



Facultade de Psicoloxía

Traballo de
fin de grao

Modalidade 2

**“Proxecto de investigación empírica e/ou
desenvolvemento dun estudo piloto”**

A elección de carreira:
intereses vocacionais,
aspiracións e
expectativas de éxito
en estudantes de ciclo
formativo superior e
universidade.

Autor/a do TFG

Rosa Trillo Sánchez-Brunete

Grao en Psicoloxía

Ano 2016

Índice

Índice	2
Resumo	3
Abstract	4
Introdución. Marco teórico e modelos explicativos.	5
Método	15
1 Participantes	15
2 Instrumentos	17
3 Procedemento	19
4 Análise	20
Resultados e discusión.	21
Conclusiones	38
Conclusións con respecto ás diferencias entre formación profesional e universidade.....	39
Conclusións con respecto a efectos de sexo, clase social e rama de coñecemento.....	39
Limitacións.....	40
Propostas para futuras investigacións	41
Referencias bibliográficas	42
Índice de figuras	48
Índice de gráficos	49
Índice de táboas	50

Resumo

O núcleo principal da teoría social cognitiva do desenvolvemento da carreira (Lent, Brown, e Hackett, 1994) establece que as expectativas de autoeficacia na toma de decisións, as expectativas de resultado e os intereses vocacionais, conforman de forma directa e indirecta as aspiracións de carreira e as accións que vai realizar unha persoa para cumprir eses obxectivos. O presente estudo pretende, mediante diferentes análises estadísticas, investigar, nunha mostra de 618 suxeitos estudantes de universidade e formación profesional superior, se variables persoais como a personalidade proactiva, as avaliacións autorreferentes, o sexo e a clase socioeconómica, a autoeficacia na toma de decisións, os intereses vocacionais e as expectativas de éxito son predictoras das aspiracións de carreira dos suxeitos. Ademáis, plantexáronse sete hipóteses acerca das relacións existentes entre os factores plantexados anteriormente e os efectos que sobre elas teñen as variables académicas (itinerario e rama de coñecemento) e sociodemográficas (sexo e clase socioeconómica). Os resultados do estudo amosan que a maioría das hipóteses poden ser aceptadas parcialmente, e que algunhas das variables incluídas no estudo poden ser predictoras das aspiracións de carreira.

Palabras chave:

Modelo social cognitivo do desenvolvemento da carreira, aspiracións de carreira, intereses vocacionais, autoeficacia na toma de decisións de carreira, FP, universitarios.

Abstract

Social Cognitive Career Theory (Lent, Brown, & Hackett, 1994) states that career decision-making self-efficacy, outcome expectations and vocational interests affect both directly and indirectly career aspirations and actions taken in order to achieve these goals. This study aims to investigate, using different statistical analysis, in a sample of 618 subjects of college students and vocational training, if personal variables such as proactive personality, core-self assessments, gender and socioeconomic class, career decision-making self-efficacy, vocational interests and success expectations are predictive of the career aspirations. Furthermore, seven hypothesis were stated about the relationship between the aforementioned factors and their effects on the academic and sociodemographic variables (gender and socioeconomic class). Results showed that most of the hypothesis may be partially accepted, and that some of the variables included can be predictors of career aspirations.

Key words:

Social Cognitive Career theory, career aspirations, vocational interests, career decision-making self-efficacy, vocational training, college students.

Introdución. Marco teórico e modelos explicativos.

A orientación vocacional supón no momento actual un importante campo de intervención para a psicoloxía da educación, polo que o estudo científico dos intereses vocacionais e da toma de decisións, así como das variables psicolóxicas e sociais que neles inflúen, permite unha comprensión máis ampla e aproximada deste ámbito, mellorando así a calidade das intervencións psicolóxicas que se fan cada vez máis necesarias.

A teoría social cognitiva do desenvolvemento da carreira (SCCT, Lent, Brown, e Hackett, 1994) é o modelo teórico de referencia para a realización deste traballo e un dos máis empregados na investigación dos intereses vocacionais e da conducta de elección de carreira, posto que supón unha proposta integradora que inclúe todas as variables que interveñen no proceso e as súas relacións. Ten a súa orixe na Teoría Social Cognitiva (Bandura, 1986), que otorga unha especial importancia á percepción de autoeficacia, como “os xuízos das persoas sobre as súas capacidades de organizar e executar a resposta necesaria para alcanzar determinados tipos de accións”. A pregunta á que o suxeito responde cando evalúa a súa autoeficacia é: *Realmente son capaz de facer isto?*

A teoría social cognitiva e posteriormente o modelo social cognitivo postulan tres compoñentes principais que se consideran particularmente relevantes para o

desenvolvemento da carreira: a percepción de autoeficacia, as expectativas de resultados e as metas (Lent, Brown, e Hackett, 1994), polo que conformarían o núcleo do modelo a explicar. Os tres elementos centrais están interrelacionados e determinan en parte a conducta de elección de carreira. Pero ademais, sobre estas variables interveñen outras de carácter persoal e contextual influíndo no seu desenvolvemento, polo que tamén afectan en parte á conducta final.

Baseándose neses tres conceptos, Lent, Brown e Hackett (1994) elaboraron tres modelos: o modelo de desenvolvemento de intereses vocacionais, o modelo de elección de carreira e o modelo de rendemento. Un cuarto modelo, dirixido á comprensión da satisfacción e outros aspectos do axuste educacional e motivacional, foi introducido a posteriori (Lent e Brown, 2006). Neste traballo, centrarémonos na explicación do modelo de elección de carreira (Figura 1) como eixo principal.

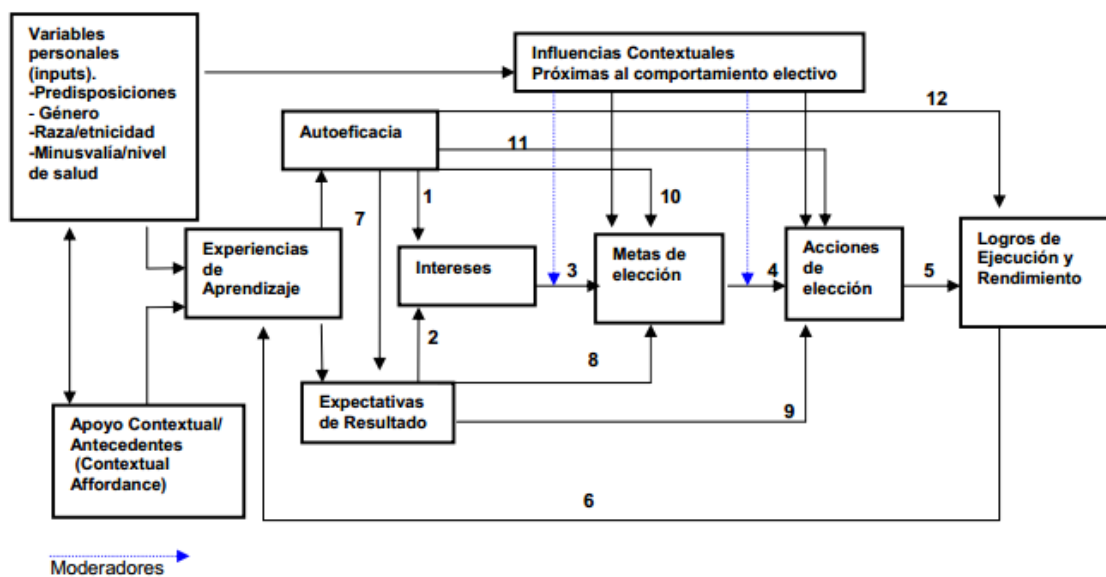


Figura 1. Modelo de selección de carreira. Extraída de Olaz, (2003). O modelo representa os factores persoais, contextuais e experienciais que afectan ao comportamento de selección de carreira (Lent, Brown & Hackett; 1994). Os factores que actúan como moderadores de relación representanse con liña discontinua.

Segundo este modelo, proposto por Lent, Brown e Hackett (1994), a autoeficacia determina en parte ás expectativas de resultado, e a combinación de ambas determina os intereses vocacionais. A partir de aquí conformaríase o proceso de elección de carreira, no cal os intereses motivan a xeración de metas de elección e aspiracións de carreira acordes con eles,

que á súa vez, propician levar a cabo determinadas accións de elección que permitan cumprir os obxectivos marcados. As accións de elección, conlevan asociados os logros de execución ou rendemento, que poden ser un éxito ou un fracaso segundo se cumplisen ou non as metas de elección. Pero o modelo non só inclúe relacións directas entre os diferentes constructos, senón que existen variables moderadoras (persoais e contextuais) que determinan as experiencias de aprendizaxe do suceso, polo que inflúen tamén sobre as variables principais (autoeficacia, expectativas de éxito e metas ou aspiracións) e sobre o resultado final de forma directa e indirecta. Ademais, os logros conseguidos modifican as experiencias de aprendizaxe, conformando un bucle dinámico que afecta ao comportamento futuro. A continuación realizarase unha descrición detallada do modelo e dos conceptos fundamentais que dotan de sentido a este traballo.

O modelo de Lent, Brown e Hackett (1994) contempla que as variables persoais e contextuais modulan as expectativas de aprendizaxe e inflúen no comportamento de elección de carreira. Entre as variables contextuais atópanse as barreiras e soportes ambientais (Lent, Brown, e Hackett, 2000), e as variables persoais, incluíndo a determinación xenética, rasgos de personalidade estables (p. ex. personalidade proactiva, avaliacións autorreferentes), sexo, raza ou etnia e estado de saúde. Os rasgos de personalidade actúan como precursores á hora de elixir a carreira profesional (Lent et al., 1994), polo que teñen un papel importante xa desde o inicio do modelo. Larson, Wu, Bailey, Gasser, Bonitz e Borgen (2010) atoparon que a emocionalidade positiva, a emocionalidade negativa e a amabilidade inflúen na selección e discriminación de carreiras profesionais. Outras investigacións tamén amosaron unha relación significativa entre a personalidade e a autoeficacia na toma de decisións de carreira (Jin, Watkins, e Yuen, 2008). Un dos rasgos de personalidade que cobra protagonismo e que ten interese para este estudo é a personalidade proactiva. A personalidade proactiva é un rasgo estable de personalidade que se define como a tendencia dunha persoa a influir de forma activa no ambiente que a rodea, realizando accións para cambialo (Bateman e Crant, 1993). Desta maneira, segundo a literatura, non se concibe ao individuo como un ser estático, senón como alguén capaz de influir no seu entorno de forma intencionada e directa. A proactividade está relacionada coa extraversión e coa responsabilidade (Bateman e Crant, 1993), e espéranse asociacións similares coa autoeficacia. De feito, diferentes investigacións atoparon unha relación positiva entre a personalidade proactiva e a autoeficacia na toma de decisións de carreira (Hirschi, Lee, Porfeli, e Vondracek, 2013; Hsieh e Huang, 2014), resultados consistentes co modelo de Lent et al. (1994) que postulan que os rasgos de personalidade

inflúen sobre as variables sociocognitivas (autoeficacia, expectativas de éxito, intereses e aspiracións) e sobre a elección de carreira. Outros estudos tamén relacionan a personalidade proactiva de forma positiva coa capacidade de traballar de forma autónoma e de manter uns roles flexibles no desempeño laboral (Parker, Turner, e Williams, 2006), e o éxito dos traballadores autónomos co desenvolvemento de habilidades proactivas (Taber e Blankemeyer, 2014).

Outra das variables persoais que cobran importancia son as avaliacións autorregulatorias ou autorreferentes. As avaliacións autorreferentes (Judge, Locke, e Durham, 1997) son un conxunto formado por catro rasgos estables: a) a autoestima, b) a percepción de autoeficacia global, c) o neuroticismo e d) o locus de control; e ademais actúa como un rasgo. Por tanto, un suxeito cunha puntuación alta en avaliacións autorreferentes, terá unhas boas puntuacións en autoestima, autoeficacia e locus de control interno, e unha puntuación baixa en neuroticismo (Judge e Bono, 2001). A importancia de utilizar este constructo como un único rasgo que integre ás catro variables ven dada polas investigacións que mostran que a medida é máis consistente cando se inclúen os catro rasgos que cando se mide cada un por separado (Erez e Judge, 2001; Judge et al., 1997; Judge et al., 2003). As avaliacións autorregulatorias teñen un papel importante no desenvolvemento da carreira e do traballo posterior: relaciónanse positivamente coa satisfacción laboral e a elección de traballos máis desafiantes (Judge, Bono, e Locke 2000), relaciónanse tamén positivamente coa selección de metas, a motivación e o desempeño de tarefas -sendo a motivación un mediador entre o desempeño e as avaliacións autorreferentes- (Erez e Judge, 2001), e por último, tamén se atopou unha relación positiva coas metas que están en congruencia cos intereses e preferencias dos suxeitos, sendo ademáis, estas metas, mediadoras entre o seu logro, as avaliacións autorregulatorias, e a satisfacción (Judge, Bono, Erez, e Locke, 2005). No referido á súa relación con variables sociais, Judge e Hurst (2007) atoparon unha relación positiva entre as avaliacións autorreferentes e o nivel de estudos e ocupación laboral dos pais, variables indicadoras do estatus socioeconómico familiar. Ademáis, tamén atoparon que unha puntuación alta en avaliacións autorreferentes ten efectos positivos en individuos que teñen un nivel de estudos alto. Estes resultados son consistentes coa teoría de Lent et al. (1994), xa que este rasgo de personalidade podería influir sobre as aspiracións de carreira dos individuos encamiñándoas á busca de profesións motivadoras e desafiantes.

As expectativas de aprendizaxe, moduladas, entre outros aspectos polas variables contextuais e persoais inflúen e afectan á percepción de autoeficacia (Lent et al., 1994). A autoeficacia é un elemento central no desenvolvemento persoal, e supón un concepto dinámico e predictivo da elección de carreira e do rendemento académico (Hackett e Lent, 1992), polo que por conseguinte, convértese nunha variable fundamental do proceso de toma de decisións da carreira profesional. Tomando isto en consideración é preciso introducir o concepto de autoeficacia na toma de decisións de carreira, que Taylor e Betz (1983) definen como “os xuízos que realiza unha persoa sobre as súas habilidades para realizar tarefas relacionadas coa toma de decisión da carreira e o compromiso con ela”, e que ademáis, postulan que non ten que ver coa habilidade en sí, senón coa percepción desta. As cinco tarefas principais que compón este constructo, son as seguintes: selección de metas, autoavaliación, información ocupacional, resolución de problemas e planificación do futuro. Os estudos realizados non atoparon diferencias en función do sexo (Betz, Harmon, e Borgen, 1996; Chung, 2002; Taylor e Popma, 1990), pero si se atoparon diferencias culturais entre estudantes brancos e afroamericanos, tendo menores puntuacións os segundos (Gloria e Hird, 1999), e entre estudantes americanos e taiwaneses (Mau, 2000), amosando que os americanos puntúan máis alto na escala de autoeficacia na toma de decisións de carreira, probablemente pola cultura diferencial occidental, máis individualista, que a oriental. Tamén foron atopados efectos do estatus socioeconómico sobre a autoeficacia na toma de decisións de carreira (Hsieh, e Huang, 2014). Por outro lado, Taylor e Popma (1990) atoparon que as persoas que teñen unha decisión vocacional forte, é dicir, uns intereses marcados e unhas metas definidas, terán unha maior autoeficacia na toma de decisións de carreira, xa que, como posteriormente postula a teoría social cognitiva (Lent et al., 1994), son variables que se interrelacionan e inflúen mutuamente.

A percepción de autoeficacia determina en certa medida as expectativas de resultados que o suxeito conforma (Lent et al., 1994), é dicir, as crenzas persoais sobre os posibles resultados e consecuencias das nosas respostas. Polo tanto e segundo o desenvolvemento da teoría, espérase que as persoas que se consideran capaces nunha actividade, anticipen resultados exitosos, como por exemplo, o prestixio ou estatus social. As expectativas de éxito relaciónanse coa satisfacción coa futura carreira, de modo que unha persoa cunha alta percepción de autoeficacia, conformará unhas expectativas exitosas sobre os resultados, e polo tanto, a súa satisfacción coa elección de carreira e posterior traballo realizado será maior (Lent et al., 1994; Lent e Brown, 2006; Conklin, Dahling, e García, 2013). Ademais, tamén

se atopou unha relación positiva entre as expectativas de éxito e o prestixio que a persoa lle otorga á profesión levada a cabo (Hernández, Parra, Campoy, e Molina, 2014).

A formación de intereses vocacionais ven determinada de forma directa e indirecta pola autoeficacia e as expectativas de resultados (Lent et al., 1994; Lent, Paixão, da Silva, e Leitão, 2010; Sheu, Lent, Brown, Miller, Hennessy, e Duffy, 2010). É dicir, é probable que as persoas posúan intereses en actividades nas cales se consideren a sí mesmos eficaces e nas que anticipen resultados positivos. No desenvolvemento de intereses a autoeficacia ten maior capacidade predictiva que as expectativas de resultados, e así foi posto de manifesto en estudos científicos como o de Rottinghaus, Larson, e Borgen (2003), que realizaron unha meta-análise contando con 60 mostras na que revisaban a relación existente entre intereses vocacionais e crenzas de autoeficacia, atopando unha correlación entre ambas de 0.59, e achegando que ambas comparten aproximadamente un tercio da varianza. Estes resultados amosan que a percepción de autoeficacia ten un papel central na conformación de intereses, tal e como postula Bandura (1986) na teoría social cognitiva e posteriormente Lent, Brown e Hackett (1994) aplicado ao desenvolvemento da carreira.

En relación á conformación dos intereses vocacionais Rottinghaus, Larson e Borgen (2003), na súa meta-análise tamén atoparon que existe unha relación forte entre a percepción de autoeficacia e intereses, desde a perspectiva do Modelo Tipolóxico elaborado por Holland (1995 1997), coñecido como teoría RIASEC. O seu modelo e inventario son os máis empregados para medir os intereses vocacionais. Holland postula que as persoas elaboran os seus intereses, en función non só do ambiente senón tamén das características de personalidade, establecendo seis grupos denominados Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor e Convencional, e que conforman o acrónimo RIASEC. A continuación farase unha breve descrición dos perfís de personalidade que segundo Holland (1995), conforman os intereses e as preferencias ocupacionais:

O perfil Realista prefere realizar actividades que requiran o uso de ferramentas, maquinaria ou actividades manuais. Son persoas que valoran os logros obxectivos e o sentido común, que se definen como prácticos e con destrezas mecánicas e que a menudo poderían carecer de habilidades sociais. Exemplos de ocupacións da tipoloxía realista serían carpinteiro/a, agricultor/a ou electricista.

O perfil Investigador ten interese pola exploración e o coñecemento, e valora o análise da información para resolver problemas e buscar posibles solucións. Caracterízase polas destrezas matemáticas e científicas e busca o coñecemento, logro e independencia. Sen embargo, ten carencias en habilidades sociais e de liderazgo. Este tipo de persoas ten preferencia por traballos como biólogo/a, químico/a ou médico. Segundo Holland (1997), os suxeitos con perfil investigador son os que posúen as aspiracións educativas máis elevadas.

A tipoloxía Artística caracterízase polas habilidades creativas e a expresión emocional. Son persoas imaxinativas que consumen recursos culturais como a lectura, música ou cine. Descríbense como persoas abertas, expresivas, idealistas e imaxinativas, que evitan a rutina e por iso carecen a miúdo de habilidades de oficina.

O tipo de personalidade Social ten interese en axudar, ensinar ou aconsellar, polo que se caracteriza por ter aptitudes sociais e interpersonais. Valoran a xustiza e a comprensión e descríbense como persoas empáticas, cooperadoras, amistosas ou comprensivas. As súas debilidades serían as destrezas mecánicas e investigadoras. As ocupacións propias deste perfil serían psicólogo/a, mestre/a, terapeuta, etc.

O perfil Emprendedor define preferencia por actividades que impliquen a persuasión e o convencemento de outras persoas para obter algo, polo que destacan as habilidades de liderazgo e fala. As persoas que pertencen a este perfil valoran o éxito financeiro, a asunción de riscos e a responsabilidade. Percíbense a sí mesmos como ambiciosos/as, seguros/as, agradables e buscadores de pracer, pero soen carecer de habilidades científicas. Exemplos de ocupacións para este perfil serían a xerencia, representante, servicios de venda, empresarios... Neste sentido, Strauss, Griffin e Parker (2012) atoparon que o perfil dos emprendedores e os futuros traballadores autónomos era un predictor, mediado por variables como as aspiracións de carreira, da personalidade proactiva. Polo tanto entre ambos constructos existe unha relación positiva, que implica que a maior puntuación no perfil emprendedor, maior puntuación en personalidade proactiva.

A última tipoloxía proposta por Holland é a Convencional. As persoas con este perfil prefiren actividades ordenadas e mecánicas, que sexan claras e precisas, e que requiran de habilidades de oficina e aritméticas. Son persoas conformistas, ordenadas e eficientes, que non buscan novas sensacións e rutinarias. Os seus déficits son as habilidades artísticas xa que precisan de

moita imaxinación. As ocupacións características da tipoloxía convencional son oficinista, secretario/a ou contable.

Diversas investigacións mostran diferencias de sexo na formación de intereses vocacionais (Rottinghaus, Lindley, Green, e Borgen, 2002; Su, Rounds, e Armstrong, 2009), xa que os homes puntúan máis que as mulleres no perfil Realista e Investigador, mentres que as mulleres obteñen maiores puntuacións nos perfís Artístico, Social e Convencional. Así, as mulleres prefiren realizar traballos que se baseen no trato con persoas, e os homes amosan preferencia polo trato con obxectos (Su, Rounds, e Armstrong, 2009).

Continuando coa teoría de Lent, Brown e Hackett (1994), os intereses promoven a formación das metas e aspiracións de elección vocacionais, posto que o suxeito establecerá as súas aspiracións de carreira de forma directa en función dos seus intereses previos. Pero a percepción de autoeficacia e as expectativas de resultado tamén inflúen de forma indirecta na conformación das aspiracións. Estas son un dos tres constructos principais da teoría social cognitiva. Definidas por Bandura (1986), as metas implican a determinación de involucrarse en determinadas actividades ou de conseguir un determinado resultado nun futuro. Aplicadas á teoría da elección de carreira, as metas son as aspiracións do suxeito a comprometerse nunha dirección de carreira concreta, que ademáis, soen ser congruentes cos intereses vocacionais. É dicir, se un suxeito está interesado nun perfil vocacional, terá aspiracións de carreira e de traballo futuro baseadas nese perfil (Bonitz, Larson, e Armstrong, 2010; Lent, Brown, e Hackett, 1994).

Se os intereses vocacionais están influídos por efectos de sexo, é de esperar que nas aspiracións de carreira tamén se atopen estas diferencias. Howard et al. (2011) atoparon que as mulleres teñen aspiracións de carreira máis similares aos perfís social e artístico da tipoloxía de Holland, mentres que os homes mantiñan aspiracións similares aos perfís realista e investigador. Ademáis, atoparon que as mulleres tiñan aspiracións de formación máis altas que os homes en todos os grupos estudados, e os efectos culturais e socioeconómicos tamén foron significativos. Por outro lado, O'Brien (1996), atopou nunha mostra con mulleres, que aquelas que tiñan interese en avanzar dentro das súas propias carreiras profesionais, tiñan aspiracións de liderazgo e compromiso.

Unha vez que un individuo establece as aspiracións de carreira, leva a cabo en base a elas, as accións de elección, é dicir, a posta en marcha do comportamento que permita cumprir os obxectivos de carreira propostos. Ademais, segundo a teoría de Lent et al. (1994), as aspiracións ou metas máis estables e congruentes, promoverán accións de elección tamén máis firmes. E, por conseguinte, as accións de elección van determinar os logros de execución e rendemento, que son os resultados, positivos ou negativos derivados das conductas realizadas. Estes resultados, á súa vez, van influir de novo sobre a as experiencias de aprendizaxe, autoeficacia e expectativas de resultado, conformando en función deles, unhas novas metas de elección. Así, vaise creando un círculo de retroalimentación que acompaña ao individuo durante todo o seu ciclo vital (Lent et al., 1994).

A principal finalidade deste traballo é estudar as relacións existentes entre a autoeficacia na toma de decisións de carreira, as expectativas de éxito, os intereses vocacionais, as avaliacións autorregulatorias, as aspiracións de carreira e a personalidade proactiva, nunha mostra de estudantes universitarios e de formación profesional superior, un itinerario máis descoñecido no que a investigacións se refire. Todas as variables están definidas e integradas no modelo teórico de referencia. Ademais, tamén se pretenden averiguar os efectos que as variables sociodemográficas (sexo e clase socioeconómica) e académicas (itinerario elixido – FP ou grao- e rama de coñecemento) teñen sobre os constructos anteriores. Para realizar estas comprobacións, plantéxanse as seguintes sete hipóteses:

Hipótese 1: Existe unha relación directa entre Personalidade proactiva, avaliacións autorregulatorias (Core-self), autoeficacia na toma de decisións de carreira, aspiracións de carreira e expectativas de éxito.

Hipótese 2: Hai un efecto de sexo, itinerario (FP-Universidad), especialidade, clase social e rama sobre os perfís vocacionais.

Hipótese 3: Hai un efecto de sexo, itinerario (FP ou universidade), clase social e rama de coñecemento sobre as avaliacións autorregulatorias (core-self).

Hipótese 4: Hai un efecto de sexo, itinerario (FP ou universidade), clase social e rama de coñecemento sobre a autoeficacia na toma de decisións de carreira.

Hipótese 5: hai un efecto de sexo, itinerario, clase social e rama de coñecemento sobre as aspiracións de carreira.

Hipótese 6: Hai un efecto de sexo, itinerario, clase social e rama de coñecemento sobre as expectativas de éxito.

Hipótese 7: Hai un efecto de sexo, itinerario, clase social e rama de coñecemento sobre a personalidade proactiva.

Método

1 Participantes

A mostra empregada para a realización deste traballo consta de 618 estudantes de ciclos formativos superiores ou de carreiras universitarias. Todos os suxeitos dentro deses ámbitos foron seleccionados ao azar. As idades dos suxeitos da mostra comprenden un intervalo de entre 18 e 24 anos, independentemente do curso académico no que se atopen.

Tanto nos alumnos de universidade como nos de formación profesional procurouse garantir unha representación de todas as ramas de coñecemento e un número similar de suxeitos de cada titulación, co fin de obter unha mostra compensada e representativa.

A porcentaxe total de homes foi dun 43,9% e a de mulleres un 56,1%. Dos 618 suxeitos, un total de 235 estudan un ciclo formativo superior, é dicir, un 38% do total, e 383 estudan un grao universitario, un 62% do total da mostra.

No referido á clase social da mostra, un 42,6% pertencen á clase media. As clase menos representada cunha diferenza notable é a clase baixa (1,9%), seguido da media-baixa, media-alta e alta, polo que os datos amosan que a mostra pode achegarse a unha representación da realidade educativa. En canto ao nivel de estudos da persoa da familia que recibe máis ingresos, destaca como porcentaxe máis elevada o nivel de estudos secundario (FPII,

diplomatura), cun 37,1% do total. Só un 5,5% da mostra refire ter estudos primarios incompletos e un 21,2% ten estudos superiores.

Do total de participantes enquisados, un 69,1% afirman non ter asignaturas pendentes, polo que o 30,9% restante sí os ten. Ademais, un 84,% da mostra considera que os seus estudos serán determinantes para o seu futuro profesional.

2 Instrumentos

Para a avaliación das variables empregadas utilizáronse seis instrumentos diferentes:

Cuestionario demográfico: En primeiro lugar utilizouse un cuestionario demográfico para indicar o sexo, a idade, e nivel de estudos e profesión da persoa da familia con máis ingresos económicos. Neste mesmo cuestionario tamén se inclúen unha serie de datos académicos importantes para a investigación, como o itinerario que cursa actualmente, é dicir, se é alumno de universidade ou de formación profesional, a especialidade cursada, as asignaturas pendentes (en caso afirmativo, tamén se pregunta o número) e dúas preguntas, a primeira, se o suxeito cre que os seus estudos serán determinantes para o seu futuro profesional, de resposta dicotómica (sí ou non), e a segunda, a medida en que o suxeito cre que ten posibilidades de alcanzar os seus obxectivos profesionais, que se responde cunha escala Likert de cinco puntos, desde 1 (ningunha confianza) a 5 (moita confianza). Dentro deste mesmo cuestionario, avalíanse tamén as expectativas de éxito mediante cinco afirmacións que pretenden valorar o éxito profesional. Cada afirmación puntúase nunha escala de cero a dez, onde cero é “totalmente irrelevante” para o suxeito e o dez é “totalmente relevante”.

Intereses vocacionais: Para avaliar os intereses vocacionais empregouse unha redución do SDS-R de Holland (1995), traducida ao español, que só consta dunha descrición dos seis perfís profesionais (Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor e Convencional) establecidos por Holland (1995; 1997) na teoría RIASEC, e que os suxeitos teñen que puntuar do 1 ao 7 en función do grao de axuste do perfil ás súas características. O 1 é “nada axustado” e o 7 “Totalmente axustado”. O cuestionario orixinal consta dunha puntuación para cada unha das seis escalas, que coinciden cos seis tipos de personalidade que indica Holland.

Escala de aspiracións de carreira (CAS; O'Brien, 1993): Esta escala consta de 10 ítems que avalían o grao de aspiracións e metas dos suxeitos de cara ao seu futuro profesional, a través de dúas subescalas, que avalían aspiracións de liderazgo e aspiracións de formación. A puntuación das escalas realízase empregando unha escala de cinco puntos tipo Likert, que vai de 1 a 5, de nada certo a moi certo. A consistencia interna da escala orixinal, nunha mostra de 408 estudantes mulleres adolescentes foi de .76 (O'Brien e Fassinger, 1993). Para este estudo, realizouse unha tradución ao español da escala e aplicouse nos estudantes cunha

escala Likert de cinco puntos tamén, pero de 0 a 4, onde o 0 é “En absoluto certo” e o 4 “Completamente certo”. Neste caso, só se utilizou a puntuación total para cada suxeito e non se obtivo a das dúas subescalas. A fiabilidade obtida no instrumento para unha mostra de 618 suxeitos foi de só .642.

Career decision-making self-efficacy scale-Short Form (CDMSE-SF; Betz, Klein e Taylor, 1996): Para avaliar a percepción de autoeficacia na toma de decisións de carreira realizouse unha tradución ao español do CDMSE-SF. O cuestionario orixinal está formado por 25 ítems que o suxeito debe puntuar en función do seu grado de confianza en acadar os obxectivos que estes plantean. A avaliación realízase mediante unha escala Likert de cinco puntos, que vai desde o 1 (ningunha confianza) ata o 5 (moita confianza). O cuestionario consta de cinco subescalas: selección de metas, autoavaliación, información ocupacional, resolución de problemas e planificación do futuro, con cinco ítems para cada unha. A fiabilidade obtida para cada subescala vai desde .73 a .83, e a fiabilidade total obtida foi de .94 (Betz, Klein e Taylor, 1996). Para o presente estudo, calculouse a consistencia interna da escala total coa mostra de 618 suxeitos, obtendo unha consistencia interna de .86.

Cuestionario de personalidade proactiva (PPS; Bateman e Crant, 1993): Esta escala avalía un único factor, o rasgo de personalidade proactiva. Consta de 17 ítems que se puntúan do 1 ao 7 mediante unha escala Likert de “totalmente en desacordo” a “totalmente dacordo”. A fiabilidade orixinal da escala foi calculada en tres mostras, 0.89 para a primeira, .87 para a segunda e .87 para a terceira. Neste estudo realizouse unha tradución ao español dos 17 ítems mantendo a mesma escala de puntuación que a orixinal. A consistencia interna obtida para a mostra de 618 suxeitos é de .839.

Cuestionario de evaluaci3ns autorregulatorias (CSES; Judge, Erez, Bono e Thoresen, 2003): esta escala foi elaborada para medir as core-self como único constructo, a partir da aplicaci3n de cuestionarios para a obtenci3n das medidas dos catro conceptos que a compoñen (neuroticismo, autoestima, locus de control e autoeficacia). A fiabilidade test-retest obtida para a escala foi de .81 e consta de 12 ítems que se puntúan cunha escala likert de 5 puntos, onde 1 é “totalmente en desacordo” e 5 “totalmente dacordo”. Para a realizaci3n deste estudo traduciuase ao español a escala orixinal mantendo a mesma escala de puntuaci3n, cunha consistencia interna calculada de .80 para a mostra de 618 suxeitos.

3 Procedemento

O procedemento de recollida de información para poñer a proba os obxectivos marcados no traballo realizouse mediante a administración dun conxunto de cuestionarios grapados e descritos anteriormente. A aplicación das probas realizouse de forma grupal, cunha duración de aproximadamente vinte minutos.

Para a recollida dos datos dos alumnos de Formación Profesional contactouse por vía telefónica ou por correo electrónico cos distintos centros pertencentes ás comarcas de Santiago e Coruña. Nos centros, falouse co orientador e tamén co director pedindo a colaboración para participar no estudo, entregando un escrito asinado polos titores académicos que acreditaba o proxecto. Os profesores de diferentes materias cederon tempo para pasar as probas.

No referido aos alumnos de carreiras universitarias, contactouse mediante correo electrónico con profesores de diversas asignaturas seleccionadas ao azar, principalmente de segundo ou terceiro curso para garantir o intervalo adecuado de idade, ou recolléronse os datos en espazos comúns do estudantado, como cafeterías ou zonas de descanso dentro dos campus universitarios. Nas aulas, o profesor cedeu un tempo aproximado da súa clase para a cumplimentación das probas, e nos espazos comúns pediuse a colaboración voluntaria dos estudantes que alí estaban.

En todo momento na recollida dos datos e posterior tratamento da información garantiuse o anonimato dos e das participantes, así como a voluntariedade de participar na investigación.

Unha vez obtidos todos os datos necesarios, pasáronse ao programa estatístico SPSS na versión 20 para a posterior análise.

4 Análise

Para a realización deste traballo realizouse unha análise detallada dos datos obtidos utilizando o paquete estatístico SPSS na versión 20. Para observar as relacións entre as diferentes puntuacións das escalas e variables realizáronse estadísticos de correlación de Pearson. Así mesmo, tamén se realizaron análises univariadas (ANOVA) para observar os efectos de diversas variables independentes sobre unha única variable dependente, e multivariadas (MANOVA), cando se trataba de ver os efectos sobre dúas ou máis variables dependentes. Debido ás características das variables independentes, as análises realizáronse separando as variables sociodemográficas (o sexo e a clase socioeconómica) e as académicas (a rama de coñecemento e o itinerario elexido). Tamén se realizaron probas *post hoc* con axuste de Tukey e Scheffe para comprobar diferencias significativas entre grupos.

Para coñecer a relación entre variables nominais utilizouse a proba Chi-cuadrado de Pearson. Por último, para elaborar un modelo predictivo das aspiracións de carreira, empregouse a análise de regresión múltiple.

Resultados e discusión.

Hipótese 1: Existe unha relación directa entre Personalidade proactiva, avaliacións autorregulatorias (Core-self), autoeficacia na toma de decisións de carreira, aspiracións de carreira e expectativas de éxito.

Para a comprobación desta hipótese leváronse a cabo análises de correlación de Pearson entre todas estas variables, utilizando no caso da autoeficacia na toma de decisións a puntuación total da escala e non as subescalas correspondentes, e utilizando a puntuación dos cinco factores de éxito profesional.

En primeiro lugar, no referido á personalidade proactiva atopouse unha relación directa e moi significativa coas avaliacións autorregulatorias ($r=.431$; $p<.01$), o que indica que existe unha relación positiva entre ambas variables, é dicir, que a maior rasgo de personalidade proactiva, mellores serán as avaliacións nos catro aspectos que compoñen as core-self do suxeito. Tamén se atopou unha relación moi significativa e directa coa puntuación total da escala de autoeficacia na toma de decisións ($r=.571$; $p<.01$), o que tamén implica que a maior personalidade proactiva, maior será tamén a autoeficacia do suxeito na toma de decisións de carreira, tal e como tamén atoparon outras investigacións (Hirschi, et al., 2013; Hsieh e Huang, 2014). Se se observan as correlacións entre a personalidade proactiva e as aspiracións de carreira ($r=.422$; $p<.01$) pódese comprobar tamén a relación directa e moi significativa existente entre elas. No referido ás expectativas de éxito, calculáronse as correlacións en base aos cinco factores, comprobándose que a relación máis alta e significativa dáse co factor 3:

afrontar novos retos ($r=.378$; $p<.01$), o que implica que unha puntuación alta en personalidade proactiva indica unha maior tendencia a enfrentarse a novos retos profesionais. Entre personalidade proactiva e o factor 1 (obter un estatus superior) apréciase unha relación feble pero significativa e directa ($r=.115$; $p<.01$). Co factor 5 (ampliar capital social) tamén se atopou unha relación directa, pero aínda que significativa, feble ($r=.152$; $p<.01$); case nula foi a relación observada entre o factor 4: alcanzar un nivel de seguridade ($r=.094$; $p<.05$), polo que non se pode considerar da mesma forma que as anteriores. Por último, co factor 2, equilibrar traballo e vida persoal, non se atoparon relacións significativas en relación á personalidade proactiva. Estes resultados entran en concordancia cos atopados por Parker, Turner e Williams (2006), que comprobaron que a personalidade proactiva está relacionada coa flexibilidade nos roles adoptados e coa autonomía no traballo, xa que o non atopar relacións entre o equilibrio do traballo coa vida persoal e atopar unha relación alta coa tendencia a enfrentarse a novos retos pode apoiar esta hipótese. Ademais, os resultados obtidos nesta liña están en concordancia coa propia definición da personalidade proactiva. As correlacións obtidas van tamén na liña dos traballos de Bateman e Crant (1993) que atoparon unha relación forte e directa entre a personalidade proactiva e as necesidades de logro ($r=.45$; $p<.01$), e dominio ($r=.43$; $p<.01$).

En segundo lugar, con respecto ás avaliacións autorregulatorias (*core-self*), ademais da relación xa descrita coa personalidade proactiva, atopouse unha relación alta, directa e significativa coa puntuación en autoeficacia na toma de decisións ($r=.40$; $p<.01$), e coas aspiracións de carreira, aínda que, neste caso, non tan alta ($r=.29$; $p<.01$). Isto indica que a maiores puntuacións en avaliacións autorreferentes, maiores serán tamén as puntuacións en autoeficacia e aspiracións. En canto aos factores de éxito, a única relación significativa que se observa é co factor “Afrontar novos retos” ($r=.161$; $p<.01$), aínda que non ten demasiada forza. Estes resultados van na liña dos atopados por Judge, Bono e Locke (2000), que observaron que os individuos con avaliacións autorregulatorias positivas preferían desempeñar traballos desafiantes. Con isto, pódese afirmar que neste caso, as avaliacións autorreferentes non gardan demasiada relación cos factores de éxito, aínda que os resultados van en concordancia cos amosados para a personalidade proactiva.

Os resultados atopados por Judge et al. (2000) e Bateman e Crant (1993), relacionando as avaliacións autorreferentes co desempeño de traballos desafiantes e a personalidade proactiva coas necesidades de logro, entra en concordancia con estes resultados, xa que unha persoa

cunhas altas avaliacións autorregulatorias e personalidade proactiva, terá unhas expectativas de éxito orientadas a desenvolver traballos que supoñan un reto para ela.

En terceiro lugar hai que considerar as puntuacións obtidas no caso da autoeficacia na toma de decisións de carreira. Unha puntuación alta, moi significativa e directa é a obtida coas aspiracións de carreira ($r=.419$, $p<.01$), o que indica que un suxeito cunha puntuación alta en autoeficacia, é dicir, que realice xuízos positivos sobre as súas capacidades e habilidades para elixir con éxito unha carreira profesional, obterán puntuacións máis altas en aspiracións de carreira, é dicir, aumentarán os propósitos de construír un futuro profesional nunha dirección, tal e como tamén se desenvolve na teoría de desenvolvemento da carreira (Lent, Brown, e Hackett, 1994).

En canto ás aspiracións de carreira, ademais das correlacións amosadas anteriormente, as relacións máis fortes e significativas se atopan cos factores de éxito, máis en concreto con “Alcanzar un estatus superior” ($r=.395$; $p<.01$) e “Afrontar novos retos” ($r=.294$; $p<.01$). Isto indica que os suxeitos con puntuacións altas tamén teñen altas aspiracións en alcanzar estatus superior na súa carreira profesional e enfrentarse a novos retos nesta, o que indica concordancia con todas as correlacións anteriores.

Por último, hai que considerar as relacións dos factores de éxito coas demais variables, xa descritas anteriormente, e cos cinco factores entre sí, atopándose, que a relación máis significativa dase entre “alcanzar un nivel de seguridade” e “equilibrar traballo con vida persoal” ($r=.307$; $p<.01$).

En conclusión, con respecto a esta hipótese pódese dicir que se confirma, con relacións directas en todos os casos, aínda que con asociacións máis fortes nuns casos que outros. As variables que amosan unha relación máis clara son a personalidade proactiva, as core-self, a autoeficacia na toma de decisións de carreira e afrontar novos retos. Isto pode explicarse en base á teoría proposta por Lent et al. (1994), xa que os tres elementos centrais (autoeficacia, expectativas de resultados e metas) están interrelacionados e influidos por variables periféricas como a personalidade proactiva ou as avaliacións autorreferentes.

Hipótese 2: *Hai un efecto de sexo, itinerario (FP-Universidad), especialidade, clase social e rama sobre os perfís vocacionais.*

Para comprobar esta hipótese realizáronse dúas análises multivariantes (MANOVA), ambas utilizando como variables dependentes os seis perfís vocacionais (Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor e Convencional).

Na primeira análise empregáronse como variables independentes as variables sociodemográficas: o sexo e a clase social. A nivel multivariado atópase un efecto significativo coa variable sexo ($F=3.39$; $gl=6, 601$; $p<.01$), é dicir, en función do sexo os perfís vocacionais varían. Coa clase social non se atopou relación significativa, polo que os intereses vocacionais non estarían relacionados coa orixe familiar. A nivel univariado, atopouse un efecto significativo da variable sexo nos perfís Realista e Artístico (Táboa 1), aínda que deberán ser interpretados con cautela por incumplimento do suposto de homoxeneidade de varianzas na proba de Levene ($F=3.47$; $gl=9, 606$; $p<.01$) e ($F=1.92$; $gl=9, 606$; $p<.01$).

Táboa 1: Probas de efectos inter-suxeitos a nivel univariado.

Orixe	Variable dependente	Suma de cadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Modelo corregido	Realista	208,018 ^a	9	23,113	7,322	,000
	Investigador	61,049 ^b	9	6,783	1,657	,096
	Artístico	55,218 ^c	9	6,135	1,770	,071
	Social	71,888 ^d	9	7,988	2,878	,002
	Emprendedor	26,369 ^e	9	2,930	,903	,522
	Convencional	13,680 ^f	9	1,520	,390	,940
Intersección	Realista	1596,815	1	1596,815	505,834	,000
	Investigador	3240,911	1	3240,911	791,631	,000
	Artístico	2970,416	1	2970,416	857,172	,000
	Social	5256,662	1	5256,662	1894,035	,000
	Emprendedor	3507,145	1	3507,145	1081,460	,000
	Convencional	2265,911	1	2265,911	581,816	,000
Sexo	Realista	45,890	1	45,890	14,537	,000
	Investigador	3,275	1	3,275	,800	,371
	Artístico	19,143	1	19,143	5,524	,019
	Social	9,638	1	9,638	3,473	,063
	Emprendedor	4,319	1	4,319	1,332	,249
	Convencional	,252	1	,252	,065	,799
clase	Realista	6,480	4	1,620	,513	,726
	Investigador	32,319	4	8,080	1,974	,097
	Artístico	11,516	4	2,879	,831	,506
	Social	4,223	4	1,056	,380	,823

Sexo * clase	Emprendedor	15,148	4	3,787	1,168	,324
	Convencional	5,566	4	1,392	,357	,839
	Realista	10,353	4	2,588	,820	,513
	Investigador	7,929	4	1,982	,484	,747
	Artístico	18,541	4	4,635	1,338	,255
	Social	8,710	4	2,178	,785	,535
	Emprendedor	8,645	4	2,161	,666	,615
Erro	Convencional	7,950	4	1,987	,510	,728
	Realista	1913,021	606	3,157		
	Investigador	2480,945	606	4,094		
	Artístico	2100,014	606	3,465		
	Social	1681,879	606	2,775		
	Emprendedor	1965,241	606	3,243		
	Convencional	2360,097	606	3,895		
Total	Realista	6946,000	616			
	Investigador	12414,000	616			
	Artístico	12277,000	616			
	Social	18170,000	616			
	Emprendedor	12498,000	616			

Pódese apreciar unha diferenza nas medias entre os suxeitos nos perfís Realista e Artístico en función do sexo. No perfil Realista teñen unha puntuación significativamente superior os homes fronte ás mulleres (3.307 fronte a 2.348 respectivamente), o que implica que este perfil vocacional é preferentemente elixido por homes, cunha diferenza de aproximadamente un punto entre ambos sexos. En canto ao perfil Artístico, a media dos homes é significativamente inferior a das mulleres (3.547 fronte a 4.166, respectivamente), cunha diferenza menor que no perfil Realista. Isto indica que son as mulleres as que preferentemente elixen en maior medida que os homes itinerarios que cumplan un perfil vocacional Artístico. Investigacións anteriores amosan resultados similares, puntuando máis alto as mulleres nos perfís Social, Artístico e Convencional e os homes no Realista e Investigador (Rottinghaus et al., 2002; Su, Rounds, e Armstrong, 2009).

Na segunda MANOVA inclúense como variables independentes o tipo de centro, é dicir, se se trata dunha carreira universitaria ou de formación profesional, e a rama de coñecemento (arte e humanidades, ciencias, ciencias da saúde, enxeñaría e arquitectura e ciencias sociais e xurídicas). A nivel multivariado atópanse efectos significativos da rama de coñecemento ($F=21.063$; $gl=24$, 2420; $p<.01$), é dicir, os estudantes de distintas ramas ven os perfís de distinto xeito; tipo de centro ($F=12.478$; $gl=6$, 602; $p<.01$), o que indica que segundo se trate

dun alumno de formación profesional ou universidade os perfís serán distintos; e a interacción entre elas ($F=2.961$; $gl=24, 2420$; $p<.01$) sobre a elección dos perfís vocacionais.

Pola contra a nivel univariado, cando se observan os efectos das variables independentes con cada un dos perfís, soamente son significativos, para o itinerario, catro perfís (Realista, Artístico, Social e Emprendedor). No alumnado de formación profesional destácanse medias máis altas nos perfís realista, artístico e emprendedor, mentres que nos alumnos de universidade as medias son máis altas no perfil social (Táboa 2).

Táboa 2: media dos perfís vocacionais segundo o itinerario.

Variable dependente	Tipo de centro	Media	Erro típ.	Intervalo de confianza 95%	
				Límite inferior	Límite superior
Realista	Facultade ou Escola	2,613	,086	2,444	2,783
	Formación Profesional	3,175	,128	2,923	3,427
Investigador	Facultade ou Escola	4,443	,089	4,269	4,617
	Formación Profesional	4,318	,132	4,060	4,577
Artístico	Facultade ou Escola	3,874	,095	3,688	4,059
	Formación Profesional	4,294	,140	4,019	4,570
Social	Facultade ou Escola	5,434	,080	5,278	5,590
	Formación Profesional	4,539	,118	4,307	4,771
Emprendedor	Facultade ou Escola	3,770	,088	3,596	3,943
	Formación Profesional	4,282	,131	4,024	4,539
Convencional	Facultade ou Escola	3,291	,102	3,091	3,492
	Formación Profesional	3,101	,152	2,804	3,399

No referido á rama de coñecemento, a nivel univariado son significativos todos os perfís. No perfil Realista, a media máis alta destaca para a rama de enxeñaría e arquitectura (4.157), no investigador, ciencias (6.174); no artístico, a puntuación con maior media é a rama de arte e humanidades (5.238); no perfil social, destaca a rama de ciencias sociais e xurídicas (5.723); no emprendedor tamén ciencias sociais e xurídicas (3.832) e no convencional, enxeñaría e arquitectura (4.124) e ciencias sociais e xurídicas (4.114), con apenas diferenza entre elas (Gráfico 1). Isto significa que é máis común que os suxeitos con eses determinados perfís vocacionais escollan carreiras profesionais das ramas citadas. As probas *post hoc* amosaron resultados na liña dos anteriores, destacando no perfil social máis afinidade entre as ramas de ciencias da saúde, arte e humanidades e ciencias sociais e xurídicas, introducíndoas no mesmo subconxunto (ver Táboa 3). Coa finalidade de facilitar a interpretación destes resultados, os perfís vocacionais das diferentes ramas amósanse visualmente no Gráfico 1.

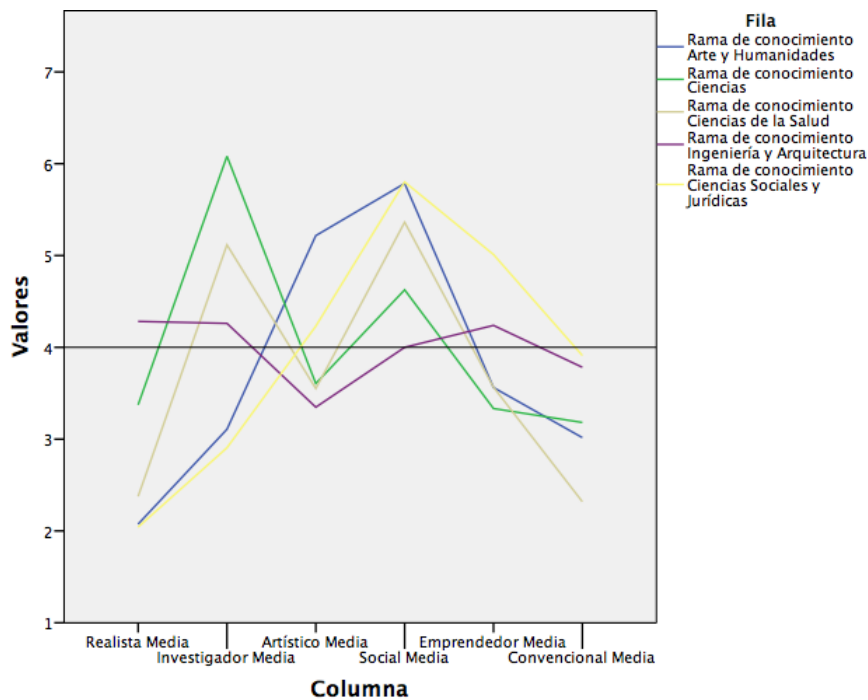


Gráfico 1: Gráfico de liñas que amosa as puntuacións medias das ramas de coñecemento sobre os perfís vocacionais.

Táboa 3: Probas *post hoc* para o perfil social.

		Social			
		N	Subconxunto		
Rama de coñecemento			1	2	3
DHS de Tukey ^{a,b}	Enxeñaría e Arquitectura	138	4,00		
	Ciencias	99		4,63	
	Ciencias da Saúde	69			5,36
	Arte e Humanidades	120			5,78
	Ciencias Sociais e Xurídicas	191			5,80
	Sig.		1,000	1,000	,179
Scheffe ^{a,b}	Enxeñaría e Arquitectura	138	4,00		
	Ciencias	99		4,63	
	Ciencias da Saúde	69			5,36
	Arte e Humanidades	120			5,78
	Ciencias Sociais e Xurídicas	191			5,80
	Sig.		1,000	1,000	,303

Móstranse as medias dos grupos de subconxuntos homoxéneos.

Baseadas nas medias observadas.

O termo de erro é a media cuadrática (Erro) = 2,180.

a. Usa o tamaño mostral da media armónica = 110,110

b. Alfa =

Nota: Como se observa na táboa, o perfil social mostra máis afinidade coa rama de ciencias da saúde, arte e ciencias sociais.

Por último, con respecto á interacción entre o tipo de centro (FP ou universidade) e as ramas de coñecemento, a nivel univariado son significativos unicamente os perfís Investigador ($F=5.347$; $gl=4$, 607; $p<.01$) e Emprendedor ($F=5.469$; $gl=4$, 607; $p<.01$). Neste sentido atópase un perfil de corte investigador máis marcado nas ramas de coñecemento de formación profesional que de universidade, cunha media máis alta en Ciencias (6.346), a rama máis afín a este perfil. Holland (1997) postulou que os individuos con maior puntuación no perfil investigador teñen o nivel máis alto de aspiracións educacionais, o que se contradí para este estudo. Ademais, os alumnos de formación profesional tamén destacan en maior medida no perfil Emprendedor, cunha puntuación máis alta na rama das ciencias sociais e xurídicas que na universidade (5.373 fronte a 4.815, respectivamente). Isto pode deberse ao carácter máis profesionalizante que ten o estudo de FP fronte ao universitario, o que implica que un alumno cun perfil realista ou artístico, que teñan preferencia polo traballo manipulativo, atope unha maior afinidade coa formación profesional, con estudos máis técnicos ou talleres de deseño. Isto tamén implica que o perfil social sexa menos puntuado, xa que como postula Holland (1995), unha personalidade realista pode implicar carencia en habilidades sociais. Neste sentido tamén se atoparon efectos significativos de rama de coñecemento sobre os perfís, destacando o perfil social sobre a rama de ciencias sociais e xurídicas, máis representada nos estudos universitarios.

En conclusión, pódese afirmar que se cumpre parcialmente a hipótese 2, atopándose efectos de sexo para os perfís realista e artístico, pero non de clase social, e tamén se atoparon efectos de rama e tipo de centro para determinados perfís vocacionais.

Hipótese 3: *Hai un efecto de sexo, itinerario (FP ou universidade), clase social e rama de coñecemento sobre as avaliacións autorregulatorias (core-self).*

Para a verificación desta hipótese realizáronse dúas análises univariadas ANOVA, tomando como variable dependente a puntuación total das avaliacións autorreferentes, e como independentes, as variables sociodemográficas (sexo e clase social) por unha banda, e as académicas (rama e tipo de centro), pola outra. Atopáronse efectos significativos unicamente para as variables sexo ($F=6.349$; $gl=1$, 606; $p<.05$) e clase social ($F=2.568$; $gl=4$, 606; $p<.05$). No referido ao sexo, a media da puntuación nas avaliacións autorregulatorias é superior en homes fronte a mulleres (3.363 e 3.156), aínda que se pode observar que a diferenza, a pesar de ser significativa, é moi pequena, e atópanse ambas lixeiramente por enriba da metade da

puntuación máxima, que é 5. Con respecto á clase, o efecto que se atopa é un aumento das puntuacións medias a medida que a clase social aumenta, o que indica que os suxeitos de clases sociais máis acomodadas teñen puntuacións máis altas tamén nas súas avaliacións autorregulatorias. Por tanto, esta hipótese só se cumpre parcialmente para o sexo e a clase social. Os resultados para a clase social van na liña do atopado por Judge e Hurst (2007), que comprobaron que o nivel de estudos, de ocupación e de prestixio do traballo desempeñado tiña unha relación positiva coas avaliacións autorreferentes, que, ao igual que neste traballo, implica que a maior nivel socioeconómico familiar, maiores puntuacións haberá no constructo.

Hipótese 4: *Hai un efecto de sexo, itinerario (FP ou universidade), clase social e rama de coñecemento sobre a autoeficacia na toma de decisións de carreira.*

Realizáronse dúas ANOVA tomando como variable dependente a puntuación total na autoeficacia na toma de decisións de carreira. Só houbo un efecto significativo do itinerario ($F=6.290$; $gl=1, 608$; $p<.05$). Para o resto de variables non se atoparon diferenzas significativas. As medias de autoeficacia para os que estudan un ciclo superior de formación profesional e os que estudan unha carreira son moi similares, aínda que a puntuación é maior no caso dos alumnos de facultade (3.550 fronte a 3.433). Isto quere dicir, que o alumnado de facultade tería unha maior autoeficacia na toma de decisións de carreira superior ao de FP pero cunha diferenza moi pequena. Cando se consideran as puntuacións nas cinco subescalas do cuestionario CDMSE-SF e se realiza unha MANOVA, atópase a nivel multivariado un efecto significativo de rama de coñecemento ($F=1.960$; $gl=20, 2428$; $p<.01$). Pero a nivel univariado non se atopan efectos significativos entre a rama e as subescalas da autoeficacia. Diversos estudos apoian que non existan diferenzas significativas en canto ao sexo (Betz et al., 1996; Chung, 2002; Taylor e Popma, 1990). Con respecto á clase social, os resultados contradín os atopados por Hsieh e Huang (2014) nunha investigación con estudantes Taiwaneses, que atoparon unha relación positiva entre ambas variables.

Para a comprobación desta hipótese tamén se realizaron táboas de correlacións entre as puntuacións en autoeficacia, core-self, aspiracións de carreira, personalidade proactiva, clase social e “Posibilidade de alcanzar os obxectivos profesionais”, atopando que a clase social non correlaciona con nada, e que esta última pregunta correlaciona positivamente con todas as demais puntuacións: coa autoeficacia na toma de decisións de carreira ($r=.319$; $p<.01$),

coas aspiracións de carreira ($r=.308$; $p<.01$), coa personalidade proactiva ($r=.268$; $p<.01$) e coas avaliacións autorreferentes ($r=.369$; $p<.01$). Isto implica ademais que a autoeficacia na toma de decisións e as demais variables están relacionadas coa posibilidade que percibe o suxeito de alcanzar os seus obxectivos.

Por outra banda, levouse a cabo unha proba chi-cuadrado de Pearson para ver se existe relación entre a posibilidade percibida de alcanzar os obxectivos profesionais e o itinerario a seguir, atopándose unha asociación significativa entre ambas ($\chi^2=16.236$; $gl=4$; $p<.01$). Os resultados amosan que o estudantado de grao universitario é moderadamente optimista na súa percepción dos obxectivos profesionais, mentres que no de formación profesional atópase un alumnado máis moderado, con frecuencias maiores das esperadas nas categorías “pouca” e “moita” (ver Táboa 4).

Táboa 4: Táboa de frecuencias para o itinerario e as posibilidades percibidas de alcanzar os obxectivos profesionais.

			Tipo de centro		Total
			Facultade ou Escola	Formación Profesional	
Posibilidades de alcanzar os seus obxectivos profesionais	Ningunha	Reconto	5	4	9
		Frecuencia esperada	5,6	3,4	9,0
	Pouca	Reconto	13	24	37
		Frecuencia esperada	22,9	14,1	37,0
	Algunha	Reconto	125	79	204
		Frecuencia esperada	126,4	77,6	204,0
	Bastante	Reconto	202	98	300
		Frecuencia esperada	185,9	114,1	300,0
	Moita	Reconto	38	30	68
		Frecuencia esperada	42,1	25,9	68,0
	Total	Reconto	383	235	618
		Frecuencia esperada	383,0	235,0	618,0

En conclusión, pódese observar que esta hipótese só se cumpre para o efecto de itinerario sobre a autoeficacia.

Hipótese 5: *Hai un efecto de sexo, itinerario, clase social e rama de coñecemento sobre as aspiracións de carreira.*

As ANOVA realizadas tomando como variable dependente a puntuación única nas aspiracións de carreira mostra que só se produce de forma significativa un efecto de clase ($F=3.263$; $gl=4$, 607; $p<.05$), de rama ($F=2.970$; $gl=4$, 608; $p<.05$) e da interacción entre rama e itinerario ($F=2.565$; $gl=4$, 608; $p<.05$). Non atopar efectos de sexo contradí as investigacións de Howard et al. (2011), que concluíron diferencias de sexo nas aspiracións similares ás atopadas para os perfís vocacionais. As puntuacións medias para a clase social van aumentando nas aspiracións conforme vai aumentando a clase, pois van desde 2.450 para a clase social baixa a 2.728 para a alta. Isto indica que a maior clase socioeconómica, maiores aspiracións de carreira terán os suxeitos, de forma consistente cos resultados de Howard et al. (2011). Por tanto, un suxeito dunha clase socioeconómica acomodada terá maiores aspiracións a orientar o seu futuro nunha dirección. A pesar dos resultados, as diferencias nas medias obsérvase que son moi pequenas. No referido á rama de coñecemento, destácase que teñen máis aspiracións de carreira os estudantes da rama de ciencias da saúde, cunha media de 2.723. A puntuación máis baixa é para a rama de arte e humanidades (2.448). Como se pode observar as diferencias entre elas tamén son pequenas. As probas *post hoc* inclúen a ciencias da saúde como a máis afín ás aspiracións nun só subconxunto homoxéneo, cunha puntuación de 2.811. En canto á interacción entre tipo de centro e rama, para os estudantes de grao, a rama con máis media en aspiracións é ciencias da saúde (2.880), e na formación profesional, ciencias (2.674). A hipótese 5 cúmprese só para clase social e rama de coñecemento.

Hipótese 6: *Hai un efecto de sexo, itinerario, clase social e rama de coñecemento sobre as expectativas de éxito.*

Para comprobar esta hipótese realizáronse dúas MANOVA utilizando como variables dependentes as puntuacións dos cinco factores de éxito profesional. Os resultados só son significativos a nivel multivariado no caso do itinerario a seguir ($F=3.66$; $gl=5$, 604; $p<.01$) e da rama de coñecemento ($F=1.818$; $gl=20$, 2428; $p<.01$). A nivel univariado, para o tipo de

centro, os únicos factores de éxito significativos son “Equilibrar traballo e vida persoal” ($F=6.589$; $gl=1, 608$; $p<.05$) e “Obter un estatus superior” ($F=3.880$; $gl=1, 608$; $p<.01$). O alumnado de formación profesional obtivo puntuacións máis altas para o factor “Obter un estatus superior” que o de universidade, (6.195 e 5.693 respectivamente) mentres que para “Equilibrar traballo e vida persoal” foi ao revés (8.817 para facultade e 8.443 para FP).

En canto á rama de coñecemento, a nivel univariado son significativos os factores “Obter un estatus superior” ($F=3.526$; $gl=4, 608$; $p<.01$) e “Ampliar capital social” ($F=3.028$; $gl=4, 608$; $p<.05$). As probas *post hoc* para rama mostran que os suxeitos que se atopan con máis expectativas de éxito para o factor “Obter un estatus superior” son os de ciencias da saúde (6.65), e inclúense nun mesmo subconxunto ás ciencias sociais, enxeñaría e arquitectura e a ciencias da saúde, as tres ramas máis afíns ás expectativas de éxito (ver Táboa 5). Hernández, Parra, Campoy, e Molina (2014), atoparon unha relación entre a decisión vocacional e o prestixio profesional e social que un suxeito lle otorga á súa carreira profesional, polo que este podería influir na decisión que se tome con respecto ao itinerario a seguir. Ademais tamén atoparon que a carreira con máis prestixio percibido era enxeñaría técnica en informática, o que non concorda cos resultados obtidos neste estudo con respecto á rama, na que os suxeitos que máis expectativas teñen de obter un estatus superior son os de ciencias da saúde.

Táboa 5: Probas post hoc para o factor obter un estatus superior e as ramas de coñecemento.

	Rama de coñecemento	N	Subconxunto		
			1	2	3
DHS de Tukey ^{a,b}	Arte e Humanidades	121	4,99		
	Ciencias	99	5,42	5,42	
	Ciencias Sociais e Xurídicas	191	5,93	5,93	5,93
	Enxeñaría e Arquitectura	138		6,10	6,10
	Ciencias da Saúde	69			6,65
	Sig.		,067	,318	,250
Scheffe ^{a,b}	Arte e Humanidades	121	4,99		
	Ciencias	99	5,42	5,42	
	Ciencias Sociais e Xurídicas	191	5,93	5,93	5,93
	Enxeñaría e Arquitectura	138		6,10	6,10
	Ciencias da Saúde	69			6,65
	Sig.		,143	,461	,387

Móstranse as medias dos grupos de subconxuntos homoxéneos.

Baseadas nas medias observadas.

O termo de erro é a media cuadrática(Erro) = 6,993.

a. Usa o tamaño mostral da media armónica = 110,277

b. Alfa =

Para o factor “Ampliar capital social”, os suxeitos con maiores expectativas son tamén os de ciencias da saúde (8.00), incluíndo no mesmo subconxunto a arte e humanidades, ciencias sociais e ciencias da saúde.

Esta hipótese só se cumpre para o itinerario e a rama de coñecemento.

Hipótese 7: *Hai un efecto de sexo, itinerario, clase social e rama de coñecemento sobre a personalidade proactiva.*

Para a comprobación da última hipótese leváronse a cabo dúas ANOVA tomando como variable dependente a puntuación total no cuestionario de personalidade proactiva. Os resultados amosan que só son significativos os efectos de clase ($F=3.318$, $gl=4$, 606 ; $p<.05$) e itinerario ($F=6.223$; $gl=1$, 607 ; $p<.05$). As puntuacións medias na personalidade proactiva van aumentando conforme aumenta tamén a clase social (4.744 a 5.102), o que implica que canto máis estatus socioeconómico ten o alumno, maior puntuación en personalidade proactiva. Con respecto ao itinerario, obsérvanse puntuacións máis altas en estudantes de universidade, pero sen apenas diferencias, aínda que significativas, cos de formación profesional (4.982 e 4.810 respectivamente). Por tanto esta hipótese cúmprese só para o itinerario e a clase social. Os resultados obtidos implican que os alumnos de universidade percíbense como máis capaces de influir no seu entorno que os alumnos de formación profesional. Como antes se apuntaba, Strauss, Griffin e Parker (2012) postulaban a existencia dunha relación entre un perfil emprendedor e a personalidade proactiva. Neste estudo (ver resultados atopados na hipótese 3), o alumnado de formación profesional puntúa significativamente máis alto no perfil Emprendedor que o de universidade, polo que atopar para a personalidade proactiva resultados superiores en universidade non concorda co anterior. No que respecta á clase socioeconómica e á personalidade proactiva, Hsieh e Huang (2014), atoparon unha correlación de .35 entre ambas, e, aínda que moderada, significativa. O mesmo ocorre neste estudo, no que a análise univariada amosa un efecto entre ambas.

Outros efectos atopados

Ademáis das sete hipóteses plantexadas, realizáronse unha serie de probas chi-cuadrado para coñecer outras relacións e efectos que non se plantexaron nas hipóteses.

En primeiro lugar realizouse unha proba chi-cuadrado para coñecer a *relación existente entre o sexo e o itinerario* a seguir, se formación profesional ou grao universitario. Atopouse unha relación significativa entre ambas ($\chi^2=17.359$; $gl=1$; $p<.01$), amosando que máis mulleres das esperadas estudan carreira universitaria (frecuencia esperada=215.1; reconto=240), e máis

homes dos esperados elixen formación profesional (frecuencia esperada=103.1; reconto=128).

Relación entre sexo e rama de coñecemento: Tamén se realizou unha proba chi-cuadrado para averiguar as relacións entre sexo e rama de coñecemento, que tamén resultou significativa ($\chi^2=67.025$; $gl=4$; $p<.01$). Atopouse que un maior número de mulleres das esperadas elixen as rama de arte e humanidades, ciencias da saúde e ciencias sociais e xurídicas, pero o resultado máis salientable é que moitas menos das esperadas elixen a rama de enxeñaría e arquitectura (frecuencia esperada=77.5; reconto=36). Sen embargo, moitos máis homes dos esperados elixen enxeñaría (frecuencia esperada=60.5; reconto=102). A rama de ciencias é a única na que non se observa efecto de sexo.

Relacións entre tipo de centro e nivel de estudos do membro da familia con máis ingresos: as probas chi-cuadrado resultaron significativas ($\chi^2=15.385$; $gl=4$; $p<.01$), atopándose máis suxeitos dos esperados estudando unha carreira universitaria cando os estudos familiares son superiores, e menos dos esperados con estas características estudando formación profesional. Cando o nivel de estudos é secundario ou medio, atopáronse menos suxeitos dos esperados estudando na universidade e máis dos esperados estudando formación profesional. Ademais, nesta liña, tamén se realizou unha proba chi-cuadrado para averiguar as relacións entre o itinerario e a clase socioeconómica ($\chi^2=13.712$; $gl=4$; $p<.01$), e tamén se observou que hai máis estudantes dos esperados de clase media-alta e alta estudando unha carreira, e máis dos esperados de clase media-baixa ou media estudando formación profesional.

Relación entre itinerario (tipo de centro) e ter ou non asignaturas pendentes: a proba chi-cuadrado ($\chi^2=34.234$; $gl=1$; $p<.01$) amosa que máis suxeitos dos esperados ten asignaturas pendentes na universidade e menos na formación profesional, o que indica que as asignaturas pendentes son máis probables en alumnos de universidade.

Por último, non se atoparon relacións significativas entre ter ou non asignaturas pendentes coas posibilidades percibidas de alcanzar os obxectivos profesionais, nin entre as posibilidades de alcanzar os obxectivos coa crenza de que os estudos serán determinantes ou non para o futuro.

Profundizando acerca do modelo de desenvolvemento da carreira plantexámonos predecir

para toda a mostra o nivel de aspiracións de carreira dos suxeitos en función dunha serie de variables independentes, para comprobar, se, dacordo co modelo de Lent, Brown e Hackett (1994), a autoeficacia, expectativas de éxito, intereses e as variables persoais e contextuais determinan ou promoven as metas e aspiracións. Para isto, levouse a cabo unha análise de regresión múltiple por pasos, utilizando como variable dependente as aspiracións de carreira, e como independentes os perfís vocacionais, os factores de éxito profesionais, a clase socioeconómica, a autoeficacia na toma de decisións, as posibilidades percibidas de alcanzar os obxectivos profesionais, a idade, a personalidade proactiva e as avaliacións autorreferentes. De todos os predictores utilizados só se incluíron sete no modelo: personalidade proactiva, o factor “obter un estatus superior”, a autoeficacia na toma de decisións de carreira, o perfil emprendedor, as posibilidades percibidas de alcanzar os obxectivos profesionais, o factor “afrontar novos retos” e a puntuación en avaliacións autorreferentes, e que explican conxuntamente un 38,9% da varianza ($R^2=.389$). Ademais, como se pode observar na táboa 6, os predictores máis claros son os dous primeiros, é dicir, a personalidade proactiva, que explica un 17,8% da varianza ($R^2=.178$; $p<.01$) e o factor de éxito “Obter un estatus superior”, xa que só esas dúas variables explican o 29.9% da varianza ($R^2=.299$). Isto concorda tamén cos resultados obtidos nas correlacións na primeira hipótese, xa que estas tres variables tiñan relacións altas e significativas entre elas. A personalidade proactiva e as expectativas de obter un estatus superior son as mellores predictoras das aspiracións de liderar, formarse e xestionar o propio futuro profesional. Tal e como indican Hirschi et al. (2013), a propia xestión da carreira está relacionada positivamente coa personalidade proactiva, e tal e como indica a propia definición, o suxeito modifica e inflúe no seu entorno para cambialo, polo que este modelo tamén predí que o suxeito modificará o seu entorno para cumprir as súas metas e aspiracións. Outras investigacións amosan mediante análises de regresión múltiple que a personalidade proactiva pódese predecir a partir de, entre outras variables, as aspiracións de carreira, o perfil de futuros traballadores por conta propia e a súa capacidade de destacar, o que entra en concordancia con este modelo para as aspiracións (Strauss, Griffin, e Parker, 2012; Taber e Blankemeyer, 2014). Ademais, Bateman e Crant (1993), atoparon unha relación positiva entre a personalidade proactiva e as necesidades de logro e dominio, que tamén pode ir en concordancia con estes resultados, e coas expectativas de éxito. Por último, Hernández et al. (2014) tamén relacionan o prestixio social coa decisión vocacional, polo que un suxeito decidirá unha carreira e terá unhas aspiracións con respecto a ela se percibe que ten prestixio profesional. Este modelo indica

que a personalidade proactiva, as expectativas de obter un estatus superior, a autoeficacia na toma de decisións de carreira, o perfil emprendedor, as posibilidades percibidas de alcanzar os obxectivos profesionais, as expectativas de afrontar novos retos e as *core-self* son as variables que mellor predín que unha persoa vexa mellor as súas aspiracións profesionais de cara ao futuro.

Táboa 6 Análise de regresión múltiple para o total da mostra .

Resumen del modelo ^h									
Modelo	R	R cadrado	R cuadrado correxida	Erro típ. da estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,421 ^a	,178	,176	,47254	,178	132,350	1	613	,000
2	,547 ^b	,299	,297	,43666	,121	105,887	1	612	,000
3	,574 ^c	,330	,326	,42731	,031	28,086	1	611	,000
4	,596 ^d	,355	,351	,41957	,025	23,733	1	610	,000
5	,611 ^e	,373	,368	,41403	,018	17,450	1	609	,000
6	,621 ^f	,385	,379	,41020	,013	12,414	1	608	,000
7	,624 ^g	,389	,382	,40917	,004	4,057	1	607	,044

a. Variables predictoras: (Constante), Puntuación personalidad proactiva

b. Variables predictoras: (Constante), Puntuación personalidad proactiva, FEP: Obter un estatus superior

c. Variables predictoras: (Constante), Puntuación personalidad proactiva, FEP: Obter un estatus superior, Puntuación Total CDMS

d. Variables predictoras: (Constante), Puntuación personalidad proactiva, FEP: Obter un estatus superior, Puntuación Total CDMS, Emprendedor

e. Variables predictoras: (Constante), Puntuación personalidad proactiva, FEP: Obter un estatus superior, Puntuación Total CDMS, Emprendedor, Posibilidades de alcanzar os seus obxectivos profesionais

f. Variables predictoras: (Constante), Puntuación personalidad proactiva, FEP: Obter un estatus superior, Puntuación Total CDMS, Emprendedor, Posibilidades de alcanzar os seus obxectivos profesionais, FEP: Afrontar novos retos

g. Variables predictoras: (Constante), Puntuación personalidad proactiva, FEP: Obter un estatus superior, Puntuación Total CDMS, Emprendedor, Posibilidades de alcanzar os seus obxectivos profesionais, FEP:

Afrontar novos retos, Puntuación avaliacións autorreferentes

h. Variable dependente: Puntuación aspiracións de carreira

Conclusións

O presente traballo pretende amosar o funcionamento do modelo social cognitivo do desenvolvemento da carreira (Lent et al., 1994) nunha mostra de estudantes universitarios e de formación profesional superior, e comparar as posibles diferenzas que poidan existir entre ambos grupos. A xustificación de utilizar unha mostra con alumnado de FP superior débese a que é un campo máis descoñecido na investigación, que adoita utilizar como mostra a suxeitos principalmente universitarios. A crecente demanda de formación profesional no momento actual e o incremento de matrículas nesta, fan que sexa necesario estudar os factores psicolóxicos que determinan a elección deste itinerario, neste caso desde a perspectiva social cognitiva do desenvolvemento da carreira.

As correlacións obtidas na primeira hipótese respecto á personalidade proactiva, avaliacións autorreferentes, autoeficacia na toma de decisións de carreira, intereses vocacionais, expectativas de éxito e aspiracións de carreira, amosan que son variables que se inflúen unhas nas outras, tal e como o modelo de Lent et al., (1994), predí. Como se amosaba no punto anterior, as variables máis relacionadas entre si son a autoeficacia na toma de decisións de carreira, a personalidade proactiva, as avaliacións autorreferentes e o factor de éxito “Afrontar novos retos”. Isto implica que unha persoa con alta puntuación en personalidade proactiva, terá unhas maiores expectativas de éxito encamiñadas á busca de novos retos, e a súa autoeficacia na toma de decisións de carreira será maior.

Conclusións con respecto ás diferencias entre formación profesional e universidade.

A principal conclusión que se desprende da realización deste traballo é que desde o punto de vista do itinerario (alumnos de formación profesional e de grao universitario), obsérvase que hai diferencias significativas nos perfís vocacionais, autoeficacia na toma de decisións de carreira, expectativas de éxito, personalidade proactiva e aspiracións de carreira segundo se estude un ciclo formativo superior ou un grao.

Tamén se atoparon diferencias significativas na interacción entre a rama de coñecemento e o itinerario a seguir para os perfís vocacionais, atopando, que o perfil investigador está máis representado en formación profesional que en universidade, en contradición co postulado por Holland (1997), que indicou que o alumnado con maiores aspiracións educativas ten un perfil investigador, o que sería máis propio de estudos universitarios.

Por outra banda, non se atoparon diferencias significativas segundo o itinerario para as avaliacións autorreferentes, pero atopouse que o estudantado universitario ten maiores puntuacións en personalidade proactiva, expectativas de éxito e por conseguinte, tamén en autoeficacia na toma de decisións de carreira e nas aspiracións de carreira, aspirando en maior medida que os estudantes de FP a dominar, liderar e formarse no seu campo profesional.

Conclusións con respecto a efectos de sexo, clase social e rama de coñecemento.

Con respecto ao sexo, as diferencias máis relevantes atópanse con respecto aos perfís vocacionais, atopando que os homes teñen un perfil Realista, que implica habilidades manipulativas (Holland, 1995) e o gusto polo trato con cousas (Su et al., 2009) en maior medida que as mulleres, que manteñen un perfil Artístico, que require de habilidades imaxinativas (Holland, 1995) en maior medida que os homes. As mulleres tamén elixen en maior medida a rama de coñecemento relacionada coas artes e humanidades, mentres que os homes elixen en maior medida enxeñaría e arquitectura. Coas outras variables estudadas, únicamente se atopou un efecto de sexo nas puntuacións das avaliacións autorreferentes, cunha media superior nos homes.

Con respecto á clase social, atopouse que os suxeitos de maior capacidade socioeconómica teñen maiores puntuacións en avaliacións autorreferentes, personalidade proactiva e aspiracións de carreira. Pero o resultado máis salientable con respecto á clase amosouse nas probas chi-cuadrado, onde as frecuencias indican que os estudantes de clases medias-altas teñen máis tendencia da esperada a estudar na universidade, e os de clases medias-baixas a estudar unha FP.

Por último, con respecto á rama de coñecemento, atopouse que os estudantes de ciencias da saúde teñen maiores expectativas de éxito profesional. Ademáis, en canto á relación co itinerario e os perfís vocacionais atopouse unha maior tendencia a un perfil investigador na rama de ciencias e en alumnos de FP.

Con respecto á análise de regresión realizada, os resultados amosan que, concordando co modelo teórico proposto por Lent, Brown e Hackett (1994), as aspiracións de carreira pódense predecir a partir de certas variables centrais e persoais como a personalidade proactiva ou as expectativas de éxito, que, mediante relacións recíprocas, determinan e inflúen as metas e aspiracións dun suxeito de cara ao seu futuro profesional.

Limitacións

Este traballo ten diversas limitacións que é necesario ter en conta. É salientable a dificultade de estudar as diferencias entre estudantes universitarios e de formación profesional, pola diversidade de perfís existentes entre eles e porque ademáis, a formación profesional non predomina nas investigacións, polo que é dificultoso atopar evidencia empírica.

Outro aspecto a ter en conta son as condicións de aplicación dos cuestionarios, que nalgúns casos o ambiente no que se realizaron non foi o máis axeitado.

Por tanto, a extracción de conclusións debe tomarse con coidado tendo en conta estas limitacións.

Propostas para futuras investigacións

Para intentar superar certas limitacións, sería interesante seguir investigando nas diferencias en alumnado de formación profesional e universidade que permitan falsar os resultados aquí atopados. Outro aspecto novidoso a ter en conta é o estudo das variables sociodemográficas (sexo e clase socioeconómica) na personalidade proactiva e avaliacións autorreferentes, xa que son efectos pouco investigados e que resultaría de interese estudar nun futuro para observar a súa tendencia.

Ademais, nesta investigación non se atoparon efectos de sexo en moitas variables, e cando foron significativos, as diferencias eran pequenas, polo que tamén sería interesante observar se esta tendencia se repite no futuro.

Referencias bibliográficas

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Bateman, T.S., e Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14, 103-118.
doi: 10.1002/job.4030140202
- Betz, N. E., Harmon, L. W., e Borgen, F. H. (1996). The relationships of self-efficacy for the Holland themes to gender, occupational group membership, and vocational interests. *Journal of Counseling Psychology*, 43(1), 90. doi: 10.1037/0022-0167.43.1.90
- Betz, N. E., Klein, K. L., e Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
doi: 10.1177/106907279600400103
- Bonitz, V. S., Larson, L. M., e Armstrong, P. I. (2010). Interests, self-efficacy, and choice goals: An experimental manipulation. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 223-233. doi: 10.1016/j.jvb.2009.09.003

- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development, 28*(4), 277-284. doi: 10.1023/A:1015146122546
- Conklin, A. M., Dahling, J. J., e Garcia, P. A. (2013). Linking Affective Commitment, Career Self-Efficacy, and Outcome Expectations A Test of Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Development, 40*(1), 68-83. doi: 10.1177/0894845311423534
- Erez, A., e Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of applied psychology, 86*(6), 1270. doi: 10.1037//0021-9010.86.6.1270
- Gloria, A. M., e Hird, J. S. (1999). Influences of Ethnic and Nonethnic Variables on the Career Decision-Making Self-Efficacy of College Students. *The Career Development Quarterly, 48*(2), 157-174.
- Hackett, G., e Lent, R. W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. En Brown, Steven D. (Ed); Lent, Robert William (Ed), (1992). *Handbook of counseling psychology.*, (pp. 419-451). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Hernández, J. Á., Parra, J. M. A., Campoy, J. M. F., & Molina, M. S. (2014). El prestigio profesional y social: determinante de la decisión vocacional. *REOP-Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 2* (2), 40-55.
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., e Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior, 83*(1), 31-40. doi: 10.1016/j.jvb.2013.02.003
- Holland, J.L. (1995). *Usted y su carrera*. Odessa FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Howard, K. A., Carlstrom, A. H., Katz, A. D., Chew, A. Y., Ray, G. C., Laine, L., e Caulum, D. (2011). Career aspirations of youth: Untangling race/ethnicity, SES, and gender. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 98-109. doi: 10.1016/j.jvb.2010.12.002
- Hsieh, H. H., e Huang, J. T. (2014). The Effects of Socioeconomic Status and Proactive Personality on Career Decision Self-Efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 29-43. doi: 10.1002/j.2161-0045.2014.00068.x
- Jin, L., Watkins, D., e Yuen, M. (2008). Personality, career decision self-efficacy and commitment to the career choices process among Chinese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 47-52. doi: 10.1016/j.jvb.2008.10.002
- Judge, T. A., Locke, E. A., e Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in organizational behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T. A., Bono, J. E., e Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *Journal of applied psychology*, 85(2), 237. doi: 10.1037//0021-9010.85.2.
- Judge, T. A., e Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80. doi: 10.1037/0021-9010.86.1.80
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., e Thoresen, C.J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331. doi: 10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., e Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: the role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257. doi: 10.1037/0021-9010.90.2.257

- Judge, T. A., e Hurst, C. (2007). Capitalizing on one's advantages: role of core self evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1212.
doi: 10.1037/00219010.92.5.1212
- Larson, L. M., Wu, T. F., Bailey, D. C., Gasser, C. E., Bonitz, V. S., e Borgen, F. H. (2010). The role of personality in the selection of a major: With and without vocational self efficacy and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 211-222.
doi: 10.1016/j.jvb.2009.10.007
- Lent, R. W., Brown, D., e Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Lent, R. W., Brown, S. D., e Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36.
doi: 10.1037//0022-0167.47.1.36
- Lent, R. W., e Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247.
doi:10.1016/j.jvb.2006.02.006
- Lent, R. W., Paixão, M. P., da Silva, J. T., e Leitão, L. M. (2010). Predicting occupational interests and choice aspirations in Portuguese high school students: A test of social cognitive career theory. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 244-251.
doi: 10.1016/j.jvb.2009.10.001
- Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 365-378. doi:10.1006/jvbe.1999.1745
- O'Brien, K. M., e Fassinger, R. E. (1993). A causal model of the career orientation and career choice of adolescent women. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 456– 469.
doi: 10.1037/0022-0167.40.4.456

- O'Brien, K. M. (1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 257-274.
- Olaz, F. (2003). Modelo social Cognitivo del Desarrollo de carrera. *Evaluar*, 3, 15-34.
- Parker, S.K., Turner, N., e Williams, H.M. (2006). Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 636-652.
doi: 10.1037/0021-9010.91.3.636
- Rottinghaus, P. J., Lindley, L. D., Green, M. A., e Borgen, F. H. (2002). Educational aspirations: The contribution of personality, self-efficacy, and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 1-19. doi: 10.1006/jvbe.2001.1843
- Rottinghaus, P.J., Larson, L.M., e Borgen, F.H. (2003). The relation of self-efficacy and interests: a meta-analysis of 60 samples. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 203-388. doi: 10.1016/S001-8791(02)00039-8
- Sheu, H. B., Lent, R. W., Brown, S. D., Miller, M. J., Hennessy, K. D., e Duffy, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 252-264.
doi: 10.1016/j.jvb.2009.10.015
- Su, R., Rounds, J., e Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: a meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological bulletin*, 135(6), 859-884.
doi: 10.1037/a0017364
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 580. doi: 10.1037/a0026423
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2014). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27.
doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.005

Taylor, K. M., e Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), 63-81. doi: 10.1016/0001-8791(83)90006-4

Taylor, K.M., e Popma, J. (1990). An Examination of the Relationships among Career Decision-Making Self-Efficacy, Career salience, Locus of Control, and Vocational Indecision. *Journal of vocational behavior*, 37, 17-31.

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de selección de carreira. Extraída de Olaz, (2003). O modelo representa os factores persoais, contextuais e experienciais que afectan ao comportamento de selección de carreira (Lent, Brown & Hackett; 1994). Os factores que actúan como moderadores de relación representanse con línea discontinua..... 06

Índice de gráficos

Gráfico 1. Gráfico de liñas que amosa as puntuacións medias das ramas de coñecemento sobre os perfís vocacionais.....	27
--	----

Índice de táboas

Táboa 1. Probas de efectos inter-suxeitos a nivel univariado.....	24
Táboa 2. Media dos perfís vocacionais segundo o itinerario.....	26
Táboa 3. Probas <i>post hoc</i> para o perfil social.....	27
Táboa 4. Táboa de frecuencias para o itinerario e as posibilidades percibidas de alcanzar os obxectivos profesionais.....	30
Táboa 5. Probas <i>post hoc</i> para obter un estatus superior e as ramas de coñecemento.....	33
Táboa 6. Análise de regresión múltiple para o total da mostra.....	37