



Pontificia Universidad Católica Argentina
Facultad de Humanidades y Ciencias Económicas

Licenciatura en Psicopedagogía
Trabajo Final de Licenciatura

**"Reelección vocacional y ocupacional:
factores internos y externos que influyen
en la construcción de proyectos de vida
satisfactorios."**

Autora: Sanchez, Candela Valentina

Directora: Dra. Viviana Garzuzi

Mendoza, junio del 2025

A mi familia, que me ha apoyado con su amor, paciencia y presencia inquebrantable. Cada palabra de aliento y cada acto de acompañamiento han sido indispensables para llegar a este momento.

A mi directora de tesis, la Dra. Viviana Garzuzi, por su dedicación personal, profesionalismo y apoyo en todas las fases de este trabajo. Gracias por su tiempo y ayuda constante.

A la Pontificia Universidad Católica de Argentina, por brindarme un espacio educacional valioso en el que pude crecer a nivel académico como personal.

ÍNDICE

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	10
INTRODUCCIÓN	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
ESTADO DEL ARTE.....	15
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	15
OBJETIVOS	16
JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	16
FASE CONCEPTUAL.....	18
CAPÍTULO I:.....	19
FUNDAMENTOS DE LA REELECCIÓN VOCACIONAL Y OCUPACIONAL EN EL SUJETO DE INVESTIGACIÓN	19
1.1. DEFINICIÓN Y TEORÍAS CLAVE DE LA REELECCIÓN VOCACIONAL Y OCUPACIONAL.....	19
1.1.1. REELECCIÓN VOCACIONAL Y OCUPACIONAL: DEFINICIÓN Y CONCEPTO.....	19
1.1.2. PRINCIPALES TEORÍAS	20
1.1.2.1. DONALD SUPER: CICLO VITAL Y MADUREZ VOCACIONAL	20
1.1.2.2. LIFE DESIGN: ORIENTACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA	21
1.1.2.3. ENFOQUE DE TRANSICIONES DE SCHLOSSBERG	22
1.1.2.4. CAREER ADAPT-ABILITIES: ADAPTABILIDAD VOCACIONAL.....	22
1.2. REORIENTACIÓN OCUPACIONAL Y VOCACIONAL	23
1.3. LA JUVENTUD Y ADULTEZ INICIAL (20-30 AÑOS).....	24
1.3.1. DEFINICIÓN DEL PERIODO DE LA JUVENTUD Y ADULTEZ INICIAL	24
1.3.2. CARACTERÍSTICAS	24
1.3.2.1. DESARROLLO EMOCIONAL	24
1.3.2.2. DESARROLLO SOCIAL	25
1.3.2.3. DESARROLLO PROFESIONAL Y EDUCATIVO.....	26
1.4. UNA ETAPA LLENA DE OPORTUNIDADES	28
1.5. DESAFÍOS EN LA REELECCIÓN VOCACIONAL.....	28
1.5.1. FACTORES INTERNOS EN LA REELECCIÓN VOCACIONAL	29
1.5.2. FACTORES EXTERNOS EN LA REELECCIÓN VOCACIONAL	31
1.6. CRISIS E INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	33

CAPÍTULO II:	36
PROYECTOS DE VIDA SATISFACTORIOS	36
2.1. EL PROYECTO DE VIDA Y SU CONSTRUCCIÓN	36
2.1.1. DEFINICIÓN Y CONCEPTO DE PROYECTO DE VIDA	36
2.1.2. ELEMENTOS CLAVE: METAS, VALORES Y PROPÓSITOS	38
2.1.3. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS: PERSONAL, VOCACIONAL-PROFESIONAL Y SOCIAL-COMUNITARIO	38
2.2. BÚSQUEDA DEL SENTIDO Y EL PROPÓSITO DE VIDA	39
2.3. FACILITADORES EN LA CONCRECIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA	40
2.3.1. INDICADORES DE SATISFACCIÓN EN LOS PROYECTOS DE VIDA	40
2.3.2. ESTRATEGIAS PARA LA PLANIFICACIÓN DE UN PROYECTO DE VIDA CONSCIENTE	41
2.3.2.1. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS SMART	41
2.3.2.2. REVISIÓN Y ADAPTACIÓN PERIÓDICA DEL PROYECTO DE VIDA	42
2.4. DECISIONES VOCACIONALES SATISFACTORIAS	43
FASE EMPÍRICA	45
CAPÍTULO III:	46
MARCO METODOLÓGICO	46
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	46
3.2. OBJETIVOS	46
3.3 HIPÓTESIS	46
3.4 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	47
3.5 ESQUEMA DE VARIABLES DE TRABAJO	47
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	49
3.7. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	49
3.8. APLICACIÓN	50
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	51
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	52
4. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.	52
4.1 CUESTIONARIO A PROFESIONALES QUE REALIZAN ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y OCUPACIONAL	52
4.1.1. PROFESIÓN DE QUIENES REALIZAN ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y OCUPACIONAL	52
4.1.3. FRECUENCIA DE CAMBIO DE CARRERA/OCUPACIÓN	53
4.1.4. OBSERVACIONES GENERALES.	54
4.1.6. FACTOR PREDOMINANTE EN LOS CAMBIOS DE CARRERA/ TRABAJO.	56

4.1.7. IMPACTO DE LA REELECCIÓN VOCACIONAL A LARGO PLAZO.....	57
4.1.8. COMENTARIOS ADICIONALES.	58
4.2. CUESTIONARIO A SUJETOS ENTRE 20 Y 30 QUE HAN CAMBIADO DE CARRERA/OCUPACIÓN	59
4.2.1. EDAD DE LA POBLACIÓN PARTICIPANTE DEL ESTUDIO.	59
4.2.2. GÉNERO.....	60
4.2.3. NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO.	60
4.2.4. CANTIDAD DE CAMBIOS DE CARRERA UNIVERSITARIA/ TERCIARIA.	61
4.2.5. CANTIDAD DE CAMBIOS DE TRABAJO/ OCUPACIÓN.	62
4.2.7. ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y OCUPACIONAL.	64
4.2.8. REORIENTACIÓN VOCACIONAL/ OCUPACIONAL.	65
4.2.9. RAZÓN DE CAMBIO DE CARRERA/ TRABAJO.	66
4.2.10. FACTORES INTERNOS.....	67
4.2.11. FACTORES EXTERNOS.....	68
4.2.12. FACTOR PREDOMINANTE EN CAMBIO DE CARRERA/ OCUPACIÓN.	69
4.2.13. DIFICULTAD EN EL PROCESO DE CAMBIO.....	70
4.2.14. BIENESTAR EN BASE AL CAMBIO.	71
4.2.15. PROYECTO DE VIDA SATISFACTORIO.	72
4.2.16. INFLUENCIA DE LOS FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS.	72
DISCUSIONES Y CONCLUSIONES.....	75
DISCUSIONES	76
ANEXOS.....	82
ANEXO 1: CUESTIONARIO A PERSONAS ENTRE 20 Y 30 AÑOS QUE HAN CAMBIADO DE CARRERA O TRABAJO.....	83
ANEXO 2: CUESTIONARIO A PROFESIONALES QUE REALICEN ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y OCUPACIONAL.....	86
BIBLIOGRAFÍA	88

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N°1. VARIABLES E INDICADORES PARA SUJETOS ENTRE 20 Y 30 AÑOS QUE HAN CAMBIADO DE PROFESIÓN:	47
TABLA N°2: VARIABLES E INDICADORES PARA PROFESIONALES QUE REALICEN ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y OCUPACIONAL.....	48
TABLA N°3: PROFESIÓN DE QUIENES REALIZAN ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y OCUPACIONAL.....	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°1: LUGAR DE TRABAJO.....	52
GRÁFICO N°2: FRECUENCIA DE CAMBIO DE CARRERA/ OCUPACIÓN.....	53
GRÁFICO N°3: FACTORES EN DECISIONES VOCACIONALES/ LABORALES ...	55
GRÁFICO N°4: FACTOR PREDOMINANTE EN LOS CAMBIOS DE CARRERA/ TRABAJO.	56
GRÁFICO N°5: EDAD DE LA POBLACIÓN PARTICIPANTE DEL ESTUDIO.	59
GRÁFICO N°6: GÉNERO	60
GRÁFICO N°7: NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO.	60
GRÁFICO N°8: CAMBIO DE CARRERA UNIVERSITARIA/TERCIARIA.....	61
GRÁFICO N°9: CAMBIO DE TRABAJO/OCUPACIÓN.	62
GRÁFICO N°10: ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y OCUPACIONAL.	64
GRÁFICO N°11: REORIENTACIÓN VOCACIONAL/ OCUPACIONAL.....	65
GRÁFICO N°12: RAZÓN DE CAMBIO DE CARRERA/ TRABAJO	66
GRÁFICO N°13: FACTORES INTERNOS.	67
GRÁFICO N°14: FACTORES EXTERNOS.	68
GRÁFICO N°15: FACTOR PREDOMINANTE EN CAMBIO DE CARRERA/ OCUPACIÓN.	69
GRÁFICO N°16: DIFICULTAD EN EL PROCESO DE CAMBIO.	70
GRÁFICO N°17: BIENESTAR EN BASE AL CAMBIO.	71
GRÁFICO N°18: PROYECTO DE VIDA SATISFACTORIO.....	72

RESUMEN

Resumen

La presente investigación, desarrollada en la provincia de Mendoza, abordó el fenómeno de la reelección vocacional y ocupacional en personas de entre 20 y 30 años, con el objetivo de analizar cómo los factores internos (motivaciones, intereses, valores, autoconocimiento) y externos (presiones sociales, condiciones económicas, contexto laboral) influyen en la construcción de proyectos de vida satisfactorios. A través de una metodología de diseño mixto, se aplicaron cuestionarios a jóvenes que habían transitado cambios de carrera u ocupación, así como a profesionales dedicados a la orientación vocacional y ocupacional.

Los resultados revelaron que los factores internos fueron predominantes en la decisión de reelección, siendo mencionados por el 75% de los participantes. Asimismo, se evidenció una alta correlación entre decisiones vocacionales conscientes y mejoras en el bienestar subjetivo, así como una percepción más positiva del proyecto de vida tras la reelección. A pesar de que la transición fue calificada mayormente como difícil, la mayoría consideró que el cambio contribuyó al desarrollo personal y a una mayor coherencia con sus valores.

La investigación contribuye a visibilizar la necesidad de abordar la orientación vocacional desde una perspectiva integral, que contemple el desarrollo emocional y la identidad de los jóvenes. Se proponen recomendaciones prácticas para instituciones educativas y se señalan las limitaciones metodológicas del estudio, entre ellas su diseño transversal. Finalmente, se plantean líneas para futuras investigaciones que profundicen en el acompañamiento de estos procesos en contextos cambiantes.

Palabras clave: Reelección vocacional, proyecto de vida, bienestar subjetivo, factores internos y externos.

Abstract

This research, conducted in the province of Mendoza, explored the phenomenon of vocational and occupational re-selection among individuals aged 20 to 30. Its objective was to analyze how internal factors (motivations, interests, values, self-awareness) and external ones (social pressure, economic conditions, labor context) influence the construction of satisfactory life projects. A mixed-methods design was used, applying surveys to young adults who had changed their academic or occupational paths, as well as to professionals in vocational guidance.

The findings revealed that internal factors were predominant in the re-selection process, cited by 75% of respondents. A strong correlation was observed between conscious vocational decisions and improvements in subjective well-being, as well as more positive perceptions of life projects after the career change. Although most participants described the transition as difficult, the majority reported that it contributed to personal development and alignment with their values.

This study highlights the importance of addressing vocational guidance from a holistic perspective, incorporating emotional development and identity exploration. Practical recommendations are offered for educational institutions, while methodological limitations—such as the cross-sectional design—are acknowledged. Finally, suggestions for future research are presented to further explore support strategies in dynamic vocational contexts.

Keywords: Vocational re-selection, life planning, subjective well-being, internal and external factors.

INTRODUCCIÓN

Introducción

La presente investigación trata sobre el proceso de reelección vocacional y ocupacional, particularmente de los factores determinantes internos y externos que lo promueven. Su diseño es de tipo mixto, destinado a ofrecer el estudio del fenómeno desde una perspectiva integral, utilizando aspectos tanto cualitativos como cuantitativos de manera complementaria.

Planteamiento del problema

El estudio busca comprender cómo personas entre los veinte y treinta años de edad en Mendoza experimentan y toman una reelección vocacional u ocupacional. Este momento en la vida es un punto crítico, ya que se embarcan en búsquedas de identidad personal, aspiraciones profesionales y construcción de proyectos de vida en alineación con sus intereses y valores. Las decisiones que se toman aquí determinan no solo el camino vocacional u ocupacional por delante de ellos, sino que también tienen un impacto de largo alcance en su bienestar emocional y social (Erikson, 1968; Super, 1990).

La reelección vocacional y ocupacional es un proceso impulsado por la insatisfacción, la desmotivación o la falta de realización personal en carreras y trabajos. Estos jóvenes y adultos tienen que reevaluar sus opciones de carrera, y estas no son sólo acerca de habilidades e intereses, sino también de las necesidades del mercado laboral (Savickas, 2005; Magnano et al., 2019).

Teniendo esto en cuenta, es primordial incluir factores internos y externos en la toma de decisiones. La autoconciencia es clave entre esos elementos internos: esto se relaciona con conocer sus propias habilidades, intereses y valores. Las personas que tienen un fuerte sentido de autoconocimiento desde temprana edad son más propensas a actuar de acuerdo con sus sueños y aspiraciones auténticas. Pero sin este autoconocimiento, las decisiones se toman por impulso o basadas en las expectativas de otras personas (Gati & Asher, 2001; Guichard & Lenz, 2005).

Por el contrario, las variables extrínsecas, como las influencias de personas significativas y familiares, resultan igualmente determinantes en la reelección vocacional y ocupacional (Dietrich & Kracke, 2009; Schultheiss, 2006).

Con algunas profesiones siendo valoradas sobre otras, los jóvenes pueden sentir la presión de cumplir con lo ya establecido, por lo tanto, nunca estarán completamente satisfechos. Este panorama está modelado, entre otras cosas, por la influencia de amigos, la situación económica del país y las tendencias del mercado.

La reelección vocacional y ocupacional, de esta manera, resulta ser un procedimiento que va más allá de simplemente adaptarse a un puesto de trabajo o elegir una carrera, también es el esfuerzo hacia encontrar significado y satisfacción en la vida.

Estado del arte

El número de estudios sobre la temática es realmente escaso en Mendoza. Mientras que otros estudios científicos destacan la temática de Orientación Vocacional y Ocupacional, pocos de los estudios son acerca de la Reelección Vocacional y Ocupacional, lo que muestra que este tema aún necesita ser investigado.

Un estudio relevante es el de Catáneo Nasif (2022) "Satisfacción con la carrera elegida según la orientación vocacional y el rendimiento académico en estudiantes universitarios de Mendoza." Pretende analizar el efecto de la orientación vocacional-ocupacional y el cambio de carrera sobre la satisfacción y el rendimiento universitario de los estudiantes. Los estudiantes que modificaron sus estudios a través de la reorientación vocacional después de una crisis tuvieron una mayor satisfacción con su elección y una percepción mucho más positiva de su propio rendimiento. De este análisis se infiere la necesidad de incluir procedimientos de orientación vocacional que permitan el acercamiento de la concordancia entre el perfil y la carrera, lo que conlleva decisiones más consensuadas y gratificantes (Catáneo Nasif, 2020).

Entre los antecedentes, se destaca el trabajo de la Dra. Viviana Garzuzi (2008), quien, en su tesis doctoral, realizó un estudio exhaustivo sobre la interacción entre los procesos de identidad vocacional en los jóvenes y su impacto en la permanencia académica en el ámbito universitario. Su investigación, llevada a cabo en la Universidad Juan Agustín Maza, se centró en un grupo de 287 estudiantes que habían abandonado diversas facultades, empleando un enfoque metodológico mixto que combinó técnicas cuantitativas y cualitativas.

Desde una perspectiva psicosocial y tomando como referencia, en parte, el modelo de estatus de identidad de Marcia (1980), Garzuzi halló que una proporción significativa de los estudiantes que no lograron persistir en sus estudios no habían consolidado una identidad vocacional clara. La falta de exploración y compromiso en relación con la elección de una carrera se constituyó así en un factor central en los procesos de abandono.

En este sentido, la autora subraya la importancia de fortalecer la orientación vocacional desde una perspectiva holística, que no solo proporcione información sobre las opciones académicas disponibles, sino que también genere espacios de reflexión sobre los intereses, valores y proyectos de vida de los jóvenes. Asimismo, sostiene que la intervención temprana en el desarrollo de la identidad puede contribuir significativamente a reducir las tasas de abandono y a promover trayectorias académicas más satisfactorias y coherentes con las creencias y aspiraciones personales del estudiante.

Pregunta de investigación

¿Cómo influyen los factores internos y externos en la reelección vocacional y ocupacional? ¿y de qué manera una elección consciente contribuye al desarrollo de proyectos de vida satisfactorios en personas de 20 a 30 años en la provincia de Mendoza?

Objetivos

Objetivos generales

- Analizar la influencia de los factores internos y externos en la reelección vocacional y ocupacional,
- Conocer la forma en que una elección consciente contribuye al desarrollo de proyectos de vida satisfactorios en personas de 20 a 30 años en la provincia de Mendoza.

Objetivos específicos

- Identificar los factores internos que influyen en la reelección vocacional y ocupacional de los jóvenes en Mendoza.
- Identificar los factores externos que afectan las reelecciones vocacionales de los jóvenes.
- Analizar el modo en que la reelección vocacional y ocupacional consciente impacta en el desarrollo de proyectos de vida satisfactorios a largo plazo.
- Comparar la influencia relativa de los factores internos y externos en el proceso de reelección vocacional y ocupacional.

Justificación del estudio

Los jóvenes y adultos iniciales toman decisiones críticas que impactan las trayectorias personales y profesionales a lo largo de sus vidas. La elección vocacional y ocupacional se convierte en un proceso complejo que implica no solo identificar intereses y habilidades, sino también enfrentar presiones sociales, familiares y económicas que pueden generar incertidumbre y ansiedad.

La relevancia de este estudio radica en la falta de investigaciones específicas anteriores sobre el fenómeno de la Reelección de Vocación y Ocupación en Mendoza. Sin embargo, aunque ha habido algunas investigaciones sobre orientación vocacional y adaptabilidad profesional, no abordan significativamente el proceso de reelección.

Este estudio tiene como objetivo aclarar tanto por qué la autocomprensión, el conocimiento sobre nuestras propias habilidades, defectos, intereses, valores y motivaciones, puede facilitar decisiones vocacionales que sean más congruentes con las identidades de los jóvenes y adultos en sus orientaciones de vida futuras. Al mismo tiempo, busca ver cómo la libertad de elección y el desarrollo profesional están limitados o habilitados por factores externos como expectativas familiares, presiones sociales, condiciones económicas.

Además, el estudio permitirá explorar la relación entre la reelección vocacional y la construcción de proyectos de vida significativos. Se pretende identificar cuál de los factores externos o internos tienen mayor peso en el proceso de reelección, proporcionando una comprensión integral de las dinámicas involucradas.

La investigación ofrecerá una perspectiva más clara sobre los fenómenos de reelección vocacional y ocupacional en Mendoza, y esto constituye una contribución a la literatura local, que es limitada en el campo, y permitirá que futuros trabajos se adapten mejor a las realidades locales, en términos de intervenciones directas y análisis de jóvenes que están replanteándose sus opciones laborales.

Desarrollo del trabajo

En el Capítulo I se abordan los fundamentos teóricos de la reelección vocacional y ocupacional, incluyendo las definiciones centrales, las teorías más relevantes y los factores internos y externos que intervienen en este proceso, con especial énfasis en la etapa vital de los 20 a 30 años.

El Capítulo II profundiza en la relación entre la reelección vocacional y la construcción de proyectos de vida satisfactorios. Se analizan los elementos que configuran un proyecto de vida, la importancia del sentido y propósito personal, y las estrategias que favorecen elecciones vocacionales más conscientes y coherentes.

Por último, en el Capítulo III se detallarán los aspectos metodológicos que sustentan esta investigación. Posteriormente, se presentarán los resultados obtenidos, los cuales servirán de base para las conclusiones finales del estudio.

FASE CONCEPTUAL

CAPÍTULO I:

FUNDAMENTOS DE LA REELECCIÓN VOCACIONAL Y OCUPACIONAL EN EL SUJETO DE INVESTIGACIÓN

En este primer capítulo, se llevará a cabo una exploración exhaustiva de los conceptos clave que rodean el fenómeno de la reelección vocacional y ocupacional en el sujeto de investigación.

La reelección, reflexión y toma de decisiones significa que, dado que las personas han "establecido" su carrera, deciden reconsiderar o incluso cambiar de dirección profesional.

La reelección no es un solo momento en el tiempo; más bien, es un proceso y un viaje que podría verse afectado por la fase de la vida personal y/o circunstancias externas. Este capítulo describe, a través de teorías clásicas y contemporáneas, cómo los individuos reconceptualizan y redefinen sus trayectorias profesionales.

Además, se caracteriza la etapa de la juventud y la adultez inicial, teniendo en cuenta los posibles factores internos y externos que pueden influir en el desarrollo de las personas. En este sentido, se incorpora la temática de la inteligencia emocional como una herramienta clave para afrontar dichos factores, favoreciendo una mejor adaptación, toma de decisiones y bienestar personal.

1.1. Definición y Teorías Clave de la Reelección Vocacional y Ocupacional.

1.1.1. Reelección Vocacional y Ocupacional: Definición y Concepto

La reelección vocacional y ocupacional puede definirse como un proceso activo y reflexivo en el que un individuo, después de haber transitado una primera etapa de definición de su profesión, decide reevaluar o cambiar una decisión previamente tomada. A diferencia de la decisión inicial, que generalmente se realiza en la adolescencia, la reelección puede observarse a lo largo de todo el ciclo vital. Este proceso a menudo surge en el contexto de situaciones de crisis, grandes transiciones de vida o insatisfacción profesional. Es importante señalar que el proceso de transición puede iniciarse a partir de factores internos, como cambios en las aspiraciones personales o académicas, valores, habilidades, entre otros, así como por factores externos, como cambios en el mercado laboral, innovaciones tecnológicas o transformaciones en el contexto socioeconómico (Brown y Lent, 2013).

La reelección, en este sentido, es más que simplemente adoptar una nueva profesión; es una experiencia vivida que requiere una profunda reconstrucción de la identidad vocacional de la persona. Este proceso implica una exploración interna de su propia historia personal y profesional, lo que lleva a la reevaluación de sus experiencias laborales, la identificación de nuevos potenciales y el establecimiento de una visión renovada de su

futuro. Savickas (2005) destaca que cada persona construye una narrativa profesional que confiere sentido a su trayectoria, y esta narrativa puede ser reestructurada cuando se producen cambios significativos en el contexto de vida o en la percepción que uno tiene de sí mismo.

Diversos estudios en el campo de la psicología vocacional han resaltado que la reelección es cada vez más frecuente en las sociedades contemporáneas, las cuales se caracterizan por entornos laborales dinámicos y por una constante renovación de competencias. La transformación de las profesiones, junto con la flexibilidad laboral impulsada por la globalización y la digitalización, generan escenarios en los que la trayectoria de la carrera ya no se vive como un camino lineal, sino como una construcción dinámica y adaptable (Fouad & Bynner, 2008; Journal of Vocational Behavior, 2021). Esto sirve como un recordatorio de que, en un mundo cambiante, el poder de la reelección se convierte en un potenciador fundamental para alcanzar una profesión exitosa.

Brown y Lent (2013) teorizan sobre cómo el desarrollo vocacional está íntimamente vinculado a la construcción de la identidad personal. Este cambio implica que cualquier transición de profesión afecta el autoconcepto del individuo, ya que requiere un examen profundo de los intereses, habilidades y valores de uno mismo. Así, la reelección se presenta como una oportunidad para realinearse con el yo actual, permitiendo que el individuo se oriente hacia un camino que se ajuste mejor a sus nuevas necesidades y aspiraciones.

Por otro lado, nuevas investigaciones han encontrado que los cambios de carrera pueden tener un impacto mixto (Journal of Vocational Behavior). De hecho, aunque estos procesos de reelección pueden dar lugar a incertidumbre, ansiedad o miedo al cambio, también son vistos como antecedentes esenciales para el desarrollo personal (Hirschi, 2018; Koen, Klehe y Van Vianen, 2021), reencuentros con intereses (Rudolph et al., 2021) y, en última instancia, niveles más altos de bienestar general.

1.1.2. Principales Teorías

Para comprender el proceso de reelección vocacional, es necesario recurrir a los principales marcos teóricos que han abordado la elección, el desarrollo y la reconstrucción de la carrera a lo largo del ciclo vital. Estos modelos teóricos no solo ayudan a contextualizar la reelección como un fenómeno natural en trayectorias profesionales flexibles y en constante evolución, sino que también permiten orientar estrategias de intervención para la orientación vocacional. A continuación, se exponen los enfoques más relevantes que han contribuido a este campo de estudio:

1.1.2.1. Donald Super: Ciclo Vital y Madurez Vocacional

Donald Super fue pionero en el desarrollo de teorías vocacionales que han sido altamente funcionales para determinar e interpretar el comportamiento de un individuo en

un entorno profesional a lo largo de su vida. En su obra "La Psicología de las Carreras" (1957), Super y otros manifestaron que una carrera no es simplemente una decisión única y definitiva en el ámbito profesional de una persona, sino un proceso que abarca diversas etapas a lo largo del ciclo vital. Super definió varias etapas en el desarrollo vocacional, que incluyen:

- **Crecimiento:** Durante la niñez y la adolescencia, el ser humano forma su autoimagen, comienza a identificar intereses y potenciales. En esta etapa, las influencias familiares y educativas son cruciales para el desarrollo de una identidad vocacional.
- **Exploración:** En la juventud temprana, los individuos rotan a través de varios roles diferentes, probando una variedad de ocupaciones con las que se identifican. Esta etapa es fundamental para la toma de decisiones informadas sobre el futuro profesional.
- **Establecimiento:** En la adultez temprana, se toma una decisión sobre la carrera a seguir. Aquí, la persona busca establecerse en un empleo que le ofrezca estabilidad y oportunidades de crecimiento.
- **Mantenimiento:** Durante la adultez media, el individuo busca mantener sus logros profesionales. En esta fase, la satisfacción laboral y el equilibrio entre la vida personal y profesional se convierten en prioridades.
- **Declive:** En la adultez tardía, se espera la jubilación y se evalúa cómo el trabajo ha contribuido al desarrollo personal y social. Esta etapa puede incluir la reflexión sobre el legado profesional y el deseo de transmitir conocimientos a las nuevas generaciones.

En síntesis, el modelo de Donald Super ofrece un marco dinámico para entender la carrera profesional como un proceso evolutivo, más que como un simple acto de elección única. Al reconocer las fases de Crecimiento, Exploración, Establecimiento, Mantenimiento y Declive, este enfoque permite ver la reelección vocacional como una respuesta natural a las transformaciones internas (cambios en intereses, valores y autoimagen) y externas (oportunidades laborales, contextos sociales) que ocurren a lo largo de la vida. Para los jóvenes de 20 a 30 años, en particular, la transición de la etapa de Exploración a la de Establecimiento cobra especial relevancia: es el momento en el que las experiencias iniciales de trabajo o estudio pueden generar insatisfacción o nuevas aspiraciones, impulsando la reelección.

1.1.2.2. Life Design: Orientación a lo Largo de la Vida

El modelo de Diseño de Vida es una propuesta posmoderna que se centra en la construcción narrativa de la identidad profesional (Savickas, 2005, 2011). A diferencia de los modelos más tradicionales que ven la carrera como un conjunto de elecciones estables y lineales, el enfoque del Diseño de Vida sugiere que la identidad profesional se construye continuamente a partir de las narrativas que cada individuo utiliza para dar sentido a su camino y sus transiciones. Esta reevaluación, o reelección vocacional, se produce cuando

una persona examina los detalles de su historial laboral y reconstruye ese marco para integrar nuevas experiencias, intereses y objetivos (Savickas, 2013). Este enfoque revela la condición de intermedio y el condicionamiento cultural que influyen en las decisiones profesionales. El proceso de Diseño de Vida enfatiza la construcción de una vida ocupacional coherente y estable (Savickas, 2005).

Investigaciones empíricas han demostrado que las medidas basadas en este modelo, como entrevistas narrativas, reconstrucción de la biografía laboral y trazado de mapas de vida, son especialmente efectivas en momentos de crisis de carrera o existenciales. Este enfoque permite a las personas redescubrir sus potenciales y adaptarse a nuevas condiciones laborales.

1.1.2.3. Enfoque de Transiciones de Schlossberg

Nancy Schlossberg desarrolló su modelo de transición para aclarar cómo los adultos enfrentan los cambios que encuentran a lo largo de sus vidas, específicamente en relación con el empleo, la educación y cambios más personales o transicionales. Según Waters y Goodman (1995), la transición se define en este marco como cualquier evento que interrumpe la rutina normal de una persona, sus relaciones o roles, y puede crear el ímpetu necesario para una reevaluación vocacional.

El modelo de Schlossberg se estructura en torno a:

- **Situación:** Se analiza qué circunstancias o eventos han desencadenado la necesidad de reelección. Esto implica examinar el contexto específico que motiva el cambio, como cambios económicos, tecnológicos o personales.
- **Sí mismo:** Se evalúan los rasgos personales, incluyendo la autoestima y el sentido de control, que determinan la capacidad del individuo para enfrentar la transición.
- **Apoyo:** Se consideran las redes de apoyo, tanto familiares como profesionales, que pueden facilitar o dificultar el proceso de adaptación.
- **Estrategias:** Se identifican los mecanismos y planes de acción que la persona utiliza para manejar la transición, como la búsqueda de nueva capacitación o el rediseño de objetivos.

Este modelo es especialmente útil, ya que proporciona los bloques de construcción para crear programas personalizados que tengan en cuenta las características de la población y todos los factores externos.

1.1.2.4. Career Adapt-Abilities: Adaptabilidad Vocacional

En línea con los principios del Diseño de Vida, Savickas et al. (2012) definieron la adaptabilidad vocacional como la capacidad de los individuos para anticipar, gestionar y adaptarse a las alteraciones en sus trayectorias profesionales. Este concepto se desarrolla

a través de constructos en la Escala de Adaptabilidad a la Carrera (CAAS), que incluye cuatro elementos superordinados:

- **Preocupación:** La habilidad de observar, imaginar y planear en torno a un futuro posible.
- **Control:** La capacidad de tomar control sobre el curso de desarrollo profesional y, en última instancia, sobre las decisiones tomadas en la carrera.
- **Curiosidad:** La disposición para descubrir nuevas oportunidades, manteniendo una mente abierta en un mundo en evolución.
- **Confianza:** La capacidad de superar obstáculos y desafíos y de ofrecer resultados, incluso en un entorno ambiguo.

Un alto nivel de adaptabilidad vocacional se correlaciona positivamente con los resultados de ajuste laboral, menor ansiedad orientada al futuro y mayor bienestar general (Savickas & Porfeli, 2012). Fortalecer estas dimensiones construye niveles inferiores que empoderan a las personas en el contexto vocacional, permitiéndoles revisar definiciones profesionales y comenzar la redefinición de su proyecto profesional de manera exitosa. La aplicabilidad global del CAAS ha sido verificada por investigaciones empíricas y su aplicación en el campo, siendo también incluido en varias guías profesionales como un instrumento crucial para la práctica.

1.2. Reorientación Ocupacional y Vocacional

La Reorientación Ocupacional y Vocacional se está volviendo cada vez más común en el contexto actual de inestabilidad profesional, donde las habilidades pueden considerarse provisionales y transitorias, y la búsqueda de sentido en el trabajo se ha convertido en una queja rutinaria. Este fenómeno puede describirse como una transición en la cual un individuo elige cambiar de trayectoria profesional o de dirección educativa a través de un proceso de reorientación. Brown y Lent (2013) sugieren que hay diversas razones que pueden motivar los cambios en el desarrollo profesional a lo largo del tiempo, incluyendo la insatisfacción con el cargo actual, nuevos motivadores, cambios en el contexto o crisis vitales.

La reorientación es un proceso reflexivo y delicado que implica la reevaluación de valores, intereses, habilidades y metas. No debe ser vista como un “fracaso” de elecciones anteriores, sino como una oportunidad para reconfigurar el proyecto de vida de uno, permitiendo así que la persona sea coherente con su yo actual.

La reorientación vocacional es especialmente evidente en la juventud y adultez inicial, cuando muchas personas se dan cuenta de que ya no se identifican con las elecciones ocupacionales y/o vocacionales que hicieron anteriormente. Durante estos períodos, las personas pueden sentir que han “perdido tiempo” en un trabajo. Sin embargo, las investigaciones muestran que nunca es “demasiado tarde” para reevaluar el camino profesional. Las decisiones tomadas en etapas posteriores tienden a estar más alineadas con el individuo y su “verdadero yo” (Wang & Jiang, 2020).

Desde esta perspectiva, el replanteamiento no se configura sólo como un cambio de trabajo, sino como un acto de autenticidad y reafirmación del derecho a elegir y reconstruir el camino de la vida. Savickas (2005) resume esta idea al afirmar que “la orientación vocacional moderna ya no apoya encontrar un trabajo, sino construir una vida,” lo que enfatiza la dimensión existencial y autoafirmativa subyacente en estos procesos. En este sentido, los desafíos que enfrentamos al intentar algo nuevo no son un obstáculo, sino que representan oportunidades para el crecimiento personal, ya que cada transición implica un cambio y desarrollo potencial.

1.3. La Juventud y Adulthood Inicial (20-30 años)

1.3.1. Definición del periodo de la juventud y adultez inicial

Tradicionalmente, la literatura ha representado la juventud como una etapa de desarrollo formativo en la cual los individuos experimentan una serie de cambios biológicos, psicológicos y cognitivos que moldean la identidad. Esta etapa, está caracterizada por roles, valores y creencias que ocurren bajo experiencias de socialización específicas e influencias culturales. La juventud es un período transitorio de la vida que parece estar marcado por una búsqueda de autodefinición y experimentación en múltiples dominios, anticipando elecciones personales y profesionales que pueden hacerse más adelante en los ámbitos profesional y personal (Arnett, 2005).

Por otro lado, la adultez temprana trata principalmente de asumir responsabilidades incrementadas y solidificar una identidad que incorpora las lecciones de la juventud. Algunos elementos de esta etapa son muy diferentes de la juventud, especialmente un mayor énfasis en construir una carrera y encontrar su lugar en la vida adulta, ofreciendo responsabilidades en el trabajo, la academia y en sus vidas personales.

Con estas presiones, llega una fase que "involucra mucho cuestionamiento y alguna renegociación de la perspectiva personal" (Arnett, 2005), donde cuestionan cómo sus experiencias, cultura laboral y expectativas sociales moldean sus aspiraciones. Esto es también una oportunidad para recalibrar expectativas, construir independencia económica y relaciones significativas, todos componentes de una identidad adulta más integrada.

1.3.2. Características

La juventud y la adultez temprana son etapas cruciales en el desarrollo integral del individuo, marcadas por características emocionales, sociales y profesionales/ educativas:

1.3.2.1. Desarrollo Emocional

El desarrollo emocional en la juventud y la adultez inicial representa una etapa crucial para la consolidación de la identidad personal, la madurez afectiva y el bienestar psicológico. Se caracteriza por la progresiva adquisición de habilidades para identificar,

regular y expresar emociones de forma adaptativa, lo que impacta directamente en la toma de decisiones, la salud mental y las relaciones interpersonales (Luyckx et al., 2008; Steinberg, 2005).

En la juventud, la experiencia emocional tiende a ser más intensa e inestable debido a los cambios neurobiológicos que atraviesa el cerebro, especialmente en áreas relacionadas con el control emocional como la corteza prefrontal y el sistema límbico (Casey, Jones & Hare, 2008). Esta etapa, se encuentra marcada por la búsqueda de autonomía, la exploración de la identidad y una fuerte necesidad de validación social. Según Erikson (1968), el conflicto predominante en esta fase es identidad vs. confusión de roles, lo cual conlleva un proceso de introspección que genera emociones complejas como la duda, la ansiedad o la frustración, pero también impulsa la construcción de una imagen más clara de sí mismo.

Durante la adultez inicial, los sujetos desarrollan mayores niveles de autorregulación emocional, lo que les permite enfrentar desafíos con mayor estabilidad afectiva. La capacidad de reflexionar sobre las propias emociones y de manejar el estrés de manera efectiva se incrementa con la experiencia, influenciada tanto por el desarrollo madurativo como por el aprendizaje social (Gross, 2015). Esta etapa también implica la búsqueda de vínculos afectivos estables, en el marco del conflicto intimidad vs. aislamiento (Erikson, 1968), en el cual el sujeto necesita equilibrar la conexión emocional con otros sin perder la propia identidad.

Estudios recientes en neurociencia afectiva muestran que un desarrollo emocional saludable en esta etapa se asocia con mejores resultados en salud mental, menor incidencia de síntomas depresivos y mayor capacidad de adaptación frente a transiciones vocacionales o vitales (Silvers et al., 2016; Zimmermann & Iwanski, 2014). Además, la inteligencia emocional, definida como la capacidad para percibir, comprender, utilizar y regular las emociones propias y ajenas, ha sido correlacionada con un mayor bienestar psicológico y éxito en la vida adulta temprana (Mayer, Caruso & Salovey, 2016).

En síntesis, el desarrollo emocional en la juventud y adultez inicial es un proceso dinámico que contribuye no solo al equilibrio interno del individuo, sino también a la calidad de sus relaciones, la efectividad en la toma de decisiones y la construcción de un proyecto de vida coherente con sus valores y aspiraciones.

1.3.2.2. Desarrollo Social

El desarrollo social en la juventud y adultez inicial implica la progresiva construcción de habilidades para relacionarse con otros, asumir roles sociales y participar activamente en redes interpersonales, educativas y laborales. Esta etapa se distingue por la ampliación del entorno social, la búsqueda de independencia del núcleo familiar y la consolidación de vínculos afectivos y comunitarios significativos (Steinberg & Morris, 2001; Arnett, 2004).

Durante la juventud, los grupos de pares juegan un rol central en la validación del yo y en la exploración de valores, ideologías y formas de vincularse. La pertenencia a un grupo

proporciona apoyo emocional, oportunidades de aprendizaje social y espacios de experimentación que influyen en la identidad personal (Brown & Larson, 2009). A nivel cerebral, esta etapa coincide con una mayor sensibilidad a las recompensas sociales, lo que intensifica la búsqueda de aprobación por parte del entorno (Chein et al., 2011).

En la adultez inicial, el foco social se traslada hacia la construcción de vínculos íntimos y duraderos, tales como relaciones de pareja estables, amistades profundas y redes de colaboración profesional. Erikson (1968) plantea que en esta etapa predomina el conflicto intimidad vs. aislamiento, donde el logro del equilibrio entre cercanía emocional y autonomía personal es crucial para un desarrollo psicosocial saludable.

La participación en contextos como la universidad, el empleo o el activismo social promueve el desarrollo de habilidades como la comunicación efectiva, la empatía, la cooperación y la toma de perspectiva. Estas competencias no solo son esenciales para la vida social, sino que también inciden en la empleabilidad, el compromiso ciudadano y la resiliencia frente a crisis personales (Díaz & Ortega-Ruipérez, 2019).

Por otro lado, investigaciones muestran que el sentido de pertenencia social durante la juventud se relaciona positivamente con la autoestima, el bienestar psicológico y la motivación intrínseca, mientras que la exclusión o aislamiento pueden predecir sintomatología depresiva y dificultades en la adultez (Allen et al., 2014; Bohnert et al., 2009).

El desarrollo social en esta etapa también está influenciado por factores contextuales como la cultura, el género, el nivel socioeconómico y el acceso a redes de apoyo. La construcción de una identidad social sólida implica no solo relaciones personales gratificantes, sino también una integración crítica al mundo que permita al sujeto asumir un rol activo dentro de su comunidad (Sennett, 2006).

En conclusión, el desarrollo social en la juventud y adultez inicial representa una dimensión esencial del crecimiento personal, ya que a través de las relaciones con los otros se afianzan valores, se ejercen habilidades interpersonales y se configura un sentido de identidad social que acompañará al individuo en su vida adulta.

1.3.2.3. Desarrollo Profesional y Educativo

El desarrollo profesional y educativo durante la juventud y la adultez inicial constituye un período decisivo en la trayectoria vital del individuo, dado que en esta etapa se consolidan elecciones vocacionales, se adquieren competencias claves para la inserción laboral y se configura un proyecto de vida ocupacional alineado con los intereses y valores personales (Arnett, 2004; Super, 1980).

Durante la juventud, los sujetos se encuentran inmersos en procesos de exploración educativa y profesional que implican no sólo la elección de una carrera o campo de estudio, sino también la experimentación con diversos roles ocupacionales. Esta fase, que Donald Super (1980) denominó etapa de exploración, se caracteriza por la búsqueda activa de autoconocimiento, el desarrollo del autoconcepto vocacional y la toma de decisiones que influyen en la identidad laboral futura. La toma de decisiones en este contexto suele estar

mediada por factores personales, familiares, sociales y estructurales, lo cual puede generar incertidumbre, presión y la posibilidad de reelección vocacional posterior (Savickas, 2005; Lent, Brown & Hackett, 1994).

La Teoría del Desarrollo de Carrera desde la Perspectiva Cognitivo-Social (SCCT), formulada por Lent, Brown y Hackett (1994), identifica tres variables fundamentales en el desarrollo vocacional: la autoeficacia, las expectativas de resultado y los objetivos personales. Esta teoría destaca que los jóvenes toman decisiones educativas y laborales en función de sus creencias sobre sus capacidades, de lo que esperan obtener a partir de esas decisiones, y del apoyo o barreras percibidas en su entorno. Estudios recientes han demostrado que un alto nivel de autoeficacia académica y vocacional se asocia con una mayor persistencia educativa, satisfacción con las elecciones profesionales y mejor adaptación al entorno laboral (Lent & Brown, 2013; Nauta, 2007).

La adultez inicial, es una etapa de transición entre la formación educativa y la entrada o consolidación en el mundo del trabajo. Muchos jóvenes enfrentan en este período la tarea de compaginar estudios superiores con prácticas laborales, pasantías o empleos precarios que les permiten adquirir experiencia profesional. La inserción laboral en esta etapa suele estar atravesada por la inestabilidad, la sobrecualificación y la falta de oportunidades, lo que puede generar frustración, desgaste y necesidad de replantear el camino elegido (Akkermans et al., 2023; OECD, 2022).

La orientación vocacional contemporánea propone abordar esta etapa desde una mirada holística, entendiendo que la construcción de una trayectoria profesional satisfactoria requiere no solo habilidades técnicas, sino también competencias socioemocionales como la adaptabilidad, la resiliencia, la planificación y el pensamiento crítico (Savickas et al., 2012). En este sentido, el concepto de adaptabilidad vocacional adquiere relevancia, ya que refiere a la capacidad del sujeto para anticiparse a los cambios, explorar nuevas oportunidades, asumir el control de su carrera y afrontar transiciones con confianza (Savickas & Porfeli, 2012).

Desde una perspectiva educativa, esta etapa también implica la profundización del pensamiento reflexivo, el desarrollo de la autonomía intelectual y la capacidad de integrar el conocimiento académico con la realidad profesional. La universidad o la formación terciaria no solo brindan conocimientos técnicos, sino que también cumplen una función socializadora clave en la transición hacia la adultez (Tinto, 1993). La experiencia educativa contribuye al desarrollo de competencias para la vida, tales como el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la gestión del tiempo, fundamentales para el desempeño en cualquier ámbito laboral.

En resumen, el desarrollo profesional y educativo en la juventud y adultez inicial es un proceso complejo que implica múltiples desafíos, pero también grandes oportunidades de crecimiento personal y realización.

1.4. Una Etapa llena de Oportunidades

La edad de 20 hasta cumplir 30 años cubre aquellos mismos años cuando numerosas puertas se abren para el desarrollo de la personalidad y el crecimiento profesional. Durante esta etapa de la vida, los individuos están sometidos a un proceso de consolidación de identidad y toma de decisiones que pueden tener implicaciones de por vida.

Esto significa que, en esa categoría de edad, hay una variedad de opciones: ir a la universidad o unirse al mercado laboral justo después de la secundaria, o ambas. Todas estas múltiples posibilidades también conducen a una mayor experimentación —y cuando es apropiado, ajuste de la orientación vocacional.

Así, busca aprovechar todas las oportunidades de conocimiento, estudio o habilidades, incluso sin conexión con su rama o carrera, pero que puede fortalecer su carrera profesional y/o expandir el alcance del mercado para el trabajo que desea, tal vez contribuyendo a través de programas de residencia, pasantías, intercambios y voluntariado.

1.5. Desafíos en la Reelección Vocacional

Con el paso de los años, las preferencias cambian, y a veces, la personalidad no está necesariamente relacionada con el tipo de trabajo. De tal manera que, para muchos, la reelección vocacional se convierte en la vía a seguir. Las características mencionadas anteriormente son comunes entre los 20 y 30 años, son cruciales para reconocer las necesidades de las personas en el proceso de cambio vocacional y, al proporcionar apoyo, actuar de acuerdo con ello.

En este marco, diversos estudios han identificado dos crisis evolutivas particularmente relevantes en este rango etario: la crisis del cuarto de vida y la crisis de los 30. Ambas comparten el denominador común de representar momentos de replanteo profundo en las dimensiones vocacionales, afectivas y existenciales, pero se manifiestan con matices distintos según la etapa del desarrollo y el contexto vital del individuo.

La crisis del cuarto de vida suele presentarse entre los 20 y los 30 años, especialmente en personas que han terminado la formación académica o han ingresado recientemente al mundo laboral. Se caracteriza por sentimientos de confusión, ansiedad, falta de dirección, insatisfacción con el empleo y miedo a tomar decisiones erróneas de largo plazo (Robinson et al., 2013; Atwood & Scholtz, 2008). Según Arnett (2000), esta etapa, se encuentra marcada por la exploración, la inestabilidad estructural y la búsqueda de identidad. La persona se enfrenta al desafío de construir una vida adulta autónoma en un entorno cambiante, con trayectorias no lineales y con múltiples opciones, pero sin garantías, lo que puede generar parálisis decisional o necesidad de reelección vocacional temprana.

Por otro lado, la crisis de los 30 tiende a presentarse entre los 28 y 35 años, y se produce cuando el sujeto revisa si las decisiones tomadas en la década anterior (elección profesional, pareja, estilo de vida) reflejan verdaderamente sus valores y aspiraciones personales. A diferencia de la crisis del cuarto de vida, esta etapa suele darse tras haber

transitado compromisos importantes, por lo cual implica una revisión más profunda del proyecto de vida y una confrontación entre el yo real y el yo ideal (Robbins & Wilner, 2001; Whitbourne, Sneed & Sayer, 2009). Esta crisis puede estar acompañada por sensaciones de estancamiento, frustración o vacío, pero también representa una oportunidad de crecimiento si se canaliza hacia la resignificación del sentido vital (Frankl, 1969; Schnell, 2009).

Ambas crisis, si bien pueden generar malestar emocional, son consideradas momentos críticos del desarrollo normativo y, por tanto, potenciales catalizadores de cambios saludables. Estudios empíricos han demostrado que atravesarlas con acompañamiento terapéutico o con procesos de orientación vocacional incrementa el autoconocimiento y la satisfacción con las nuevas elecciones (Duffy et al., 2013; Luyckx et al., 2011).

En consecuencia, comprender estas etapas y sus implicancias emocionales y vocacionales permite ofrecer intervenciones más ajustadas a las necesidades reales de las personas, favoreciendo procesos de reelección más conscientes, coherentes y sostenibles en el tiempo.

A continuación, se presentan los factores internos y externos que pueden incidir en procesos de Reección Vocacional y Ocupacional:

1.5.1. Factores Internos en la Reección Vocacional

La reelección vocacional y ocupacional es un proceso dinámico influenciado por múltiples factores internos, que incluyen aspectos psicológicos, emocionales y cognitivos. Estos factores impactan directamente en las decisiones sobre la carrera o la ocupación que una persona elige o reevalúa a lo largo de su vida. Seguidamente, se detallan algunos de los factores internos más relevantes:

1.5.1.1. Creencias de competencia y expectativas de éxito

La autoeficacia, entendida como la creencia en la capacidad para desempeñar una tarea (Bandura, 1997), constituye el núcleo de la confianza necesaria para asumir nuevos desafíos. Las personas que se perciben como competentes tienden a fijarse metas ambiciosas y perseveran en su consecución, mientras que aquellas que anticipan estancamiento o sienten incompetencia (Locke & Latham, 2002) buscan entornos donde puedan desplegar su potencial.

Las creencias acerca de lo que constituye el éxito y cómo se mide afectan significativamente la reelección vocacional. Según la teoría cognitivo-social, las percepciones de éxito o fracaso influyen directamente en las decisiones vocacionales, ya que las personas tienden a elegir carreras que consideran coherentes con su definición personal de éxito (Schunk, 1995).

1.5.1.2. Aprendizajes de experiencias previas

Las experiencias laborales, ya sean éxitos, fracasos o reconocimientos tardíos, configuran un registro interno que orienta futuras decisiones (Lent, Brown & Hackett, 2000). Cuando los resultados han sido positivos, suelen reforzar la permanencia en el mismo ámbito; por el contrario, entornos percibidos poco estimulantes fomentan la exploración de nuevas alternativas.

1.5.1.3. Dimensión emocional y regulación afectiva

Las emociones vinculadas al ámbito laboral funcionan como señales que pueden impulsar o frenar la acción (Scherer, 2001). Mientras que la ansiedad prolongada y el malestar crónico pueden generar la necesidad de replantear el rumbo profesional, la satisfacción laboral consolida la elección actual. La capacidad de regular estas emociones resulta fundamental para que el replanteo sea reflexivo y no impulsivo, favoreciendo una transición planificada y consciente.

1.5.1.4. Autoconocimiento y coherencia de identidad

El autoconocimiento es la piedra angular de la toma de decisiones profesionales. Según Super (1980), la construcción de un autoconcepto no es un evento aislado, sino un proceso continuo que se extiende a lo largo de toda la vida. Este proceso requiere que las elecciones vocacionales se alineen con la autoimagen del individuo, ya que la congruencia entre las decisiones profesionales y la percepción de uno mismo es esencial.

La teoría centrada en la persona de Carl Rogers (1961) complementa esta visión, destacando que la salud psicológica depende del grado de congruencia entre las experiencias vividas y el autoconcepto. Cuando las decisiones profesionales no reflejan la identidad personal, puede surgir la necesidad de reevaluar y redefinir las elecciones tomadas. Este aspecto resulta especialmente relevante en un contexto laboral dinámico y cambiante.

Además, las investigaciones de Marsh y Shavelson (1985) han demostrado que las escalas de autoconcepto permiten explorar cómo una persona se percibe en distintos dominios —académico, emocional, social—, facilitando la identificación de discrepancias entre la autoimagen y las aspiraciones profesionales a largo plazo. Este proceso abre un espacio para la reflexión y el ajuste de la trayectoria laboral.

Al profundizar en su autoconocimiento, las personas pueden tomar decisiones más informadas y coherentes con su identidad, lo que contribuye no solo al bienestar y la satisfacción profesional, sino también a la realización personal en un sentido más amplio.

1.5.1.5. Motivaciones, intereses y valores

John Holland (1973, 1997) aportó un marco teórico clave para la orientación profesional al clasificar las carreras en seis tipos: realista, investigadora, artística, social, emprendedora y convencional. Esta tipología no solo considera las características del trabajo, sino que también refleja las motivaciones, intereses y valores individuales. Según Holland, la congruencia entre la personalidad del individuo y su entorno laboral es determinante para la satisfacción y estabilidad profesional; cuando este ajuste no ocurre, la insatisfacción puede desencadenar la necesidad de un cambio.

Para facilitar el proceso de autodescubrimiento, Holland diseñó la Búsqueda Autodirigida (SDS), una herramienta que ayuda a identificar el tipo de trabajo más afín a cada persona y explorar opciones que se alineen con sus motivaciones personales. En el ámbito de la orientación profesional, la SDS permite guiar a los individuos hacia una reorientación efectiva que responda a sus intereses y valores fundamentales.

En este sentido, también resulta clave el papel de los valores personales. Rokeach (1973) subraya que cuanto mayor sea la distancia entre la vocación elegida y la identidad profesional —en términos de autonomía, creatividad u otros aspectos valorados—, mayor será el riesgo de enfrentar crisis profesionales. Esta desalineación puede generar frustración y desilusión, reforzando la necesidad de integrar los valores personales en el proceso de toma de decisiones vocacionales.

Es importante destacar que estos factores no actúan de manera aislada. La inseguridad en la propia competencia puede intensificar el malestar emocional; la falta de autoconocimiento puede profundizar la percepción de fracaso; y la disonancia entre valores personales y entorno laboral puede acelerar la búsqueda de un nuevo rumbo. Reconocer y abordar estos aspectos interconectados resulta clave para diseñar procesos de orientación vocacional que promuevan reelecciones más conscientes y satisfactorias.

1.5.2. Factores Externos en la Reelección Vocacional

La reelección vocacional y ocupacional es un proceso que no solo se ve influido por factores internos, como las habilidades y las motivaciones, sino también por elementos externos que configuran el contexto en el que las personas toman decisiones sobre su carrera. A continuación, se detallan los factores externos más relevantes:

1.5.2.1. Cambios en el mercado laboral

El mercado laboral es un factor clave que moldea las trayectorias profesionales. La

transformación constante de las industrias, el avance tecnológico y las nuevas demandas laborales tienen un impacto directo en las oportunidades profesionales disponibles (Hesketh, 2006). Según Lent et al. (2002), las personas suelen adaptarse a estos cambios, lo que puede motivar una reelección vocacional, especialmente en sectores afectados por la automatización o la globalización. A medida que surgen nuevas oportunidades y desaparecen otras, se hace necesario replantear las decisiones profesionales.

1.5.2.2. Impacto de la pandemia de COVID-19

La pandemia de COVID-19 alteró radicalmente el panorama laboral, impulsando a muchas personas a reconsiderar sus opciones profesionales. La crisis sanitaria y económica aceleró la digitalización y modificó las expectativas laborales (Kuhn et al., 2020). El teletrabajo, antes poco frecuente, se volvió indispensable, lo que obligó a muchas personas a repensar su futuro laboral, especialmente a quienes no estaban preparados para esta modalidad.

Además, la pandemia incrementó la inseguridad y la precariedad laboral en diversos sectores, llevando a una reevaluación de las opciones vocacionales. Un estudio de Lechuga et al. (2021) mostró que los jóvenes, ante la incertidumbre económica, optaron por carreras en sectores más estables y menos vulnerables a las crisis, como la tecnología, la salud y las ciencias sociales. Esta situación también impulsó el desarrollo de nuevas habilidades digitales, que facilitaron la reorientación vocacional hacia áreas con mejores perspectivas de estabilidad.

1.5.2.3. Factores socioculturales y presiones sociales

El entorno sociocultural ejerce una influencia profunda en las decisiones vocacionales. Las normas sociales, los valores culturales y las expectativas familiares determinan en gran medida las trayectorias profesionales, especialmente en contextos donde ciertos trabajos son más valorados socialmente. Según Super (1980), estos factores incluyen no solo el apoyo familiar y los estereotipos de género, sino también las presiones sociales que llevan a priorizar carreras consideradas prestigiosas o "más seguras", como la medicina o la abogacía. En contrapartida, carreras en áreas artísticas o emprendimientos menos convencionales suelen recibir menos apoyo o reconocimiento, lo que puede desalentar a las personas a seguir esas vocaciones, incluso si sienten afinidad con ellas.

1.5.2.4. Condiciones económicas

El contexto económico general tiene un impacto decisivo en la elección y reelección

vocacional. Durante periodos de recesión o crisis financieras, las personas tienden a priorizar trabajos más estables y mejor remunerados, adaptando sus expectativas y reorientando sus carreras hacia sectores menos afectados (Lent et al., 2000). Las altas tasas de desempleo y la escasez de trabajos bien remunerados actúan como limitantes y obligan a las personas a ser más pragmáticas en su elección.

1.5.2.5. Redes sociales y tecnología

El desarrollo tecnológico y el acceso a las redes sociales han cambiado profundamente la forma en que las personas exploran y reconsideran sus opciones de carrera. Plataformas como LinkedIn permiten conectar con profesionales de distintas áreas, mientras que las redes sociales y los cursos en línea ofrecen información y recursos valiosos para la toma de decisiones (Zhao et al., 2019). Estos canales digitales amplían las posibilidades de reelección vocacional, al permitir descubrir nuevas ocupaciones y adquirir habilidades que se ajusten a los cambios constantes del mercado.

1.6. Crisis e Inteligencia Emocional

La crisis de reelección vocacional no solo implica un duelo por la percepción de haber “fracasado” en una elección importante, sino que también conlleva una serie de emociones complejas. La ansiedad puede surgir ante la perspectiva de las pérdidas potenciales en el ámbito académico y profesional, generando un estado de confusión sobre la identidad personal. Adicionalmente, es común experimentar sentimientos de ira hacia aquellos compañeros que pueden juzgar nuestra trayectoria, considerándolos como personas que “tomaron la decisión equivocada”.

En este contexto, la inteligencia emocional (IE) y las habilidades de regulación emocional se presentan como herramientas fundamentales que permiten navegar esta tormenta interna. La inteligencia emocional se define como la capacidad de percibir, entender, regular y expresar emociones de una manera adaptativa (Salovey & Mayer, 1990). Para aquellos jóvenes que atraviesan esta crisis vocacional, la IE se convierte en un recurso valioso. Les ayuda a reconocer el dolor emocional que acompaña a una carrera en declive, permitiéndoles experimentar ese dolor sin caer en la negación o la autocrítica destructiva. Más importante aún, fomenta una mayor conciencia de sus propias necesidades y deseos, lo cual es crucial en momentos de crisis.

Según Goleman (1995), la inteligencia emocional es una habilidad fundamental que incluye el autoconocimiento emocional, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales, competencias que juegan un papel esencial en la gestión de emociones propias y ajenas, así como en la toma de decisiones. En el proceso de reelección vocacional, estas competencias son fundamentales para enfrentar la ansiedad, la frustración y la incertidumbre que surgen durante la crisis vocacional.

Los tiempos difíciles requieren no solo de flexibilidad, sino también de un funcionamiento cognitivo óptimo. Se ha demostrado que la conciencia emocional no solo

contribuye a la resiliencia individual, sino que también facilita la toma de decisiones más informadas y efectivas en situaciones de incertidumbre (Fernández-Berrocal y Extremera, 2016; Di Fabio y Kenny, 2012). La identidad vocacional se construye a partir de experiencias vividas; primero se aprende de estas experiencias y luego se forman las transiciones necesarias. En este proceso, el yo debe cargar con el peso emocional de la incertidumbre, evitando la parálisis por miedo a cometer errores. Reflexionar sobre las creencias que guiaron las decisiones previas es esencial para tomar nuevas decisiones basadas en experiencias renovadas.

La reelección vocacional no es solo una crisis; puede ser un llamado del momento, una oportunidad para reconfigurar el futuro. Si se aborda de manera cuidadosa, ofreciendo tiempo para la preparación cognitiva junto con el apoyo emocional necesario, esta crisis puede transformarse en un proceso enriquecedor. En lugar de ser una experiencia meramente angustiante, puede convertirse en una oportunidad para trabajar de manera no solo productiva, sino también profundamente satisfactoria. La crisis se manifiesta, entonces, como un pasaje, un proceso de cruce de umbrales que nos lleva hacia un yo más genuino, una persona más madura y consciente de su propio camino. En este sentido, enfrentar la crisis de reelección vocacional se convierte en una fase esencial del desarrollo personal y profesional, donde la inteligencia emocional juega un papel crucial en la transformación y el crecimiento.

Conclusiones

La reelección vocacional y ocupacional es un proceso continuo y fundamental en el ciclo de vida de un individuo, especialmente en el contexto actual de un mundo laboral en constante cambio. A lo largo de este capítulo, se ha demostrado que la toma de decisiones profesionales no es un proceso estático, sino dinámico, y está profundamente influenciado por factores internos y externos.

Este proceso de reelección no debe considerarse simplemente como un cambio de carrera o un ajuste en la trayectoria profesional, sino como una remodelación significativa de la identidad y del significado que la persona otorga a su vida laboral. La reelección surge como una oportunidad para alinear las prioridades actuales —en términos de valores, intereses y habilidades— con las nuevas circunstancias que enfrenta, lo que puede conducir a una mayor satisfacción y sentido de propósito tanto en el ámbito profesional como en la vida personal.

Las teorías analizadas en este capítulo, como el modelo de madurez profesional de Donald Super, el enfoque de diseño de vida de Savickas, el modelo de transiciones de Schlossberg y la noción de adaptabilidad vocacional, brindan una comprensión más amplia de las etapas y dinámicas de la reelección. Estas perspectivas destacan cómo las

transiciones vocacionales no son solo movimientos en el mercado laboral, sino también oportunidades de transformación y crecimiento personal.

Internamente, se ha visto que factores como la autoconciencia, la identidad personal, la motivación, la autorregulación emocional y la resiliencia desempeñan un papel esencial en la toma de decisiones vocacionales conscientes y satisfactorias. La maduración de la identidad y la exploración de nuevos intereses y valores permiten reconfigurar las trayectorias profesionales, reflejando los deseos y aspiraciones más auténticas del individuo. Sin embargo, no son solo estos factores internos los que moldean el proceso de reelección; también existen factores externos significativos que inciden en las decisiones profesionales. Las presiones sociales, la clase social, las expectativas familiares y las desigualdades económicas, junto con las oportunidades o limitaciones que impone el mercado laboral, se convierten en fuerzas que generan tanto desafíos como oportunidades para la reorientación profesional.

Además, fenómenos como la pandemia de COVID-19 han amplificado las tensiones y han obligado a muchos jóvenes y adultos iniciales a replantearse sus caminos laborales, buscando opciones más estables o coherentes con sus valores y necesidades actuales. En este sentido, la reelección vocacional no es solo un proceso de autoconocimiento y reajuste interno, sino también un proceso que responde a las exigencias y transformaciones de la sociedad contemporánea.

Por lo tanto, la reelección vocacional y ocupacional debe entenderse como un viaje complejo y multidimensional que integra aspectos emocionales, sociales y profesionales. Requiere de práctica, reflexión y, en muchos casos, de acompañamiento, para garantizar que las decisiones que se tomen estén verdaderamente alineadas con los valores, intereses y habilidades de la persona. Así, no solo se logra un mayor bienestar y realización personal, sino que también se construye un proyecto de vida más sólido y coherente con las exigencias y oportunidades de un entorno laboral en constante transformación.

En resumen, la reelección vocacional y ocupacional es un proceso de profundo significado que permite a los individuos adaptarse, explorar nuevas oportunidades y encontrar un sentido renovado para su proyecto de vida.

CAPÍTULO II:

PROYECTOS DE VIDA SATISFACTORIOS

Construir un proyecto de vida satisfactorio es una tarea multiforme y multidimensional que concierne a diferentes dimensiones de la vida personal, profesional y social.

Este desarrollo no se basa en decisiones o metas fijas, sino en un proceso dinámico que evoluciona con el tiempo y se ve influenciado por factores internos y externos.

La reelección vocacional, como un proceso cognitivo de orientación profesional (Maree, 2012), es de particular importancia cuando se reorganiza el proyecto de vida, ya que esto implica una reflexión más profunda sobre los valores, propósitos y metas que dirigen al ser humano.

Este capítulo tiene como objetivo analizar las condiciones necesarias para construir un proyecto de vida con la conexión interna entre las elecciones profesionales y el desarrollo de la identidad del individuo. También se explora los diversos factores que contribuyen o dificultan esta posibilidad, como los valores, el propósito, las metas y el entrelazamiento de nuestras vidas emocionales, sociales y profesionales.

Comprender las complejas relaciones involucradas nos ayuda a entender el impacto de la reelección vocacional no solo para la situación profesional, sino también para la reflexión sobre la vida de una persona, el bienestar general y la coherencia de una vida.

2.1. El Proyecto de Vida y su Construcción

2.1.1. Definición y concepto de proyecto de vida

Un proyecto de vida es mucho más que un simple conjunto de objetivos; es una construcción simbólica e intencional orientada a la vida misma. Este concepto no solo implica una proyección hacia el futuro, sino que también abarca los distintos proyectos que una persona puede desarrollar a lo largo de su existencia, los cuales están influenciados por valores sensibles o resonantes que dependen del entorno social y cultural en el que se encuentra. Así, un proyecto de vida se convierte en un proceso multidimensional, dinámico y dependiente del tiempo, que no solo es emocional y personal, sino que también tiene profundas implicaciones profesionales, sociales, espirituales y existenciales (Miller & Cummings, 2009).

La definición de un proyecto de vida puede variar significativamente según las perspectivas culturales y personales de cada individuo. En algunas culturas, el proyecto de vida puede estar profundamente enraizado en la estructura familiar y las tradiciones colectivas, reflejando valores que priorizan la comunidad y el legado familiar. Por el

contrario, en otras culturas, el enfoque puede estar más centrado en la autorrealización y el desarrollo individual, donde se valora la libertad personal y la búsqueda de la identidad propia. Esta diversidad de enfoques resalta la importancia de la personalización en la construcción de un proyecto de vida, donde cada individuo debe encontrar su propio camino, basado en sus valores, creencias y aspiraciones.

En relación con lo anterior, podemos identificar varios procesos que subyacen a la creación de un proyecto de vida: la reflexión crítica, la exploración de alternativas, la toma de decisiones y la planificación a mediano y largo plazo orientada al desarrollo humano. La reelección vocacional —concepto que ha sido desarrollado en el capítulo anterior— no se debe entender únicamente como un evento aislado en la vida de una persona, sino más bien como una escena significativa dentro de una narrativa más amplia que aborda la identidad y el sentido de la vida (Arnett, 2004; Erikson, 1968).

La importancia de la reflexión crítica radica en su capacidad para fomentar el autoconocimiento. A través de la reflexión, los individuos pueden identificar sus fortalezas, debilidades, intereses y pasiones. Este autoconocimiento es esencial para tomar decisiones informadas que estén alineadas con sus verdaderos deseos. La exploración de alternativas, por otro lado, permite a las personas considerar diferentes caminos y posibilidades, abriendo la puerta a opciones que quizás no habían considerado antes. Este proceso de exploración se torna vital, especialmente en momentos de transición, donde la incertidumbre puede ser abrumadora y la búsqueda de un proyecto de vida claro se vuelve urgente.

La humanidad no sólo reacciona de manera automatizada ante las circunstancias, sino que actúa con el propósito del pensamiento, proyectándose hacia el futuro alrededor de un plan. La autogestión y la conducta en nombre de uno mismo son componentes esenciales en este proceso (Bandura, 2001). Esto es particularmente cierto entre los veinte y treinta años, una etapa crucial en la que se toman decisiones vitales que pueden influir en la trayectoria profesional y personal a largo plazo.

La conexión entre el proyecto de vida y la reelección vocacional es especialmente relevante en esta etapa, donde los individuos pueden experimentar una crisis de identidad y un deseo de redefinir su camino. La reelección vocacional se convierte en un momento de oportunidad para reevaluar las decisiones pasadas y explorar nuevas direcciones que se alineen mejor con las aspiraciones personales. Este proceso de reflexión y reorientación es fundamental para el desarrollo de un proyecto de vida que sea auténtico y significativo.

En consecuencia, la orientación vocacional contemporánea busca encontrar una perspectiva holística en la formulación de un proyecto de vida, trabajando hacia una visión integrada de la orientación profesional. Esta disciplina considera que las decisiones de vida profundamente satisfactorias son aquellas que se ajustan al deseo interno, la historia personal y los contextos del sujeto (Savickas, 2005; Brown & Lent, 2005). Tal enfoque supera los esquemas deterministas, permitiendo así la construcción de trayectorias

significativas y adaptativas en entornos donde las predicciones pueden ser poco prácticas e inciertas (Rover et al., 2023).

En resumen, un proyecto de vida es un viaje personal y profesional que requiere introspección, reflexión y una disposición para adaptarse a las circunstancias cambiantes. La riqueza de este proceso radica en su capacidad para brindar a los individuos un sentido de dirección y propósito, lo que les permite navegar por los desafíos de la vida con confianza y claridad.

2.1.2. Elementos clave: Metas, valores y propósitos

Los elementos que constituyen un proyecto de vida son fundamentales para guiar las decisiones y acciones de un individuo.

Siguiendo el enfoque de la teoría de establecimiento de metas (Locke & Latham, 2002), si las metas son desafiantes, precisas y autogeneradas, este enfoque conduce a un mayor compromiso, un desempeño individual claro e individuos satisfechos. Pero, como se explicó anteriormente, tales objetivos deben estar alineados con los valores de una persona: «Los valores pueden considerarse como las convicciones o creencias subyacentes que motivan la acción y le dan sentido» (Rokeach, 1973).

La alineación de metas y valores es crucial en la construcción de un proyecto de vida satisfactorio. Cuando las metas están en consonancia con los valores personales, los individuos experimentan un mayor sentido de propósito y satisfacción.

El propósito sirve como una función integradora dentro de un proyecto de vida personal. Según Viktor Frankl (1972), la búsqueda humana del sentido es una necesidad profunda. Las personas que tienen un propósito claro y trayectorias de vida más coherentes, son más capaces de manejar la adversidad. La reelección vocacional, la reconstrucción de este propósito, puede definir gradualmente la trayectoria de vida, expandir la identidad.

2.1.3. Elementos constitutivos: Personal, vocacional-profesional y social-comunitario

La faceta personal incluye desarrollo emocional, relaciones emocionales-motivacionales, bienestar psicológico/salud mental, desarrollo del autoconcepto, etc. (C. J. E. von Glaserfeld, 1989). Esta dimensión está directamente conectada no sólo con la inteligencia emocional (Goleman, 1995) sino con la autorregulación respecto a las emociones en momentos de cambio, como un acto de reelección profesional.

El desarrollo emocional juega un papel crucial en la capacidad de las personas para enfrentar desafíos y adaptarse a nuevas circunstancias. La inteligencia emocional permite a los individuos reconocer y gestionar sus emociones, así como comprender las emociones de los demás. Este conjunto de habilidades es esencial en el contexto laboral, donde la colaboración y la comunicación efectiva son fundamentales para el éxito.

La dimensión vocacional-profesional incluye la construcción de una identidad ocupacional, la elección sobre una trayectoria educativa y profesional, y la satisfacción personal en el trabajo y el sentido de utilidad. Investigadores que escriben en el *Journal of Career Assessment* encontraron que cuando los profesionales sienten que su proyecto en el trabajo está alineado con su identidad personal, se sienten más satisfechos e incluso más comprometidos con vivir.

La dimensión social-comunitaria abarca el sentido de pertenencia, el compromiso cívico, la conexión con causas colectivas y la disposición a contribuir al entorno (Sennett, 2006).

Un proyecto de vida donde se expresan estas tres dimensiones permite decisiones de vida más auténticas y, por lo tanto, un proyecto de vida más integrado, significativo y sostenible a largo plazo.

2.2. Búsqueda del sentido y el propósito de vida

Una de las principales motivaciones que impulsan los procesos de reelección vocacional es la búsqueda de propósito. Este anhelo de resignificación vital está íntimamente ligado a lo que Viktor Frankl (2004) denominó "la búsqueda de sentido": un impulso motivacional fundamental que lleva a los seres humanos a buscar un propósito en sus vidas, independientemente del estado de ambigüedad o crisis que atraviesen.

Frankl (1969), reconocido como el padre de la logoterapia, sostiene que los seres humanos no se guían únicamente por la búsqueda de placer o éxito material, sino que poseen, de manera intrínseca, una profunda necesidad de dotar de sentido sus experiencias. En su obra *La voluntad de sentido*, plantea que el bienestar psicológico depende, en gran medida, de la capacidad de cada persona para encontrar un significado en su vida, incluso en medio del sufrimiento o la adversidad.

En este marco, no resulta extraño que quienes transitan una reelección vocacional se sientan desorientados o vacíos. Esto suele originarse en la falta de un significado claro en su trabajo actual o en una desconexión con actividades que verdaderamente resuenen con sus valores más profundos. En estos momentos críticos, es fundamental que el trabajo vuelva a estar al servicio del propósito de vida. Desde ahí, las decisiones pueden ser tomadas desde un lugar más auténtico, alineado con una identidad profunda y valores personales, permitiendo así una reinversión tanto personal como profesional.

Tatjana Schnell (2009) ha abordado la noción de propósito vital desde una perspectiva empírica, desarrollando herramientas como el *Cuestionario de Significado en la Vida* (MLQ), destinado a evaluar si una persona ha encontrado un propósito significativo o si aún se halla en su búsqueda. Schnell identifica dimensiones del significado de vida como la coherencia, la pertenencia, la orientación y el propósito, todas ellas esenciales para los aspectos existenciales y espirituales de la experiencia humana (Levinson y Levinson, 1996). Durante

las crisis vocacionales, estas dimensiones pueden verse afectadas, dando lugar a angustias existenciales y a una sensación de pérdida de rumbo.

El propósito de vida no solo organiza los objetivos personales, sino que también actúa como un faro que orienta la toma de decisiones, incluso en contextos de dificultad (Schnell, 2021). Para los jóvenes y adultos, esta construcción se da de manera integral, pero muchas veces está atravesada por momentos de crisis, exploración y redefinición del proyecto vital.

En este sentido, la reelección vocacional no debe ser entendida como un cambio superficial, sino como una manifestación de lo que Brian Uchiyama llama una voluntad de vivir de forma más intencional. Como afirmó Frankl (1969): "Aquel que tiene un porqué para vivir puede soportar casi cualquier cómo".

La logoterapia, enfocada en encontrar sentido incluso en el sufrimiento, es una herramienta poderosa para los procesos de reelección, ya que permite reconectar con el porqué, el cómo y el qué de una nueva búsqueda profesional. De este modo, se transforma en una guía para la transición y el rediseño de la trayectoria vital.

La psicología positiva también aporta evidencia en esta línea: el apego a una vida significativa se asocia con mayor bienestar psicológico, menor ansiedad frente a la incertidumbre y una mayor perseverancia ante las dificultades (Steger et al., 2006; *Journal of Positive Psychology*). En definitiva, la reelección representa una oportunidad única para volver a lo esencial, tejiendo una narrativa coherente entre pasado, presente y futuro.

Con el acompañamiento adecuado, este proceso puede convertirse en un verdadero motor de crecimiento personal, autenticidad y reconstrucción. Una forma de evolución vital más afín a quien la transita: genuina, cálida y fluida a lo largo del tiempo.

2.3. Facilitadores en la Concreción de un Proyecto de Vida

Construir un proyecto de vida satisfactorio y una reelección vocacional no es una tarea de introspección personal o deseo individual. En un sentido más amplio, muchas limitaciones contextuales, emocionales, sociales y cognitivas juegan un papel tanto positivo como negativo en la factibilidad especulada de tomar decisiones que reflejen valores y prioridades personales.

2.3.1. Indicadores de satisfacción en los proyectos de vida

Uno de los indicadores más relevantes para evaluar la satisfacción de un proyecto de vida es el nivel de satisfacción subjetiva que uno logra producir. La literatura de psicología positiva (particularmente el *Journal of Happiness Studies*) ha identificado varias variables que pueden impactar negativa o positivamente el bienestar subjetivo, definido como la experiencia de emociones positivas, la percepción de significado y una evaluación de la vida (Diener et al., 1999; Ryff, 1989).

De manera similar, en un contexto vocacional, el grado en el que los individuos sienten que su sistema de significado es viable (sus valores se alinean con lo que hacen en

la vida diaria y sus elecciones ocupacionales y de carrera) está relacionado con un mayor bienestar y menores niveles de angustia psicológica (Steger, Dik & Duffy, 2012).

2.3.2. Estrategias para la planificación de un proyecto de vida consciente

Para la construcción de un proyecto de vida coherente y flexible, es esencial contar con herramientas de planificación concretas, especialmente en contextos de cambio como los procesos de reelección vocacional. En estos momentos, donde se redefinen trayectorias y se reformulan objetivos, contar con estrategias claras permite organizar las decisiones desde un lugar reflexivo y alineado con los valores personales.

En este sentido, la formulación de metas SMART (por sus siglas en inglés: *Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound*) se presenta como una técnica eficaz para guiar la acción en función de objetivos claros y alcanzables. Estas metas permiten transformar aspiraciones abstractas en pasos concretos, favoreciendo la motivación, el compromiso y el seguimiento del propio proceso de desarrollo. Aplicar esta herramienta dentro del marco de la reelección vocacional no solo facilita la planificación de nuevas decisiones, sino que también promueve la autorregulación y el sentido de propósito, componentes clave en la construcción de un proyecto de vida significativo.

2.3.2.1. Establecimiento de objetivos SMART

Las metas SMART, un acrónimo que se desglosa en específicas, medibles, alcanzables, relevantes y limitadas en el tiempo, han emergido como una herramienta fundamental en el ámbito de la psicología organizacional, así como en diversas áreas como la educación y el desarrollo personal. Este concepto, introducido por Doran en 1981, ha demostrado ser eficaz en la transformación de deseos abstractos y aspiraciones de alto nivel en objetivos concretos y tangibles. Al hacerlo, las metas SMART eliminan la ambigüedad inherente a la formulación de objetivos, lo que, a su vez, apoya la acción y facilita un enfoque más estructurado hacia el logro de resultados.

Por ejemplo, si consideramos el contexto de la reelección vocacional, un objetivo tan vago como "mejorar mi autoconocimiento" puede ser reformulado en términos SMART, convirtiéndose en: "Realización de un proceso de orientación vocacional de 4 sesiones, en el plazo de 2 meses." Este tipo de formulación no sólo proporciona claridad, sino que también establece un marco temporal y un método específico para medir el progreso.

Al establecer metas SMART, se pueden identificar varias ventajas clave:

- Mayor compromiso y motivación: La claridad y especificidad de las metas SMART fomentan un mayor sentido de responsabilidad y dedicación hacia el logro de los objetivos, lo que incrementa la motivación intrínseca de los individuos.
- Permiten seguir el progreso: Con indicadores medibles, los individuos pueden monitorear su avance, realizar ajustes necesarios y pivotar estrategias si es preciso,

asegurando así un enfoque más ágil y adaptable ante cambios o desafíos inesperados.

- Fomentan la creencia en la autoeficacia: Al alcanzar objetivos SMART, las personas desarrollan una mayor confianza en sus capacidades, lo que se traduce en una mentalidad más positiva y proactiva ante nuevos retos.
- Calman los miedos ante lo desconocido: La estructura que ofrecen las metas SMART ayuda a desmitificar el proceso de alcanzar objetivos, reduciendo la ansiedad y el temor que a menudo acompaña a la incertidumbre.

La investigación en planificación de carrera ha subrayado que los individuos que articulan formalmente sus metas de esta manera no solo experimentan una mayor claridad y tenacidad, sino que también reportan niveles de satisfacción más altos con sus decisiones a lo largo del tiempo (Locke & Latham, 2002). Esto indica que la implementación de metas SMART no solo es un ejercicio de planificación, sino también un catalizador para el crecimiento personal y profesional.

En conclusión, integrar las metas SMART en la práctica cotidiana no solo promueve un enfoque más eficaz hacia el logro de objetivos, sino que también cultiva un ambiente de desarrollo continuo donde los individuos pueden florecer y alcanzar su máximo potencial.

2.3.2.2. Revisión y adaptación periódica del proyecto de vida

La sistematización del proyecto de vida es una herramienta complementaria invaluable que no solo facilita el proceso de reevaluación, sino que también proporciona un marco estructurado para la reflexión profunda sobre nuestras experiencias vividas. Este proceso implica una pausa consciente en la que se evalúa la trayectoria actual, las lecciones aprendidas y cualquier cambio significativo —ya sea interno o externo— que haya surgido a lo largo del camino. Es un ejercicio que nos permite mirar hacia atrás con claridad y hacia adelante con propósito.

Por ejemplo, autores destacados en el ámbito de la construcción de carrera, como Savickas (2005) y Brown & Ryan Krane (2000), sugieren que los caminos vocacionales deben ser vistos como una narrativa en constante evolución. Esta narrativa es una historia personal que cada individuo experimenta, la cual puede ser editada, reescrita y adaptada a nuevas condiciones y circunstancias. Este enfoque dinámico permite a las personas identificar y descartar decisiones que no reflejan su verdadero ser, ofreciendo la oportunidad de reconstruir su trayectoria de manera significativa y auténtica. Así, el proyecto de vida se convierte en un mapa flexible que se ajusta a las necesidades y aspiraciones cambiantes de cada individuo.

La revisión del proyecto vital no solo ayuda a identificar desalineaciones en los objetivos originales, sino que también permite resignificar fracasos y aprender de ellos. Este proceso de reflexión fortalece la capacidad de adaptación en un contexto que es inherentemente inestable o incierto. Según el *Journal of Career Planning and Adult Development*, esta adaptabilidad es crucial, ya que el mundo actual está en constante

cambio, y tener un proyecto de vida bien estructurado y flexible puede ser la clave para navegar con éxito a través de las diversas etapas de la vida.

En conclusión, la sistematización del proyecto de vida se presenta como una práctica esencial para cualquier persona que busque no solo entender su trayectoria hasta el momento, sino también para redefinir su futuro de manera consciente y proactiva. Con este enfoque, cada individuo puede transformar su historia en una narrativa de crecimiento y realización personal, adaptada a los desafíos y oportunidades que la vida presenta.

2.4. Decisiones Vocacionales Satisfactorias

El análisis de la relación entre la felicidad, el bienestar psicológico y la decisión vocacional ha cobrado una relevancia significativa en múltiples dominios de investigación. Varios estudios han documentado que una decisión vocacional que se alinea de manera congruente con los intereses, valores y fortalezas de un individuo no solo mejora su bienestar psicológico, sino que también fomenta un sentido de felicidad duradera. Esta congruencia interna no solo se traduce en una mayor autenticidad del proyecto de vida, sino que también genera una satisfacción general más elevada y reduce la disonancia que podría existir entre el "yo ideal" y el "yo real".

Krieshok et al. (2009) enfatizan que el proceso de toma de decisiones va más allá del simple resultado final, que es la carrera o trabajo elegido. La forma en que se toma esa decisión es fundamental. La reflexión crítica, que integra tanto la intuición como el análisis racional, tiende a conducir a decisiones más saludables y satisfactorias en comparación con aquellas que son tomadas de manera impulsiva o bajo la presión de factores externos. Este enfoque reflexivo es vital, ya que permite a los individuos reconocer y valorar sus propias aspiraciones y necesidades, contribuyendo así a un mayor bienestar.

Un paradigma complementario, conocido como bienestar vocacional, ha emergido en las últimas décadas, que no solo considera la adecuación entre la persona y la ocupación, sino que también evalúa cómo la actividad seleccionada contribuye al desarrollo personal y social del individuo. Este enfoque se centra en la búsqueda de significado y propósito en la vida laboral (Dik, Sargent & Steger, 2008).

La literatura reciente sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal sugiere que las decisiones vocacionales que consideran los deseos de equilibrio entre estos dos aspectos son particularmente protectoras del bienestar. Esto es especialmente cierto en contextos donde la autorrealización integral se valora más que el éxito profesional (Greenhaus & Allen, 2011). Al final, la búsqueda de la felicidad y el bienestar psicológico está intrínsecamente ligada a las decisiones que tomamos en nuestra vida vocacional, y es crucial que estas decisiones reflejen nuestra verdadera identidad y aspiraciones personales.

Conclusiones

Superar y reconstruir un plan de vida razonable es un proceso continuo y dinámico que es, en parte, interno y, en parte, externo. A medida que las personas avanzan por las etapas del desarrollo y a través de transiciones vocacionales y ocupacionales, el plan de vida evoluciona. Se establecen metas basadas en nuestro plan de vida, lo cual nos motiva a esforzarnos más para cumplir nuestros objetivos y propósitos.

La identificación de los elementos que implica, entre ellos la autoconciencia, las decisiones profesionales, las influencias sociales y el bienestar emocional, deja claro que lo que está en juego es más que trayectorias de vida, es la forma en que las vidas pueden vivirse de manera que resuenen con horizontes personales y sociales. Evaluar nuevas opciones profesionales y ocupacionales no debería ser solo un ajuste a una nueva carrera profesional, sino un movimiento más general en la redefinición de la identidad y el significado de la vida.

Con la ayuda de herramientas como el establecimiento de objetivos SMART, la reflexión constante y la revisión regular del plan de vida, los individuos pueden tomar decisiones más consistentes y gratificantes, guiándolos en la dirección de un futuro que refleje sus sueños y principios más preciados. Al final, un buen plan de vida proporciona tanto una ruta hacia la autorrealización como una capacidad para responder y adaptarse a los desafíos y cambios que ocurren en su entorno.

En este sentido clave, tanto las dimensiones teóricas como aplicadas de la orientación vocacional y el desarrollo personal nos ofrecen mucho en el camino de establecer una comprensión y un fomento del bienestar, de manera que los individuos puedan construir un futuro más auténtico, robusto y satisfactorio. Con las estructuras sociales y laborales cambiando, es aún más importante participar en una reevaluación profesional consciente y reflexiva. No es simplemente un buen activo en el campo ocupacional, sino también vital para la salud personal y la satisfacción en todas las áreas de la vida.

FASE EMPÍRICA

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y Nivel de Investigación

La presente investigación es de tipo mixto, ya que integra enfoques cuantitativos y cualitativos. La combinación de ambos enfoques permite una comprensión más amplia y profunda.

En cuanto al nivel de investigación, es descriptiva, ya que busca caracterizar, detallar y analizar las variables o fenómenos en estudio, sin establecer relaciones causales ni manipular variables independientes.

3.2. Objetivos

Los objetivos de este trabajo de investigación son:

3.2.1 Objetivos Generales

- Analizar la influencia de los factores internos y externos en la reelección vocacional y ocupacional,
- Conocer la forma en que una elección consciente contribuye al desarrollo de proyectos de vida satisfactorios en personas de 20 a 30 años en la provincia de Mendoza.

3.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores internos que influyen en la elección vocacional y ocupacional de los jóvenes en Mendoza.
- Describir los factores externos que afectan las decisiones vocacionales de los jóvenes.
- Analizar el modo en que la reelección vocacional y ocupacional consciente impacta en el desarrollo de proyectos de vida satisfactorios a largo plazo.
- Comparar la influencia relativa de los factores internos y externos en el proceso de reelección vocacional y ocupacional.

3.3 Hipótesis

Las hipótesis de este trabajo de investigación son:

H1: Los factores internos, como el autoconocimiento y los intereses personales, tienen un mayor impacto en la reelección vocacional y ocupacional de los jóvenes en Mendoza que los factores externos.

H2: Los factores externos, como las presiones sociales y económicas, juegan un papel crucial en la reelección vocacional de los jóvenes, a menudo impulsarlos a tomar decisiones laborales no alineadas con sus intereses y vocación.

H3: La reelección vocacional y ocupacional, es influenciada por factores internos y externos, y está directamente vinculada a la construcción de proyectos de vida más satisfactorios a largo plazo.

3.4 Diseño de Investigación

El diseño de este estudio es no experimental porque no hay manipulación intencional de las variables independientes, en el cual los fenómenos se observan y estudian dentro de su ambiente natural. La observación se obtiene sin perturbar la vida del sujeto, siguiendo el desarrollo habitual de la elección profesional y vocacional.

Además, el diseño es correlacional ya que está dirigido a descubrir e investigar la interrelación entre los procesos internos y externos que afectan la construcción de proyectos de vida satisfactorios.

3.5 Esquema de Variables de Trabajo

Tabla N°1. Variables e Indicadores para sujetos entre 20 y 30 años que han cambiado de profesión:

Variable	Indicador	Cuestionario
Reelección vocacional y ocupacional	- Tipo de cambio de ocupación (carrera, trabajo o ambos) - Frecuencia de cambios - Razones para el cambio	¿Cambiate de...? (Carrera/Trabajo/Ambas) ¿Cuántas veces has cambiado de ocupación? ¿Qué carrera/trabajo dejaste y cuál iniciaste?
	- Orientación previa y reorientación - Dificultad del proceso de cambio	¿Realizaste orientación vocacional antes de tu primera elección? ¿Y en el momento del cambio, hiciste reorientación vocacional/ocupacional?

	- Impacto en el bienestar	¿Qué nivel de dificultad tuviste en el proceso de cambio?
	- Satisfacción con el proyecto de vida	¿Sentís que ahora tu proyecto de vida es más satisfactorio?
Factores internos y externos	- Nivel de autoconocimiento, imagen personal, valores y motivación	En relación a tus factores internos (autoconocimiento, imagen personal, valores y motivación), ¿cómo describirías tu situación?
	- Influencia de factores sociales, familiares, económicos y laborales	Respecto a los factores externos (opiniones de amigos y familia, presión social, posibilidad de migrar, estabilidad económica y demanda laboral), ¿cómo creés que influyen en tus decisiones vocacionales?
	- Factor predominante en la decisión de cambio	Entonces, cuando decidiste cambiar de carrera u ocupación, ¿cuál fue el factor que más influyó en tu decisión?

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°2: Variables e indicadores para profesionales que realicen orientación vocacional y ocupacional.

Variable	Indicadores	Cuestionario
Reelección vocacional y ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia de cambios observados - Patrones en los cambios - Impacto a largo plazo 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Con qué frecuencia observa que sus pacientes han cambiado de carrera u ocupación? - ¿Qué patrones u observaciones generales ha identificado? - ¿Cómo observa que la reelección vocacional impacta en la vida a largo plazo de sus pacientes?

Factores internos y externos	- Predominio de factores internos en decisiones vocacionales	- Cuando un paciente decide cambiar, ¿cuál factor observa que influye mayormente en su decisión?
------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia

3.6. Población y Muestra

La población de este estudio está compuesta por dos grupos principales. Por un lado, 35 jóvenes y adultos de entre 20 y 30 años que han atravesado procesos de reelección vocacional y/o ocupacional, ya sea mediante un cambio de carrera universitaria, terciaria o de ámbito laboral. Esta franja etaria fue seleccionada por considerarse una etapa clave en la construcción de la identidad personal y profesional, caracterizada por la exploración, la redefinición de proyectos de vida y la toma de decisiones significativas en el plano educativo y laboral.

Por otro lado, participaron 12 profesionales del área de orientación vocacional y ocupacional, quienes aportan una mirada complementaria desde su experiencia en el acompañamiento a jóvenes y adultos en situaciones de reelección. Su inclusión en el estudio permite enriquecer la comprensión del fenómeno, incorporando no solo la perspectiva vivencial de quienes transitan estas decisiones, sino también la visión técnica y estratégica de quienes intervienen en estos procesos.

La integración de ambos grupos resultó fundamental para abordar de manera integral el objeto de estudio, ya que permite articular la dimensión subjetiva de la experiencia con el enfoque profesional de la práctica orientadora.

3.7. Instrumentos para la Recolección de Datos

Con el objetivo de relevar datos sobre el fenómeno de la reelección vocacional y ocupacional en jóvenes y adultos iniciales, se diseñaron dos instrumentos complementarios en formato de cuestionario. Ambos fueron elaborados en base al marco teórico y empírico del presente trabajo, considerando las variables definidas en la operacionalización.

Los cuestionarios están destinados a dos poblaciones diferenciadas:

- por un lado, profesionales que realizan orientación vocacional y ocupacional, (Anexo 1)
- y por el otro, personas de entre 20 y 30 años que han transitado un proceso de cambio de carrera o profesión. (Anexo 2)

Ambos formularios fueron diseñados en la plataforma Google Forms para facilitar su distribución, anonimato y recolección digital de datos.

3.8. Aplicación

La aplicación de la herramienta de cuestionarios se realizó en línea a través de Google Forms, una estrategia eficiente, confidencial y accesible de recolección de datos. A continuación, se describe el uso y distribución de los cuestionarios:

Cuestionario N°1:

Este cuestionario está destinado a personas entre 20 y 30 años que han realizado un cambio de trabajo o carrera. Esta población objetivo fue seleccionada porque el estudio busca comprender los factores predictivos de la reelección vocacional en un momento importante de la vida para los jóvenes y adultos que toman decisiones laborales/ educativas sustantivas.

Se proporcionó el enlace al cuestionario, a través de redes sociales, introduciendo rápidamente el objetivo del cuestionario en cada publicación, y esclareciendo el perfil anónimo del cuestionario.

Cuestionario N°2:

Dirigido a profesionales que practican orientación profesional, vocacional o laboral. El objetivo era aprender de los practicantes sobre cuáles son los factores de reelección vocacional para los clientes a los que sirven.

El cuestionario fue enviado al grupo profesional a través de redes sociales, destacando la naturaleza anónima de la participación y el uso exclusivamente investigativo de los datos.

Además, ambos cuestionarios fueron diseñados para no llevar más de 10-15 minutos en un intento de mitigar el desánimo de los participantes potenciales.

Este método de recolección de datos busca captar una gama de individuos que han sostenido una transición a la vocación, y un amplio rango de profesionales que facilitaron esto, para proporcionar una comprensión profunda del proceso de toma de decisiones vocacionales y ocupacionales.

En el próximo capítulo se analizarán las respuestas obtenidas.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4. Análisis estadístico de los resultados obtenidos.

4.1 Cuestionario a profesionales que realizan orientación vocacional y ocupacional

En esta instancia, se mostrarán los resultados obtenidos utilizando gráficos visuales que sinteticen de manera sencilla la información recabada. El procesamiento de datos se llevó a cabo utilizando la herramienta de Google Forms. A su vez, cada gráfico cuenta con una breve descripción. Se realizaron 12 cuestionarios.

4.1.1. Profesión de quienes realizan Orientación Vocacional y Ocupacional.

Tabla N°3: Profesión de quienes realizan Orientación Vocacional y Ocupacional.

Profesión	Cantidad
Lic. en psicopedagogía	10
Dra. en Educación	1
Lic. en Psicología	1

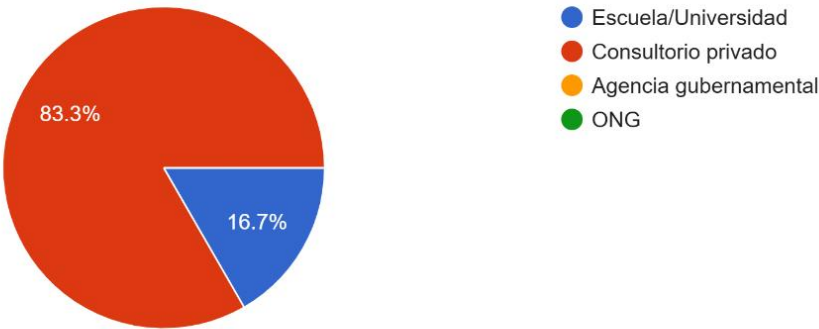
Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla N°3, podemos observar que la mayoría de los profesionales que participaron en el cuestionario, diez de los doce, son graduados en Lic. en Psicopedagogía. También participó un Doctor en Educación y un Licenciado en Psicología.

4.1.2. Lugar de trabajo.

Gráfico N°1: Lugar de trabajo

¿En qué tipo de organización trabaja?
12 responses



Fuente: Elaboración propia.

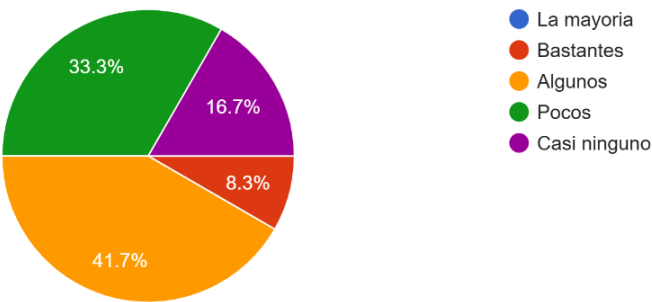
Los lugares de trabajo de los individuos se presentan en el Gráfico N°1. La mayoría (83,3%) está empleada en la práctica privada, mientras que el 16,7% está empleada en escuelas o universidades.

Esta información nos permite ver una alta prevalencia de práctica profesional independiente, lo que puede influir la manera de abordar las consultas sobre reelección vocacional.

4.1.3. Frecuencia de cambio de carrera/ocupación.

Gráfico N°2: Frecuencia de cambio de carrera/ ocupación.

En su práctica profesional, ¿con qué frecuencia observa que sus pacientes han cambiado de carrera u ocupación?
12 responses



Fuente: Elaboración propia

El Gráfico N°2 expone la percepción de los profesionales sobre la frecuencia con la que sus pacientes han cambiado de carrera u ocupación. El 41,7% de los individuos indicó que *algunos* de sus pacientes han atravesado este tipo de cambios, mientras que un 33,3%

señaló que han sido *pocos*. Por otro lado, un 16,7% reportó *casi ninguno*, y solo el 8,3% observó *bastantes* casos.

Estos resultados reflejan que, si bien el fenómeno no es mayoritario, el cambio de rumbo en la trayectoria vocacional aparece como una situación presente en el ámbito clínico y educativo, lo que justifica la necesidad de acompañamiento profesional en estos procesos.

4.1.4. Observaciones generales.

- *Cuando avanzaron en la carrera no se proyectaban en el ejercicio profesional.*
- *Dificultad para aprobar determinadas materias.*
- *Desmotivación, Problemas personales/familiares, Falta de hábitos, Baja tolerancia a la frustración, Dificultades de adaptación.*
- *Inmadurez al elegir su carrera.*
- *Falta de autoconocimiento y presiones sociales.*
- *Llegan a consulta porque no les está yendo bien en la facultad y empiezan a dudar si esa carrera es para ellos/ ellas.*
- *Elección sin suficiente información, de manera apresurada.*
- *Insatisfacción y búsqueda de algo nuevo.*
- *No han hecho adecuada búsqueda previa a la primera elección, poca información sobre la carrera elegida.*
- *En general falta de información cuando tomaron su decisión por primera vez.*
- *Falta de autoconocimiento e información acertada sobre el ejercicio profesional.*
- *Mal rendimiento porque no es la carrera que les gusta y no están motivados y comprometidos a estudiarla.*

A partir de las respuestas obtenidas, se identifican diversas razones que explican las preocupaciones frecuentes de los estudiantes respecto a su elección de carrera. Entre las más relevantes se encuentran:

- La falta de una proyección clara sobre la práctica profesional a medida que avanza la carrera.
- Dificultades específicas en el ámbito académico, como problemas para aprobar determinadas materias.
- Problemas personales, tales como la falta de motivación, conflictos familiares, ausencia de hábitos de estudio o baja tolerancia a la frustración.

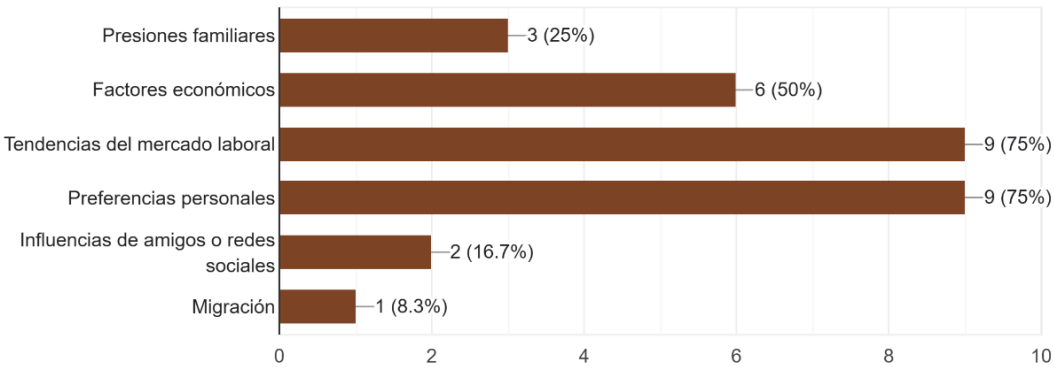
Además, se evidencian factores como la inmadurez en la elección vocacional, la escasa información previa sobre la carrera y el escaso autoconocimiento al momento de decidir. Con frecuencia, los estudiantes consultan cuando el bajo rendimiento académico los lleva a cuestionarse: “¿Realmente quiero hacer esto?”.

Todo esto muestra que muchas reelecciones vocacionales se realizan bajo presión y sin el acompañamiento adecuado para explorar intereses, capacidades y la realidad del mercado laboral.

4.1.5. Factores en decisiones vocacionales/ laborales.

Gráfico N°3: Factores en decisiones vocacionales/ laborales

¿Qué factores considera que influyen más en la toma de decisiones vocacionales/laborales de sus pacientes? (Seleccione todas las que aplique)
12 respuestas



Fuente: Elaboración propia.

Los datos indican que la elección vocacional y ocupacional de los pacientes está determinada principalmente por dos grandes factores: las necesidades del mercado laboral y las preferencias personales. En conjunto, estos factores alcanzan un 75% de relevancia, lo que sugiere que, en la mayoría de los casos, las decisiones profesionales se basan en un equilibrio entre las oportunidades laborales disponibles y las aspiraciones individuales.

Por otra parte, los motivos económicos juegan un papel central, ya que afectan al 50% de los pacientes. Esto evidencia que la estabilidad financiera y la seguridad económica son elementos fundamentales a la hora de tomar decisiones profesionales, muchas veces incluso priorizándolos por encima de intereses personales o vocacionales.

El entorno familiar también tiene cierta incidencia, influyendo en el 25% de los casos. Esto indica que, aunque las presiones o expectativas familiares no son los factores más determinantes, sí representan un condicionante importante en las trayectorias ocupacionales, ya sea por la tradición familiar, el apoyo emocional o la búsqueda de aprobación.

Por otro lado, las influencias de los amigos o las redes sociales son menos determinantes (16,7%), lo que sugiere que las decisiones vocacionales son mayormente impulsadas por necesidades más inmediatas (como la economía o la estabilidad laboral) o por motivaciones personales, más que por la presión del grupo de pares o la imagen social.

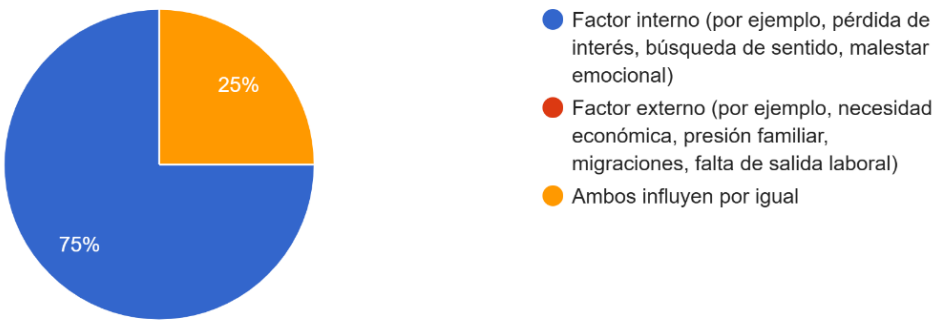
Finalmente, la migración aparece como un factor marginal, con apenas el 8,3% de incidencia. Esto implica que el desplazamiento geográfico por razones laborales no representa un motivo tan común para la reelección o elección vocacional en esta muestra.

En síntesis, los datos revelan que, aunque existen múltiples factores que influyen en las decisiones vocacionales, la combinación de las necesidades del mercado laboral y las preferencias personales es el motor principal. A esto se suman las preocupaciones económicas y, en menor medida, las influencias familiares y sociales, configurando un escenario en el que las decisiones profesionales se toman en la intersección entre el contexto socioeconómico y las aspiraciones individuales.

4.1.6. Factor predominante en los cambios de carrera/ trabajo.

Gráfico N°4: Factor predominante en los cambios de carrera/ trabajo.

Quando un paciente decide reelegir una carrera o trabajo, ¿qué factor predomina más en su decisión?
12 responses



Fuente: Elaboración propia

Los profesionales establecen que el cambio de carrera o de empleo, se debe principalmente a razones intrínsecas, en un 75%. Las causas pueden ser una falta de interés en el trabajo actual, la búsqueda de un propósito más importante o significativo en la vida laboral, o por el agotamiento emocional resultado del desánimo o del desgaste en el trabajo.

Un 25% cree que depende de factores internos y externos. Tales presiones externas que pueden incluir demandas familiares, sociales o culturales, demandas económicas del trabajo, o incluso una migración, tienen un papel relevante, impulsando al trabajador a buscar un nuevo o mejor empleo/ carrera. Este grupo de profesionales considera que la decisión no es unilateral y que este proceso de toma de decisiones está influenciado tanto por el deseo de cambio dentro del individuo como por los factores externos que llevan a la persona a adaptarse a una nueva vida.

En conjunto, estos datos ponen de manifiesto que, si bien la mayoría de los cambios vocacionales tienen un origen interno, existe un porcentaje considerable de casos en los

que las presiones externas juegan un papel relevante. Esto sugiere que la reelección profesional es un proceso complejo y multifactorial, en el que confluyen tanto los deseos de desarrollo personal como las dinámicas del contexto social y económico.

4.1.7. Impacto de la reelección vocacional a largo plazo.

- *Implica extender en años la trayectoria universitaria, a la vez que contribuir a la permanencia en la carrera y la satisfacción en el ejercicio profesional.*
- *El impacto depende mucho de la causa que la origina. Si responde a una elección inicial poco reflexionada o influida por factores externos, suele generar un cambio positivo y mayor bienestar a largo plazo. Pero si está vinculada a inseguridades o dificultades personales no resueltas, puede repetirse el mismo malestar. Por eso es clave acompañar el proceso con orientación adecuada.*
- *Tranquilidad y seguridad.*
- *Impacta de manera positiva alineando su vocación con sus intereses.*
- *Impacta positivamente, aunque existan ciertos bloqueos o negaciones sobre el cambio por la incertidumbre. Cuando logran ampliar su abanico de opciones y conocerse más, creo que les abre más la cabeza y logran liberarse de esa presión por seguir en algo que no los llena.*
- *Mayor sentido de su quehacer, menor angustia y ansiedad, mayor coherencia con su proyecto de vida, gusto por la nueva decisión.*
- *En su felicidad.*
- *Impacta a largo plazo, en el estilo de vida que prefieren elegir, generalmente buscan cambios para mejorar bienestar personal mental, que esto lleva a influir varios factores: mejor salud mental, economía, vinculación, ambiente laboral.*
- *El apoyo familiar y un adecuado análisis de la situación la convierten en una experiencia de aprendizaje.*
- *Generalmente la proyección a futuro es muy buena. No podría asegurar mucho más ya que al terminar el proceso, no suelo tener más contacto.*
- *Desde mi experiencia, la reelección vocacional tiene un impacto significativo en la vida a largo plazo de los pacientes. Cuando este proceso se realiza de manera reflexiva y está guiado por una búsqueda auténtica de sentido y realización personal, suele traducirse en una mejora notable en su bienestar emocional, autoestima y motivación. Además, les permite construir un proyecto de vida más coherente con sus valores, lo que favorece una mayor estabilidad y satisfacción personal y profesional.*
- *Tiene un impacto positivo porque más allá del duelo que conlleva equivocarse, sentir que perdieron tiempo, veo entusiasmo y satisfacción por la decisión de animarse a reelegir.*

El impacto de la reelección vocacional a largo plazo se percibe como mayoritariamente positivo, especialmente cuando surge de una búsqueda auténtica de sentido y realización personal. Muchos profesionales señalan que este cambio no solo alinea la trayectoria profesional con los intereses y valores propios, sino que también aporta tranquilidad, seguridad y una mayor coherencia con el proyecto de vida. Se observa que cuando el proceso es reflexivo y cuenta con apoyo familiar y un adecuado análisis de la situación, se convierte en una experiencia de aprendizaje que libera de la presión de mantenerse en algo que no brinda satisfacción, disminuye la angustia y favorece un mayor sentido de propósito y entusiasmo.

Sin embargo, el impacto positivo depende en gran medida de las causas que motivan la reelección. Si está impulsada por una falta de interés en el trabajo actual o la búsqueda de un propósito más significativo, suele generar bienestar y entusiasmo. Pero si obedece a inseguridades o dificultades personales no resueltas, existe el riesgo de que el malestar se repita. Así, la reelección no es un proceso unilateral: se ve influida tanto por los deseos internos como por factores externos, como presiones sociales, económicas o familiares.

En suma, la reelección vocacional, cuando se realiza de manera consciente y está guiada por la autenticidad, suele tener un impacto favorable a largo plazo, generando bienestar emocional, motivación y un mayor sentido de realización. Aunque conlleva cierto duelo y sensación de haber perdido tiempo, suele ser vivida como una oportunidad de crecimiento y como una liberación de la presión de continuar en algo que no llena, facilitando la construcción de un proyecto de vida más satisfactorio y coherente con los propios valores.

4.1.8. Comentarios adicionales.

- *La necesidad de reorientación no supone error, sino capacidad de aprender y realizar ajustes a partir de las experiencias vividas.*
- *He observado personas de mediana edad buscando reorientación Vocacional con mucho compromiso en este último tiempo*
- *Importante tomar buenas decisiones*
- *Actualmente están influyendo demasiado las expectativas y la necesidad de no fracasar. Creo que la clave está en transmitir que las experiencias pueden ser positivas o negativas, la idea es no dejar de buscar herramientas y/o ayuda para transitarlas. La importancia de advertir la posibilidad (que se trata de reducir) de que la decisión no sea la definitiva debe hablarse con jóvenes y padres que transiten procesos de orientación.*

- *Es muy importante trabajar con un buen proceso de autoconocimiento, que torne significativa la elección.*

Los comentarios anteriores refuerzan una idea básica involucrada en la reorientación vocacional: el desafío de alterar o cambiar de carrera/ trabajo no debe tomarse como un error, sino como una oportunidad para aprender y crecer. Al hacerlo, brindan a las personas, incluidas aquellas de mediana edad que desean reinventarse con pasión, la oportunidad de descubrir otras vías profesionales que busquen una nueva forma de realización y significado.

También es necesario que las decisiones de carrera se tomen conscientemente, no sólo motivadas por un compromiso social o el miedo al fracaso. Las experiencias positivas o negativas deben ser vistas como oportunidades, siempre tratando de aprender y seguir buscando herramientas para lidiar con los problemas que encontremos.

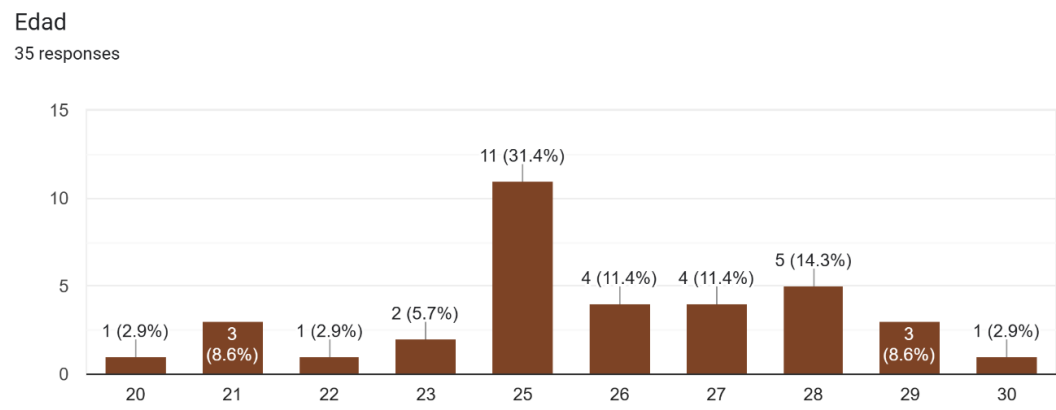
También es fundamental comunicar a los jóvenes y adultos el mensaje de que la decisión de su carrera no tiene que ser definitiva y pueden cambiar de opinión. Este mensaje resulta un alivio para aquellos que sienten la presión de decidir qué harán con sus vidas profesionales.

Por último, se destaca la importancia de iniciar un profundo proceso de autoconciencia, permitiendo una elección vocacional más significativa, acorde con el valor y deseo personal, contribuyendo a una experiencia más satisfactoria y coherente a largo plazo.

4.2. Cuestionario a sujetos entre 20 y 30 que han cambiado de carrera/ocupación

4.2.1. Edad de la población participante del estudio.

Gráfico N°5: Edad de la población participante del estudio.



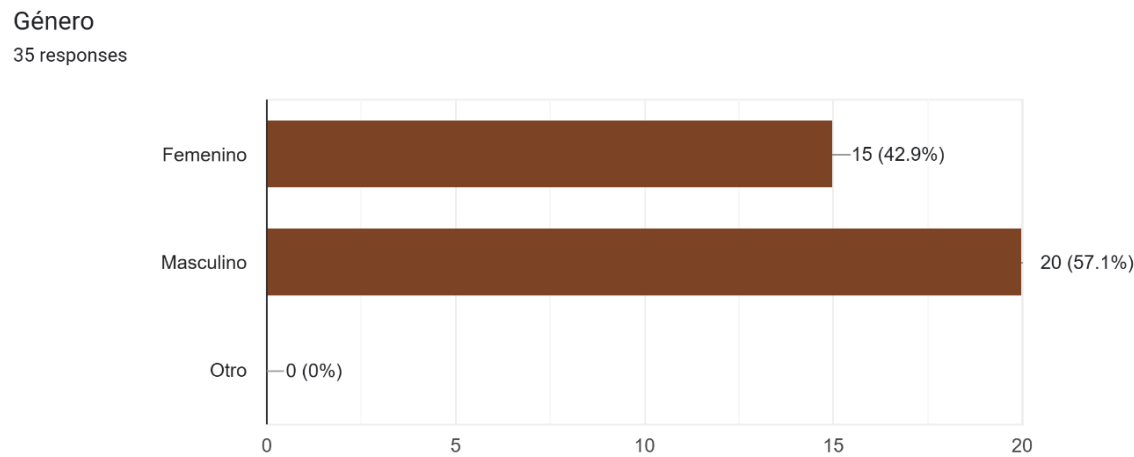
Fuente: Elaboración propia

Todos los individuos están incluidos en la franja de edad, de los cuales 10, o el 31.4%, tienen 25 años, siendo esta la edad más predominante. Luego tenemos mayores cantidades en cifras como 28 con 14.3%, y 26 y 27 con 11.4%. Por otro lado, las edades 20, 22 y 30 tienen la menor cantidad de personas, que es 1 (2.9%) cada una.

Esta distribución general está centrada en las edades de 25 a 28 años.

4.2.2. Género.

Gráfico N°6: Género

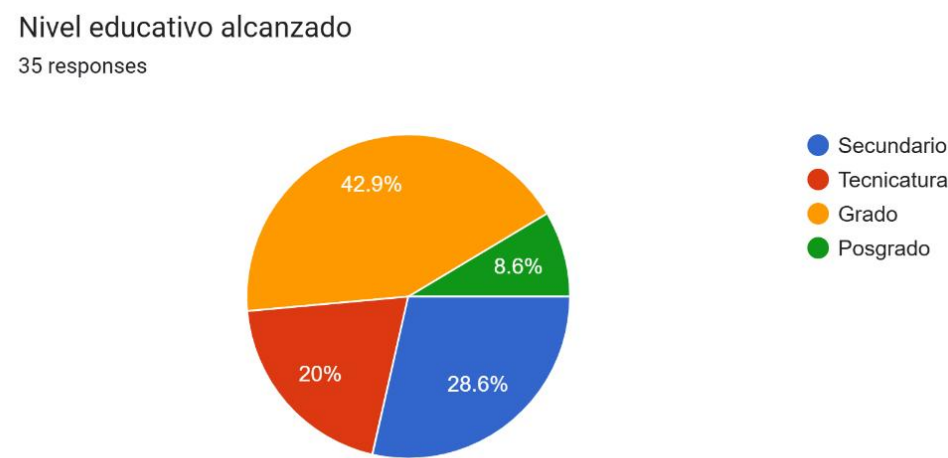


Fuente: Elaboración propia

Con respecto al sexo de los participantes, a pesar de que la distribución sea bastante equitativa, la mayoría de los participantes (57,1%) son hombres en comparación a mujeres (42,9%).

4.2.3. Nivel educativo alcanzado.

Gráfico N°7: Nivel educativo alcanzado.



Fuente: Elaboración propia

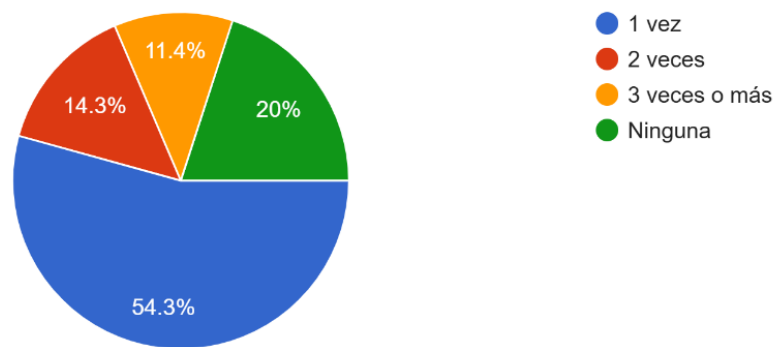
En cuanto al nivel educativo de los individuos, la mayoría ha terminado los estudios de grado universitario (42,9%). Les siguen los que han completado la educación secundaria (28,6%) y las personas con un título técnico (20%). Finalmente, el 8,6% de los sujetos tiene un título de maestría o doctorado.

Como se observa en estos datos, una gran proporción del grupo ha tenido acceso a la educación superior (ya sea a través de grados universitarios o títulos técnicos/científicos), aunque una proporción menor ha continuado sus estudios hasta un nivel de posgrado.

4.2.4. Cantidad de cambios de carrera universitaria/ terciaria.

Gráfico N°8: Cambio de carrera universitaria/terciaria

Cambiaste de carrera universitaria/ terciaria, cuantas veces?
35 responses



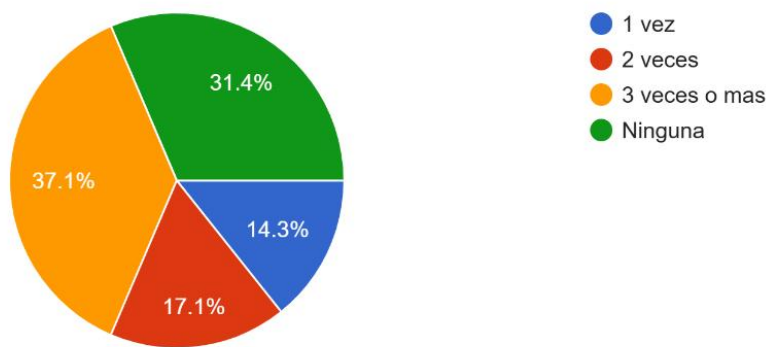
Fuente: Elaboración propia

La mayoría de las personas (54,3%) ha cambiado de carrera una vez, lo que indica que es común probar un nuevo rumbo educativo. Un 14% cambió de carrera dos veces, mientras que un 11% lo hizo tres o más veces, sugiriendo que hay un grupo que ha explorado varias opciones antes de decidirse. Por otro lado, un 20% no cambió de carrera, sino que cambió de trabajo.

4.2.5. Cantidad de cambios de trabajo/ ocupación.

Gráfico N°9: Cambio de trabajo/ocupación.

Cambiaste de trabajo/ ocupación, cuantas veces?
35 responses



Fuente: Elaboración propia

El cuestionario muestra que un 37,1% de las personas ha cambiado de empleo tres o más veces, lo que refleja un nivel alto de movilidad laboral en este grupo. En contraste, el 31,4% no ha cambiado nunca de empleo, pero han cambiado de carrera.

Por otro lado, un 17,1% de los participantes ha cambiado de ocupación en dos ocasiones, mientras que un 14,3% lo hizo solo una vez.

Estos datos reflejan que, si bien algunos prefieren la estabilidad laboral, muchos otros tienden a buscar nuevas oportunidades, ya sea cambiando de empleo o de carrera, lo que demuestra un patrón diverso de caminos profesionales.

4.2.6. Cambios de carrera/ trabajo.

- *Estudiaba medicina y me cambié a psicología.*
- *Agronomía e inicie administración de empresas.*
- *Dejé abogacía e inicié la Licenciatura en Relaciones Institucionales.*
- *Dejé contabilidad y me recibí de Lic. en Administración.*
- *Deje programación y trabajo en una empresa de seguros.*
- *De trabajar en una estética pase a trabajar en la administración de una agencia de viajes.*
- *Deje el pre de artes visuales, derecho y educación para personas con discapacidad motriz y deje la carrera de sociología .*
- *Abogacía/Psicología/Educación Física por Recursos Humanos.*
- *Ingeniería en recursos renovables por psicopedagogía.*

- *Ingeniería agronómica, ing. recursos renovables y naturales, Relaciones internacionales, Relaciones Públicas, Recursos Humanos, ing. sonido, visitador médico, diseño de indumentaria. (No seguí ninguna). Mi test vocacional me dio Ingeniería industrial... y me gusta mucho la moda.*
- *Ingeniería en Petróleos abandoné e inicié Licenciatura en Psicopedagogía.*
- *Dejé un estudio de Escribanía y lo cambié por ser comerciante.*
- *Abogacía dejé y empecé la licenciatura en comercio internacional.*
- *Inicié Nutrición y dejé Bioquímica.*
- *Ingeniería agrónoma deje e inicié la licenciatura en logística.*
- *Dejé escribanía y empecé Kinesiología.*
- *Medicina/ administración.*
- *Deje derecho y empecé arquitectura.*
- *De acompañante terapéutico a docente de apoyo y luego a psicóloga.*
- *Deje Ingeniería Mecatrónica e inicié Ingeniería en Sistemas.*
- *Dejé arquitectura, empecé abogacía.*
- *Dejé el área de ventas y comencé con la remodelación de interiores en construcción.*
- *Deje medicina e inicié abogacía.*
- *Negocio propio, relación de dependencia, consultor.*
- *En cuanto a carrera hice 2 años de la Lic. En administración en la UN Cuyo, luego por cuestión de trabajo dejé, retomé a los años en el ITU la Tec. Universitaria en Gestión de Empresa en la cual me gradué. Laboralmente el año pasado estaba en la Tesorería de Tadicor, y cambié repentinamente a Cajero en la Bolsa de Comercio de Mendoza.*
- *Nutrición -> gastronomía.*
- *Dejé Ingeniería y me cambié a diseño gráfico.*

El cuestionario refleja una notable diversidad en las trayectorias educativas y laborales de los participantes, quienes han experimentado cambios significativos en sus campos de estudio y ocupación. Se observa que un número considerable de individuos ha transitado por múltiples áreas, lo que indica una alta movilidad tanto en el ámbito académico como profesional. Entre los cambios más frecuentes destacan transiciones entre áreas aparentemente dispares, como la medicina y la psicología, la ingeniería y el diseño gráfico, así como la abogacía y la arquitectura, lo que sugiere una exploración continua de opciones que se ajusten mejor a sus intereses o necesidades.

Asimismo, hay casos de personas que abandonaron sus estudios para emprender negocios propios, dedicarse a oficios o cambiar de área dentro del mercado laboral, lo que sugiere que, en algunos casos, la vocación profesional se ve influenciada por factores externos, como las oportunidades laborales o la necesidad de estabilidad financiera.

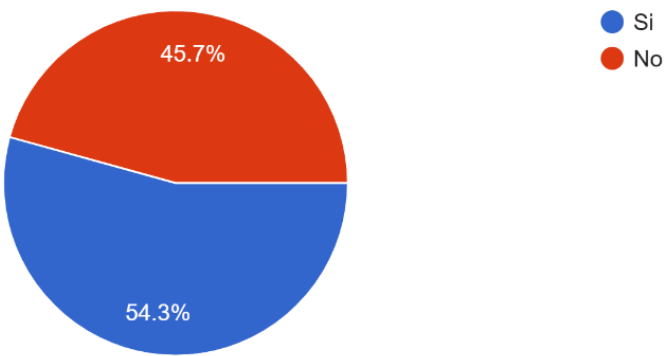
También se mencionan cambios laborales significativos dentro de sectores específicos, lo que indica una flexibilidad frente a las oportunidades laborales y un deseo de adaptarse a las circunstancias del entorno.

Los datos proporcionados revelan un patrón de búsqueda continua y flexibilidad en las trayectorias profesionales de los participantes. Este fenómeno podría estar asociado a diversos factores, tales como la evolución de intereses personales, la influencia del mercado laboral y la insatisfacción con opciones previas. La constante movilidad tanto en el ámbito académico como profesional sugiere que los individuos están dispuestos a tomar riesgos y a cambiar de dirección cuando lo consideran necesario, lo que resalta la importancia de la exploración y adaptación en el desarrollo profesional. Este comportamiento también refleja una tendencia creciente a priorizar la satisfacción personal y el alineamiento entre las ocupaciones elegidas y los intereses individuales, en lugar de ceñirse a una única opción desde el inicio de la carrera.

4.2.7. Orientación Vocacional y Ocupacional.

Gráfico N°10: Orientación vocacional y ocupacional.

¿Realizaste orientación vocacional antes de tu primera elección?
35 responses



Fuente: Elaboración propia

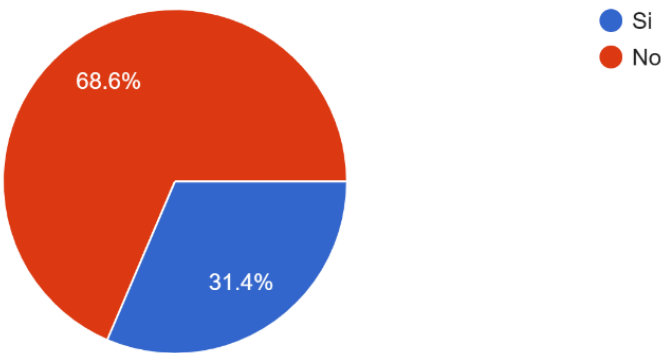
Los resultados indican que el 54,3% de los sujetos han realizado orientación vocacional antes de su primera elección, mientras que el 45,7% no realizó.

Estos datos reflejan que, si bien la mayoría accedió a un proceso de orientación vocacional, el porcentaje de quienes no lo hicieron es también considerable, lo que evidencia que aún muchas personas toman decisiones vocacionales sin acompañamiento profesional. Este hallazgo resulta significativo, ya que pone en evidencia la necesidad de ampliar el acceso y la visibilidad de los dispositivos de orientación vocacional, especialmente en etapas clave como la finalización del nivel secundario.

4.2.8. Reorientación vocacional/ ocupacional.

Gráfico N°11: Reorientación vocacional/ ocupacional

¿Y en el momento del cambio, hiciste reorientación vocacional/ocupacional?
35 responses



Fuente: Elaboración propia

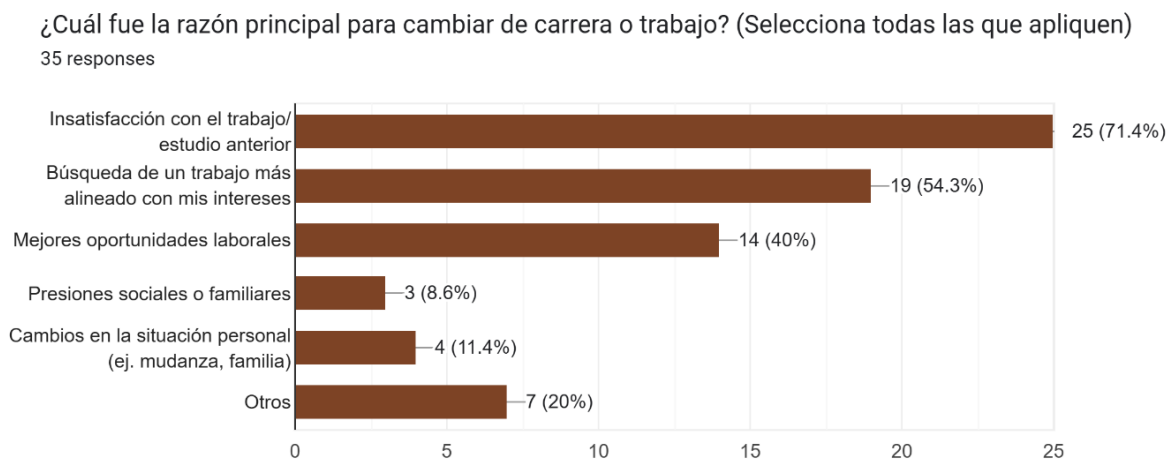
El cuestionario muestra que un 68,6% de los participantes no recurrió a un proceso de reorientación vocacional y ocupacional en el momento de realizar un cambio significativo en su carrera o empleo, mientras que únicamente el 31,4% optó por llevar a cabo este proceso. Esta distribución revela una tendencia interesante respecto a cómo las personas toman decisiones en relación con su trayectoria profesional.

La mayoría parece no sentir la necesidad de realizar una reorientación formal cuando experimentan un cambio importante en su vida profesional o personal. Este fenómeno podría deberse a diversas razones, como la falta de acceso a recursos o información sobre orientación vocacional, o una visión más pragmática sobre los desafíos que enfrentan. Para estos individuos, el cambio de carrera o empleo podría ser percibido como una adaptación necesaria a las circunstancias, sin que se perciba como esencial una evaluación profunda de sus intereses o habilidades en ese momento.

Por otro lado, el 31,4% que sí recurrió a la reorientación sugiere que, para algunas personas, los momentos de cambio son vistos como oportunidades para una reflexión más profunda sobre su trayectoria profesional. En estos casos, el proceso de reorientación vocacional puede ser percibido como una herramienta valiosa para redefinir metas y asegurar una alineación más coherente con los intereses personales, habilidades y valores, lo que permite una toma de decisiones más informada y consciente.

4.2.9. Razón de cambio de carrera/ trabajo.

Gráfico N°12: Razón de cambio de carrera/ trabajo



Fuente: Elaboración propia

Para el 71,4% de los participantes, el motivo principal es la insatisfacción con su trabajo o área de estudio anterior, lo que sugiere que la falta de realización personal y profesional es un impulsor clave a la hora de decidir cambiar de carrera. Esta insatisfacción podría deberse a una discrepancia entre las expectativas y la realidad, y a la falta de crecimiento personal o profesional en el entorno anterior.

Buscar un trabajo que esté más en línea con sus intereses también es reportado por el 54,3% de los individuos, lo que demuestra la necesidad de dar significado y valor a su trabajo. Este deseo ilustra la necesidad de un trabajo que no solo sea funcional, sino que tenga un significado personal, algo que muchas personas esperan encontrar en el lugar de trabajo en la era actual.

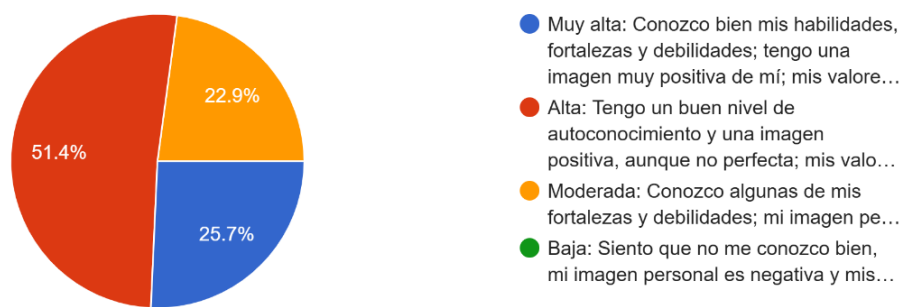
El 40% ve una perspectiva laboral más sólida. Los cambios en la situación personal (11,4%) y en presiones sociales y familiares (8,6%) son menos frecuentes, pero también condicionan el proceso de cambio ocupacional o de empleo, destacando cómo las dimensiones externas, como mudanzas o demandas familiares, pueden influir en la decisión de una reorientación profesional. Probablemente el 20% de ellos en la categoría "otros" esté compuesto por una mezcla de ejemplos de razones específicas o particulares que no fueron cubiertas tan claramente por las respuestas anteriores.

4.2.10. Factores internos.

Gráfico N°13: Factores internos.

En relación a tus factores internos (autoconocimiento, imagen personal, valores y motivación), ¿cómo describirías tu situación? (Elige la opción que mejor te represente)

35 responses



Fuente: Elaboración propia

El 51,4% de los sujetos cree tener altos niveles de autoconciencia y una buena autoimagen, pero lo perciben como no perfecto.

El 25,7% representa un mayor grado de autoconocimiento, lo que significa que estas personas se conocen mejor y tienen una plena coherencia de sus fortalezas y debilidades, así como de sus valores y metas personales, que probablemente les dotan de mayor seguridad y claridad en sus elecciones profesionales y personales.

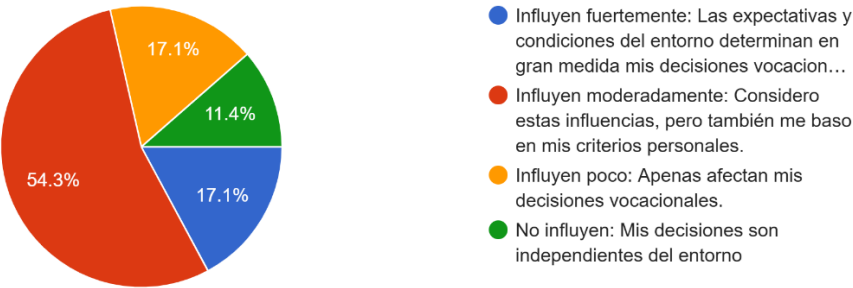
Desde otra perspectiva, el 22,9% de ellos no está seguro de lo que quiere y conoce su carrera en un grado moderado, por lo que es probable que estén en la etapa de búsqueda o cambio, con cierta conciencia de sí mismos y la carrera en la que están involucrados. Podría ser que estén buscando más claridad y conexión desde dentro para poder avanzar con confianza.

Por último, el hecho de que nadie haya seleccionado un bajo nivel de conciencia en sí mismo, imagen negativa o baja motivación también es un aspecto positivo porque significa que la gran mayoría de las personas, aunque admiten que tienen puntos a mejorar, tiene una actitud positiva para trabajar hacia su desarrollo personal y profesional.

4.2.11. Factores externos.

Gráfico N°14: Factores externos.

Respecto a los factores externos (opiniones de amigos y familia, presión social, posibilidad de migrar, estabilidad económica y demanda laboral), ...eés que influyen en tus decisiones vocacionales?
35 responses



Fuente: Elaboración propia

El examen del impacto de los factores externos en la toma de decisiones vocacionales sugiere que son importantes, pero no determinantes de la vocación para la mayoría de las personas.

El 54,3% establece que los factores externos tienen cierto impacto, lo que significa que están influenciados por la opinión de amigos y familiares, así como por cuestiones como la estabilidad económica o la demanda de un trabajo, pero también están influenciados por sus propios criterios personales al tomar decisiones de carrera. Esto indica una consideración equitativa de factores internos y externos en las decisiones.

El 17,1% hace referencia que están fuertemente influenciados por fuerzas externas, y las expectativas ambientales —familia, sociedad o economía— para algunas personas son una parte importante de su reelección vocacional.

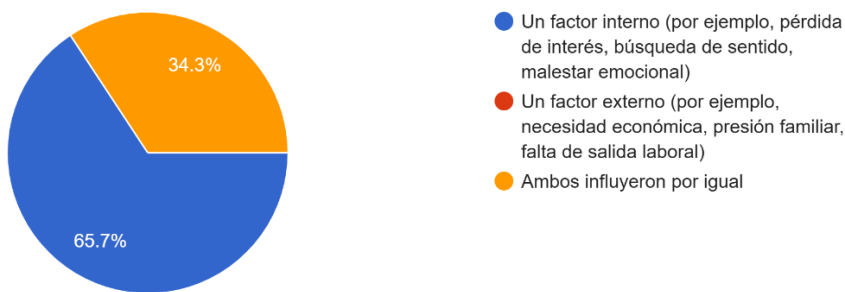
El 17,1% menciona que la presión externa es mínima, expresando más independencia al elegir la profesión. Estas personas están menos atadas a presiones sociales o familiares y son más guiadas por sus propios intereses, talentos y motivaciones.

Luego el 11,4% es muy independiente en su camino profesional, toma decisiones sin absolutamente ninguna referencia a otra influencia, salvo su interés y valor personal.

4.2.12. Factor predominante en cambio de carrera/ ocupación.

Gráfico N°15: Factor predominante en cambio de carrera/ ocupación.

Entonces, cuando decidiste cambiar de carrera u ocupación, ¿cuál fue el factor que más influyó en tu decisión?
35 responses



Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos indican que el factor determinante para el cambio de carrera o de trabajo fue, por un amplio margen, algo que estaba bajo su control, con el 65,7%. Esto sugiere que variables como perder el interés, el estrés emocional o buscar más significado personal jugaron un papel significativo en la determinación. La predominancia de mecanismos internos implica que los individuos tienen una fuerte tendencia a centrarse en su bienestar, motivación y autenticidad, en lugar de en los requisitos o circunstancias prevalecientes del entorno.

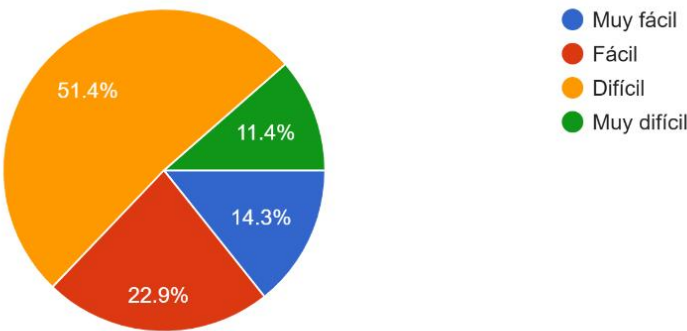
Por otro lado, el 34,3% de ellos encontró que sus circunstancias internas de hecho coinciden con el exterior, es decir, que ambos factores influyen por igual en percepción de los individuos.

Es importante destacar que nadie mencionó factores externos (como la necesidad económica o la presión familiar) únicamente como el factor principal para el cambio. Esto apoya la visión de que las elecciones vocacionales, al menos dentro de esta muestra, están motivadas principalmente por una búsqueda interna de coherencia y un sentido de realización personal, más que por presiones o demandas externas.

4.2.13. Dificultad en el proceso de cambio.

Gráfico N°16: Dificultad en el proceso de cambio.

¿Qué nivel de dificultad tuviste en el proceso de cambio?
35 responses



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la dificultad en el proceso de cambio, el 51,4% lo encontró difícil. Esto podría deberse a nuestros temores a lo desconocido, falta de confianza en sí mismos o la necesidad de tomar una buena decisión.

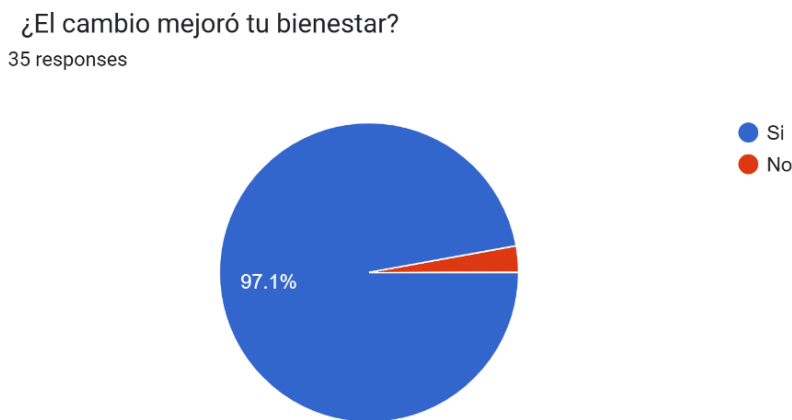
El 22,9% lo encontró fácil y el 14,3% lo encontró muy fácil, lo que significa que para algunos participantes fue simple, tal vez porque ya estaban pensando en ello o tenían recursos internos y externos que facilitaron la transición.

Sin embargo, en el otro extremo, el 11,4% lo marcó como muy difícil, lo que sugiere que para algunos el cambio suponía una carga pesada, probablemente conectada a la falta de apoyo, impacto emocional o indecisión profesional.

Estos datos generalmente indican que, aunque el cambio vocacional es posible, la mayoría lo soporta como un proceso difícil que requiere un trabajo interno profundo y, en muchos casos, compañía o apoyo para atravesarlo de manera sana.

4.2.14. Bienestar en base al cambio.

Gráfico N°17: Bienestar en base al cambio.



Fuente: Elaboración propia

Como refleja muy claramente, un cambio de carrera/ocupacional ha sido muy beneficioso para el bienestar de aquellos que lo han realizado, el 97,1% afirmó que había mejorado su bienestar, legitimando la decisión y reafirmando la necesidad de tener en cuenta factores internos como la insatisfacción, la búsqueda de significado o el malestar al decidir cambiar.

Estos datos también sugieren que, a pesar de que la mayoría de ellos informó haber tenido un proceso arduo o muy arduo, como se compartió anteriormente, valió la pena, ya que la experiencia les trajo cambios positivos en la calidad de sus vidas y los hizo sentir realizados personal o profesionalmente.

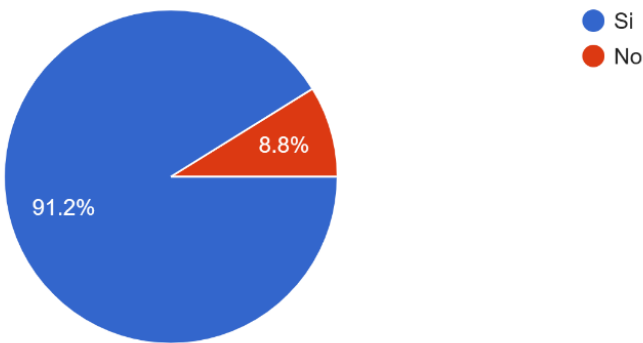
Solo el 2,9% no encontró la transición más exitosa, posiblemente debido a una mala elección, expectativas más altas o al enfrentar nuevas dificultades en el nuevo camino. Sin embargo, este bajo porcentaje indica que, en general, las transiciones de carrera basadas en el autoconocimiento y en la búsqueda de un significado en la vida traen beneficios a las personas.

4.2.15. Proyecto de vida satisfactorio.

Gráfico N°18: Proyecto de vida satisfactorio

¿Sentís que ahora tu proyecto de vida es más satisfactorio?

34 responses



Fuente: Elaboración propia

Los hallazgos muestran que, después de cambiar de profesión o empleo, una mayoría absoluta, el 91,2%, cree que lo que ahora están haciendo como proyecto de vida es más satisfactorio. Esta información demuestra, además, que actuar de acuerdo con lo que uno realmente desea, cree y siente, genera un efecto muy profundo y significativo en la satisfacción global con la vida, más allá de los puntos de vista estrictamente laborales o académicos.

Solo el 8,8% dijo que no: puede ser una voz minoritaria, pero no todo cambio lleva a más satisfacción. Esto puede deberse a que han tomado una serie de malas decisiones, porque carecen de apoyo o porque todavía están adaptándose a su nuevo camino.

4.2.16. Influencia de los factores internos y externos.

- *Cuando estaba en el momento de cambiarme o no, el psicólogo me dijo si aprobás 3 materias seguidas podés dejar la carrera y antes de entrar a rendir la última estaba feliz porque sabía que, si me iba bien, dejaba de estudiar eso y ahí me di cuenta de que no me gustaba mi carrera.*
- *Los motivos de cambio para mí actual carrera y decisiones laborales tiene que ver con experiencias vividas con mi familia, lamentablemente mi familia no tuvo buenas experiencias con los ámbitos de salud y eso inspiró un interés de investigación que llevó a ampliar mis conocimientos sobre las áreas que abarca mi carrera actual, Lic. en enfermería, que se ajustan a todo mis intereses y planificaciones.*
- *El factor que más me influyó siempre, es pensar a futuro. Intentar elegir lo que mejore mi actualidad y asegure un futuro estable.*

- *No saber que estudiar para una persona se asimila al fracaso, yo pase por 6-7 carreras, cuando iba por la 4ta carrera y la dejaba, sentía que no servía para nada. ¡Hasta que viaje, maduré y me di cuenta de que la moda es lo mío!*
- *Inicialmente y bajo mandatos familiares siempre se asociaban las carreras vinculadas a lo técnico como más desafiantes dentro de mi entorno familiar. Sin embargo, pude descubrir que la psicopedagogía tiene mayor dinamismo al trabajar directamente en situaciones que involucran lo humano, lo social y que son cambiantes en función de la demanda, el contexto y la situación de aprendizaje. Elijo esta carrera como parte de mi historia, de mi estilo de vida, trascendiendo lo profesional y eligiendo desde el sentido de mi singularidad como persona.*
- *Depresión y ansiedad.*
- *Yo creo que pensar más en las cosas que nos gustaban hacer de chicos y que al día de hoy nos siguen gustando y que por ahí no nos damos cuenta de que podemos hacer una carrera basada en eso (yo de chica me gustaba dibujar planos, zonificaciones obviamente sin saber lo que eran) y me di cuenta después cuando sentí que la primera carrera no me llenó y el cambio a arquitectura era tan obvio, pero nunca lo había pensado.*
- *Los cambios de carrera no tuvieron que ver con los laborales, ya que en el ámbito educativo cambié por un tema de horarios y de intereses personales, y en el cambio laboral por crecimiento personal, un estancamiento siendo empleado de 6 trabajos distintos, ahora emprendedor, sin límite de crecimiento.*
- *La experiencia laboral lo cambió todo, no solo despertó la vocación sino el interés genuino de aprender y estudiar algo que puedo aplicar en el día a día.*
- *Es una combinación de los dos (externo e interno), ambos me potenciaron a salir adelante. Principalmente fui yo quien dio el primer paso y me convencí de que era posible y mi círculo me apoyó y creyó en mí cuando estaban esos bajones por momentos.*
- *Me faltó más información sobre la carrera, no era solo ser bueno con los números si no también como me veía trabajando toda la vida de eso.*

En los relatos recopilados se observa cómo los factores internos y externos influyen de manera significativa en los cambios de carrera y decisiones laborales. Los factores internos, como el autoconocimiento, los intereses personales, la necesidad de encontrar satisfacción y propósito, y la reflexión sobre el futuro, son aspectos clave. Algunos participantes mencionan que no se sentían realizados en su primera carrera y que fue a través de experiencias personales (viajes, autodescubrimiento, o maduración) que lograron alinear sus intereses con una nueva elección profesional.

Por otro lado, los factores externos también desempeñaron un papel importante: la influencia familiar, los mandatos sociales, la falta de información sobre las carreras, las experiencias laborales previas y los cambios en la dinámica de trabajo. Estos elementos externos pueden actuar como impulsores, generando cuestionamientos y nuevas oportunidades, o como limitantes que retrasan la toma de decisiones.

La combinación de estos factores queda reflejada en la diversidad de caminos elegidos: algunos hallaron en la vocación una conexión con experiencias familiares o personales significativas, otros tomaron la decisión motivados por la búsqueda de estabilidad y crecimiento económico, mientras que algunos consideraron la necesidad de mayor información o de replantearse lo que significa dedicarse toda la vida a una sola área de estudio o trabajo.

A continuación, se presentan Discusiones y Conclusiones.

DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

DISCUSIONES

La investigación reveló que la mayoría de los profesionales atribuyen los cambios de carrera principalmente a razones intrínsecas. Según los datos, el 75% de los sujetos que cambiaron de carrera o trabajo, señaló motivos internos (como falta de interés o búsqueda de propósito personal) como las causas predominantes del cambio. Este hallazgo coincide con la literatura que destaca la autoconciencia como elemento clave: Gati y Asher (2001) han argumentado que quienes poseen un fuerte autoconocimiento tienden a actuar de acuerdo con sus auténticas aspiraciones, mientras que sin él las decisiones suelen basarse en impulsos o expectativas ajenas. No obstante, los factores extrínsecos también ejercen influencia. Por ejemplo, aproximadamente un cuarto de los sujetos indicó que su reorientación dependió tanto de variables internas como externas, reflejando la importancia de presiones familiares, económicas o sociales. En síntesis, se concluye que en esta muestra predomina la influencia de motivos internos en la reelección vocacional, aunque acompañados por factores contextuales relevantes.

Los hallazgos del estudio muestran que, tras la reorientación, una gran mayoría experimentó mejoras significativas en su bienestar subjetivo. En concreto, el 97,1% de los participantes afirmó que la transición había mejorado su bienestar y el 91,2% considera que su proyecto de vida actual es más satisfactorio tras el cambio. Estos resultados apoyan la idea de que actuar de acuerdo con los propios valores e intereses genera un profundo impacto positivo en la satisfacción vital. Los resultados coinciden con estudios previos: por ejemplo, Catáneo Nasif (2022) documenta que los estudiantes que cambiaron de carrera después de una crisis reportaron mayor satisfacción con su elección y mejor percepción de rendimiento académico. Además, el hallazgo es coherente con la teoría de la adaptabilidad vocacional, que sostiene que los individuos con mayor capacidad para afrontar transiciones tienden a experimentar mayor bienestar. En este sentido, los datos del cuestionario confirman que la reorientación de carrera permite construir un proyecto de vida más alineado con la identidad personal. Por tanto, se concluye que la reelección vocacional, cuando es reflexiva y orientada hacia los propios propósitos, promueve un aumento del bienestar psicológico y de la satisfacción con la vida.

La exploración de las experiencias negativas revela que el proceso de reelección suele percibirse como exigente. Más del 62% de los participantes calificó la transición como difícil o muy difícil (51,4% difícil; 11,4% muy difícil), evidenciando temores al cambio, baja confianza en la propia decisión y, en algunos casos, falta de apoyo externo. Esta percepción concuerda con el marco de Schlossberg, según el cual las transiciones pueden generar estrés si no se cuenta con recursos personales y sociales suficientes. Además, la inteligencia emocional se define como la capacidad de percibir, entender, regular y expresar emociones de manera adaptativa, competencias que Goleman (1995) señala como fundamentales para manejar la ansiedad e incertidumbre propias de estas crisis. De hecho, un segmento reducido (14,3%) experimentó la transición de forma relativamente fácil,

posiblemente porque ya contemplaba el cambio o disponía de apoyos que lo facilitaron. En síntesis, se concluye que, aunque la reelección vocacional ofrece beneficios, en la práctica requiere un trabajo interno profundo y acompañamiento externo; sin estas condiciones, se corre el riesgo de repetir el malestar previo, como indica el 2,9% de los individuos que no obtuvo mejoras después del cambio.

Los datos empíricos confirman enfoques teóricos integradores. Por ejemplo, Super (1980) planteó la idea de una etapa de exploración caracterizada por elecciones profesionales mediadas por factores personales, familiares y sociales, lo cual se refleja en que cuando el cambio de carrera se ajusta al autoconcepto del individuo se obtienen mejores resultados (equivalente a los conceptos de identidad y congruencia de carrera). Savickas (2005) enfatiza que la orientación vocacional moderna busca “construir una vida”, no simplemente conseguir un empleo, resaltando el crecimiento personal en cada transición. Mientras que, la mayoría de los participantes vivió la reorientación como una oportunidad de crecimiento y realización. En cuanto a los estudios previos locales, los resultados concuerdan con Catáneo Nasif (2022), dado que identifica aumentos de satisfacción después del cambio, cuando éste surge de un proceso consciente. En relación con Garzuzi (2008), si bien su investigación se centró en el abandono académico, coincide en subrayar que la falta de exploración vocacional es un factor de riesgo; en contraste, este estudio sugiere que la reorientación consciente podría servir para reconstruir esa exploración y fortalecer la identidad profesional. No obstante, se observó una discrepancia relevante: una pequeña minoría (2,9%) no mejoró su bienestar tras el cambio, lo que difiere de la tendencia general y plantea interrogantes sobre las condiciones (por ejemplo, apoyos insuficientes o expectativas no realistas) que conducen a resultados adversos.

Este estudio tiene diversas implicancias teóricas y prácticas. En el plano conceptual, respalda la perspectiva de carrera como un proceso continuo: concuerda con Super (1980) en que el autoconcepto vocacional evoluciona a lo largo de etapas de exploración, y con Savickas (2005) en que cada transición representa una oportunidad de desarrollo personal. Asimismo, refuerza la relevancia de la adaptabilidad vocacional como recurso para afrontar los cambios (Savickas & Porfeli, 2012). En términos aplicados, los datos enfatizan la necesidad de fortalecer los servicios de orientación vocacional. Se sugiere poner énfasis en el autoconocimiento, la clarificación de valores y metas, y el desarrollo de habilidades socioemocionales (resiliencia, regulación emocional) como herramientas para acompañar las transiciones. Tanto la bibliografía especializada como los especialistas consultados subrayan que la reelección no debe verse como un fracaso sino como una oportunidad de aprendizaje y ajuste. En este sentido, sería pertinente incluir talleres de orientación que involucren a la familia y promuevan la reflexión sobre el propósito personal. Dado que una gran mayoría de los sujetos evidenció mejoras al actuar de acuerdo con sus aspiraciones, es recomendable difundir estas conclusiones en entornos educativos y laborales para alentar decisiones profesionales informadas y coherentes.

En suma, el análisis integral de los resultados respalda que la reelección vocacional –si se realiza de manera consciente y auténtica– contribuye significativamente a la construcción de proyectos de vida satisfactorios. Las conclusiones parciales obtenidas, respaldadas por datos empíricos, son consistentes: los participantes que cambiaron de carrera reportaron incremento de bienestar (97,1% mejoró su bienestar y mayor satisfacción con su proyecto de vida (91,2% afirmó que ahora es más satisfactorio). Aunque estos resultados coinciden con la teoría existente y estudios previos, también han señalado limitaciones: el proceso se experimenta mayoritariamente como desafiante y no garantiza beneficios para todos (caso del 2,9% no satisfecho). Este matiz sugiere que las intervenciones orientadoras deben contemplar los obstáculos individuales. En definitiva, este estudio apoya la idea de que la reelección y el cambio de rumbo profesional no equivale a un fracaso, sino a una oportunidad de crecimiento personal, reforzando así la perspectiva de la carrera como proyecto de vida dinámico y en constante construcción.

CONCLUSIONES

La presente investigación se propuso indagar el proceso de reelección vocacional y ocupacional en personas jóvenes adultas, específicamente en el rango de 20 a 30 años, en la provincia de Mendoza. Desde una mirada integral, se buscó comprender cómo los factores internos —como los intereses, valores, motivaciones y el autoconocimiento—, y los factores externos —como las presiones sociales, el contexto económico y laboral— influyen en las decisiones vocacionales que las personas toman al repensar su trayectoria profesional. El trabajo se desarrolló con la intención de aportar a la reflexión crítica sobre cómo se construyen proyectos de vida satisfactorios en contextos cambiantes, considerando que dichas decisiones no se producen en el vacío, sino que están atravesadas por múltiples dimensiones subjetivas y sociales. Este estudio se enmarca en la necesidad de ofrecer nuevas perspectivas que acompañen a quienes transitan momentos de redefinición profesional, promoviendo elecciones más conscientes, auténticas y alineadas con el propio sentido vital.

En conclusión, permitió identificar que tanto los factores internos como los externos inciden de forma significativa en la construcción de proyectos de vida satisfactorios. Los resultados principales indicaron que los factores internos —como la motivación intrínseca, los intereses personales, la autoconfianza y la claridad de objetivos— se asociaron positivamente con la satisfacción que los participantes experimentaron al definir su trayectoria vocacional. De manera análoga, los factores externos —entre ellos el apoyo familiar, las redes de contención social y la disponibilidad de oportunidades educativas y laborales— contribuyeron a reforzar la motivación y el bienestar ocupacional. En conjunto, estos hallazgos sugieren que la reelección de carrera es un proceso integral que depende tanto de los recursos personales como de los apoyos externos con los que interactúa el individuo.

Los objetivos de la investigación se cumplieron cabalmente. El objetivo general de analizar la influencia de los factores internos y externos en la reelección vocacional y ocupacional se alcanzó satisfactoriamente a partir del estudio de diversas variables representativas de cada ámbito. Asimismo, los objetivos específicos —los cuales implicaban identificar los elementos internos y externos más determinantes y establecer la relación entre ellos y la satisfacción con el proyecto de vida— se lograron mediante los análisis empíricos realizados. En consecuencia, la pregunta de investigación que guiaba este trabajo recibió respuesta satisfactoria: se comprobó que existe una relación sustancial entre los factores estudiados y la percepción de satisfacción de los participantes con su trayectoria laboral. Además, la hipótesis principal del estudio se corroboró plenamente, dado que los resultados validaron la influencia positiva tanto de los factores internos como de los externos en la satisfacción de los proyectos de vida. Las hipótesis secundarias relacionadas con componentes concretos de dichos factores fueron en su mayoría

verificadas, si bien se observaron algunas discrepancias menores en casos específicos, lo que sugiere la necesidad de ahondar en esas áreas en investigaciones futuras.

Los hallazgos de esta tesis tienen importantes aplicaciones prácticas y de transferencia. Para las instituciones educativas y los programas de orientación vocacional, los resultados sugieren fortalecer los contenidos dirigidos al desarrollo del autoconocimiento y de habilidades personales en los estudiantes. Por ejemplo, incorporar talleres o seminarios de reflexión sobre valores, motivación, intereses y establecimiento de metas podría ayudar a los jóvenes a tomar decisiones más informadas y coherentes con sus aspiraciones personales. De igual modo, se recomienda capacitar a los profesionales de la orientación en estrategias que promuevan la resiliencia y la regulación emocional, así como involucrar a las familias en el proceso de planificación vocacional. En síntesis, estos resultados proporcionan insumos para que las políticas educativas y las prácticas de orientación profesional estén alineadas con los factores que favorecen la construcción de proyectos de vida satisfactorios, lo cual puede contribuir a una mayor realización personal y estabilidad ocupacional en la población estudiada.

Sin embargo, es necesario reconocer las limitaciones del estudio. En primer lugar, la muestra analizada fue de tamaño reducido y se limitó a un grupo específico de participantes, lo cual restringe la generalización de los resultados a poblaciones más amplias o diversas. En segundo lugar, al tratarse de un estudio de corte transversal, no se pudo establecer con certeza la direccionalidad de las relaciones observadas, por lo que no puede afirmarse la existencia de causalidad entre las variables analizadas. Además, la investigación se basó principalmente en datos autoinformados, lo cual introduce la posibilidad de sesgos de respuesta por parte de los participantes. Estas limitaciones sugieren que los resultados deben interpretarse con cautela y enmarcarse dentro del contexto específico analizado.

Para futuras investigaciones se recomienda ampliar y profundizar este análisis. Sería pertinente realizar estudios con muestras más amplias y heterogéneas (por ejemplo, incluyendo personas en distintas etapas de la vida o de diferentes contextos culturales) a fin de validar la consistencia de los hallazgos. Asimismo, resultaría útil emplear un diseño longitudinal que permita observar cómo evolucionan las elecciones vocacionales y la percepción de satisfacción con el proyecto de vida a lo largo del tiempo. Otra línea de investigación valiosa sería incorporar metodologías cualitativas, como entrevistas en profundidad o estudios de caso, para comprender mejor los procesos subjetivos que subyacen a la reelección vocacional. Finalmente, se sugiere explorar variables adicionales, por ejemplo, la autoeficacia profesional o los roles de género, que podrían enriquecer el modelo explicativo planteado. En conjunto, estas iniciativas futuras contribuirán a profundizar el conocimiento sobre los factores que favorecen proyectos de vida satisfactorios y a perfeccionar las estrategias de orientación profesional basadas en evidencia empírica.

En suma, los hallazgos de esta investigación revelan que la reelección vocacional y ocupacional no solo es un acto de cambio profesional, sino una experiencia transformadora que permite a las personas reconfigurar su identidad y su proyecto de vida. Se identificó que los factores internos, especialmente el autoconocimiento, los valores personales y las motivaciones profundas, fueron determinantes en los procesos de decisión, mientras que los factores externos —como las condiciones del mercado laboral, el acompañamiento familiar y el contexto económico— actuaron como facilitadores u obstáculos significativos. La mayoría de los participantes manifestó haber atravesado el cambio con dificultad, pero también con un saldo positivo en términos de bienestar, sentido de coherencia personal y satisfacción con el nuevo rumbo elegido. Estos resultados subrayan la importancia de fomentar espacios de orientación vocacional que integren tanto las dimensiones internas del sujeto como las realidades externas, permitiendo así decisiones más libres, conscientes y sostenibles en el tiempo. En definitiva, repensar la vocación desde una perspectiva dinámica y contextualizada contribuye a la construcción de proyectos de vida más auténticos, significativos y satisfactorios.

ANEXOS

ANEXO 1
CUESTIONARIO A PERSONAS ENTRE 20 Y 30 AÑOS QUE HAN CAMBIADO DE CARRERA O TRABAJO

Edad:

Campo para completar

Género: (seleccionar una opción)

- Femenino
- Masculino
- Otro

Nivel educativo alcanzado: (seleccionar una opción)

- Secundario
- Tecnicatura
- Grado
- Posgrado

¿Cambiaste de carrera universitaria/terciaria? ¿Cuántas veces?: (seleccionar una opción)

- Ninguna
- 1 vez
- 2 veces
- 3 veces o más

¿Cambiaste de trabajo/ocupación? ¿Cuántas veces?: (seleccionar una opción)

- Ninguna
- 1 vez
- 2 veces
- 3 veces o más

¿Qué carrera/trabajo dejaste y cuál iniciaste? Campo para completar

¿Realizaste orientación vocacional antes de tu primera elección?: (seleccionar una opción)

- Sí
- No

¿Y en el momento del cambio, hiciste reorientación vocacional/ocupacional?: (seleccionar una opción)

- Sí
- No

¿Cuál fue la razón principal para cambiar de carrera o trabajo? (selecciona todas las que apliquen)

- Insatisfacción con el trabajo/estudio anterior
- Búsqueda de un trabajo más alineado con mis intereses

- Mejores oportunidades laborales
- Presiones sociales o familiares
- Cambios en la situación personal (ej. mudanza, familia)
- Otros

En relación a tus factores internos (autoconocimiento, imagen personal, valores y motivación), ¿cómo describirías tu situación?: *(elegí la opción que mejor te represente)*

- **Muy alta:** Conozco bien mis habilidades, fortalezas y debilidades; tengo una imagen muy positiva de mí; mis valores están totalmente alineados con mi carrera y me siento muy motivado/a.
- **Alta:** Tengo un buen nivel de autoconocimiento y una imagen positiva, aunque no perfecta; mis valores están en gran medida alineados y me siento motivado/a.
- **Moderada:** Conozco algunas de mis fortalezas y debilidades; mi imagen personal y la alineación de mis valores con mi carrera son medianas; mi motivación es moderada.
- **Baja:** Siento que no me conozco bien, mi imagen personal es negativa y mis valores no se reflejan en mi carrera; me siento poco motivado/a.

Respecto a los factores externos (opiniones de amigos y familia, presión social, posibilidad de migrar, estabilidad económica y demanda laboral), ¿cómo creés que influyen en tus decisiones vocacionales?:

- Influyen fuertemente: Las expectativas y condiciones del entorno determinan en gran medida mis decisiones vocacionales.
- Influyen moderadamente: Considero estas influencias, pero también me baso en mis criterios personales.
- Influyen poco: Apenas afectan mis decisiones vocacionales.
- No influyen: Mis decisiones son independientes del entorno.

Entonces, cuando decidiste cambiar de carrera u ocupación, ¿cuál fue el factor que más influyó en tu decisión?: *(seleccionar una opción)*

- Un factor interno (por ejemplo, pérdida de interés, búsqueda de sentido, malestar emocional)
- Un factor externo (por ejemplo, necesidad económica, presión familiar, falta de salida laboral)
- Ambos influyeron por igual

¿Qué nivel de dificultad tuviste en el proceso de cambio?: *(seleccionar una opción)*

- Muy fácil
- Fácil
- Difícil
- Muy difícil

¿El cambio mejoró tu bienestar?: *(seleccionar una opción)*

- Sí
- No

¿Sentís que ahora tu proyecto de vida es más satisfactorio?: *(seleccionar una opción)*

- Sí
- No

¿Querés contarnos algo más sobre tu experiencia y cómo los factores internos y externos te han influido?

Campo abierto para respuesta

ANEXO 2
CUESTIONARIO A PROFESIONALES QUE REALICEN ORIENTACIÓN
VOCACIONAL Y OCUPACIONAL

¿Cuál es su profesión?

Campo para completar

¿En qué tipo de organización trabaja? (seleccione una opción)

- Escuela / Universidad
- Consultorio privado
- Agencia gubernamental
- ONG
- Otro: [especificar]

En su práctica profesional, ¿con qué frecuencia observa que sus pacientes han cambiado de carrera u ocupación? (seleccione una opción)

- La mayoría
- Bastantes
- Algunos
- Pocos
- Casi ninguno

¿Qué patrones u observaciones generales ha identificado en los cambios de carrera de sus pacientes?

Campo para completar

¿Qué factores considera que influyen más en la toma de decisiones vocacionales/laborales de sus pacientes? (seleccione todas las que apliquen)

- Presiones familiares
- Factores económicos
- Tendencias del mercado laboral
- Preferencias personales
- Influencias de amigos o redes sociales
- Migración
- Otro: [especificar]

Cuando un paciente decide reelegir una carrera o trabajo, ¿qué factor predomina más en su decisión? (seleccione una opción)

- Factor interno (por ejemplo, pérdida de interés, búsqueda de sentido, malestar emocional)
- Factor externo (por ejemplo, necesidad económica, presión familiar, migraciones, falta de salida laboral)
- Ambos influyen por igual

¿Cómo observa que la reelección vocacional impacta en la vida a largo plazo de sus pacientes?

Campo para completar

¿Tiene algún comentario adicional?

Campo para completar

BIBLIOGRAFÍA

- Akkermans, J., Tims, M., Beijer, S. y Derks, D. (2023). El impacto profesional del COVID-19: Una revisión exploratoria. *Revista de Conducta Vocacional*, 143, 103833. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103833>
- Arnett, J. J. (2004). *La adultez emergente: El camino sinuoso desde los últimos años de la adolescencia hasta los veinte*. Oxford University Press.
- Atwood, J. D. y Scholtz, C. (2008). La crisis del cuarto de vida: Una discusión conceptual y un enfoque terapéutico. *Revista de Familia*, 16(3), 261-267. <https://doi.org/10.1177/1066480708317721>
- Bandura, A. (1997). *Autoeficacia: El ejercicio del control*. W. H. Freeman.
- Bandura, A. (2001). Teoría social cognitiva: Una perspectiva agente. *Anuario de Psicología*, 52, 1-26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bohnert, A. M., Aikins, J. W. y Edidin, J. P. (2007). El papel de las actividades organizadas en la adaptación social durante la transición a la universidad. *Revista de Investigación Adolescente*, 22(2), 189-208. <https://doi.org/10.1177/0743558407299698>
- Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.). (2013). *Desarrollo y orientación profesional: De la teoría a la práctica* (2ª ed.). John Wiley & Sons.
- Casey, B. J., Jones, R. M. y Hare, T. A. (2008). El cerebro adolescente. *Academia de Ciencias de Nueva York*, 1124(1), 111-126. <https://doi.org/10.1196/annals.1440.010>
- Cattanéo Nasif, F. (2022). Satisfacción con la carrera elegida según la orientación vocacional y el rendimiento académico en estudiantes universitarios de Mendoza. *Revista de Educación y Psicopedagogía*, 4(1), 45-59.
- Chein, J., Albert, D., O'Brien, L., Uckert, K. y Steinberg, L. (2011). Los compañeros aumentan la toma de riesgos en adolescentes al potenciar la actividad en el circuito de recompensa cerebral. *Ciencia del Desarrollo*, 14(2), F1-F10. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7687.2010.01035.x>
- Díaz, J. y Ortega-Ruipérez, N. (2019). Desarrollo social y construcción de la identidad en la juventud. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 17(1), 53-68. <https://doi.org/10.11600/1692715x.17110>

- Dietrich, J. y Kracke, B. (2009). Conductas parentales específicas de la carrera en el desarrollo adolescente. *Revista de Conducta Vocacional*, 75(2), 109-119. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.005>
- Dik, B. J., Sargent, A. M. y Steger, M. F. (2008). Esfuerzos para el desarrollo profesional: Evaluación de metas y motivación en la toma de decisiones y planificación de carrera. *Revista de Desarrollo Profesional*, 35, 23-41. <https://doi.org/10.1177/0894845308317934>
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L. y Dik, B. J. (2013). Percibir una vocación, vivirla y la satisfacción laboral: Prueba de un modelo moderado y de múltiples mediadores. *Revista de Psicología de la Orientación*, 59(1), 50-59. <https://doi.org/10.1037/a0026746>
- Erikson, E. H. (1968). *Identidad: Juventud y crisis*. W. W. Norton.
- Frankl, V. E. (1969). *La voluntad de sentido: Fundamentos y aplicaciones de la logoterapia*. New American Library.
- Garzuzi, V. (2008). *Tipología de los procesos vocacionales identitarios en los jóvenes y su impacto en el logro universitario* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Filosofía y Letras].
- Gati, I. y Asher, I. (2001). El modelo PIC para la toma de decisiones profesionales: Preselección, exploración profunda y elección. *Revista de Psicología de la Orientación*, 48(4), 490-505. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.48.4.490>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional: Por qué puede importar más que el coeficiente intelectual*. Bantam Books.
- Gross, J. J. (2015). Regulación emocional: Estado actual y perspectivas futuras. *Consulta Psicológica*, 26(1), 1-26. <https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781>
- Guichard, J. y Lenz, J. (2005). Teoría profesional desde una perspectiva internacional. *Cuadernos de Desarrollo Profesional*, 54(1), 17-28. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00138.x>
- Hesketh, B. (2006). Estado de la psicología vocacional transcultural. *Revista Internacional de Orientación Educativa y Vocacional*, 6(2), 119-131. <https://doi.org/10.1007/s10775-006-9102-2>

- Locke, E. A. y Latham, G. P. (2002). Construcción de una teoría útil de establecimiento de metas y motivación: Una odisea de 35 años. *Psicólogo Americano*, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Lent, R. W., Brown, S. D. y Hackett, G. (1994). Hacia una teoría social cognitiva unificadora de intereses, elección y desempeño profesional y académico. *Revista de Conducta Vocacional*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Magnano, P., Santisi, G. y Platania, S. (2019). Adaptabilidad y preparación profesional como recursos para mejorar el bienestar en un grupo de estudiantes universitarios italianos. *Ciencias Sociales*, 8(6), 190. <https://doi.org/10.3390/socsci8060190>
- Mayer, J. D., Caruso, D. R. y Salovey, P. (2016). El modelo de habilidades de la inteligencia emocional: Principios y actualizaciones. *Revisión de Emoción*, 8(4), 290-300. <https://doi.org/10.1177/175407391663966>