motivados a realizar tareas que coinciden con sus intereses personales, lo que implica que el interés profesional también está relacionado con la evaluación de las propias competencias, la viabilidad de una carrera y el ajuste entre las habilidades personales y las exigencias del entorno profesional. Este tipo de interés implica una dimensión más estratégica y práctica, orientada hacia el logro de objetivos laborales (Bandura, 1997).

También es necesario reconocer que los intereses vocacionales son dinámicos y pueden cambiar con el tiempo a medida que las personas evolucionan y adquieren nuevas experiencias (UNAMORIENTA, 2020). Por lo tanto, la orientación vocacional debe ser un proceso continuo que favorezca la autocomprensión y la exploración de nuevas oportunidades profesionales.

Teniendo en cuenta el interés profesional y el interés vocacional, es necesario en la presente investigación mencionar la percepción, la cual se define como el proceso cognitivo donde los individuos organizan, interpretan y dan sentido a la información sensorial que reciben del entorno. Este proceso es fundamental para construir una representación mental de la realidad. La percepción no es simplemente una respuesta pasiva a los estímulos sensoriales, sino que involucra una interpretación activa y consciente, en la que los individuos crean una experiencia subjetiva del mundo que los rodea (Cepero, 2009; Torres, 2017).

Además, la percepción está estrechamente vinculada a la forma en que las personas procesan y responden a los estímulos de diferentes sentidos, tales como la vista, el oído, el tacto, el gusto y el olfato. Cada tipo de percepción sensorial tiene su propio conjunto de características y puede influir en cómo interpretamos nuestro entorno (Psicología-Online, 2023). De esta forma, la percepción afecta no solo la manera en que interpretamos las características físicas del entorno, sino también las interacciones sociales, ya que la percepción social juega un papel crucial en la forma en que

categorizamos y entendemos a los demás (Torres, 2017).

1.4.3.4. Historia de los campos de la psicología. A continuación, se presenta la historia del campo de la psicología clínica. Esta carrera resulta ser la más trabajada en Colombia, con un 42% de profesionales ejerciéndola. De acuerdo a Ardila (1999), debe señalarse inicialmente la historia desde el sistema filosófico, ya que dentro de la historia de la psicología son esenciales las primeras referencias sobre la reflexión del conocimiento del humano y es así como se introducen estos pensadores: Avicena y Maimónides, Descartes, Spinoza, hasta llegar a Leibniz y Kant. (Arias, 2015).

Al pasar del tiempo llegó Wundt, quien es conocido como el fundador de la psicología con sus estudios sobre el contenido consciente de la mente humana, de la cual escogió las sensaciones como componentes básicos de la experiencia. (Belloch, 2008). Por otro lado, aparecen además autores, los cuales contribuyeron a darle orden conceptual al campo (González, 2008). Propone al primer sistematizador de patologías mentales, Emil Kraepelin, el cual se responsabilizó de estudiar de manera experimental los procesos mentales de la fatiga, los cuales son indispensables en psicología aplicada. Fue así como múltiples contribuciones influenciaron en el desarrollo de la clínica dentro de la psicología y la viabilizaron como un campo de intervención. Entra William James, que es reconocido por su publicación de los Principios de Psicología en el año de 1890, ya que esta fue un gran aporte a la historia de la psicología científica (Belloch, 2008).

El primer centro de medición psicológica en el South Kensington Museum de Londres por Sir Francis Galton surge en el año 1895 y este empezaba a relacionarse con las primeras pruebas psicológicas (García, 2008). También está Alfred Binet con su ‘Escala de Inteligencia’; él hizo posible el estudio riguroso sobre el retraso mental (González, 2008). En el campo de la personalidad es relevante mencionar la creación de la prueba 16PF realizada por Cattell. Pavlov realizó aportes por medio de experimentos aproximándose a la neurosis.

Progresivamente, la psicología clínica fue tomando fuerza, hasta que en el siglo XIX se establece el nacimiento formal de la psicología clínica que se conoce hoy (García, 2008). El fundador de la psicología clínica, Light Mer Witmer, fue quien creó la primera revista sobre la misma y presentó las primeras investigaciones que se trabajaron en la disciplina. También acuñó el término “medicina psicosomática” en 1918 en un contexto de tipo psicoanalítico, que dio inicio a “la

perspectiva de los trastornos funcionales no explicados por las enfermedades somáticas y atribuidos de este modo a conflictos psíquicos” (Arias, 2014, p. 2).

Por otra parte, Piña (2003) hace observaciones acerca de Witmer, resalta cómo se vinculan la psiquiatría, la psicología médica y la tradición psicométrica de esa época para moldear lo que ahora se conoce como psicología clínica. Belloch (2008) muestra, compartiendo con los demás autores, que la creación de la “modalidad profesional” (p. 44) de la psicología fue gracias a Witmer. También describe que Witmer habló por primera vez de la psicología clínica como tal en su conferencia ante la American Psychological Association (APA) en el año 1896, y se refirió a ella en los siguientes términos:

La Psicología Clínica se deriva de los resultados obtenidos en el examen individualizado de muchos seres humanos (...). La clínica psicológica es una institución pública abierta al servicio de la sociedad, a la investigación propia y a la formación de los (Belloch, 2008, p. 76).

Una de las menciones más importantes acerca de la psicología clínica, según Arias (2014):

La psicología clínica es producto de muchos años de desarrollo y evolución, en los cuales logró establecerse como un campo específico dentro del ámbito de la psicología y producir una mayor credibilidad respecto a la científicidad de la misma. Las referencias que la consolidan son bastante sólidas y permitieron dar un gran paso para generar el cambio psicológico que tanto se ha buscado en torno al cubrimiento de las demandas que presenta el medio. (p. 3)

A continuación se presenta la historia del campo de la psicología social comunitaria, la cual tiene 5.3% de población ejerciéndola de acuerdo a Ardila (como se citó en Ardila, 1999). Se encuentran filósofos que han hablado acerca de la psicología y la sociedad, viéndolo como dos posturas separadas. Jacques Rousseau menciona: “El hombre nace bueno y la sociedad lo corrompe”. Este dio origen a la relación entre individuo, como este aporta a la sociedad y viceversa. Para llegar así a que la psicología social aflore en la década de los 60, definiéndose como una disciplina cuyo objetivo es la transformación social, buscando responder a condiciones sociales, en las cuales se modifican y realizan cambios profundos en las condiciones de la población o comunidad. Como lo ha dicho Costa (1983), se pretendía intervenir y transformar en la realidad, partiendo de que cada persona es constructora de su realidad y no solo un individuo que se utiliza

para la investigación.

Este campo dio origen a diferentes teorías, como la teoría sociocultural de Vygotsky, en la cual habla acerca de que todo aprendizaje (en el colegio) tiene un aprendizaje previo, y cada niño tiene un aprendizaje desarrollado desde los primeros días de la vida de este. Y la teoría del aprendizaje social de Bandura, en la cual menciona que los niños aprenden en contextos sociales mediante la observación e imitación del comportamiento que estudiaron (Montero, 1984). Definida por Escovar (1979, como se citó en Montero, 1984), la Psicología Social Comunitaria se plantea como una psicología para el desarrollo, entendido este como “el proceso mediante el cual, el hombre adquiere mayor control sobre su medio ambiente” (p. 390).

En continuación se presenta la historia del campo de la psicología organizacional, donde esta presenta 16.6% de población ejerciéndola esto de acuerdo a Ardila (1999) Hugo Münsterberg el pionero en la psicología industrial, comenzó estudiando la fatiga, las influencias psicológicas y sociales de la carga de trabajo, resaltando las afecciones que tienen hacia el trabajador y cómo éstas repercuten en la empresa u organización, los resultados de las publicaciones dieron paso a que en la década de 1960 se empezará a emplear en las universidades de Estados Unidos, cátedras de selección de personal y teorías sobre el mejoramiento de las organizaciones, considerando las esferas del individuo como social, motivacional y emocional y emocional del trabajador, (Enciso y Perilla, 2004).

Durante la Segunda Guerra Mundial, el ejército estadounidense trabajó con un gran número de psicólogos que jugaron un papel fundamental en la aplicación de pruebas psicológicas, utilizadas para seleccionar y clasificar a millones de reclutas. Esta colaboración permitió el desarrollo de técnicas más eficaces en los procesos de selección, adiestramiento y evaluación del personal militar. En este contexto, se crearon baterías psicológicas como las pruebas Army Alpha y Army Beta, diseñadas para medir el nivel de inteligencia y las habilidades de los soldados, con base en la evidencia científica disponible en ese momento. Estas herramientas marcaron un hito en la evolución de la psicología aplicada al ámbito militar y organizacional, consolidando su relevancia en escenarios de alta demanda humana como los conflictos armados (Martínez Hernández, 2021). Durante más de cuarenta años, Schutz (1955) centró su trabajo en determinar quién hace que los grupos sean más efectivos y explorar sus implicaciones para el comportamiento organizacional, las emociones y el diseño de los miembros organizacionales (Schutz y Freissmuth, 1992). Su enfoque,

que ha hecho contribuciones invaluableles al estudio del comportamiento de los individuos en las organizaciones, se ha inspirado en el nuevo campo de la inteligencia emocional, además de llevar su forma científica a principios de los años noventa. Frederick Taylor buscaba el mejoramiento de las organizaciones, desarrollando la planeación, organización, atención a los empleados, manejo de capacitaciones, entre otras. (Gómez, 2016)

Finalmente, se presenta la historia del campo de la psicología educativa; en esta hay un 20.6% de población ejerciéndola, esto de acuerdo a Ardila (como se citó en Ardila, 1999). Las bases sobre las que entendemos la psicología educativa no se sentaron hasta 1879: fue el alemán Wilhelm Wundt quien fundó el primer laboratorio de esta disciplina en la ciudad de Leipzig. Hermann Ebbinghaus desarrolló algunas técnicas para el estudio de la memoria y el olvido (Arias y Oblitas, 2014). Aunque los primeros trabajos publicados acerca del aprendizaje fueron publicados por Edward Thorndike, el cual habla sobre la psicología y cómo esta se encontraba implicada con los procesos educativos, Kohnstamm, un teólogo y pedagogo, estudió los procesos educativos desde una perspectiva empírica, instaurando un centro de investigación educativa, utilizando como técnica la observación hacia los niños.

John Dewey en 1984 en la Universidad de Chicago (EE.UU.) fundó el primer laboratorio de psicología educativa, señalando que los niños son aprendices activos, que la educación debe ser integral y que se debe dar en un ambiente ameno y colaborativo con los niños, para dar así una educación adecuada. Estos autores resaltan que es importante desarrollar el mejoramiento de los ámbitos educativos y desarrollar las aptitudes de razonamiento infantil.

1.4.3.5. Campos de la psicología. La psicología es una disciplina la cual está enfocada en el estudio de los procesos mentales y el comportamiento humano; ha evolucionado diversificándose en diferentes áreas de estudio con enfoques y objetivos diferentes. Esta aborda desde la salud mental y el bienestar emocional hasta la educación y el desarrollo organizacional, ofreciendo así distintas perspectivas y herramientas, las cuales ayudan en el mejoramiento de la calidad de vida.

En el marco de esta investigación, se decidió centrar el estudio en las cuatro principales áreas de la psicología: Psicología clínica, psicología social, psicología organizacional y psicología educativa. Esta elección se basó en la relevancia y el impacto que estas áreas tienen en la sociedad

y en la formación de los profesionales de la psicología.

La psicología clínica es fundamental para comprender y abordar los problemas de salud mental y bienestar emocional de las personas. La Psicología Social es esencial para analizar y entender los procesos y dinámicas sociales que influyen en el comportamiento humano. La psicología organizacional es crucial para mejorar el desempeño y la eficiencia en los entornos laborales. Finalmente, la Psicología Educativa es vital para desarrollar estrategias y programas que promuevan el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes.

Al centrar el estudio en estas cuatro áreas, se busca proporcionar una visión integral y comprensiva de la psicología y su aplicación en diferentes contextos. Además, se espera que los resultados de esta investigación contribuyan a la formación y capacitación de los profesionales de la psicología, así como a la mejora de las prácticas y servicios en estas áreas.

En el siguiente apartado se aborda un breve acercamiento a los campos de la psicología escogidos para esta investigación, con el fin de contextualizar acerca de cuatro diferentes campos de acción que reflejan la labor del profesional en psicología en Colombia, los que son presentados por el Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC), los cuales son: campo clínico, campo educativo, campo social comunitario y el campo organizacional.

1.4.3.5.1. Campo clínico. Según COLPSIC (2014), el psicólogo clínico va a aplicar el conocimiento, las habilidades, las técnicas y los instrumentos proporcionados por la Psicología, teniendo en cuenta las ciencias, los trastornos y también el comportamiento humano, el cual es relevante para el bienestar individual, esto con la finalidad de evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar o prevenir algún problema psicológico, teniendo en cuenta los diferentes contextos donde se manifiesten.

Perfil profesional y competencias del campo: El profesional que se desempeñe en el campo de la psicología clínica debe orientarse hacia el espíritu investigador, de trabajo en equipo, comprometido con la actualización permanente, con una actitud ética que respete las normas y leyes que rigen su actuar profesional; con aptitud para el diseño y aplicación de procedimientos integrales de evaluación, intervención y consultoría en diferentes niveles de atención, validados científicamente y también realizar prácticas reflexivas y de autoevaluación permanente. Asimismo,

necesita la capacidad para realizar capacitación, proponer estrategias de promoción y prevención en salud, identificar riesgos individuales y colectivos en la comunidad, diseñar e implementar protocolos de evaluación y tratamiento y levantar mapas y recursos en los municipios. (Rodríguez, 2015).

1.4.3.5.2. Campo educativo. Según COLPSIC (2014), el campo de la psicología educativa tiene como objeto de estudio los procesos de cambio en el aprendizaje en los contextos educativos; también se tienen en cuenta los procesos de aprendizaje informal y de educación para el desarrollo humano y el trabajo, teniendo presente la interacción significativa entre los saberes de la psicología y los saberes de la educación, y finalmente teniendo en cuenta las variables de naturaleza psicológica que intervienen en el proceso educativo, tales como las variables neurocognitivas y socioculturales implicadas en procesos educativos. También es necesario saber que el psicólogo educativo se encuentra desarrollando una multiplicidad de funciones, donde algunos exponentes citados en COLPSIC (2025) como: Forns (1994), Campos (1995) y Hernández (2008) sintetizan con las siguientes determinaciones.

Funciones del campo: Detección, valoración e inclusión escolar: Implica la detección, valoración y definición de estrategias de intervención escolar respecto a las necesidades educativas subjetivas; también se tienen en cuenta las alteraciones en el desarrollo madurativo, educativo y social de las personas que están atravesando el proceso educativo. Mejoramiento del clima escolar y la convivencia: aquí se tiene en cuenta la promoción de valores, la prevención e intervención de problemas que se presentan en el aula de clases, como el clima, la disciplina y violencia escolar COLPSIC (2014).

Orientación vocacional profesional-laboral: Esta tiene que ver con la orientación de los estudiantes, la cual está relacionada con sus inclinaciones vocacionales y la toma de decisiones vocacionales, asesoría profesional y ocupacional de los estudiantes. También se tiene en cuenta el mejoramiento del acto educativo. En este apartado habla de las relaciones pedagógico-curriculares, lo que implica apoyo incondicional en temas como orientación escolar y acciones de asesoría, tutoría y consultoría a la comunidad educativa sobre problemáticas educacionales y psicoeducativas COLPSIC (2014).

Lo anterior con el fin de ofrecer una atención pertinente y oportuna a las necesidades de la

comunidad educativa. Para continuar, el psicólogo educativo debe actuar bajo los lineamientos de la ley referidos en el país (Congreso de la República de Colombia, 2006) y las demás leyes que se relacionan con su actuación, reconociendo que el trabajo de escritorio desde las oficinas o consultorios es insuficiente para abordar la complejidad de las problemáticas presentadas en la actualidad, en los escenarios educativos en general y en los escenarios escolares en particular, donde aquí el psicólogo educativo integra y configura los diferentes sistemas en los cuales viven el estudiante, los docentes, la familia y la comunidad.

1.4.3.5.3. Campo social comunitario. Desde COLPSIC (2014), la psicología social estudia de manera científica fenómenos como la influencia social, la presión grupal, la conformidad y la autoridad, entre otros, sobrepasando los laboratorios y las situaciones experimentales, pues este enfoque se dirige a lo cotidiano, lo real; se dirige a la calle donde se observa, se lee el día a día, se ven reflejadas las demandas sociales, también las problemáticas de siempre y las que emergen, y la psicología social busca, más que analizarlas, comprenderlas e intervenirlas. Como un aspecto importante a mencionar, la psicología comunitaria en América Latina tiene un espacio en el cual los fenómenos sociales e interindividuales tienen como objetivo abordarlos para lograr su misma transformación a partir de sus mismos protagonistas. Teniendo en cuenta lo ya dicho, en los escenarios abordados, los contextos del lugar y las personas son fundamentales.

Cuando se habla de un componente ambiental, aparte de referirse a una mirada de los fenómenos naturales, se indica que se debe prestar atención a todos los fenómenos que hacen parte del sistema de lo humano, lo que incluye los escenarios sociales, económicos y el medio ambiental. Ello nos lleva a la sostenibilidad y a la apuesta por alcanzar la salud, el bienestar en función de un equilibrio en lo social, ambiental y económico, de forma tal que las personas y sociedades puedan desplegar sus facetas, competencias, destrezas, en función de un bienestar compartido y recíproco (COLPSIC, 2014).

1.4.3.5.4. Campo organizacional. La Psicología Organizacional y del Trabajo se encarga de la investigación de los fenómenos que surgen de la interrelación activa que existe entre empleador-desgastado y los individuos y colectivos. Aún estudia la conducta magnánima a cota individual, grupal y de los procesos organizacionales y del trabajo (COLPSIC, 2014). El rol del psicólogo en el contexto lectivo es subordinarse como facilitador visible y territorial de los distintos procesos de gestión del talento humano en las organizaciones, como lo son la planeación estratégica de los

recursos humanos, el análisis y relato de puestos de trabajo, la incorporación y florilegio de personal, la contratación y vinculación, inducción, el cálculo del desempeño, la remuneración, la capacitación y el desarrollo, la decisión y vigor en el trabajo, y los sistemas de exposición de heredad humanos.

Perfil profesional y competencias: El psicólogo organizacional se caracteriza por brindar apoyo teórico, conceptual y metodológico a su trabajo en una variedad de escenarios organizacionales y laborales. También se requiere un psicólogo organizacional para la evaluación, diseño, dirección e implementación de proyectos y programas de gestión y gestión de recursos humanos con el objetivo de alcanzar objetivos organizacionales y sociales y aumentar el bienestar psicológico y la calidad de vida de las personas en el contexto organizacional.

1.4.3.6. Prueba psicométrica. Las pruebas psicométricas son un proceso que necesita ser estandarizado, el cual cuenta con ítems que son seleccionados y organizados, los cuales sirven para que un individuo realice algunas reacciones que deben ser registrables; teniendo en cuenta la complejidad, la duración, la forma, la expresión y, por último, un significado. Rey (como se citó en Aliaga, 2007).

La finalidad de una prueba psicométrica es determinar el contenido de la prueba y su formato. Definición del rasgo: En el caso de las pruebas psicológicas, deberá de definir de modo tan explícito como sea posible el rasgo que se medirá. Luego tendrá que indicar las conductas a través de las cuales se manifestará el rasgo, es decir, que describe las conductas observables, las habilidades o las aptitudes que sean indicadoras del rasgo que se medirá.

El segundo punto es la elaboración de reactivos, que es la construcción de cualquier prueba. Existen una serie de reglas que facilitan la redacción de los ítems (Josep, 2002): escribir en forma clara, precisa y simple, expresar una única idea por ítem, evitar expresiones del tipo “ninguna es válida” o “todas son válidas”. Análisis de los reactivos: es el estudio de los ítems para conocer sus propiedades estadísticas y cómo se relacionan con las propiedades estadísticas del test. Esta relación es directamente proporcional, ya que existe una relación directa entre los estudios estadísticos de los ítems y los estudios del puntaje total. Son tres los indicadores que se utilizan para describir las características psicométricas de los reactivos de un test objetivo: su nivel de dificultad, su poder de discriminación y el funcionamiento de sus distractores.

1.4.3.6.1. Validez. Lo que indica si un instrumento de medición es válido es si hace aquello para lo que fue concebido. A la validez de una prueba concierne lo que esta mide, su eficacia y lo que podemos inferir de los puntajes obtenidos en la prueba. La prueba deberá tener validez de constructo (validar teoría subyacente), validez de criterio (predicción de criterio externo) y validez de contenido (reactivos de muestra representativa). Normas de puntuación: puntuaciones derivadas, típicas, decatipos, eneatipos, percentiles, edades escalares (Josep, 2002).

En la validez de contenido se busca la participación de jueces expertos; por lo tanto, Robles y Rojas (2015) exponen como aspecto importante la participación de los mismos; aquí se da a conocer esta labor como parte primordial para "eliminar aspectos irrelevantes, incorporar los que son imprescindibles y/o modificar aquellos que lo requieran" (p. 2). Por lo tanto, en este proceso se ponen en discusión las opiniones de los expertos y a partir de ahí se pueden encontrar e identificar las debilidades y fortalezas del instrumento, lo cual dará cabida a un análisis profundo, detallado y desde ahí se podrá modificar, integrar o eliminar aspectos de la investigación para su validez de contenido.

Hernández et al. (2014) exponen que la validez de un constructo es "qué tan exitosamente un instrumento representa y mide un concepto teórico" (p. 51). También, Prieto y Delgado (2010) afirman que la validez del constructo sirve para contrastar teorías científicas por medio del método hipotético-deductivo, el cual es "un marco integral para obtener pruebas de validez" (p. 71).

1.4.3.6.2. La confiabilidad. La cual se articula con la exactitud, precisión, estabilidad de la medida y la consistencia interna. Fuentes de error en la medición: donde se tiene en cuenta la selección de los reactivos, aplicación de la prueba, calificación, seguir procedimiento y obtener coeficiente de confiabilidad.

Es así como se relaciona el término de estabilidad de la medida, la cual se refiere a que, al medir un atributo psicológico, las medidas obtenidas sean estables en el tiempo, test (r de Pearson) y las formas equivalentes de prueba (Josep, 2002).

De igual manera, se considera la consistencia interna que da cuenta si los reactivos de un instrumento son consistentes entre sí en la forma en que evalúan el atributo, la división por mitades (Spearman-Brown), consistencia interna de los reactivos individuales (alfa de Cronbach).

El alfa de Cronbach sirve para saber si los ítems tienen relación, buscando una varianza, la cual tiene que ver con las diferencias que existen entre los valores reales y esperados. Por lo tanto, desde aquí se podrá inferir la confiabilidad del test por medio de la consistencia interna de la prueba, también cuando un ítem se elimina y, si el alfa aumenta, hace saber que el ítem no se correlaciona con los demás ítems (Cronbach, 1951; Streiner, 2003).

1.5. Metodología

1.5.2. Paradigma de investigación

Esta investigación se realizará en el paradigma cuantitativo que, según Hernández et al. (2014), “este tipo de investigación usa una recolección de datos para probar hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.10). En la presente investigación, se busca realizar una prueba para la medición de intereses profesionales y vocacionales en relación a cuatro campos disciplinares de la psicología; en el proceso se realizarán varios procedimientos estadísticos para lograr comprobar la confiabilidad y validez del instrumento.

1.5.3. Enfoque de investigación

La investigación se ajusta al enfoque empírico-analítico, que de acuerdo con Pasek y Matos (2006) se caracteriza por un conocimiento objetivo de la realidad, donde los elementos de éstas son tratados como cosas, su base es el ideal físico-matemático de la ciencia y en consecuencia se prescribe un método único. Está orientada al dominio de la naturaleza y al progreso material y su finalidad es formular leyes generales para la explicación causal de los hechos de la realidad. La forma de aplicación del enfoque empírico-analítico se hace por medio de la observación, recolección de datos, medición y control de variables para el análisis estadístico de las mismas.

1.5.4. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo instrumental, ya una clasificación de las metodologías de investigación en Psicología presentada por Montero y León (2005). Ellos proponen a los estudios instrumentales como categoría independiente, los cuales están encargados del “Desarrollo de pruebas y aparatos, incluyendo tanto el diseño (o adaptación) como el estudio de las propiedades

psicométricas de los mismos” (p. 45). La presente investigación tiene como objetivo final crear y describir las características psicométricas de un instrumento que evaluará los intereses profesionales y vocacionales que tienen los estudiantes de psicología para la escogencia de uno de los principales campos de la psicología en específico.

Las pruebas de ejecución típicas son evaluaciones psicométricas que miden el comportamiento de las personas en tareas específicas, enfocándose en sus reacciones, habilidades y destrezas al realizar una actividad. A diferencia de las pruebas de inteligencia que evalúan capacidades cognitivas generales, las pruebas de ejecución están diseñadas para evaluar habilidades particulares o respuestas a situaciones concretas, basándose en el rendimiento observado durante la tarea.

En este tipo de pruebas, el énfasis se encuentra en la interpretación y el análisis del contenido generado por el participante. Es decir, lo que se produce durante la ejecución de la prueba se utiliza para obtener información sobre las emociones, pensamientos y experiencias pasadas del individuo, ofreciendo una visión más directa sobre su comportamiento en contextos específicos. Estas pruebas se utilizan ampliamente en contextos clínicos y forenses, donde se pueden combinar con otras evaluaciones, como cuestionarios, para obtener una visión más completa (Malavé, 2023; Jusino, 2023).

En concordancia con lo anterior, la investigación será del tipo de pruebas de ejecución típica, ya que esta se encuentra dentro de un enfoque subjetivo y experiencial, el cual se centra en las percepciones individuales más que en las competencias objetivas de las personas. A diferencia de las pruebas de inteligencia que se orientan a evaluar habilidades cognitivas generales y competencias medibles objetivamente.

1.5.4.2. Diseño de investigación

Esta investigación se desarrollará desde un diseño transversal, el cual, según Hernández et al. (2014), “son investigaciones que recopilan datos en un único momento; su propósito es describir variables y analizar su incidencia en la interrelación en un momento dado” (p.117). Se explicará en la investigación, ya que la aplicación definitiva de la prueba psicométrica se realizará en un solo momento, pues su finalidad se asocia a la obtención de datos relacionados con la validez y confiabilidad del instrumento psicométrico.

1.5.5. Población y muestra

La población participante de la investigación está conformada por estudiantes del programa de psicología pertenecientes a la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad CESMAG.

1.5.5.2. Muestreo no probabilístico por conveniencia.

Se pretende alcanzar una muestra de 400 estudiantes de psicología de la universidad CESMAG; este tamaño de la muestra se define por las consideraciones que se deben tener en cuenta para realizar procesos estadísticos de validez y confiabilidad, específicamente análisis factorial y confirmatorio. Así mismo, se trabajará con un muestreo intencionado, es decir, será una muestra no probabilística, la cual es definida por Hernández et al. (2014) “como un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (p. 176). Dicho lo anterior, el muestreo se va a realizar por conveniencia que, según (Hernández, 2014), “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, esto fundamentando en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (p. 35).

Con base en lo mencionado anteriormente, se contará con los siguientes criterios de inclusión: a) Estudiante activo del programa de Psicología, b) Estudiantes de sexto semestre en adelante, c) Autoriza consentimiento informado, d) Estudiante activo de la UNICESMAG, e) Que responda de forma adecuada la prueba y f) Que sea mayor de edad. Como criterios de exclusión se contemplan: a) Que no sea estudiante activo en el programa de Psicología, b) Que no autorice el consentimiento informado, c) Que no responda de forma adecuada la prueba, d) Que no sea mayor de edad.

1.5.6. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensión de la variable	Definición	Indicador	Nivel de medición
Intereses profesionales en psicología	Según Holland (1997), los intereses profesionales están fuertemente influenciados por la percepción de las propias habilidades, lo que lleva a las personas a elegir ambientes de trabajo que se alineen con sus competencias percibidas (p. 45), es decir que el interés	Intereses profesional Psicología clínica	Los intereses profesionales en el campo clínico de la Psicología implican la prevención, diagnóstico, evaluación e intervención de trastornos mentales o condiciones que generan sufrimiento y malestar sobre la salud mental de las personas.	- Reconozco que tengo habilidades para realizar hipótesis diagnósticas reconociendo los factores diferenciales dentro del DSMV y CIE10. - Considero que tengo habilidades para ejecutar técnicas, estrategias e instrumentos de diagnóstico para la intervención psicoterapéutica. - Reconozco que tengo habilidades para implementar métodos de evaluación y formulación de casos coherentes.. con un enfoque establecido de	Intervalo

profesional se refiere a las preferencia s y motivacion es individuale s hacia ciertas actividades o áreas laborales. basadas en la percepción de habilidades , disfrute y conexión personal con dichas actividades. Este concepto incluye una combinació n de factores como la valoración	psicología clínica y de la salud. - Considero que soy hábil para implementar con facilidad el análisis funcional de manera adecuada con los pacientes. - Reconozco que soy hábil para ejecutar adecuadamente el examen mental en los pacientes. - Me considero hábil para establecer un adecuado rapport para fortalecer el vínculo de confianza con el paciente. - Reconozco que soy hábil para garantizar la confidencialidad a los pacientes en el proceso psicoterapéutico.
--	---

<p>subjetiva de competencias, la experiencia previa y las oportunidades percibidas.</p>	<p>Intereses profesionales es: Psicología educativa.</p>	<p>Los intereses profesionales en el campo de la Psicología Educativa implican la evaluación e intervención psicológica en contextos escolares y extraescolares. Teniendo en cuenta el desarrollo cognitivo-conductual y socioafectivo de las personas en el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>- Me considero bueno para ejecutar procesos que fortalezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de la orientación. Me considero hábil para poder implementar acciones que permitan la detección de problemáticas educativas y psicoeducativas. - Reconozco mis habilidades para promover herramientas que potencialicen habilidades psicosocioemocionales en el proceso de enseñanza-aprendizaje. - Considero que tengo habilidades</p>	<p>Intervalo</p>
---	--	--	--	------------------

para crear espacios de psicoeducación para padres y/o acudientes, profesores, directivos y demás actores de la comunidad educativa.

- Me considero bueno para realizar proyectos interventivos orientados hacia problemáticas educativas.

- Reconozco que soy hábil para intervenir ante las necesidades educativas de los alumnos con base en las rutas de atención.

- Reconozco mis habilidades para realizar pruebas y evaluaciones para identificar posibles

dificultades de
aprendizaje,
discapacidades,
trastornos del
desarrollo o
problemas
emocionales que
puedan estar
afectando el
rendimiento
académico.

- Me considero
bueno para crear
proyectos y
programas que
promuevan el
desarrollo de los
aprendizajes y
comportamientos
en los
estudiantes..

- Considero que
tengo habilidades
para generar
espacios y
promover trabajo
en equipo entre
docentes,
estudiantes y

- Considero que
puedo identificar

y valorar las habilidades y capacidades de los estudiantes, docentes y miembros de la comunidad educativa.
 - Reconozco que tengo habilidades para realizar orientación vocacional y profesional en los estudiantes.

Intereses profesional es: Psicología organizacional	Los intereses profesionales en el campo de psicología organizacion al abordan el trabajo y todos aquellos aspectos relacionados con la productivida d, seguridad, motivación y satisfacción	- Me considero hábil para realizar con facilidad planes de intervención de riesgo psicosocial en contextos laborales. - Reconozco que tengo habilidades para diseñar técnicas de evaluación y gestión estratégicas del talento humano.	Intervalo
---	---	---	-----------

laboral de las personas que hacen parte del talento humano de una organización y sus respectivas prácticas y procedimientos.

- Considero que puedo aplicar con facilidad técnicas de evaluación y gestión del talento humano de una organización y sus respectivas prácticas y procedimientos.

- Me considero hábil para aplicar técnicas de evaluación y gestión del talento humano.

- Me considero bueno para formular modelos estratégicos para mejorar la productividad y competitividad de los colaboradores.

- Reconozco mi habilidad para generar estrategias que favorezcan la salud mental de los trabajadores.

- Se me facilita desarrollar

programas de
evaluación de
desempeño en
empresas o
instituciones.

Me considero
hábil para la
integración
humana, la
creatividad, la
innovación y la
mejora continua
dentro de los
procesos
productivos y
operativos.
administrativos
de la
organización.

- Considero que
puedo
implementar
estrategias
basadas en
Assessment
Center.

- Reconozco que
tengo habilidades
para ejecutar de
manera veraz el
diagnóstico por

medio de
benchmarking.

- Me considero
bueno para
realizar perfiles
de cargo
consecuentes con
los requisitos
exigidos.

- Reconozco que
soy hábil para
ejecutar planes de
prevención de
riesgo psicosocial
en contextos
laborales.

- Me considero
bueno para
diseñar técnicas
de evaluación y
gestión
estratégica del
talento humano.

- Reconozco que
tengo habilidades
para aplicar
técnicas de
evaluación y
gestión
estratégica del
talento humano.

- Considero que puedo fortalecer las competencias de los colaboradores a través del desarrollo de planes de formación y capacitación.

Intereses profesional es: Psicología social.	Los intereses profesionales en el campo de la Psicología Social se ligan al análisis de las actitudes de los sujetos y su relación con la sociedad; por tanto, los fenómenos sociales deben contar con un diagnóstico y su respectiva intervención	- Reconozco que soy bueno para diseñar herramientas diagnósticas que me permitan reconocer la relación sujeto-sociedad. - Considero que tengo habilidades para implementar planes que impliquen un trabajo de campo con la comunidad. - Reconozco que tengo habilidades para generar espacios que	Intervalo
--	--	---	-----------

psicosocial permitan la
bajo una inclusión social
perspectiva en las
colectiva. comunidades.

Considero que
tengo facilidad
para utilizar
instrumentos de
diagnóstico

psicosocial
adaptando a los
sectores propios
de la intervención
social-
comunitaria

- Considero que
se me facilita
comprender
modelos y
conceptos
teóricos para la
intervención

social y
comunitaria en
coherencia con
las realidades
sociales del
entorno.

- Reconozco que
se me facilita
realizar

				<p>procedimientos de liderazgo para emprender, desarrollar y conducir grupos sociales.</p> <p>- Reconozco que soy hábil para implementar psicoeducación en comunidades vulnerables para la resolución de conflictos y la comunicación asertiva.</p>
--	--	--	--	---

Intereses vocacionales en psicología	Los intereses vocacionales son "áreas de "Trabajo o actividades en las que una persona experimenta un mayor grado de satisfacción y disfrute" (Holland,	Intereses vocacionales Psicología clínica	Los intereses vocacionales en el campo de la Psicología Clínica se articula con las preferencias de las personas por conocer y analizar sucesos que afectan el	-Le interesa la parte fisiológica del cerebro humano y su funcionalidad en los procesos emocionales, comportamentales y cognitivos de las personas.	Intervalo
--------------------------------------	---	---	--	---	-----------

<p>1997, pg.5). La motivación está estrechame nte relacionada con los intereses vocacionale s, ya que los intereses pueden ser una fuente importante de motivación para perseguir una carrera o profesión en particular. Tracey y Robbins (2008).</p>	<p>bienestar psicológico de los sujetos en relación a sus manifestacio nes cognitivas, comportamen tales y emocionales.</p>	<p>donde se trate psicopatologías. - Le interesa trabajar con individuos en el redireccionamient o cognitivo en pro del mismo cliente. - Le motiva comprender de manera científica el bienestar psicológico. - Le gusta y prefiere la atención individualizada. - Vocación para ayudar a las personas en su salud emocional.</p>
---	---	---

<p>Intereses vocacional es:</p>	<p>Los intereses vocacionales en el campo de la</p>	<p>- Interés por la forma de pensar y actuar de los estudiantes.</p>	<p>Intervalo</p>
---	---	--	------------------

Psicología educativa.	Psicología Educativa se relacionan con el agrado que tienen las personas para orientar a niños(as), adolescentes y adultos en situaciones y escenarios educativos por medio del fortalecimiento de los recursos psicológicos individuales y redes de apoyo que se conforman por medio de la comunidad educativa.	- Le interesa la interacción con educandos. - Le motiva desempeñar la psicología en ámbitos escolares. - Le agrada mediar conflictos escolares desde una perspectiva psicológica. - Le interesa analizar las teorías psicológicas del aprendizaje. - Le interesa la orientación y convivencia escolar. - Le interesa el análisis e intervención de problemas relacionados con el aprendizaje desde el procesamiento cognitivo.
-----------------------	--	---

Intereses	Los intereses	Le interesa	Intervalo
vocacional	vocacionales	involucrarse en	
es:	en el campo	espacios	
Psicología	de la	empresariales	
Organizaci	Psicología	para la	
onal	Organizacion	Implementación	
	al indica el	de técnicas desde	
	agrado que	la psicología	
	tienen las	organizacional.	
	personas	- Le motiva	
	respecto a la	trabajar con	
	importancia	personas dentro	
	de la	de las empresas.	
	responsabilid	Le agrada generar	
	ad social	bienestar en los	
	empresarial	colaboradores y	
	en la	afianzar las	
	ejecución de	relaciones	
	sus prácticas,	grupales.	
	como	- Le gusta realizar	
	también el	selección de	
	bienestar de	personal.	
	los	- Le interesa	
	trabajadores,	realizar pruebas	
	siendo estos	psicométricas que	
	elementos	evalúen	
	primordiales	problemáticas	
	para la	como la violencia	
	calidad de los	en el trabajo.	
	procesos	- Le interesa	
	llevados a	diagnosticar e	

cabo en la intervenir en las
empresa, organizaciones
como para el
también en la mejoramiento de
calidad de las prácticas del
vida de los talento humano.
trabajadores. - Le interesa
promover el
cumplimiento de
las garantías de
los trabajadores
desde la salud
mental.

Intereses vocacional es: Psicología social.	Los intereses vocacionales en el campo de la Psicología Social involucran la motivación de las personas para el trabajo con grupos o comunidades, el establecimien to de relaciones interpersonal es y todos aquellos aspectos que se relacionan con una aproximación a las diversas dinámicas psicosociales y roles que asumen las personas desde una	- Le interesa realizar acciones desde la psicología social comunitaria. - Le interesa conocer y comprender diferentes culturas y la influencia social. - Le motiva comprender las normas sociales desde un paradigma naturalista. - Le interesa la diversidad de opiniones y creencias que determinan el comportamiento humano.	Intervalo
---	--	---	-----------

consciencia
colectiva.

1.5.7. Técnica e instrumentos de recolección de información

Esta investigación es de carácter instrumental; por lo tanto, busca crear un instrumento psicométrico que mide los intereses profesionales y vocacionales en estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG de San Juan de Pasto.

1.5.8. Descripción de procedimiento metodológico

FASE 1: Acercamiento a la población: En un principio se llegará al programa de psicología de la universidad CESMAG para explicar el objetivo de la investigación; posteriormente se dará a conocer el consentimiento informado a los estudiantes de psicología a partir del 6.º semestre que deseen participar.

FASE 2: Definición conceptual de las variables: se va a recolectar y definir información, determinar las dimensiones e indicadores de manera profunda.

FASE 3: Creación de ítems: En el proceso de creación de ítems, se formulan correspondientes a los indicadores propuestos por cada dimensión de cada variable; finalmente, se dará explicación de las opciones de respuesta.

FASE 4: Evaluación por jueces expertos: El instrumento se someterá a una evaluación por jueces expertos, con el fin de analizar la pertinencia, claridad, unidimensionalidad de los ítems y suficiencia del instrumento y el pilotaje. Se hace la generación de la versión preliminar del test con el cálculo de confiabilidad previa y finalmente se hace la aplicación al grupo normativo.

FASE 5: Validez de constructo: Se evalúa la precisión y el nivel del fenómeno de la prueba y se verifica si realmente mide intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología; por eso es importante la manera como definimos las dimensiones e indicadores, esto antes de recopilar y analizar datos. Ya que esto ayudará a asegurarse de que cualquier método de medición que sea utilizado evalúe con precisión el constructo específico que está investigando.

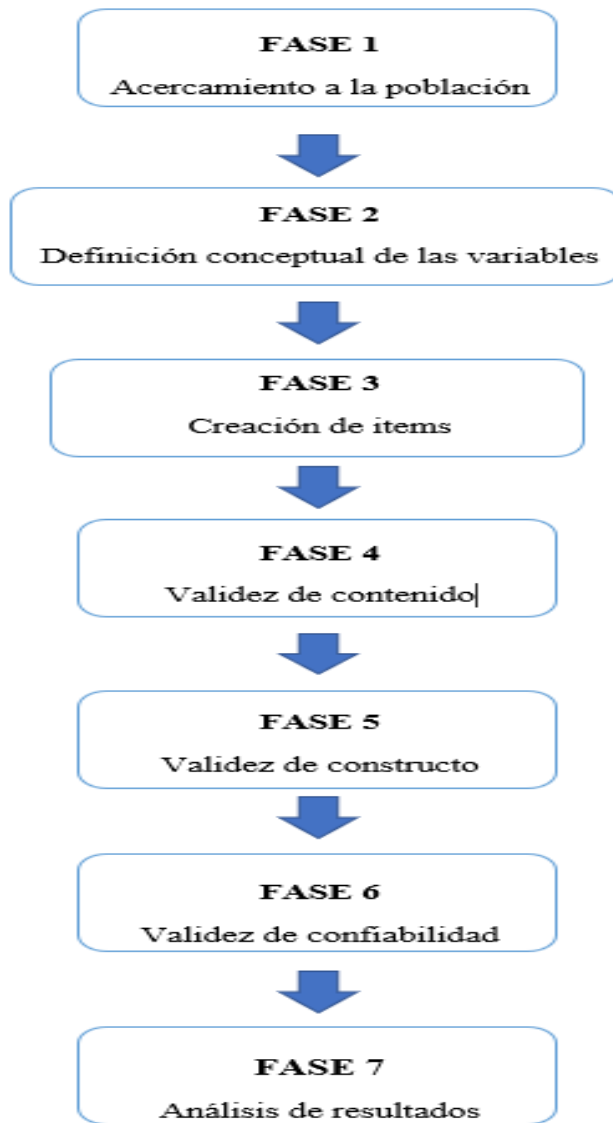
FASE 6: Establecer la confiabilidad: Se usarán instrumentos de medición, los cuales sí arrojan resultados consistentes en el tiempo y arrojan resultados similares que determinan una buena confiabilidad. También los resultados de los cálculos constituyen el valor numérico de la confiabilidad y se denominan coeficientes de confiabilidad. Un coeficiente igual a 1 indicará confiabilidad perfecta; por el contrario, un coeficiente igual a 0 necesitará una total falta de confiabilidad.

FASE 7: Análisis de resultados: Se hará la creación de un documento para reportar y discutir los resultados de investigación.

1.5.8.2. Flujograma

Figura 1.

Flujograma



1.5.8.3. Cronograma

Tabla 2.

Cronograma

Fases	Agosto 2023	Septiembre 2023	Octubre 2023	Noviembre 2023	Febrero 2024	Marzo 2024	Abril 2024	Mayo 2024
Fase 1: Acercamiento a la población	x							
Fase 2: Definición conceptual de las variables:		x						
Fase 3: Creación de ítems			x					
Fase 4: Validez de contenido:				x				
Fase 5: Validez de constructo:					x			
Fase 6: Validez de Confiabilidad:						x		
Fase 7: Análisis de resultados:							x	x

1.5.9. Ubicación de la investigación

La presente investigación corresponde al grupo de investigación Desarrollo humano y social, bajo la línea de investigación Salud y bienestar psicológico en los contextos, en el área de procesos de enseñanza-aprendizaje y se enmarca dentro del eje de creación de pruebas objetivas.

1.6. Elementos éticos y bioéticos

En esta investigación se implementó la Ley 1090, que resulta de vital importancia al momento de ejercer cualquier tipo de actividad en el ámbito de la psicología, ya que esta ley rige la ética, la bioética y el accionar de la psicología en Colombia. Es esta la principal ley en la que se apoya todo el accionar investigativo de este proyecto. En esta ley se encuentra el Artículo 2, el cual habla de los principios generales con los cuales los psicólogos colombianos ejercerán su profesión en Colombia.

Responsabilidad: Los psicólogos deberán brindar los más altos estándares de su profesión. También serán responsables de sus actos y pondrán todo el empeño en la realización de su profesión.

Confidencialidad: Los psicólogos mantendrán la confidencialidad respecto a la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos y sólo revelarán tal información con el consentimiento de la persona o del representante legal, pero este apartado tiene una excepción cuando se presentan circunstancias particulares, como cuando la persona se quiera ocasionar algún tipo de daño o hacer daño a otros. Respecto a esto, los psicólogos informarán hasta qué punto se puede mantener la confidencialidad.

Bienestar del usuario: Los psicólogos tendrán en cuenta la integridad y protegerán el bienestar de las personas con las cuales trabajan. Si llegase a ocurrir algún conflicto de intereses entre los usuarios y las instituciones que emplean a los psicólogos, los mismos psicólogos deben aclarar los aspectos importantes dándole su máxima lealtad al paciente.

Evaluación de técnicas: Se tiene en cuenta el uso correcto de los instrumentos de evaluación; los psicólogos evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación. Se respetará el derecho de los usuarios al momento de conocer los resultados, las interpretaciones, conclusiones y

recomendaciones. Se mantendrá la seguridad de las pruebas y de otras técnicas de evaluación dentro de los límites de los mandatos legales.

Investigación con participantes humanos: El psicólogo aborda la investigación respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y da a conocer las normas legales de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos.

En el título 3 nombrado de la actividad profesional del psicólogo se remarca el artículo 3°. Del ejercicio profesional del psicólogo, se considera ejercicio de la profesión de psicólogo toda actividad de enseñanza, aplicación e indicación del conocimiento psicológico y de sus técnicas.

En el capítulo 1 de los principios generales del Código Deontológico y Bioético para el ejercicio de la profesión de Psicología se resalta el artículo 29, el cual refiere que la presentación oral, audiovisual, impresa o cualquier otra de los casos clínicos o explicativos con fines pedagógicos de comunicación o divulgación científica se debe hacer de manera anónima, es decir, que no se pueda distinguir el grupo, la persona o institución; de otro modo, si en la divulgación hay probabilidades de identificación, entonces es fundamental el consentimiento previo y explícito del sujeto.

En el capítulo 6, del uso de material psicotécnico, se remarca el artículo 46, el cual dice que al momento que el psicólogo construye o estandariza test psicológicos, inventarios, listados de chequeo u otros instrumentos técnicos, se deben utilizar los procedimientos científicos comprobados. También estos test deben cumplir con las normas que rigen la construcción de instrumentos, los cuales deben implementar sus respectivas partes, como lo son la estandarización, validez y confiabilidad.

ARTÍCULO 47. El psicólogo tendrá especial cuidado en la presentación de resultados diagnósticos y demás inferencias basadas en la aplicación de pruebas, cuando estas no están debidamente validadas y estandarizadas, ya que no son suficientes para hacer evaluaciones diagnósticas y estas deben cumplir con un proceso integral.

ARTÍCULO 48. Los test psicológicos que se encuentren en su fase de experimentación deben utilizarse con las debidas precauciones. Es preciso hacer conocer a los usuarios sus alcances y limitaciones.

En el capítulo 7, llamado “De la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones”, se resalta el artículo 50, en el cual menciona que los profesionales de la psicología, al planificar o desarrollar investigaciones científicas, están obligados a salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes y basarse en los principios éticos del respeto y la dignidad; lo mismo que el artículo 56, donde el psicólogo tiene derecho a la propiedad intelectual de los trabajos que realizó. Esto por derechos de autor establecidos en Colombia; dichos trabajos podrán ser divulgados o publicados solo por medio de autorización de los autores.

2. Resultados

2.1. Descripción general del método de análisis

En la primera fase de la investigación, se llevó a cabo la búsqueda teórica y unión de estas para lograr la conceptualización de las variables trabajadas; luego se realizó la identificación de posibles ítems que podrían componer la primera versión de la escala. Para ello, se consideraron aspectos teóricos y metodológicos relevantes.

Esto significa que los ítems seleccionados debían reflejar intereses y preferencias profesionales que pudieran influir en la elección de carrera. Además, se investigaron los intereses vocacionales, definidos como "áreas de trabajo o actividades en las que una persona experimenta un mayor grado de satisfacción y disfrute" (Holland, 1997, p. 5). Esto implicó seleccionar ítems que reflejaran las preferencias y gustos de los individuos en diferentes áreas laborales.

Finalmente, se consideró la definición de los principales campos descritos por el Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC), lo que permitió seleccionar ítems que fueran relevantes y aplicables en el contexto colombiano. Al finalizar esta fase, se obtuvieron 137 ítems, lo que permitió la creación de la versión inicial del instrumento.

Como segunda fase fue necesario hacer la validación de contenido, que consiste en enviar los ítems de una prueba a jueces expertos, para lo cual se pidió la colaboración de 9 profesionales en Psicología, quienes debían cumplir algunos requisitos como: contar con experiencia respecto a las variables utilizadas, tener conocimientos estadísticos y, por último, haber participado en procesos de validación de jueces expertos. Para el análisis de los datos de validación, se utilizó el software Microsoft Excel, configurado con un formato de calificación que permite medir la claridad, pertinencia y unidimensionalidad de los ítems en las dimensiones de intereses profesionales y vocacionales. De los 137 ítems iniciales creados para la prueba, la evaluación de los jueces permitió identificar y eliminar aquellos ítems que no cumplían con los criterios establecidos; se eliminaron 42 que no cumplían con claridad, pertinencia y unidimensionalidad. Específicamente, estos ítems presentaban falta de claridad en su redacción; no aportan información relevante para la evaluación de las dimensiones interés profesional y vocacional. La aplicación de estos criterios permitió ajustar y obtener una versión preliminar de 95 ítems.

Además, en la prueba piloto, la cual se realizó con estudiantes de quinto semestre del programa de psicología de la universidad Cesmag, los datos fueron procesados mediante el procedimiento estadístico Alfa de Cronbach, para asegurar la integridad y calidad del instrumento. Implica garantizar su confiabilidad, validez y precisión, lo que se logra mediante la evaluación de la consistencia interna de la prueba. Primero, se realizó una depuración de las respuestas incompletas, ya que no contenían información suficiente para ser evaluadas, como respuestas en blanco, respuestas parciales o respuestas que no se ajustaban al formato requerido, o respuestas que presentaban inconsistencias lógicas o conceptuales, como respuestas que se contradecían entre sí, respuestas que no se ajustaban a la escala de respuesta o respuestas que no tenían sentido en el contexto de la pregunta.

“Es importante revisar la base de datos para detectar valores atípicos o extremos, casos con información incompleta o incoherente, y decidir si se eliminan o se corrigen”
(Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, p. 449).

Esta cita respalda la práctica de revisar y depurar respuestas antes de realizar análisis estadísticos como el Alfa de Cronbach, con el fin de garantizar la calidad de los datos.

Luego, se aplicaron medidas descriptivas (media, moda, mediana y desviación estándar) para analizar las tendencias generales y la dispersión de las respuestas. A continuación, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna del instrumento, el cual se refiere a la medida en que los ítems o preguntas que componen el instrumento miden un mismo constructo o concepto (Cronbach, 1951), complementado con un análisis de correlación entre ítems para verificar la estructura del instrumento.

Finalmente, los resultados fueron interpretados para identificar patrones, lo que implicó analizar las correlaciones entre los ítems para detectar consistencias o inconsistencias. Si los ítems que se espera que estén relacionados no lo están, o si algunos no muestran correlaciones significativas entre sí, puede ser necesario revisar o modificar el instrumento. Este análisis puede hacerse mediante matrices de correlación o mediante modelos más complejos como el análisis factorial, con el fin de asegurar que la estructura del instrumento sea adecuada y coherente para medir el constructo propuesto (Tavakol y Dennick, 2011).

Al identificar patrones, se reconocen relaciones entre los ítems del instrumento, lo que permite verificar si todos los ítems efectivamente miden el mismo constructo o si existen elementos que podrían estar midiendo aspectos diferentes (DeVellis, 2017). Esto es crucial porque, según la teoría de la consistencia interna, un instrumento debe mostrar que sus ítems son coherentes entre sí, lo cual indica que están evaluando un único fenómeno o concepto de manera consistente. En resumen, identificar patrones permite ajustar y perfeccionar el instrumento, asegurando que todos los ítems estén alineados con el propósito del estudio y que el instrumento en su conjunto sea válido y confiable, y proponer mejoras en los reactivos antes de su implementación definitiva.

Para evidenciar la validez del constructo se hizo el análisis factorial confirmatorio (AFC), el cual se considera como una técnica estadística que evalúa si un conjunto de datos se ajusta a un modelo teórico predeterminado, permitiendo verificar la validez del modelo en relación con los datos reales (Brown, 2015, p. 23).

Se utilizaron modelos de medida de ajuste, los cuales “proporcionan una medida cuantitativa del grado de ajuste del modelo, facilitando la evaluación de la bondad de ajuste y la comparación entre modelos alternativos” (Hu & Bentler, 1999, p.27), para evaluar cuatro modelos y obtener resultados favorables en relación con el constructo. De acuerdo con Brown (2015), el Chi-cuadrado "ofrece un método eficaz para modificar el valor absoluto en función de la complejidad del modelo, posibilitando una valoración más justa del ajuste del modelo en relación con la cantidad de información presente en los datos" (p. 72). Basándonos en lo anterior, podemos notar que las puntuaciones proporcionadas por el índice de Chi cuadrado en los cinco modelos no experimentaron una variación durante los primeros cuatro, puesto que se conservaron en el valor de 2,65. No obstante, en el modelo 4 hubo una reducción de 2,31 en relación al valor inicial, proporcionando un resultado de ajuste superior en comparación con los modelos anteriores.

Se llevaron a cabo las medidas de ajuste comparativo, entre las que se encuentran el Índice de Ajuste Comparativo (CFI) y el TLI (+0,900). El Índice de Ajuste Comparativo (CFI) es una medida empleada para valorar la calidad del ajuste de un modelo estadístico en el marco de modelos de ecuaciones estructurales. No obstante, compara el ajuste del modelo sugerido con un modelo base que presupone total autonomía entre las variables (Hu, 1999). El CFI ajusta el índice de ajuste considerando el tamaño de la muestra y proporciona una evaluación de la adecuación del modelo a los datos.

En continuación, el índice de criterio de información de Akaike (AIC) “proporciona un método para seleccionar el modelo que mejor describe los datos al considerar tanto la calidad del ajuste como la parsimonia del modelo, penalizando los modelos que tienen muchos parámetros innecesarios” (Burnham & Anderson, 2002, p. 70). Un AIC inferior a 10 sugiere un ajuste bastante óptimo del modelo, mientras que valores inferiores a 5 señalan que el modelo es aceptable. Un AIC por debajo de 2 indica que el modelo es evidentemente el más favorecido en comparación con otros. En cambio, un AIC que supere los 10 puede señalar un ajuste insuficiente.

En cuanto a "El Error Medio Cuadrático de Aproximación (RMSEA) es un indicador del ajuste del modelo que calcula el número de errores en la aproximación del modelo a la matriz de covarianzas verdadera". Así pues, un coeficiente inferior a 0.05 indica que hay una correlación estadísticamente relevante entre las variables estudiadas (Steiger, 1990, p. 612). Ahora bien, en cuanto a los modelos, se observa como el valor disminuye de 0,053 a 0,048, indicando que el modelo representa adecuadamente las relaciones que se observan en los datos.

De igual manera, "El SRMR (Raíz del error medio cuadrado estandarizado) es una medida del ajuste del modelo que calcula la diferencia media entre las covarianzas observadas y las covarianzas estimadas por el modelo" (Hu y Bentler, 1999, p. Se suele considerar que un SRMR de 0.08 o inferior sugiere un adecuado ajuste del modelo. No obstante, valores más bajos, como 0.05, resultan aún más favorables, señalando un ajuste óptimo.

Finalmente, "El Índice de Bondad de Ajuste (CFI) es una medida de corrección que mide la proporción de varianza y covarianza que el modelo explica" (Joreskog y Sorbom, 1981, p. 187). Teniendo en cuenta lo anterior, se observa una mejora en la puntuación entre el modelo 1 y el modelo 4, pasando de 0,866 a 0,900, lo cual indica que está dentro del rango de puntuación.

Así pues, se demostró que todas las medidas de ajuste previamente citadas son concordantes para que el constructo tenga validez. No obstante, se llevaron a cabo otros modelos para conseguir un ajuste más adecuado, dado que se descartaron algunos ítems debido a su carga factorial y variabilidad de error.

2.2. Procesamiento de la información

En cumplimiento con el primer objetivo, a continuación, se presenta una explicación detallada de la construcción teórica y metodológica de los conceptos de las variables. El desarrollo de los conceptos de intereses profesionales y vocacionales en los campos de la psicología siguió un enfoque metodológico que integró la teoría existente con un proceso de análisis y operacionalización. A continuación, se detalla el proceso.

El proceso comenzó definiendo las variables intereses profesionales e intereses vocacionales a partir de los postulados de Holland (1997). Estos conceptos fueron descritos de la siguiente manera: los intereses profesionales se entienden como la percepción de habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en un campo específico; mientras que los intereses vocacionales se refieren a la afinidad, motivación o gusto por actividades relacionadas con un campo ocupacional. Estas definiciones generales sirvieron como un marco conceptual que permitió vincular ambas variables con los campos específicos de la psicología.

Por un lado, los intereses profesionales se centraron en identificar las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse exitosamente en el campo y, por otro lado, los intereses vocacionales se definieron como las afinidades personales, la motivación y el gusto hacia las actividades propias del área. Para lograr esta integración, se utilizó un enfoque deductivo basado en teoría y un interpretativo que permitió adaptar las definiciones al contexto colombiano, asegurando que reflejaran tanto las demandas profesionales como los intereses personales de los estudiantes.

A continuación, se presentan los conceptos específicos de intereses profesionales y vocacionales que se construyeron para cada campo, de la siguiente manera:

La Psicología Clínica desde intereses profesionales: incluye la percepción que un sujeto tiene sobre sus conocimientos y habilidades en relación con el diagnóstico, evaluación e intervención de trastornos mentales o condiciones que afectan la salud mental.

Por su parte, los intereses vocacionales guardan más relación con la preferencia o intereses particulares para realizar actividades orientadas a identificar, comprender y analizar los sucesos

que afectan la salud mental y el bienestar psicológico, tomando como punto de partida aspectos cognitivos, emocionales y conductuales.

La psicología educativa desde intereses profesionales: comprende la percepción que un sujeto tiene sobre sus conocimientos y habilidades en relación con el diseño, implementación y evaluación de programas y estrategias de enseñanza y aprendizaje para los estudiantes, así como la comprensión de los procesos cognitivos, emocionales y sociales que influyen en el desarrollo académico y personal de los estudiantes.

Por otro lado, los intereses vocacionales poseen más relación con la preferencia o intereses particulares para realizar actividades orientadas a mejorar la calidad de la educación, fomentar el desarrollo integral de los estudiantes y promover un entorno de aprendizaje inclusivo y efectivo, considerando aspectos como la motivación, la atención y la diversidad de necesidades y estilos de aprendizaje que ayudarán a los estudiantes con los cuales el psicólogo trabaje.

La psicología organizacional desde intereses profesionales incluye la percepción que un sujeto tiene sobre sus conocimientos y habilidades en el diseño, implementación y evaluación de estrategias para optimizar el desempeño, el bienestar laboral y la seguridad en entornos organizacionales.

Por su parte, los intereses vocacionales se relacionan con la inclinación por analizar y fortalecer la cultura organizacional, el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo, así como por desarrollar estrategias para gestionar el cambio, la innovación y la diversidad en entornos laborales dinámicos y complejos.

La Psicología Social Comunitaria: desde el interés profesional abarca tanto la percepción que un individuo tiene sobre sus conocimientos y habilidades para comprender los procesos y dinámicas sociales, como la motivación para trabajar con comunidades. También implica el establecimiento de relaciones interpersonales y el abordaje de dinámicas psicosociales desde una conciencia colectiva.

Los intereses vocacionales están más relacionados con las preferencias personales para llevar a cabo actividades orientadas al trabajo con comunidades. Esto incluye la motivación para establecer relaciones interpersonales y abordar dinámicas psicosociales desde una conciencia colectiva.

Finalmente, se tradujeron los conceptos en ítems medibles que permiten evaluar ambas variables en los estudiantes de psicología. A continuación, se presenta un ejemplo claro de uno de los ítems de cada variable medida en el campo clínico, desde el interés profesional que se identifica como la percepción de habilidades específicas en cada campo.

Ejemplo: “¿Reconozco que tengo habilidades para realizar hipótesis diagnósticas reconociendo los factores diferenciales dentro del DSM-V y CIE-10?”. Desde interés vocacional: Motivación o afinidad con actividades específicas. Ejemplo: “¿Le motiva desempeñarse en ambientes hospitalarios donde se trate psicopatologías?”

Para garantizar la coherencia de las definiciones y su relevancia, se llevó a cabo un proceso iterativo de revisión y ajustes constantes, incluyendo la retroalimentación de los jueces de tesis, quienes realizaron observaciones fundamentales para fortalecer la conceptualización. Es importante resaltar que, aunque los conceptos teóricos han sido definidos con rigor, se buscará comprobar su validez mediante el uso de análisis estadísticos, como la validez de constructo. Esto asegura que las variables sean consistentes y representativas de los intereses profesionales y vocacionales en los distintos campos de la psicología.

El enfoque metodológico permitió desarrollar definiciones integrales que vinculan los intereses profesionales y vocacionales con las competencias y motivaciones en cada área de la psicología. Este proceso no solo facilita la evaluación de los intereses de los estudiantes, sino que también contribuye a una comprensión más profunda de su orientación profesional y vocacional, lo que puede servir como base para la planeación de su desarrollo académico y laboral.

Para complementar la conceptualización de las variables, se implementaron métodos de recolección y análisis de datos enfocados en la creación de un instrumento válido. En primer lugar, se realizaron entrevistas semiestructuradas con profesionales y estudiantes de los campos de interés, con el fin de identificar y profundizar en sus intereses específicos. Este enfoque permitió detectar patrones y tendencias que contribuyen a una mejor comprensión de las motivaciones y preferencias de los individuos en cada área. A través de este proceso cualitativo, se lograron captar matices y perspectivas que enriquecieron el contenido del instrumento, dotándolo de mayor sensibilidad y validez contextual (Creswell, 2014). Así, se pudo desarrollar un conjunto de ítems relevantes y precisos, alineados con los intereses y preferencias identificados.

Posteriormente, se llevó a cabo una revisión bibliográfica exhaustiva, en la cual se identificaron aportes relevantes relacionados con la deserción estudiantil y la incertidumbre, considerados factores significativos que inciden en los procesos de toma de decisiones vocacionales y profesionales. (Super, 1990; Savickas, 2002). Además, se abordaron los conceptos fundamentales de interés profesional e interés vocacional, así como los cuatro campos de la psicología más trabajados, áreas que guían la orientación de la investigación (Holland, 1997; Savickas, 2013). A partir de estos elementos, se realizó un aporte teórico que cumpla con las expectativas necesarias para el desarrollo del instrumento, donde se puede observar que la variable de interés profesional carece de suficiente base teórica que respalde la prueba psicométrica, ya que los intereses profesionales solo se basan en competencias y habilidades objetivas que desarrollan los profesionales. Sin embargo, a lo largo de la construcción del marco teórico, se logró encontrar base teórica acorde a la creación de la prueba. De este modo, se logra generar un marco teórico adecuado que no solo explica las variables de la investigación, sino que también sustenta y contextualiza la relevancia de ésta en el ámbito profesional.

Para culminar en la conceptualización de las variables, se integraron las experiencias de los investigadores principales en el estudio, puesto que es una investigación profesoral dirigida por el Dr. Andres Felipe Martinez Patiño y la Mg. Diana Cristina Betancourth Rosero. Esta integración permitió no solo una mejor interpretación de los datos recolectados, sino también una mayor profundidad y precisión en la contextualización de las variables, ya que las perspectivas y conocimientos de los investigadores enriquecieron el análisis y aportaron un enfoque más amplio y fundamentado. Así, estos métodos no solo facilitaron la unificación de la teoría de los intereses profesionales y vocacionales en los campos de la psicología, sino que también promovieron un entendimiento más profundo y una orientación más efectiva para los futuros profesionales.

En continuidad con el análisis desarrollado, se presentan los resultados correspondientes al nivel de conocimiento y experiencia de los jueces expertos, así como su percepción global sobre la escala empleada en el proceso de validación de contenido. Este apartado es clave, ya que permite establecer la relación entre la calidad de las valoraciones realizadas y la formación técnica de los jueces expertos, fortaleciendo así la solidez metodológica del instrumento psicométrico.

Tabla 3.

Nivel de experticia jueces

Jurado	Nivel de experticia	Percepción global de la escala
Jurado 1	7	3
Jurado 2	9	3
Jurado 3	9	2
Jurado 4	8	2
Jurado 5	8	3
Jurado 6	9	3
Jurado 7	8	3
Jurado 8	8	3
Jurado 9	8	3
Total	8	3

Se evidencia en la tabla 3. La “tabla de experticia de los jueces” proporciona una visión precisa sobre los niveles de conocimiento y experiencia de los evaluadores que participaron en la revisión del instrumento, así como su valoración general de la escala utilizada. En el presente estudio, los jueces demostraron un alto nivel de experticia, con puntuaciones que oscilaron entre 7 y 9 en una escala de 10 puntos, y un promedio de 8.2, lo cual indica un grado óptimo de concordancia entre los evaluadores, lo cual es esencial para lograr una evaluación confiable y detallada de los ítems.

Patton (2015) sugiere que la selección de jueces expertos debe basarse en sus conocimientos y experiencia en el tema específico, garantizando la diversidad y representatividad. Aunque no establece un número fijo de jueces para la evaluación de la confiabilidad, resalta la importancia de la concordancia y la validez en la evaluación de instrumentos.

En cuanto a la percepción global de la escala, evaluada en un rango de 1 a 3, se obtuvo un promedio de 3, indicando que los jueces consideran que la escala cumple con los estándares de claridad y relevancia necesarios para su propósito evaluativo. Esta uniformidad en las respuestas de los jueces refuerza la validez de contenido del instrumento, demostrando que los ítems resultan pertinentes y coherentes para los objetivos de la investigación. La alta puntuación en ambas

dimensiones (nivel de experticia y percepción de la escala) sugiere una coherencia entre el conocimiento de los jueces y la calidad percibida del instrumento, proporcionando una evaluación cuantitativamente sólida y fundamentada en criterios técnicos.

Ahora bien, cabe señalar que la V de Aiken se emplea para obtener una medida cuantitativa de la claridad, relevancia y adecuación de cada ítem, lo cual es fundamental para validar el contenido de la prueba. En este estudio, se calculó la V de Aiken para cada evaluación de los ítems y se integraron los resultados para obtener una perspectiva completa de la calidad del instrumento. En conjunto, estos hallazgos refuerzan la confiabilidad y pertinencia de la evaluación realizada, permitiendo que el instrumento cumpla con los requisitos cuantitativos de rigor y precisión para una investigación técnica de este tipo. Se realiza esta afirmación ya que, según García y Marín (2022), el cálculo de la V de Aiken es un método ampliamente aceptado para asegurar la validez de contenido en instrumentos psicométricos, dado que ofrece una evaluación precisa y objetiva de la claridad y relevancia de los ítems, reforzando la calidad del instrumento.

Finalmente, se identificaron ítems que requerían revisión y modificación, mientras que otros fueron considerados coherentes y relevantes. Este proceso aseguró una evaluación rigurosa de la validez del contenido del instrumento, fortaleciendo la calidad del mismo. Se afirma esto puesto que Abad et al. (2011) enfatizan que la revisión interactiva de los ítems, basada en criterios técnicos, garantiza que los instrumentos sean consistentes y adecuados para la población objetivo, lo que incrementa su utilidad y fiabilidad en contextos de investigación.

Para cada ítem, se recopilaron las evaluaciones de los jueces, expresadas en porcentajes, de acuerdo con las reglas de interpretación de la V de Aiken. Este enfoque permite obtener una medida cuantitativa de la validez de los ítems evaluados, siendo fundamental para asegurar la calidad de las herramientas de medición en contextos educativos y psicológicos (Aiken, 1980).

El primer paso consistió en calcular la V de Aiken para cada ítem, obteniendo así un porcentaje específico para cada uno. Este proceso se basa en la premisa de que un ítem válido debe ser claro y pertinente, lo cual es esencial para la eficacia del instrumento de evaluación (Hernández et al., 2014).

Posteriormente, se unificaron los valores de los tres ítems, lo que permitió calcular el valor total de la V de Aiken por ítem. Este procedimiento es fundamental para garantizar que los ítems sean adecuados y cumplan con los estándares de validez (Hernández et al., 2014). La combinación de los ítems proporciona una visión más integral de la calidad de los ítems, lo que es crucial para la interpretación de los resultados en el contexto de la investigación.

Se procede a determinar el índice de V de Aiken por dimensión, que refleja la percepción colectiva de todos los jueces sobre cada dimensión evaluada. Este enfoque permite no solo evaluar la validez de cada ítem, sino también de cada dimensión del instrumento, proporcionando una comprensión más profunda de cómo se perciben las diferentes áreas de evaluación (Santos et al., 2019). Finalmente, se calculó el índice total de V de Aiken, el cual proporciona una visión general de la percepción en toda la escala, asegurando que la validez del instrumento sea robusta en su totalidad.

Es importante mencionar que los ítems que no cumplieron con el criterio de exclusión establecido, es decir, ítems con valor inferior a 0,75 se eliminan; por el contrario, ítems con valor igual o superior a 0,75 se conservan. Este proceso de depuración es fundamental, ya que contribuye a la calidad del instrumento y su capacidad para medir de manera efectiva las variables de interés (Cohen et al., 2018). Para visualizar estos resultados, se puede consultar en el anexo 3. A continuación, se presentará un resumen de los resultados obtenidos a partir de la V de Aiken de la primera versión del instrumento y de la versión final, tras haber realizado la exclusión de ítems.

Tabla 4.

Resultados de V de Aiken

Dimensión	No. de ítem 1. ^a versión del instrumento	Resultado V		No. Ítems versión final del instrumento	Resultado V versión final del instrumento
		1. ^a versión del instrumento	Ítems eliminados		

Intereses					
profesionales:	18	0,68	9	9	0,77
Psicología clínica.					
Intereses					
vocacionales	19	0,73	9	10	0,84
Psicología clínica.					
Intereses					
profesionales	18	0,73	7	11	0,79
Psicología educativa.					
Intereses					
vocacionales	17	0,86	3	14	0,88
Psicología educativa.					
Intereses					
profesionales	19	0,77	4	15	0,80
Psicología					
organizacional.					
Intereses					
vocacionales	16	0,91	1	15	0,94
Psicología					
organizacional.					
Intereses					
profesionales	15	0,69	8	7	0,77
Psicología social.					
Intereses					
vocacionales	15	0,90	1	14	0,92
Psicología social.					
Número de items	137			95	
total.					
Valor V total de	0,78			0,84	
escala:					

La tabla 4. resume los resultados obtenidos a partir del análisis de la V de Aiken, utilizado para evaluar la validez de los ítems en las diferentes dimensiones de intereses profesionales y vocacionales en psicología clínica, educativa, organizacional y social. La tabla muestra la cantidad de ítems evaluados en la primera versión del instrumento, el resultado de la V de Aiken para esa versión, el número de ítems eliminados, así como el número de ítems restantes en la versión final y su respectivo resultado en la V de Aiken.

En la dimensión de intereses profesionales en psicología clínica, se evaluaron 18 ítems en la primera versión, obteniéndose un valor V de 0.68. Se eliminaron 9 ítems, quedando 9 en la versión final, con un valor V de 0.77, lo cual indica una mejora en la validez tras la depuración. Para la dimensión de intereses vocacionales en psicología clínica, se evaluaron 19 ítems, con un valor V inicial de 0.73. Se eliminaron 9 ítems, quedando 10 ítems en la versión final, con un valor V mejorado de 0.84.

En cuanto a la dimensión de intereses profesionales en psicología educativa, se inició con 18 ítems y un valor V de 0.73. Tras eliminar 7 ítems, se mantuvieron 11 en la versión final, con un valor V de 0.79, evidenciando una mejora. La dimensión de intereses vocacionales en psicología educativa comenzó con 17 ítems y un valor V de 0.86. Solo se eliminaron 3 ítems, quedando 14 en la versión final, alcanzando un valor V de 0.88. En la dimensión de intereses profesionales en psicología organizacional, se evaluaron 19 ítems en la primera versión, con un valor V de 0.77. Se eliminaron 4 ítems, y en la versión final quedaron 15, con un valor V de 0.80. La dimensión de intereses vocacionales en psicología organizacional inició con 16 ítems y un valor V de 0,91. Se eliminó 1 ítem, dando en la versión final 15 ítems y un valor V de 0,94.

Para la dimensión de intereses profesionales en psicología social, se evaluaron 15 ítems, con un valor V de 0.69. Se eliminaron 8 ítems, dejando 7 en la versión final, con un valor V de 0.77. Finalmente, en la dimensión de intereses vocacionales en psicología social, se inició con 15 ítems y un valor V de 0.90. Solo se eliminó 1 ítem, quedando 14 en la versión final, con un valor V de 0.92. En resumen, el valor V total de la escala en su primera versión fue de 0.78, mientras que, tras la depuración de ítems, se obtuvo un valor V total de 0.84, lo que indica una mejora general en la validez de los ítems tras la exclusión de aquellos que no cumplían con los criterios establecidos.

Los resultados obtenidos del análisis de la validez de contenido, realizado mediante el Índice de Validez de Aiken (V de Aiken), permiten hacer una evaluación profunda de los ítems en el test, en función de su capacidad para representar de manera adecuada las dimensiones de los intereses profesionales y vocacionales en los ámbitos de la psicología clínica, educativa, organizacional y social. En la dimensión de intereses profesionales en psicología clínica, la versión inicial del instrumento contenía 18 ítems, con un valor V de Aiken de 0.68, lo cual indicó una validez moderada. Tras la eliminación de 9 ítems, la versión final quedó con 9 ítems y un valor V de Aiken de 0.77, lo que refleja una mejora significativa en la validez, sugiriendo que los ítems restantes son ahora más representativos y pertinentes para medir los intereses profesionales dentro de esta área específica.

Para la dimensión de intereses vocacionales en psicología clínica, el test inicial incluía 19 ítems, con un valor V de Aiken de 0.73, lo que también reflejó una validez moderada. Después de la depuración, se eliminaron 9 ítems, quedando 10 ítems en la versión final, con un valor V de Aiken de 0.84. Este aumento sustancial en el valor V demuestra una mejora en la representatividad de los ítems seleccionados, indicando que estos son más adecuados para evaluar los intereses vocacionales dentro del campo de la psicología clínica.

En la dimensión de intereses profesionales en psicología educativa, los 18 ítems iniciales fueron evaluados con un valor V de Aiken de 0.73, lo que también reflejaba una validez moderada. Tras eliminarse 7 ítems, se retuvieron 11 ítems en la versión final, alcanzando un valor V de Aiken de 0.79, lo que sugiere una mejora en la validez del contenido y la mayor precisión de los ítems restantes en cuanto a la representación de los intereses profesionales en el contexto de la psicología educativa.

En cuanto a los intereses vocacionales en psicología educativa, la versión inicial incluyó 17 ítems, con un valor V de Aiken de 0.86, que ya indicaba una alta validez. La eliminación de 3 ítems dio lugar a 14 ítems en la versión final, alcanzando un valor V de Aiken de 0.88, lo que muestra una ligera mejora en la validez del contenido. Aunque el número de ítems eliminados fue pequeño, el aumento en el valor V refuerza la representatividad de los intereses vocacionales en psicología educativa.

Para los intereses profesionales en psicología organizacional, se evaluaron 19 ítems inicialmente, con un valor V de Aiken de 0.77, lo que sugirió una validez moderada. Tras la depuración, se eliminaron 4 ítems, quedando 15 ítems en la versión final con un valor V de Aiken de 0,80. Este leve aumento en el valor V indica que los ítems restantes son más precisos y alineados con la dimensión de intereses profesionales en este contexto, lo que mejora la validez del contenido.

La dimensión de intereses vocacionales en psicología organizacional comenzó con 16 ítems y un valor V de Aiken de 0.91, lo que ya señalaba una alta validez de contenido. Después de eliminar solo 1 ítem, se conservó un total de 15 ítems, logrando un valor V de Aiken de 0.94. Este pequeño ajuste, junto con el significativo aumento en el valor V, refleja una optimización de los ítems restantes, consolidando la validez de la dimensión para medir los intereses vocacionales en este campo.

En la dimensión de intereses profesionales en psicología social, los 15 ítems iniciales tenían un valor V de Aiken de 0.69, lo que indicaba una validez moderada. Tras la eliminación de 8 ítems, quedaron 7 ítems en la versión final con un valor V de Aiken de 0.77. Este incremento en el valor V muestra una mejora notable en la representatividad de los intereses profesionales en psicología social, indicando que los ítems finales son más adecuados para medir este constructo.

Finalmente, para los intereses vocacionales en psicología social, la versión inicial del test contenía 15 ítems con un valor V de Aiken de 0.90, indicando ya una alta validez de contenido. Con la eliminación de solo 1 ítem, se retuvieron 14 ítems, alcanzando un valor V de Aiken de 0.92. Este pequeño ajuste también conllevó una ligera mejora en la validez del contenido, manteniendo una alta representatividad de los intereses vocacionales en este ámbito de la psicología.

En términos generales, el valor total V de la escala en su versión inicial fue de 0.78, mientras que en la versión final, tras la depuración de ítems, el valor V aumentó a 0.84. Este incremento en el valor total V evidencia una mejora significativa en la validez de contenido del test, lo que sugiere que la depuración de los ítems menos representativos ha optimizado la capacidad del instrumento para medir de manera precisa los intereses profesionales y vocacionales en los distintos dominios de la psicología. El análisis de los resultados concluye que el instrumento revisado posee una validez de contenido mejorada, lo que fortalece la confianza en su uso para la medición de estos constructos en futuras aplicaciones.

A partir de lo anterior, se llevó a cabo una prueba piloto con una muestra de 73 estudiantes de quinto semestre de la Universidad CESMAG, pertenecientes a la población objetivo, sin comprometer el grupo previsto para la aplicación final del instrumento. El propósito principal de esta fase fue evaluar el nivel de comprensión de los ítems, así como identificar posibles dificultades o aspectos que requirieron ajustes en su redacción. Adicionalmente, se calculó una medida preliminar de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, con el fin de examinar la consistencia interna y la variabilidad de los ítems en una muestra reducida (Cronbach, 1951; Oviedo & Campo-Arias, 2005). Esta evaluación inicial permitió detectar la coherencia entre los reactivos, lo cual es esencial para garantizar que todos los ítems midan el mismo constructo subyacente (Tavakol & Dennick, 2011). Con base en estos resultados, se generó una versión revisada del instrumento, que permitió observar el comportamiento de los reactivos en relación con la escala de respuesta y realizar un análisis más depurado de confiabilidad para orientar el refinamiento del instrumento.

Durante la aplicación del pilotaje, se realizó una evaluación integral del instrumento, enfocándose en la claridad y comprensibilidad de los ítems, además de identificar posibles fuentes de confusión o dificultades en la interpretación de palabras o preguntas específicas. Es importante destacar que no se realizaron modificaciones en este punto, ya que todos los ítems obtuvieron puntajes superiores a 0,90 en términos de consistencia interna, lo que indica que los ítems eran claros y precisos. De acuerdo con el planteamiento de Martínez Cuestas (2021), si los ítems presentan puntajes adecuados en el pilotaje, no es necesario hacer ajustes adicionales, ya que esto asegura que el instrumento cumple con los requisitos de validez y confiabilidad desde su fase preliminar. Este proceso permitió refinar y optimizar el instrumento, asegurando una aplicación más efectiva y precisa en el grupo final de evaluación.

A continuación, se presenta el análisis inicial de confiabilidad del instrumento, basado en el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach. Este índice estadístico permite evaluar la consistencia interna de los ítems, es decir, el grado en que estos se relacionan entre sí al momento de la aplicación (Cronbach, 1951). Su análisis resulta fundamental para identificar ítems que podrían ser eliminados o modificados con el fin de optimizar la homogeneidad del instrumento. La consistencia interna, medida a través del alfa de Cronbach, es esencial para asegurar la estabilidad y precisión

de las respuestas, garantizando que los reactivos evalúan de manera coherente el constructo propuesto durante la fase de pilotaje (Oviedo & Campo-Arias, 2005; Tavakol & Dennick, 2011).

Tabla 5.

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,970	95

La escala evaluada presentó un coeficiente alfa de Cronbach de 0,970, lo que indica una excelente consistencia interna. Este coeficiente mide la fiabilidad de un instrumento, es decir, la coherencia con la que los ítems de una prueba miden el mismo constructo o característica subyacente. Un valor alto sugiere que los ítems están altamente correlacionados entre sí, lo que implica que el instrumento es fiable y coherente en la medición de la variable en cuestión, hasta este momento de la construcción de la prueba. Según George y Mallery (2016), un alfa de Cronbach superior a 0,9 se considera un indicador de una muy buena consistencia interna. Al analizar los 95 ítems incluidos en la versión prefinal, se observó que ninguno mostró variabilidad que comprometiera la coherencia interna del instrumento. En consecuencia, no fue necesario eliminar ningún elemento, manteniéndose la totalidad de los reactivos. Estos resultados refuerzan la estabilidad del instrumento y confirman que todos los elementos contribuyen de manera adecuada a la medición del constructo evaluado.

Además, como se puede observar en el Anexo 4, la eliminación de ítems no mejoraba de manera sustancial el coeficiente alfa de Cronbach, lo que refuerza la decisión de mantener la totalidad de los ítems en la versión final del instrumento. Por lo tanto, se procedió a aplicar la versión final del instrumento, obteniéndose una muestra total de 201 estudiantes del programa de Psicología de la Universidad CESMAG, entre los semestres sexto, séptimo, noveno y décimo. prosiguiendo a sistematizar las respuestas en una base de datos, convirtiendo las opciones cualitativas en valores numéricos. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis factorial confirmatorio con el fin de evaluar la validez de constructo del instrumento. Para ello, se consideraron inicialmente nueve índices de

ajuste para obtener una mayor validez de constructo. A partir de estos resultados, y mediante ajustes progresivos como la eliminación de ítems, se estructuraron y compararon cuatro modelos resultantes, de los cuales se seleccionó el que presentó el mejor ajuste estadístico y conceptual.

En cuanto al análisis factorial confirmatorio (AFC) de esta investigación, se identificaron cuatro modelos que permiten evaluar la pertinencia y estabilidad del instrumento de medición.

Tabla 6.

Análisis factorial confirmatorio

Índice	Modelo 1
Chi-cuadrado/df	2,65
Grados de libertad	4342
CFI	0,866
TLI	0,862
RMSEA	0,053
SRMR	0,061
AIC	104.078,02
BIC	105.027
SABIC	104.335

Para el Modelo 1, se consideró el valor del chi cuadrado sobre los grados de libertad. De acuerdo con la teoría (Kline, 1998), un valor inferior a 3 indica un ajuste aceptable, mientras que un valor inferior a 2 señala un ajuste excelente. En este caso, el modelo presenta un ajuste aceptable al encontrarse por debajo del umbral de 3. En los anexos se ven reflejadas las cargas factoriales del modelo 1.

El Índice de Ajuste Comparativo (CFI, por sus siglas en inglés) es otro de los indicadores evaluados, donde valores superiores a 0.90 reflejan un buen ajuste. No obstante, en este modelo, el CFI mostró un ajuste intermedio, sin ser deficiente ni óptimo. Asimismo, los índices de ajuste obtenidos fueron: Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.862, lo que indica un ajuste aceptable pero relativamente bajo; Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.053, considerado

excelente; y Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) = 0.061, igualmente clasificado como excelente.

Por otra parte, los índices Akaike Information Criterion (AIC), Bayesian Information Criterion (BIC) y Sample-Size Adjusted BIC (SABIC) no cuentan con umbrales específicos, pero permiten realizar comparaciones entre modelos. En este caso, valores más bajos en estos índices indican un mejor ajuste del modelo.

En síntesis, el Modelo 1, compuesto por 95 ítems sin corrección, presenta ajustes aceptables en algunos índices y excelentes en otros, como RMSEA y SRMR. Sin embargo, se identificaron tres ítems problemáticos: dos que no se ajustaban a los índices de medición y uno con una carga factorial doble, por lo que se procedió a la depuración y ajuste en el Modelo 2.

Tabla 7.

Modelo 2

Índice	Modelo 2
Chi-cuadrado/df	2,68
Grados de libertad	4066
CFI	0,87
TLI	0,866
RMSEA	0,054
SRMR	0,059
AIC	99.197,51
BIC	100.121
SABIC	99.448

En el Modelo 2, se eliminaron los ítems 9, 19 y 82 debido a sus bajas cargas factoriales. La carga factorial es un indicador de la contribución de cada ítem en la medición de un factor. Según Stevens (2002), citado por Field (2009), se sugiere interpretar únicamente aquellas cargas factoriales con un valor absoluto superior a 0.40, ya que estas explican al menos el 16% de la varianza de la variable, lo que las hace significativas en el contexto del análisis factorial

exploratorio. En este caso, el ítem 9 obtuvo una carga factorial de 0.387, justificando su eliminación. En anexos se encuentran las cargas factoriales del modelo 2.

Los ítems excluidos fueron los siguientes:

Ítem 9: "Reconozco que soy hábil para garantizar la confidencialidad a los pacientes en el proceso psicoterapéutico". Se eliminó debido a que la confidencialidad está regulada por normativas profesionales y no se justifica su medición en este instrumento.

Ítem 19: "Disfruto ofrecer terapia de pareja o terapia familiar". Se excluyó porque su contenido está englobado en otro ítem de carácter general.

Ítem 82: "Disfruto relacionar el comportamiento de las personas y la comunidad a donde pertenecen". Se descartó debido a posibles interpretaciones sesgadas que podrían reforzar estereotipos sociales.

Tras estas modificaciones, el valor de chi cuadrado sobre grados de libertad mostró un leve aumento, pasando de 2,65 a 2,68, indicando un desajuste no significativo para el modelo. No obstante, el CFI mejoró, obteniendo un resultado de 0,87, y los valores de RMSEA y SRMR se ajustaron favorablemente. De manera similar, los índices AIC, BIC y SABIC mostraron una mejora significativa, lo que sugiere que este modelo es superior al anterior.

Cabe resaltar que los ítems 8 y 18, a pesar de presentar cargas factoriales relativamente bajas, se conservaron debido a que eliminarlos habría dejado dimensiones sin una medición adecuada, afectando la validez de contenido lograda previamente. Estos ítems fueron:

Ítem 8: "Me considero hábil para establecer un adecuado rapport para fortalecer el vínculo de confianza con el paciente". No se eliminó, ya que no existían otros ítems que evaluaran esta variable de manera precisa.

Ítem 18: "Me gusta realizar investigaciones para comprender mejor el comportamiento humano". Se mantuvo porque no había otros ítems que midieran el interés por la investigación en el ámbito de la psicología.

A partir de estos ajustes, se procedió al desarrollo del Modelo 3, el cual implicó la introducción de correcciones adicionales para mejorar la fiabilidad del instrumento. Estas modificaciones se basaron en la correlación de errores entre ítems que medían dimensiones similares, con el fin de optimizar la precisión del modelo sin comprometer su validez.

En términos generales, la validación del constructo mediante análisis factorial confirmatorio permitió depurar el instrumento de medición, eliminando ítems con bajo rendimiento y mejorando la coherencia interna del modelo. Esto garantiza una mayor validez y confiabilidad en la medición de las dimensiones evaluadas.

Tabla 8.

Modelo 3

Índice	Modelo 3
Chi-cuadrado/df	2,31
Grados de libertad	4.048
CFI	0,899
TLI	0,896
RMSEA	0,048
SRMR	0,055
AIC	97.683,69
BIC	98.685
SABIC	97,955

En este modelo, cada factor está compuesto por un conjunto de ítems previamente diseñados para medir una dimensión específica. Es importante tener en cuenta que cada ítem conlleva un nivel de error asociado, lo cual es esperado y normativo en los procesos de medición psicométrica. Las cargas factoriales correspondientes a este modelo se presentan en los anexos.

En los modelos de medición, cada factor está representado por un conjunto de ítems diseñados para evaluar una dimensión específica. No obstante, es fundamental reconocer que cada ítem posee un nivel de error asociado, lo cual es normativo en los procesos de medición psicométrica. En este sentido, cuando dos ítems abordan temáticas similares, es posible que sus errores muestren

correlaciones, es decir, compartan una variación común, dado que ambos miden una misma característica. Sin embargo, resultaría inapropiado que el error de un ítem estuviera vinculado con el error de otro que mide una dimensión distinta, ya que esto indicaría una falta de especificidad en la medición y comprometería la validez del modelo.

En el proceso de realizar el modelo, se realizó una revisión de los índices de ajuste y las modificaciones sugeridas por el software. Al terminar la revisión de todos los índices de modificación sugeridos por el software, se evalúa su factibilidad teórica antes de realizar cualquier modificación en el modelo.

Para mejorar el ajuste del modelo, se seleccionaron algunos ítems puntuales que permitieron correlacionar errores de ítems del mismo factor. En total, se realizaron 17 correlaciones de covarianzas de errores de ítems. La covarianza se refiere a los errores entre ítems que se miden dentro de una dimensión. Por lo tanto, al trazar covarianzas entre los errores de los ítems de la misma dimensión, se reconoce que la variación de estos errores puede estar relacionada. Es importante destacar que ninguna correlación se hizo entre ítems de diferentes dimensiones; todas se realizaron entre ítems de la misma dimensión. Así, se procedió a incorporar las covarianzas entre los errores de los ítems pertenecientes a una misma dimensión, las cuales se encuentran detalladas en el Anexo 10, que presenta la tabla de covarianzas de error junto con los índices correspondientes a cada una.

Trazar covarianzas entre ítems de la misma dimensión minimiza la posibilidad de que los errores de medición estén asociados de manera aleatoria. Dichas covarianzas contribuyeron a la formulación del modelo 3, el cual mostró una mejora significativa en los indicadores de ajuste, particularmente en la reducción del valor de chi cuadrado en relación con los grados de libertad, disminuyendo de 2.68 a 2.3.

Se establecieron únicamente 17 covarianzas, priorizando aquellas que resultaban más significativas y relevantes para el modelo. La incorporación de un número excesivo de covarianzas podría haber conducido a una saturación del modelo, afectando su estabilidad y capacidad predictiva.

En el análisis se identificó un ítem con varianza considerablemente alta, el ítem 49, debido a que evaluaba de manera global un constructo que ya estaba siendo abordado de forma específica por cuatro ítems adicionales. En este sentido, un ítem con varianza extremadamente baja genera sesgo en la medición, dado que los participantes responden de manera uniforme, lo cual impide la discriminación entre quienes poseen y quienes no poseen la competencia evaluada. La discriminación en este contexto se refiere a la capacidad del ítem para diferenciar entre individuos con distintos niveles del rasgo medido.

Por otra parte, cuando un ítem presenta una varianza desproporcionadamente alta en comparación con el resto, puede estar capturando respuestas al azar, lo que compromete su capacidad discriminativa y la homogeneidad del modelo. En la formulación del modelo 4, además de la eliminación del ítem 49, se incluyeron ajustes adicionales mediante la corrección de covarianzas.

Tabla 9.

Modelo 4

Índice	Modelo 4
Chi-cuadrado/df	2,32
Grados de libertad	3.959
CFI	0,900
TLI	0,897
RMSEA	0,048
SRMR	0,055
AIC	95.740,28
BIC	96.729
SABIC	96.008

Este modelo es el que presenta el mejor ajuste según los índices reportados en la tabla. En primer lugar, en cuanto a los índices de ajuste absoluto, el valor de chi-cuadrado sobre los grados de libertad es de 2,32, lo que indica un ajuste adecuado y es comparable con el del Modelo 3. El ajuste general del modelo continuó siendo aceptable. El índice de ajuste comparativo (CFI) se situó en

0.9, mientras que el índice de Tucker-Lewis (TLI) se ajustó a 0.897. Además, los valores de RMSEA = 0,048 y SRMR = 0,055 son los más bajos, lo que sugiere un buen ajuste del modelo a los datos.

Por otro lado, los índices de ajuste incremental también respaldan a este modelo como la mejor opción. Este modelo tiene los valores más altos en CFI con un total de 0,900 y TLI con 0,897, lo que indica una mayor correspondencia entre el modelo propuesto y los datos observados en comparación con los otros modelos.

Por lo tanto, al considerar los criterios de información, el Modelo 4 es el más eficiente en términos de simplicidad y calidad del ajuste. Presenta los valores más bajos en AIC (95.740,28), BIC (96.729) y SABIC (96.008), lo que indica que es el modelo más adecuado al equilibrar el ajuste con la menor cantidad de parámetros posibles. Presenta un mejor ajuste en comparación con los modelos previos; en anexos se ven reflejadas las cargas factoriales de este último modelo.

En conclusión, debido a sus mejores valores, así como a su mayor eficiencia en la comparación con otros modelos, el Modelo 4 es la mejor opción dentro de los modelos evaluados. Finalmente, en este modelo se eliminó un total de cuatro ítems, quedando 98 ítems en la versión final del instrumento.

A continuación, se presentan los coeficientes de confiabilidad obtenidos para las distintas escalas del instrumento. Se reportan dos indicadores de consistencia interna: el coeficiente omega (ω), que representa una medida más robusta al considerar la varianza común entre los ítems y el error específico de cada uno, y el coeficiente alfa de Cronbach (α), ampliamente utilizado en estudios psicométricos tradicionales. Ambos coeficientes permiten evaluar la precisión con la que cada escala mide el constructo que pretende evaluar.

Tabla 10.

Confiabilidad total del instrumento por dimensión

Escala	Coficiente ω	Coficiente α
--------	---------------------	---------------------

IP clínica	0.863	0.859
IV clínica	0.848	0.843
IP educativa	0.953	0.953
IV Educativa	0.969	0.968
IP Organizacional	0.963	0.963
IV Organizacional	0.978	0.978
IP Social	0.937	0.936
IV Social	0.968	0.967
<hr/>		
Instrumento completo	0.975	0.975

Por último, el coeficiente Omega de McDonald es una medida de confiabilidad que considera las cargas factoriales, lo que proporciona una evaluación más precisa y confiable en comparación con otros coeficientes como el Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos evidencian niveles muy altos de confiabilidad en todas las escalas del instrumento. Tanto el coeficiente omega como el alfa de Cronbach presentan valores superiores a 0.84, lo cual indica una excelente consistencia interna. Este hallazgo sugiere que los ítems que componen cada escala están altamente relacionados entre sí y miden adecuadamente un mismo constructo.

En la mayoría de los casos, el coeficiente omega presenta valores ligeramente superiores al alfa de Cronbach, lo cual es esperable debido a que omega considera las cargas factoriales específicas de los ítems y los errores asociados, brindando así una estimación más precisa de la confiabilidad. No obstante, las diferencias entre ambos coeficientes son mínimas, lo que respalda la robustez del instrumento desde diferentes enfoques metodológicos.

Asimismo, se observa una mejora sistemática en los niveles de confiabilidad; esta tendencia indica que el proceso de validación y ajuste de los ítems contribuyó positivamente a la precisión de las escalas. Las escalas, particularmente en los contextos educativo, organizacional y social, muestran coeficientes cercanos o superiores a 0.96, lo cual es indicativo de una estructura muy sólida.

Finalmente, el coeficiente de confiabilidad del instrumento completo alcanza un valor de 0.975 en ambas métricas, lo que refleja una consistencia interna sobresaliente en el conjunto total de ítems. Este resultado permite concluir que el instrumento, en su totalidad, posee excelentes propiedades psicométricas y es adecuado para ser utilizado en contextos de evaluación profesional o investigativa. En este estudio, se obtuvo un coeficiente Omega de McDonald para cada dimensión, con valores que oscilaron entre 0.84 y 0.96, lo que indica un alto nivel de confiabilidad. Los resultados sugieren que los ítems presentan una adecuada coherencia interna dentro de cada dimensión, lo que respalda la estabilidad y solidez de las subvariables medidas. El instrumento desarrollado es válido y confiable, cumpliendo con los criterios para la evaluación del constructo de intereses profesionales y vocacionales en estudiantes de Psicología.

2.3. Discusión

Inicialmente, es crucial entender que la elaboración de herramientas psicológicas se enfoca en la detección de características o rasgos personales que no son tan visibles y observables; en este contexto, Meneses (2014) menciona que la psicometría es una parte de la psicología que, mediante teorías, métodos y técnicas vinculadas al diseño y la implementación de pruebas, posibilita la medición indirecta de los fenómenos psicológicos que conducen a descripciones, clasificaciones, diagnósticos, aclaraciones o pronósticos que contribuyan a la toma de decisiones y acciones en relación a la conducta humana desde el campo profesional de la psicología.

Es relevante abordar los intereses profesionales y vocacionales en el contexto de la formación

académica avanzada, ya que constituyen un eje fundamental en la definición del proyecto de vida y en la elección de una especialización profesional. La presente investigación se centró en la exploración de estas dimensiones, con énfasis en estudiantes de últimos semestres de Psicología y egresados, considerando que los intereses no solo reflejan inclinaciones personales, sino también la percepción que los individuos tienen respecto a sus propias habilidades y capacidades, lo cual influye de forma decisiva en la elección de una trayectoria especializada dentro del campo (Super, 1990; Holland, 1997).

Por ende, la evaluación psicométrica adquiere especial relevancia en el ámbito de la orientación vocacional y profesional, al permitir la medición de constructos psicológicos que orientan estas decisiones (Fouad, 2010). Esto implica que el futuro profesional pueda optar, con base en sus intereses percibidos, por campos de especialización como psicología clínica, educativa, organizacional o social. Esta elección representa un proceso de toma de decisiones informado, sustentado en la percepción subjetiva de las propias capacidades, más que en la evaluación objetiva de las mismas (Savickas, 2005).

En consecuencia, contar con un instrumento psicométrico válido y confiable que identifique estos intereses vocacionales facilita un acompañamiento más eficaz por parte de docentes, orientadores o asesores académicos. A partir de los resultados obtenidos, los estudiantes pueden contrastar sus percepciones con evaluaciones externas y otros métodos complementarios, enriqueciendo así el proceso de orientación profesional. Los hallazgos de esta investigación subrayan, por tanto, la necesidad de seguir perfeccionando herramientas que integren la autoevaluación con procesos de validación externa, en aras de fomentar una formación profesional más coherente con los intereses y potencialidades percibidas por el futuro especialista en Psicología (Super, 1990; Holland, 1997).

Junto a lo anterior, el desarrollo y uso de herramientas psicométricas ha sido clave en la evolución de la psicología al cumplir con necesidades importantes, necesidades sociales en el proceso de toma de decisiones. Un estudio publicado en la Revista Latinoamericana de Psicología analizó las propiedades psicométricas del Melbourne Decision Making Questionnaire (MDMQ) en adolescentes colombianos. (Torres y Rodríguez, 2021) Este instrumento evalúa los estilos de toma de decisiones y ha sido validado en diferentes contextos culturales. La investigación concluyó que el MDMQ es un instrumento válido para evaluar los estilos de toma de decisiones en adolescentes

colombianos, lo que demuestra la utilidad de las herramientas psicométricas en contextos educativos y sociales. Este ejemplo fortalece el sustento empírico del presente trabajo al mostrar la relación entre la evaluación de intereses vocacionales y los estilos de toma de decisiones, dos procesos fundamentales en la elección profesional. Además, resalta la relevancia social y académica de diseñar instrumentos válidos y culturalmente pertinentes, y posiciona esta investigación dentro de una línea de continuidad científica en el desarrollo de herramientas psicométricas aplicables al contexto latinoamericano.

Incluir la distinción entre el interés profesional y el interés vocacional en la discusión resulta crucial, ya que permite precisar las dimensiones psicológicas abordadas por el instrumento. Según Lobato (2002), el interés profesional se asocia a conocimientos previos que refuerzan la conducta vocacional, lo cual implica una base cognitiva y experiencial que orienta la elección de un área específica dentro de la carrera. Se destaca que los estudiantes que participan en la aplicación del instrumento cuentan con una base teórica y práctica adquirida a lo largo de su formación universitaria, lo cual les permite identificar con mayor claridad aquellas áreas en las que se sienten más competentes y motivados para desempeñarse profesionalmente. Por otro lado, el interés vocacional menciona que son "áreas de trabajo o actividades en las que una persona experimenta un mayor grado de satisfacción y disfrute" (Holland, 1997, p. 5).

Este contraste conceptual es importante porque ambas variables, aunque relacionadas, responden a mecanismos distintos de motivación y decisión, y su diferenciación permite comprender mejor cómo se estructura el perfil de intereses en los estudiantes. Al reconocer estos matices, la investigación no solo aporta al desarrollo psicométrico de un instrumento más preciso, sino que también enriquece la comprensión teórica sobre los factores que influyen en la elección de una especialización dentro del campo de la psicología.

En este sentido, Cepero (2009) también establece una conexión entre el concepto de "intereses" y las inclinaciones personales que orientan las decisiones vocacionales, subrayando la relevancia de los factores internos que deben tenerse en cuenta para realizar decisiones acertadas. Por ello, es fundamental reconocer que los intereses vocacionales están asociados con áreas de trabajo o actividades que brindan mayor satisfacción y disfrute a la persona, lo cual está relacionado con sus inclinaciones y preferencias naturales. Los intereses vocacionales reflejan una motivación interna,

y están ligados a la percepción que tiene la persona sobre lo que le resulta gratificante, sin tener que considerar necesariamente factores prácticos o externos (Salgado y Tauriz, 2023).

Por otra parte, los intereses profesionales son un concepto psicológico que fusiona las preferencias personales (intereses) con las exigencias y características del entorno laboral (profesional). Se definen como la percepción que una persona tiene sobre sus habilidades y su inclinación hacia ciertas actividades o áreas de trabajo, más que por la posesión objetiva de esas habilidades. Este concepto abarca una combinación de factores, tales como la valoración subjetiva de las competencias, la experiencia adquirida y las oportunidades que se perciben disponibles. Según Noronha et al. (2019), los intereses profesionales están marcados por elementos tanto afectivos como cognitivos, y su evaluación permite entender cómo una persona prioriza y elige entre distintas opciones laborales, basándose en sus capacidades y valores percibidos, es decir que los intereses profesionales no solo hacen referencia a lo que una persona es capaz de hacer, sino también a lo que considera que puede hacer y disfrutar.

A partir de la naturaleza de las variables que estructuran este estudio, el interés profesional e interés vocacional, se determinó que el enfoque del instrumento psicométrico no se corresponde con pruebas de tipo criterial, de inteligencia o de ejecución. Por esta razón, el tipo de prueba corresponde al tipo de prueba de inventario, cuyo propósito es recabar información acerca de los intereses, actitudes o rasgos personales a través de ítems que el sujeto responde desde su autopercepción (Kaplan & Saccuzzo, 2015). Como lo plantean Anastasi y Urbina (1998), este tipo de instrumentos no evalúan capacidades.

Sino que describen preferencias personales, estilos e inclinaciones vocacionales, lo cual es coherente con la investigación. En este sentido, la elección del inventario como modalidad de prueba permite un abordaje más preciso del fenómeno estudiado, al centrarse en la dimensión interna y subjetiva del interés profesional y vocacional.

Por lo expuesto anteriormente, la elaboración y diseño del instrumento para medir intereses profesionales y vocacionales se ajustó a diversos procesos psicométricos que consolidan elementos medibles y cuantificables en los ámbitos disciplinarios más trabajados en Colombia en el ámbito de la psicología, a través de la formulación de cuatro metas específicas que demuestran la validez y la fiabilidad del instrumento.

En ese sentido, el primer objetivo se orientó a la conceptualización de la variable, es decir, al proceso en el que se establece la definición de las variables de investigación. Según Grajales (1996), la conceptualización permite hacer un equivalente de definición operacional para manejar el concepto a nivel empírico, encontrando elementos específicos, indicadores o las acciones que faciliten la evaluación del concepto en cuestión.

En el proceso de alcanzar el primer objetivo de esta investigación, se identificó la importancia de conceptualizar adecuadamente las variables de interés. Para ello, se elaboró una matriz de operacionalización que permitió definir de manera precisa los conceptos de intereses profesionales y vocacionales. Esta distinción fue fundamental para integrar ambas variables en un único instrumento de medición, reconociendo que, aunque están relacionadas, poseen fundamentos teóricos distintos. Según Reguant y Martínez (2014), este proceso puede entenderse como “establecer un vínculo entre los conceptos, las observaciones y las actitudes reales” (p. 4), lo cual facilita la identificación de elementos específicos e indicadores que permiten su medición empírica.

Además, Carballo y Güemes (2016) señalan que la conceptualización permite desglosar particularidades, características y atributos que facilitan la clasificación bajo una misma categoría. En este sentido, la conceptualización de las variables pasó por un proceso de revisión teórica exhaustiva y fue validada por expertos en el área, lo que permitió su unificación y reestructuración, estableciendo una base sólida desde el punto de vista teórico.

A partir de este fundamento, se presenta el desarrollo del primer objetivo específico de la investigación, que consistió en conceptualizar la variable y sus dimensiones para la construcción de la prueba destinada a evaluar los intereses profesionales y vocacionales de los estudiantes de Psicología de la Universidad CESMAG. La conceptualización adecuada de la variable "intereses profesionales y vocacionales" es un paso clave en la creación de cualquier instrumento psicométrico, pues garantiza que la medición sea representativa y válida, lo que asegura que los resultados obtenidos sean pertinentes y aplicables a la población de interés (Muñiz, 2010). A lo largo de este proceso, se revisaron diversas teorías y modelos existentes sobre orientación vocacional e intereses profesionales, con el fin de seleccionar el marco teórico más adecuado para el diseño del instrumento.

En un primer momento, se consideraron teorías como la Teoría de la Elección Vocacional de Super (1990) y la Teoría de la Identidad Vocacional de Marcia (1966), que son fundamentales en el campo de la orientación vocacional. La teoría de Super, por ejemplo, enfoca el desarrollo vocacional a lo largo del ciclo vital y cómo los intereses y elecciones de carrera evolucionan con el tiempo. Aunque esta teoría es extremadamente valiosa para estudios longitudinales y para la comprensión del desarrollo vocacional a largo plazo, no se adaptaba a la necesidad de una medición precisa y puntual de los intereses de los estudiantes de psicología en un momento específico de su formación académica. Super hace hincapié en un proceso de adaptación vocacional que se desarrolla a lo largo de varias etapas, por lo que su marco teórico resultó ser menos adecuado para la medición puntual de intereses profesionales y vocacionales.

De igual forma, se consideró la Teoría de la Identidad Vocacional de Marcia (1966), que se enfoca en los procesos de exploración y compromiso vocacional. Esta teoría plantea que los individuos pasan por fases de exploración y compromiso antes de tomar decisiones vocacionales definitivas. Aunque su enfoque es útil para estudiar el desarrollo vocacional de los individuos, no proporcionaba una herramienta específica para medir los intereses vocacionales dentro de un ámbito académico y profesional concreto, como es el caso de los estudiantes de psicología. Por lo tanto, su enfoque centrado en la identidad y en los estados de exploración resultó menos útil para la evaluación directa de los intereses profesionales y vocacionales en este contexto.

Tras analizar estos enfoques, se optó por la Teoría de los Tipos de Personalidad de Holland (1997), que, aunque está basada en la clasificación de la personalidad, ofrece un modelo de gran utilidad para la medición de intereses vocacionales y profesionales. La teoría de Holland plantea que las elecciones vocacionales están influenciadas por los intereses y las motivaciones intrínsecas de las personas, y que estas están directamente relacionadas con ambientes laborales que presentan características similares a las preferencias de los individuos. Según esta teoría, las personas buscan ambientes profesionales que se alineen con sus intereses, lo que resulta en una mayor satisfacción y desempeño laboral. Esta perspectiva permite una categorización precisa de los intereses profesionales y vocacionales sin depender únicamente de la clasificación de personalidad, lo que la hace particularmente útil en contextos educativos y académicos.

El enfoque de Holland sobre los intereses vocacionales se distingue porque, más allá de clasificar a los individuos por tipos de personalidad, pone énfasis en cómo los intereses específicos,

tanto profesionales como vocacionales, se correlacionan con diversos entornos laborales y áreas de interés profesional. Esto es especialmente importante en el caso de los estudiantes de psicología, quienes, al estar formándose en diversas ramas de la disciplina, deben identificar cuál de ellas resuena más con sus intereses y aspiraciones. La teoría de Holland permite conceptualizar estos intereses de manera clara y directa, lo que facilita la creación de un instrumento que no solo mida los intereses profesionales de manera general, sino que los vincula específicamente a las áreas de la psicología que son relevantes para la población estudiada.

Los intereses profesionales y vocacionales, según Holland, están vinculados a preferencias por diferentes tipos de actividades y entornos de trabajo. En el caso de los estudiantes de psicología, sus intereses están enfocados en áreas específicas dentro de la profesión, como la psicología clínica, educativa, organizacional y social. La teoría de Holland, al centrarse en cómo los intereses profesionales se alinean con diferentes entornos laborales, permite estructurar un instrumento que categorice y mida los intereses de los estudiantes en función de las áreas más relevantes para su formación y futuro profesional. Al ser capaces de identificar las áreas de la psicología que más les atraen, los estudiantes pueden tomar decisiones más informadas sobre su futuro académico y laboral.

A diferencia de otras teorías que se enfocan en la toma de decisiones vocacionales como un proceso de exploración y compromiso, Holland proporciona un enfoque práctico y directo para identificar qué áreas de la psicología coinciden con los intereses de los estudiantes. Esto es particularmente relevante cuando se trata de proporcionar orientación académica, ya que la identificación precisa de los intereses vocacionales puede ayudar a los estudiantes a tomar decisiones más alineadas con sus motivaciones intrínsecas.

En este contexto, el Inventario de Intereses Vocacionales de Strong (Strong Interest Inventory, SII) se considera uno de los instrumentos más utilizados y validados en la medición de intereses vocacionales, y se basa directamente en la teoría de Holland. El SII categoriza los intereses vocacionales según los tipos de personalidad de Holland y mide la congruencia entre los intereses de los individuos y los entornos laborales. Este enfoque ha sido adoptado en diversos contextos educativos y vocacionales, proporcionando una estructura útil para la evaluación de los intereses profesionales en la psicología. De esta manera, el SII y otros instrumentos similares han servido de

modelo para la construcción de la prueba en esta investigación, adaptando sus principios a las dimensiones específicas de la psicología.

En correspondencia con el avance del primer objetivo de investigación, se conectó el avance del segundo objetivo vinculado a la validez de contenido del instrumento. Este procedimiento, de acuerdo con Aguilar et al. (como se citó en Anastasi et al., 1998), se refiere principalmente a la evaluación sistemática del contenido o elementos del instrumento para determinar si incluye una muestra relevante del área de comportamiento que se pretende medir. Esta evaluación sistemática implicó que, una vez se estableciera la operacionalización de variables, se comenzara la elaboración de ítems para cada interés profesional y vocacional en los cuatro ámbitos de psicología seleccionados.

En el marco del segundo objetivo de esta investigación, se destaca la importancia de contar con un sustento teórico sólido, el cual se fundamenta en las directrices del Colegio Colombiano de Psicólogos (COLPSIC, 2025), que establece 20 áreas profesionales y de disciplina en Psicología. No obstante, esta investigación decidió centrarse en cuatro áreas disciplinares específicas: psicología clínica, social, educativa y organizacional. Esta selección no fue arbitraria, sino que respondió a una necesidad contextual, ya que se tomó en consideración la realidad regional en la que se desarrolló el estudio. Específicamente, se trabajó con estudiantes de programas de Psicología pertenecientes a instituciones ubicadas en la ciudad de Pasto (departamento de Nariño) y la ciudad de Cali (departamento del Valle del Cauca), siendo estas: la Universidad Mariana, la Universidad CESMAG, la Universidad de Nariño, la Universidad Abierta y a Distancia y la Universidad ICESI.

La selección y estructuración de los ítems correspondientes a los intereses profesionales y vocacionales en las áreas de Psicología clínica, social, educativa y organizacional representó un momento clave en el desarrollo del instrumento, ya que permitió abordar de forma específica las distintas dimensiones del constructo. Para asegurar la validez de contenido, se recurrió a la técnica del juicio de expertos, ampliamente reconocida en la investigación psicométrica como un método riguroso para evaluar la pertinencia y coherencia de los ítems (Escurra, 1988; Hernández et al., 2014). En este proceso, nueve jueces especializados en el campo realizaron una revisión detallada de los 137 ítems inicialmente propuestos, evaluándose a partir de tres criterios fundamentales: relevancia, claridad y unidimensionalidad. Como resultado de este análisis crítico, se conservaron

95 ítems que cumplieran con los estándares de calidad definidos, mientras que los restantes fueron descartados o reformulados.

Cabe destacar que, tras esta revisión, se realizaron modificaciones específicas a los ítems relacionados con el interés profesional, particularmente aquellos que median competencias y habilidades, con el objetivo de asegurar que se enfocarán en la percepción subjetiva de capacidad, y no en una evaluación objetiva del desempeño. Esta decisión teórica y metodológica se fundamenta en el concepto de autoeficacia propuesto por Bandura (1997), quien sostiene que la autoeficacia percibida es la creencia en la propia capacidad para organizar y ejecutar cursos de acción necesarios en situaciones específicas. Así, los ítems fueron reformulados para indagar sobre cómo se perciben los estudiantes en términos de sus capacidades dentro de contextos profesionales concretos, de acuerdo con cada campo disciplinar (clínico, social, educativo y organizacional). Esta orientación fue clave para alinear la medición con los fundamentos del enfoque subjetivo-experiencial del instrumento, garantizando su coherencia teórica y pertinencia psicométrica.

En relación con el grado de especialización de los jueces expertos, los resultados obtenidos indican un nivel satisfactorio de competencia técnica, con puntuaciones que oscilaron entre 7 y 9 en una escala de 1 a 10, y un promedio de 8.2. Este valor refleja un consenso elevado en la valoración del instrumento, lo que respalda su validez de contenido. Tal como señalan Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008), un adecuado nivel de experticia por parte de los evaluadores es fundamental para garantizar la calidad del juicio de expertos, ya que este tipo de validación requiere conocimientos especializados tanto teóricos como prácticos sobre el constructo evaluado.

En cuanto a la apreciación general de la escala, los jueces otorgaron puntuaciones entre 1 y 3 (siendo 3 la máxima calificación), con un promedio de 2.7, lo cual indica una tendencia favorable hacia la valoración positiva del instrumento. Esta puntuación sugiere que los aspectos analizados —claridad, pertinencia y adecuación de los ítems— fueron considerados en su mayoría satisfactorios, lo que refuerza la coherencia y solidez del instrumento construido. Además, el promedio alcanzado en la valoración específica de los ítems también fue de 8.2, lo que evidencia una alta concordancia entre los evaluadores respecto a su relevancia dentro del contexto de la evaluación de intereses profesionales y vocacionales.

Estos hallazgos se alinean con investigaciones previas en el campo de la psicometría, donde el juicio de expertos es una técnica habitual y ampliamente validada para la evaluación de contenido (Lawshe, 1975; Robles & Rojas, 2015). Como parte de este proceso, se aplicó una fase de purificación del instrumento, que permitió refinar la escala mediante la eliminación de 29 ítems que no cumplían con los criterios establecidos, lo cual es coherente con las recomendaciones metodológicas en el diseño de pruebas psicológicas (Hernández et al., 2014). En suma, el análisis cuantitativo y cualitativo realizado a través del juicio de expertos no solo aportó una primera validación del contenido del instrumento, sino que también orientó las decisiones sobre la retención, modificación o eliminación de los ítems, mejorando así su precisión conceptual y psicométrica.

Por otro lado, estudios como el de Ojeda (2023) también han mostrado la importancia de la depuración de ítems en la validación de instrumentos psicométricos. En su investigación, se eliminaron hasta 12 ítems de un total de 20 durante el proceso de validación, lo que resultó en una mejora de la claridad y la precisión del instrumento. En el presente estudio de cada variable se suprimieron diversos ítems, por lo que el proceso de depuración resultó igualmente esencial para asegurar que los ítems elegidos fueran los más representativos y relevantes para evaluar los intereses vocacionales y profesionales de los alumnos. Este método se ajusta a la estrategia propuesta por Casillas et al. (2020), quienes subrayan la relevancia de un proceso de validación completo y la revisión de ítems para garantizar la validez de las evaluaciones psicométricas.

La utilización de la V de Aiken como técnica para evaluar la validez de contenido constituye un procedimiento ampliamente aceptado en la construcción de instrumentos psicométricos, ya que permite estimar el grado de consenso entre jueces expertos sobre la pertinencia y claridad de los ítems en relación con las dimensiones evaluadas (Merino & Segovia, 2009). En esta investigación, el coeficiente alcanzado fue de 0.78, lo cual representa un nivel alto de validez de contenido, ya que supera el umbral mínimo generalmente aceptado (≥ 0.70), evidenciando que los ítems propuestos son considerados relevantes y adecuados para medir los intereses profesionales y vocacionales en estudiantes de psicología.

Este hallazgo cobra mayor relevancia al compararse con estudios previos que han seguido metodologías similares. Por ejemplo, Alfaro y Chinchilla (2021) reportaron un valor de 0.76 en la validación de un instrumento dirigido a evaluar intereses vocacionales en estudiantes

universitarios, resultado que, al ser similar al obtenido en la presente investigación, respalda la solidez metodológica del proceso seguido. Además, la similitud en los resultados refuerza la idea de que las herramientas diseñadas para este tipo de constructos pueden alcanzar niveles adecuados de validez cuando se someten a procesos rigurosos de evaluación por parte de expertos.

Por lo tanto, la puntuación de 0.78 no solo confirma la pertinencia de los ítems seleccionados, sino que también sitúa al instrumento dentro de los estándares internacionales aceptados para pruebas psicométricas. Esto garantiza su aplicabilidad en contextos similares, así como su capacidad para proporcionar información válida sobre los intereses vocacionales y profesionales, contribuyendo al desarrollo de procesos de orientación más precisos y contextualizados.

Dentro del proceso de validación del instrumento, se realizó la prueba piloto, la cual representó una fase crítica en la verificación del contenido y la coherencia interna del mismo. Esta etapa involucró a 73 estudiantes del quinto semestre del programa de Psicología, quienes fueron seleccionados por presentar un perfil académico intermedio que les permite tener un conocimiento suficiente del campo disciplinar, sin estar influenciados por experiencias profesionales avanzadas. Tal elección metodológica está alineada con lo propuesto por Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008), quienes destacan la importancia de seleccionar una muestra que permita obtener retroalimentación pertinente y comprensible respecto a los ítems del instrumento.

La aplicación de la prueba piloto permitió no solo recoger observaciones cualitativas sobre la claridad y comprensión de los ítems, sino también llevar a cabo un análisis preliminar de fiabilidad. El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido fue de 0.987, lo cual se interpreta como un índice de consistencia interna excelente (George & Mallery, 2019). Esta elevada fiabilidad evidencia que los ítems del instrumento mantienen una coherencia interna alta, reforzando su capacidad para medir de manera consistente el constructo de intereses vocacionales y profesionales.

En este sentido, la prueba piloto no solo sirvió para confirmar la pertinencia del contenido, sino también para reforzar la solidez psicométrica del instrumento antes de su aplicación a una muestra más amplia. Este tipo de procedimientos permite identificar posibles debilidades y fortalezas en la estructura del test, lo cual es esencial para garantizar la calidad de los datos que posteriormente serán utilizados en el análisis estadístico y la interpretación teórica del fenómeno de estudio.

Tras haber finalizado este paso y alcanzado el segundo objetivo relacionado con la evaluación de la validez de contenido del instrumento, fue necesario avanzar hacia un tercer objetivo, con el propósito de fortalecer el desempeño del instrumento y permitir la determinación de la validez de constructo respecto a las variables de intereses profesionales y vocacionales.

En esta investigación se aplicó un análisis factorial confirmatorio (AFC), técnica estadística multivariada recomendada cuando se cuenta con un modelo teórico previamente definido, con el fin de evaluar su adecuación respecto a los datos empíricos (Brown, 2015). Esta técnica permitió confirmar la validez estructural del instrumento, ya que facilitó la identificación de las relaciones entre las variables observadas y los factores latentes propuestos, evaluando el grado de ajuste del modelo teórico. Como lo explican Maldonado (2019) y Samperio (2019), el AFC permite no solo validar la estructura teórica planteada, sino también refinar los modelos derivados del análisis factorial exploratorio (AFE), corrigiendo posibles errores mediante la evaluación de la matriz de covarianzas.

Los resultados obtenidos en esta investigación respaldan empíricamente la estructura del instrumento diseñado para medir intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de psicología. El Modelo 4, seleccionado como el más adecuado, presentó un valor de chi-cuadrado igual a 2.32, un RMSEA de 0.048, un SRMR de 0.055, un CFI de 0.900 y un TLI de 0.897. Estos valores cumplen con los estándares establecidos por Hu y Bentler (1999, como se citó en Lopera, 2022), quienes recomiendan que el RMSEA esté por debajo de 0.06 y que los índices CFI y TLI sean iguales o superiores a 0.90 para considerar un buen ajuste. Además, se obtuvieron los valores más bajos en los criterios AIC, BIC y SABIC, lo cual indica que este modelo logró un equilibrio óptimo entre calidad de ajuste y parsimonia estructural (Burnham y Anderson, 2004).

En cuanto a la fiabilidad del instrumento, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.987, con valores individuales entre 0.986 y 0.987, lo que indica una consistencia interna excelente. Según Nunnally y Bernstein (1994), valores superiores a 0.80 reflejan una buena consistencia interna, siendo 0.70 el umbral mínimo aceptable. Estos hallazgos coinciden con lo reportado por Freed et al. (2022), quienes, al desarrollar una herramienta para medir la autoeficacia en astronomía, obtuvieron coeficientes alfa de 0.901 y 0.937 en sus dos dimensiones. Igualmente, Rodríguez y López (2020) validaron un instrumento para evaluar intereses profesionales en

estudiantes universitarios, alcanzando un alfa de Cronbach de 0.980, valor comparable al presente estudio y que refuerza la fiabilidad del instrumento propuesto.

Desde una perspectiva comparativa, esta investigación se alinea con estudios como el de Alfaro-Barquero y Chinchilla-Brenes (2017), quienes diseñaron y validaron un instrumento de evaluación vocacional enfocado en carreras científico-tecnológicas. Su análisis de ajuste reportó valores de chi-cuadrado entre 7.26 (mínimos) y 1.47 (máximos), cifras consideradas aceptables, aunque la presente investigación presenta un ajuste más robusto con un chi-cuadrado de 2.32 y un mayor número de índices de ajuste evaluados (diez frente a cinco), incrementando así la confiabilidad estructural (Hair et al., 2019).

Del mismo modo, se compararon los resultados con los obtenidos en la investigación titulada Prueba psicométrica de perfiles vocacionales de Administración de Tecnología de Información, Agronegocios y Arquitectura (Alfaro & Chinchilla, 2020), la cual también empleó el AFC. En dicho estudio, se reportaron indicadores psicométricos sólidos: $CFI > 0.93$, $RMSEA \leq 0.08$ y coeficientes factoriales de hasta 0.97. No obstante, algunos ítems mostraron cargas tan bajas como 0.28. En comparación, el presente estudio reportó coeficientes factoriales entre 0.36 y 0.91, y los ítems con cargas menores a 0.50 fueron eliminados solo cuando existía redundancia, garantizando así la integridad del constructo teórico. Esta práctica refuerza la solidez metodológica y teórica del modelo final, lo cual es consistente con las recomendaciones de Kline (2016).

Además, se resalta que el desarrollo teórico del instrumento partió de una revisión exhaustiva de la literatura, lo cual permitió estructurar un modelo sólido y coherente. Esta fundamentación teórica fue esencial para garantizar que los indicadores incluidos respondieron fielmente a las dimensiones que se pretendía medir. La validez del constructo se vio fortalecida al comprobarse empíricamente que los factores latentes reflejaban de manera adecuada las relaciones planteadas en la hipótesis de partida.

Por último, se destaca que la obtención de un RMSEA de 0.048, junto con índices CFI y TLI cercanos a 0.90, evidencia una representación teórica adecuada de los datos observados. Según Byrne (2016), valores de $CFI \geq 0.90$ indican una buena capacidad explicativa del modelo. Estos resultados, junto con la baja puntuación en los criterios AIC, BIC y SABIC, confirman la validez estructural y la eficacia del modelo propuesto. En consecuencia, el instrumento desarrollado se

posiciona como una herramienta confiable y válida para identificar intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de psicología, que facilita una toma de decisiones informada por parte del estudiante sobre sus propios intereses, y permite un acompañamiento profesional adecuado en el proceso de orientación vocacional y profesional.

En cumplimiento del cuarto y último objetivo, se emplearon como indicadores principales el coeficiente Alfa de Cronbach y el coeficiente Omega de McDonald. Ambos coeficientes son ampliamente utilizados en la evaluación psicométrica por su capacidad para estimar la consistencia interna de los ítems que componen una escala. El Alfa de Cronbach ha sido tradicionalmente el índice más utilizado debido a su facilidad de cálculo e interpretación, y ofrece una estimación general de la confiabilidad bajo el supuesto de tau-equivalencia, es decir, que todos los ítems contribuyen de forma similar al constructo (Oviedo & Campo-Arias, 2005; Tavakol & Dennick, 2011). No obstante, cuando los ítems presentan diferentes cargas factoriales, como suele ocurrir en instrumentos psicológicos complejos, esta suposición puede limitar la precisión de la estimación. En ese sentido, el coeficiente Omega de McDonald ofrece una alternativa más robusta, ya que toma en cuenta tanto las cargas factoriales individuales como los errores específicos de medición, proporcionando una estimación más realista de la consistencia interna (Dunn et al., 2014; Roco et al., 2023). El uso conjunto de ambos indicadores permite evaluar la confiabilidad desde distintas perspectivas, lo cual fortalece la evidencia empírica sobre la calidad psicométrica del instrumento y brinda mayor respaldo a su aplicabilidad en contextos académicos y profesionales (Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016).

Los resultados obtenidos revelan valores elevados en ambos coeficientes, con rangos que oscilan entre 0.843 y 0.978 en las distintas escalas, y un coeficiente global de 0.975 para el instrumento completo. Estos niveles superan ampliamente el umbral mínimo de 0.80 recomendado en estudios psicométricos aplicados al ámbito educativo y social (Hair et al., 2019), lo que evidencia una excelente coherencia interna entre los ítems. De manera consistente, el coeficiente omega presentó valores ligeramente superiores al alfa en la mayoría de las dimensiones, confirmando así su mayor sensibilidad para detectar la verdadera estructura interna del instrumento (McNeish, 2018; Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016).

Cabe destacar que las escalas relacionadas con los contextos educativo, organizacional y social presentaron coeficientes superiores a 0.96, lo cual refleja una estructura sólida y confiable. Esta

tendencia sugiere que el proceso de construcción, revisión y validación de los ítems favoreció la claridad, pertinencia y unidimensionalidad de los reactivos dentro de cada dimensión. En consecuencia, se puede afirmar que el instrumento evaluado cumple con rigurosos criterios psicométricos de confiabilidad, lo que garantiza su aplicabilidad en entornos académicos y profesionales. Además, sus propiedades permiten brindar a los estudiantes una base sólida para tomar decisiones informadas sobre sus intereses, y facilitan un acompañamiento profesional efectivo en procesos de orientación vocacional.

En síntesis, los cuatro objetivos específicos planteados en esta investigación fueron cumplidos satisfactoriamente, permitiendo alcanzar el propósito general del estudio. Se logró conceptualizar la variable “intereses profesionales y vocacionales” y sus dimensiones, lo que sirvió de fundamento teórico para la construcción de la prueba dirigida a estudiantes de Psicología de la Universidad CESMAG. Asimismo, se determinó la evidencia de validez de contenido de los ítems a través del juicio de expertos, garantizando su relevancia y claridad. Posteriormente, se analizaron las evidencias de validez de constructo, lo que permitió confirmar la correspondencia entre la estructura teórica y los resultados empíricos. Finalmente, se estableció la confiabilidad de la prueba, evidenciando una adecuada consistencia interna. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cumplimiento de los objetivos específicos refleja la coherencia metodológica de una investigación y respalda la validez de sus hallazgos, por lo que se concluye que esta investigación culmina su proceso con solidez teórica y empírica, aportando una herramienta psicométricamente fundamentada para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales en el contexto estudiado.

3. Conclusiones

Esta investigación demostró que sí es posible construir un instrumento psicométrico válido y confiable para evaluar los intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología. Tal como se planteó en el objetivo general, se logró diseñar una prueba que mide estos intereses en cuatro campos de la psicología más trabajados en Colombia: clínica, social, organizacional y educativa. Esta herramienta ofrece a los estudiantes la posibilidad de reconocer con mayor claridad en qué campos se sienten más motivados, qué habilidades perciben que poseen y desde la subjetividad, identificar hacia qué campos podrían orientar su desarrollo profesional.

Durante el proceso, la conceptualización de la variable fue clave. Utilizando la matriz de operacionalización, se logró definir con claridad los indicadores de cada dimensión, facilitando la construcción de ítems coherentes con el constructo. Esta organización permitió distinguir las características propias de cada campo y agrupar los ítems de manera estructurada, lo que contribuyó al diseño teóricamente sólido del instrumento.

Respecto a la validez de contenido planteada como segundo objetivo, se alcanzó satisfactoriamente. El instrumento fue construido siguiendo los lineamientos técnicos establecidos en la guía de “Construcción y adaptación de pruebas psicológicas”, empleando la V de Aiken para evaluar la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems a través del juicio de expertos. Este proceso condujo a una versión prefinal de 95 ítems que representan de manera adecuada las dimensiones del instrumento y contribuyen a una medición eficaz del constructo.

En cuanto a la validez de constructo, se aplicó un análisis factorial confirmatorio (AFC), realizando ajustes al modelo teórico inicial. Se obtuvieron buenos indicadores de ajuste, como un χ^2/gl de 1.90, un CFI de 0.863, un TLI de 0.859, un GFI de 0.871 y un RMSEA de 0.059, entre otros. Estos resultados muestran que la estructura del instrumento se sostiene estadísticamente, y que la mayoría de los ítems (91 en total) contribuyen a una medición adecuada de los intereses vocacionales y profesionales.

También se logró cumplir con el cuarto objetivo, relacionado con la confiabilidad del instrumento. A través del coeficiente Omega, se verificó que cada dimensión presentaba altos niveles de consistencia interna. Por ejemplo, se obtuvieron resultados sólidos en dimensiones como

IV Organizacional (0.98), IV Educativa (0.97) y IV Social (0.97), entre otros. El puntaje global del instrumento fue de 0.97, lo cual indica una confiabilidad excelente. Esto garantiza que el test es estable y preciso al momento de evaluar los intereses en cada área.

En resumen, la escala desarrollada presenta propiedades psicométricas adecuadas y relevantes. Fue diseñada no solo desde un enfoque teórico riguroso, sino también considerando el contexto académico y profesional de los estudiantes de la Universidad CESMAG. Su aplicación puede apoyar procesos de orientación vocacional, toma de decisiones, desarrollo académico y planificación de trayectorias profesionales, representando un aporte significativo tanto para la psicología como para la educación superior.

4. Recomendaciones

A continuación, se presentan las recomendaciones derivadas de los hallazgos y análisis realizados en este estudio, con el objetivo de contribuir a la mejora y optimización de los procesos relacionados con el interés vocacional y la elección de carrera a nivel profesional. Estas sugerencias buscan ofrecer una guía práctica y fundamentada para las personas involucradas, promoviendo la implementación de estrategias efectivas que respondan a las necesidades identificadas y que puedan ser adaptadas a diferentes contextos.

Para llevar a cabo un análisis estadístico adecuado de una prueba psicométrica compuesta por 91 ítems y 8 dimensiones, se recomienda utilizar un software estadístico avanzado con el fin de garantizar la ejecución de forma precisa de los diversos procesos estadísticos requeridos en la evaluación del instrumento. Dicho esto, si bien la investigación tuvo como objetivo principal la creación del instrumento, es fundamental realizar un análisis detallado de sus resultados en un contexto universitario. Esto permitirá conocer los resultados en relación con las dimensiones propuestas frente a los cuatro campos: social, clínica, organizacional y educativa. De esta manera, se obtendrá una visión integral del desempeño de los estudiantes en la universidad, lo que facilitará la identificación de áreas de fortalecimiento y oportunidades de mejora que contribuyen al desarrollo académico.

Por otro lado, aunque se abordaron los cuatro campos principales de Psicología que cubren la mayoría de las universidades, sería recomendable realizar una nueva versión del instrumento, el cual permite medir campos emergentes. Estas podrían ser incorporadas en una segunda fase del instrumento, lo que enriquecería su alcance y relevancia en futuras investigaciones y poblaciones nacionales.

Se recomienda diseñar una prueba específica que evalúe habilidades y competencias en los diferentes campos de la psicología, con el fin de complementar la exploración vocacional y fortalecer la toma de decisiones profesionales.

Finalmente, se recomienda promover y fortalecer la investigación y el desarrollo de instrumentos psicométricos regionales que respondan a las particularidades culturales, sociales y académicas de los estudiantes de psicología en diferentes contextos. Esto permitirá crear

herramientas más precisas y relevantes, facilitando una orientación vocacional más efectiva y adaptada a las necesidades específicas de la población regional. Además, la colaboración entre instituciones académicas, profesionales y expertos en psicometría puede potenciar la validación y la adaptación de estas pruebas, asegurando su confiabilidad y validez en distintos entornos.

Referencias bibliográficas

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V., & García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud. Síntesis*. Síntesis. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=552272>
- Aguirre, E., Calvache, M., & Osejo, D. (2019). Creación de un instrumento psicométrico para medir la motivación extrínseca e intrínseca en un contexto laboral MEIL. *Revista Criterios*, 35-39. doi: <https://doi.org/10.31948/rev.criterios/26.2-art2>
- Aiken, L. (1980). Índice de validez de contenido para un test. *Educación y Medición Psicológica*, 35-40.
- Alfaro, A., & Chinchilla, S. (2020). Prueba psicométrica de perfiles profesionales de Administración de Tecnología de Información, Agronegocios y Arquitectura: construcción y validación. *Artículos científicos*, 45(2), 284-301. doi: <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43570>
- Alfaro, A., & Chinchilla, S. (2021). Prueba psicométrica de perfiles vocacionales de administración de tecnología de información, agronegocios y arquitectura: construcción y validación. *Revista Educación*, 45(2), 301-319. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2215-26442021000200301&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Alfaro, J., & Chinchilla, M. (2021). Construcción y validación de un inventario de intereses vocacionales para estudiantes universitarios. *Revista Electrónica Educare*, 25(3), 1-22. <https://doi.org/10.15359/ree.25-3.6>

Aliaga, J. (2007). *Psicometría: Tests psicométricos, confiabilidad y validez*.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25645w/Psicometria_Test_%20psicometricos_confiabilidad_validez_RS6.pdf

Alvedaño, B., & Betancort, M. (2021). Diseño y análisis psicométrico de un instrumento para evaluar celos. *Acta Colombiana de Psicología*, 24(1), 19-31. doi:
<https://doi.org/10.14718/ACP.2021.24.1.3>

Anastasi, A., & Urbinas, S. (1998). *Test psicológicos*. Prentice Hall.
https://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lps/nieto_d_me/bibliografia.pdf

Ardila, R. (1999). Las ideas psicológicas en Colombia. *Revista de estudios sociales*, 59-67.
<https://journals.openedition.org/revestudsoc/30669>

Arias, M. (2014). De la Psicología Clínica: su historia, definición y conceptos. *Revista electrónica Psyconex*, 9, 1-9.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/22442>

Arias, W., & H., O. (2014). Aprendizaje por descubrimiento vs. aprendizaje significativo: Un experimento en el curso de historia de la psicología. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 34(87), 455-471. <https://www.redalyc.org/pdf/946/94632922010.pdf>

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: El ejercicio del control*.

- Baztán, Á. (1996). Els rituals a l'empresa. *Revista d'etnologia de Catalunya*, 36-41. Unirioja
- Belloch, A. (2008). Sobre árboles y ramas. *Psicología y Psicología Clínica*, 34(150), 67-94.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3073222>
- Betancourth Sánchez, L. J. (2016). La orientación vocacional en la educación media. Universidad del Magdalena. Disponible en:
<https://www.studocu.com/co/document/universidad-del-magdalena/medicion-y-evaluacion/betancourth-sanchez-lina-jhulieth/10341539>
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press.
https://www.researchgate.net/profile/Imran-Anwar-2/post/Conducting_EFA_and_then_CFA_Justification_Literature/attachment/6079c9daeb77a3000174dac1/AS%3A1013271943462915%401618594265854/download/%28Methodology+in+the+Social+Sciences%29Timothy+A.+Brown+PsyD
- Brown, T. a. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2nd ed.). New York, NY Guilford Publications. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.org.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2326035>
- Buchelli, V., Ortega, E., & Bastidas, J. (2017). *Inventario de Empatía, Relaciones Interpersonales y Comunicación Asertiva (ERCA II)*. Manual ERCAII, Universidad Mariana, San Juan de Pasto.

- Burnham, K., & Anderson, D. (2004). Multimodel inference: Understanding AIC and BIC in model selection. *Sociological Methods & Research*, 33(2), 261–304.
<https://psycnet.apa.org/record/2004-20150-004>
- Burnham, K.p. and Anderson, D.r. (2002) Model Selection and Inference A Practical Information-Theoretic Approach. 2nd Edition, Springer-Verlag, New York. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.org.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1915868>
- Carballo, M., & Güelmes, E. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 140-150.
https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021
- Carmona, B., & Martin, D. (2012). *Perfiles y teorías de orientación vocacional*. Bogotá. Lixis.
<https://www.ensj.edu.mx/wp-content/uploads/2017/09/RIIFEDUC-A%C3%B1o3-Num2.pdf>
- Casillas, S., Cabezas, M., García, V., & Muñoz, A. (2020). Análisis psicométrico de una evaluación para medir la competencia digital de estudiantes de Educación Obligatoria. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación*.
<https://www.redalyc.org/journal/916/91664839002/html/>

Céspedes, F. (13 de agosto de 2019). *Tipos de test psicológicos*. Psicología Online: <https://www.psicologia-online.com/tipos-de-test-psicologicos-359.html>

Cepero, A. (2009). *Las preferencias profesionales y vocacionales del alumnado de secundaria y formación profesional específica*. Tesis doctoral, Universidad de Granada. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/5543>

Céspedes, F. (2019). *Tipos de test psicológicos*. psicologia-online: <https://www.psicologia-online.com/tipos-de-test-psicologicos-359.html>

Chacón, O. (2003). *Diseño, aplicación y evaluación de una propuesta de orientación vocacional para la educación media, diversificada y profesional venezolana*. Universitat Rovira i Virgili. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8907/OC_Capitulo_0_Def.pdf;sequence=3

Cohen, J., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research methods in education*. Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9781315456539/research-methods-edu>

Colegio Colombiano de Psicólogos [COLPSIC]. (2014). *Perfil y competencias del psicólogo en Colombia, en el contexto de la salud*. <https://www.colpsic.org.co/wp-content/uploads/2022/06/Psicologia-Oct-2014.pdf>

Colegio Colombiano de Psicólogos. (2014). *Campos disciplinares y profesionales*. <https://www.colpsic.org.co/campos/campos-disciplinares-y-profesionales/>

Colegio Colombiano de Psicólogos. (2024). *Informe anual sobre el estado de la psicología en Colombia*. Informes Colpsic. <https://www.colpsic.org.co/nosotros/informes/>

Colegio Colombiano de Psicólogos. (2025). *Campos disciplinares y profesionales*. <https://www.colpsic.org.co/campos/campos-disciplinares-y-profesionales/>

Congreso de la República de Colombia. (6 de septiembre de 2006). *Ley 1090 de 2006*. Código Deontológico y Bioético del Psicólogo: <https://bit.ly/34Kg2F1>

Creswell, J. (2014). *Diseño de investigación: Enfoques cualitativos, cuantitativos y mixtos*. Sage Publications. [https://www.google.com/search?q=Creswell%2C+J.+W.+\(2014\).+Dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n%3A+Enfoques+cualitativos%2C+cuantitativos+y+mixtos.+Sage+Publications.&rlz=1C1CHBF_esCO884CO884&oq=Creswell%2C+J.+W.+\(2014\).+Dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n%3A+E](https://www.google.com/search?q=Creswell%2C+J.+W.+(2014).+Dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n%3A+Enfoques+cualitativos%2C+cuantitativos+y+mixtos.+Sage+Publications.&rlz=1C1CHBF_esCO884CO884&oq=Creswell%2C+J.+W.+(2014).+Dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n%3A+E)

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>

Cuadro, A., Costa, D., Palombo, A., & Hagen, A. (2013). Propiedades psicométricas de una prueba experimental de dictado de palabras para la evaluación de la ortografía en escolares uruguayos. *Ciencias Psicológicas*, 7(1), 57-66. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v7n1/v7n1a06.pdf>

Cudris Torres, L., & Rodríguez, J. (2021). Análisis de las propiedades psicométricas del Melbourne Decision Making Questionnaire en adolescentes colombianos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 123-135. <https://revistalatinamericanadepsicologia.konradlorenz.edu.co/vol53-2021-analysis-psychometric-properties-melbourne-decision-making-questionnaire-colombian-adolescents/>

DANE. (2024). *Informe sobre renunciaciones laborales en Colombia*. <https://www.dane.gov.co/informes/renunciaciones-laborales>

DeVellis, R. (2017). *Scale Development: Teoría y aplicaciones*. Cuarta edición. <https://tms.iau.ir/file/download/page/1635238305-develis-2017.pdf>

Dunn, T. J., Baguley, T., & Brunsten, V. (2014). From alpha to omega: A practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. *British Journal of Psychology*, 105(3), 399–412. <https://doi.org/10.1111/bjop.12046>

Enciso, E., & Perilla, L. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 11(23), 5-22. <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/476>

Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27–36.

Escurra, L. M. (1988). Cuantificación del juicio de expertos mediante la técnica del coeficiente de validez de contenido. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Fernández, A., & Andrade, B. (2013). *Cuestionario de Intereses y Preferencias Sociolaborales (CIPSA)*. TEA Ediciones.
https://web.teaediciones.com/ejemplos/cipsa_extracto_manual.pdf

Fernández, J., Torres, M., & Gutiérrez, A. (2020). La evaluación de los intereses profesionales: Una perspectiva cognitivo-afectiva. *Revista Electrónica de Psicología Educativa*, 18(1), 23-45. doi: <https://doi.org/10.xxxx/revpsi.educ.18.1.23>

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3ª ed.). SAGE Publications.

Forns, M. (1994). El psicólogo en el contexto educativo. *Anuario de Psicología*, 187-211.
<https://www.raco.cat/index.php/anuariopsicologia/article/viewFile/61247/88937>

Fouad, N. A. (2010). Desarrollo de la carrera y consejería: Aplicando teoría y investigación. *The Counseling Psychologist*, 38(4), 617-649. <https://doi.org/10.1177/0011000010382322>

Freed, R., McKinnon, D., & Fitzgerald, M. (2022). Development and validation of an astronomy self-efficacy instrument for understanding and doing. arXiv.
<https://doi.org/10.48550/arXiv.2204.13803>

García, A. (2008). *Motivación individual.*

http://grupos.magister.com/documento/administracion_motivacion_y_organizacion_/104-38669

García, E., & Marín, M. (2022). Validación de instrumentos psicométricos mediante el índice de Aiken. *Revista de Evaluación Psicológica*, 34(2), 55-63.

George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 paso a paso: Guía y referencia sencillas.* Nueva York: Routledge.

<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2989260>

George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (16th ed.). Routledge

Giraldo, L., & Jaimes, D. (2007). *Programa de orientación profesional y vocacional" para una buena decisión, un proceso adecuado.* Trabajo de grado, Universidad de La Sabana.

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/2174/131424.pdf?sequence=>

Gómez, M. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 131-153.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>

González, J. (2003). *Orientación profesional*. Editorial Club Universitario.
<https://books.google.com.cu/books?id=tMkaC-2cG1wC&printsec=frontcover>

González, J. (2008). Reconceptualización de la orientación educativa en los tiempos actuales. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 1-8.
<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v9n2/v9n2a02.pdf>

González, O. (2008). Un paseo por la historia de la psicología clínica y de la salud: entrevista a Helio Carpintero. *Clínica y salud*, 19(1), 121-129.
<https://www.redalyc.org/pdf/1806/180613876006.pdf>

Grajales Guerra, T. (1996). Metodología de la investigación social: Unidad III. Instituto Profesional IPLACEX. Recuperado de <https://www.studocu.com/cl/document/instituto-profesional-iplacex/metodologia-de-la-investigacion-social/metodologia-2-material-de-estudio/68221733>

Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, R. (2019). Multivariate data analysis. *Cengage Learning*.
https://eli.johogo.com/Class/CCU/SEM/_Multivariate%20Data%20Analysis_Hair.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). México: McGraw-Hill. <https://bit.ly/2yxACN4>

Holland, J. L. (1997). *Cómo hacer elecciones vocacionales: Una teoría de personalidades vocacionales y ambientes laborales* (3ra ed.). Psychological Assessment Resources.

Hu, L.t. and Bentler, P.m. (1999) Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling A Multidisciplinary Journal*, 6, 1-55. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.org. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1585970>

Jiménez, M. (2021). *Abandono y permanencia en educación superior: un análisis multinivel para Iberoamérica*. Trabajo de posgrado, Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/80950/1152456022.2021.pdf?sequen>

Joreskog, K. g., y Sorbom, D. (1984). *Lisrel VI. Analysis of Linear Structural Relationships by Maximum Likelihood, Instrumental Variables, and Least Squares Methods*. Mooresville scientific software. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.org. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1887272>

Josep, M. (2002). Reseña de "Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica" de María José Navas Ara. *Psicothema*, 14(4), 871-873. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72714427.pdf>

Jusino Aldarondo, O. (2023). *Pruebas de ejecución: ¿qué son y para qué se usan?* Es mental. <https://www.esmental.com/pruebas-de-ejecucion-que-son-y-para-que-se-usan/>

Kline, R. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press. <https://dl.icdst.org/pdfs/files4/befc0f8521c770249dd18726a917cf90.pdf>

Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>

Lobato, C. (2002). Psicología y asesoramiento vocacional. *Revista de Psicodidáctica. Revista de Psicodidáctica*, 117-128. <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501308.pdf>

Lopera, A. (2022). Introducción a los modelos de ecuaciones estructurales y su implementación en R mediante un ejemplo. *Revista de investigación en modelos aplicados a la gestión y la economía*, 15-37. <https://www.economicas.uba.ar/wp-content/uploads/2016/04/Lepera-Andrea-1.pdf>

López, D., & Norzagara, C. (2016). Construcción y validación de un instrumento para evaluar factores disposicionales asociados a la elección de carrera. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(2), 120-130. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181002.pdf>

Lousinha, A., & Guarino, L. (2010). Adaptación hispana y validación de la escala de respuesta a la incertidumbre. *Pensamiento psicológico*, 8(15), 89-99. <https://www.redalyc.org/pdf/801/80115648008.pdf>

Malavé Rexach, J. C. (2023). *Pruebas de ejecución: ¿qué son y para qué se usan?* Es mental. <https://www.esmental.com/pruebas-de-ejecucion-que-son-y-para-que-se-usan>

Maldonado, J. (2019). Introducción al análisis factorial confirmatorio: Un enfoque aplicado. Boletín informativo. *Investigación y evaluación educativa*, 1-12. <https://ineva.uprrp.edu/boletin/v0014n0001.pdf>

Martínez Cuestas, M. A. (2021). Validación de un instrumento para la valoración de la sostenibilidad en sistemas de riego. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 542–557. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.250

Martínez Hernández, G. D. (2021). Psicología militar: Clave en las fuerzas armadas. NeuroClass. <https://neuro-class.com/psicologia-militar-clave-en-las-fuerzas-armadas/>

Martínez, J. (2014). Explora cuestionario para la orientación vocacional y profesional. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 335-343. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851787037.pdf>

- Martínez, M. (2021). Análisis factorial confirmatorio: un modelo de gestión del conocimiento en la universidad pública. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(23). <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1103>
- McNeish, D. (2018). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods*, 23(3), 412–433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Merino, C., & Segovia, A. (2009). Niveles de evaluación de instrumentos: Validez de contenido y juicio de expertos. *Revista de Investigación en Psicología*, 12(1), 97–111.
- Merino, C., & Segovia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice de la validez de contenido: un programa visual basic para la *v* de Aiken. *Metodología*, 169–171. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/71631>
- Ministerio de Educación de Chile. (2013). *Orientaciones técnicas para programas de integración escolar (PIE)*. <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/09/Orientaciones-PIE-2013.pdf>
- Montero, I., & León, O. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(1), 115-127. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33701007.pdf>

Montero, M. (1984). La psicología comunitaria: orígenes, principios y fundamentos teóricos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 16(3), 387-400. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80516303.pdf>

Muñiz, J. (2010). *Psicometría*. Pearson Educación.

Noronha, A., Rivas, C., & López, G. (2019). El interés profesional y su impacto en el desarrollo de carreras. *Revista de Psicología Laboral*, 32(1), 45-60. <https://doi.org/10.12345/rpl.2019.001>

Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.

Ojeda, C. (2023). Validación psicométrica de un cuestionario para evaluar la autorregulación del aprendizaje en alumnos de educación superior. *Revista mexicana de investigación educativa*, 781-807. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v28n98/1405-6666-rmie-28-98-781.pdf>

Ortiz, M., Gómez, D., Cancino, M., & Barrera, A. (2017). Propiedades psicométricas de la Escala de Negatividad Social de Newsom en universitarios chilenos. *Terapia psicológica*, 35(2), 153-158. <https://www.scielo.cl/pdf/terpsicol/v35n2/0716-6184-terpsicol-35-02-0153.pdf>

Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580.

- Panqueba, M., & Mesa, C. (2014). *Orientación vocacional y profesional a estudiantes de grado once de la Institución Educativa Silvino Rodríguez, sede Jaime Rook de la ciudad de Tunja*. Trabajo de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2757>
- Parsons, T. (1951). *El sistema social*. <https://teoriasuno.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/08/el-sistema-social-talcott-parsons.pdf>
- Pasek, E., & Matos, Y. (2006). Cinco paradigmas para abordar lo real. *Telos*, 8(1), 106-121. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318655008.pdf>
- Patton, M. (2015). *Qualitative research and evaluation methods*. Sage Publications. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1915688>
- Pérez, E., & Cupani, M. (2006). Desarrollo y validación de un inventario de intereses vocacionales: el CIP-4. *Coden Posteg*, 238-242. <https://www.psicothema.com/pdf/3204.pdf>
- Piña, J. (2003). Psicología clínica y psicología de la salud: en defensa de la psicología de la salud. *Revista Suma Psicológica*, 10(1), 67-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4512190>

- Prieto, G., & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo*. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 67-74. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1797.pdf>
- Ramírez, A. (2021). Creación de una prueba psicométrica para la evaluación de las creencias de autoeficacia en el desempeño laboral (CADL). <https://es.scribd.com/document/649989763/Articulo-Creacion-de-Una-Prueba-Psicometrica-Para-La-Evaluacion-de-Las-Creencias-de-Autoeficacia-en-El-Desempeno-Laboral>
- Reguant, M., & Martínez, F. (2014). Operacionalización de conceptos/variables. *Dipòsit Digital de la UB*. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repositorio.pdf>
- Robles, A., & Rojas, J. (2015). Juicio de expertos y validez de contenido: una aproximación metodológica. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(2), 69–78.
- Robles, P., & Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada*, 1-16. https://www.nebrija.com/revista-linguistica/files/articulosPDF/articulo_55002aca89c37.pdf
- Roco, M. I., Landaeta, C., & Saldivia, S. (2023). Consideraciones sobre el uso del coeficiente omega de McDonald en investigación psicológica. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 55, 1–9. <https://doi.org/10.14349/rlp.2023.v55.1>

Rodríguez, A., & López, J. (2020). Validación de una herramienta para evaluar intereses vocacionales en estudiantes de educación superior. *Revista Latinoamericana de Psicología Educativa*, 32(1), 45-58.

Rodríguez, A., Pérez, R., López, J., & Durán, D. (2010). *Permanencia estudiantil en los postgrados de la Universidad Nacional de Colombia*.
<https://agenciadenoticias.unal.edu.co/detalle/permanencia-estudiantil-en-los-postgrados-de-la-universidad-nacional-de-colombia>

Rodríguez, F., & Seda, I. (2013). The role of Psychology students' participation in practical settings in the development of their professional identity. *Perfiles Educativos*, 35(140), 82-99.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982013000200006&script=sci_abstract

Rodríguez, M. (2015). *Perfil y competencias del psicólogo en Colombia, en el contexto de la salud*. Colegio Colombiano de Psicólogos:
<https://www.colpsic.org.co/publicaciones/perfil-y-competencias-del-psicologo-en-colombia-en-el-contexto-de-la-salud/>

Rodríguez, M., Sánchez, E., & Labajos, M. (2017). Vocación ocupacional y género en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 345-356. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77349627022.pdf>

Roncero, C. (2015). La validación de instrumentos psicométricos: un asunto capital en la salud mental. *Salud mental*, 25(1), 151-164.
<https://www.redalyc.org/pdf/2430/243016300012.pdf>

Salgado, J., & Tauriz, G. (2023). Vocational Interests and Their Role in Career Choice. *Journal of Career Development*, 50(40), 450-467.

Samperio, V. (2019). Ecuaciones estructurales en los modelos educativos: características y fases en su construcción. *Apertura*, 11(1).
<http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura//index.php/apertura/rt/printerFriendly/1402/1026>

Sánchez, M., & Pirela, L. (2010). Propiedades psicométricas de la prueba de inteligencia Otis en estudiantes de Educación mención Orientación. *Omnia*, 16(1), 100-120.
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73715016006.pdf>

Santos, L., Ferreira, J., & Costa, M. (2019). Evaluación de herramientas de medición en psicología: Un enfoque crítico. *Psicología y Educación*, 3, 15-30.

Savickas, M. (2013). Career construction theory and practice. En R. W. Lent & S. D. Brown. *development and counseling: Putting theory and research to work*, 147-183.

Savickas, M. L. (2005). La teoría y la práctica de la construcción de carrera. En S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Desarrollo y consejería vocacional: Aplicando teoría e investigación* (pp. 42-70). John Wiley & Sons.

Schutz, W. (1955). What makes groups productive? *Human Relations*, 8(4), 429-465.
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872675500800404>

Schütz, W., & Freissmuth, M. (1992). Reverse intrinsic activity of antagonists on G protein-coupled receptors. *Trends in pharmacological sciences*, 376-380.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/016561479290116N>

Sistema Nacional de Información de la Educación Superior [SNIES]. (2020). *Informes e indicadores*. <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/Informes-e-indicadores/Resumen-indicadores-Educacion-Superior/>

Solís, A. (2015). *La orientación vocacional y profesional en el ámbito universitario*. Editorial Académica Española.

Sozeri, E., Arpaci, T., & Kalkan, N. (2022). Development and psychometric evaluation of the nursing students' attitude towards e-learning scale. *Nurse Educ Pract*.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35810674/>

Steiger, J.h. (1990) Structural Model Evaluation and Modification An Interval Estimation Approach. *Multivariate behavioral research*, 25, 173-180. - references - scientific research publishing. (s/f). Scirp.org.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2340669>

Streiner, D. (2003). Being inconsistent about consistency: When coefficient alpha does and doesn't matter. *Journal of Personality Assessment*, 80(3), 217-222.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12763696/>

Strong, E. K. (1999). *Strong Interest Inventory*. Consulting Psychologists Press.

Super, D. (1990). *Un enfoque de ciclo vital y espacio vital para el desarrollo profesional*. D. Brown, L. Brooks y Asociados.
<https://www.redalyc.org/journal/1941/194150012001/html/>

Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. *Career Development Quarterly*, 38(2), 143-158. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.

Super, D. E. (1990). *Un enfoque de carrera a lo largo de la vida y en diferentes espacios*. En D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Desarrollo y elección de carrera* (pp. 197-261). Jossey-Bass.

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>

Tinto, V. (1993). *Leaving college: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition*. University of Chicago Press.
<https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/L/bo3630345.html>

Torres, A. (2017). *La teoría empirista de David Hume*. Ediciones Universidad.
<https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-empirista-david-hume>

Tracey, T., & Robbins, S. (2006). The interest-major congruence and college success relation: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 404-418.
https://www.researchgate.net/publication/222063858_The_interest-major_congruence_and_college_success_relation_A_longitudinal_study

Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: Congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology*, 7, 769. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>

Unamorienta. (2020). *Intereses vocacionales y aptitudes*.
<https://www.orienta.unam.mx/UNAMORIENTA/>

Universidad CES. (2016). *Análisis institucional de deserción en programas de posgrado: Especializaciones y maestrías (2012-2016)*. Boletín estadístico.
<https://www.ces.edu.co/wp-content/uploads/2018/11/Boletin-Estadistico-CES-2016.pdf>

Universidad CESMAG. (2019). *La universidad*. <https://www.unicesmag.edu.co/la-universidad/#:~:text=Inicio%20de%20labores%20acad%C3%A9micas,Preescolar%2C%20Cer%C3%A1mica%20y%20Administraci%C3%B3n%20Financiera.>

Vera, L., Niño, J., Porras, A., Duran, J., Delgado, P., M., C., & J., N. (2020). Salud mental y deserción en una población universitaria con bajo rendimiento académico. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 137-158.
<https://www.redalyc.org/journal/1942/194263234008/html/>

Anexo

Anexo 1. Carta aval contexto



"Hombres nuevos para tiempos nuevos"
Fray Guillermo de Castellana O.F.M. Cap.



San Juan de Pasto, septiembre 04 de 2023

Docente
ERIKA ALEXANDRA VASQUEZ ARTEAGA
Directora Programa de psicología
Universidad Mariana

Docente
ANDRES FELIPE MARTINEZ PATIÑO
Coordinador de Investigación
Programa de psicología
Universidad Mariana

Cordial saludo de Paz y Bien.

En el marco de garantizar procesos investigativos de calidad, me permito dar *viabilidad* para desarrollar la investigación titulada *Creación de un instrumento psicométrico para evaluar interés profesionales y vocacionales en estudiantes de Psicología de San Juan de Pasto* adelantada por los estudiantes de psicología de la Universidad MARIANA Jorge Andrés Rosero Muñoz y Ana Camila Piarpuzan Mera, bajo el acompañamiento de la asesora Mg. Diana Cristina Betancourth Rosero.

Es necesario reiterar, el trabajo investigativo deberá cumplir con los elementos teóricos, metodológicos, éticos y deontológicos que rigen el proceso investigativo en Psicología.

Como Programa de Psicología de las UNICESMAG estaremos atentos para apoyar dicho proceso investigativo y formativo.

Cordial y fraternalmente,

Mg. DIEGO MAURICIO PANTOJA
Director del Programa de Psicología
Universidad CESMAG



GRUPO
Asociación Escolar
Maria Goretti
Hermanos Menores Capuchinos



Anexo 2. Consentimiento informado

**UNIVERSIDAD MARIANA
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y PUBLICACIONES – CEI**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO No. _____
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES**

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

INVESTIGACIÓN TITULADA

**CREACIÓN DE UN INSTRUMENTO PSICOMÉTRICO PARA EVALUAR
INTERESES VOCACIONALES Y PROFESIONALES EN ESTUDIANTES DE
PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD CESMAG.**

Propósito de este documento

Este documento contiene información frente al desarrollo de la investigación en mención; de esta manera, usted puede decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda, pida a las personas encargadas de la investigación orientación y la información que necesite.

Importancia de la investigación

La presente investigación busca establecer las propiedades psicométricas para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de los estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG, la cual permitirá a los estudiantes descubrir los campos de estudio que más se adecuen a sus intereses y habilidades, también les permitirá reflexionar y tener claridad sobre su decisión final con respecto al campo de psicología que desean desempeñar, por lo tanto existen dos variables muy importantes las cuales son; El interés profesional ligado a los conocimientos previos que una persona tiene para considerar en qué área se desempeñará de manera adecuada en relación a una carrera determinada por lo tanto sirve de reforzante en la conducta vocacional del individuo (Lobato, 2002). También se tienen en cuenta los intereses vocacionales, los cuales son las “áreas de trabajo o actividades en las que una persona experimenta un mayor grado de satisfacción y disfrute” (Holland, 1997, pg.5).

Descripción y objetivos de la investigación

Teniendo en cuenta el alcance de la definición de un objetivo general, el cual es crear una prueba psicométrica para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG, y para eso se van a llevar una serie de objetivos.

específicos que se configuran como conceptualizar la variable y sus dimensiones para la construcción de la prueba para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG, determinar la evidencia de validez de contenido de los ítems de la prueba para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG, analizar las evidencias de validez de constructo de la prueba para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG, establecer la confiabilidad de la prueba para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad CESMAG

Responsables de la investigación

Esta investigación estará a cargo de Irley Duarte Cuellar, identificada con No. 1006503129 de Tumaco, Nariño, Ana Camila Piarpuzán Mera identificada con cédula No. 1004192118 de Pasto, Nariño y Jorge Andrés Rosero Muñoz, identificado con cédula No. 1124864594 de Mocoa Putumayo, bajo la asesoría de la Magister Diana Cristina Betancourth Rosero, identificada con cédula de ciudadanía 1.085.319.465 de Pasto Nariño.

Riesgos y beneficios:

La encuesta y la obtención de información no implican riesgo alguno para usted; las respuestas dadas no tendrán ninguna consecuencia para su situación académica; se realizará solo un encuentro para realizar las respectivas pruebas psicológicas; este procedimiento no representa ningún riesgo para usted.

Confidencialidad:

Su identidad estará protegida, pues durante todo el estudio solo se utilizará un código numérico que lo diferenciará de los otros participantes en la investigación. La información obtenida será almacenada en una base de datos que se mantendrá por cinco años más después de terminada la presente investigación. Los datos individuales sólo serán conocidos por los investigadores y los auxiliares de la investigación mientras dura el estudio, quienes, en todo caso, se comprometen a no divulgarlos. Los resultados que se publicarán corresponden a la información general de todos los participantes.

Derechos y deberes:

Usted tiene derecho a obtener una copia del presente documento y a retirarse posteriormente de esta investigación, si así lo desea, en cualquier momento, y no tendrá que firmar ningún documento para hacerlo, ni informar las razones de su decisión, si no desea hacerlo. Usted no tendrá que hacer

gasto alguno durante la participación en la investigación y, en el momento que Lo consideré; podrá solicitar información sobre sus resultados a los responsables de la investigación.

Autorización de consentimiento informado para participar en una investigación científica.

Yo, _____, con identificación _____ de _____, declaro que he leído o me fue leído este documento en su totalidad y que entiendo su contenido e igualmente, que pude formular las preguntas que consideré necesarias y que estas me fueron respondidas satisfactoriamente. Por lo tanto, decido participar en esta investigación.

Firma del participante: _____

Nombre y firma de investigador
C.C. No

Nombre y firma de investigador
C.C. No.

Nombre y firma de investigador
C.C. No.

Nombre y firma de asesora
C.C. No.

Anexo 3. Tabla de vaciado de información de los jueces expertos y primeros resultados de V de Aiken.

VACIADO DE INFORMACIÓN: JUECES, EXPERTOS, IPyV, PSICOLOGÍA																	
Dimensión	No ítem	ITEMS	INDICADORES	Jue z 1	Jue z 2	Jue z 3	Jue z 4	Jue z 5	Jue z 6	Jue z 7	Jue z 8	Jue z 9	V por criterio	V ítem	V dimensión	V TOTAL	
Intereses profesionales Psicología Clínica	1	Analizo el estado de conciencia, la conducta y el estado emocional de los individuos.	Claridad	1,0	1,0	0,5	0,5	0,5	1,0	1,0	0,0	0,0	0,61	0,63		0,78	
			Pertinencia	1,0	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0	0,0				0,78
			Unidimensionalidad	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,5	0,0	0,0				0,50
	2	Identificar con facilidad las dificultades cognitivas, comportamentales, emocionales o sociales que puede presentar un individuo.	Claridad	0,0	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0	0,0	0,67	0,63	0,68	
			Pertinencia	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0	0,0	0,72			
			Unidimensionalidad	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,50			
	3	Evalúo y diagnóstico	Claridad	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,83	0,80		

4	afectaciones de salud mental o trastornos mentales en las personas. Implemento un plan de intervención y seguimiento en las afectaciones de salud mental o trastornos mentales en las personas	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	0,63
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
		Claridad	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,67	
		Pertinencia	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,61	
5	Gestiono estrategias de promoción y prevención en salud mental	Unidimensionalidad	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,5 0	0,0 0	0,61	0,63
		Claridad	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,61	
		Pertinencia	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,61	
		Unidimensionalidad	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,67	
6	Ejercer procesos psicoterapéuticos basados en técnicas de intervención basadas en la	Claridad	0,5 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	0,76
		Pertinencia	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	
		Unidimensionalidad	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	

7	evidencia científica Ejecuto habilidades terapéuticas con facilidad en la atención individual del paciente	Claridad	0,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,44	0,54	
		Pertinencia	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,61		
		Unidimensionalidad	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,56		
	Genero hipótesis diagnósticas reconocien do los factores diferenciales dentro del DSM V Y CIE 10.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83		0,87
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89		
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89		
Trazo objetivos terapéuticos en base a los trastornos o afectaciones individuales.	Claridad	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,56	0,63		
	Pertinencia	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,67			
	Unidimensionalidad	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,67			
Ejecuto técnicas, estrategias	Claridad	0,5 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78		0,70	
	Pertinencia	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72			

11	instrumentos de diagnóstico para la intervención psicoterapéutica. Identifico aspectos neuropsicológicos relacionados con las alteraciones del comportamiento. Ejecuto programas de tratamiento de las disfunciones psicológicas que acompañan el proceso de enfermar o la propia hospitalización y tratamiento correspondiente.	Unidimensionalidad	0,50	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	0,00	0,61	0,52
		Claridad	0,00	1,00	0,50	1,00	1,00	0,00	1,00	0,50	0,00	0,56	
		Pertinencia	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	0,50	0,00	0,61	
		Unidimensionalidad	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,50	0,00	0,39	
		Claridad	0,50	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,50	0,00	0,44	
		Pertinencia	0,50	1,00	1,00	0,50	0,00	1,00	1,00	0,50	0,00	0,61	
12	instrumentos de diagnóstico para la intervención psicoterapéutica. Identifico aspectos neuropsicológicos relacionados con las alteraciones del comportamiento. Ejecuto programas de tratamiento de las disfunciones psicológicas que acompañan el proceso de enfermar o la propia hospitalización y tratamiento correspondiente.	Unidimensionalidad	0,50	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,50	0,00	0,56	0,54

13	Implemento métodos de evaluación y formulación de casos coherentes con un enfoque establecido de psicología clínica y de la salud.	Claridad	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0	0,72	0,78	
		Pertinencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0			0
		Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,5			0,0
14	Establezco estrategias basadas en la psicología de las adicciones y sus tratamientos	Claridad	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,61	0,44	
		Pertinencia	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0			0,0
		Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0			0,0
15	Implemento análisis funcional de manera adecuada con los pacientes	Claridad	1,0	1,0	0,0	0,5	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0	0,67	0,72	
		Pertinencia	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0			0,0
		Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0			0,0
16	Ejecuto adecuadamente el examen	Claridad	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,67	0,67	
		Pertinencia	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0			0,0

Intereses vocacionales Psicología Clínica	17	mental en los pacientes	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	0,78		
		Establezco un adecuado rapport para	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0		0,83	
		fortalecer el vínculo de confianza con el paciente	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0		0,72	
	18	Garantizo la confianza a los pacientes en el proceso psicoterapéutico	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0		0,78	0,76
		Me agrada reconocer la estructura cerebral y la funcionalidad en los procesos psicológicos	Claridad	0,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0		0,56	
		Me gusta el trabajo en	Pertinencia	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0		0,72	
	19	Me gusta el trabajo en	Unidimensionalidad	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0		0,78	0,69
			Claridad	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0		0,89	
	20															0,73

	ámbitos hospitalarios.	Pertinencia	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,89	
		Unidimensionalidad	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,89
21	Me motiva realizar procesos psicoterapéuticos.	Claridad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,5	1,0	0,94	
		Pertinencia	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,5	1,0	0,94	0,94
		Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,5	1,0	0,94	
		Claridad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
22	Me gusta realizar intervención psicoterapéutica individual.	Pertinencia	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,00	1,00
		Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,00
		Claridad	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,67	
23	Me agrada escuchar de forma desinteresada y genuina.	Pertinencia	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,56	0,56
		Unidimensionalidad	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,44	
		Claridad	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,5	1,0	0,72	
24	Me gusta aliviar el sufrimiento y angustia de las personas.	Pertinencia	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,5	1,0	0,61	0,61
		Unidimensionalidad	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,5	1,0	0,50	
		Claridad	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,56	
25	Me motiva aplicar terapias de tercera generación dado sus bases científicas	Pertinencia	0,0	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,56	0,56
		Unidimensionalidad	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,67	

26	innovadora											
	s											
	Me agrada usar técnicas y pruebas psicológicas para entender los síntomas y las causas subyacentes de los problemas emocionales.	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83
27	Unidimensionalidad	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83
		Claridad	0,5 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,72
		Pertinencia	0,5 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,72
		Unidimensionalidad	0,5 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	0,5 0	1,0 0	0,61
											0,83	
											0,69	

28	Me motiva el ayudar a los demás a superar el sufrimiento emocional, mejorar su calidad de vida y alcanzar su máximo potencial.	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	0,85	
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0		0,89
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,67		
29	Me gusta reconocer y valorar las habilidades y capacidades de las personas y sus relaciones interpersonales.	Claridad	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83	0,65	
		Pertinencia	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,61		
		Unidimensionalidad	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	0,5 0	1,0 0	0,50		
30	Me agrada utilizar métodos de evaluación y formulación de casos coherentes con un enfoque psicológico establecido.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	0,67	0,67	
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	0,72		
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	0,61		

31	Disfruto conocer sobre los diferentes trastornos psicológicos	Claridad	0,5	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,78	0,81
		Pertinencia	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,83	
		Unidimensionalidad	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,83	
32	Me gusta realizar propuestas innovadoras que promuevan la salud mental.	Claridad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,89	0,80
		Pertinencia	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,83	
		Unidimensionalidad	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,67	
33	Me gusta trabajar con diversos problemas de salud mental en el ciclo vital	Claridad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,5	1,0	0,83	0,78
		Pertinencia	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,5	1,0	0,83	
		Unidimensionalidad	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	0,0	0,5	1,0	0,67	
34	Me gusta realizar análisis funcional de los pacientes	Claridad	0,5	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,61	0,59
		Pertinencia	0,5	1,0	0,5	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,56	
		Unidimensionalidad	0,5	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,61	
35	Me motiva educar a las demás personas para alcanzar y conocer su	Claridad	0,0	1,0	0,5	0,5	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,56	0,43
		Pertinencia	0,0	1,0	0,0	0,5	0,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,39	
		Unidimensionalidad	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,33	

Intereses profesionales Psicología Educativa	36	bienestar emocional y social												
		Me gusta realizar investigaciones para comprender mejor el comportamiento humano	Claridad	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,89	
			Pertinencia	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,67	0,70
			Unidimensionalidad	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,56	
	37	Disfruto ofrecer terapia de pareja o terapia familiar	Claridad	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,89	
			Pertinencia	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,78	0,81
			Unidimensionalidad	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,78	
	38	Ejecuto procesos que fortalezcan el proceso enseñanza – aprendizaje por medio de la orientación escolar.	Claridad	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,83	
			Pertinencia	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,78	0,80
			Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,78	
	39	Implemento acciones que permitan la detección de problemáticas	Claridad	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,83	
			Pertinencia	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,78	0,80
		Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,78		
0,73														

40	cas educaciona les y psicoeducat ivas Gestiono estrategias que favorezcan el mejoramie nto del clima escolar.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	0,6 9	
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0			0,67
		Unidimensionalida d	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0			0,67
		Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0			0,67
41	Detecto oportunam ente los problemas de aprendizaje que puede presentar un estudiante.	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,61	0,6 3	
		Unidimensionalida d	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0			0,61
		Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0			0,83
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0			0,78
42	habilidades psico socio emocionale s en el proceso de enseñanza	Unidimensionalida d	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	0,8 0	

	aprendizaje											
43	Ejecuto estrategias de mediación escolar como un recurso frente a la resolución de conflictos.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,67
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,61
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,67
44	Genero espacios de psicoeducación para padres y/o acudientes, profesores, directivos y demás actores de la comunidad educativa.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89
45	Formulo con facilidad proyectos interventivos orientados hacia problemáticas educativas	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78
											0,65	
												0,87
												0,76

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

46	Intervengo ante las necesidades educativas de los alumnos en base a las rutas de atención.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,72	0,7 2
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,72	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,72	
47	Formulo con facilidad estrategias para promover el bienestar académico y emocional de los estudiantes.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	0,56	0,5 9
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	0,67	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	0,56	
48	Tengo la capacidad de realizar pruebas y evaluaciones para identificar posibles dificultades de aprendizaje, discapacidades, trastornos	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,83	0,7 8
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,78	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,72	

49	del desarrollo o problemas emocionales que puedan estar afectando el rendimiento o académico. Intervengo de manera individual y grupal cuando se existen problemas relacionados con el ámbito educativo. Ejecuto técnicas, estrategias e instrumentos de diagnóstico para la intervención en la orientación, consejería y tutoría	Claridad	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,72	0,63
			0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		Pertinencia	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,56	
			0	0	0	0	0	0	0	0	0		
		Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,61	
			0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Claridad	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	1,0	0,5	0,0	0,67			
	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Pertinencia	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	1,0	0,5	0,0	0,61			
	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
50	diagnóstico para la intervención en la orientación, consejería y tutoría	Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0	0,0	1,0	0,5	0,0	0,56	0,61
			0	0	0	0	0	0	0	0	0		

51	psicológica educativa. Formulo con facilidad proyectos y programas que promuevan el desarrollo de los aprendizajes y comportamientos en los estudiantes.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	0,76
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
		Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	
52	Identifico y valoro las habilidades y capacidades de los estudiantes, docentes y miembros	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89	0,85
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89	
		Claridad	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
53	Identifico y valoro las habilidades y capacidades de los estudiantes, docentes y miembros	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89	0,81
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89	

Intereses vocacionales Psicología Educativa	54	de la comunidad educativa. Ejecuto con facilidad las técnicas e instrumentos que se utilizan en el ámbito escolar	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,67	0,57
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,50		
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,56		
	55	Tengo capacidad de realizar orientación vocacional y profesional en los estudiantes	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,83	0,74
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,72		
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,67		
	56	Me agrada relacionarme con estudiantes	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	0,93
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89		
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94		
	57	Me motiva asistir a ámbitos escolares	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,78	0,81
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83		
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83		
58	Me gusta mediar en situaciones	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83	0,83	
	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83			
0,86														

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

59	de conflicto escolar	Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,5	1,0	0,83	1,0 0
	Me motiva promover espacios de sana convivencia escolar	Claridad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,00	
	Me agrada realizar encuentros con padres y/o acudientes, profesores, directivos y demás actores de la comunidad educativa.	Pertinencia	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,00	
		Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,00	
		Claridad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,00	
		Pertinencia	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,00	
60	Me gusta orientar las relaciones sociales, familiares, para que favorezca el potencial de la comunidad educativa.	Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,89	0,9 6
	Me gusta poner en marcha programas	Claridad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,89	
		Pertinencia	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,89	
61		Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,78	0,8 5
		Claridad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,89	
62		Pertinencia	1,0	1,0	1,0	0,5	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,83	0,8 7
		Claridad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	1,0	0,89	

63	de intervención y promoción cuando se presentan problemáticas educativas.	Unidimensionalidad	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,89	0,72
	Me motiva investigar modelos educativos y tener una influencia positiva en la	Claridad	1,00	1,00	0,00	0,50	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,72	
	formación de nuevas generaciones que favorezcan su salud mental	Pertinencia	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,67	
	Me gusta orientar y llevar a cabo distintas actividades en el entorno educativo	Unidimensionalidad	1,00	1,00	0,50	0,50	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,78	
64	Me gusta orientar y llevar a cabo distintas actividades en el entorno educativo	Claridad	1,00	1,00	1,00	0,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,94	0,93
	Me gusta orientar y llevar a cabo distintas actividades en el entorno educativo	Pertinencia	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,89	
65	Me gusta orientar y llevar a cabo distintas actividades en el entorno educativo	Unidimensionalidad	1,00	1,00	1,00	0,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,94	0,98
	Me gusta orientar y llevar a cabo distintas actividades en el entorno educativo	Claridad	1,00	1,00	0,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,94	
	Me gusta orientar y llevar a cabo distintas actividades en el entorno educativo	Pertinencia	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	

66	estudiantes con discapacidades o necesidades especiales en el entorno escolar regular	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	0,6 9
	Me gusta liderar para emprender, desarrollar y conducir actividades psicoeducativas.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,72	
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,72	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,61	
67	Me gusta crear propuestas innovadoras que promuevan el desarrollo psicopedagógico.	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	0,8 3
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,72	
		Claridad	1,0 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,78	
68	Disfruto reconocer y valorar sus debilidades y potencialidades de los estudiantes, con el fin	Pertinencia	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,78	0,8 0
		Unidimensionalidad	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83	

	de fortalecer su salud mental.												
	Me gusta realizar evaluación psicológica desde el ámbito educativo	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83	
69		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83	0,83
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83	
	Me agrada dar orientación vocacional a los estudiantes	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	
70		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	0,98
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	
	Me gusta enseñar y capacitar a futuros psicólogos	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,67	
71		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,72	0,67
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,61	
	Me agrada trabajar con población de niños y adolescentes en entornos educativos	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	
72		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	0,91
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,78	
	Ejecuto planes de prevención de riesgo psicosocial en	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	
73		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	0,80
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	0,77

	contextos laborales												
	Diseño técnicas de evaluación y gestión estratégica del talento humano.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	
74		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89	0,8 7
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89	
	Aplico técnicas de evaluación y gestión estratégica del talento humano.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	
75		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	0,8 0
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
	Fortalezco las competencias de los colaboradores a través del desarrollo de planes de formación y capacitación.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,67	
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,61	
76		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,61	0,6 3
	Diseño eficazmente técnicas de evaluación y procesos estratégicos	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	
77		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	0,7 6
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	

78	del talento humano. Formulo modelos estratégicos para mejorar la productividad y competitividad de los colaboradores	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	0,8 0	
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0		0,78
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0		0,78
79	Genero estrategias que favorezcan la salud mental de los trabajadores.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	0,8 3
		Pertinencia	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	
		Unidimensionalidad	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	
80	Implemento temas relacionados con la gestión de recursos humanos, el clima laboral y la prevención de conflictos.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,61	0,6 5	
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,67		
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,67		
81	Realizo asesoramie	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,67	0,6 3	

82	nto a las organizaciones sobre cuestiones relacionadas con la gestión de personal, la estructura organizativa y las políticas de recursos humanos. Implemento técnicas para incrementar la productividad, mejorar el clima organizacional, mitigar riesgos y prevenir accidentes o enfermedades ocupacionales.	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,61	0,67
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,61	
		Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,67	
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,61	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	
		Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	
83	Desarrollo de programas de evaluación	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89	0,87	

	de desempeño en empresas o instituciones.	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89	
	Genero soluciones que contemplan , la integración humana, la creatividad, la innovación y la mejora continua	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
	dentro de los procesos productivos , operativos y administrativos de la organización.	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	
84	Implemento estrategias basadas en Assessment Center Ejecuto de manera	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	0,7 4
		Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	
85		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	0,7 6
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	
86		Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	0,7 6

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

87	veraz el diagnóstico por medio de benchmarking	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	
87	Realizo perfiles de cargo consecuentemente con los requisitos exigidos	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	0,85
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89	
88	Ejecuto planes de prevención de riesgo psicosocial en contextos laborales	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	0,80
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
89	Diseño técnicas de evaluación y gestión estratégica del talento humano.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	0,83
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
90	Aplico técnicas de evaluación y gestión estratégica del talento humano.	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	0,72
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,67	
91	Fortalezco las	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	0,80

Intereses vocacionales Psicología Organizacional	92	competencias de los colaboradores a través del desarrollo de planes de formación y capacitación.	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78		
		Me agrada participar de escenarios empresariales	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
	93	Me motiva el trabajo con personas que pertenecen a un sector empresarial	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,89		
			Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,94	0,93	
		Disfruto realizar actividades de bienestar en escenarios laborales	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,94	
			Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,78		
	94	Me gusta ejecutar	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,78		
			Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,83	0,80	
		Me gusta ejecutar	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	0,91	
	95	Me gusta ejecutar	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	1,00	1,00
Unidimensionalidad			1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	1,00	1,00	
96	Me gusta ejecutar	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	0,98		
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	1,00	1,00	

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

96	procesos que aporten a la mitigación de riesgos en los contextos laborales.	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	0,87	
	Me gusta mejorar la calidad de vida y condiciones de los empleados para lograr un mayor rendimiento y eficiencia.	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00		
	Me agrada ejecutar programas que eleven la	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0		0,89
	competencia y productividad de las organizaciones.	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0		0,83
97	Me motiva implementar hábitos saludables en el desarrollo	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	1,00	
		Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00		
98		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	0,98	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00		
		Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00		

99	organizacional. Disfruto implementar espacios de seguridad, confianza, liderazgo, optimismo y creatividad para el emprendimiento.	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,83	0,85
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,83	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	
100	Me gusta generar sinergia en el desarrollo del potencial humano.	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	0,89
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,83	
101	Me agrada elaborar perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas.	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	0,94
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	
102	Disfruto planear,	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	1,00

	organizar y dirigir las actividades humanas y las relaciones laborales dentro de la organización.	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	
	Me motiva asesorar a la gerencia en lo referente a las negociaciones colectivas, con los trabajadores, con el fin de	Claridad	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,50	
		Pertinencia	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,50	
103		Unidimensionalidad	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	0,56	0,52
	Me agrada fortalecer la imagen empresarial en el entorno social y económico.	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,94	
104		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,94	0,94
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,94	
	Me gusta trabajar en recursos humanos para mejorar la	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	
105		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	0,89
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	

Intereses profesionales Psicología Social	10 6	dinámica laboral y el bienestar												
		Me gusta llevar	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	
		acaba	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	
		procesos de orientación y	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	0,98
	acompañamiento para trabajadores jubilados													
	Me gusta fortalecer	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00		
	la	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00		
	convivencia en los espacios de ocio y													
	descanso dentro de las organizaciones	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	1,00	
	Diseño herramientas diagnósticas que me permitan reconocer la relación sujeto – sociedad	Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78		
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	0,80	
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,89	0,69	
10 9	Planeo acciones	Claridad	0,5 0	0,5 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,61	0,57	

110	que involucren todas las necesidades de una comunidad	Pertinencia	0,5 0	0,5 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,56	0,70
	Implemento planes que impliquen un trabajo de campo con la comunidad	Unidimensionalidad	0,5 0	0,5 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,5 0	0,0 0	0,56	
	Genero espacios que permitan la inclusión social en las comunidades	Claridad	0,5 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	
		Pertinencia	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,61	
		Unidimensionalidad	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
		Claridad	0,5 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,78	
111	Investigó y analizo los procesos psicológicos y sociales que influyen en la conducta de las personas y en las interacciones entre ellas.	Pertinencia	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,72	0,78
		Unidimensionalidad	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,83	
		Claridad	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,67	
112		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,61	0,63
		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	0,0 0	0,61	

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

113	Diseño y aplico técnicas y programas de intervención en diferentes contextos, como la educación, la salud o la justicia.	Claridad	0,0	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,61	0,56	
		Pertinencia	0,0	1,0	0,5	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0			0,50
		Unidimensionalidad	0,5	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	0,0	1,0	0,0			
114	Comprendo y abordo los aspectos psicológicos con relación a las interacciones sociales, las relaciones humanas y los problemas sociales.	Claridad	1,0	1,0	0,5	0,5	1,0	0,5	1,0	0,5	0,0	0,67	0,67	
		Pertinencia	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,5	1,0	0,5	0,0			
		Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	0,5	1,0	0,0	1,0	0,5	0,0			
115	Realizo estudios a profundidad para comprender temas como la conformida	Claridad	0,5	1,0	0,5	0,5	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	0,67	0,67	
		Pertinencia	0,5	1,0	1,0	0,0	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0			
		Unidimensionalidad	0,5	1,0	1,0	0,5	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0			

116	d, la persuasión, la influencia social, los prejuicios y la toma de decisiones en grupo. Colaboro con comunidades locales para abordar problemas de desarrollo sostenible, como la promoción de estilos de vida sostenibles.	Claridad	0,0	1,0	0,5	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	0,67	0,69
		Pertinencia	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0		
		Unidimensionalidad	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,67	
		Claridad	0,5	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,67	
117	Utilizo instrumentos de diagnóstico psicosocial adaptando a los sectores propios de la intervención social-	Pertinencia	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,72	0,70
		Unidimensionalidad	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,72	
		Claridad	0,5	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,67	

	comunitari											
	a.											
	Comprendo	Claridad	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,83
	modelos y		0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	conceptos	Pertinencia	1,0	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,83
	teóricos		0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	para la											
	intervenció											
11	n social y											0,8
8	comunitari											5
	a en	Unidimensionalida	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,89
	coherencia	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	con las											
	realidades											
	sociales del											
	entorno.											
	Realizo	Claridad	0,5	1,0	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,72
	procedimie		0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	ntos de	Pertinencia	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,83
	liderazgo		0	0	0	0	0	0	0	0	0	
11	para											0,8
9	emprender,	Unidimensionalida	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,83
	desarrollar	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	y conducir											
	grupos											
	sociales.											
	Implement	Claridad	0,5	1,0	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,72
	ó la		0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	psicoeduca	Pertinencia	0,5	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,78
	ción en		0	0	0	0	0	0	0	0	0	
12	comunidad											0,7
0	es											8
	vulnerables	Unidimensionalida	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,0	0,83
	para la	d	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	resolución											
	de											
	conflictos y											

		Claridad	1,0	0,5	0,0	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0			
Intereses vocacionales Psicología Social	12 1	la comunicación asertiva											
		Me involucro y asesoro en asociaciones y residencias con población de adultos mayores	Claridad	0,0	1,0	0,5	0,0	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0	0,56
			Pertinencia	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,5	0,0	0,50
			Unidimensionalidad	0,0	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	0,0	0,5	0,0	0,56
		Genero conciencia en la sociedad para la educación del medio ambiente	Claridad	0,0	1,0	0,5	0,5	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0	0,61
			Pertinencia	0,0	1,0	1,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,5	0,0	0,61
			Unidimensionalidad	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,5	0,0	0,72
		Disfruto relacionar el comportamiento de las personas y la comunidad a donde pertenece	Claridad	1,0	1,0	0,0	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,83
			Pertinencia	1,0	1,0	0,5	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,83
			Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	0,5	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	0,94
		Me agrada analizar las necesidades que surgen	Claridad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,00
			Pertinencia	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,00
		Unidimensionalidad	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,00	
												0,90	

	desde una comunidad												
	Prefiero indagar factores de riesgo a nivel colectivo	Claridad	0,5 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,72	
12 5		Pertinencia	0,5 0	1,0 0	0,5 0	0,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,56	0,6 7
	Me interesa conocer las normas sociales que tienen los grupos o comunidades.	Unidimensionalidad	0,5 0	1,0 0	0,5 0	0,5 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,72	
		Claridad	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,83	
12 6		Pertinencia	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,83	0,8 3
		Unidimensionalidad	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,83	
	Me gusta analizar y evaluar los vínculos de las comunidades	Claridad	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	
12 7		Pertinencia	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,83	0,8 9
		Unidimensionalidad	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	
	Me motiva plantear proyectos y realizarlos en diferentes comunidades	Claridad	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	
12 8		Pertinencia	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	0,9 3
		Unidimensionalidad	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	
	Se me facilita promover la igualdad,	Claridad	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	0,9
12 9		Pertinencia	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	1

	la justicia social, y luchar contra la discriminación y la exclusión social	Unidimensionalidad	0,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,94	
	Me gratifica brindar apoyo emocional y psicológico a personas y comunidades que han sido víctimas de violencia, catástrofes naturales, conflictos armados u otras situaciones de crisis.	Claridad	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,89	
		Pertinencia	1,00	1,00	1,00	0,50	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,83	
130	Me gusta identificar, analizar y evaluar de una manera crítica y reflexiva las	Unidimensionalidad	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,89	0,87
		Claridad	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,89	
131		Pertinencia	1,00	1,00	1,00	0,50	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,83	0,87
		Unidimensionalidad	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	1,00	1,00	1,00	0,89	

	necesidades, problemas y demandas sociales de poblaciones de riesgo e interés, propios de la intervención psicosocial.												
	Disfruto conocer y saber identificar los factores psicosociales relacionados con la promoción del bienestar psicológico y social de las personas, grupos o comunidades.	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	
13 2		Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	1,0 0
13 3	Me agrada tener empatía, escucha	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	0,8 5
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	

	activa y comunicaci ón asertiva hacia las personas, grupos o comunidad es.	Unidimensionalida d	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,0 0	0,0 0	1,0 0	1,0 0	0,78	
	Me motiva realizar planes y programas interdiscipl inares y/o interinstitu cionales de intervenció n psicosocial.	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	
		Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	
13 4		Unidimensionalida d	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	1,0 0
	Me gusta crear estrategias para intervenir en población migrante y desplazado s	Claridad	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	
		Pertinencia	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	
13 5		Unidimensionalida d	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	0,9 3
	Me gusta ser un agente activo para promover y favorecer un funcionami	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	
		Pertinencia	0,5 0	1,0 0	1,0 0	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,89	0,9 3
13 6		Unidimensionalida d	0,5 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	0,94	

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

13 7	ento óptimo en la sociedad												
	Me integro a las	Claridad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	
	comunidad es actuando sin	Pertinencia	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	1,0 0
	prejuicios y de manera objetiva	Unidimensionalidad	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,0 0	1,00	

Anexo 4. Tabla de correcciones cualitativas de los ítems de interés profesional

Dimensión	No ítem	Ítems	Observaciones Jurados	Ítem versión final
Intereses profesionales Psicología Clínica		Evalúo y diagnóstico afectaciones de salud mental o trastornos mentales en las personas.	Considero que en todos los ítems de intereses profesionales de todos los campos disciplinares se debe revisar la estructura	Considero que tengo habilidades para evaluar y diagnosticar afectaciones de salud mental o trastornos mentales en las personas.
		Ejercer procesos psicoterapéuticos basados en técnicas de intervención basadas en la evidencia científica.	del ítem De acuerdo a la teoría que toman como base, los intereses están relacionados con los conocimientos o capacidades o la percepción de conocer o ser capaz sobre un tema específico	Reconozco mi habilidad para realizar procesos psicoterapéuticos basados en técnicas de intervención basadas en la evidencia científica.
		Genero hipótesis diagnósticas reconociendo los factores diferenciales dentro del DSM-V y CIE-10.	con los conocimientos o capacidades o la percepción de conocer o ser capaz sobre un tema específico	Reconozco que tengo habilidades para realizar hipótesis diagnósticas reconociendo los factores diferenciales dentro del DSM-V y CIE-10.
		Ejecuto técnicas, estrategias e instrumentos de diagnóstico para la intervención psicoterapéutica.	“ligados a los conocimientos previos que una persona tiene para considerar en qué área se desempeñaría de manera adecuada” [...] ciertas habilidades que posee el	Considero que tengo habilidades para ejecutar técnicas, estrategias e instrumentos de diagnóstico para la intervención psicoterapéutica.
		Implemento métodos de evaluación y formulación de casos coherentes con un enfoque establecido de psicología clínica y de la salud.	sujeto y a su vez, cuáles son sus intereses	Reconozco que tengo habilidades para implementar métodos de evaluación y formulación de casos coherentes con un enfoque establecido de psicología clínica y de la salud.
		Implemento análisis funcional de manera adecuada con los pacientes.	situación específica en cada campo disciplinar	Considero que soy hábil para implementar con facilidad el

		<p>análisis funcional de manera adecuada con los pacientes.</p> <p>Por el contrario, La estructura de los ítems de interés vocacional si es clara porque indaga sobre gustos, preferencias, motivaciones y demás</p>
	<p>Ejecuto adecuadamente el examen mental en los pacientes.</p>	<p>Reconozco que soy hábil para ejecutar adecuadamente el examen mental en los pacientes.</p>
	<p>Establezco un adecuado rapport para fortalecer el vínculo de confianza con el paciente.</p>	<p>Me considero hábil para establecer un adecuado rapport para fortalecer el vínculo de confianza con el paciente.</p>
	<p>Garantizo la confidencialidad a los pacientes en el proceso..</p>	<p>Reconozco que soy hábil para garantizar la confidencialidad a los pacientes en el proceso psicoterapéutico.</p>
Intereses profesionales	<p>0</p> <p>Ejecuto procesos que fortalezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de la orientación escolar.</p>	<p>Me considero bueno para ejecutar procesos que fortalezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de la orientación escolar.</p>
Psicología	<p>1</p> <p>Implemento acciones que permitan la detección de problemáticas educacionales y psicoeducativas.</p>	<p>Me considero hábil para poder implementar acciones que permitan la detección de problemáticas educacionales y psicoeducativas.</p>
Educativa	<p>2</p> <p>Promuevo herramientas que potencialicen habilidades psico socio emocionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje.</p>	<p>Reconozco mis habilidades para promover herramientas que potencialicen habilidades psico socio emocionales en el proceso de enseñanza – aprendizaje</p>

3	Genero espacios de psicoeducación para padres y/o acudientes, profesores, directivos y demás actores de la comunidad educativa.	Considero que tengo habilidades para crear espacios de psicoeducación para padres y/o acudientes, profesores, directivos y demás actores de la comunidad educativa.
4	Formulo con facilidad proyectos interventivos orientados hacia problemáticas educativas.	Me considero bueno para realizar proyectos interventivos orientados hacia problemáticas educativas.
5	Intervengo ante las necesidades educativas de los alumnos con base en las rutas de atención.	Reconozco que soy hábil para intervenir ante las necesidades educativas de los alumnos en base a las rutas de atención.
6	Tengo la capacidad de realizar pruebas y evaluaciones para identificar posibles dificultades de aprendizaje, discapacidades, trastornos del desarrollo o problemas emocionales que puedan estar afectando el rendimiento académico.	Reconozco mis habilidades para realizar pruebas y evaluaciones para identificar posibles dificultades de aprendizaje, discapacidades, trastornos del desarrollo o problemas emocionales que puedan estar afectando el rendimiento académico.
7	Formulo con facilidad proyectos y programas que promuevan el desarrollo de los	Me considero bueno para crear proyectos y programas que promuevan el desarrollo de los

	aprendizajes y comportamientos en los estudiantes.	aprendizajes y comportamientos en los estudiantes.
8	Genero espacios para promover trabajo en equipo entre docentes, estudiantes y familia	Considero que tengo habilidades para generar espacios y promover trabajo en equipo entre docentes, estudiantes y familia.
9	Identifico y valoro las habilidades y capacidades de los estudiantes, docentes y miembros de la comunidad educativa.	Considero que puedo identificar y valorar las habilidades y capacidades de los estudiantes, docentes y miembros de la comunidad educativa.
0	Tengo capacidad de realizar orientación vocacional y profesional en los estudiantes.	Reconozco que tengo habilidades para realizar orientación vocacional y profesional en los estudiantes.
Intereses profesionales Psicología Organizacional	Ejecuto planes de prevención de riesgo psicosocial en contextos laborales.	Me considero hábil para realizar con facilidad planes de intervención de riesgo psicosocial en contextos laborales.gestiones
6		
7	Diseño técnicas de evaluación y gestión estratégica del talento humano.	Reconozco que tengo habilidades para diseñar técnicas de evaluación y gestión estratégicas del talento humano.
8	Aplico técnicas de evaluación y gestión estratégica del talento humano.	Considero que puedo aplicar con facilidad técnicas de evaluación y gestión estratégicas del talento humano.
9	Diseño eficazmente técnicas de evaluación y procesos estratégicos del talento humano.	

0	Formulo modelos estratégicos para mejorar la productividad y competitividad de los colaboradores.	Me considero hábil para aplicar técnicas de evaluación y gestión estratégicas del talento humano.
1	Genero estrategias que favorezcan la salud mental de los trabajadores.	Me considero bueno para formular modelos estratégicos para mejorar la productividad y competitividad de los colaboradores.
2	Desarrollo programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones.	Reconozco que mi habilidad para generar estrategias que favorezcan la salud mental de los trabajadores.
3	Genero soluciones que contemplen la integración humana, la creatividad, la innovación y la mejora continua dentro de los procesos productivos, operativos y administrativos de la organización.	Se me facilita desarrollar programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones.
4	Implemento estrategias basadas en Assessment Center.	Me considero hábil para la integración humana, la creatividad, la innovación y la mejora continua dentro de los procesos productivos, operativos y administrativos de la organización.
5	Ejecuto de manera veraz el diagnóstico por medio de benchmarking.	Considero que puedo implementar estrategias basadas en Assessment Center.
6	Realizo perfiles de cargo consecuentes con los requisitos exigidos.	Reconozco que tengo habilidades para ejecutar de manera veraz el diagnóstico por medio de benchmarking.

			Me considero bueno para realizar perfiles de cargo consecuentes con los requisitos exigidos.
			Reconozco que soy hábil para ejecutar planes de prevención de riesgo psicosocial en contextos laborales.
			Me considero bueno para diseñar técnicas de evaluación y gestión estratégica del talento humano.
			Reconozco que tengo habilidades para aplicar técnicas de evaluación y gestión estratégica del talento humano.
			Considero que puedo fortalecer las competencias de los colaboradores a través del desarrollo de planes de formación y capacitación.
Intereses profesionales	Diseño herramientas diagnósticas que me permitan reconocer la relación sujeto-sociedad.	6	Reconozco que soy bueno para diseñar herramientas diagnósticas que me permitan reconocer la relación sujeto-sociedad.
Psicología Social	Implemento planes que impliquen un trabajo de campo con la comunidad.	7	Considero que tengo habilidades para implementar planes que impliquen un trabajo de campo con la comunidad.
	Genero espacios que permitan la inclusión social en las comunidades.	8	Reconozco que tengo habilidades para generar espacios que permitan la inclusión social en las comunidades.

9	Utilizo instrumentos de diagnóstico psicosocial adaptando a los sectores propios de la intervención social- comunitaria.	Considero que tengo facilidad para utilizar instrumentos de diagnóstico psicosocial adaptando a los sectores propios de la intervención social- comunitaria.
0	Comprendo modelos y conceptos teóricos para la intervención social y comunitaria en coherencia con las realidades sociales del entorno.	Considero que se me facilita comprender modelos y conceptos teóricos para la intervención social y comunitaria en coherencia con las realidades sociales del entorno.
1	Realizo procedimientos de liderazgo para emprender, desarrollar y conducir grupos sociales.	Reconozco que se me facilita realizar procedimientos de liderazgo para emprender, desarrollar y conducir grupos sociales.
2	Implemento la psicoeducación en comunidades vulnerables para la resolución de conflictos y la comunicación asertiva.	Reconozco que soy hábil para implementar psicoeducación en comunidades vulnerables para la resolución de conflictos y la comunicación asertiva.

Anexo 5. Ítems que se eliminaron por la dimensión de intereses vocacionales y intereses profesionales.

Dimensión	No. Ítem eliminado.	Ítem eliminado.	Porcentaje de V de Aiken
IPCC	1	Analizo el estado de conciencia, la conducta y el estado emocional de los individuos.	0.63
	2	Identifico con facilidad las dificultades cognitivas, comportamentales, emocionales o sociales que puede presentar un individuo.	0.63
	4	Implemento un plan de intervención y seguimiento en las afectaciones de salud mental o trastornos mentales en las personas.	0.63
	5	Gestiono estrategias de promoción y prevención en salud mental.	0.63
	7	Ejecuto habilidades terapéuticas con facilidad en la atención individual del paciente.	0.54
	9	Trazo objetivos terapéuticos con base en los trastornos o afectaciones individuales.	0.63
	11	Identifico aspectos neuropsicológicos relacionados con las alteraciones del comportamiento.	0.62
	12	Ejecuto programas de tratamiento de las disfunciones psicológicas que acompañan el proceso de enfermar o la propia hospitalización y tratamiento correspondiente.	0.54
	14	Establezco estrategias basadas en la psicología de las adicciones y sus tratamientos.	0.57
	19	Me agrada reconocer la estructura cerebral y la funcionalidad en los procesos psicológicos.	0.69
	23	Me agrada escuchar de forma desinteresada y genuina.	0.56
	24	Me gusta aliviar el sufrimiento y la angustia de las personas.	0.61
	25	Me motiva aplicar terapias de tercera generación, dadas sus bases científicas innovadoras.	0.59

	27	Me gusta ser altamente empático, comprender y conectarme con las experiencias emocionales de los pacientes, para proporcionarles un entorno de apoyo y comprensión.	0.69
	29	Me gusta reconocer y valorar las habilidades y capacidades de las personas y sus relaciones interpersonales.	0.65
	30	Me agrada utilizar métodos de evaluación y formulación de casos coherentes con un enfoque psicológico establecido.	0.67
	34	Me gusta realizar análisis funcional de los pacientes.	0.59
	35	Me motiva psicoeducar a las demás personas para alcanzar y conocer su bienestar emocional y social.	0.43
IVPC	40	Gestiono estrategias que favorezcan el mejoramiento del clima escolar.	0.69
	41	Detecto oportunamente los problemas de aprendizaje que puede presentar un estudiante.	0.63
	43	Ejecuto estrategias de mediación escolar como un recurso frente a la resolución de conflictos.	0.65
	47	Formulo con facilidad estrategias para promover el bienestar académico y emocional de los estudiantes.	0.59
	49	Intervengo de manera individual y grupal cuando existen problemas relacionados con el ámbito educativo.	0.63
	50	Ejecuto técnicas, estrategias e instrumentos de diagnóstico para la intervención en la orientación, consejería y tutoría psicológica educativa.	0.61
	54	Ejecuto con facilidad las técnicas e instrumentos que se utilizan en el ámbito escolar.	0.57
IPPE	66	Me gusta liderar para emprender, desarrollar y conducir actividades psicoeducativas.	0.69
	71	Me gusta enseñar y capacitar a futuros psicólogos.	0.67
	76	Fortalezco las competencias de los colaboradores a través del desarrollo de planes de formación y capacitación.	0.63
	80	Implemento temas relacionados con la gestión de recursos humanos, el clima laboral y la prevención de conflictos.	0.65

	81	Realizo asesoramiento a las organizaciones sobre cuestiones relacionadas con la gestión de personal, la estructura organizativa y las políticas de recursos humanos.	0.63
	82	Implemento técnicas para incrementar la productividad, mejorar el clima organizacional, mitigar riesgos y prever accidentes o enfermedades ocupacionales.	0.67
IVPE	103	Me motiva asesorar a la gerencia en lo referente a las negociaciones colectivas con los trabajadores, con el fin de	0.52
IPPO	109	Planeo acciones que involucren todas las necesidades de una comunidad.	0.57
	112	Investigó y analizó los procesos psicológicos y sociales que influyen en la conducta de las personas y en las interacciones entre ellas.	0.63
	113	Diseño y aplico técnicas y programas de intervención en diferentes contextos, como la educación, la salud o la justicia.	0.56
	114	Comprendo y abordo los aspectos psicológicos con relación a las interacciones sociales, las relaciones humanas y los problemas sociales.	0.67
	115	Realizo estudios a profundidad para comprender temas como la conformidad, la persuasión, la influencia social, los prejuicios y la toma de decisiones en grupo.	0.69
	116	Colaboro con comunidades locales para abordar problemas de desarrollo sostenible, como la promoción de estilos de vida sostenibles.	0.69
	121	Me involucro y asesoro en asociaciones y residencias con población de adultos mayores.	0.54
	122	Genero conciencia en la sociedad para la educación del medio ambiente.	0.65
	125	Prefiero indagar factores de riesgo a nivel colectivo.	0.67
IVPO	0	0	0

La tabla muestra los ítems que fueron eliminados de un instrumento de evaluación en función de su puntaje de V de Aiken. Este puntaje se utiliza para medir el grado de acuerdo entre jueces expertos respecto a tres criterios fundamentales: claridad, pertinencia y unidimensionalidad. Los ítems que no alcanzaron el umbral mínimo

Los ítems eliminados presentaron un puntaje inferior a 0.70 en V de Aiken, lo que indica que los expertos consideraron que no cumplieron adecuadamente con los criterios de claridad en su redacción, pertinencia en relación con el constructo evaluado y unidimensionalidad, es decir, que no midió de manera clara un solo atributo o aspecto del constructo. La eliminación de estos ítems fue esencial para mejorar la calidad general del instrumento, asegurando que los ítems restantes sean coherentes y válidos para la evaluación de los intereses profesionales y vocacionales en diversas áreas de la psicología (Clínica, Educativa, Organizacional y Social).

Esta depuración del instrumento permitió que se eliminara la ambigüedad y se enfocara la medición en aspectos claramente definidos, reforzando la confianza en los resultados que se obtendrán de la aplicación del cuestionario final. La eliminación de artículos con un puntaje bajo en V de Aiken garantiza que el instrumento refleja con mayor precisión las competencias e intereses evaluados.

Anexo 6. Tabla de puntuación por ítem resultados, alfa de Cronbach

Estadísticas del total de elementos				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento ha sido suprimido
1. Considero que tengo habilidades para evaluar y diagnosticar afectaciones de la salud mental o trastornos mentales en las personas .	336,42	2030,720	-0,110	0,971
2. Reconozco mi habilidad para realizar procesos psicoterapéuticos basados en técnicas de intervención basada en la evidencia.	336,49	2025,392	-0,042	0,971
3. Reconozco mi habilidad para realizar hipótesis diagnósticas reconociendo los factores diferenciales dentro del DSM-V y CIE 10	336,34	2031,728	-0,147	0,971

4. Considero que tengo habilidades para ejecutar técnicas, estrategias e instrumentos de diagnóstico para la intervención psicoterapéutica.	336,42	2024,970	-0,038	0,971
5. Reconozco que tengo habilidades para implementar métodos de evaluación y formulación de casos coherentes con un enfoque establecido de psicología clínica y de la salud.	336,70	2035,963	-0,168	0,971
6. Considero que soy hábil para implementar con facilidad el análisis funcional de manera adecuada con los pacientes.	336,45	2022,334	-0,002	0,971
7. Considero que soy hábil para ejecutar adecuadamente el examen mental en los pacientes.	336,33	2024,779	-0,038	0,971

8. Me considero hábil para establecer un adecuado rapport para fortalecer el vínculo de confianza con el paciente.	336,29	2011,486	0,152	0,970
9. Reconozco que soy hábil para garantizar la confidencialidad a los pacientes en el proceso psicoterapéutico.	335,75	2010,772	0,164	0,970
10. Me gusta el trabajo en ámbitos hospitalarios.	336,33	2026,474	-0,049	0,971
11. Me motiva realizar procesos psicoterapéuticos.	335,96	2012,707	0,122	0,971
12. Me gusta realizar intervención psicoterapéutica individual.	336,01	2017,153	0,074	0,971
13. Me agrada usar técnicas y pruebas psicológicas para entender los síntomas y las causas subyacentes de los problemas emocionales.	335,90	2014,643	0,117	0,970

14. Me motiva ayudar a los demás a superar el sufrimiento emocional, mejorar su calidad de vida y alcanzar su máximo potencial.	335,84	1999,084	0,306	0,970
15. Disfruto conocer sobre los diferentes trastornos psicológicos.	335,60	2016,548	0,088	0,971
16. Me agrada realizar propuestas innovadoras que promuevan la salud mental.	335,97	1998,805	0,326	0,970
17. Me gusta trabajar con diversos problemas de salud mental en el ciclo vital.	336,03	2001,249	0,320	0,970
18. Me gusta realizar investigaciones para comprender mejor el comportamiento humano.	336,27	2007,646	0,169	0,971
19. Disfruto ofrecer terapia de pareja o terapia familiar.	336,64	1981,371	0,419	0,970

20. Me considero bueno para ejecutar procesos que fortalezcan el proceso de enseñanza-aprendizaje por medio de la orientación escolar.	336,56	1952,250	0,685	0,970
21. Me considero hábil para poder implementar acciones que permitan la detección de problemáticas educativas y psicoeducativas.	336,56	1968,389	0,660	0,970
22. Reconozco mis habilidades para promover herramientas que potencialicen habilidades psicoemocionales en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	336,62	1961,045	0,686	0,970
23. Considero que tengo habilidades para crear espacios de psicoeducación para padres y/o acudientes, profesores, directivos y demás actores de la comunidad educativa.	336,71	1961,458	0,688	0,970

24. Me considero bueno para realizar proyectos interventivos orientados hacia problemáticas.	336,77	1960,459	0,677	0,970
25. Reconozco que soy hábil para intervenir ante las necesidades educativas de los alumnos con base en las rutas de atención.	336,66	1951,645	0,774	0,969
26. Reconozco mis habilidades para realizar pruebas y evaluaciones para identificar posibles dificultades de aprendizaje, discapacidades, trastornos del desarrollo o problemas emocionales que puedan estar afectando el rendimiento académico.	336,51	1971,003	0,619	0,970
27. Me considero bueno para crear proyectos y programas que promuevan el desarrollo de los aprendizajes y comportamientos en los estudiantes.	336,77	1964,820	0,698	0,970

28. Considero que tengo habilidades para generar espacios y promover trabajo en equipo entre docentes, estudiantes y familia.	336,60	1951,465	0,807	0,969
39. Considero que puedo identificar y valorar las habilidades y capacidades de los estudiantes, docentes y miembros de la comunidad educativa.	336,51	1957,198	0,789	0,969
30. Reconozco que tengo habilidades para realizar orientación vocacional y profesional en los estudiantes.	336,74	1956,834	0,734	0,970
31. Me agrada relacionarme con estudiantes.	336,41	1976,968	0,496	0,970
32. Me motiva asistir a ámbitos escolares.	336,66	1980,895	0,468	0,970
33. Me gusta mediar situaciones de conflicto escolar.	336,59	1957,690	0,660	0,970

34. Me motiva promover espacios de sana convivencia escolar.	336,42	1966,970	0,624	0,970
35. Me agrada realizar encuentros con padres y/o acudientes, profesores, directivos y demás actores de la comunidad educativa.	336,70	1966,380	0,630	0,970
36. Me gusta orientar las relaciones sociales, familiares, para que favorezcan el potencial de la comunidad educativa.	336,59	1961,495	0,722	0,970
37. Me gusta poner en marcha programas de intervención y promoción cuando se presentan problemáticas educativas.	336,60	1966,937	0,703	0,970

38. Me motiva investigar modelos educativos y tener una influencia positiva en la formación de nuevas generaciones que favorezcan su salud mental.	336,67	1969,779	0,697	0,970
39. Me gusta orientar y llevar a cabo distintas actividades en el entorno educativo.	336,70	1964,019	0,667	0,970
40. Me agrada apoyar la inclusión de estudiantes con discapacidades o necesidades especiales en el entorno escolar regular.	336,37	1975,764	0,573	0,970
41. Me gusta liderar para emprender, desarrollar y conducir actividades psicoeducativas.	336,51	1968,392	0,620	0,970
42. Disfruto conocer y valorar sus debilidades y potencialidades de los estudiantes, con el fin de fortalecer su salud mental.	336,26	1961,417	0,706	0,970

43. Me gusta realizar evaluación psicológica desde el ámbito educativo.	336,71	1976,624	0,513	0,970
44. Me agrada dar orientación vocacional a los estudiantes	336,60	1958,576	0,659	0,970
45. Me agrada trabajar con población de niños y adolescentes en entornos educativos.	336,52	1959,420	0,659	0,970
46. Me considero hábil para realizar con facilidad planes de intervención de riesgo psicosocial en contextos laborales.	336,77	1984,459	0,500	0,970
47. Reconozco que tengo habilidades para diseñar técnicas de evaluación y gestión estratégicas de talento humano.	336,58	1989,581	0,446	0,970
48. Considero que puedo aplicar con facilidad técnicas de evaluación y gestión estratégicas del talento humano.	336,64	1994,455	0,389	0,970

49. Me considero bueno para formular modelos estratégicos para mejorar la productividad y competitividad de los colaboradores.	336,70	1990,630	0,437	0,970
50. Reconozco mi habilidad para generar estrategias que favorezcan la salud mental de los trabajadores.	336,59	1984,023	0,574	0,970
51. Se me facilita desarrollar programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones.	336,73	1964,785	0,681	0,970
52. Me considero hábil para la integración humana, la creatividad, la innovación y la mejora continua dentro de los procesos productivos, operativos y administrativos de la organización.	336,47	1983,752	0,481	0,970

53. Considero que puedo implementar estrategias basadas en Assessment	337,21	1991,332	0,388	0,970
54. Reconozco que tengo habilidades para ejecutar de manera veraz el diagnóstico por medio de benchmarking.	337,18	1993,593	0,379	0,970
55. Me considero bueno para realizar perfiles de cargo consecuentes con los requisitos exigidos.	336,82	1975,454	0,566	0,970
56. Reconozco que soy hábil para ejecutar planes de prevención de riesgos psicosociales en contextos laborales.	336,77	1969,848	0,625	0,970
57. Me considero bueno para diseñar técnicas de evaluación y gestión estratégicas del talento humano.	336,89	1971,293	0,622	0,970

58. Reconozco que tengo habilidades para aplicar técnicas de evaluación y gestión estratégica del talento humano.	336,86	1972,953	0,567	0,970
59. Considero que puedo fortalecer las competencias de los colaboradores a través del desarrollo de planes de formación y capacitación.	336,73	1969,007	0,630	0,970
60. Me agrada participar de escenarios empresariales.	336,97	1974,916	0,519	0,970
61. Me motiva el trabajo con personas que pertenezcan a un sector empresarial.	336,99	1977,347	0,475	0,970
62. Disfruto realizar actividades de bienestar en escenarios laborales.	336,93	1962,620	0,656	0,970
63. Me gusta ejecutar procesos que aporten a la mitigación de riesgos en los contextos laborales.	336,89	1970,266	0,634	0,970

64. Me gusta mejorar la calidad de vida y las condiciones de los empleados para lograr un mayor rendimiento y eficiencia.	336,59	1974,468	0,595	0,970
65. Me agrada ejecutar programas que eleven la competencia y productividad de las organizaciones.	336,71	1970,041	0,626	0,970
66. Me motiva implementar hábitos saludables en el desarrollo organizacional.	336,70	1968,880	0,650	0,970
67. Disfruto implementar espacios de seguridad, confianza, liderazgo, optimismo y creatividad para el emprendimiento.	336,41	1963,107	0,725	0,970
68. Me gusta generar sinergia en el desarrollo del potencial humano.	336,71	1970,013	0,672	0,970

69. Me agrada elaborar perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas.	336,82	1976,371	0,555	0,970
70. Disfruto planear, organizar y dirigir las actividades humanas y las relaciones laborales dentro de las organizaciones.	336,74	1984,834	0,464	0,970
71. Me agrada fortalecer la imagen empresarial en el entorno social y económico.	336,73	1982,952	0,478	0,970
72. Me gusta trabajar en recursos humanos para mejorar la dinámica laboral y el	336,88	1974,276	0,592	0,970
73. Me gusta llevar a cabo procesos de orientación y acompañamiento para trabajadores jubilados.	336,70	1986,880	0,469	0,970

74. Me gusta fortalecer la convivencia en los espacios de ocio y descanso dentro de las organizaciones.	336,71	1981,874	0,550	0,970
75. Reconozco que soy bueno para diseñar herramientas diagnósticas que me permitan reconocer la relación sujeto-sociedad.	336,66	1980,589	0,520	0,970
76. Considero que tengo habilidades para implementar planes que impliquen un trabajo de campo con la comunidad.	336,59	1980,690	0,546	0,970
77. Reconozco que tengo habilidades para generar espacios que permitan la inclusión social en las comunidades.	336,52	1974,559	0,685	0,970

78. Considero que tengo facilidad para utilizar instrumentos de diagnóstico psicosocial, adaptándome a los sectores propios de la intervención social-comunitaria.	336,58	1980,275	0,552	0,970
79. Considero que se me facilita comprender modelos y conceptos teóricos para la intervención social y comunitaria en coherencia con las realidades sociales del entorno.	336,48	1990,697	0,443	0,970
80. Reconozco que se me facilita realizar procedimientos de liderazgo para emprender, desarrollar y conducir grupos sociales.	336,49	1975,281	0,587	0,970
81. Reconozco que soy hábil para implementar la psicoeducación en comunidades vulnerables para la resolución de conflictos y la comunicación asertiva.	336,51	1967,698	0,648	0,970

82.	Disfruto relacionando el comportamiento de las personas y la comunidad a donde pertenecen.	336,45	1970,862	0,624	0,970
83.	Me agrada analizar las necesidades que surgen desde una comunidad.	336,30	1974,991	0,630	0,970
84.	Me interesa conocer las normas sociales que tienen los grupos o comunidades.	336,30	1977,713	0,593	0,970
85.	Me gusta analizar y evaluar los vínculos de las comunidades.	336,37	1977,347	0,534	0,970
86.	Me motiva plantear proyectos y realizarlos en diferentes comunidades.	336,47	1974,919	0,583	0,970
87.	Se me facilita promover la igualdad, la justicia social y luchar contra la discriminación y la exclusión social.	336,34	1967,451	0,629	0,970

88. Me gratifica brindar apoyo emocional y psicológico a personas y comunidades que han sido víctimas de violencia, catástrofes naturales, conflictos armados u otras situaciones de crisis.	336,30	1968,630	0,622	0,970
89. Me gusta identificar, analizar y evaluar de una manera crítica y reflexiva las necesidades, problemas y demandas sociales de poblaciones de riesgo e interés, propios de la intervención psicosocial.	336,27	1968,952	0,667	0,970
90. Disfruto conocer y saber identificar los factores psicosociales relacionados con la promoción del bienestar psicológico y social de las personas, grupos o comunidades.	336,27	1966,507	0,698	0,970
91. Me agrada tener empatía, escucha activa y comunicación asertiva hacia las personas, grupos o comunidades.	336,18	1976,704	0,552	0,970

92. Me motiva realizar planes y programas interdisciplinarios y/o interinstitucionales de intervención psicosocial.	336,49	1976,337	0,584	0,970
93. Me gusta crear estrategias para intervenir en población migrante y desplazados.	336,56	1979,000	0,511	0,970
94. Me gusta ser un agente activo para promover y favorecer un funcionamiento óptimo en la sociedad.	336,29	1980,569	0,557	0,970
95. Me integro a las comunidades actuando sin prejuicios y de manera objetiva.	336,30	1974,519	0,570	0,970

Anexo 7. Formulario de aplicación de la prueba piloto.

Sección 1 de 2

Intereses Profesionales y vocacionales

B I U ↺ ↻

Descripción del formulario

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Descripción (opcional)

Este documento contiene información frente al desarrollo de la investigación "creación de un instrumento psicométrico para medir intereses profesionales y vocacionales en estudiantes de psicología de la Universidad Cesmag" usted puede decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda, pida a las personas encargadas de la investigación, orientación y la información que considere pertinente.

Importancia de la investigación:

La investigación tiene como propósito crear una prueba psicométrica y evaluar el interés vocacional y profesional de estudiantes de psicología en la Universidad Cesmag. Esta prueba quiere identificar las habilidades de las diferentes áreas, como; psicología clínica, educativa, social y organizacional, fortaleciendo el auto conocimiento de los estudiantes y que puedan reconocer sus gustos, deseos o preferencias, **puesto que, enfrentar desafíos como estrés, depresión, lo que dificulta la planificación de metas en los estudiantes y la toma de decisiones sobre su desarrollo y metas profesionales.**

Objetivo de la investigación:

Crear una prueba psicométrica para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad Cesmag de San Juan de Pasto.

Responsables de la investigación:

Esta investigación estará a cargo de Irley Duarte Cuellar, identificada con cédula de ciudadanía 1.006.503.129 de Túmaco, Nariño, Ana Camila Piarpuzán Mera identificada con cédula de ciudadanía 1.004.192.118 y Jorge Andres Rosero Muñoz 1.124.864.594 de Mocoa, Putumayo, bajo la asesoría del docente Andrés Felipe Martínez Patiño.

Cedula de ciudadanía 1.004.152.118 y Jorge Andres Rosero Muñoz 1.124.804.394 de Mocoa, Putumayo, bajo la asesoría del docente Andrés Felipe Martínez Patiño.

Riesgos y Beneficios:

El proceso de prueba y obtención de información no supone ningún riesgo para usted. De igual modo, sus respuestas no influirán en su situación académica y se realizará solo un encuentro para realizar las respectivas pruebas psicológicas.

Confidencialidad:

Durante la aplicación de este instrumento, su identidad estará protegida mediante el uso de un código numérico único y los datos recopilados se guardarán en una base de datos durante cinco años después de la investigación. Solo los investigadores y el personal auxiliar tendrán acceso a los datos individuales, y se comprometen a mantener su confidencialidad, de igual forma, los resultados publicados serán generales y no identificarán a ningún participante específico.

Yo declaro que he leído o me fue leído este documento en su totalidad y que entendí su contenido e igualmente, que pude formular las preguntas que consideré necesarias y que estas me fueron respondidas satisfactoriamente. Por lo tanto, decido participar en esta investigación.

Acepto



Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 2

Cuestionario intereses profesionales y Vocacionales

Descripción (opcional)

Nombre *

Texto de respuesta corta

Identificación *

Texto de respuesta corta

Identificación *

Texto de respuesta corta

Edad *

Texto de respuesta corta

Semestre *

5

6

7

8

9

10

1. Considero que tengo habilidades para evaluar y diagnosticar afectaciones de la salud mental o trastornos mentales en las personas . *

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

2. Reconozco mi habilidad para realizar procesos psicoterapéuticos basados en técnicas de intervención basada en la evidencia *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

3. Reconozco mi habilidad para realizar hipótesis diagnósticas reconociendo los factores diferenciales dentro del DSMV y CIE10 *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

4. Considero que tengo habilidades para ejecutar técnicas, estrategias e instrumentos de diagnóstico para la intervención psicoterapéutica *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



5. Reconozco que tengo habilidades para implementar métodos de evaluación y formulación *
de casos coherentes con un enfoque establecido de psicología clínica y de la salud

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

6. Considero que soy hábil para implementar con facilidad el análisis funcional de manera *
adecuada con los pacientes.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

7. Considero que soy hábil para ejecutar adecuadamente el examen mental en los pacientes *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



8. Me considero hábil para establecer un adecuado rapport para fortalecer el vínculo de confianza con el paciente *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. Reconozco que soy hábil para garantizar la confidencialidad a los pacientes en el proceso psicoterapéutico. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. Me gusta el trabajo en ámbitos hospitalarios *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



11. Me motiva realizar procesos psicoterapeúticos *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



12. Me gusta realizar intervención psicoterapéutica individual *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. Me agrada usar técnicas y pruebas psicológicas para entender los síntomas y las causas subyacentes de los problemas emocionales *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. Me motiva el ayudar a los demás a superar el sufrimiento emocional, mejorar su calidad de vida y alcanzar su máximo potencial *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



15. Disfruto conocer sobre los diferentes trastornos psicológicos *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

16. Me agrada realizar propuestas innovadoras que promuevan la salud mental *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. Me gusta trabajar con diversos problemas de salud mental en el ciclo de vital *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



18. Me gusta realizar investigaciones para comprender mejor el comportamiento humano. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19. Disfruto ofrecer terapia de pareja o terapia familiar. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

20. Me considero bueno para ejecutar procesos que fortalezcan el proceso enseñanza-aprendizaje por medio de la orientación escolar. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



21. Me considero hábil para poder implementar acciones que permitan la detección de problemáticas educacionales y psicoeducativas *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

22. Reconozco mis habilidades para promover herramientas que potencialicen habilidades psicoemocionales en el proceso de enseñanza-aprendizaje *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

23. Considero que tengo habilidades para crear espacios de psicoeducación para padres y/o *
acudientes, profesores, directivos y demás actores de la comunidad educativa

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

24. Me considero bueno para realizar proyectos interventivos orientados hacia problemáticas *
educativas

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

25. Reconozco que soy hábil para intervenir ante las necesidades educativas de los *
alumnados en base a las rutas de atención

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



26. Reconozco mis habilidades para realizar pruebas y evaluaciones para identificar posibles dificultades de aprendizaje, discapacidades, trastornos del desarrollo o problemas emocionales que puedan estar afectando el rendimiento académico *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

27. Me considero bueno para crear proyectos y programas que promuevan el desarrollo de los aprendizajes y comportamientos en los estudiantes *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

28. Considero que tengo habilidades para generar espacios y promover trabajo en equipo entre docentes, estudiantes y familia. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

29. Considero que puedo identificar y valorar las habilidades y capacidades de los estudiantes, docentes y miembros de la comunidad educativa *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

30. Reconozco que tengo habilidades para realizar orientación vocacional y profesional en los estudiantes *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

31. Me agrada relacionarme con estudiantes *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



32. Me motiva asistir a ambitos escolares *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



33. Me gusta mediar situaciones de conflicto escolar *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

34. Me motiva promover espacios de sana convivencia escolar. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

35. Me agrada realizar encuentros con padres y/o acuedientes, profesores, directivos y demás actores de la comunidad educativa. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

36. Me gusta orientar las relaciones sociales, familiares, para que favorezca el potencial de la comunidad educativa *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

37. Me gusta poner en marcha programas de intervención y promoción cuando se presentan problemáticas educativas *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



38. Me motiva investigar modelos educativos y tener una influencia positiva en la formación de nuevas generaciones que favorezcan su salud mental *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

39. Me gusta orientar y llevar a cabo distintas actividades en el entorno educativo *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

40. Me agrada apoyar la inclusión de estudiantes con discapacidades o necesidades especiales en el entorno escolar regular. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



41. Me gusta liderar para emprender, desarrollar y conducir actividades psicoeducativas *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

42. Disfruto conocer y valorar sus debilidades y potencialidades de los estudiantes, con el fin de fortalecer su salud mental. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

43. Me gusta realizar evaluación psicológica desde el ámbito educativo *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



44. Me agrada dar orientación vocacional a los estudiantes *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



...

45. Me agrada trabajar con población de niños y adolescentes en entornos educativos. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

46. Me considero hábil para realizar con facilidad planes de intervención de riesgo psicosocial *
en contextos laborales

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

47. Reconozco que tengo habilidades para diseñar técnicas de evaluación y gestión estratégicas de talento humano *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

48. Considero que puedo aplicar con facilidad técnicas de evaluación y gestión estratégicas del talento humano *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

49. Me considero bueno para formular modelos estratégicos para mejorar la productividad y competitividad de los colaboradores *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



50. Reconozco mi habilidad para generar estrategias que favorezcan la salud mental de los trabajadores *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



51. Se me facilita desarrollar programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

52. Me considero hábil para la integración humana, la creatividad, la innovación y la mejora continua dentro de los procesos productivos, operativos y administrativos de la organización *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

53. Considero que puedo implementar estrategias basadas en Assessment Center *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



54. Reconozco que tengo habilidades para ejecutar de manera veraz el diagnostico por medio *
de benchmarking.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

55. Me considero bueno para realizar perfiles de cargo consecuentes con los requisitos *
exigidos

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

56. Reconozco que soy hábil para ejecutar planes de prevención de riesgos psicosocial en contextos laborales. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



57. Me considero bueno para diseñar técnicas de evaluación y gestión estratégicas del talento humano *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

58. Reconozco que tengo habilidades para aplicar técnicas de evaluación y gestión estratégica del talento humano *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

59. Considero que puedo fortalecer las competencias de los colaboradores a través del desarrollo de planes de formación y capacitación *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

60. Me agrada participar de escenarios empresariales *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

61. Me motiva el trabajo con personas que pertenezcan a un sector empresarial *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



62. Disfruto realizar actividades de bienestar en escenarios laborales *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



63. Me gusta ejecutar procesos que aporten a la mitigación de riesgos en los contextos laborales *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

64. Me gusta mejorar la calidad de vida y condiciones de los empleados para lograr un mayor rendimiento y eficiencia. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

65. Me agrada ejecutar programas que eleven la competencia y productividad de las organizaciones *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



66. Me motiva implementar hábitos saludables en el desarrollo organizacional. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

67. Disfruto implementar espacios de seguridad, confianza, liderazgo, optimismo y creatividad * para el emprendimiento.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

68. Me gusta generar sinergia en el desarrollo del potencial humano. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



69. Me agrada elaborar perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

70. Disfruto planear, organizar y dirigir las actividades humanas y las relaciones laborales dentro de las organizaciones. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

71. Me agrada fortalecer la imagen empresarial en el entorno social y económico *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



72. Me gusta trabajar en recursos humanos para mejorar la dinámica laboral y el bienestar *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

73. Me gusta llevar a cabo procesos de orientación y acompañamiento para trabajadores jubilados. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

74. Me gusta fortalecer la convivencia en los espacios de ocio y descanso dentro de las organizaciones. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



75. Reconozco que soy bueno para diseñar herramientas diagnosticas que me permitan reconocer la relacion sujeto- sociedad *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

76. Considero que tengo habilidades para implementar planes que impliquen un trabajo de campo con la comunidad. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

77. Reconozco que tengo habilidades para generar espacios que permitan la inclusión social en las comunidades *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

78. Considero que tengo facilidad para utilizar instrumentos de diagnóstico psicosocial adaptando a los sectores propios de la intervención social- comunitaria. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

79. Considero que se me facilitan comprender modelos y conceptos teóricos para la intervención social y comunitaria en coherencia con las realidades sociales del entorno. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



80. Reconozco que se me facilita realizar procedimientos de liderazgo para emprender, desarrollar y conducir grupos sociales. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



81. Reconozco que soy hábil para implementar la psicoeducación en comunidades vulnerables para la resolución de conflictos y la comunicación asertiva. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

82. Disfruto relacionar el comportamiento de las personas y la comunidad a donde pertenece. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

83. Me agrada analizar las necesidades que surgen desde una comunidad. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

84. Me interesa conocer las normas sociales que tienen los grupos o comunidades. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

85. Me gusta analizar y evaluar los vínculos de las comunidades. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



86. Me motiva plantear proyectos y realizarlos en diferentes comunidades. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



87. Se me facilita promover la igualdad, la justicia social, y luchar contra la discriminación y la exclusión social *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

88. Me gratifica brindar apoyo emocional y psicológico a personas y comunidades que han sido víctimas de violencia, catástrofes naturales, conflictos armados u otras situaciones de crisis. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

89. Me gusta identificar, analizar y evaluar de una manera crítica y reflexiva las necesidades, problemas y demandas sociales de poblaciones de riesgo e interés, propios de la intervención psicosocial. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

90. Disfruto conocer y saber identificar los factores psicosociales relacionados con la promoción del bienestar psicológico y social de las personas, grupos o comunidades. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

91. Me agrada tener empatía, escucha activa y comunicación asertiva hacia las personas, grupos o comunidades. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



92. Me motiva realizar planes y programas interdisciplinarios y/o interinstitucionales de intervención psicosocial. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



93. Me gusta crear estrategias para intervenir en población migrante y desplazados. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

94. Me gusta ser un agente activo para promover y favorecer un funcionamiento óptimo en la sociedad. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

95. Me integro a las comunidades actuando sin prejuicios y de manera objetiva. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Observaciones *

Texto de respuesta corta

.....

Anexo 8. de prueba piloto de quinto semestre del CESMAG, intereses profesionales y vocacionales (respuestas)

Este documento contiene información frente al desarrollo de la investigación "Creación de un instrumento psicométrico para medir intereses profesionales y vocacionales en estudiantes de psicología de la Universidad Cesmag"; usted puede decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda, pida a las personas encargadas de la investigación, orientación y la información que considere pertinente.

Importancia de la investigación:

La investigación tiene como propósito crear una prueba psicométrica y evaluar el interés vocacional y profesional de estudiantes de psicología en la Universidad Cesmag. Esta prueba quiere identificar las habilidades de las diferentes áreas, como psicología clínica, educativa, social y organizacional, fortaleciendo el autoconocimiento de los estudiantes y que puedan reconocer sus gustos, deseos o preferencias, puesto que enfrentar desafíos como estrés, depresión, lo que dificulta la planificación de metas en los estudiantes y la toma de decisiones sobre su desarrollo y metas profesionales.

Objetivo de la investigación:

Crear una prueba psicométrica para la evaluación de intereses profesionales y vocacionales de estudiantes de psicología de la Universidad Cesmag de San Juan de Pasto.

Responsables de la investigación:

Esta investigación estará a cargo de Irley Duarte Cuellar, identificada con cédula de ciudadanía 1.006.503.129 de Túmaco, Nariño; Ana Camila Piarpuzán Mera, identificada con cédula de ciudadanía 1.004.192.118; y Jorge Andres Rosero Muñoz, 1.124.864.594 de Mocoa, Putumayo, bajo la asesoría del docente Andrés Felipe Martínez Patiño.

Riesgos y beneficios:

El proceso de prueba y obtención de información no supone ningún riesgo para usted. De igual modo, sus respuestas no influirán en su situación académica y se realizará solo un encuentro para realizar las respectivas pruebas psicológicas.

Marca temporal Dirección de correo electrónico

Nombre

Identificación

Edad

S
e
m
e
s
t
r
e

Confidencialidad:

Durante la aplicación de este instrumento, su identidad estará protegida mediante el uso de un código numérico único y los datos recopilados se guardarán en una base de datos durante cinco años después de la investigación. Solo los investigadores y el personal auxiliar tendrán acceso a los datos individuales, y se comprometen a mantener su confidencialidad, de igual forma, los resultados publicados serán generales y no identificarán a ningún participante específico.

Yo declaro que he leído o me fue leído este documento en su totalidad y que entiendo su contenido e igualmente, que pude formular las preguntas que consideré necesarias y que estas me fueron respondidas satisfactoriamente. Por lo tanto, decido participar en esta investigación.

3/19/2024	15:07:43	chavesromeroangela@gmail.com	Acepto	Angela Jhoana Karoll	1004508688	22	5
3/19/2024	15:07:46	nupankaroll@gmail.com	Acepto	Yuvieska Nupan Riascos	1080690452	19	5
3/19/2024	15:10:17	yulianabarrera978@gmail.com	Acepto	Yuliana	1004235778	22	5
3/19/2024	15:10:28	helynmartinez18@gmail.com	Acepto	Helyn Gabriela Martinez	1087958082	19	5
3/19/2024	15:13:03	guerravallejo2019@gmail.com	Acepto	Carolina Guerra	1004577075	20	5
3/19/2024	15:13:03	leidyflores220919@gmail.com	Acepto	Leidy	1006997938	21	5
3/19/2024	15:13:26	cielocoral6@gmail.com	Acepto	Cielo	1004190315	21	5

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

3/19/2024	15:14:43	stivencastillohoyeselcambio@gmail.	Acepto	Stiven castillo	1087212831	24	5
3/19/2024	15:15:02	davidalexanderburbano20@gmail.c	Acepto	David Alexander Burbano	1193512341	23	5
3/19/2024	15:15:41	chalpartarnathalia@gmail.com	Acepto	Natalia Chalpartar	1087426510	24	5
3/19/2024	15:15:47	kellyandreamoralesenriquez605@gm	Acepto	Ramírez Kelly Andrea Morales	1080042995	19	5
3/19/2024	15:15:51	dmortiz.2967@unicesmag.edu.co	Acepto	Enriquez	1085342967	25	5
3/19/2024	15:16:02	malerperugache@gmail.com	Acepto	Diana Ortiz Maler santiago perugache	1004191153	22	5
3/19/2024	15:16:30	karolinavillota@gmail.com	Acepto	moreno Carolina Villota	1085333823	27	5
3/19/2024	15:16:52	florezandres770@gmail.com	Acepto	Montero	1006998114	22	5
3/19/2024	15:17:27	brayanjaviermolina17@gmail.com	Acepto	Andrés Florez	1004639520	22	5
3/19/2024	15:18:07	valentinamartinez0925@gmail.com	Acepto	Brayan Molina	1080041421	19	5
3/19/2024	15:18:55	gabriela.aleja.rz201@gmail.com	Acepto	Erika Martínez	1193035741	22	5

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

3/19/202								
4								
15:19:46	dorihoyo567@gmail.com	Acepto	Karen	107310958	20	5		
3/19/202			Tatiana					
4			Melisa Melo					
15:19:56	melo77434@gmail.com	Acepto	España	1089478893	19	5		
3/19/202								
4			Natalia					
15:20:04	natalia2003re@gmail.com	Acepto	Realpe	1087406651	20	5		
3/19/202								
4								
15:22:54	saraqs281@gmail.com	Acepto	Sara Salas	1004191397	21	5		
3/19/202								
4								
15:23:00	jaisoninsuasty28@gmail.com	Acepto	Estiven Luna	1004535441	20	5		
3/19/202			Sara sofia					
4			jurado					
16:39:33	sarsjuradoport44@gmail.com	Acepto	portilla	1081273395	19	5		
3/19/202			Valentina					
4			Gómez					
16:40:45	valentina.gomez2005@hotmail.com	Acepto	Castro	1138524272	19	5		
3/19/202								
4								
16:40:47	jenissel201@gmail.com	Acepto	Jenissel	1193271262	21	5		
3/19/202								
4								
16:41:09	andrespantoja013@gmail.com	Acepto	Andrés	1138524516	18	5		
3/19/202			Juan Diego					
4			Ruiz					
16:42:17	juandiegoruizgonzalez21@gmail.co	Acepto	González	1080043030	19	5		
3/19/202			Daniel					
4			Alejandro					
16:42:30	darturo.0727@unicesmag.edu.co	Acepto	Arturo	1080040727	19	5		
3/19/202			Fajardo					
4								
16:42:36	saritasofis19853@gmail.com	Acepto	Sara	1080040838	19	5		
			Carvajal					

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

3/19/202								
4								
16:42:46	ortegaburbanodiegosantiago543@gm	Acepto	Santiago	1004598811	21	5		
3/19/202								
4								
16:43:11	mariamurielc@gmail.com	Acepto	Maria Jose	1085341375	25	5		
3/19/202								
4			Alejandra					
16:43:38	salazaraleja304@gmail.com	Acepto	Salazar	1004547334	24	5		
3/19/202								
4			Evelyn					
16:43:41	evelyn15calvache@gmail.com	Acepto	Calvache	1004548732	20	5		
3/19/202			Javier					
4			Armando					
16:44:13	javiermusic123@gmail.com	Acepto	Ortiz					
3/19/202			Ceballos	1004299865	22	5		
4								
16:44:15	mabenavides9212@gmail.com	Acepto	Marlon	1088729212	19	5		
3/19/202								
4			Edwin					
16:44:25	edwinsegura893@gmail.com	Acepto	Segura Rojas	1004234211	20	5		
3/19/202								
4			Janny					
16:44:43	jannymonti04@icloud.com	Acepto	Timana	1083752136	20	5		
3/19/202								
4			Camila					
16:44:44	camilalopez2019cmp@gmail.com	Acepto	López	1080691744	18	5		
3/19/202			Dayana					
4			Catalina					
16:45:35	dayanacata0117@gmail.com	Acepto	Tacan					
3/19/202			Yandun	1085901302	19	5		
4								
16:46:03	tysonparkour1000@gmail.com	Acepto	Edgar Torres	10068163	23	5		

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

3/19/2024				Angie			
16:46:25	athidalgo.4841@unicesmag.edu.co	Acepto		Tatiana Hidalgo	1004234841	21	5
3/19/2024				Bivian Maribel			
16:46:34	maribelrosero2004@gmail.com	Acepto		Rosero Pantoja	1085898372	19	5
3/19/2024				Juana María Beltran			
16:47:52	juanabelt01@icloud.com	Acepto		Valero	1004234553	21	5
3/19/2024				Ailin Daniela			
16:48:51	ailindmb1@gmail.com	Acepto		Minayo	1193271913	21	5
3/19/2024				Lizeth Carolina			
16:49:52	lizeth.melo.l.j.f.j@gmail.com	Acepto		Melo Florez	1085346531	24	5
3/19/2024				Angela Yulicht			
16:51:40	angelayzg904@gmail.com	Acepto		Zúñiga Gómez	1080690508	19	5
3/19/2024				Alba Nelly Narváez			
16:51:49	albanellyguacas1@gmail.com	Acepto		Guacas Brigida	1010015682	22	5
3/19/2024				Mercedes Mujanajinso			
16:54:38	brigida0905@gmail.com	Acepto		y Juajibioy	1124312530	19	5
3/19/2024				Alexandra Muñoz			
16:55:27	alexandraayala2223@gmail.com	Acepto		Edwin Camilo	1007305116	23	5
3/20/2024				Patiño Tarapues			
13:11:13	ecptcamilito@gmail.com	Acepto			1004690279	22	5
3/20/2024				Marilyn Burbano			
13:15:26	marilynburbano03@gmail.com	Acepto			1004548611	20	5

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

3/20/202				Carlos			
4				Fernando			
13:16:06	carlostorres.portillo123@gmail.com	Acepto		Portillo			
3/20/202				Torres	1004534184	21	5
4				Luz Samira			
13:16:27	lssantacruz.3446@unicesmag.edu.co	Acepto		Santacruz			
3/20/202				Caicedo	1004233446	20	5
4							
13:16:54	crismorillomedina21@gmail.com	Acepto		Cristina			
3/20/202				Morillo	1085899560	19	5
4							
13:17:06	sanchez.danielac@gmail.com	Acepto		Daniela			
3/20/202				Sánchez	1004564078	22	5
4				Angie			
13:17:34	aglopez.2389@unicesmag.edu.co	Acepto		Gabriela			
3/20/202				López			
4				Rivadeneira	1080042389	19	5
13:18:23	delgadoflorezfranciscojavier@gma	Acepto		Francisco			
3/20/202				javier			
4				delgado			
13:19:21	lauravillota16@gmail.com	Acepto		florez	1081052064	20	5
3/20/202							
4				Laura	1233192359	25	5
13:20:08	juliethtarapues51@gmail.com	Acepto		Julieth			
3/20/202				Tarapues			
4				Ramírez	1193034700	23	5
13:20:09	rodriguezkatherin795@gmail.com	Acepto		Katherin			
3/20/202				Camila			
4				García			
13:20:10	marjorycg.3@gmail.com	Acepto		Rodríguez	1193587033	20	5
3/20/202							
4				Marjorie			
13:20:35	jhoanamilenac@gmail.com	Acepto		Cujilema	1004192283	20	5
3/20/202							
4				Johana			
13:20:35	jhoanamilenac@gmail.com	Acepto		Milena	1007180034	20	5

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

3/20/202				Criollo				
4				Tarapues				
13:21:45	carinazarick12@gmail.com	Acepto		Karina				
3/20/202				Zarick				
4				Martínez				
13:22:00	alelas1510@gmail.com	Acepto		Erazo	1086920778	19	5	
3/20/202								
4				Aleylis lasso	1014477521	19	5	
13:25:22	quionesmarcos81@icloud.com	Acepto						
3/20/202				Marcos	Quiñones	23	5	
4				Gloria Nicol				
13:30:24	maigualnicol@gmail.com	Acepto		Maigual				
3/20/202				Cadena	1004410352	22	5	
4								
13:32:35	narvaezgissel123@gmail.com	Acepto		Gissel				
3/20/202				Narvaez	1081272659	20	5	
4				Angela				
13:33:04	angelamadronero77@gmail.com	Acepto		patricia				
3/20/202				cuchala	1085328131	28	5	
4				Natalia				
13:33:31	salazarnatalia319@gmail.com	Acepto		Lorena				
3/20/202				Salazar	1007736451	22	5	
4				Carlos				
13:37:01	carlosdanielpastazdelagdo@gmail.com	Acepto		Daniel				
3/20/202				Pastaz				
4				Delgado	1080040916	19	5	
14:16:57	fagomez.2916@unicesmag.edu.co	Acepto						
3/21/202				Fabián				
4				Gómez	1004232915	20	5	
15:40:50	adolfoopenaranda586@gmail.com	Acepto						
				Adolfo	100750746	24	5	

Anexo 9. Análisis del pilotaje

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	73	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	73	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento ha sido suprimido
1. Considero que tengo habilidades para evaluar y diagnosticar afectaciones de la salud mental o trastornos mentales en las personas .	336,42	2030,720	-0,110	0,971

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

2. Reconozco mi habilidad para realizar procesos psicoterapéuticos basados en técnicas de intervención basada en la evidencia	336,49	2025,392	-0,042	0,971
3. Reconozco mi habilidad para realizar hipótesis diagnósticas reconociendo los factores diferenciales dentro del DSMV y CIE 10	336,34	2031,728	-0,147	0,971
4. Considero que tengo habilidades para ejecutar técnicas, estrategias e instrumentos de diagnóstico para la intervención psicoterapéutica	336,42	2024,970	-0,038	0,971

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

5. Reconozco que tengo habilidades para implementar métodos de evaluación y formulación de casos coherentes con un enfoque establecido de psicología clínica y de la salud	336,70	2035,963	-0,168	0,971
6. Considero que soy hábil para implementar con facilidad el análisis funcional de manera adecuada con los pacientes.	336,45	2022,334	-0,002	0,971
7. Considero que soy hábil para ejecutar adecuadamente el examen mental en los pacientes	336,33	2024,779	-0,038	0,971
8. Me considero hábil para establecer un adecuado rapport para fortalecer el vínculo de confianza con el paciente	336,29	2011,486	0,152	0,970

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

9. Reconozco que soy hábil para garantizar la confidencialidad a los pacientes en el proceso psicoterapéutico.	335,75	2010,772	0,164	0,970
10. Me gusta el trabajo en ámbitos hospitalarios	336,33	2026,474	-0,049	0,971
11. Me gusta el trabajo en ámbitos hospitalarios	336,30	2025,158	-0,036	0,971
12. Me motiva realizar procesos psicoterapéuticos	335,96	2012,707	0,122	0,971
13. Me gusta realizar intervención psicoterapéutica individual	336,01	2017,153	0,074	0,971
14. Me agrada usar técnicas y pruebas psicológicas para entender los síntomas y las causas subyacentes de los problemas emocionales	335,90	2014,643	0,117	0,970

15. Me motiva el ayudar a los demás a superar el sufrimiento emocional, mejorar su calidad de vida y alcanzar su máximo potencial	335,84	1999,084	0,306	0,970
16. Disfruto conocer sobre los diferentes trastornos psicológicos	335,60	2016,548	0,088	0,971
17. Me agrada realizar propuestas innovadoras que promuevan la salud mental	335,97	1998,805	0,326	0,970
18. Me gusta trabajar con diversos problemas de salud mental en el ciclo de vital	336,03	2001,249	0,320	0,970
19. Me gusta realizar investigaciones para comprender mejor el comportamiento humano.	336,27	2007,646	0,169	0,971

20. Disfruto ofrecer terapia de pareja o terapia familiar.	336,64	1981,371	0,419	0,970
21. Me considero bueno para ejecutar procesos que fortalezcan el proceso enseñanza-aprendizaje por medio de la orientación escolar.	336,56	1952,250	0,685	0,970
22. Me considero hábil para poder implementar acciones que permitan la detección de problemáticas educacionales y psicoeducativas	336,56	1968,389	0,660	0,970
23. Reconozco mis habilidades para promover herramientas que potencialicen habilidades psicoemocionales en el proceso de enseñanza-aprendizaje	336,62	1961,045	0,686	0,970

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

24. Considero que tengo habilidades para crear espacios de psicoeducación para padres y/o acudientes, profesores, directivos y demás actores de la comunidad educativa	336,71	1961,458	0,688	0,970
25. Me considero bueno para realizar proyectos interventivos orientados hacia problemáticas educativas	336,77	1960,459	0,677	0,970
26. Reconozco que soy hábil para intervenir ante las necesidades educativas de los alumnos en base a las rutas de atención	336,66	1951,645	0,774	0,969

27. Reconozco mis habilidades para realizar pruebas y evaluaciones para identificar posibles dificultades de aprendizaje, discapacidades, trastornos del desarrollo o problemas emocionales que puedan estar afectando el rendimiento académico	336,51	1971,003	0,619	0,970
28. Me considero bueno para crear proyectos y programas que promuevan el desarrollo de los aprendizajes y comportamientos en los estudiantes	336,77	1964,820	0,698	0,970

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

29. Considero que tengo habilidades para generar espacios y promover trabajo en equipo entre docentes, estudiantes y familia.	336,60	1951,465	0,807	0,969
30. Considero que puedo identificar y valorar las habilidades y capacidades de los estudiantes, docentes y miembros de la comunidad educativa	336,51	1957,198	0,789	0,969
31. Reconozco que tengo habilidades para realizar orientación vocacional y profesional en los estudiantes	336,74	1956,834	0,734	0,970
32. Me agrada relacionarme con estudiantes	336,41	1976,968	0,496	0,970
33. Me motiva asistir a ambitos escolares	336,66	1980,895	0,468	0,970

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

34. Me gusta mediar situaciones de conflicto escolar	336,59	1957,690	0,660	0,970
35. Me motiva promover espacios de sana convivencia escolar.	336,42	1966,970	0,624	0,970
36. Me agrada realizar encuentros con padres y/o acudientes, profesores, directivos y demás actores de la comunidad educativa.	336,70	1966,380	0,630	0,970
37. Me gusta orientar las relaciones sociales, familiares, para que favorezca el potencial de la comunidad educativa	336,59	1961,495	0,722	0,970

38. Me gusta poner en marcha programas de intervención y promoción cuando se presentan problemáticas educativas	336,60	1966,937	0,703	0,970
39. Me motiva investigar modelos educativos y tener una influencia positiva en la formación de nuevas generaciones que favorezcan su salud mental	336,67	1969,779	0,697	0,970
40. Me gusta orientar y llevar a cabo distintas actividades en el entorno educativo	336,70	1964,019	0,667	0,970
41. Me agrada apoyar la inclusión de estudiantes con discapacidades o necesidades especiales en el entorno escolar regular.	336,37	1975,764	0,573	0,970

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

42. Me gusta liderar para emprender, desarrollar y conducir actividades psicoeducativas	336,51	1968,392	0,620	0,970
43. Disfruto conocer y valorar sus debilidades y potencialidades de los estudiantes, con el fin de fortalecer su salud mental.	336,26	1961,417	0,706	0,970
44. Me gusta realizar evaluación psicológica desde el ámbito educativo	336,71	1976,624	0,513	0,970
45. Me agrada dar orientación vocacional a los estudiantes	336,60	1958,576	0,659	0,970
46. Me agrada trabajar con población de niños y adolescentes en entornos educativos.	336,52	1959,420	0,659	0,970

47. Me considero hábil para realizar con facilidad planes de intervención de riesgo psicosocial en contextos laborales	336,77	1984,459	0,500	0,970
48. Reconozco que tengo habilidades para diseñar técnicas de evaluación y gestión estratégicas de talento humano	336,58	1989,581	0,446	0,970
49. Considero que puedo aplicar con facilidad técnicas de evaluación y gestión estratégicas del talento humano	336,64	1994,455	0,389	0,970
50. Me considero bueno para formular modelos estratégicos para mejorar la productividad y competitividad de los colaboradores	336,70	1990,630	0,437	0,970

51. Reconozco mi habilidad para generar estrategias que favorezcan la salud mental de los trabajadores	336,59	1984,023	0,574	0,970
52. Se me facilita desarrollar programas de evaluación de desempeño en empresas o instituciones	336,73	1964,785	0,681	0,970
53. Me considero hábil para la integración humana, la creatividad, la innovación y la mejora continua dentro de los procesos productivos, operativos y administrativos de la organización	336,47	1983,752	0,481	0,970
54. Considero que puedo implementar estrategias basadas en Assessment Center	337,21	1991,332	0,388	0,970

55. Reconozco que tengo habilidades para ejecutar de manera veraz el diagnóstico por medio de benchmarking.	337,18	1993,593	0,379	0,970
56. Me considero bueno para realizar perfiles de cargo consecuentes con los requisitos exigidos	336,82	1975,454	0,566	0,970
57. Reconozco que soy hábil para ejecutar planes de prevención de riesgos psicosociales en contextos laborales.	336,77	1969,848	0,625	0,970
58. Me considero bueno para diseñar técnicas de evaluación y gestión estratégicas del talento humano	336,89	1971,293	0,622	0,970

59. Reconozco que tengo habilidades para aplicar técnicas de evaluación y gestión estratégica del talento humano	336,86	1972,953	0,567	0,970
60. Considero que puedo fortalecer las competencias de los colaboradores a través del desarrollo de planes de formación y capacitación	336,73	1969,007	0,630	0,970
61. Me agrada participar de escenarios empresariales	336,97	1974,916	0,519	0,970
62. Me motiva el trabajo con personas que pertenezcan a un sector empresarial	336,99	1977,347	0,475	0,970
63. Disfruto realizar actividades de bienestar en escenarios laborales	336,93	1962,620	0,656	0,970

64. Me gusta ejecutar procesos que aporten a la mitigación de riesgos en los contextos laborales	336,89	1970,266	0,634	0,970
65. Me gusta mejorar la calidad de vida y condiciones de los empleados para lograr un mayor rendimiento y eficiencia.	336,59	1974,468	0,595	0,970
66. Me agrada ejecutar programas que eleven la competencia y productividad de las organizaciones	336,71	1970,041	0,626	0,970
67. Me motiva implementar hábitos saludables en el desarrollo organizacional.	336,70	1968,880	0,650	0,970

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

68. Disfruto implementar espacios de seguridad, confianza, liderazgo, optimismo y creatividad para el emprendimiento.	336,41	1963,107	0,725	0,970
69. Me gusta generar sinergia en el desarrollo del potencial humano.	336,71	1970,013	0,672	0,970
70. Me agrada elaborar perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas.	336,82	1976,371	0,555	0,970
71. Disfruto planear, organizar y dirigir las actividades humanas y las relaciones laborales dentro de las organizaciones	336,74	1984,834	0,464	0,970

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

72. Me agrada fortalecer la imagen empresarial en el entorno social y económico	336,73	1982,952	0,478	0,970
73. Me gusta trabajar en recursos humanos para mejorar la dinámica laboral y el bienestar	336,88	1974,276	0,592	0,970
74. Me gusta llevar a cabo procesos de orientación y acompañamiento para trabajadores jubilados.	336,70	1986,880	0,469	0,970
75. Me gusta fortalecer la convivencia en los espacios de ocio y descanso dentro de las organizaciones.	336,71	1981,874	0,550	0,970

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

76. Reconozco que soy bueno para diseñar herramientas diagnósticas que me permitan reconocer la relación sujeto-sociedad	336,66	1980,589	0,520	0,970
77. Considero que tengo habilidades para implementar planes que impliquen un trabajo de campo con la comunidad.	336,59	1980,690	0,546	0,970
78. Reconozco que tengo habilidades para generar espacios que permitan la inclusión social en las comunidades	336,52	1974,559	0,685	0,970

79. Considero que tengo facilidad para utilizar instrumentos de diagnóstico psicosocial adaptándome a los sectores propios de la intervención social-comunitaria.	336,58	1980,275	0,552	0,970
80. Considero que se me facilitan comprender modelos y conceptos teóricos para la intervención social y comunitaria en coherencia con las realidades sociales del entorno.	336,48	1990,697	0,443	0,970
81. Reconozco que se me facilita realizar procedimientos de liderazgo para emprender, desarrollar y conducir grupos sociales.	336,49	1975,281	0,587	0,970

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

82. Reconozco que soy hábil para implementar la psicoeducación en comunidades vulnerables para la resolución de conflictos y la comunicación asertiva.	336,51	1967,698	0,648	0,970
83. Disfruto relacionando el comportamiento de las personas y la comunidad a donde pertenece.	336,45	1970,862	0,624	0,970
84. Me agrada analizar las necesidades que surgen desde una comunidad.	336,30	1974,991	0,630	0,970
85. Me interesa conocer las normas sociales que tienen los grupos o comunidades.	336,30	1977,713	0,593	0,970
86. Me gusta analizar y evaluar los vínculos de las comunidades.	336,37	1977,347	0,534	0,970

87. Me motiva plantear proyectos y realizarlos en diferentes comunidades.	336,47	1974,919	0,583	0,970
88. Se me facilita promover la igualdad, la justicia social, y luchar contra la discriminación y la exclusión social	336,34	1967,451	0,629	0,970
89. Me gratifica brindar apoyo emocional y psicológico a personas y comunidades que han sido víctimas de violencia, catástrofes naturales, conflictos armados u otras situaciones de crisis.	336,30	1968,630	0,622	0,970

90.Me gusta identificar, analizar y evaluar de una manera crítica y reflexiva las necesidades, problemas y demandas sociales de poblaciones de riesgo e interés, propios de la intervención psicosocial.	336,27	1968,952	0,667	0,970
91. Disfruto conocer y saber identificar los factores psicosociales relacionados con la promoción del bienestar psicológico y social de las personas, grupos o comunidades.	336,27	1966,507	0,698	0,970
92. Me agrada tener empatía, escucha activa y comunicación asertiva hacia las personas, grupos o comunidades.	336,18	1976,704	0,552	0,970

93. Me motiva realizar planes y programas interdisciplinarios y/o interinstitucionales de intervención psicosocial.	336,49	1976,337	0,584	0,970
94. Me gusta crear estrategias para intervenir en población migrante y desplazados.	336,56	1979,000	0,511	0,970
95. Me gusta ser un agente activo para promover y favorecer un funcionamiento óptimo en la sociedad.	336,29	1980,569	0,557	0,970
96. Me integro a las comunidades actuando sin prejuicios y de manera objetiva.	336,30	1974,519	0,570	0,970

Anexo 10. Covarianzas

Covariances:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)
.I60 ~~				
.I61	0.193	0.016	11.948	0.000
.I11 ~~				
.I12	0.235	0.024	9.881	0.000
.I84 ~~				
.I85	0.106	0.012	8.792	0.000
.I53 ~~				
.I54	0.260	0.026	9.878	0.000
.I47 ~~				
.I48	0.127	0.015	8.478	0.000
.I89 ~~				
.I90	0.078	0.011	7.321	0.000
.I31 ~~				
.I32	0.129	0.017	7.714	0.000
.I57 ~~				
.I58	0.083	0.012	7.095	0.000
.I46 ~~				
.I47	0.123	0.017	7.361	0.000
.I91 ~~				
.I95	0.113	0.015	7.370	0.000
.I28 ~~				
.I29	0.098	0.015	6.491	0.000
.I20 ~~				
.I21	0.099	0.016	6.365	0.000
.I83 ~~				
.I84	0.075	0.011	6.840	0.000
.I66 ~~				

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

.I67	0.074	0.012	6.298	0.000
.I64 ~~				
.I66	0.066	0.011	5.916	0.000
.I10 ~~				
.I11	0.146	0.024	6.186	0.000
.I94 ~~				
.I95	0.090	0.015	6.157	0.000

Anexo 11. Cargas factoriales modelo 1

Cargas Factoriales del Modelo 1

Variable	Item	Std.all
IP_Clinica	I1	0.715
	I2	0.739
	I3	0.557
	I4	0.729
	I5	0.762
	I6	0.651
	I7	0.624
	I8	0.488
	I9	0.387
IV_Clinica	I10	0.576
	I11	0.776
	I12	0.757
	I13	0.634
	I14	0.572
	I15	0.587
	I16	0.583
	I17	0.656
	I18	0.433
IP_Educativa	I19	0.479
	I20	0.797
	I21	0.855
	I22	0.816
	I23	0.824
	I24	0.827

	I25	0.842
	I26	0.745
	I27	0.819
	I28	0.782
	I29	0.774
	I30	0.768
IV_Educativa	I31	0.774
	I32	0.835
	I33	0.830
	I34	0.857
	I35	0.863
	I36	0.880
	I37	0.861
	I38	0.764
	I39	0.882
	I40	0.664
	I41	0.824
	I42	0.802
	I43	0.840
	I44	0.778
	I45	0.846
IP_Organizacional	I46	0.701
	I47	0.817
	I48	0.813
	I49	0.532
	I50	0.809
	I51	0.850
	I52	0.825
	I53	0.748

	I54	0.719
	I55	0.833
	I56	0.842
	I57	0.905
	I58	0.871
	I59	0.873
IV_Organizacional	I60	0.871
	I61	0.898
	I62	0.882
	I63	0.912
	I64	0.853
	I65	0.915
	I66	0.881
	I67	0.845
	I68	0.809
	I69	0.850
	I70	0.892
	I71	0.877
	I72	0.883
	I73	0.760
	I74	0.816
IP_Social	I75	0.677
	I76	0.848
	I77	0.881
	I78	0.871
	I79	0.862
	I80	0.828
	I81	0.794
IV_Social	I82	0.431

I83	0.867
I84	0.854
I85	0.879
I86	0.868
I87	0.839
I88	0.783
I89	0.879
I90	0.890
I91	0.770
I92	0.841
I93	0.793
I94	0.831
I95	0.723

Anexo 12. Cargas factoriales modelo 2

Cargas Factoriales del Modelo 2

Ítem	Factor Latente	Carga Factorial (Std.all)
I1	IP_Clinica	0.719
I2	IP_Clinica	0.742
I3	IP_Clinica	0.562
I4	IP_Clinica	0.732
I5	IP_Clinica	0.769
I6	IP_Clinica	0.651
I7	IP_Clinica	0.615
I8	IP_Clinica	0.473
I10	IV_Clinica	0.577
I11	IV_Clinica	0.784
I12	IV_Clinica	0.763
I13	IV_Clinica	0.637
I14	IV_Clinica	0.571
I15	IV_Clinica	0.594
I16	IV_Clinica	0.577
I17	IV_Clinica	0.652
I18	IV_Clinica	0.422
I20	IP_Educativa	0.797
I21	IP_Educativa	0.856
I22	IP_Educativa	0.816
I23	IP_Educativa	0.824
I24	IP_Educativa	0.827
I25	IP_Educativa	0.842
I26	IP_Educativa	0.745
I27	IP_Educativa	0.819

I28	IP_Educativa	0.782
I29	IP_Educativa	0.775
I30	IP_Educativa	0.769
I31	IV_Educativa	0.774
I32	IV_Educativa	0.835
I33	IV_Educativa	0.829
I34	IV_Educativa	0.857
I35	IV_Educativa	0.863
I36	IV_Educativa	0.880
I37	IV_Educativa	0.861
I38	IV_Educativa	0.764
I39	IV_Educativa	0.882
I40	IV_Educativa	0.664
I41	IV_Educativa	0.824
I42	IV_Educativa	0.802
I43	IV_Educativa	0.840
I44	IV_Educativa	0.778
I45	IV_Educativa	0.846
I46	IP_Organizacional	0.701
I47	IP_Organizacional	0.817
I48	IP_Organizacional	0.813
I49	IP_Organizacional	0.532
I50	IP_Organizacional	0.809
I51	IP_Organizacional	0.850
I52	IP_Organizacional	0.825
I53	IP_Organizacional	0.748
I54	IP_Organizacional	0.720
I55	IP_Organizacional	0.833
I56	IP_Organizacional	0.842

I57	IP_Organizacional	0.905
I58	IP_Organizacional	0.871
I59	IP_Organizacional	0.873
I60	IV_Organizacional	0.871
I61	IV_Organizacional	0.898
I62	IV_Organizacional	0.882
I63	IV_Organizacional	0.912
I64	IV_Organizacional	0.853
I65	IV_Organizacional	0.915
I66	IV_Organizacional	0.881
I67	IV_Organizacional	0.845
I68	IV_Organizacional	0.809
I69	IV_Organizacional	0.850
I70	IV_Organizacional	0.892
I71	IV_Organizacional	0.877
I72	IV_Organizacional	0.883
I73	IV_Organizacional	0.760
I74	IV_Organizacional	0.816
I75	IP_Social	0.677
I76	IP_Social	0.848
I77	IP_Social	0.880
I78	IP_Social	0.871
I79	IP_Social	0.862
I80	IP_Social	0.828
I81	IP_Social	0.794
I83	IV_Social	0.866
I84	IV_Social	0.853
I85	IV_Social	0.878
I86	IV_Social	0.869

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

I87	IV_Social	0.838
I88	IV_Social	0.783
I89	IV_Social	0.880
I90	IV_Social	0.891
I91	IV_Social	0.770
I92	IV_Social	0.842
I93	IV_Social	0.793
I94	IV_Social	0.831
I95	IV_Social	0.722

Anexo 13. Cargas factoriales modelo 3

Cargas factoriales modelo 3

Latent Variables:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)
IP_Clinica =~				
I1	1.000			
I2	1.040	0.062	16.699	0.000
I3	0.816	0.064	12.714	0.000
I4	1.015	0.062	16.467	0.000
I5	1.060	0.062	17.176	0.000
I6	0.944	0.064	14.666	0.000
I7	0.800	0.057	13.942	0.000
I8	0.595	0.055	10.765	0.000
IV_Clinica =~				
I10	1.000			
I11	1.050	0.086	12.202	0.000
I12	1.084	0.103	10.536	0.000
I13	0.945	0.091	10.421	0.000
I14	0.690	0.069	9.947	0.000
I15	0.767	0.075	10.274	0.000
I16	0.924	0.087	10.670	0.000
I17	0.976	0.088	11.149	0.000
I18	0.823	0.091	9.045	0.000
IP_Educativa =~				
I20	1.000			
I21	1.018	0.037	27.813	0.000
I22	0.918	0.042	21.961	0.000
I23	1.056	0.047	22.360	0.000

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

I24	1.033	0.046	22.541	0.000
I25	0.995	0.043	23.124	0.000
I26	0.825	0.042	19.707	0.000
I27	0.975	0.044	22.132	0.000
I28	0.885	0.043	20.555	0.000
I29	0.839	0.041	20.290	0.000
I30	0.948	0.046	20.443	0.000
IV_Educativa =~				
I31	1.000			
I32	1.213	0.045	27.125	0.000
I33	1.183	0.054	21.776	0.000
I34	1.124	0.050	22.696	0.000
I35	1.238	0.054	22.990	0.000
I36	1.155	0.049	23.572	0.000
I37	1.145	0.050	22.937	0.000
I38	1.028	0.052	19.797	0.000
I39	1.195	0.051	23.576	0.000
I40	0.789	0.047	16.817	0.000
I41	1.084	0.050	21.726	0.000
I42	0.950	0.045	21.000	0.000
I43	1.216	0.055	22.227	0.000
I44	1.113	0.055	20.226	0.000
I45	1.242	0.056	22.291	0.000
IP_Organizacional =~				
I46	1.000			
I47	1.202	0.055	21.962	0.000
I48	1.160	0.063	18.405	0.000
I49	1.256	0.102	12.333	0.000
I50	1.169	0.062	18.784	0.000

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

I51	1.267	0.065	19.443	0.000
I52	1.235	0.065	18.938	0.000
I53	1.203	0.071	17.004	0.000
I54	1.158	0.071	16.347	0.000
I55	1.299	0.068	19.080	0.000
I56	1.290	0.067	19.340	0.000
I57	1.382	0.067	20.525	0.000
I58	1.291	0.066	19.589	0.000
I59	1.346	0.067	19.965	0.000
IV_Organizacional =~				
I60	1.000			
I61	1.004	0.020	49.948	0.000
I62	0.954	0.033	29.311	0.000
I63	0.987	0.031	31.658	0.000
I64	0.848	0.031	27.470	0.000
I65	0.963	0.030	31.881	0.000
I66	0.904	0.031	29.178	0.000
I67	0.865	0.032	27.016	0.000
I68	0.794	0.031	25.269	0.000
I69	0.865	0.031	27.627	0.000
I70	0.948	0.031	30.383	0.000
I71	0.953	0.033	29.316	0.000
I72	0.947	0.032	29.729	0.000
I73	0.804	0.035	22.830	0.000
I74	0.832	0.032	25.658	0.000
IP_Social =~				
I75	1.000			
I76	1.204	0.065	18.625	0.000
I77	1.269	0.066	19.229	0.000

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

I78	1.323	0.069	19.096	0.000
I79	1.321	0.070	18.898	0.000
I80	1.239	0.068	18.265	0.000
I81	1.194	0.068	17.596	0.000
IV_Social =~				
I83	1.000			
I84	0.966	0.030	31.688	0.000
I85	1.035	0.037	28.191	0.000
I86	1.097	0.038	28.668	0.000
I87	0.978	0.037	26.575	0.000
I88	0.870	0.037	23.605	0.000
I89	0.992	0.035	28.389	0.000
I90	1.014	0.035	29.281	0.000
I91	0.777	0.035	22.530	0.000
I92	1.013	0.037	27.198	0.000
I93	0.956	0.039	24.538	0.000
I94	0.964	0.037	26.181	0.000
I95	0.776	0.038	20.270	0.000

Anexo 14. Cargas factoriales modelo 4

Cargas factoriales modelo 4

Latent Variables:

	Estimate	Std.Err	z-value	P(> z)
IP_Clinica =~				
I1	1.000			
I2	1.040	0.062	16.694	0.000
I3	0.816	0.064	12.714	0.000
I4	1.015	0.062	16.463	0.000
I5	1.060	0.062	17.172	0.000
I6	0.944	0.064	14.662	0.000
I7	0.801	0.057	13.940	0.000
I8	0.595	0.055	10.768	0.000
IV_Clinica =~				
I10	1.000			
I11	1.050	0.086	12.203	0.000
I12	1.084	0.103	10.537	0.000
I13	0.945	0.091	10.421	0.000
I14	0.690	0.069	9.947	0.000
I15	0.767	0.075	10.275	0.000
I16	0.924	0.087	10.670	0.000
I17	0.976	0.088	11.149	0.000
I18	0.823	0.091	9.046	0.000
IP_Educativa =~				
I20	1.000			
I21	1.018	0.037	27.816	0.000
I22	0.918	0.042	21.965	0.000
I23	1.056	0.047	22.363	0.000

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

I24	1.033	0.046	22.548	0.000
I25	0.995	0.043	23.133	0.000
I26	0.824	0.042	19.708	0.000
I27	0.975	0.044	22.131	0.000
I28	0.885	0.043	20.561	0.000
I29	0.839	0.041	20.290	0.000
I30	0.948	0.046	20.445	0.000
IV_Educativa =~				
I31	1.000			
I32	1.213	0.045	27.127	0.000
I33	1.183	0.054	21.779	0.000
I34	1.124	0.050	22.700	0.000
I35	1.238	0.054	22.993	0.000
I36	1.155	0.049	23.574	0.000
I37	1.145	0.050	22.940	0.000
I38	1.028	0.052	19.799	0.000
I39	1.194	0.051	23.580	0.000
I40	0.789	0.047	16.818	0.000
I41	1.084	0.050	21.727	0.000
I42	0.950	0.045	21.003	0.000
I43	1.216	0.055	22.230	0.000
I44	1.113	0.055	20.227	0.000
I45	1.242	0.056	22.294	0.000
IP_Organizacional =~				
I46	1.000			
I47	1.199	0.055	21.835	0.000
I48	1.158	0.063	18.275	0.000
I50	1.161	0.063	18.565	0.000
I51	1.268	0.066	19.342	0.000

I52	1.239	0.066	18.870	0.000
I53	1.207	0.071	16.969	0.000
I54	1.162	0.071	16.312	0.000
I55	1.306	0.069	19.052	0.000
I56	1.295	0.067	19.284	0.000
I57	1.376	0.068	20.281	0.000
I58	1.294	0.066	19.522	0.000
I59	1.349	0.068	19.879	0.000
IV_Organizacional =~				
I60	1.000			
I61	1.004	0.020	49.952	0.000
I62	0.954	0.033	29.321	0.000
I63	0.987	0.031	31.667	0.000
I64	0.848	0.031	27.474	0.000
I65	0.963	0.030	31.881	0.000
I66	0.904	0.031	29.179	0.000
I67	0.865	0.032	27.015	0.000
I68	0.794	0.031	25.273	0.000
I69	0.865	0.031	27.639	0.000
I70	0.948	0.031	30.396	0.000
I71	0.953	0.033	29.314	0.000
I72	0.947	0.032	29.729	0.000
I73	0.804	0.035	22.831	0.000
I74	0.832	0.032	25.670	0.000
IP_Social =~				
I75	1.000			
I76	1.204	0.065	18.623	0.000
I77	1.269	0.066	19.228	0.000
I78	1.323	0.069	19.095	0.000

Evaluación de intereses vocacionales y profesionales en estudiantes de Psicología de la UNICESMAG.

I79	1.321	0.070	18.898	0.000
I80	1.239	0.068	18.264	0.000
I81	1.194	0.068	17.596	0.000
IV_Social =~				
I83	1.000			
I84	0.966	0.030	31.687	0.000
I85	1.035	0.037	28.189	0.000
I86	1.097	0.038	28.667	0.000
I87	0.979	0.037	26.576	0.000
I88	0.870	0.037	23.605	0.000
I89	0.992	0.035	28.389	0.000
I90	1.014	0.035	29.279	0.000
I91	0.777	0.035	22.528	0.000
I92	1.013	0.037	27.197	0.000
I93	0.956	0.039	24.538	0.000
I94	0.964	0.037	26.180	0.000
I95	0.776	0.038	20.270	0.000