

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"LAS CAUSAS MÁS FRECUENTES POR LAS QUE UN GRUPO DE  
COLABORADORES ADMINISTRATIVOS Y DE MANDOS MEDIOS DE UNA  
ORGANIZACIÓN MUNICIPAL ABANDONAN SU PLAN DE ESTUDIOS**

**UNIVERSITARIOS."**

TESIS DE GRADO

**JOSSELYN MARIBEL PAZ BOTEQ**

CARNET 12712-11

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2016  
CAMPUS CENTRAL

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE HUMANIDADES  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"LAS CAUSAS MÁS FRECUENTES POR LAS QUE UN GRUPO DE  
COLABORADORES ADMINISTRATIVOS Y DE MANDOS MEDIOS DE UNA  
ORGANIZACIÓN MUNICIPAL ABANDONAN SU PLAN DE ESTUDIOS  
UNIVERSITARIOS."**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
HUMANIDADES

POR  
JOSELYN MARIBEL PAZ BOTEQ

PREVIO A CONFERÍRSELE  
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE  
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2016

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.

VICERECTORIA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES**

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS

VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO

SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

## **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

MGTR. ESTUARDO VLADIMIR VALDEZ BONILLA

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

LIC. ANDREA MARROQUIN CABRERA

Guatemala, 15 de julio de 2015

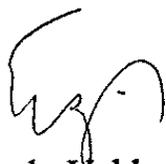
Señores  
Consejo Facultad de Humanidades  
Universidad Rafael Landívar  
Presente.

Señores Consejo:

Por este medio me permito informarles que he revisado el anteproyecto de tesis titulado **“Las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores administrativos y de mandos medios de una organización municipal abandonan su plan de carrera institucional”**, elaborado por la alumna **Josselyn Maribel Paz Boteo**, quien se identifica con carné 1271211.

Considero que el estudio antes mencionado, llena los requerimientos establecidos por la Facultad; por tal motivo, solicito la aprobación del anteproyecto antes mencionado.

Atentamente,



Lic. Estuardo Valdez Bonilla



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES  
No. 051263-2016

### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante JOSSELYN MARIBEL PAZ BOTEQ, Carnet 12712-11 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05673-2016 de fecha 11 de enero de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"LAS CAUSAS MÁS FRECUENTES POR LAS QUE UN GRUPO DE COLABORADORES ADMINISTRATIVOS Y DE MANDOS MEDIOS DE UNA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL ABANDONAN SU PLAN DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS."**

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 21 días del mes de enero del año 2016.



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Secretaría de Facultad

*Irene Ruiz Godoy*

**MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA  
HUMANIDADES**

**Universidad Rafael Landívar**

## INDICE

### RESUMEN

I.INTRODUCCIÓN.....	2
II. PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	45
2.1 Objetivo general.....	46
2.2 Objetivos específicos.....	46
2.3 Elementos de estudio.....	46
2.4 Definición de elementos de estudio.....	47
2.4.1 Definición Conceptual.....	47
2.4.2 Definición Operacional.....	47
2.5 Alcances y límites.....	48
2.6 Aporte.....	48
III. METODO.....	50
3.1 Sujetos.....	51
3.2 Instrumento.....	51
3.3 Procedimiento.....	52
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	53
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	55
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	78
V I. CONCLUSIONES.....	82
VII. RECOMENDACIONES.....	84
VIII REFERENCIAS.....	86
ANEXOS	

## RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue conocer los motivos por los que un cierto grupo de trabajadores administrativos y de mandos medios de una organización municipal han tomado la decisión de abandonar sus estudios universitarios. La investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental y de diseño transaccional descriptivo, la muestra utilizada fue no probabilística, la cual consiste en un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características y criterio de la investigación;

Se trabajó con un grupo de 30 colaboradores municipales, 21 de género femenino y 9 de género masculino, de diferentes grados de culminación de estudio.

Se utilizó un cuestionario con preguntas de tipo escala Likert, la cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes, para determinar la percepción de los colaboradores hacia la toma de decisión por abandonar sus estudios universitarios.

Se puede concluir que cada uno de los colaboradores tuvo diferentes razones por las cuales abandonaron sus estudios universitarios e iniciaron una carrera laboral debido a las necesidades personales, siendo un mayor número la situación económica, falta de interés en la carrera seleccionada, falta de transporte y situación laboral (distintos factores influyentes en estos).

Las recomendaciones van enfocadas en brindar el apoyo necesario a los trabajadores de dicha organización para que puedan culminar sus estudios, ampliar sus conocimientos y volverse personas competentes en el ámbito laboral.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha podido notar las necesidades de trabajo de los habitantes de la ciudad capital, los cuales despiertan cada mañana con el sueño de encontrar una estabilidad laboral y poder formarse como un profesional.

Por otro lado se debe tomar en cuenta las requisiciones de cada empresa para que el aspirante al puesto pueda ser quien encaje en esta área y pueda prestar sus servicios a la empresa la cual objete como un trabajador competente para el mercado laboral.

Muchas personas abandonan el sueño de ser profesionales con estudios avanzados que aspiran a un buen puesto y un buen salario por el simple hecho de necesidades primordiales que se presentan en la vida diaria. Cabe mencionar que toda persona se ve en la necesidad laboral, por tanto aceptan el primer trabajo que se les presenta, aunque realmente éste no sea lo que les apasione o bien, a lo que se quisieran dedicar el resto de su vida.

Es importante que las personas hagan conciencia de sus intereses y puedan especializarse en los mismos para poder crecer como un profesional.

En la actualidad las empresas necesitan contar con planes de carrera debido a la necesidad de estar a la altura con la competencia, además de ser una herramienta de gestión estratégica utilizada por recursos humanos para alcanzar metas establecidas y ofrecer el crecimiento profesional para cada colaborador brindándoles oportunidades de mejora.

La mayoría de las personas se inclinan por aquellas empresas de prestigio que ofrecen un plan de sucesión o apoyo tanto para ellos como para su familia, hoy en día ésta ha sido el arma más fuerte de las empresas “lo que ofrecen” y con las cuales han retenido a sus trabajadores competentes.

Por lo tanto se desea explicar cuáles son las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores administrativos y de mandos medios de una organización municipal, abandonan sus posibilidades de plan de carrera institucional.

A continuación se hace mención de estudios realizados anteriormente, los cuales están relacionados en término a la investigación que se desea realizar; por ello se da a conocer los estudios nacionales:

Para iniciar, De León (2014) llevó a cabo un estudio con el objetivo de elaborar un plan de carrera para el área operativa en un ingenio azucarero de la costa sur, en el departamento de Escuintla. Esta investigación es de tipo descriptivo, la misma se realizó por medio de un instrumento que constaba de 16 preguntas; se contó con una muestra de 9 sujetos, por último se diseñaron gráficas para explicar de mejor forma los resultados obtenidos de la investigación. Se concluye que los 9 sujetos que realizaron el cuestionario para elaborar un plan de carrera, el 60% no tienen el conocimiento sobre de un plan de carrera y solamente el 40% conoce el procedimiento para la elaboración del mismo. Por lo tanto se puede notar que en la mayoría, los sujetos desconocían el tema que se estaba investigando, es por ello la importancia que parte desde los estudios primarios el poder ampliar y dar a conocer a las personas la capacidad que tienen y hasta donde pueden aspirar. El incitar a un ser humano desde temprana edad a ser un profesional de éxito y buscar rutas cimentadas hacia el camino de un buen futuro, se reflejará en la persona que será en un mañana.

Por otro lado se hizo una investigación para conocer un medio de mejora en el plan de carrera para un grupo de trabajadores el cual definió Cárdenas (2013) quien realizó un estudio con el objetivo de definir el plan de carrera administrativa como una herramienta para mejorar el desempeño de los empleados de la SAT, en Quetzaltenango. Esta investigación fue de tipo descriptiva en la cual se utilizó la boleta de opinión; se elaboraron preguntas cerradas y de selección múltiple, las cuales conformaron un total de 12 interrogantes. Esta investigación contó con una población de 100 personas, sin embargo se determinó por medio de la fórmula de población finita

dando una muestra de 50 colaboradores. Se concluyó que la mayoría de los encuestados conoce el término de Carrera Administrativa y un pequeño grupo desconoce dicho término.

En muchos casos las personas se enfocan en el reconocimiento para poder sentirse a gusto dentro de una empresa, sin pensar en cuan capaz es para poder ser mejor y aspirar a algo superior en su carrera laboral, por lo tanto

Según Santos (2007) quien realizó una investigación acerca de una planeación estratégica para el departamento de recursos humanos de una compañía transnacional de agroquímicos por medio de una evaluación de 360° que pueda detectar las competencias de los colaboradores para que sucedan de manera emergente o en definitiva las diferentes posiciones que la empresa posee. Se trabajó con los empleados de la empresa ABC de Guatemala, en donde utilizó un formato de encuesta. Se determinó que las funciones y actividades estaban siendo de manera tradicional en todos los departamentos, es decir, pago de nóminas y planillas, capacitación, reclutamiento y selección de personal y administración de beneficios, sin poner atención en aquellas que tienen un valor agregado para las empresas y que influyen en la toma de decisiones, dentro de las que se pueden nombrar: Mediciones de climas laborales, evaluaciones de 360°, planes de sucesión y desarrollo profesional, entre otras. Por esta razón, se sugirió al departamento de recursos humanos que tomaran en cuenta ciertos cambios para un desarrollo óptimo del departamento.

Dicho por Guillermo (2005) quien realizó una investigación acerca de la utilización de planes de carrera para mejorar el desempeño del trabajador dentro del sistema bancario guatemalteco, la cual la realizó en 12 bancos del sistema en donde trabajó con 382 trabajadores. Se deseaba establecer si los departamentos de Recursos Humanos del sector bancario privado guatemalteco utilizan planes de carrera como herramienta para mejorar el desempeño del trabajador. Concluyó que el nivel de desempeño promedio del personal que labora en la banca privada se ajusta a los requerimientos de cada institución; sin embargo, existe un porcentaje considerable que

no alcanza los estándares establecidos. Por lo tanto se recomendó a las instituciones emplear planes de carrera de tal forma que el personal se sienta motivado a mejorar su desempeño y mantenga un objetivo que lo motive a laborar de una manera adecuada y competente. Un plan estratégico propio, en el que se pueda basar, como consecuencia de la definición de su misión, visión, valores, objetivos y estrategias. Sin embargo no se deben descuidar las funciones que se realizan

Cabe mencionar la importancia de hacer énfasis e interesarse en estudios dictados por investigadores u organizaciones para poder llegar al fondo de dichas investigaciones, por ello según Ovalle (2000) quien realizó un estudio para verificar si al existir planeación de carrera dentro de las organizaciones reduciría el índice de rotación de los colaboradores, la cual fue de tipo descriptiva en donde se utilizó un cuestionario de 4 preguntas, el cual trabajó con una muestra de 70 trabajadores de una empresa industrial de la ciudad capital. Los resultados obtenidos reflejan que los programas de planeación de carrera contribuyen a reducir los índices de rotación, éstos también se ven reflejados en el costo del proceso de reclutamiento y selección. Es importante que las empresas evalúen detenidamente sus descriptores de puestos para poder crear perfiles competentes en donde incluyan profesionales con conocimientos superiores para un óptimo desempeño en la labor y minimizar la rotación por la cual será uno de los motivos de rotación del personal.

Dado por finalizados los antecedentes nacionales, se da parte a conocer información internacional relacionada con el tema a investigar.

Según lo mencionado por Macías (2011) quien realizó un estudio en Colombia, donde se enfocó sobre el tema de plan de carrera en empresas de familias, un análisis desde la teoría de la agencia: caso departamento de Caldas, el cual lo realizó de tipo cualitativo por medio de un estudio de casos. El proceso de recolección de la información se realizó a través de una entrevista a profundidad a gerentes o propietarios de empresas de familia, con la finalidad de conocer, los procesos de sucesión y vinculación, valores familiares, tradiciones en la empresa, historia y

evolución de las prácticas administrativas de la empresas. Para la entrevista se empleó una guía semi-estructurada, la información fue grabada y transcrita en su totalidad. Se concluye que la familia, al igual que la empresa, tiene su ciclo de vida y aún más complejo debido a las múltiples relaciones intrafamiliares que se dan en ellas; los cambios en las estructuras familiares dificultan los grados de armonía dentro del grupo familiar, al igual que las reglas de juego cambian. El desarrollo de la empresa depende de la influencia de la familia en ella. También se debe mencionar que no únicamente en las empresas se debe implementar un plan de carrera, se puede ser creativo, indagar y mantener satisfecho y motivado al trabajador.

Dicho por Castelli (2011) quien realizó un estudio en Caracas Venezuela, donde se basaba en un diseño de plan de desarrollo profesional y humanista para el personal de enfermería de la clínica Amay, con el objetivo de diseñar un plan de desarrollo para los trabajadores de esta entidad, el tipo de investigación es descriptiva exploratoria en la cual se trabajó con un total de 27 personas de distintas edades y años de experiencia. Según los resultados obtenidos se pudo notar la necesidad de la implementación de un plan de desarrollo, en la cual se describe que es notorio la falta de capacitación, la cual se recomendó para mejorar el servicio, enfocados en las 3 áreas de necesidades: objetivos actitudinales, conceptuales y desarrollo gerencial. Se obtuvo un listado detallado de los recursos necesarios. Por lo tanto el departamento de recursos humanos tuvo la ardua tarea de la planificación de las capacitaciones y el abastecimiento del material necesario a utilizar.

Según Rodríguez (2009) quien realizó un estudio en la República de Chile, donde se enfocó en el diseño de planes de carrera basados en competencias para los departamentos de operaciones y ventas, con un diseño no experimental en el cual se trabajó con un total de 115 empleados, en donde el objetivo principal de la investigación fue diseñar un plan de carrera para los trabajadores y poder conocer cuanta información manejaban ellos en base a su puesto y el crecimiento que podían obtener dentro de la empresa. Se concluyó que solo un 20% de la muestra seleccionada para la investigación domina y conoce toda la información relacionada con su puesto de

trabajo. En donde existe una relación entre los niveles de los cargos y la información que posee el ocupante sobre la posición que ocupa. Por último se pudo conocer que los empleados de cargos y bases medios, no visualizan de forma clara su futuro profesional dentro de la organización. Existe desconocimiento sobre las posiciones superiores y sobre los requisitos para llegar a alcanzarla. Hoy en día el ámbito laboral se ha vuelto mucho más competente, dado que cada persona debe de hacer su mejor esfuerzo y disfrutar su trabajo, lo cual es relacionado a dicha investigación.

Sin embargo se puede enfatizar en una metodología un poco más enfocada para el crecimiento persona, de acuerdo con Moscoso (2007) quien realizó una investigación en Ecuador, basada en un plan de Sucesión para la empresa industrial TUCSON usando un Modelo de Competencias, la cual fue de tipo descriptivo con un total de 10 sujetos, en donde se deseaba buscar e identificar al personal de alto desempeño o alto potencial, mediante la evaluación de competencias tanto organizacionales como técnicas, para determinar los potenciales sucesores de cada posición considerando como estrategia en la estructura; y, detallar para los reales sucesores, planes de formación y desarrollo de competencias, que les permitan ocupar en el mediano o largo plazo posiciones claves, garantizando la obtención de resultados superiores en el cumplimiento de sus funciones y la consecución y continuidad de los objetivos estratégicos. Se concluyó que se puede establecer el personal con alto desempeño, considerados como potenciales sucesores; se definieron sucesores reales para tres de las cuatro posiciones claves determinadas por los Directivos y se generó el plan de formación y desarrollo para superar las brechas de competencias, que les permitirán a futuro desempeñarse exitosamente en las posiciones claves a las que van a suceder

Por último se comenta que un autor se basó directamente en una rama laboral específica, por lo tanto se menciona que:

Hernández (1999) quién investigó en Caracas Venezuela, un plan de sucesión ejecutivo, basado en el enfoque de competencias en una entidad bancaria, el cual tuvo como objetivo diseñar un modelo de sucesión orientado a niveles ejecutivos, sobre la

base del enfoque de competencias. El tipo de investigación fue descriptiva, con diseño no experimental transeccional, debido a que fueron descritas las características subyacentes del nivel ejecutivo. Se aplicó un instrumento y se concluyó que se pudo notar la falta de preparación por competencias en los sujetos por lo que se decidió en implementar un plan de enfoque directamente a las empresas, una planificación estratégica de recursos humanos y los ciclos de vida del personal.

Si la empresa no otorga esta herramienta el candidato debe desarrollarla para tener una idea de dónde se encuentra en lo laboral, hacia dónde quiere crecer y en cuánto tiempo. Un plan de carrera puede desarrollarse para cambiar de empleo, pero también ayuda a planificar los puestos y movimientos que se deseen en la trayectoria laboral. Cuando se trabaja con esta herramienta y si la persona muestra iniciativa puede acelerar los cambios profesionales.

Un egresado con un plan de carrera puede llegar a puestos de mayor nivel en un promedio de cinco años. La razón es que al establecer metas concretas, la persona y la empresa se entrenan en enfocarse en capacidades, conocimientos, áreas concretas para llegar a un objetivo, refiere la orientadora.

Por último cabe mencionar la importancia de un plan de carrera como se ha mencionado anteriormente, ya que es parte esencial en la vida del ser humano. El poder conocer a tantas personas que han abandonado su plan de sucesión debido a necesidades, se les ha de incitar a retomar esa formación profesional para continuar y ser una persona exitosa.

Por lo anterior expuesto se presentarán los datos a conocer para poder comprender a profundidad el objetivo de esta investigación; el conocer la importancia del mismo y las razones por las cuales muchas personas abandonan sus sueños.

Al plantear cuáles son las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores administrativos y de mandos medios de una organización municipal,

abandonan sus posibilidades de plan de carrera institucional, es importante tener claro el concepto de plan de carrera institucional o bien los sinónimos que se pueden encontrar de éste.

A lo largo del tiempo se puede notar que las generaciones han venido cambiando en la manera de ver, pensar y vivir la vida. Por lo tanto cada una de éstas se caracteriza por las decisiones en general que se toman, las cuales se mencionarán más adelante.

El que una persona establezca su plan de carrera, es esencial, ya que puede marcar metas y objetivos a pequeño, mediano y largo plazo; con el objetivo de una superación personal y profesional adecuándola al apoyo que puede brindar en el hogar. Una familia bien cimentada, con alcances establecidos llega mucho más lejos.

A continuación se presentan investigaciones detalladas acerca del tema investigado para enriquecer los conocimientos.

## **Plan de carrera**

Según Soto (2012) dice que los planes de carrera son una buena opción para las empresas que cumplen el objetivo de motivar e implicar a los trabajadores en su vida, para capacitarles más y crear así trabajadores eficientes y con posibilidades de mejorar profesionalmente a la vez que mejoran con la organización.

De igual forma menciona que un plan de carrera consiste en un proyecto de formación individual con uno o varios trabajadores y que se debe pactar con el trabajador. Se debe tener en cuenta los efectos y objetivos que se pretenden, los compromisos de trabajador y empresa, el tiempo en que se realizará, un perfil biográfico, de formación y trayectoria entre otros factores de cuadro de competencias que influirán en la empresa para crear un plan de formación continuada y la evaluación.

En este proceso, que ha de ser continuo, el trabajador establece sus metas de carrera y es capaz de identificar los medios por los cuales pueden ser alcanzados con ayuda de la empresa,

Socorro (2004) aclara que los planes de carrera no son más que un conjunto de pasos y niveles distribuidos en años de experiencia, niveles académicos, calidad del desempeño y otros factores de importancia relativa que se le ofertan al nuevo empleado y al trabajador activo con la firme intención de motivarlo y ofrecerle un futuro próspero basado principalmente en su esfuerzo. No se trata del azar ni de decisiones subjetivas, si se logran los puntos necesarios para alcanzar una posición superior y esta se encuentra vacante, el individuo puede reclamar lo que le corresponde.

Ante un escenario tan prometedor cualquier persona podría suponer que no sólo son una maravilla los planes de carrera, sino que los mismos habrían de ser aplicados en todas las organizaciones, sin embargo esta herramienta gerencial se basa en un paradigma que hoy resulta difícil de aceptar como una premisa válida: La presencia eterna del empleado en una misma organización, dicho por Socorro (2004)

En la Universidad de Deusto (s/f) se comentan varios significados que han sido interesantes y pueden aportar un método de comprensión más sencilla para el tema a investigar, por lo tanto se dice que:

- Carrera profesional: Es el conjunto de comportamientos profesionales, que junto con actividades y aspiraciones confluyen en la trayectoria de cada persona en su vida laboral.
  
- Planificación de carreras: Es el diseño de cada carrera, dentro de un proyecto global de empresa, que armonice demandas y ofertas dentro de su desarrollo a corto, a medio y a largo plazo.
  
- Desarrollo de carreras: Es la realización de acciones formativas, evaluativas, prácticas contenidas en el diseño de carrera.

➤ Madurez de carrera: Es la culminación de la carrera profesional, en un terminado momento, tras haber realizado las acciones planificadas en el diseño de carrera.

➤ Etapas de una carrera: Son las fases por las que pasa una persona en su trayectoria profesional. Considerando el ciclo vital podemos decir, en general, que la persona pasa por cuatro grandes etapas:

- Exploración (hasta los 25 años): Abarca la infancia, adolescencia y juventud, hasta finalizar los estudios superiores y encontrar un puesto de trabajo estable en el que piensa finalmente que puede desarrollarse profesionalmente.

- Establecimiento (de 25 a 45 años). Es una etapa en la que se define la currícula profesional de la persona a través de las diversas experiencias profesionales por las que pasa. El plan de carreras profesionales debe ayudar a que la trayectoria de todo aquel que entre en "carrera" sea trayectoria de ganador, es decir, que cada experiencia haya supuesto un ensayo y un avance. Estos ciclos se sitúan entre 3 y 5 años.

- Mantenimiento (de 45 a 65 años). Se supone que la persona con un desarrollo "ganador", hacia los 45 años ha llegado a una madurez de carrera y lo normal es que se mantenga, mediante un reciclaje personal y profesional, poniendo en funcionamiento su sabiduría y su experiencia. Puede pasar, que piense haber llegado a lo máximo en su vida y que deje de reciclarse, estancándose. También puede suceder que la persona busque una nueva dimensión profesional, entrando en una etapa de crecimiento a través de un cambio cualitativo.

- Declive (a partir de los 65 años). Coincide con el retiro. En algunas sociedades organizan el paso de competencias, compaginando la salida paulatina de veteranos con la entrada de jóvenes solapándose en los puestos, de

tal manera que no se prescinda de la noche a la mañana de todo el bagaje, que ha acumulado el veterano durante su carrera en la empresa.

Estos significados expresan a detalle cada uno de los puntos que se desean explorar para motivar a las personas a conocer que “nunca es tarde para crear un plan de carrera”

## **Plan de estudios**

Según el Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia (s/f) un plan de estudios es el esquema estructurado de las áreas obligatorias y fundamentales y de áreas optativas con sus respectivas asignaturas que forman parte del currículo de los establecimientos educativos. El plan de estudios debe contener al menos los siguientes aspectos:

- a. La intención e identificación de los contenidos, temas y problemas de cada área, señalando las correspondientes actividades pedagógicas.
- b. La distribución del tiempo y las secuencias del proceso educativo, señalando en qué grado y período lectivo se ejecutarán las diferentes actividades.
- c. Los logros, competencias y conocimientos que los educandos deben alcanzar y adquirir al finalizar cada uno de los períodos del año escolar, en cada área y grado, según hayan sido definidos en el proyecto educativo institucional-PEI- en el marco de las normas técnicas curriculares que expida el Ministerio de Educación Nacional. Igualmente incluirá los criterios y los procedimientos para evaluar el aprendizaje, rendimiento y desarrollo de capacidades de los educandos.

- d. El diseño general de planes especiales de apoyo para estudiantes con dificultades en su proceso de aprendizaje.
- e. La metodología aplicable a cada una de las áreas, señalando el uso del material didáctico, textos escolares, laboratorios, ayudas audiovisuales, informática educativa o cualquier otro medio que oriente soporte la acción pedagógica.
- f. Indicadores de desempeño y metas de calidad que permitan llevar a cabo la autoevaluación institucional.

### **Plan de mejora**

De igual forma, el Ministerio de Educación Nacional de la Republica de Colombia (s/f) menciona que un plan de mejoramiento es el conjunto de metas, acciones, procedimientos y ajustes que la institución educativa define y pone en marcha en periodos determinados para que los aspectos de la gestión educativa se integren en torno de propósitos comúnmente acordados y apoyen el cumplimiento de su misión académica.

El mejoramiento necesita del convencimiento y la decisión de que mejorar siempre es posible, cualquiera que sea la naturaleza de la institución, grande o pequeña, rural o urbana, privada o pública.

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, (s/f) El plan de mejoras integra la decisión estratégica sobre cuáles son los cambios que deben incorporarse a los diferentes procesos de la organización, para que sean traducidos en un mejor servicio percibido. Dicho plan, además de servir de base para la detección de mejoras, debe permitir el control y seguimiento de las diferentes acciones a desarrollar,

así como la incorporación de acciones correctoras ante posibles contingencias no previstas.

A continuación se describen los pasos principales a seguir para la elaboración de un plan de mejora:

1. Identificar el área de mejora: Una vez realizado el diagnóstico, la unidad evaluada conoce las principales fortalezas y debilidades en relación al entorno que la envuelve. La clave reside en la identificación de las áreas de mejora teniendo en cuenta que, para ello se deben superar las debilidades apoyándose en las principales fortalezas.

2. Detectar las principales causas del problema: La solución de un problema, y por lo tanto la superación de un área de mejora, comienza cuando se conoce la causa que lo originó. Existen múltiples herramientas metodológicas para su identificación. Entre otras cabe destacar: el diagrama de espina (causa-efecto), diagrama de Pareto, casa de la calidad, tormenta de ideas. La utilización de alguna de las anteriores o de otras similares ayudará a analizar en mayor profundidad el problema y preparar el camino a la hora de definir las acciones de mejora.

3. Formular el objetivo: Una vez se han identificado las principales áreas de mejora y se conocen las causas del problema, se han de formular los objetivos y fijar el período de tiempo para su consecución. Por lo tanto, al redactarlos se debe tener en cuenta que han de:

- Expresar de manera inequívoca el resultado que se pretende lograr
- Ser concretos
- Estar redactados con claridad.

Así mismo deben cumplir las siguientes características:

- ser realistas: posibilidad de cumplimiento.
- acotados: en tiempo y grado de cumplimiento.
- Flexibles: susceptibles de modificación ante contingencias no previstas sin apartarse del enfoque inicial.
- Comprensibles: cualquier agente implicado debe poder entender qué es lo que se pretende conseguir.

Obligatorios: existir voluntad de alcanzarlos, haciendo lo necesario para su consecución.

4. Seleccionar las acciones de mejora: El paso siguiente será seleccionar las posibles alternativas de mejora para, posteriormente, priorizar las más adecuadas. Se propone la utilización de una serie de técnicas (tormenta de ideas, técnica del grupo nominal, etcétera) que facilitarán la determinación de las acciones de mejora a llevar a cabo para superar las debilidades. Se trata de disponer de un listado de las principales actuaciones que deberán realizarse para cumplir los objetivos prefijados.

5. Realizar una planificación: El listado obtenido es el resultado del ejercicio realizado, sin haber aplicado ningún orden de prioridad. Sin embargo, algunas restricciones inherentes a las acciones elegidas pueden condicionar su puesta en marcha, o aconsejar postergación o exclusión del plan de mejoras. Es, por lo tanto, imprescindible conocer el conjunto de restricciones que condicionan su viabilidad. Establecer el mejor orden de prioridad no es tan sencillo como proponer, en primer lugar, la realización de aquellas acciones asociadas a los factores más urgentes, sino que se deben tener en cuenta otros criterios en la decisión.

6. Llevar a cabo un seguimiento: Basarse en la elaboración de un cronograma para el seguimiento e implantación de las acciones de mejora. En el mismo, se dispondrán de manera ordenada las prioridades con los plazos establecidos para el desarrollo de las mismas.

Por otro lado se puede mencionar la importancia de tener una relación laboral adecuada con los trabajadores, basados en intereses compartidos para poder obtener un ganar - ganar, por lo tanto se hace mención de los siguientes puntos:

### **Plan a largo plazo**

De acuerdo con Alles (2013) el plan a largo plazo no significaba ocuparse de las personas clave de la organización. Más bien era llegar a cada uno de los integrantes con algún plan en materia de crecimiento personal y profesional, que hoy en día es algo crucial en la vida del ser humano. También mencionaba que el grupo con quien inicio esto, pudieron lograr cosas importantes y concluir en temas de desarrollo que nunca antes habían sido puestas en práctica.

Según la Iglesia de Las Mercedes (s/f) Para efectos informativos, los planes de largo plazo son aquellos que tienen un periodo convencional de duración de más de cinco años, y se utilizan generalmente en la planeación y definición de estrategias para impulsar el desarrollo de forma integral tanto en el corto, mediano y largo plazo; así mismo, precisan el lapso de tiempo en el que se alcanzarán los objetivos estratégicos de una institución o de un determinado territorio.

## Desarrollo

Según Alles (2009) quien se enfocó en mencionar la relación entre planes de sucesión y otros programas para el desarrollo de talento, la cual se presentó a la interrelación global entre los distintos programas de desarrollo de personas. Se menciona que al implementar planes de sucesión se presta especial atención a los puestos ocupados por personas próximas al retiro, la cual insiste en reubicar en un programa de labores. La autora hace énfasis en los distintos planes, diagramas y oportunidades que se deben de realizar para poder tener un plan de carrera. Esta implementación se realiza por medio de etapas, en las cuales muchas organizaciones expresan sus dudas de cómo llevar a cabo la puesta en práctica. El objetivo de lo antes mencionado es detallar y definir los planes de carrera y como acoplarlo a la organización misma para que este sea efectivo y convierta a la empresa como una de las más grandes competencias del mercado.

También menciono que el desarrollo tiene una estrecha relación con la capacitación. La comparación de las competencias de las personas con los requisitos de competencias del puesto, debe indicar el nivel requerido, (Alles, 2009).

Dicho por Jiménez (s/f) el desarrollo personal, conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento, que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida.

Para iniciar este proceso, es condición necesaria estar pasando por un cierto grado de insatisfacción con lo que hacemos o estar en una situación de vida lo suficientemente incómoda; sin embargo, quizá el requisito de mayor importancia es tener la determinación de hacer algo distinto con nuestra vida; es querer salir de nuestra zona de confort, como lo mencionó Jiménez (s/f).

## **La profesionalización**

Anónimo (s/f) se denomina profesionalismo a la capacidad y a la preparación para el desempeño de una tarea por la que se obtiene un beneficio. Así, el profesionalismo es un concepto fundamentalmente ligado al mercado laboral, en donde existen demandas de personas con conocimientos en determinadas áreas y que requiere ser cubierta. Un profesional es una persona capacitada para cubrir debido a sus conocimientos un puesto con requerimientos específicos. Además, el profesionalismo implica un cierto compromiso con la tarea realizar, compromiso que refleja una dedicación que dé lugar a una mejora continua en el servicio.

## **Plan de carrera laboral**

Por otro lado, el que las empresas se enfoquen en crear planes de carrera a sus trabajadores, es parte importante para el desempeño laboral; debido a que el tener estudiantes profesionales laborando para su organización, significa que contienen personal de calidad, con conocimientos superiores los cuales beneficiarán a las empresas en tener personas competentes, quienes pueda desempeñar sus labores con un estándar alto en el mercado.

Asimismo, Reyes (2013) indicó que un plan de carrera laboral es la planificación de la situación futura a la que un colaborador puede llegar en la medida en la que complementa ciertos requisitos establecidos por la empresa.

La clave del éxito de estos planes es que converjan los intereses de la empresa con los del empleado, de manera que exista una buena motivación y el beneficio sea mutuo, un empleado invierte esfuerzo, tiempo y sacrificio y lo hace con gusto en algo que es de su interés.

La empresa recibe por su inversión un mejor desempeño, nuevas ideas y un empleado totalmente comprometido y de alto rendimiento. Entre sus principales ventajas están gestionar de forma planificada al personal y garantizar una cobertura apropiada e inmediata de los puestos que se demanden, mantener al personal motivado a cumplir con lo esperado y recompensar a los profesionales que demuestren actitudes y aptitudes de beneficio para la empresa, el retorno es inmediato dicho por (Reyes, 2013).

Los planes de carrera también tienen una influencia importante en el sistema de compensación ya que son un incentivo no solo económico sino también de retención de talentos de valor para la empresa, esto basado en las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Rodríguez (2012) también mencionó que la planificación de carrera se basaba en precisar la situación futura a la que un empleado puede alcanzar. Para ello se necesita conocer acciones de formación y control. El método basado en los “niveles de capacitación gerencial” propone cuatro pasos con los que se establecen una ruta.

### **Planificar a medio plazo.**

Por último queda planificar las acciones de formación y desarrollo a medio plazo, programando los cursos, las prácticas, la experiencia y los puestos intermedios que pueda ser recomendable que sigan los empleados en su ruta profesional entrenando las capacitaciones adecuadas. La formación, junto a la creación de objetivos y metas también ayudará a motivar a los aspirantes, pues se les proporcionan importantes herramientas para su éxito profesional dentro y fuera de la organización, dicho por Rodríguez (2012).

Por otro lado, Jane (2014) hizo un estudio en donde investigó que la planificación a mediano plazo se refiere a los planes que pueden llevar desde uno a cinco años para ser implementados y completados. Ejemplos de planes a mediano plazo puede ser el aumento de los ingresos por los productos vendidos, incrementar la línea de productos con 10 nuevos artículos en periodo de cinco años, permitir que otros fabricantes vayan a manufacturar productos en la planta de la compañía y estabilizar el patrimonio neto del negocio ganando más activo y pagando deudas.

Cada persona establece sus intereses y necesidades acorde a lo que puede. Muchas veces se quedan sin lograr sus deseos, debido a que existen factores primordiales que deben cubrir. Por ello damos a conocer los siguientes puntos:

### **Las causas más frecuentes del abandono de estudios universitarios**

Según Nicoletti (2008) menciona que las carreras no estaban acorde a lo que alumnos deseaban realizar y por tanto sus expectativas se veían opacadas, provocando crisis vocacionales y desmotivación. Un número importante de alumnas y alumnos que abandonan sus estudios presentaban situaciones emocionales prolongadas que afectaban la capacidad de concentración y de asimilación de conocimientos. La falta de una base sólida para el estudio por parte desde la Escuela Media para los estándares de exigencia de la evaluación universitaria se presenta como obstáculos insuperables para una parte importante de los alumnos. La carencia de metodologías de estudio apropiadas para los estudios superiores se refleja en:

- Falta de organización del tiempo, la mayoría de los alumnos no logra complementar la triangulación del Tiempo de Trabajo – Tiempo de Estudio – Tiempo de Ocio.

- Falta de una metodología apropiada de lectura. Muchos alumnos no logran mantener un ritmo y concentración de lectura acorde a los propios tiempos disponibles.

- Falta de concentración en clase, lo que implica perder parte de la información que brinda el docente y que guiará la futura lectura del material.

- Falta de entrenamiento en la elaboración de resúmenes y apuntes.

- Dificultades de reflexión crítica, análisis, síntesis y selección de ideas fundamentales.

Dado por esto cada persona se debe cuestionar, cuales son realmente sus aspiraciones en la vida, hacia donde quiere llegar y cuál es la visualización de su futuro; basándose en las capacidades que tiene para poder iniciar con las mismas. Por lo tanto podemos mencionar:

### **Plan de crecimiento personal**

Celis, (2015) quien realizó sus estudios relacionados en la búsqueda por alcanzar el éxito personal, se debe diseñar un plan de acción para alcanzar las metas. Dichas metas eventualmente requerirán que se tomen ciertas acciones necesarias para cambiar o mejorar la vida de cierta manera. Es decir que aquellos aspectos que por el momento no están del todo bien ajustados como se quiere lograr, que por lo tanto se debe tener en cuenta el camino al éxito de forma más segura y confiada. Todo esto se puede lograr de una manera fácil y organizada a través de un plan de desarrollo personal.

Acorde con Psicólogos en línea (2015), el crecimiento personal es muy importante para el desarrollo y madurez del individuo, sin importar la edad, por eso en este artículo te presentamos la definición de desarrollo personal, además de seis importantes pasos que te serán de gran ayuda para mejorar tu crecimiento personal.

❖ El crecimiento personal es:

- Es evolutivo: Porque es un proceso que a su misma vez, está siendo desarrollado a través de múltiples procesos, que van seguidos unos de otros, los cuales les permiten al individuo, pasar por diferentes niveles de desarrollo y madurez.
- Es integral: Porque el crecimiento personal, constituye muchas facetas del individuo, y comprende todos los roles y aspectos del individuo partiendo desde lo individual para irse desarrollarse en lo general.
- Es progresivo: Porque si no hay un nivel de progreso continuo, en cada una de las áreas, y en cada aspecto de su vida, simplemente, no puede hablarse de un crecimiento personal, ya que el individuo simplemente existe, pero no crece, ni se desarrolla, en relación a su experiencia de vida.
- Es continuo: El crecimiento personal, no tiene límite de edad, ni de etapa de desarrollo, ni está condicionado a un estilo de vida en particular, ni a un nivel de adquisición, o profesión, o distinción social, simplemente mientras el individuo tenga vida, siempre y constantemente, tiene que ir experimentado desarrollo, en todas las facetas de su vida.

Según los psicólogos en línea, el crecimiento personal, no es una acción que se logra de un momento a otro, sino que más bien, es el resultado, de un largo proceso que se va manteniendo en el tiempo, y que permite que el individuo vaya aumentando

continuamente sus conocimientos, habilidades, potencial, y desarrollo emocional, biológico, espiritual y en todos los aspectos personales del individuo.

❖ pasos para el crecimiento personal

- Identificar el problema: Es fundamental saber en todo momento qué es lo que está sucediendo, lo que puede alterar el estado de ánimo y qué es aquello que puede hacer recaer una y mil veces en los mismos errores.
- Soledad: Busca regularmente tiempo para sí mismo, en el cual se pueda estar totalmente solo. Es preferible un lugar tranquilo.
- Diario: Registra los sentimientos, emociones, sueños e intuiciones todos los días en un diario. Esto ayudará a entrar en un contacto más estrecho con las profundidades intuitivas.
- Aceptar más que esperar: Esto significa que el ser humano siempre está intentando anticiparse a los acontecimientos y cuando no son tal y como uno espera se siente defraudado y abatido por las circunstancias. Aceptar significa estar viviendo el presente; esperar significa estar viviendo en el futuro.
- Meditación: En la meditación, se trabaja para disciplinar a la mente y para silenciar la charla interna que siempre la llena. Crear un recipiente puro para que lo llene el Ser Superior.

Haciendo referencia en el mismo tema, Ponti (2005) investigó acerca que desarrollo personal es el conjunto de prácticas y actitudes continuas que permiten a una persona un trabajo profundo respecto al potencial de cada persona. También menciona que la obtención de una visión plural, rica y multidimensional de la realidad, es la que permite actuar con inteligencia la cual facilita el bienestar personal y la resolución de

problemas complejos. Este autor menciona las vías para enriquecer el conocimiento acerca del desarrollo personal, por lo tanto:

❖ Primera Vía: Trabajar en el conocimiento: El saber no ocupa lugar. El conocimiento debe poseer la característica de permitirnos analizar lo que nos rodea (incluyéndonos a nosotros mismos) desde una óptica crítica. El conocimiento es descriptivo cuando no sirve para comprender las cosas que pasan, no cumple su auténtica función. Las personas pueden ejercer la libertad de ver las cosas desde distintos puntos de vista para finalmente tomar decisiones racionales y auténticas. La complejidad del conocimiento no es una complicación gratuita sino la adecuación a un mundo que es, en sí, complejo.

❖ Segunda Vía: Trabajar el autoconocimiento. El autoconocimiento como una mirada interna que va profundizando en nuestro ser y que nos permite descubrir aspectos de nuestra psicología profunda que desconocemos o que, en algunos casos recuperamos. Un elemento clave del autoconocimiento es la capacidad de introspección.

❖ Tercera Vía: Aceptar el conocimiento de los demás. Las personas, por lo general, no están preparados y concienciados para aceptar e integrar los comentarios críticos sobre sí mismos viniendo de otra persona, sin embargo éste es uno de los pasos más importantes para el crecimiento o desarrollo personal. ¿Por qué motivos no se acepta la opinión de los demás?

- Porqué se tiene la creencia que nadie más que sí mismo conoce su ser íntimo.
- Porqué no aceptan ideas de mejora de personas a las que no se tiene aprecio o no se acepta plenamente
- Por simple orgullo
- Por mecanismos de autodefensa

Para crecer internamente es necesario estar en contacto con la gente, pedir la retroalimentación sobre el comportamiento y aceptarlo.

❖ Cuarta Vía: Superar los bloqueos. Un bloqueo es cualquier barrera personal que impide hacer alguna cosa o dar rienda suelta al potencial. Todas las personas tienen en mayor o menor medida bloqueo que paralizan sus actividades profesionales. Por lo tanto el darse cuenta de la existencia y aceptarlo es parte primordial para poder superarlos.

❖ Quinta Vía: Aceptar la diversidad. Actualmente se vive en un mundo diverso, diferente, cambiante. Si la diversidad es percibida como un problema o amenaza y no como auténtica oportunidad de adaptación y aprendizaje, no funcionará. Las personas con alto nivel de madurez, integran cualquier realidad aunque no coincida con los valores personales.

❖ Sexta Vía: Orientarse a la Utopía. Se trata de una auténtica oportunidad para conseguir que los valores personales más radicales y aventureros tengan una oportunidad para crecer y evolucionar.

A pesar de los temas mencionados, se hará referencia a un tema en especial, no siendo el menos importante, más bien el centro del problema se debe enfocar en las causas por la que las personas abandonan sus estudios universitarios, por lo tanto Cabrera, Bethencourt, Álvarez y González (2008) realizaron una investigación acerca de las causas por las cuales las personas abandonan sus estudios, es decir la detención o interrupción de estudios iniciados antes de finalizarlos. Esta categoría incluye:

- Abandono involuntario (por incumplimiento administrativo o violación de reglamentos).
- Dejar la carrera para iniciar otra en la misma institución.

- Dejar la carrera para iniciar otra en otra institución.
- Dejar la universidad e irse a otra para completar estudios iniciados.
- Renunciar a la formación universitaria para iniciar itinerarios formativos fuera de la universidad, o incorporarse al mundo laboral.
- Interrumpir la formación con la intención de retomarla en el futuro.
- Otras posibilidades.

La prolongación de estudios, sin embargo, está más estrechamente vinculada con el concepto tradicional de fracaso académico, como la diferencia de tiempo invertido con el teóricamente previsto para terminar los estudios. Éste es uno más de los tantos indicadores que se han definido para identificar el fracaso académico universitario, entre los que se contempla también el abandono. De igual forma se menciona que existen dos denominaciones de fracaso, una en sentido amplio referido a las tasas de éxito, retraso y abandono de los estudios y otra en sentido estricto, referida a las calificaciones de los estudiantes en las distintas materias de la titulación.

En este caso es mayor el porcentaje de personas que abandona los estudios elegidos. Existe un consenso generalizado en aceptar que las tasas de abandono son un indicador de baja calidad, pues se entiende que la universidad elegida no puso los medios necesarios para que las personas que lo intentaron alcanzaran la titulación esperada. Estas medidas han de aplicarse antes de la matrícula, para que las personas tomen decisiones vocacionales acordes a sus perfiles personales (mencionando algunos como la formación previa, aptitudes adecuadas a las materias que cursa, posibilidades económicas, adecuación vocacional de los estudios elegidos, motivación) y, durante el desarrollo de la carrera, ajustando las estrategias formativas a las necesidades de los destinatarios (adecuación de materias impartidas al número de

créditos cursados; medios materiales y tecnológicos puestos al alcance del alumnado; apoyo psicopedagógico ofrecido por el centro; entre otros.), según lo describieron Cabrera *et al.*

Por otro lado, Aparicio (2008) el abandono no significa fracaso. Las causas por las cuales puede ocurrir un abandono de estudios profesionales pueden ser:

- Período en que se produce la deserción
- Actividades que desarrollan los estudiantes después de abandonar
- Reorientaciones
- Historia educacional previa, en relación con la universitaria
- Valoración de tránsito del nivel medio a la universidad
- Historia educacional
- Cambios de carrera

La autora es clara al indicar que el abandonar los estudios no es un tema de fracaso personal para la persona, simplemente existen prioridades de mayor peso en su vida y se ve en la necesidad de tomar una decisión concreta por lo que una de las opciones es el abandono de la misma, dicho por Aparicio.

Según ESI School of Management (2013) quien definió que las causas y abandono de estudios obtuvo como resultado lo siguiente: Se pudo conocer el porcentaje de los alumnos que permanecían cursando la carrera, los que habían abandonado y los motivos de esa deserción. De los alumnos ingresantes en el 2004, sólo el 30% permanecía en la carrera pasado los cinco años y el 53% lo hacía en la mitad de la carrera.

Se pudo encontrar que el mayor porcentaje de abandono de estudios, se produce alrededor del primer año de estudios profesionales, después van dejando en los años posteriores pero cambian las razones que argumentan. En el primer año los estudiantes toman la decisión debido a que tienen relación con cuestiones de

expectativas, autoexclusión, “había que estudiar mucho”, “no era para mí”, pero es bastante esperable en jóvenes”. Por otra parte, se pudo reconocer que no era directa la relación entre rendimiento académico y condiciones socio económicas, “sino que hay cuestiones individuales, de esfuerzo. Los de bajo recurso rinden más que los otros, no hay una asociación directa”.

Un indicador que se encontró al analizar los datos es que los ingresantes se anotan a más de una carrera universitaria para evaluar con cual se sienten más conformes relación, hecho que vincularon a razones de expectativas, vocación, entre otras, que se definen en los primeros meses que están cursando.

Asimismo, ESI School of Management indicó que los estudios revelaron que hay razones ligadas al nivel de exigencia de la carrera, no identificada con falta de madurez de los estudiantes sino que atribuyen la interrupción de los estudios al exceso de exigencias, de materiales bibliográficos contenidos en la materia, y de horas que insume llevar la materia al día.

Otros motivos de deserción se relacionan con cuestiones económicas, falta de trabajo, disponibilidad horaria que acarrea el trabajar; la incertidumbre de la inserción laboral una vez recibidos; y en algunos casos aparecen razones de tipo “psicológico” o “emocional”, relacionadas al temor a la situación de examen. En últimos estos casos, muchos alumnos optan por el cambio a carreras con perfiles académicos más prácticos y menor carga de lecturas.

Existe un interés por aportar a la institución estos conocimientos para modificaciones académicas. Para estos nos resulta importante tener el mayor conocimiento del trayecto de los alumnos y los motivos de la deserción, así como también saber cuál es el perfil de los graduados y el mercado profesional, proyecto que tenemos en vigencia en este momento, sobre el campo de acción que tienen los profesionales y la valoración que ellos mismos hacen de su formación, lo mencionó ESI School of Management.

Sin embargo se debe ser consciente que el abandono de la carrera profesional es un problema que mientras pasa el tiempo se puede ver afectado en las personas. Dado por ello se encontró una investigación relacionada al tema que dice lo siguiente:

Cabrera *et al.* (2006) menciona que el abandono y la prolongación de los estudios constituyen en la actualidad un importante problema en la universidad. Dada la incidencia que ello tiene en la organización y en la distribución del gasto público de la institución, se realizó un estudio, cuyos resultados se comunican en el presente informe. El objetivo del estudio fue identificar las causas que provocan que un gran número de estudiantes dedique más años de los prescritos para finalizar sus estudios, o abandonen éstos sin finalizar.

Para estos autores, la mayor fuente de ineficacia en la enseñanza superior hay que situarla en el desconocimiento de las capacidades de los estudiantes en el momento del ingreso. La enseñanza superior es vista como una empresa, donde hay que combinar esfuerzo y capacidades iniciales del alumnado con los recursos humanos y materiales del centro. Por ello, no conocer las capacidades de los aspirantes es una fuente de ineficacia y una causa de fracaso, siendo también otra causa la falta de esfuerzo del alumnado, que se ve provocada. El libre acceso a la enseñanza superior produce durante el curso una selección posterior. El alumno ajusta su esfuerzo a las ventajas que espera obtener del estudio.

Otro modelo relevante para analizar las causas que provoca el abandono de los estudios universitarios también dicho por Cabrera *et al.* Este autor, para explicar las razones del abandono, propone cuatro tipos de variables para la evaluación: bagaje personal, organización, entorno y actitudes. La integración social y académica depende de las conductas de afrontamiento positivo (acercamiento) o de afrontamiento negativo (evitación), que inciden directamente en la intención (actitud) de dejar o de continuar los estudios. Ambos procesos, la integración social y académica, se producen de manera interrelacionada. Explica el proceso que viven los estudiantes que no concluyen sus estudios, estableciendo tres grandes etapas:

- a) Previa al ingreso: poca madurez, escaso conocimiento del centro y escasa orientación académica.
  
- b) Durante la permanencia en el centro: situación de sorpresa por el cambio experimentado de nivel educativo, compañeros y la no adaptación al nuevo tramo del sistema educativo, sentimiento de alienación, conductas defensivas, inhibición de la acción y resignación al abandono.
  
- c) Posterior al abandono: etapa moratoria de reflexión, exploración, reorganización, análisis del poder retomar o no los estudios (si recupera la autoconfianza, mejora la autoimagen).

Por último, citar el modelo de Pérez (2006) en el que se recoge como causas de la deserción universitaria cinco grupos de factores: restricciones en la oferta de determinadas carreras; dificultad de los estudios; dificultades económicas; decepción con la realidad de los estudios elegidos; y poca vinculación inicial con la realización de los estudios universitarios.

Dado que existen distintos posicionamientos a la hora de explicar las causas que están detrás de las situaciones de abandono o permanencia; en algunos casos motivos de índole personal y en otras asociadas a variables del propio sistema formativo. Cualquiera que sea el origen, lo que sí es evidente es que las elevadas tasas de abandono o prolongación del tiempo establecido para concluir la carrera, constituyen actualmente uno de los graves problemas al que se debe buscar solución si se pretende mejorar la calidad de la enseñanza superior dicho por Cabrera *et al.* (2006).

En algunas ocasiones la inseguridad del futuro profesional por no saber con exactitud cuál es la carrera de su interés o cuál será el cargo que desea desempeñar, se basan por las orientaciones vocacionales que imparten en los distintos establecimientos, por lo tanto, el no comprender con exactitud este tipo de actividad , puede confundir aún más a la persona haciendo que tome una decisión equivocada y

darse cuenta cuando va un tanto avanzado en sus estudios, ya que la inversión que realice durante ese tiempo, no tendrá ningún fruto. Por ello:

## **Orientación vocacional**

Dicho por Sius (2014) quien identificó que es probable que muchos alumnos se encuentren desorientados en su último año de diversificado y no sepan qué estudiar. También en este momento muchos orientadores comienzan con un bombardeo de test; y charlas que probablemente caen en el vacío, pues hay un cúmulo de factores internos y externos a considerar que deben ser tratados en forma integral antes de hacer evaluaciones que permitan dar una efectiva orientación vocacional.

El comienzo de la tarea del orientador vocacional debe comenzar desde muy temprano y gradualmente ir intensificándose, apoyando a los alumnos a tomar decisiones y a conocer sus preferencias y posibilidades

Es importante que los alumnos y alumnas tengan acceso a la mayor cantidad de información posible, sin embargo algunos se resisten bajo el argumento que mientras más conocen, más se confunden. Esto ocurre especialmente con alumnos de buenas calificaciones que suelen ser buenos para todo. La elección profesional es un proceso que se inicia con el reconocimiento de los intereses y de las alternativas existentes. En la medida en que este proceso se va desarrollando es normal que se provoque una crisis vocacional en los alumnos, caracterizada por la confusión y no es sino la resolución de esta crisis la que lleva a la elección propiamente tal. La resolución pasa por un reconocimiento más realista de las propias habilidades e intereses y también de las posibilidades reales.

Por otro lado, las mujeres presentan un estado diferente que a pesar de ser una gran alegría, se vuelve la necesidad más primordial en su vida, optando por abandonar

cualquier cosa que desee ya que debe pensar de una manera diferente, al mencionar esto nos referimos a:

## **El embarazo**

Como se conoce, el deseo más grande de muchas mujeres es procrear un hijo, el formar una familia y darle lo mejor a sus descendientes. Por lo tanto se concluye que en este caso existen madres adolescentes que se ven en la necesidad de abandonar los estudios universitarios, debido a un factor primordial en su vida.

Según Rojas (2013) quien afirmó que el embarazo es la tercera causa más grande de abandono de estudios. Después de 20 años de haberse publicado la primera Encuesta Nacional de Juventud en el país, dos nuevas investigaciones reflejan la percepción que tiene la población joven venezolana en torno a educación, sexualidad, sistemas políticos, trabajo, migración y perspectivas de vida.

Rojas también comentó que un dato que refleja el estudio que realizó se relaciona con la calidad de la educación: 89% de los encuestados considera que su formación no se ha caracterizado por tener profesores con buen nivel de preparación profesional. También se menciona que el 82% de los jóvenes opina que su formación académica también carece de orientación en temas de educación sexual.

Por otro lado, Stern (2012) en las cuales se ve reflejado distintos temas por las cuales las adolescentes quedan embarazadas a temprana edad como lo son: abandono del hogar por parte del padre, antecedentes de embarazo temprano o mala comunicación con la madre. El problema de esto es que las únicas perjudicadas son ellas mismas pues quedan limitadas a continuar con una vida literalmente “normal” debido a que deben enfocar sus prioridades en base a sus hijos. Este es otro de los grandes casos que se encuentran en las causas del abandono de plan de carrera, ya

que existe la prioridad más importante en la vida de una mujer en la cual debe de salir al área laboral abandonando por completo su desarrollo profesional, dicho por Stern.

Toda persona vive su vida a su manera, sin embargo algo similar que pueden percibir son esos detalles que pueden ocurrir en el momento menos indicado, algunas veces no es esa misma persona la involucrada, sin embargo le afecta de igual o mayor al resto de personas. Por lo tanto hacemos énfasis en:

### **Problemas familiares**

Como bien se conoce, los problemas familiares son otros de los grandes factores que llegan a causar efecto en el enfoque del estudio de una persona por lo tanto se encontró lo siguiente:

Según Agencia Peruana de Noticias (2009) dice que los problemas familiares afectan directamente la concentración en el estudio y el rendimiento escolar. Así como la violencia conyugal o de padres a hijos, la falta de comunicación entre otras.

Suele suceder que las personas no prestan atención en clase o tienen dificultades para concentrarse al momento de estudiar, es debido a que enfocan sus pensamientos en el problema o discusión de los padres o bien que ellos mismos ocasionaron ya que se vuelve una experiencia desagradable que les produce estrés y temor.

Asimismo agregó que el desarrollo intelectual y emocional de una persona requiere de una estabilidad familiar, la cual contribuye en un equilibrio mental. También afirmó que otro aspecto fundamental en el núcleo familiar es la comunicación entre los integrantes del hogar, ya que hay que aprender a escuchar y mostrar interés en el desempeño de cada uno de ellos, dicho por Agencia Peruana de Noticias.

Muchas veces se justifica la falta de atención entre los miembros de la familia debido al cansancio del día, esto lo amarran a que es desgastante para la persona la cual se ve en la necesidad de abandonar sus estudios profesionales debido a la falta de interés por focalizar su atención en los problemas de familia.

### **Causas socio-económicas**

Acorde con Nicoletti (2008) comenta que los costos que implica una carrera universitaria (materiales de lectura, materiales técnicos, traslados, entre otros.) están por encima de lo que un joven promedio, si éste no es un trabajador activo, o bien no tiene quien pueda ayudarlo a sostener sus estudios. El adolescente se ve en la necesidad de insertarse en el ámbito laboral promueve la focalización en priorizar el trabajo sobre los estudios universitarios. También hay situaciones donde el alumno o alumna al casarse y/o tener hijos debe abandonar los estudios. Las causas relevantes aparecen: el no poder solventar conjuntamente los gastos familiares y la universidad; el deber ampliar excesivamente horarios laborales, o bien tomar un trabajo paralelo para aumentar los ingresos, dicho por Nicoletti.

Para concluir con este capítulo se debe hacer referencia a la diversidad de causas existentes por las cuales las personas se ven en la necesidad de abandonar su plan de carrera profesional y enfocarse en ciertas prioridades para salir adelante.

Por otro lado también se conoce las múltiples causas por las que cierto grupo de personas, se ven en la necesidad de abandonar sus estudios profesionales. Estas van desde un cambio radical en el entorno familiar como lo es la existencia de un ser querido; con esto nos referimos a cuán importante es para una persona sus padres, tíos, hermanos y abuelos (entre otros), pues existen casos en donde la persona que brinda los bienes económicos necesarios para la sobrevivencia del núcleo familiar deja de existir o bien sus condiciones físicas ya no lo permiten continuar en el área laboral, por lo tanto serán los hijos o cualquiera de los que viven dentro del hogar, quienes

deben de dar un nuevo paso al ámbito laboral; es decir, abandonar sus estudios universitarios para dedicarse a traer el pan década día (en algunos casos).

Es necesario tomar decisiones concretas desde un inicio para poder establecer un plan de carrera profesional, ir alcanzando metas y lograr los objetivos marcados ya que hoy en día los estudios superiores son parte fundamental en la historia de cada persona debido a que es una llave para abrir puertas para expertos en el ámbito laboral.

### **Toma de decisiones**

Según Nacional Financiera (2015) la toma de decisiones es un proceso por el cual se elige una vía de acción como solución de un problema específico. Dicho de otra manera, el proceso de toma de decisiones es una serie de pasos que ayuda a escoger qué hacer para resolver un problema.

Problemas rutinarios y no rutinarios: hay diferentes problemas y, por eso, también existen diferentes tipos de soluciones. Sin embargo, es posible encontrar factores comunes a todos los problemas y también una metodología parecida para abordarlos.

Los problemas a los que frecuentemente se enfrentan, pueden clasificarse de la siguiente manera:

- a) Repetitivos y rutinarios.
  
- b) b) Nuevos y complejos.

Las decisiones programadas son métodos con pasos que se siguen siempre para resolver problemas repetitivos y rutinarios. Para los problemas nuevos y complejos, no existe una solución hecha, estructurada. Cada problema exige disciplina e imaginación para solucionarlo. Ahora, estudiaremos el proceso a través del cual puedes encontrar solución a este tipo de problemas. Lo primero que tenemos que se debe tomar en cuenta es que la "toma de decisiones" es un proceso, una serie de pasos, a través de los cuales el empresario busca llegar a la solución de un problema, o a una meta como podría ser aumentar la productividad. La razón de tener reglas programadas para los problemas rutinarios es que no te quiten innecesariamente tiempo y esfuerzo, como lo indica Nacional Financiera.

Por otro lado, García (2014) explica que la toma de decisiones es uno de los procesos más difíciles a los que se enfrenta el ser humano. En el modelo de D´Zurilla y Goldfried se consideran dos dimensiones:

1. Una orientación al problema que incluye las creencias sobre el control que ejerce el individuo sobre la resolución de sus problemas. A su vez tiene dos factores basados en la teoría de la autoeficacia de Bandura:
  - La creencia en la autoeficacia en la resolución de los problemas, basada en la expectativa de eficacia
  - La creencia que los problemas de la vida se pueden resolver, basada en la expectativa de resultado.
2. Una serie de pasos que configuran un proceso ideal de resolución de problemas y toma de decisiones.

La cual está formada por cinco pasos en los cuales se detalla cada uno de los apartados para una sencilla comprensión, con el objetivo de poner en práctica lo planteado, analizar, reflexionar, buscar las alternativas correspondientes que se puedan

presentar acorde a la situación en la que se ve implicado, comunicar los pensamientos y estrategias a utilizar para poder tener una óptima decisión y dejar con firmeza lo que se desea obtener; y por último, poner en práctica lo establecido en la que pueden surgir distintos cambios que sean necesarios para poder alcanzar la meta planteada desde un inicio.

Por lo tanto, García (2014), especifica cada uno de ellos para una facilidad de entendimiento.

### **Pasos para tomar decisiones**

- **Detenerse:** No se debe ser tan impulsivo porque cuando se hacen las cosas sin pensar algo sale mal. Se puede adquirir responsabilidades que no se pudieran asumir
- **Reflexiona:** Observar la realidad y preguntar qué es lo que se quiere. Pensar en las opciones para lograr los objetivos trazados y lo que se pide. Si es difícil conciliar, hay que pensar en priorizar. Pensar en los resultados. Buscar orientación e informarse
- **Elige:** En base a las alternativas, hay que elegir la que se considere mejor. Es humano equivocarse. Pero siempre es bueno pensar porque así es más difícil equivocarse
- **Comunica:** Es importante comunicar la decisión de manera asertiva. Ser asertivo es diferente a ser agresivo o pasivo.

- Ejecuta la decisión: Es importante defender los puntos de vista personales y tener firmeza en las afirmaciones. Si hay necesidad de variar de opinión, hacerlo; de lo contrario seguir siendo firme y hacer lo correcto.

## **El método para tomar decisiones y resolver problemas**

Marcuello (s/f) dice que si la habilidad para tomar decisiones se aprende, también se puede practicar y mejorar. Parece ser que las personas hábiles en la toma de decisiones tienen capacidad para clasificar las distintas opciones según sus ventajas e inconvenientes y, una vez hecho esto, escoger la que parece mejor opción. El método básico sería el proceso de los cinco pasos:

1) Definir el problema. Con este paso hay que procurar responder a la pregunta de ¿Qué es lo que se desea conseguir en esa situación? Buscar alternativas. En este paso es importante pensar en el mayor número de alternativas posibles, ya que cuantas más se nos ocurran, más posibilidades tendremos de escoger la mejor. Es importante evitar dejarnos llevar por lo que hacemos habitualmente o por lo que hacen los demás. Si no se nos ocurren muchas alternativas, pedir la opinión de otras personas nos puede ayudar a ver nuevas posibilidades.

2) Valorar las consecuencias de cada alternativa. Aquí se deben considerar los aspectos positivos y negativos que cada alternativa puede tener, a corto y largo plazo, tanto para nosotros como para otras personas. Para llevar a cabo este paso correctamente, muchas veces no es suficiente la información con la que se cuenta. En este caso es necesario recabar nuevos datos que ayuden a valorar las distintas alternativas con las que se cuenta. Por ejemplo, una persona que quiere empezar a practicar algún deporte, a la hora de valorar las diferentes alternativas, si no dispone de datos suficientes, deberá recabar información sobre: dónde se puede practicar los distintos deportes sugeridos; qué material se necesita; necesidad de un aprendizaje previo, qué costes tienen, entre otros.

Para cada una de las alternativas por separado, haremos una lista de todas las ventajas y desventajas que comporta. Seguidamente, daremos una puntuación de 0 a 10 a cada ventaja y a cada inconveniente en función de su importancia, teniendo en cuenta que: 0 es “nada importante” y el 10 significa que es “esencial o muy importante”. Finalmente, una vez puntuada cada ventaja y cada inconveniente en esa escala, se suman los números dados a todas las ventajas por un lado y todos los inconvenientes por otro. Si el resultado es positivo es que tiene más ventajas o éstas son más importantes que los inconvenientes.

3) Elegir la mejor alternativa posible. Una vez que se ha pensado en las alternativas disponibles y en las consecuencias de cada una de ellas, habrá que escoger la más positiva o adecuada.

Una vez que se han valorado las distintas alternativas, hay que compararlas entre sí, escoger la que más nos satisfaga. Como normal general, aquella que tenga más ventajas que inconvenientes, o si utilizamos el procedimiento matemático, aquella alternativa que tiene el número positivo más alto.

4) A veces la mejor alternativa no es ninguna de las propuestas sino que surge como combinación de varias de las propuestas. En el ejemplo, podemos decidirnos por un deporte concreto (fútbol, baloncesto, tenis, entre otros.) o se puede optar por escoger varios que sean complementarios (por ejemplo, la natación para estar en forma y el fútbol como forma de relacionarse con los amigos/as).

5) Aplicar la alternativa escogida y comprobar si los resultados son satisfactorios. Una vez elegida, deberemos responsabilizarnos de la decisión tomada y ponerla en práctica. Además debemos preocuparnos por evaluar los resultados, con lo que podremos cambiar aquellos aspectos de la situación que

todavía no son satisfactorios y además podremos aprender de nuestra experiencia, como lo mencionó Marcuello.

## **Características de la toma de decisiones**

Dicho por Herrera (2009), no todos los problemas se presentan bajo situaciones similares por lo que en algunos casos las decisiones que se toman deben ser estructuradas y en otros no estructuradas. Los problemas pueden ser simples o complejos, de mayor o menor importancia, repetitivos o aislados en su ocurrencia. Por ello cuando los problemas son recurrentes, ya sean simples o complejos, se debe elaborar un procedimiento, políticas y reglas que permitan tomar decisiones de manera eficiente y segura.

Para una toma de decisiones, las personas siguen un objetivo trazado, logrado alcanzar un resultado esperado no importa cuál sea. Por ello se mencionarán algunos de los más específicos.

Todos los problemas o situaciones no son, ni tienen la misma magnitud, urgencia u otra característica, por lo que se debe priorizar la solución de aquellos que en un momento determinado sean adecuados.

- No tratar de dar solución, por sí mismo, a todos los problemas a la vez, más bien analizar y realizar una descentralización correcta de lo importante.
- Obtener la mayor cantidad posible de información sobre el problema o dificultad y sobre la oportunidad y el aprovechamiento al máximo de la misma. No auto limitarse.

- Actuar sin precipitación, pero con la mayor prontitud posible ya que una pérdida de tiempo innecesaria podría constituir el no aprovechamiento de una oportunidad o la no solución de un problema o dificultad.
- Enfocarse no solamente hacia la solución del problema o aprovechamiento de la oportunidad, sino tratar de analizar las consecuencias sobre las partes o el todo en cuestión.
- La seguridad en la decisión y en los resultados a obtener es fundamental por lo que se debe tener en cuenta los riesgos y el nivel de certeza, o no, que se pueda alcanzar.

### **Proceso de toma de decisiones**

Como lo indicó Herrera (2009), el proceso de toma de decisiones consta de varios pasos o etapas que son:

- Definición e identificación de los problemas a resolver u oportunidades a aprovechar
- Diagnóstico y análisis de las causas.
- Determinación de las alternativas posibles.
- Análisis y evaluación de las alternativas encontradas
- Selección de la mejor alternativa.
- Implementación y ejecución de las acciones a tomar
- Seguimiento y control de proceso

1. Definición e identificación de los problemas a resolver u oportunidades que aprovechar: el definir cada aspecto a detalle desde el inicio es la parte

fundamental para poder trabajar sobre una base asertiva que influirá efectivamente en el alcance de los resultados. Otro aspecto es la descomposición del problema en elementos ya que en la mayoría de los casos éste es complejo.

2. Diagnóstico y análisis de las causas: al tener establecido y definido el problema se pone en ejecución el diagnóstico el cual debe permitir poder realizar un análisis adecuado de las causas que lo provocan, para determinar los objetivos que se deben perseguir con la decisión.

3. Determinación de las alternativas posibles: no debe limitarse la determinación de alternativas, mientras exista un mayor número, habrán más posibilidades de encontrar la adecuada. El conformarse con una o dos alternativas puede llevar al fracaso, debido a que pueden no ser efectivas o adecuadas para la situación.

4. Análisis y evaluación de las alternativas encontradas: el grupo de alternativas encontradas debe someterse a un análisis y evaluación rigurosos ya que no todas las encontradas reúnen los requisitos para aplicarlas con la efectividad necesaria.

Para su análisis y evaluación se debe de observar los factores: tiempo, recursos disponibles, posibilidades para su aplicación, posibilidades financieras, si cumple con los objetivos propuestos, riesgos y consecuencias que pudiera traer esta decisión.

5. Selección de la mejor alternativa: se debe seleccionar la alternativa que cumpla con más integralidad los objetivos propuestos. Aspectos que se deben tener en cuenta para ello son: si la solución que permite es parcial o total, nivel de riesgos, flexibilidad ante los cambios, nivel de certidumbre en la solución, relación costo- beneficio y otras en función de la situación.

6. Implementación y ejecución de las acciones a tomar: Seleccionada la alternativa a utilizar se impone la elaboración de un plan que recoja todos los aspectos fundamentales para la solución del problema o el aprovechamiento de la oportunidad. Este plan debe contener las acciones necesarias correctamente programadas, el costo del mismo, definición de las personas que deben cumplirlo y período de ejecución.

7. Seguimiento y control del proceso: no basta con la confección del plan y la buena voluntad de los realizadores y ejecutores, se debe implementar un seguimiento y control adecuado al proceso, con el fin de verificar su correcta ejecución y la disposición, estado de ánimo de los ejecutores, los cuales conllevan a realizar las correcciones en los casos necesarios.

En el proceso de toma de decisiones existen dos elementos de gran importancia sobre los cuales es preciso tomar gran atención, éstos son: la calidad de la toma de decisiones y la aceptación de la decisión por parte de quienes deben ejecutar las acciones. Existen diversos criterios sobre cuál de las dos es la más importante.

Según lo dicho por Herrera (2009), ambos aspectos son trascendentales y de mucha importancia, por lo que debe brindársele una atención priorizada a los dos, ya que el desarrollo eficaz de una decisión depende en gran medida de la aceptación de las personas que deben ejecutarlas, no sólo de la calidad de la misma, no obstante si bajo determinadas situaciones especiales es imprescindible jerarquizar uno sobre el otro, esto debe realizarse sin dejar de darle la atención adecuada a cada uno de los aspectos mencionados.

Así como un plan de carrera, la toma de decisiones es algo en el cual influye en las personas hoy en día, pues estas seleccionan la primera alternativa que tengan de frente y no miden los riesgos o consecuencias que más adelante puedan traer. Para ser una persona de éxito, se necesita ser inteligente y aprender a tomar sabias decisiones. Es difícil optar por la felicidad propia cuando un obstáculo impide luchar por las metas;

pero simplemente las personas no han estandarizado todas las alternativas que pueden tener.

Así como cada autor lo especifica a su criterio, se ha seleccionado un tema de investigación que en la actualidad se ha pasado por alto, la cual se basará en los trabajadores de una institución municipal “EMPAGUA” para poder conocer los aspectos por el cual han decidido abandonar sus estudios universitarios.

EMPAGUA es la empresa municipal encargada de dotar de los servicios de agua potable y alcantarillado a los vecinos de la ciudad de Guatemala y áreas de influencia. Una institución de producción de agua potable y saneamiento reconocida a nivel nacional e internacional. EMPAGUA, aun cuando dentro de sus tarifas escalonadas brinda servicio subsidiado a un buen número de usuarios, es una entidad auto sostenible, con el mayor número de clientes satisfechos por el buen servicio en calidad y continuidad, y con una plataforma tecnológica al servicio y para beneficio de los usuarios.

Además de las funciones específicas y técnicas en la producción y distribución, esta empresa cuenta con un equipo de trabajo a cargo de atender los requerimientos administrativos y jurídicos de los usuarios, gestiones que se apoyan en la plataforma tecnológica implementada para registro del historial de cada cuenta, que sirve como una herramienta para fortalecer la transparencia eficiencia en la relación con el usuario.

## II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Tanto la formación profesional como la experiencia laboral es algo que hoy en día es una necesidad en la vida del ser humano. Lastimosamente hay ocasiones en las cuales se debe optar por una de estas dos debido a las condiciones que se presentan en cada persona.

Muchas veces el primer obstáculo que se encuentra es la situación económica de las personas, por lo tanto se ven en la necesidad de abandonar sus estudios e iniciar a buscar un trabajo el cual pueda proveer el capital para continuar su formación, lastimosamente muchos de los trabajos que no exigen mayor experiencia, requieren de horarios extendidos o jornadas no aptas para poder continuar con la preparación académica adecuada y optar por un mejor puesto y remuneración salarial. Posterior a esto se encuentra con que una mejor oportunidad requiere de estudios los cuales las personas no poseen por la falta de tiempo en el trabajo anterior, esto conlleva a perder una oportunidad de crecimiento.

Las empresas buscan estudios avanzados y cuando hay quienes cumplen con este perfil, carecen de experiencia por motivos diferentes, por lo tanto quedan descartados del proceso; sin pensar que ambas personas pueden ser capaces, siendo la organización quien se encargue de apoyar a las personas en continuar su formación profesional.

El que un ser humano pueda contar con ambas lleva una ventaja de peso sobre la persona que carece de las mismas, debido a la formación que como profesional se espera. Muchas empresas hoy en día cuentan con planes de carrera para sus trabajadores, y que esto les trae un beneficio sustentable en el desarrollo de la labor de cada uno de ellos, debido a que los conocimientos son más amplios y de profesionalismo, los cuales al momento de una valuación empresarial, se vuelve mucho más competente que las demás; es por ello que hoy en día se lucha por la formación y el crecimiento empresarial.

Dado por ello, se da parte a la siguiente investigación en la cual se enfoca en conocer las razones por las que estas personas han tomado una difícil decisión en su vida, la cual ha cambiado su historia profesional.

A continuación se plantea la siguiente pregunta, la cual es considerada la base y fundamento de la investigación a realizar: *¿Cuáles son las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores administrativos y de mandos medios de una organización municipal, abandonan sus estudios universitarios?*

## **2.1 Objetivo general**

Definir cuáles son las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores administrativos y de mandos medios de una organización municipal, abandonan sus estudios universitarios.

## **2.2 Objetivos específicos**

Aclarar las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores abandonan sus estudios universitarios.

Conocer cuáles son las causas menos frecuentes por las que un grupo de colaboradores municipales abandonan sus estudios universitarios.

Conocer cuál es el grado de prioridad entre las posibles causas de abandono de la carrera institucional, según los elementos a evaluar en esta investigación.

## **2.3 Elementos de estudio**

Abandono Universitario

## 2.4 Definición de elementos de estudio

### 2.4.1 Definición Conceptual

Un plan de carrera laboral es la planificación de la situación futura a la que un colaborador puede llegar en la medida en la que complementa ciertos requisitos establecidos por la empresa.

La clave del éxito de estos planes es que converjan los intereses de la empresa con los del empleado, de manera que exista una buena motivación y el beneficio sea mutuo, un empleado invierte esfuerzo, tiempo y sacrificio y lo hace con gusto en algo que es de su interés (Reyes, 2013).

### 2.4.2 Definición Operacional

Las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores abandonan su plan de carrera profesional se medirá por medio de una escala con 20 ítems distribuidos en 8 indicadores diferentes los cuales se refieren a la causa por la que un grupo de trabajadores de una organización municipal abandonan sus estudios universitarios, en donde se valorizó cada respuesta para conocer cuál ha sido la mayor influencia en la toma de decisiones para estas personas.

	Indicadores
1	Situación Económica
2	Laboral
3	Situaciones Familiares
4	Problemas en la universidad
5	Exclusión
6	Falta de Transporte
7	Falta de interés
8	Estado físico

## **2.5 Alcances y límites**

El presente estudio se enfocó en conocer las causas más frecuentes por las cuales un grupo de colaboradores administrativos y de mandos medios de una organización municipal se ven en la necesidad de abandonar sus estudios universitarios por motivos primordiales en su vida. Por lo tanto los resultados que se obtengan serán generalizados únicamente a grupos con características similares a la del presente estudio y no a la población en general.

Dentro de las limitaciones se pudo encontrar la falta de información concreta con relación al tema seleccionado, debido a que no es un tema común. Se indagó con temas relacionados al mismo, más no concretos, para poder ampliar y especificar el tema de investigación.

## **2.6 Aporte**

Con los datos investigados se obtuvo las causas más frecuentes que afectan a un grupo de trabajadores en sus estudios universitarios, debido a necesidades primordiales que existen en su vida. Este trabajo desea beneficiar tanto al investigador, como a los estudiantes que deseen conocer sobre el tema; de igual manera a los trabajadores municipales con la finalidad de enfocarnos en razones importantes por las cuales hay que tomar difíciles decisiones en la vida; poder alentar y apoyar a toda aquella persona que ha interrumpido sus estudios de carrera institucional a continuar esta formación y enriquecer sus conocimientos. Es importante hacer conciencia de cada situación que se presenta en la vida y el tomar las decisiones adecuadas es un tanto difícil debido a que las personas se inclinan más por la facilidad del camino sencillo, que por la ardua tarea de luchar para lograr los objetivos. Hoy en día la combinación de estudios con experiencia laboral para una persona implica años de esfuerzo, horas de desvelo y sacrificios pero el resultado que se obtendrá será el más grato y satisfactorio para ellos mismos, por lo tanto se incita a cada una de las personas

a continuar luchando un poco más ya que la felicidad se logra llegando a la cima del éxito, sonriendo por cada obstáculo alcanzado y los resultados obtenidos.

Dados los resultados, se propone a la institución influir más en la carrera profesional de los trabajadores para volverlos aún más competentes dentro de la institución, debido a que es importante que se apoyen en el conocimiento para poder aprender nuevos mecanismos que se presentan en el mundo; con el fin de buscar alternativas y propuestas diferentes que pueden poner en práctica dentro de la organización. Se sugiere charlas informativas, las cuales tendrán como objetivo dar a conocer el apoyo que la empresa presta a los trabajadores. La organización puede realizar convenio con universidades para que puedan negociar económicamente un apoyo o bien brindarles el tiempo necesario para que el personal pueda continuar sus estudios sin descuidar la labor. Materiales informativos, talleres dinámicos en donde podrán adquirir conocimientos necesarios para poder implementarlos en su área de trabajo.

## II. MÉTODO

### 3.1 Sujetos

La presente investigación se trabajó con una muestra de 30 colaboradores, 21 de género femenino y 9 de género masculino, que laboran actualmente en la Empresa Municipal de Agua (EMPAGUA).

El tipo de muestreo a utilizar es una muestra no probabilística, la cual consiste en un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características y criterio de la investigación, (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Género		
Sujetos	No.	%
Femenino		
Masculino		
Total		

Estado civil		
Sujetos	No.	%
Soltero		
Casado		
Total		

Escolaridad		
Sujetos	No.	%
Básico		
Diversificado		
Universitario		
Post grado		
Total		

Dependencia de los trabajadores		
Sujetos	No.	%
Dirección Comercial		
Títulos		
Formación y Desarrollo		
Finanzas		
Total		

### 3.2 Instrumento

En esta investigación se aplicó una escala tipo likert, la cual consiste en una serie de afirmaciones o juicios por regla general de una cantidad de ítems adecuada relacionados a un tema de investigación determinado previamente, donde mediante la aplicación de un método manual o estadístico se determina la interrelación con lo estudiado; ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones (Malave, 2007)

La escala a utilizarse estará conformada por 20 ítems sobre las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores administrativos y de mandos medios de una organización municipal, abandonan sus estudios universitarios, en la que se establecieron distintas preguntas enfocadas a indicadores los cuales serán validados por expertos del área de psicología industrial. La escala de respuestas responde a una escala de los numerales 1 hasta 4 en donde 1 significa: totalmente de acuerdo, 2: de acuerdo, 3: en desacuerdo, 4: totalmente en desacuerdo.

Indicadores		Pregunta no.
1	Situación Económica	3, 19
2	Laboral	2, 12, 13
3	Situaciones Familiares	5, 11, 14, 16
4	Problemas en la universidad	1, 9
5	Exclusión	17, 18
6	Falta de Transporte	6, 7, 20
7	Falta de interés	8, 15
8	Estado físico	4, 10

No	ITEMS	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1					

### 3.3 Procedimiento

- ❖ Se seleccionó el tema de investigación.
- ❖ Se definieron los objetivos del estudio.
- ❖ Se identificó la variable a estudiar.
- ❖ Se seleccionó la muestra con la que se trabajará.
- ❖ Se elaboró una escala tipo Likert con el fin de llegar a conocer las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores administrativos y de mandos medios de una organización municipal, abandonan sus posibilidades de plan de carrera institucional.
- ❖ Se validó el instrumento a utilizar con distintos profesionales

- ❖ Se aplicó la escala a la muestra seleccionada
- ❖ Se tabularon los datos obtenidos y se presentaron en gráficas.
- ❖ Se realizó la discusión de resultados.
- ❖ Se analizó la información y se obtuvieron las conclusiones de la investigación
- ❖ Se presentaron las recomendaciones necesarias
- ❖ Se recopiló información bibliográfica relacionada al tema de estudio.
- ❖ Se estableció y entregó el proyecto de Tesis.

### **3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística**

La presente investigación es de tipo cuantitativo, no experimental y el diseño a utilizar es estadística descriptiva (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

La investigación cuantitativa ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, de replicarlos y compararlos entre estudios similares. La investigación no experimental se refiere a estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Los diseños transeccionales descriptivos indagan la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población o muestra (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

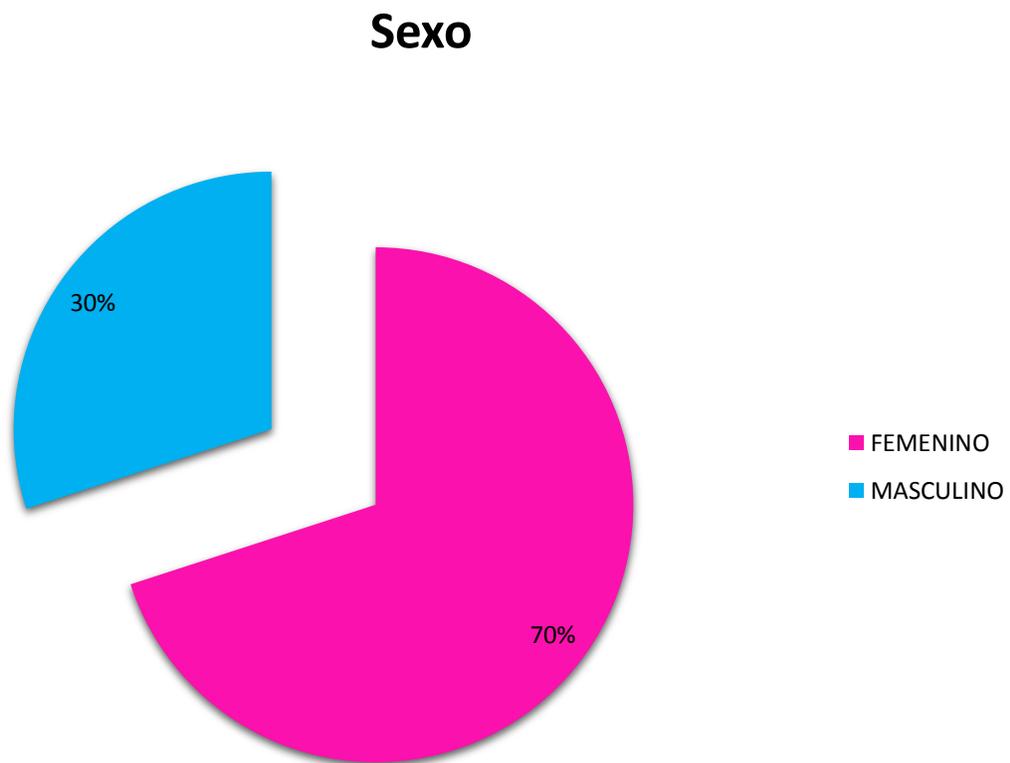
En la presente investigación se aplicó la estadística descriptiva, que consiste en tomar varios datos sobre una categoría de personas u objetos, y resumir esta información en pocas cifras, tablas o gráficas. La estadística descriptiva informa cuántas observaciones fueron registradas y qué tan frecuentemente ocurrió en los datos cada puntuación y categorías de observaciones; por lo tanto se establecerá una media aritmética y porcentajes de los resultados obtenidos en dicha investigación.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el estudio descriptivo es el tipo que describe situaciones y eventos, es decir como son y cómo se comportan determinados fenómenos. “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” Este estudio mide o evalúa diferentes aspectos, tamaños o elementos del fenómeno a investigar. Según mencionado por Hernández, Fernández y Baptista. Para realizar el análisis de los datos y poder interpretar los resultados se aplicarán cálculos de frecuencias y porcentajes, medidas de tendencia central (media, mediana, moda) por medio de Excel.

## IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

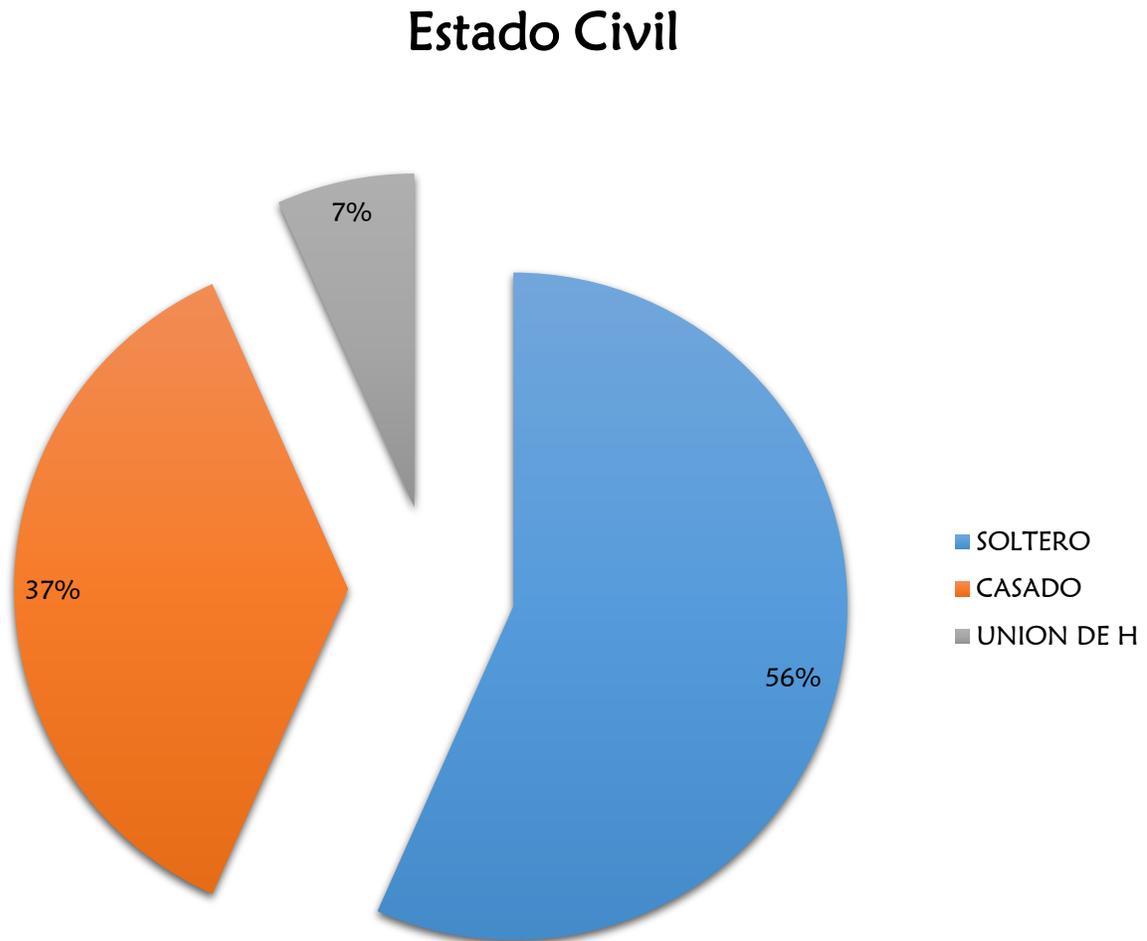
A continuación se presentan las gráficas y tablas de resultados de la Escala de Medición de “Las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores administrativos y de mandos medios de una organización municipal, abandonan sus estudios universitarios”.

Gráfica 4.1 Sexo de los colaboradores.



En la presente gráfica se puede observar que el 70% de la muestra evaluada es de sexo femenino, mientras que el 30% corresponde al sexo masculino, de un total de 30 colaboradores.

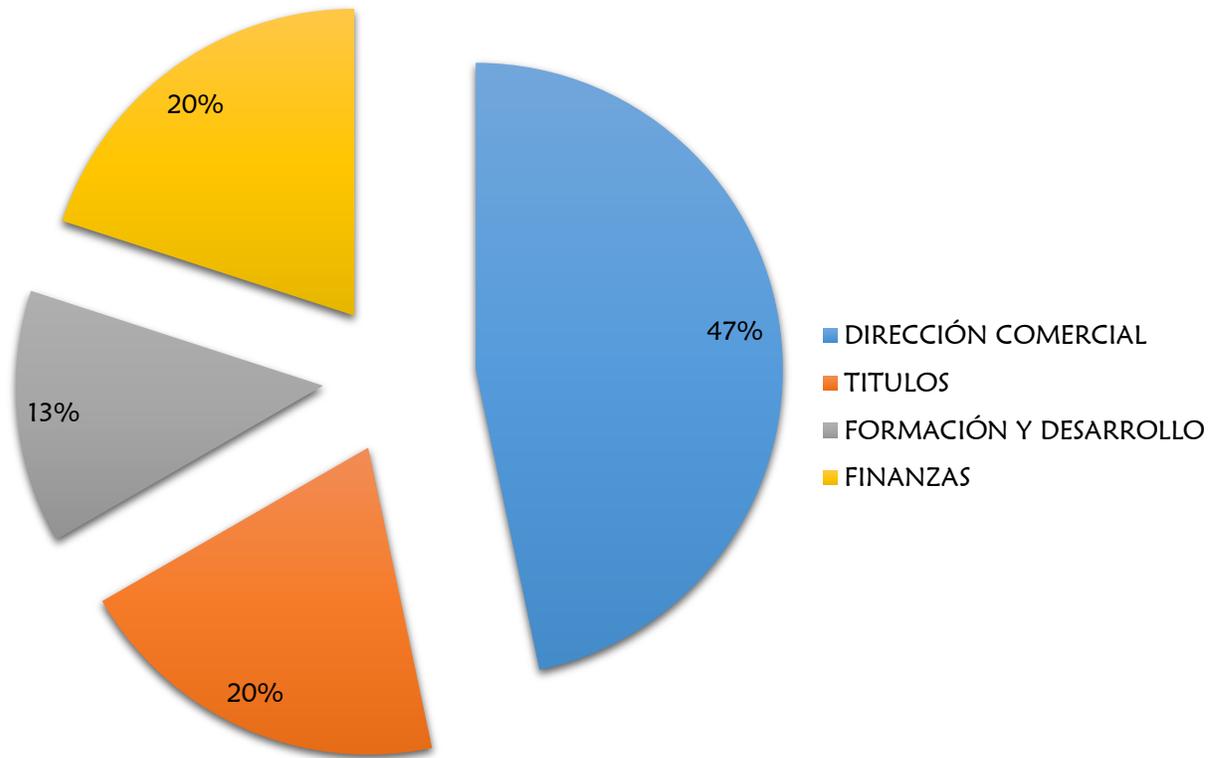
Gráfica 4.2 Estado Civil de los colaboradores



En la presente gráfica se puede observar que el 56% de la muestra evaluada corresponde a personas solteras, mientras que el 37% son casados y por último el 7% de la muestra se encuentra en unión de hecho.

Gráfica 4.3 Area en la que laboran los colaboradores

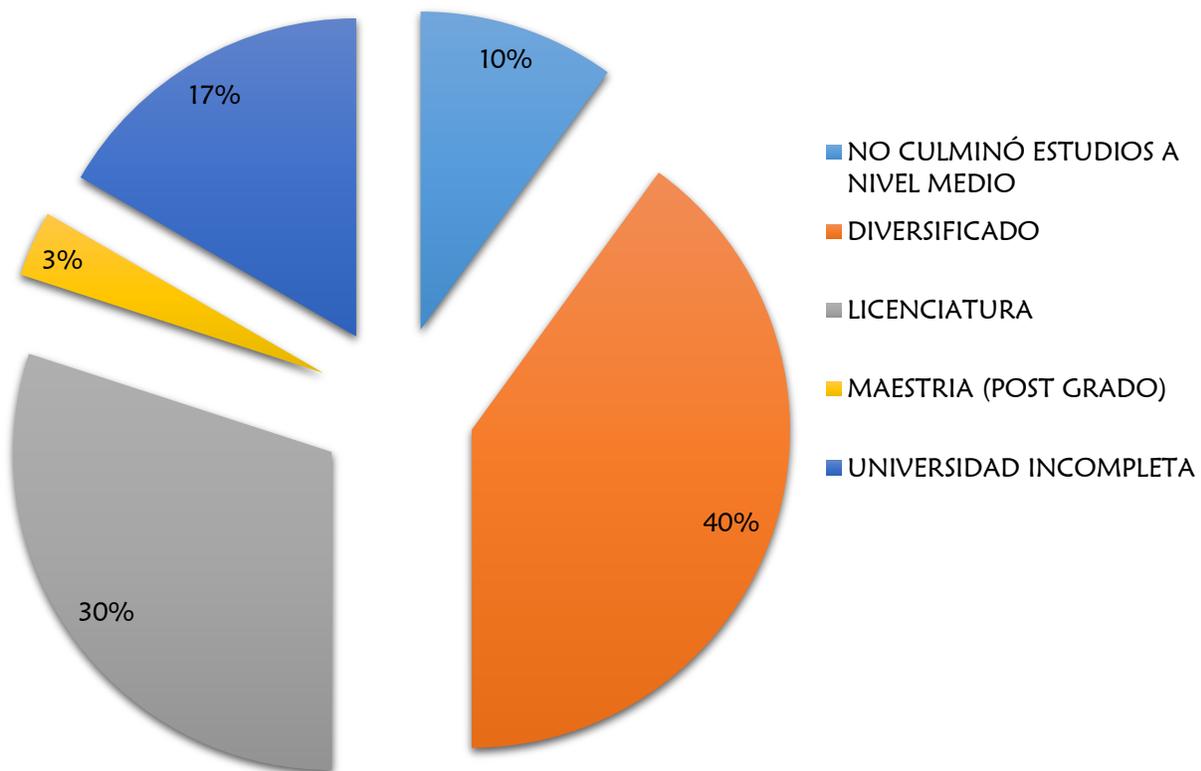
## Dependencia de los trabajadores



En esta grafica se puede observar que el 47% corresponden al área de trabajo de Dirección Comercial, 20% de Títulos, el otro 20% el área de finanzas y por último el 13% corresponde a Formación y Desarrollo

Gráfica 4.4 Último grado alcanzado de los colaboradores

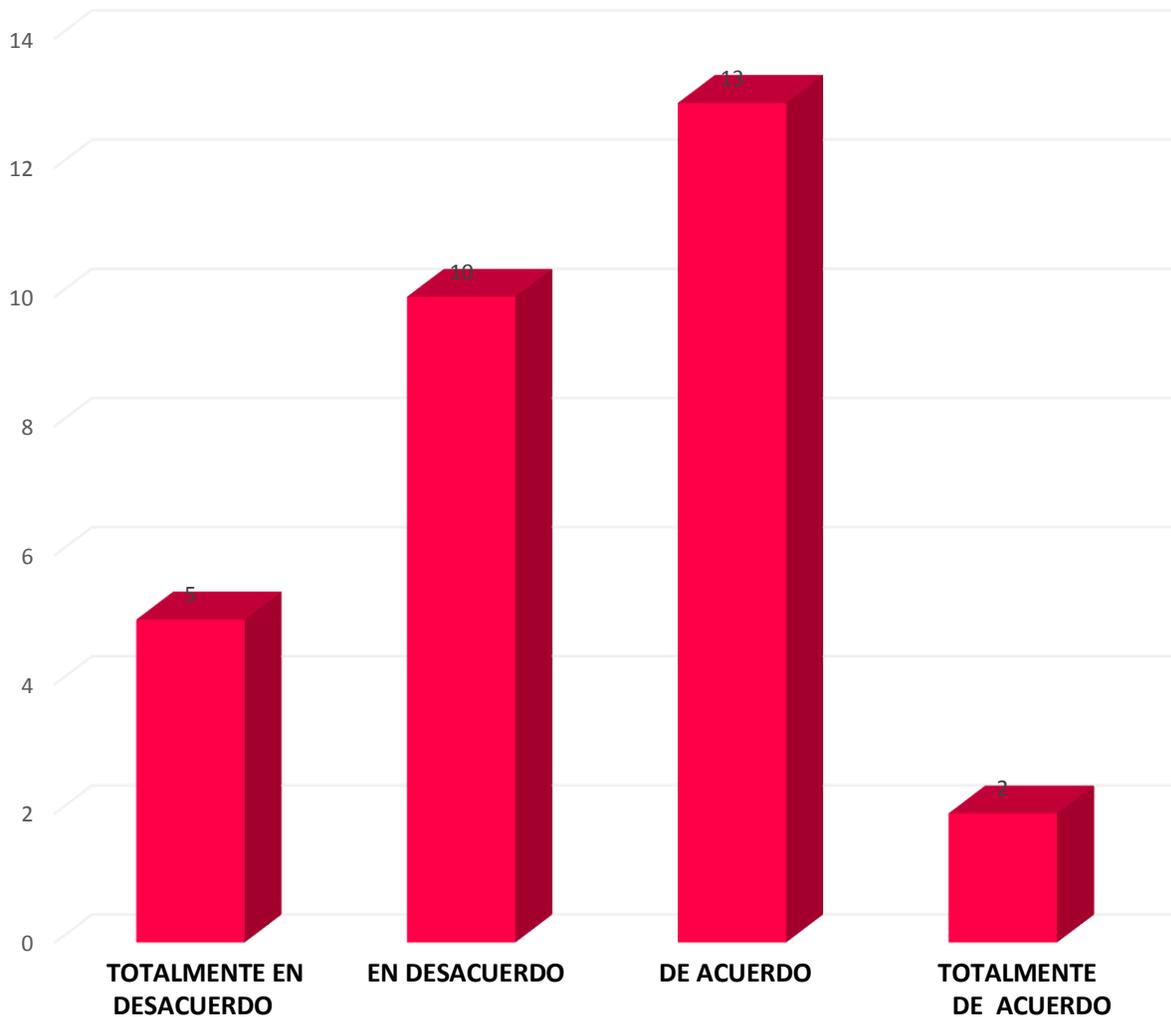
## Último grado alcanzado



En esta grafica se puede observar que el 40% logró alcanzar el diversificado como la última fuente de aprendizaje, luego un 30% a nivel Licenciatura, el 17% pertenece a que no han culminación sus estudios universitarios, el 10% de los colaboradores no culminaron sus estudios a nivel medio y por último el 3% ha finalizado el postgrado.

**Gráfica 4.5 ITEM 1**

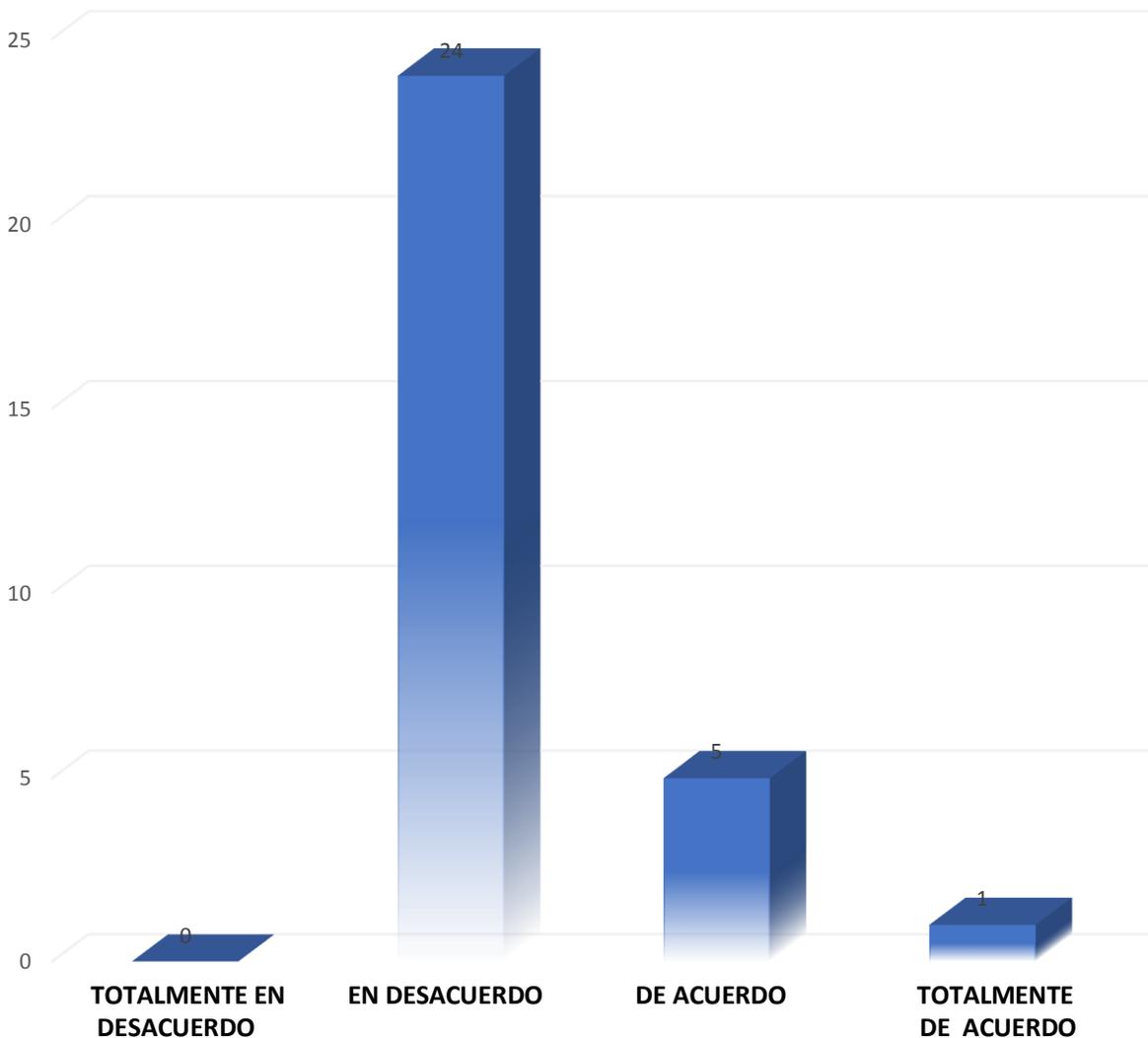
**PIENSA QUE EXISTEN CAUSAS JUSTIFICADAS  
PARA ABANDONAR LOS ESTUDIOS  
UNIVERSITARIOS**



En la presente gráfica se puede observar que 13 personas de un total de 30 están de acuerdo que existen causas justificadas para abandonar los estudios universitarios, mientras que 10 personas indicaron que estaban en desacuerdo con lo mencionado anteriormente.

**Gráfica 4.6 ITEM 2**

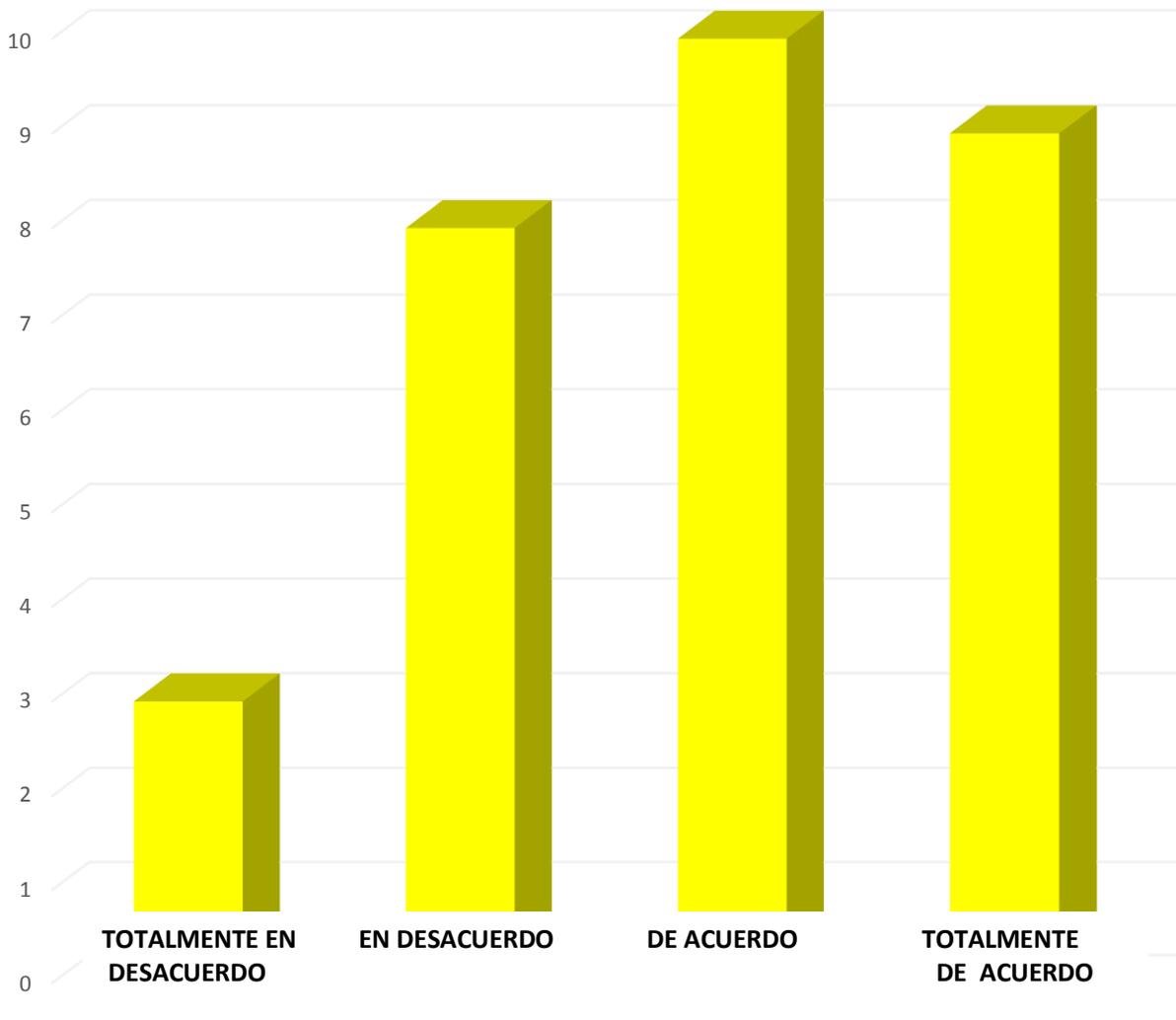
**CONSIDERA QUE ES MÁS IMPORTANTE LA  
EXPERIENCIA LABORAL QUE LOS ESTUDIOS  
UNIVERSITARIOS**



En la presente gráfica se puede observar que 24 personas de un total de 30 están en desacuerdo que es más importante la experiencia laboral que los estudios universitarios, mientras que 1 persona estuvo totalmente de acuerdo.

**Gráfica 4.7 ITEM 3**

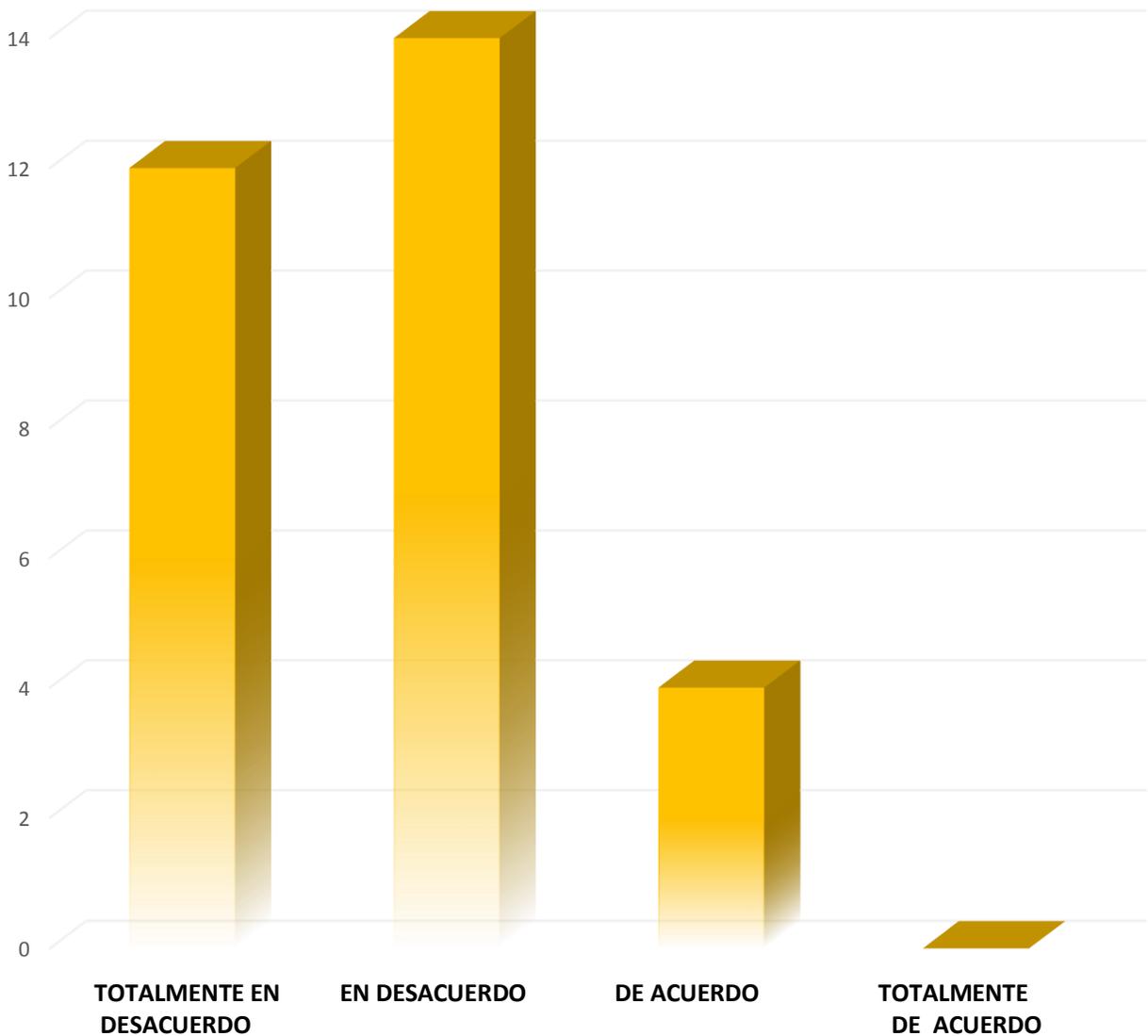
**RENUNCIARÍA A SU TRABAJO POR CONTINUAR  
SUS ESTUDIOS, SI TUVIERA LAS POSIBILIDADES  
ECONÓMICAS**



En la presente gráfica se puede observar que 10 personas de un total de 30 están de acuerdo con renunciar al trabajo para continuar los estudios universitarios, aun así tuvieran la oportunidad económica necesaria; por otro lado 3 personas estuvieron totalmente en desacuerdo con esta decisión.

**Gráfica 4.8 ITEM 4**

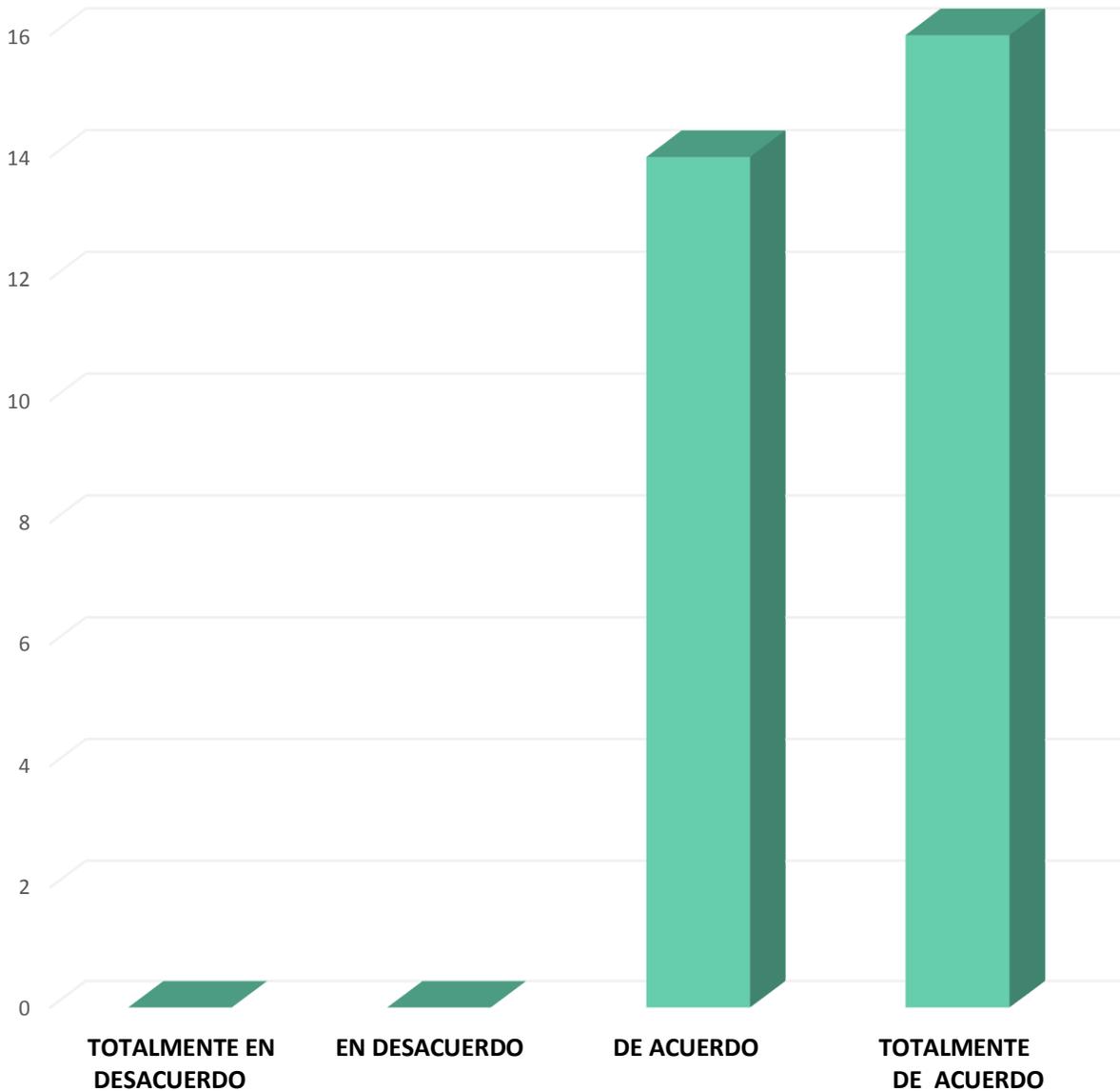
**EL CANSANCIO QUE MANEJA DIARIAMENTE  
SERÍA UN FACTOR INFLUYENTE PARA  
ABANDONAR LA UNIVERSIDAD**



En la presente gráfica se puede observar que 14 personas de un total de 30 están totalmente en desacuerdo que el cansancio diario sería un factor que influiría en la decisión de abandonar los estudios, mientras que 0 personas estuvieron totalmente de acuerdo con ello.

**Gráfica 4.9 ITEM 5**

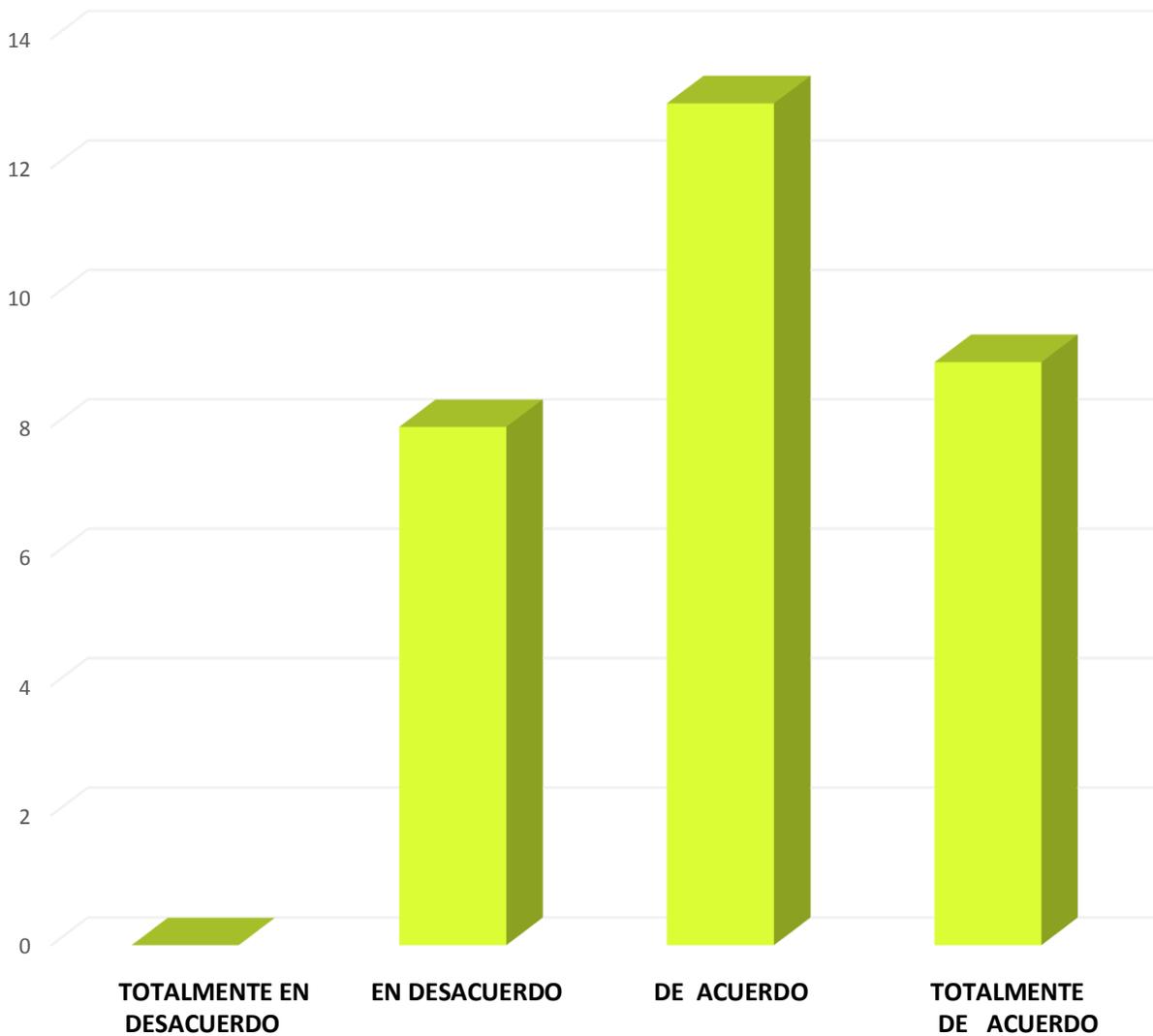
**SU FAMILIA LO MOTIVA A CONTINUAR SUS ESTUDIOS**



En la presente gráfica se puede observar que 16 personas de un total de 30 comentaron que su familia los apoyan para continuar sus estudios, mientras 0 personas están totalmente en desacuerdo que no reciben apoyo por parte de la familia.

**Gráfica 4.10 ITEM 6**

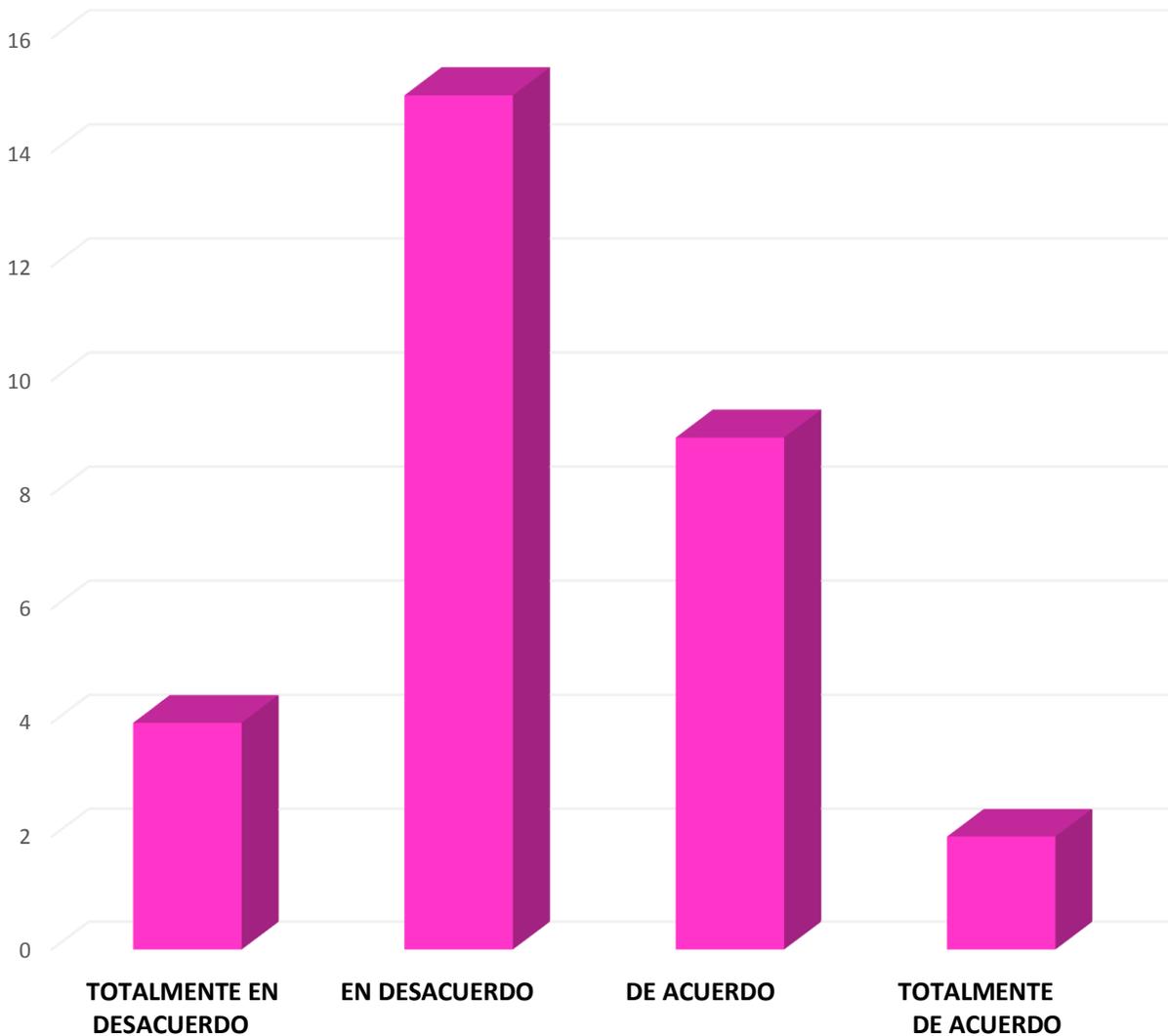
**LA FALTA DE VEHÍCULO PROPIO SERÍA UN  
IMPEDIMENTO PARA ABANDONAR SUS  
ESTUDIOS**



En la presente gráfica se puede observar que 13 personas de un total de 30 comentaron que están de acuerdo en que la falta de vehículo propio no sería un impedimento para abandonar sus estudios, por otro lado ninguna persona está totalmente en desacuerdo con ello.

**Gráfica 4.11 ITEM 7**

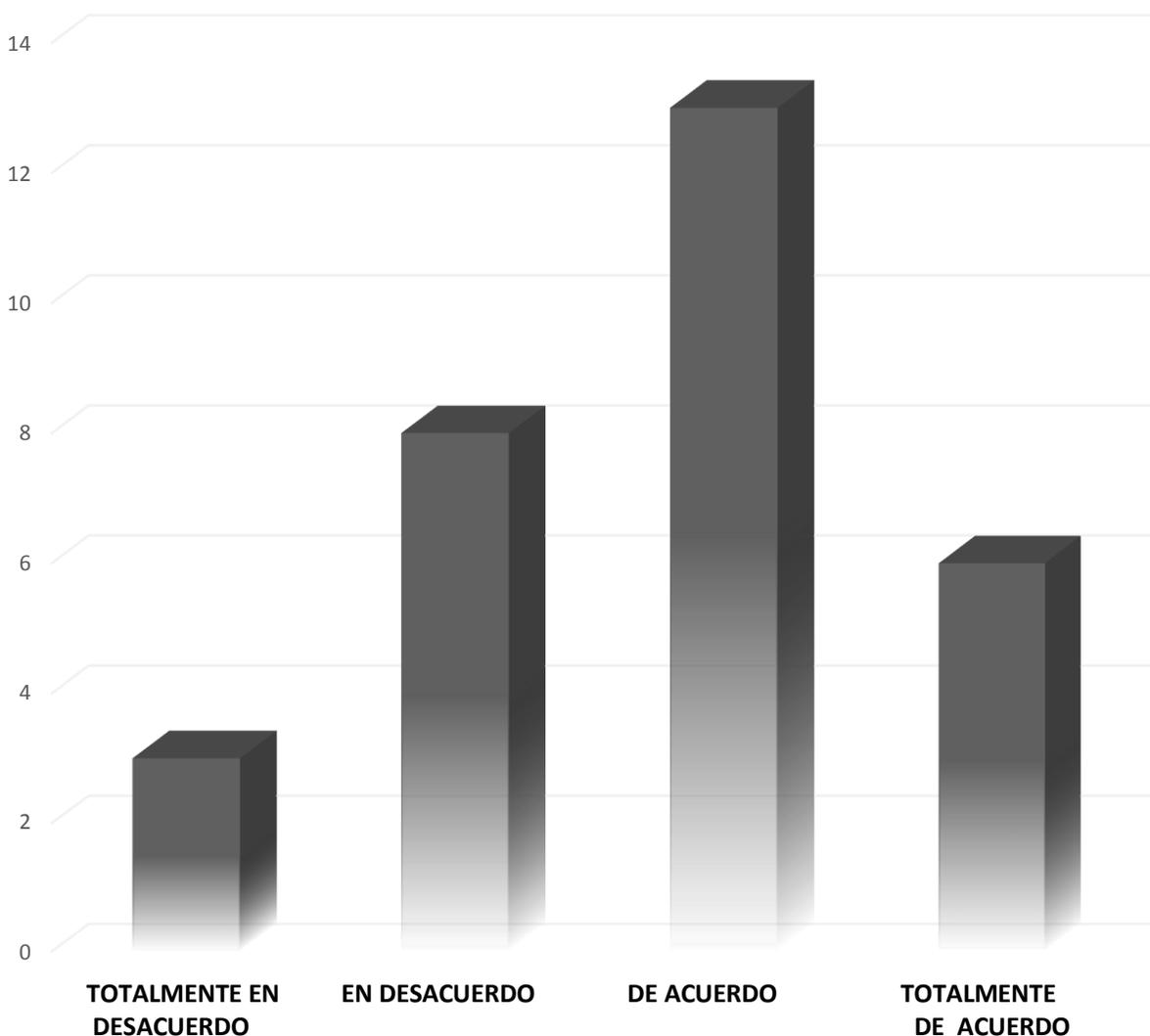
**EL MOVILIZARSE EN TRANSPORTE PÚBLICO,  
LIMITA LAS POSIBILIDADES DE CONTINUAR SUS  
ESTUDIOS**



En la presente gráfica se puede observar que 15 personas de un total de 30 están desacuerdo con movilizarse en transporte público limita las posibilidades de continuar sus estudios, mientras que 2 personas estuvieron en total acuerdo.

**Gráfica 4.12 ITEM 8**

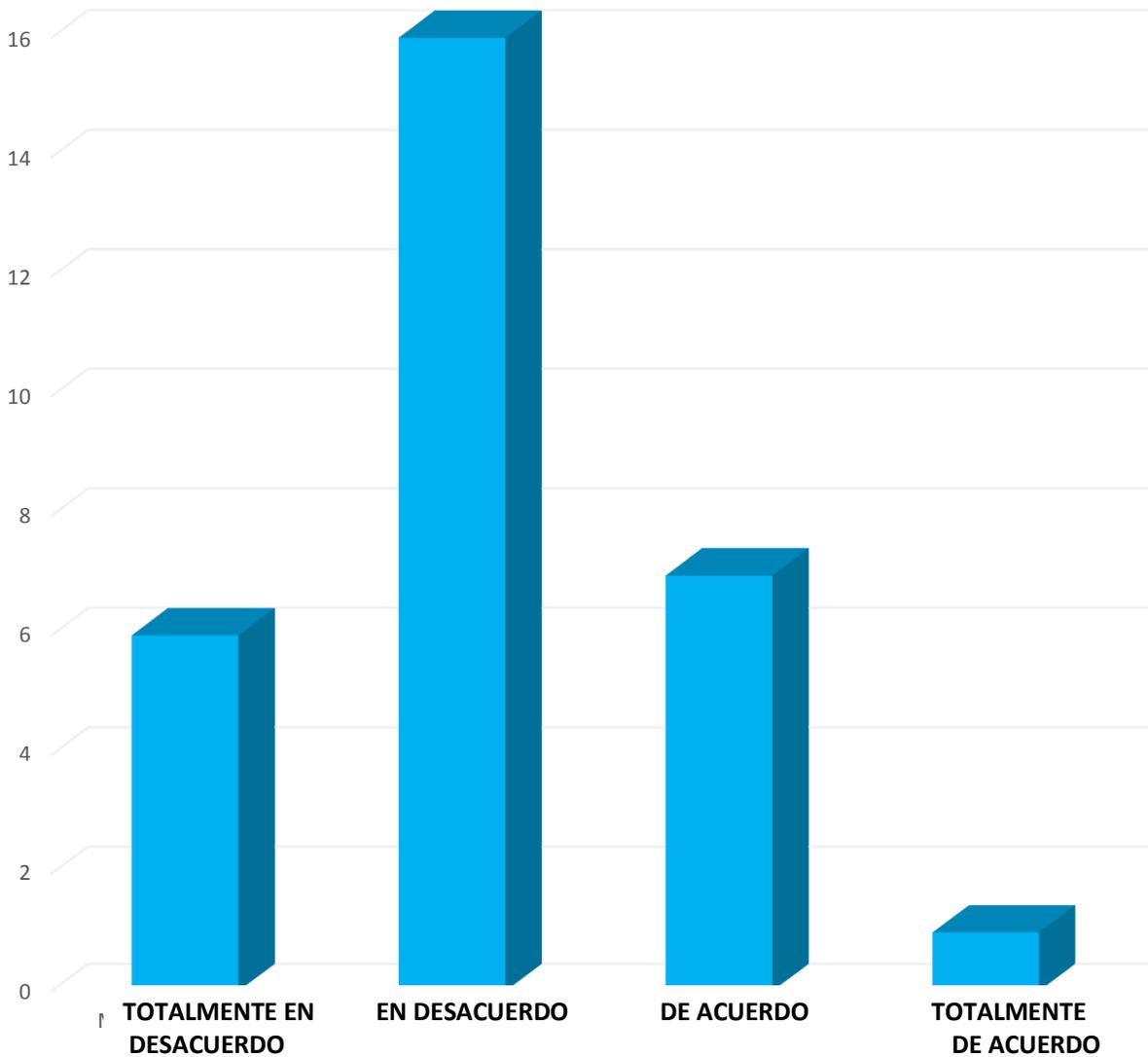
**RENUNCIARÍA A SU PLAN DE ESTUDIOS, SI LA  
CARRERA SELECCIONADA NO LLENA SUS  
EXPECTATIVAS**



En la presente gráfica se puede observar que 13 personas de un total de 30 están de acuerdo con renunciar a su plan de estudios si la carrera seleccionada no llena las expectativas, mientras que solo 3 personas indicaron que estaban totalmente en desacuerdo.

**Gráfica 4.13 ITEM 9**

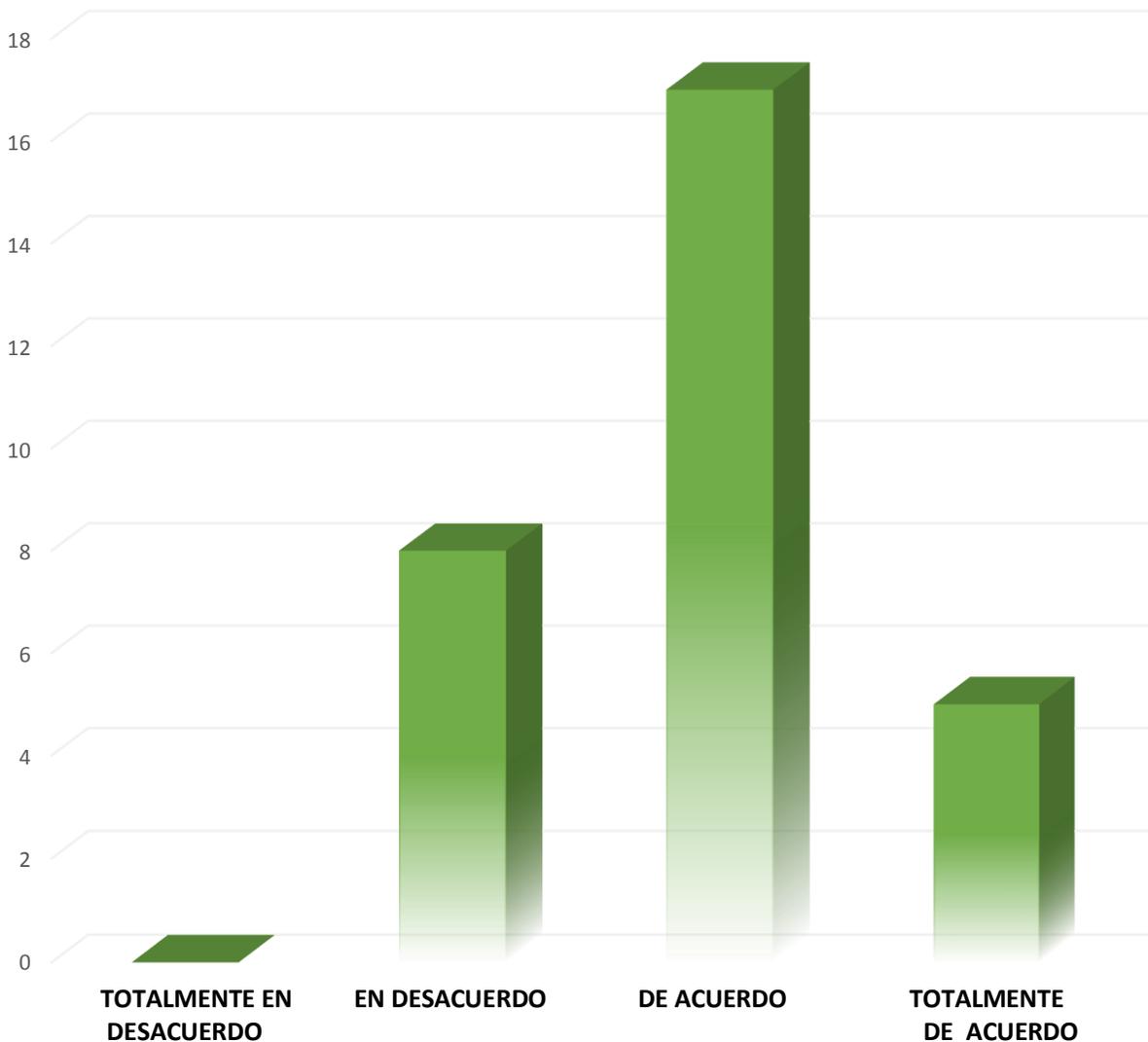
**LOS HORARIOS DE LA UNIVERSIDAD SON UN OBSTÁCULO PARA CULMINAR SU CARRERA UNIVERSITARIA**



En la presente gráfica se puede observar que 16 personas de un total de 30 están en desacuerdo con que los horarios de la universidad son un obstáculo para culminar su carrera, mientras que solo 1 persona está totalmente de acuerdo.

**Gráfica 4.14 ITEM 10**

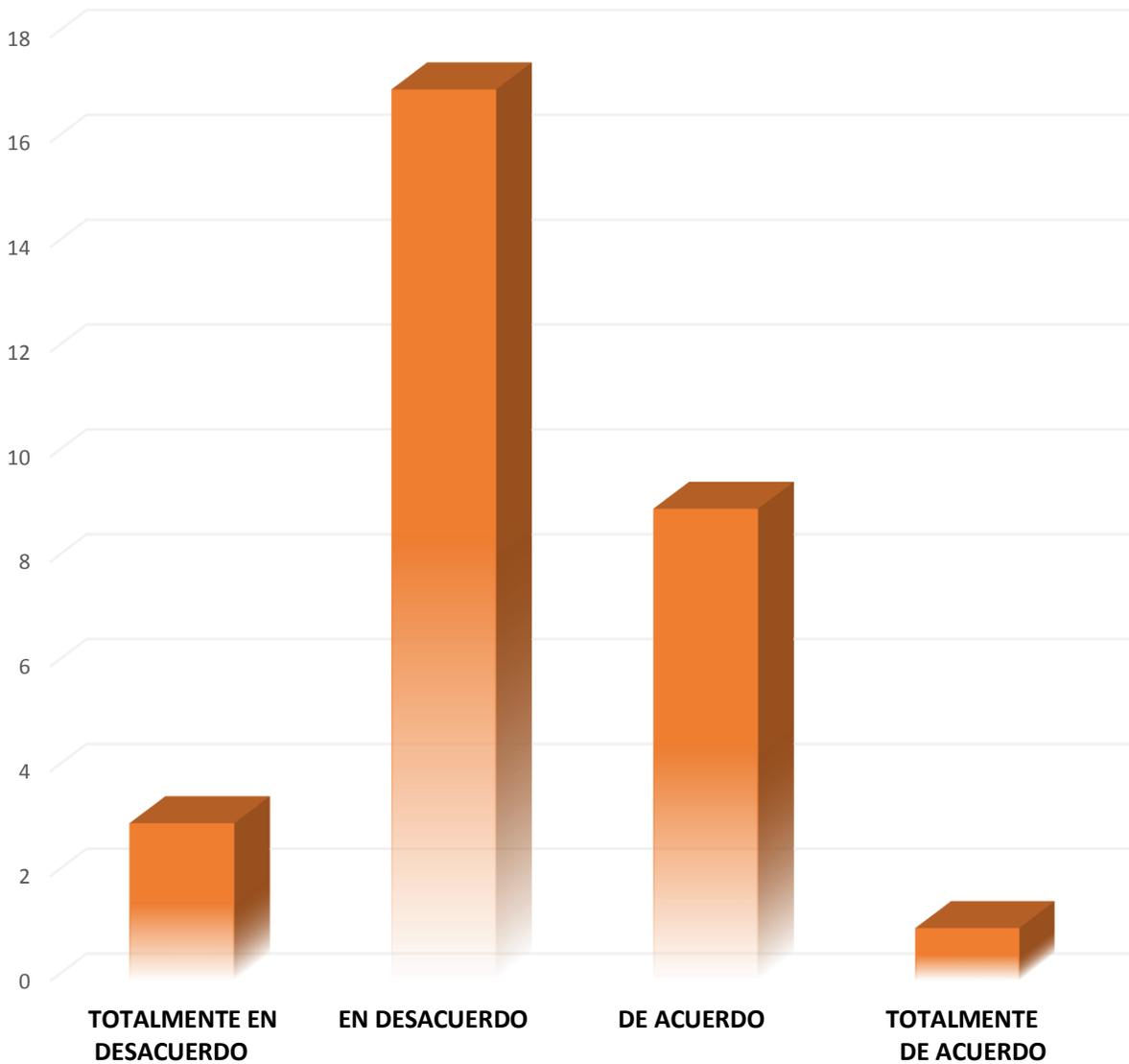
**UNA INCAPACIDAD FÍSICA, ES UN MOTIVO  
DECISIVO PARA ABANDONAR LA  
UNIVERSIDAD**



En la presente gráfica se puede observar que 17 personas de un total de 30 están de acuerdo con que una incapacidad física es un motivo para abandonar la universidad, mientras que ninguna persona consideró estar totalmente en desacuerdo.

**Gráfica 4.15 ITEM 11**

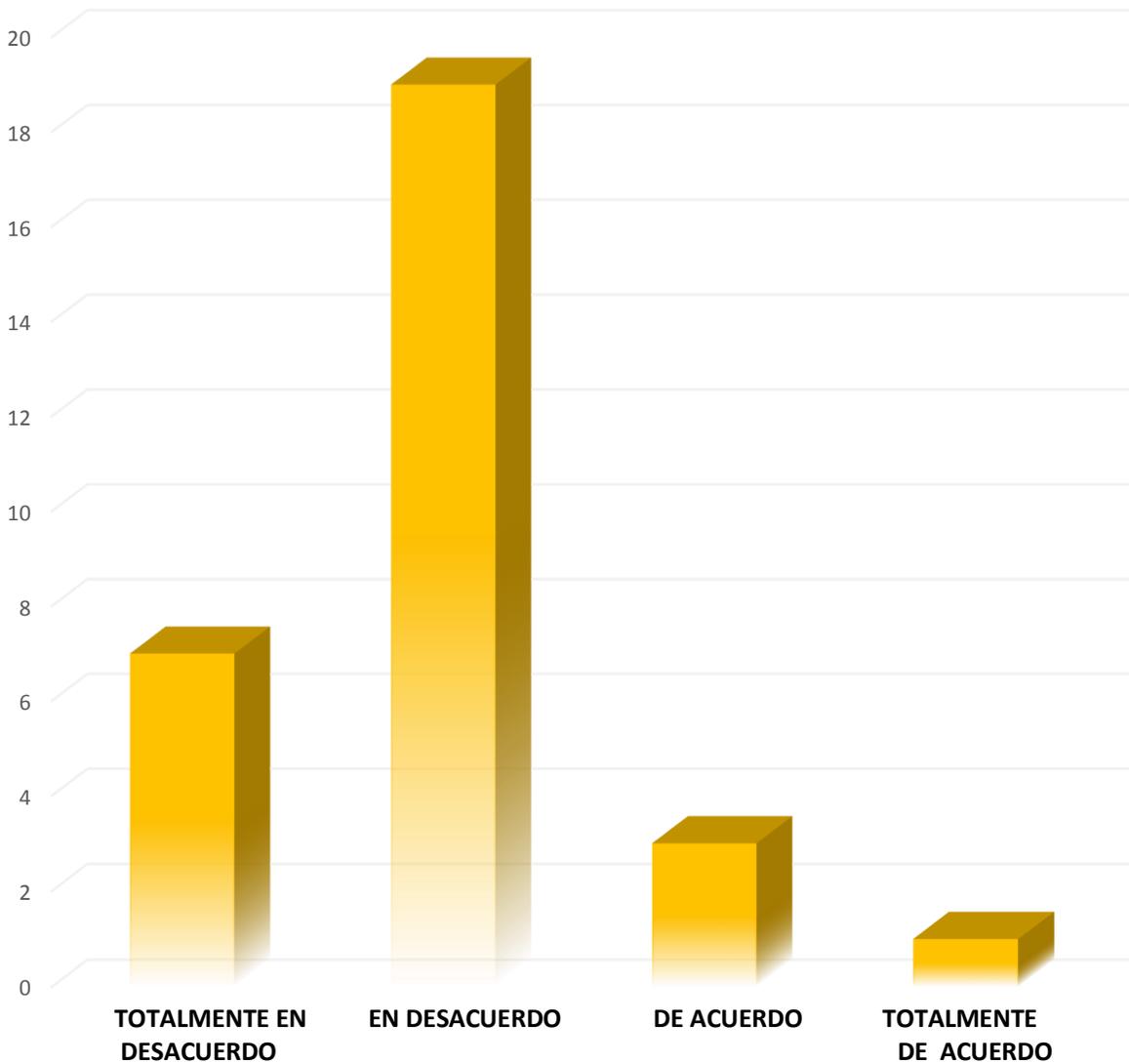
**CONSIDERA QUE LOS ESTUDIOS DE SUS HIJOS,  
SON UNA RAZÓN VÁLIDA PARA ABANDONAR  
LA UNIVERSIDAD**



En la presente gráfica se puede observar que 17 personas de un total de 30 están en desacuerdo con que los estudios de sus hijos son una razón válida para abandonar la universidad, mientras que 1 persona dijo que estaba totalmente de acuerdo.

**Gráfica 4.16 ITEM 12**

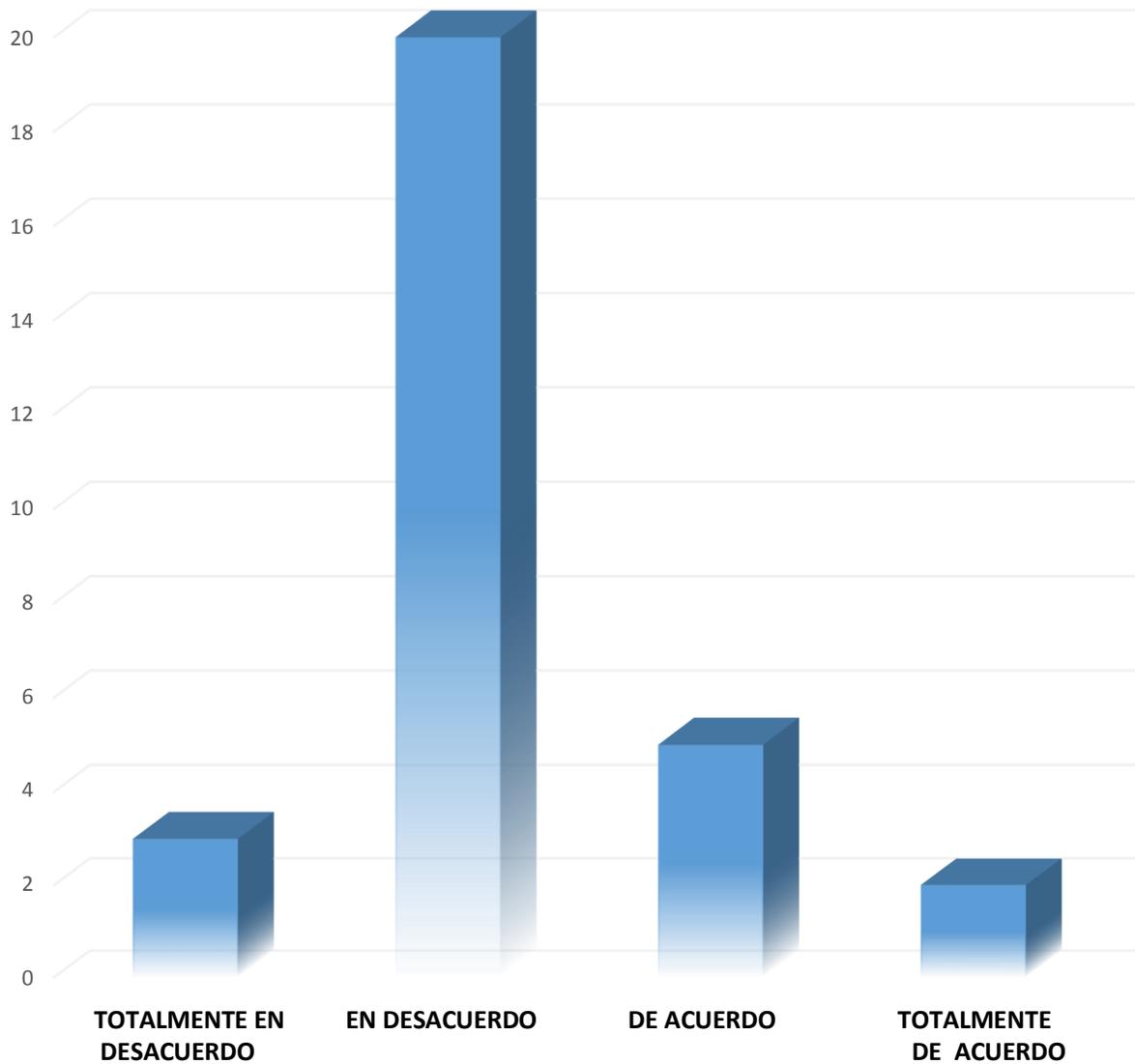
**EL CRECIMIENTO LABORAL ES DE MAYOR  
IMPORTANCIA, QUE EL CRECIMIENTO  
EDUCATIVO EN UNA PERSONA**



En la presente gráfica se puede observar que 19 personas de un total de 30 están en desacuerdo con que los horarios de la universidad son un obstáculo para culminar su carrera, mientras que solo 1 persona está totalmente de acuerdo.

**Gráfica 4.17 ITEM 13**

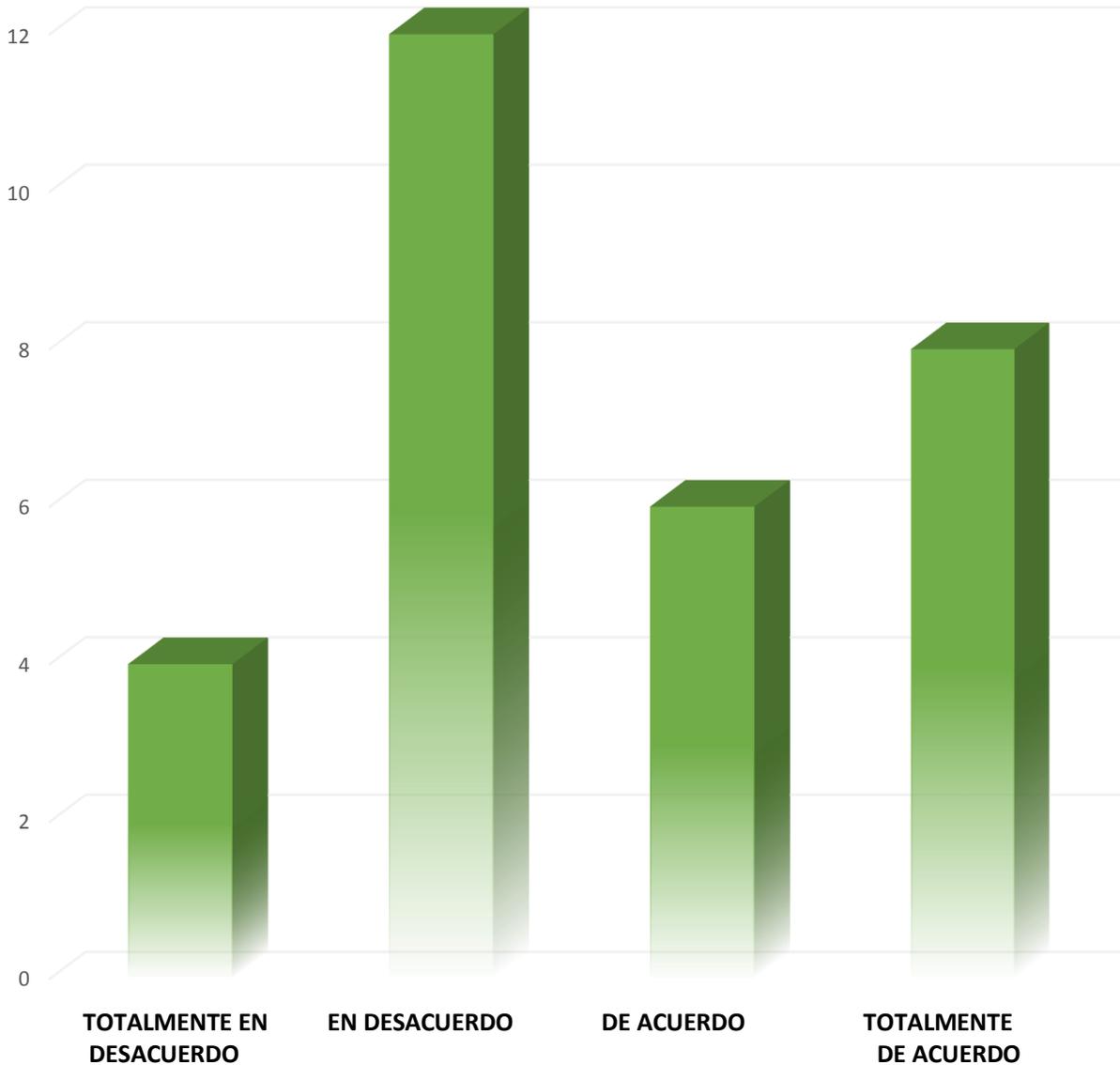
**PRIORIZAR LOS HORARIOS LABORALES ES  
UNA CAUSA RAZONABLE PARA DEJAR LOS  
ESTUDIOS**



En la presente gráfica se puede observar que 20 personas de un total de 30 están en desacuerdo con que se debe priorizar los horarios laborales para dejar los estudios, mientras que 2 personas están totalmente de acuerdo.

**Gráfica 4.18 ITEM 14**

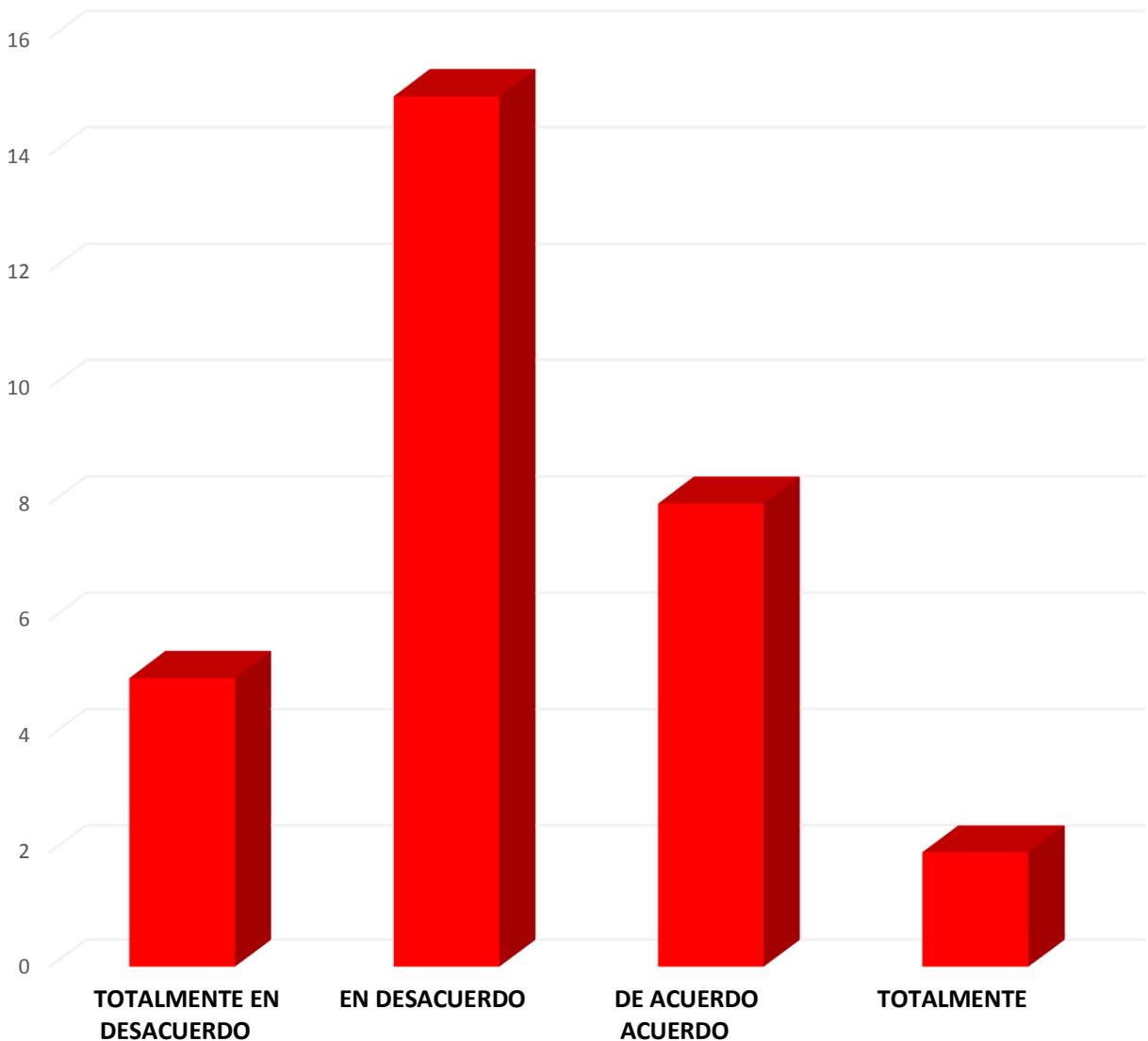
**TENER UN HIJO NO ES UN OBSTÁCULO PARA  
CONTINUAR SUS ESTUDIOS**



En la presente gráfica se puede observar que 12 personas de un total de 30 están en desacuerdo con que tener un hijo no es un obstáculo para continuar sus estudios universitarios, 6 personas mencionaron estar de acuerdo

**Gráfica 4.19 ITEM 15**

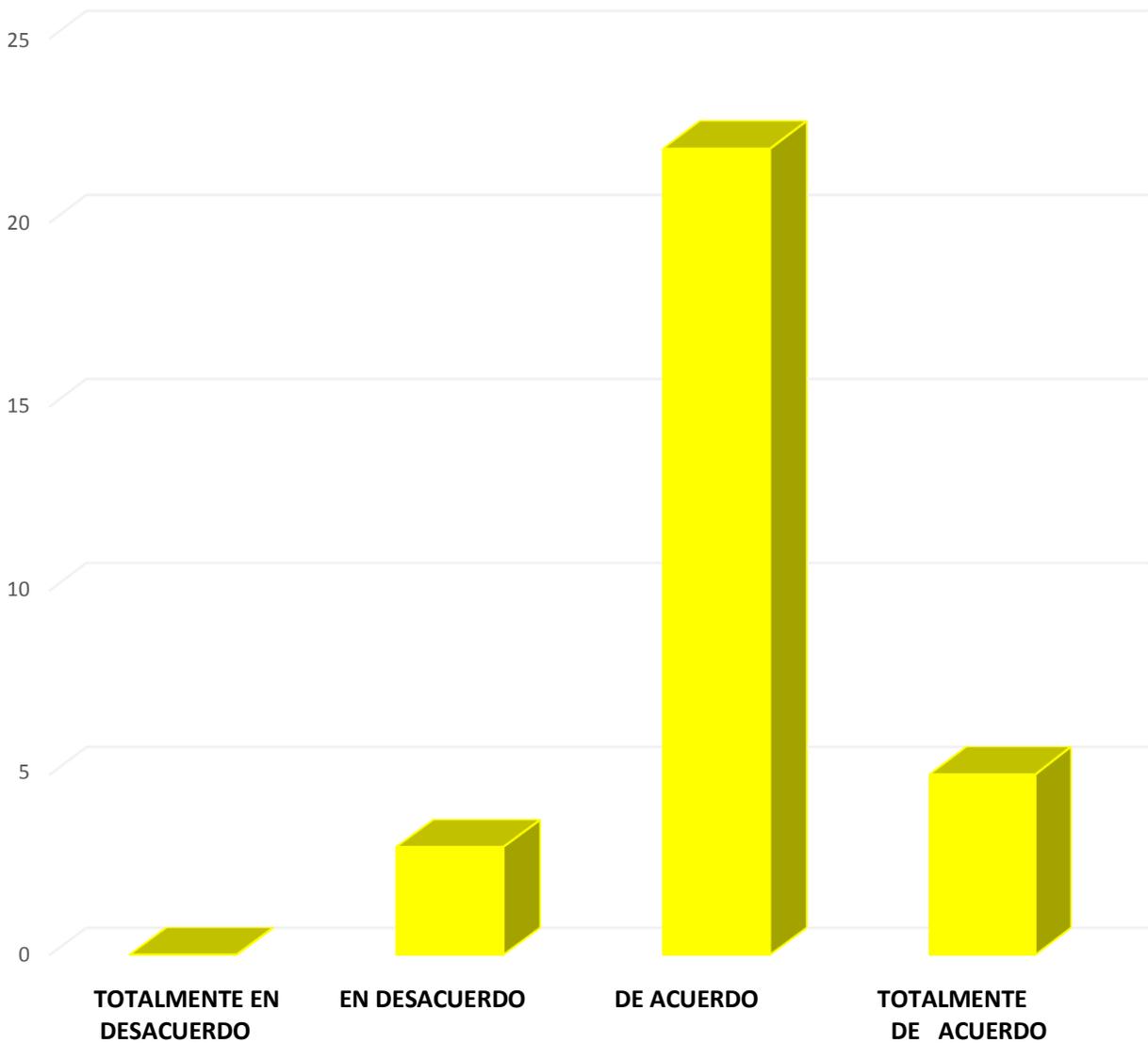
**LA FALTA DE INTERÉS EN LOS CURSOS ES UNA  
RAZÓN FIRME PARA ABANDONAR LOS  
ESTUDIOS**



En la presente gráfica se puede observar que 15 personas de un total de 30 están desacuerdo con que la falta de interés en los cursos es una razón firme para abandonar los estudios, mientras que 2 personas indicaron estar totalmente de acuerdo

**Gráfica 4.20 ITEM 16**

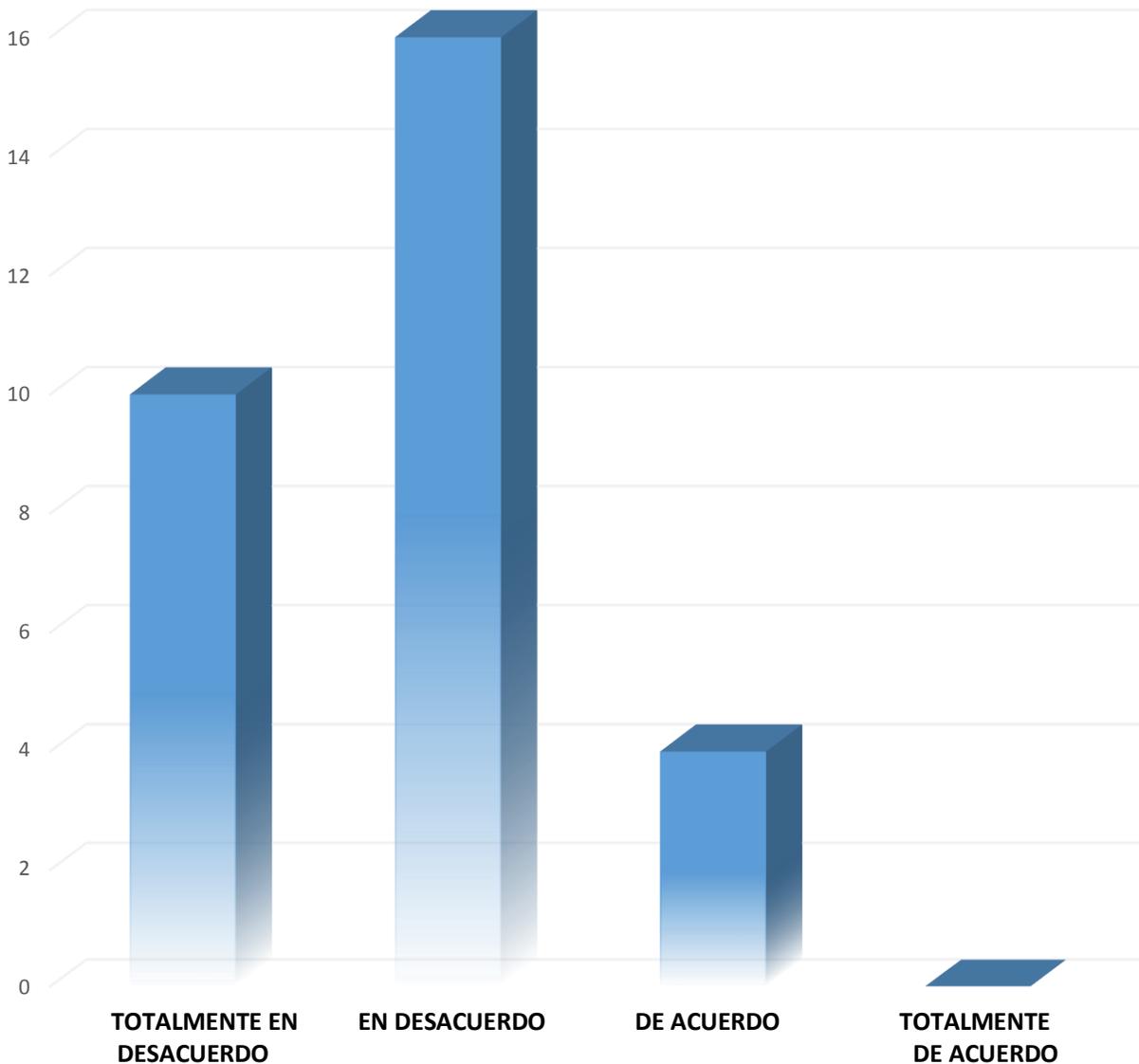
**CONSIDERA QUE ES MÁS IMPORTANTE  
FORMAR UNA FAMILIA QUE CULMINAR LOS  
ESTUDIOS**



En la presente gráfica se puede observar que 22 personas de un total de 30 están en desacuerdo con que es más importante formar una familia que culminar los estudios, mientras que ninguna persona opinó estar totalmente en desacuerdo.

**Gráfica 4.21 ITEM 17**

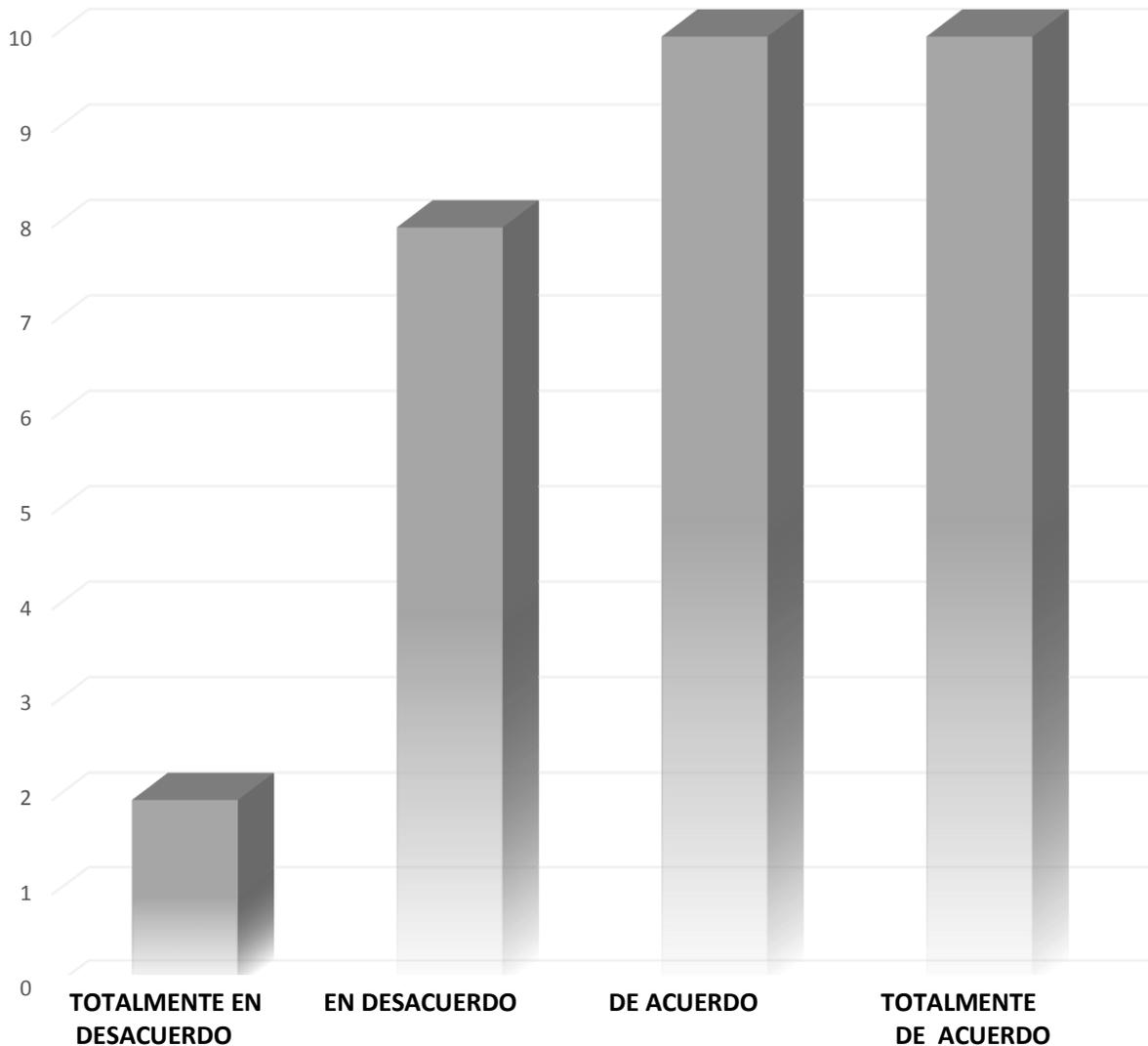
**TOMARÍA LA DECISIÓN DE ABANDONAR SUS ESTUDIOS POR SER VÍCTIMA DE AGRESIÓN ESCOLAR**



En la presente gráfica se puede observar que 16 personas de un total de 30 están desacuerdo con tomar la decisión de abandonar sus estudios por ser víctima de agresión, mientras que ninguna persona estuvo totalmente de acuerdo con ello.

**Gráfica 4.22 ITEM 18**

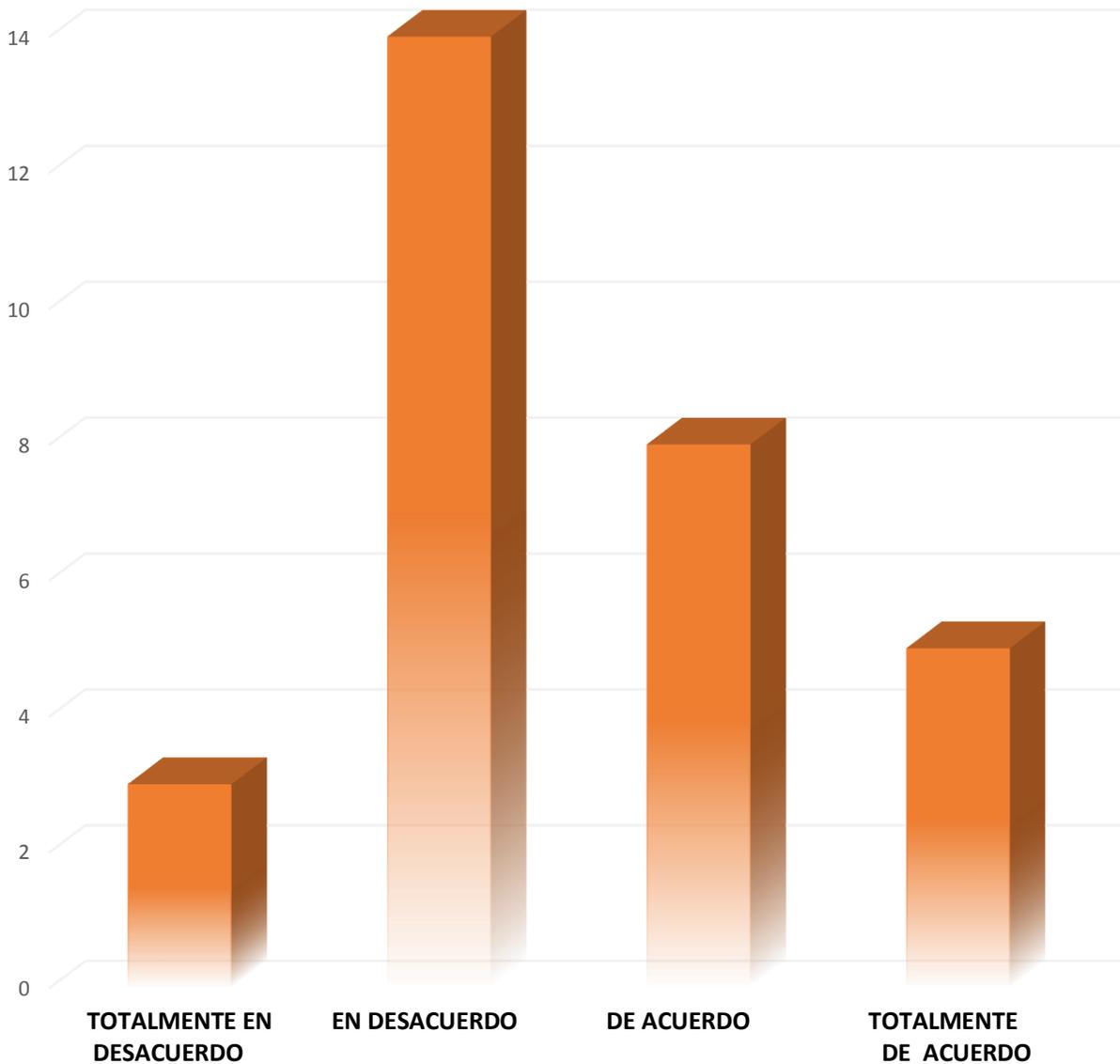
**UNA MALA RELACIÓN CON UN CATEDRÁTICO  
PODRÍA SER UN OBSTÁCULO PARA CULMINAR  
SU CARRERA PROFESIONAL**



En la presente gráfica se puede observar que 10 personas de un total de 30 están totalmente de acuerdo considerando una mala relación con un catedrático podría ser un obstáculo para culminar sus estudios, mientras que 2 personas están totalmente en desacuerdo.

**Gráfica 4.23 ITEM 19**

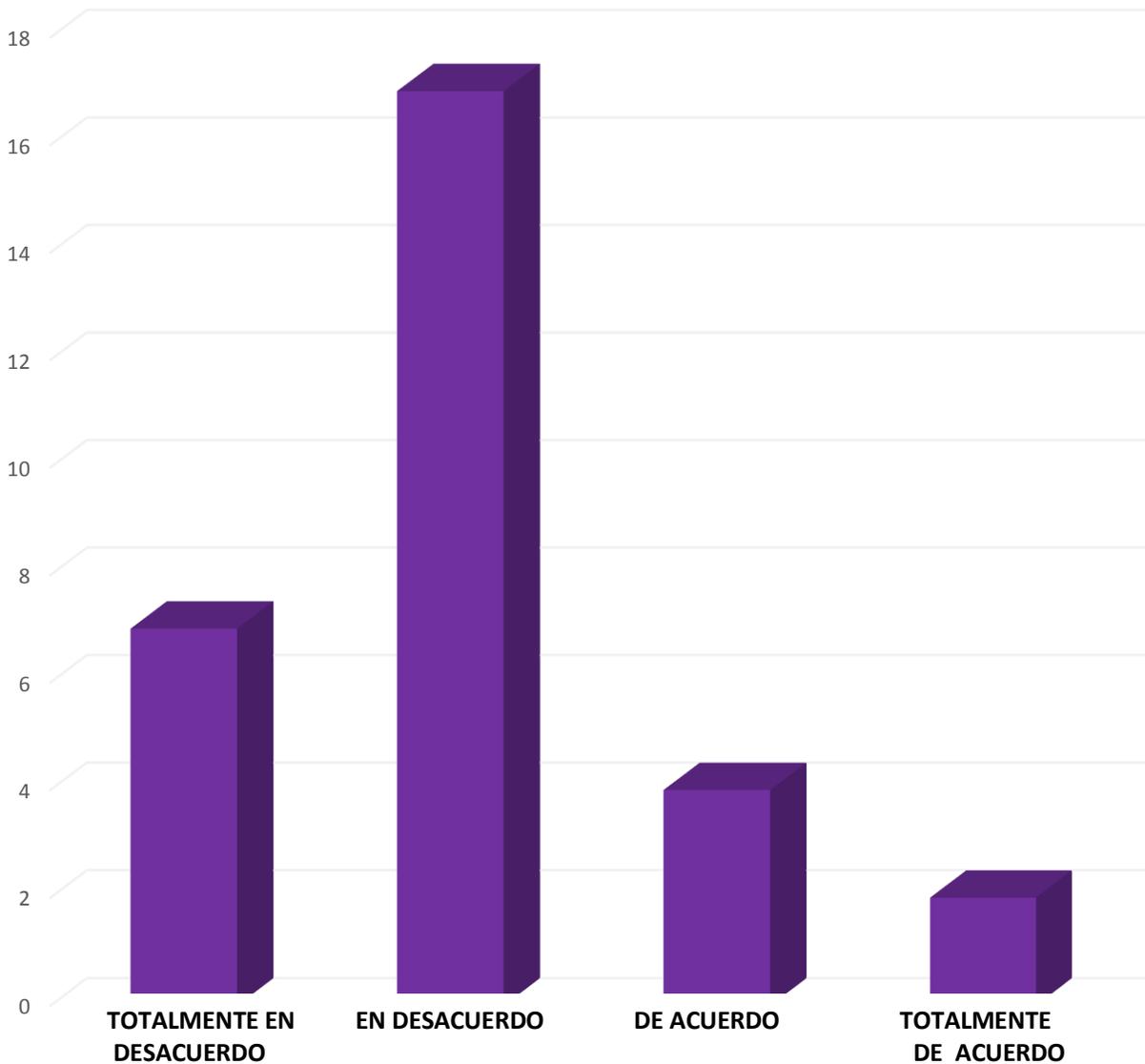
**CONSIDERA QUE LOS RANGOS SALARIALES  
DEVENGADOS LIMITAN A UNA PERSONA A  
CONTINUAR SUS ESTUDIOS**



En la presente gráfica se puede observar que 14 personas de un total de 30 están en desacuerdo considerando que los rangos salariales devengados limitan a una persona a continuar sus estudios, mientras que 5 personas están totalmente de acuerdo.

**Gráfica 4.24 ITEM 20**

**EL ALTO COSTO DEL TRANSPORTE PÚBLICO ES  
UN OBSTÁCULO PARA ASISTIR A LA  
UNIVERSIDAD**



En la presente gráfica se puede observar que 17 personas de un total de 30 están en desacuerdo con que el alto costo del transporte público es un obstáculo para asistir a la universidad, mientras que 2 personas mencionaron estar totalmente de acuerdo.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar cuáles son las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores administrativos y de mandos medios de una organización municipal, han tomado la decisión de abandonar sus estudios universitarios.

A lo largo de la investigación se pudo encontrar que únicamente el 3% de los colaboradores encuestados culminaron sus estudios a nivel post-grado y el 17% culminaron la licenciatura, por lo tanto se obtuvo que un 17% de los colaboradores no culminaron los estudios universitarios mientras que el 50% no iniciaron sus estudios profesionales, debido que la mayoría se inclinó por el ámbito laboral; esto se relaciona con la investigación realizada por ESI School of Management (2013) quien definió que las causas y abandono de estudios obtuvo como resultado lo siguiente: Se pudo conocer el porcentaje de los alumnos que permanecían cursando la carrera, los que habían abandonado y los motivos de esa deserción. De los alumnos ingresantes sólo el 30% permanecía en la carrera pasado los cinco años y el 53% lo hacía en la mitad de la carrera.

Así mismo la deserción de estudiantes universitarios ha sido una preocupación por décadas, en la cual en esta investigación se observó que 13 colaboradores de los 30 entrevistados coincidieron en que existen causas justificadas para abandonar los estudios universitarios, debido a necesidades primordiales para cada uno de ellos respondiendo independientemente a sus intereses la cual coincide con el estudio de ESI School of Management (2013) en donde se pudo encontrar que el mayor porcentaje de abandono de estudios, se produce alrededor del primer año de estudios profesionales, después van dejando en los años posteriores pero cambian las razones que argumentan. En el primer año los estudiantes toman la decisión debido a que tienen relación con cuestiones de expectativas, autoexclusión, por otra parte, se pudo reconocer que no era directa la relación entre rendimiento académico y condiciones

socio económicas, “sino que hay cuestiones individuales, de esfuerzo. Los de bajo recurso rinden más que los otros, no hay una asociación directa”.

Por otro lado se reconoce que es difícil perseverar a lo largo de los estudios universitarios, es aún más difícil el estar firmes cuando reconoce que la carrera actualmente cursando no es de su total agrado, es decir el no haberse informado bien desde un inicio puede traer consecuencias a medio camino e implica abandonar los estudios, en dicha investigación obtuvimos un total de 13 colaboradores encuestados de 30 están de acuerdo en abandonar los estudios universitarios por falta de interés, esto se relaciona con la investigación realizada por Nicoletti (2008) quien menciona que los alumnos abandonan sus estudios por falta de interés o porque la carrera no llena las expectativas deseadas, esto se ve influido a la falta de información y una base sólida en el estudio.

De igual manera se conoce que muchas personas abandonan los estudios por situaciones económicas, sin embargo dentro de la investigación se pudo observar que 14 personas de 30 colaboradores encuestados indicaron estar en desacuerdo con que los salarios que devengan son un obstáculo para continuar la universidad y 10 personas indicaron que si abandonarían su trabajo si tuvieran las posibilidades económicas para continuar sus estudios sin embargo según el estudio de Nicoletti (2008) quien comenta que los costos que implica una carrera universitaria influye en los adolescentes a que se vean en la necesidad de interesarse en el ámbito laboral promoviendo la focalización en priorizar el trabajo sobre los estudios universitarios. En relación con esto según la Nacional Financiera (2015) la toma de decisiones es un proceso por el cual se elige la vía de acción como solución a la necesidad en la que una persona se encuentra; esto concluye que muchas personas se inclinan por el ámbito laboral que el continuar sus estudios.

Finalizando se puede mencionar que muchas empresas se enfocan en los conocimientos del aspirante al puesto, mientras que otras únicamente en la experiencia, dentro de esta investigación se observó que 19 personas de 30 encuestadas están en total desacuerdo con que el crecimiento laboral sea mayor a los conocimientos técnicos en un colaborador. Sin embargo muchas personas están enfocadas en iniciar su experiencia laboral y simplemente se quedan estancados; por lo tanto sugieren un plan de carrera en donde puedan manejar ambas cosas y puedan continuar con sus estudios, esto se relaciona con Guillermo (2005) quien realizó una investigación acerca de la utilización de planes de carrera para mejorar el desempeño del trabajador dentro del sistema bancario guatemalteco, la cual la realizó en 12 bancos del sistema en donde trabajó con 382 trabajadores. Concluyó que el nivel de desempeño promedio del personal que labora en la banca privada se ajusta a los requerimientos de cada institución; sin embargo, existe un porcentaje considerable que no alcanza los estándares establecidos. Por lo tanto se recomendó a las instituciones emplear planes de carrera de tal forma que el personal se sienta motivado a mejorar su desempeño y mantenga un objetivo que lo motive a laborar de una manera adecuada y competente. Un plan estratégico propio, en el que se pueda basar, como consecuencia de la definición de su misión, visión, valores, objetivos y estrategias. Sin embargo no se deben descuidar las funciones que se realizan.

Cabe mencionar que cada una de las personas ha desertado de sus estudios debido a razones primordiales que se han puesto en su camino, muchas personas desean el retomar los estudios universitarios sin embargo les es sumamente difícil debido al ritmo de vida que hoy en día manejan.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existen distintas circunstancias específicas por las que los colaboradores se ven en la necesidad de abandonar los estudios universitarios, en ciertos casos específicos hay personas que no han iniciado los estudios profesionales o bien, no culminaron los estudios a nivel medio. Muchas de estas razones se deben a la necesidad laboral por el simple hecho de llegar a casa con un apoyo económico, que hoy en día es muy difícil poder mantenerse estable en una organización. Se pudo observar que la mayoría de personas indicaron que las causas más frecuentes por las que abandonan la universidad fueron: situación económica, laboral, falta de transporte y falta de interés en la carrera seleccionada.
2. Se pudo observar las distintas razones por las que los colaboradores han abandonado sus estudios, y esto implica en la falta de tiempo, situación económica y falta de transporte. El continuar los estudios en un centro universitario implica el uso y gasto en vehículo, muchas personas están retiradas de la casa de estudios, por lo tanto les es imposible poder continuar con este proyecto debido a la falta de los mismos; por lo tanto se suman al aumento de índices tan altos en el abandono o prolongación de estudios, que muy pocas personas intentan nuevamente reintegrarse a la profesión.
3. Se mencionó que la experiencia laboral no es más importante que los estudios universitarios, sin embargo reconocen que la falta de transporte es un obstáculo para continuar los estudios así como abandonar la carrera por perder el interés en el tópico seleccionado. El no tener claro la carrera profesional de su interés puede perjudicar más adelante debido a que pueden renunciar a los estudios o bien realizar un cambio de los mismos en donde ya han invertido tiempo y dinero lo cual darían parte nuevamente a la prolongación de los estudios afectando a su situación económica.

4. Las áreas menos frecuentes de abandono de estudios universitarios fueron: situaciones laborales, en la cual los trabajadores indicaron que tenían el apoyo de sus familiares para continuar sus estudios; problemas universitarios: debido a que no sería una causa necesaria para abandonar los estudios; exclusión, estado físico ya que buscarían una manera alternativa para continuar su carrera profesional.
  
5. Los colaboradores han dedicado tiempo, dinero y estado físico para poder continuar con los estudios, se concluye que quienes abandonan los estudios no se han puesto a pensar en cuanto tiempo ha invertido, cuanto cansancio ha acumulado para abandonar todo y cada esfuerzo fue en vano; sin embargo la situación económica es lo que más los condiciona para poder continuar sus estudios al igual que a pesar de que su familia los apoyan, es la prioridad más grande para todos.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Apoyar a los trabajadores en la investigación de tópicos de educación superior, a que conozcan los diferentes campos de aprendizaje que hoy en día existen en nuestro país, es importante que conozcan y decidan tomar los cursos de su interés, tanto para crecimiento propio como para el crecimiento profesional.
2. Crear convenios con distintas universidades para que los colaboradores tengan la disponibilidad económica y de tiempo con el fin de poder tomar los cursos que sean de su interés y crecimiento profesional en el área en la cual se desempeña. La flexibilidad de horarios (cambio de horarios por la mañana o por la noche) sería un incentivo apropiado para motivar a los trabajadores a continuar los estudios, de esta manera ellos reconocerán que la organización apoya dicha decisión para que el colaborador se desarrolle profesionalmente.
3. Es importante fortalecer los conocimientos de los colaboradores de la empresa incentivando a que continúen con sus estudios universitarios, ya que para la empresa es importante tener personas capacitadas en el área de labor, que se encuentren innovando y reconstruyendo nuevas maneras de realizar su trabajo. El enriquecer los conocimientos lleva a tener trabajadores competentes en el ámbito laboral.
4. Motivar a los trabajadores dándoles el apoyo necesario, brindando oportunidad de estudio de talleres o diplomados que puedan ser impartidos dentro de las instalaciones de la organización, fuera del horario laboral. Apoyar económicamente a los trabajadores con becas de estudio el cual serán devueltas a la organización por medio de años laborados según los años de apoyo para los estudios, esto implica un ganar – ganar para la empresa y los empleados ya que se aventaja la organización en el ámbito laboral.

5. Brindar un plan de carrera institucional para los trabajadores enriqueciéndolos de conocimientos educativos y vivenciales para que puedan desarrollarse en su lugar de trabajo.

## VIII. REFERENCIAS

Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, (s.f.). *Plan de mejora*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.uantof.cl/dgai/Acreditacion/Documentos/Docs/Pregrado/Elaboracion%20Plan%20de%20Mejoras.pdf>

Agencia Peruana de Noticias, (2009). *Problemas familiares afectan directamente la concentración en el estudio y el rendimiento escolar*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.andina.com.pe/agencia/noticia-problemas-familiares-afectan-directamente-concentracion-el-estudio-y-rendimiento-escolar-sostienen-216051.aspx>

Alles, M. (2009). *Construyendo talento*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.

Alles, M. (2013). *Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.

Anónimo, (s.f.). *Diseño de carreras profesionales*. (Homepage). Recuperada de: <http://paginaspersonales.deusto.es/mpoblete2/orientaci%C3%B3ndepersonal/PLANESCARRERA.htm>

Aparicio, M. (2008). *Las causas de la deserción en las universidades nacionales*. San Juan: Editorial Effha.

Cabrera, L., Bethencourt, J., Alvarez, P. y González, M. (2006). *Causas del abandono y prolongación de los estudios universitarios*. Maracay, España: Paradigma V.27 n.1

Cabrera, L., Bethencourt, J., Alvarez, P. y González, M. (2008). *El problema del abandono de los estudios universitarios*. España: RELIEVE volumen 12, n.2

Cárdenas, O. (2013). *Plan de carrera administrativa como herramienta para mejorar el desempeño De los empleados de la SAT*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Sede regional de Quetzaltenango.

Castelli, J. (2011). *Diseño de un plan de desarrollo profesional y humanista para el personal de enfermería de clínica Amay*. Universidad Católica Andres Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS2881.pdf>

Celis, J. (2015). *Ejemplo de un plan de desarrollo personal*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.sebascelis.com/ejemplo-de-un-plan-de-desarrollo-personal/>

De León, L. (2014). *Propuesta para la elaboración de un plan de carrera para el área operativa en un ingenio azucarero de la costa sur*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Sede regional de Escuintla, Escuintla.

ESI School of Management, (2013). *Deserción universitaria: causas y razones del abandono*. (Homepage). Recuperado de: [http://esieduc.org/wp-content/uploads/2013/07/Newsletter\\_JUL2013baja.pdf](http://esieduc.org/wp-content/uploads/2013/07/Newsletter_JUL2013baja.pdf)

García, J. (2014). *La toma de decisiones*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.cop.es/colegiados/m-00451/tomadeciones.htm>

Guillermo, J. (2005). *Los incentivos laborales y el desempeño del personal de los call center De grupos financieros*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar, Campus Central de Guatemala.

Hernández, C. (1999). *Plan de sucesión ejecutiva basado en el enfoque de competencias en una entidad bancaria*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3779.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología*. (Homepage). Recuperado de: [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lcp/texson\\_a\\_gg/capitulo4.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lcp/texson_a_gg/capitulo4.pdf)

Herrera, C. (2009). *Técnicas y métodos para la toma de decisiones*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/tecnicas-metodos-toma-decisiones/>

Iglesia de Las Mercedes, (s.f.). *Planes de Largo Plazo*. Palmares, Alajuela, Costa Rica: Jimdo. Recuperado de: <http://planificacionpalmares.jimdo.com/planes/7-planes-largo-plazo/>

Jane, M. (2014). *Planes en los negocios a corto, mediano y largo plazo*. (Homepage). Recuperado de: [http://www.ehowenespanol.com/planes-negocios-corto-mediano-plazo-info\\_445585/](http://www.ehowenespanol.com/planes-negocios-corto-mediano-plazo-info_445585/)

Jiménez, J. (s.f.). *¿Qué es Desarrollo Personal?* (Homepage). Recuperado de: <http://poderpersonalmexico.com/que-es-desarrollo-personal.html>

L, Cabrera., J, Bethencourt., P, Pérez., M, González. (2006) *El problema del abandono de los estudios universitarios* (Homepage) Recuperado de: [http://www.uv.es/relieve/v12n2/RELIEVEv12n2\\_1.htm](http://www.uv.es/relieve/v12n2/RELIEVEv12n2_1.htm)

Macías, V. (2011). *La sucesión en empresas de familia un análisis desde la teoría de la agencia caso departamento de caldas*. Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, Colombia. Recuperada de: <http://www.bdigital.unal.edu.co/3587/1/victorhernandomaciasramirez.2011.pdf>

Malave, N. (2007). *Trabajo modelo para enfoques de investigación acción participativa programas nacionales de formación: Escala tipo Likert*. ("Trabajo de Investigación"). Universidad Politécnica Experimental de Paria. Recuperado de: <http://uptparia.edu.ve/documentos/F%C3%ADsico%20de%20Escala%20Likert.pdf>

Marcuello, A. (s.f.). *La toma de decisiones, un método para resolver problemas de forma autónoma y responsable*. (Homepage). Recuperado de: [http://www.psicologia-online.com/autoayuda/asertividad/toma\\_de\\_decisiones.shtml](http://www.psicologia-online.com/autoayuda/asertividad/toma_de_decisiones.shtml)

Ministerio de Educación Nacional, (s.f.). *Plan de estudios*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-79419.html>

Moscoso, T. (2007). *Plan de Sucesión para la empresa industrial TUCSON usando un Modelo de Competencias*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Recuperada de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/813/1/T468-MBA-Moscoso-Plan%20de%20sucesi%C3%B3n%20para%20la%20empresa%20industrial%20Tucson%20usando%20un%20modelo%20de%20competencias.pdf>

Nacional Financiera. (2015). *La toma de decisiones para resolver problemas*. (Homepage). Recuperado de:

<http://mexico.smetoolkit.org/mexico/es/content/es/3635/La-toma-de-decisiones-para-resolver-problemas->

Nicoletti, J. (2008). *Indagación de las causas más salientes que provocan el abandono de los estudios universitarios*. (Homepage). Recuperado de: [http://fci.uib.es/digitalAssets/177/177954\\_2.pdf](http://fci.uib.es/digitalAssets/177/177954_2.pdf)

Ovalle, M. (2000). *Planeación de carrera e índice de rotación de personal*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Pérez, A. (2006). *Causas del abandono y prolongación de los estudios*. (Homepage). Recuperado de: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1011-22512006000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1011-22512006000100002&script=sci_arttext)

Ponti, F. (2005). *¿Qué es esa cosa llamada crecimiento personal?*. Capital Humano, n° 184, pag. 72 – 83. Recuperado de: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/41921452-74F8-4AF4-8E9E-72994D446082/158455/5crecimientopersonal.pdf>

Psicólogos en línea. (2015). *Crecimiento Personal y 6 Pasos para Lograr tu Crecimiento Personal*. (Homepage). Recuperado de: <https://psicologosenlinea.net/1128-crecimiento-personal-definicion-de-crecimiento-personal-y-6-pasos-para-lograr-tu-crecimiento-personal.html>

Reyes, M. (2013). *Planes de carrera: Clave del fortalecimiento profesional*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.tecoloco.com.sv/blog/plan-de-carrera-desarrollo-profesional.aspx>

Rodríguez, G. (2009). *Diseño de planes de carrera en competencias para los departamentos de operaciones y ventas*. Universidad Católica Andrés Bello, República de Chile. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7487.pdf>

Rodríguez, G. (2012). *Cuatro pasos para crear un plan de carrera profesional*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.bbvacontuempresa.es/a/cuatro-pasos-para-crear-plan-carrera-profesional>

Rojas, G. (2013). *Embarazo es la tercera causa de abandono de estudios*. Caracas, Venezuela: Últimas Noticias. Recuperado de: <http://www.ultimasnoticias.com.ve/noticias/ciudad/parroquias/embarazo-es-la-tercera-causa-de-abandono-de-estudi.aspx>

Santos, M. (2007). *Planeación estratégica para el departamento de recursos humanos de una compañía transnacional de agroquímicos*. (Tesis de licenciatura inédita). Universidad San Carlos de Guatemala, Campus Central.

Sius, M. (2014). *Factores que influyen en la orientación vocacional*. Chile: Educarchile. Recuperado de: <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=75226>

Socorro, F. (2004). *Planes de sucesión en la empresa*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/planes-sucesion-empresa/>

Soto, B. (2012). *¿Qué es y cómo desarrollar un plan de carrera?*. (Homepage). Recuperado de: <http://www.gestion.org/recursos-humanos/30690/que-es-y-como-desarrollar-un-plan-de-carrera/>

Stern, C. (2012). *El problema del embarazo en la adolescencia*. Europa: Colmex, e Pub con Adobe DRM. Recuperado de: <http://libros.colmex.mx/index.php/2012-06-18-20-32-42/epub/item/el-problema-del-embarazo-en-la-adolescencia>

Universidad de Deusto, (s/f). *Diseño de carreras profesionales*. (Homepage). Recuperado de: <http://paginaspersonales.deusto.es/mpoblete2/orientaci%C3%B3ndepersonal/PLANESCARRERA.htm>

### Anexo 01

Escala de medición "LAS CAUSAS MÁS FRECUENTES POR LAS QUE UN GRUPO DE COLABORADORES ADMINISTRATIVOS Y DE MANDOS MEDIOS DE UNA ORGANIZACIÓN MUNICIPAL, ABANDONAN SUS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS".

Dependencia: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: F\_\_ M\_\_

Estado Civil: \_\_\_\_\_ Fecha de ingreso a la empresa: \_\_\_\_\_

Último grado académico alcanzado: \_\_\_\_\_

Instrucciones: A continuación se presenta una serie de enunciados. Indique el nivel de acuerdo o desacuerdo que más aplique a su forma de pensar.

No	ITEMS	Muy de acuerdo	De acuerdo	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
1	Piensa que existen causas justificadas para abandonar los estudios universitarios				
2	Considera que es más importante la experiencia laboral que los estudios universitarios				
3	Renunciaría a su trabajo por continuar sus estudios, si tuviera las posibilidades económicas				
4	El cansancio que maneja diariamente sería un factor influyente para abandonar la universidad				
5	Su familia lo motiva a continuar sus estudios				
6	La falta de vehículo propio sería un impedimento para abandonar sus estudios				
7	El movilizarse en transporte público, limita las posibilidades de continuar sus estudios				
8	Renunciaría a su plan de estudios, si la carrera seleccionada no llena sus expectativas				

9	Los horarios de la universidad son un obstáculo para culminar su carrera universitaria				
10	Una incapacidad física, es un motivo decisivo para abandonar la universidad				
11	Considera que los estudios de sus hijos, son una razón válida para abandonar la universidad				
12	El crecimiento laboral es de mayor importancia, que el crecimiento educativo en una persona				
13	Priorizar los horarios laborales es una causa razonable para dejar los estudios				
14	Tener un hijo no es un obstáculo para continuar sus estudios				
15	La falta de interés en los cursos es una razón firme para abandonar los estudios				
16	Considera que es más importante formar una familia que culminar los estudios				
17	Tomaría la decisión de abandonar sus estudios por ser víctima de agresión escolar				
18	Una mala relación con un catedrático podría ser un obstáculo para culminar su carrera profesional				
19	Considera que los rangos salariales devengados limitan a una persona a continuar sus estudios				
20	El alto costo del transporte público es un obstáculo para asistir a la universidad				

## Anexo 02

### Ficha Técnica

<b>NOMBRE</b>	Determinar las causas más frecuentes que influyen a un determinado grupo de trabajadores municipales para no continuar con sus estudios universitarios.
<b>AUTOR</b>	Josselyn Maribel Paz Boteo.
<b>OBJETIVO</b>	Explicar cuáles son las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores administrativos y de mandos medios de una organización municipal, abandonan sus estudios universitarios.
<b>¿QUÉ MIDE?</b>	Cuáles son las causas más frecuentes por las que un grupo de colaboradores administrativos y de mandos medios de una organización municipal, abandonan sus estudios universitarios
<b>REACTIVOS</b>	Abandono Universitario
<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	1 = Totalmente de acuerdo 2 = De acuerdo 3 = En desacuerdo 4 = Totalmente en desacuerdo
<b>PUNTOS A OBTENER</b>	Mínimo = 20 puntos Máximo = 100 puntos
<b>TIEMPO DE RESOLUCIÓN</b>	10 minutos
<b>FORMA DE APLICACIÓN</b>	<p>Para evaluar cada factor utilizado, se realizó un instrumento por medio de la escala de Likert en donde contiene interrogantes relacionadas al tema.</p> <p>Se identificaron preguntas negativas siendo estas las no: 6, 8, 12, 21, 22 y 23 las cuales serán calificadas con valor diferente al momento de realizar la tabulación de datos.</p> <p>El cuestionario es de autoevaluación</p>
<b>JUICIO DE EXPERTOS</b>	Mgtr. Manuel de Jesús Arias Mgtr. Mario Fernando Rodríguez Mgtr. Patricia J. Rosada



