

VALIDACIÓN DE UN MODELO DE MEDIDA DE LA AUTO-EFICACIA EN LA TOMA DE DECISIÓN DE LA CARRERA

Sara Lozano¹

Universidad Nacional de Educación a Distancia

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es validar un modelo de medida del constructo de la Auto-eficacia en la Toma de Decisión de la Carrera a partir de la adaptación de la Escala de Taylor y Betz (1983) denominada, Career Decision-Making Self-efficacy Scale. La escala tipo Likert de 30 ítems ha sufrido un proceso de adaptación a partir de un estudio de expertos, dos estudios piloto y el estudio definitivo que se presenta a continuación con una muestra de 2.783 estudiantes de Madrid con edades comprendidas entre los 14 y 18 años. Los índices de consistencia interna nos muestran un Alpha de .93. Tras realizar un estudio exploratorio factorial en el que los ítems se agrupan en cinco factores, realizando leves modificaciones del modelo teórico, se realiza un Análisis Factorial Confirmatorio con el método de Modelos de Ecuaciones Estructurales utilizando AMOS 4.0. Se confirma el ajuste de los modelos teóricos planteados con los resultados empíricos de nuestra muestra. De esta suerte, contamos con una escala válida y fiable susceptible de ser utilizada por teóricos y prácticos, ampliando el campo de la investigación en orientación profesional a través de la Teoría Social Cognitiva de la Carrera. Finalmente en el artículo se presentan la discusión, limitaciones y conclusiones.

Palabras clave: Auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional, indecisión vocacional, teoría cognitivo-social de la carrera, modelo de ecuaciones estructurales, validación escala, orientación profesional.

1 Sara Lozano Santiago, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Facultad de Educación, Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación II (Orientación Educativa, Diagnóstico e Intervención Psicopedagógica), c/ Senda del rey, s/n. 28040 Madrid, España. E-mail: slozano@edu.uned.es.

ABSTRACT

The purposes of this research is to adaptate and validate a career decision-making self-efficacy scale based on Taylor and Betz (1983), Career Decision-making Self-Efficacy Scale. It is a Likert scale with 30 items, the process adaptation and validations included one expert studio, two pilot studios and a confirmatory research which is presented in this article. The measure model was validated with a sample of 2.783 Spanish students aged between 14 and 18. The scale has an Alpha 0.91 coefficient. After making an exploratory analysis and tests the five factors, we did a confirmatory analysis using the Structural Equation Model methodology, with AMOS 4.0 programme. The results of the study support the theoretical hypothesis on which the model is based. We have a valid scale to assess career decision-making self efficacy to be used by researchers and counsellors to deepen knowledge in career counselling field through the Career Social-Cognitive Theory. Implications for counselling and future research are also discussed.

Key words: *Career Decision-Making Self-efficacy, vocational indecision, Social-Cognitive Career Theory, Structural Equation Model, scale validation and career counselling.*

INTRODUCCIÓN

La auto-eficacia referida al ámbito de la carrera, se trata de un constructo relativamente reciente, que empieza a tener una mayor proyección sobre la década de los 80. Tomando como marco teórico fundamental la Teoría del Aprendizaje Social de Bandura, diferentes autores sugieren taxonomías diferentes sobre los estudios realizados siguiendo esta corriente (p.e. Hakett y Lent, 1992 y Betz, 2000). Desde el enfoque de la Teoría Cognitivo Social de la Carrera y tras una profusa revisión de las investigaciones realizadas proponemos la siguiente clasificación de las líneas de investigación relacionadas con la auto-eficacia aplicada al campo del desarrollo de la carrera:

- Estudios cuyo objetivo gira en torno al análisis de la auto-eficacia vocacional (referida a los dominios competenciales de áreas vocacionales específicas) y su relación con variables relacionadas con el desarrollo de la carrera (p.e. intereses profesionales, indecisión, etc.)
- Estudios sobre la Auto-Eficacia en la Toma de Decisión de la Carrera y su papel en la comprensión del comportamiento vocacional.
- Estudios sobre la auto-eficacia en la carrera y su relación con las variables culturales (p.e. género, etnia, etc).
- Estudios en los que la auto-eficacia en la carrera forma parte de estudios de naturaleza evaluativa.

Como podemos observar, las dos primeras líneas se han escogido en función de los dominios a los que se puede aplicar el constructo de la auto-eficacia en la carrera, y las dos últimas se refiere a la aplicación de la misma como una estrategia o elemento propio de la intervención, y para el análisis del comportamiento de diferentes grupos en fun-

ción de variables de tipo cultural. En esta investigación² focalizamos nuestra atención sobre la Auto-Eficacia en la Toma de Decisión de la Carrera (AETDC) (segunda línea de investigación), e intentaremos mostrar sus implicaciones y trascendencia en todos los ámbitos de estudio a los que se extiende las investigaciones sobre el mismo.

A la hora de definir y delimitar conceptualmente el concepto de *Auto-Eficacia en la Toma de Decisión de la Carrera* (AETDC) debemos distinguirla de la *auto-eficacia vocacional*. Es decir, la eficacia percibida en cuanto a las competencias específicas (cognitivas, psicomotoras, sociales, emocionales...) que se pueden requerir para desarrollar una carrera profesional concreta. En este sentido, fueron Betz y Hackett (1981) quienes con sus estudios sobre las diferencias de auto-eficacia en función del género iniciaron el desarrollo de este constructo. Sus estudios indican que, los varones se perciben igualmente eficaces para las ocupaciones tradicionalmente masculinas y femeninas, pero que sin embargo, las mujeres se juzgan muy eficaces para los trabajos tradicionalmente femeninos, ocupaciones que por ejemplo no requieren habilidades numéricas; sin embargo no se encontraban diferencias aptitudinales reales entre ambos sexos. En esta línea de investigación se trataba de esclarecer que las diferentes elecciones no radicaban en la capacidad sino en la auto-percepción que los sujetos tienen sobre sus competencias.

En lo que a nuestro constructo acontece, Lent y Hackett, (1987) lo definieron como «el juicio sobre la eficacia personal de uno mismo en relación con el amplio rango de comportamientos implicados en la elección de carrera y en la toma de decisión» (p. 362). Es decir nos referimos a las competencias y habilidades intrínsecas al propio proceso de elección de carrera. Se trata de un tipo de auto-percepción y expectativa de competencia que no va a repercutir directamente en la elección profesional, sino en el proceso que se realice para tomar dicha decisión. Desde nuestros planteamientos teóricos, hipotetizamos que cuanto más firme y positiva sea la confianza para realizar un proceso de decisión, mayor será el número de tareas dirigidas a la exploración así como la persistencia y motivación para ir desarrollando un proceso de elección vocacional óptimo.

Desde el modelo de desarrollo vocacional de Crites (1981), los autores Taylor y Betz (1983) definieron operativamente la AETDC a partir de las tareas y competencias planteadas en este modelo, en relación con el factor o dimensión de competencias para la elección de la carrera; competencias a partir de las cuales se le solicita a la persona un *juicio auto-referido sobre su capacidad para realizarlas*. El dominio de comportamientos referidos al proceso de la toma de decisión fue adoptado siguiendo los postulados de Crites (1961, 1965) sobre sus cinco indicadores de las Competencias en la elección de carrera de su modelo de madurez vocacional, los grupos competenciales a los que nos referimos son: Auto-valoración, selección de metas, planificación, resolución de conflictos y búsqueda de información. Por cada una de las cinco competencias se desarrollan 10 ítems que las operativizaron dando lugar a la *Career Decision-Making Self-Efficac Scale* (Taylor y Betz, 1983) (en la actualidad *Career Decision Self-efficacy Scale*,

2 Este artículo forma parte de la tesis doctoral de Sara Lozano (2005) titulada «Validación de un modelo causal y de medida de la auto-eficacia y las dificultades en el proceso de decisión de la carrera profesional». Madrid: UNED (pendiente de publicación).

CDSE³). La evaluación de las expectativas de auto-eficacia no se realizan a partir de un comportamiento real sino a partir de los juicios de valor de los sujetos encuestados. De este modo, la evaluación no está centrada en el desarrollo de una escala en el sentido tradicional psicométrico, pero sí en la delimitación de dominios relevantes en el comportamiento que recuerdan a las expectativas individuales que son evaluadas. El interés fundamental para desarrollar este tipo de medidas es el diseño de la intervenciones para incrementar las expectativas de auto-eficacia de un comportamiento específico, con las respuestas a cada ítems y con su interpretación particular para cada sujeto. La evaluación de la auto-eficacia es análoga al desarrollo de comportamientos jerárquicos útiles en el diseño de un proceso de desensibilización sistemática para sujetos individuales (Betz, y Taylor, 1983, p. 69) y más importante aún resulta el carácter comprensivo que encierra la auto-eficacia que nos permite realizar intervenciones teniendo presente no sólo al sujeto sino a su contexto.

Con una trascendencia reconocida en cuanto a su posibles implicaciones y relaciones con variables relacionadas con el desarrollo vocacional, la AETDC se relacionan de manera negativa con los niveles de indecisión vocacional, de este modo dichos niveles de auto-eficacia permiten analizar de manera más realista un número más amplio de opciones académicas o profesionales. En cualquier caso, parece claro que ésta proporciona una información importante en el entendimiento del desarrollo del proceso de elección profesional (Niles y Sowa, 1992).

El primer estudio de Betz y Taylor (1983), dio pie a una gran cantidad de estudios en los que se incluiría este constructo y en los que se sugeriría la idea de que la AETDC podía proveer de un constructo útil para entender, evaluar y tratar algunos de los antecedentes de la indecisión vocacional (p.e. Taylor y Betz , 1983; Betz y Klein, 1996; Betz y Serling, 1995). A su vez, también se considera un instrumento útil para evaluar intervenciones (p.e. Luzzo, 1999; McWhirter et al.,2000), para analizar su relación con variables familiares (p.e Hargrove et al, 2002; Whiston, 1996), para realizar estudios interculturales (p.e. Mau, 2000; Chung, 2002; Zhang, 2005) y profundizar sobre aspectos de la personalidad y de la conducta vocacional (p.e. Anderson y Brown, 1997; Gianakos, 2001). Sin duda, podemos observar a través de la historia empírica del constructo que ha sido un instrumento adaptado a diversas lenguas y que sigue siendo protagonista en los recientes estudios relacionados con el desarrollo de la carrera (p.e. Betz, Hammond y Multon, 2005; Zhang, 2005), y con estudios de tipo predictivo (p.e. Paulsen y Betz, 2004; Quimby y O'Brien, 2004).

Objetivo de la Investigación

Dada la trascendencia teórico-práctica del constructo de la auto-eficacia en los procesos de decisión vocacional, y el vacío en cuanto a su operativización en el Estado Español, el objetivo de nuestra investigación es la adaptación y validación de la escala de Taylor y Betz (tras obtener su autorización), de probada validez y fiabilidad, para

3 El acrónimo original y que se encuentra en la mayoría de las publicaciones es CDMSE, sin embargo al comprobar los autores que dicho término estaba registrado decidieron modificarlo por el de CDSE (Career Decision Self-Efficacy Scale).

la muestra española de estudiantes de edades comprendidas entre 14 y 18 años. Dicho objetivo se plantea con el fin de contar con un nuevo instrumento diagnóstico en el campo de la orientación profesional que pueda facilitar a los profesionales de la orientación educativa y profesional; así como de la investigación, información significativa para promover un desarrollo vocacional óptimo.

METODOLOGÍA

Procedimiento

El tipo de metodología y los análisis realizados en la investigación han sido de tres tipos. En primer lugar se ha utilizado el Análisis de Consistencia Interna (Alfa de Cronbach) para el estudio de la fiabilidad; en segundo lugar el Análisis Factorial a través del método de componentes principales dado que es la mejor opción cuando el investigador pretende identificar una solución factorial basada en teorías previas, lo cual se identifica con nuestro objetivo (Tabacnick & Fidell, 1996; Merenda, 1997) durante los dos estudios pilotos realizados (Lozano, 2002). Y en tercer y último lugar se ha utilizado la técnica de los Modelos de Ecuaciones Estructurales como método de Análisis Factorial Confirmatorio (Hair et al., 1999 y Visauta, 1986).

La prueba que se valida en este estudio recoge todos los cambios realizados tras dos estudios pilotos en los que realizaron modificaciones relacionados con la expresión de los ítems, algunos cambios a favor de la claridad y coherencia de los mismos así como otros sobre el intervalo de respuesta de la escala (para más información ver Lozano, 2004).

Muestra

El tipo de muestreo fue no probabilística, estratégico en función de las etapas educativas seleccionadas. Se invitaron a participar en este proyecto a 98 centros educativos del área territorial de Madrid Centro, de los cuales finalmente participaron 18. La administración de las pruebas se llevó a cabo por tutores después de haber recibido una sesión formativa y la duración fue de una sesión de treinta minutos aproximadamente.

La muestra del estudio está conformada por un total de 2.783 alumnos de Madrid, de los cuales el 42,5% son varones y el 57,5% son mujeres. En función del nivel educativo los sujetos se distribuyen entre los cursos de 3º Educación Secundaria Obligatoria (ESO) (23,7%), 4º de ESO (38,5%) (67,9% entre 14-16 años), 1º Bachillerato (19,9%), 2º Bachillerato (12,7%) y Ciclos Formativos de Grado Medio (4,7%) (17-18 años, el 27%). En relación con la procedencia la mayoría de la muestra son de origen español sin destacar de manera significativa participantes de otros países de origen. El estatus académico-laboral de las familias de los estudiantes es medio, el 54,8% de los padres poseen estudios Universitarios o de Bachillerato.

Para la descripción de la muestra se utilizaron algunas cuestiones vocacionales entre las que destacamos que el 68% de los estudiantes afirman que les resulta difícil tomar sus decisiones profesionales. Además, en el momento de la evaluación el 48,9% de los encuestados afirma que le gustaría recibir más información para tener más seguridad en sus decisiones profesionales.

Instrumentos

Escala de Auto-eficacia en la Toma de decisión de la Carrera (ANEXO 1).-

Objetivo: Evaluar las percepciones y creencias del sujeto sobre sus competencias para desarrollar de manera exitosa las estrategias necesarias para completar un proceso de toma de decisión vocacional.

Bases teóricas: La teoría cognitivo social de Bandura y su teoría de la auto-eficacia (su especificación en la Teoría Cognitivo Social de la Carrera). El modelo de Madurez Vocacional propuesto por Crites, en concreto las cinco variables propuestas por Crites (1978) como identificadoras del factor de Competencias de la elección de la carrera en su modelo —y en la prueba *Career Maturity Inventory*—.

Estructura y descripción de la prueba: Se trata de una escala tipo Likert de 30 ítems, con un intervalo de respuesta de a 1 a 7, en donde 1 significa que la persona no tiene ninguna confianza en sus habilidades y 7 que tiene total confianza. La prueba, al igual que la parte dedicada al estudio de las competencias en el desarrollo de la carrera de Crites se divide en cinco subescalas, que evalúan la percepción del sujeto de sus capacidades y habilidades para:

- Subescala I– Resolución de Problemas: resolver conflictos entre los factores que normalmente rodean la toma de decisión profesional.
- Subescala II– Planificación: realizar secuencia de tareas necesarias para elegir una carrera
- Subescala III– Información Ocupacional: buscar información sobre deberes y obligaciones del trabajo, sus tareas, tendencias del mercado laboral y futuras oportunidades profesionales, en definitiva se hace referencia todos aquellos aspectos que se relacionan con el tipo, cantidad y calidad de información que el sujeto posee sobre el mundo laboral y sus profesiones preferidas.
- Subescala IV– Autoevaluación/Autoconocimiento: realizar juicios sobre uno mismo, sus interés, capacidades y valores.
- Subescala V– Selección de metas: afrontar que le exigen compromiso y selección de metas.

RESULTADOS

El primer conjunto de análisis que realizamos es la obtención de los coeficientes de *fiabilidad* a través del estudio de consistencia interna hallando el Alpha de Cronbach tanto de la escala total como de cada una de las subescalas. Los valores de los resultados los resumimos en la tabla 1.

Como podemos observar los índices de fiabilidad son aceptables oscilando los de las subescalas entre .75 y .90, y alcanzando .93 con la escala total. Si realizamos una comparación con otros estudios los referidos a nuestra muestra resultan satisfactorios (p.e. Bet y Voyten, 1997; Betz et al., 2005). Además, analizando uno por uno los índices de cada ítems no resulta recomendable la eliminación de ningún ítem con el fin de que el índice de consistencia aumente.

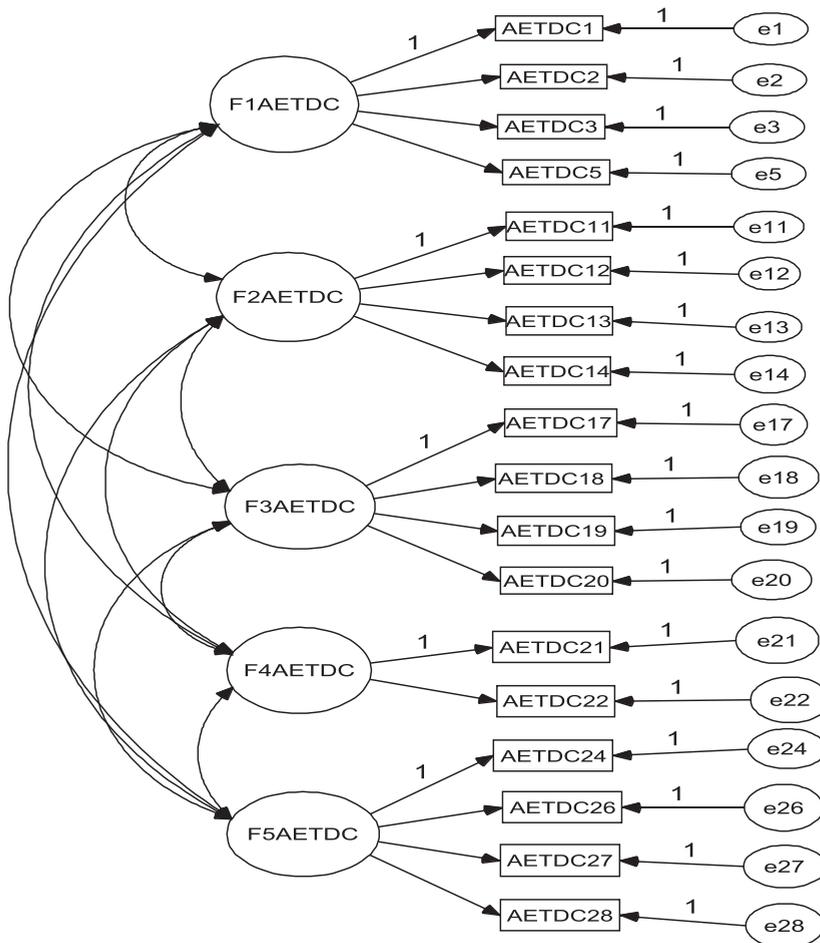
TABLA 1
RESUMEN DE LOS COEFICIENTES DE FIABILIDAD POR EL MÉTODO DE ALFA DE CRONBACH DE LA E-AETDC. (EL NÚMERO DE CASOS OSCILA ENTRE 1180 Y 1370)

SUBESCALAS AETDC	Nº ITEMS	ALFA DE CRONBACH
Auto-conocimiento	5	.76
Planificación	8	.88
Conflictos internos	4	.75
Conflictos familiares	2	.80
Búsqueda de información	8	.90
TOTAL	27	.93

Los resultados previos sobre la Escala-AETDC nos indican la ausencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres. Sin embargo, tras la ANOVA realizada, sí encontramos diferencias significativas en los análisis de la AETDC en función del curso académico al que pertenecen los estudiantes en los niveles Auto-conocimiento ($p=0.000$, $F=5,109$) y los Conflictos familiares ($p=.000$, $F= 7,744$), y en cuanto a los Conflictos internos nos encontramos con una $p=.03$ ($F=2,366$). Tras los estudio post-hoc realizados observamos que dichas diferencias son a favor de los estudiantes que cursan niveles superiores (1º de Bachillerato y Ciclos Formativos de Grado Medio). Finalmente en cuanto a los resultados extraídos sobre las diferencias en nuestra muestra consideramos interesante resaltar que existen diferencias significativas en los niveles de AETDC entre los estudiantes que definen su situación vocacional actual como una situación «clara y decidida», «indecisa» o «decidida pero con necesidad de más información». De esta manera, observamos en el ANOVA que todos los índices de probabilidad son de .000 en todas las subescalas y en la total, y en los índices post-hoc se confirma que aquellos que sienten que han tomado una decisión y no se sienten indecisos poseen niveles de AETDC más elevados. En relación con los índices descriptivos de la prueba se observan similitudes con anteriores estudios con resultados altos, con medias siempre superiores a 3 (intervalo de 1-7).

En relación con la validación de la E-AETDC, en primer lugar realizamos un Análisis Factorial Exploratorio para estimar empíricamente la agrupación de los factores que se postulaban teóricamente como constituyentes del constructo de la AETDC. Del mismo modo también podíamos comprobar cuáles eran los ítems con mayores cargas factoriales en dichos factores. Realizamos una Análisis Factorial Exploratorio (AFE) con Componentes principales utilizando un métodos de rotación promax, que se trata de un tipo de rotación oblicua que nos permite que los factores estén correlacionados. A su vez es más fácil de calcular que la oblimín y dado que vamos a trabajar con conjuntos grandes resulta más útil. Desde el primer estudio la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa (.000). Trabajamos siempre con el 50% de la muestra seleccionada de manera aleatoria. En el primer análisis

realizado observamos que con 5 componentes se explica el 58,1% de la varianza y que con los tres primeros se alcanza a explicar el 50%. Tras analizar los resultados consideramos la eliminación de los ítems: 7, 8, y 16. El prescindir de estos ítems queda justificado por varias razones: a) Su bajo poder de explicación en la varianza de los elementos, y b) revisado su contenido y los datos empíricos consideramos que pueden distorsionar los resultados. Realizadas dichas modificaciones pasamos a explicar casi un 60% de la varianza y la configuración de la matriz de los componentes se clarifica



Nota 1: F1AETDC = Autoeficacia en el Autoconocimiento (FIAETDC), representado con los ítems AETDC1, AETDC2, AETDC3 y AETDC5; F2AETDC = Autoeficacia en la Planificación del proceso de toma de decisión, representado por los ítems 11, 12, 13 y 14; F3AETDC = Autoeficacia ante la resolución de conflictos, representado por los ítems 17, 18, 19 y 20; F4AETDC = Autoeficacia ante la resolución de conflictos externos, representado por los ítems 21 y 22. F5AETDC: Autoeficacia para buscar información académico-profesional, representado con los ítems 24, 26, 27 y 28.

Figura 1

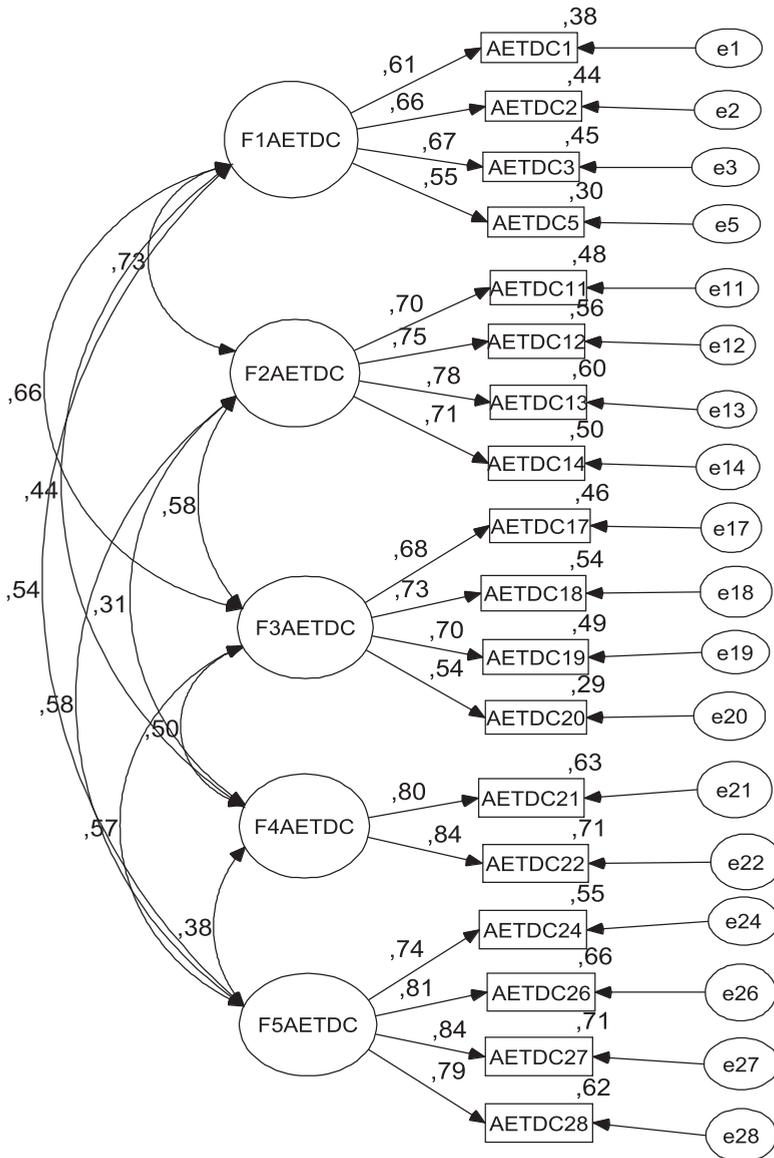
Representación del constructo de la Auto-eficacia en la Toma de decisión de la carrera

A pesar de los resultados obtenidos, como analiza Gaviria (1991), le AFE no prueba teorías sino que más bien sugiere cómo las hipótesis se habrían de contrastar. Para confirmar la estructura subyacente realizamos un análisis causal a través de los Modelos de Ecuaciones Estructurales, de acuerdo con nuestro modelo hipotético de relaciones. Debemos advertir que se trata de la primera vez que se utiliza esta metodología con esta escala, y lo que pretendemos es realizar un Análisis Factorial Confirmatorio partiendo de los datos recogidos en nuestra investigación, para ello utilizamos el programa estadístico informático de AMOS 4.0 de SPSS.

Los supuestos básicos del modelo y las relaciones entre las variables aparecen representadas en la figura 1. Como podemos observar en el gráfico el modelo de medida de la AETDC está representado por 5 variables exógenas que representan a los constructos o factores comunes, y las variables medidas (representadas en rectángulos) o endógenas. Con la «E» representamos los errores de medida de las variables exógenas. Representamos cada variable con las siglas de la variable latente a la que pertenece (AETDC) y el número de ítem —cada una de estas variables, además muestra un error de medida que contemplamos en el modelo—. En primer lugar describiremos la composición de nuestro modelo de medida en el que basándonos en la estructura teórica, y seleccionando aquellos ítems con mayores cargas factoriales dentro de cada factor, finalmente hemos considerado oportuno representar cada constructo o variable latente con los cuatro ítems con mayores cargas —proponiendo un modelo más parsimonioso (Hair et al., 1999, p. 626). En segundo lugar advertimos que el modelo teórico de la escala de AETDC se basa en una medida en la que los factores son independientes entre sí aunque poseen relaciones moderadas.

El análisis comienza con el desarrollo del modelo basado en la teoría que ya hemos expuesto anteriormente. Para llevar a cabo la evaluación del modelo realizamos el análisis del grado de ajuste global del mismo y de esta forma podemos comprobar en qué medida el modelo hipotetizado reproduce de forma adecuada las relaciones que existen en la matriz de correlaciones de los datos empíricos. Para juzgar adecuadamente el grado de ajuste del modelo seguimos las recomendaciones de diferentes autores, utilizamos la estimación de máxima verosimilitud. Comprobada la no normalidad de la distribución de las variables, contemplamos la opción Robust que proporciona los índices robusto de χ^2 y CFI que corrigen o son menos sensibles a la influencia de dicha no normalidad. Es importante que tengamos en cuenta que al tratarse de una muestra grande (más de 2000 sujetos), los valores de χ^2 tenderán a ser altos, dificultando la aceptación de la hipótesis nula, es decir el ajuste del modelo (valores menores de .05). Por esta razón, también recurrimos a otros índices de bondad de ajuste como GFI (Valor absoluto), AGFI, NFI y RMSEA (todos ellos valores relativos) que son los que son útiles, oportunos y además los que se suelen utilizar con más frecuencia en la literatura revisada.

En primer lugar comprobamos que el modelo se confirma, para a continuación analizar los índices de bondad de ajuste (Tabla 2):



Nota 1: F1AETDC = *Autoeficacia en el Autoconocimiento* (F1AETDC), representado con los ítems AETDC1, AETDC2, AETDC3 y AETDC5; F2AETDC = *Autoeficacia en la Planificación del proceso de toma de decisión*, representado por los ítems 11, 12, 13 y 14; F3AETDC = *Autoeficacia ante la resolución de conflictos*, representado por los ítems 17, 18, 19 y 20; F4AETDC = *Autoeficacia ante la resolución de conflictos externos*, representado por los ítems 21 y 22. F5AETDC: *Autoeficacia para buscar información académico-profesional*, representado con los ítems 24, 26, 27 y 28.

Figura 2
 Representación de las cargas factoriales de la Escala de Auto-eficacia en la Toma de decisión de la carrera (Modelo 1)

TABLA 2

RESUMEN COEFICIENTES E ÍNDICES DE BONDAD DE AJUSTE DEL MODELO 1

(χ^2 = Chi cuadrado, gl= Grados de Libertad, p= nivel de significación estadística; GFI= Índice de bondad de ajuste, valor absoluto —ajuste perfecto=1—; NFI= El índice de Bentler-Bonett —ajuste perfecto=1—; AGFI= Índice ajustado de bondad de ajuste, que tiene en cuenta los grados de libertad disponibles para testar el modelo —1significa el ajuste perfecto—; y RMSEA= Índice de raíz cuadrada media residual —buen ajuste< 0.05, perfecto=0-)⁴.

	χ^2	gl	p	CFI	GFI	NFI	AGFI	RMSEA
Modelo 1	679,182	125	0,000	0,972	0,968	0,959	0,957	0,044

En primer lugar comprobamos que el MODELO 1 se confirma. En la TABLA 2 mostramos los índices para analizar plausibilidad del modelo planteado. Con 125 grados de libertad y un valor de Chi cuadrado de 679,182 tenemos un estadístico con una probabilidad asociada menor de 0,001, por lo que aunque Chi Cuadrado es un valor significativo, dado que la variable no es continua, el valor de Chi Cuadrado está sobrestimado y por esto prestamos atención al resto de los valores de los índices de ajuste. Además, los resultados del Chi Cuadrado también quedan mediatizados por el n de la muestra (superior a 2000), que cuanto más grande es peor es el ajuste y se incrementa al posibilidad de rechazar el modelo, aunque las diferencias entre las matrices observada y reproducida son mínimas. Esta argumentación se repite a lo largo de todos los modelos, por lo que sólo referiremos nuestras afirmaciones al resto de índices, haciendo alusión a los más destacados.

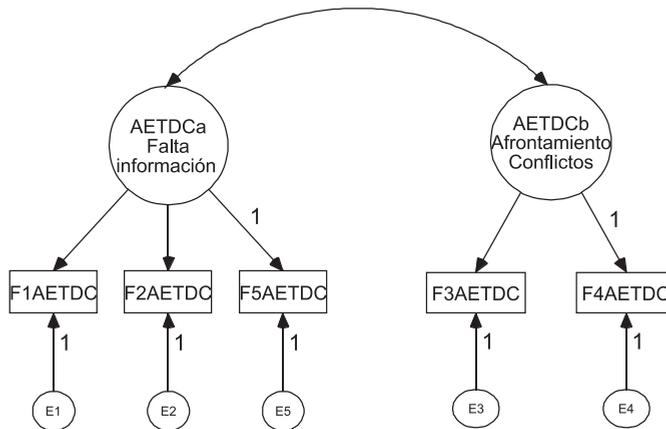
Índices como el GFI=.968 nos indican que el modelo se confirma, existiendo un grado de congruencia aceptable entre el modelo teórico hipotetizado y lo que muestran los datos empíricos de nuestra investigación. En relación con los pesos de regresión, todas las probabilidades son de 0.000, es decir significativas.

El segundo objetivo nos lleva a analizar las relaciones entre las distintas variables partiendo de los diferentes parámetros estimados por los modelos. Los valores de las flechas que van del constructo a las variables medidas (λ) indican la «carga factorial» de las variables observadas (ítems=indicadores) en el factor común (ξ) (Long, 1983). En la parte superior del rectángulo se encuentra la varianza explicada en la variable por el factor (R^2), que puede entenderse como la fiabilidad de la medida (Bisquerra, 1989). La solución aportada por AMOS.4, la podemos observar en la Figura 2 (una vez comprobado el ajuste del modelo). Para no fatigar innecesariamente al lector consideramos oportuno destacar algunos de la solución estandarizada del modelo que puedan ser más significativos. Las cargas factoriales oscilan entre .54 y .84., con unos índices de fiabilidad aceptables en la mayoría de los casos. Uno de los constructos mejor definido es el de la «Búsqueda de información» y la auto-eficacia ante los «Conflictos externos». Tal y como se hipotetiza teóricamente, las correlaciones son moderadas entre los facto-

4 Ídem para todas las tablas.

res. Las correlaciones más bajas las encontramos entre los factores de la «Auto-eficacia ante la búsqueda de información» (F5AETDC) y los «Conflictos externos» (F4AETDC) y los «Conflictos externos» (F4AETDC) con un valor de .38; así como de éste último factor con el de la «Auto-eficacia ante la planificación del proceso de decisión» (F2AETDC) con un valor de .31. Los resultados también apuntan con índices más altos la relación entre las variables latentes de la auto-eficacia en el «Auto-conocimiento», la «Planificación del de la toma de decisión» y la «búsqueda de información (F1AETDC-F2AETDC-F5AETDC). Tal y como observamos las relaciones y la estructura que se plantea teóricamente parece ajustarse a la realidad de nuestra muestra.

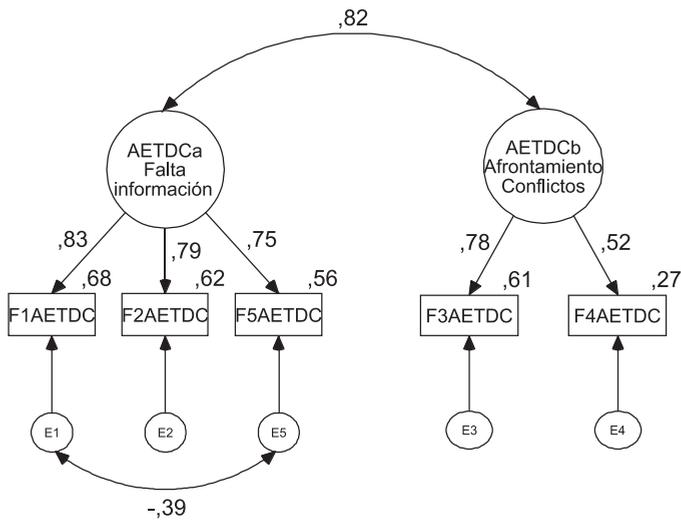
Una vez confirmados la estructura factorial de la escala desde nuestra perspectiva teórica, y partiendo de la base de que no existen otros modelos teóricos al respecto —por lo que avanzamos en la investigación de manera exploratoria—, planteamos que nuestra escala podría descomponerse en dos medidas de auto-eficacia en la toma de decisión general; una de ellas en la que se incluyen las medidas sobre la confianza para afrontar tareas relacionadas *con cuestiones sobre información* (autoconocimiento, información académico-profesional y planificación toma de decisión) y otra sobre los *conflictos personales* (internos y externos). El modelo teórico que hipotetizamos lo representamos en la Figura 3. En este caso, las puntuaciones medias de cada una de los subfactores que anteriormente hemos confirmado las utilizamos como variables de medida.



Nota 1: AETDCa=Variable que incluye las medias relacionadas con Falta de información sobre: F1AETDC = Autoeficacia en el Autoconocimiento; F2AETDC = Autoeficacia en la Planificación del proceso de toma de decisión y F5AETDC: Autoeficacia para buscar información académico-profesional; AETDCb= Variable que incluye las medias de la auto-eficacia relacionada con: F3AETDC = Autoeficacia ante la resolución de conflictos, F4AETDC = Autoeficacia ante la resolución de conflictos externos.

Figura 3
Representación gráfica medida AETDC en dos factores (Modelo 2)

El modelo se confirma, y los índices de bondad de ajustes tanto el CFI de 0.97, y el GFI de 0.98 nos muestran que se produce un ajuste más que aceptable. Si observamos las modificaciones que se nos sugiere en el programa encontramos razonable asumir una correlación entre los errores de F1AETDC y F5AETDC, dado que como advertíamos estos factores pueden estar correlacionados. Realizando esta reespecificación del modelo (Modelo 3) introduciendo este cambio, los índices mejoran, y lo podemos comprobar en la Tabla 3.



Nota 1: AETDCa=Variable que incluye las medias relacionadas con Falta de información sobre: F1AETDC = Auto-eficacia en el Auto-conocimiento; F2AETDC = Auto-eficacia en la Planificación del proceso de toma de decisión y F5AETDC: Auto-eficacia para buscar información académico-profesional.; AETDCb= Variable que incluye las medias de la auto-eficacia relacionada con: F3AETDC = Auto-eficacia ante la resolución de conflictos, F4AETDC = Auto-eficacia ante la resolución de conflictos externos.

Figura 4

Modelo 3 del modelo de medida de la Auto-eficacia seleccionando dos factores: Falta de información y afrontamiento de conflictos

TABLA 3
ÍNDICES DE BONDAD DE AJUSTE DE LOS MODELOS 2 Y 3 DE E-AETDC

	χ^2	gl	P	GFI	AGFI	NFI	CFI
Modelo 2	143,410	4	0,000	0,980	0,927	0,969	0,970
Modelo 3	46,510	3	0,000	0,993	0,967	0,990	0,991

En la representación estandarizada (Figura 4) observamos como el constructo de la auto-eficacia ante la falta de información muestra unos parámetros satisfactorios con cargas que oscilan entre 0.75 y 0.83, y, con unos índices de fiabilidad aceptables. En cuanto a la AETDC ante el «Afrontamiento de los conflictos», parece que la capacidad para afrontar los Conflictos Internos parece que tiene más que decir de esta categoría con un valor 0,78 frente al 0,52 de los Conflictos Externos (con una fiabilidad más baja que el resto -0,27). Los resultados nuevamente, y de una forma exploratoria nos permiten trabajar en los posteriores análisis con una escala de medida y con una estructura fiable.

DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio consistía en primer lugar en la construcción de un instrumento útil para la práctica, válido y fiable. Tras la investigación llevada a cabo con una muestra de estudiantes de 14-18 años de Madrid, los resultados sobre la fiabilidad de la escala son aceptables con un índice alpha de .93, alcanzando y superando en algunas ocasiones a índices de otras investigaciones y otras versiones (p.e. Gati et al., 1994; Fouad y Spreada, 1996), así como el del estudio sobre la fiabilidad generalizada de Nilsson et al. (2002).

Por otra parte, los resultados de este estudio confirman la estructura factorial de la escala construida a partir de cinco factores. En los resultados observamos cómo tanto el Factor de Auto-conocimiento, como el de Búsqueda de información se mantienen. Después resulta interesante comprobar como sucede lo mismo con el de Resolución de conflictos, pero este último se subdivide en dos factores, dado que los ítems 21 y 22 forman parte de otro factor y los podemos referir a la resolución de Conflictos familiares ó externos y Conflictos internos. Como hemos podido analizar en el AFE, el factor de resolución de conflictos familiares tiene una entidad propia muy definida y a su vez parece significativa, lo cual debemos tenerle presente para la interpretación de la escala y los resultados. Por último, observamos un quinto factor en el que se incluyen ítems relacionados tanto con aspectos sobre la Planificación y Selección de metas, lo cual, aunque no coincide con la estructura teórica sí tienen sentido conceptual. En muchas ocasiones la selección de metas lo incluimos como una fase de la planificación y puede verse diluidas las diferencias, de hecho este factor ha quedado menos representado en cuanto a número de ítems. En este sentido hemos considerado también a nivel práctico incluir bajo en mismo epígrafe de Planificación de la TDC los ítems de la Selección de metas, también avalado por la correlación moderada entre los factores. Finalmente podemos apuntar que dada la justificación empírica y teórica de la que partimos parece lícito plantear la AETDC como un variable de medida compleja, aunque desde los inicio ya se ha planteado una gran controversia alrededor de esta cuestión (Betz y Taylor, 1983). Este estudio también nos provee de un modelo de medida de dicho constructo, los hallazgos a partir de dos modelos teóricos nos permiten comprobar con unos índices GFI y CFI aceptables el modelo de medida de dicho constructo. A su vez siempre con parámetros significativos y altos se confirma los modelos de medida planteados.

En cuanto a las implicaciones de esta investigación son variadas para la investigación y la práctica. En primer lugar contar con una Escala de AETDC para estudiantes del Estado Español con unas características de validez y fiabilidad aceptables, y en segundo lugar, la ampliación de un modelo teórico de medida y su posterior validación (modelo 2 y 3) con esta muestra, dado que dicho estudio no se ha realizado hasta estos días con ninguna muestra. Algunas de las posibles implicaciones prácticas y usos de la prueba son los siguientes:

- Evaluación inicial de los clientes.- Screening en torno a la percepción de auto-eficacia de sujetos a partir de 14 años sobre cinco grupos competenciales para la toma de decisión académico-profesional. De dicha información se puede deducir información relevante para un diagnóstico posterior si fuese necesario con mayor profundidad (p.e. consejo individual, entrevista con la familia, etc).
- Diagnóstico inicial de dificultades.- En una sesión individual y personal que provee al experto de datos importantes sobre la percepción del sujeto sobre su realidad ante la toma de decisión, comprobando si la percepción de auto-eficacia del sujeto ante su desarrollo profesional puede ser un obstáculo en su proceso decisonal.
- Análisis de necesidades.- Evaluación de necesidades de un grupo.
- Evaluación de intervenciones.- Evaluación de la efectividad de las intervenciones sobre el desarrollo de la carrera.

Nuestro objetivo fundamental es el de ayudar a promover intervenciones comprensivas que ayuden de manera efectiva a nuestros alumnos desde edades tempranas a adquirir y desarrollar las habilidades, las competencias, su identidad vocacional así como unas creencias tanto del mundo profesional como del propio, que les permitan tomar decisiones satisfactorias, ahora y en el futuro (Brown et al. 2003).

Por último, en cuanto a las limitaciones del estudio no debemos olvidar que debemos interpretar estos modelos como provisionales, que podrían refutarse o no en nuevas investigaciones y que están sometidos a las limitaciones más significativas de la utilización de la técnica de modelos de ecuaciones estructurales en ciencias sociales (dificultad establecimiento conclusiones causalidad, simplicidad del medios, etc). Además somos conscientes de que pueden ser posibles otras interpretaciones teóricas de la realidad que estamos estudiando. En primer lugar, consideramos que uno de las limitaciones que está presente en todo el estudio empírico se relaciona con la muestra. Ya que el tipo de muestreo no fue aleatorio y no podemos generalizar los resultados. En líneas generales, otra de las limitaciones que se podrían acusar en el estudio es que la operativización de todas las variables del estudio se desarrolla a partir de medidas o escalas de juicios auto-referidos, esta situación sin duda está recogiendo una información subjetiva del sujeto sobre una realidad. Sin embargo, la finalidad de nuestro trabajo parte de la base de que los juicios de la propia persona son significativos para su comportamiento y por ello debemos evaluarlos y tenerlos en cuenta —eso no resta que para realizar un diagnóstico completo de una situación vocacional se evalúen aspectos objetivos sobre las competencias reales de la persona entre otras competencias—.

CONCLUSIONES

En relación con la escala de Auto-eficacia en la Toma de Decisión de la Carrera concluimos que tras el proceso realizado nos encontramos ante una escala con unos índices de fiabilidad y validez aceptables. A pesar de las limitaciones de la muestra, y de que es conveniente ampliar el número de estudios para que se consoliden las características psicométricas de la escala, los resultados obtenidos son muy satisfactorios. En primer lugar —y tras la realización de dos estudios pilotos previos—, a través del análisis factorial efectuado hemos podido comprobar que la agrupación de los factores que proponíamos teóricamente se confirmaban en su mayoría. Los resultados apuntan a que más que una categoría única referida a la auto-eficacia ante el afrontamiento de conflictos, debemos diferenciar entre los conflictos internos (que surgen de los conflictos entre alternativas) y los externos (en los que la influencia de otros significativo puede interferir en el proceso decisional). A su vez, y manteniendo esa coherencia teórica, también consideramos que se debe plantear una única categoría en que se refleje la auto-eficacia ante el proceso de planificación de la toma de decisión de la carrera y selección de metas. Junto a éstas, y a la auto-eficacia en el auto-conocimiento y la búsqueda de información queda configurada nuestra escala. Los índices de consistencia interna también nos confirman la fiabilidad de los datos. Dando un paso más, y gracias a la metodología de los modelos de ecuaciones estructurales podemos analizar las relaciones causales entre variables latentes a partir de indicadores observables y realizar el análisis factorial confirmatorio. Los resultados son muy satisfactorios, el modelo planteado se confirma obteniendo unos índices de bondad de ajustes aceptables. También planteamos un modelo alternativo tras confirmar la estructura factorial de la escala, agrupando los factores referidos a la auto-eficacia ante las tareas de información, otro en torno a la auto-eficacia ante el afrontamiento de los conflictos. Dicho modelo se nos confirma obteniendo unos índices de ajuste más que aceptables. De esta manera nos encontramos con una escala preparada para ser utilizada tanto en un plano empírico, como en la práctica, pudiendo diferenciar los orientadores y educadores áreas en la que sus clientes pueden experimentar unos niveles de auto-eficacia que les impidan desarrollar un proceso de decisión óptimo. En estas conclusiones también quisiéramos apuntar que ya se ha realizado investigaciones con esta misma prueba observando su relación con las dificultades en los procesos de decisión y la indecisión vocacional. Sin duda la prospectiva que se plantea para la investigación es interesante siempre cuando esté al servicio de las necesidades de nuestros clientes y su proceso vocacional.

BIBLIOGRAFÍA

- Anderson, S. y Brown, C. (1997). Self-Efficacy as a Determinant of career maturity in urban and rural high school seniors. *Journal of Career Assessment*, 5, 305-315.
- Bandura, A. (1977a). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Betz, N.E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of career assessment*, 8, 205-222.
- Betz, N.E. (2004). Contributions of Self-Efficacy theory to career counselling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52, 340-353.

- Betz, N.E. y Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Betz, N.E. y Klein, K.L. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4, 285-298.
- Betz, N.E. y Serling, K. (1995). *Fear of commitment and career decision-making self-efficacy*. Unpublished manuscript, Department of Psychology, Ohio State University.
- Luzzo, D.A. (1999). Identifying the career decision-making needs of nontraditional college students. *Journal of Counseling and Development*, 77, 135-140.
- McWhirter, E.H., Rasheed, S. y Crothers, M. (2000). The effects of high school career education on Social-Cognitive Variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 330-341.
- Betz, N.E., Hammond, M.S., & Multon, K.D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the Career Decision Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 13, 131-149.
- Bisquerra, R. (1989). *Introducción conceptual al análisis multivariable. Un enfoque informático con los paquetes SPSS-X, BMOP, LISREL y SPAD*. Barcelona: PPU.
- Brown, S.D., Ryan, N.E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Multer, M. y Edens, L. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: more analysis and new hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428.
- Crites, J.O. (1965). Measurement of vocational maturity in adolescence: I. Attitude Test of the Vocational Development Inventory. *Psychologist Monographs*, 79, No. 595.
- Crites, J.O. (1978). *Career Maturity Inventory*. Monterey, CA: CTB/McGraw Hill.
- Crites, J.O. (1981a). *Career Maturity inventory: Theory and research handbook*. Monterey, CA: CTB/McGraw Hill.
- Crites, J.O. (1961). A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 255-259.
- Chung, Y.B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28, 277-284.
- Fouad, N.A. y Spreada, S.L. (1996) Translation and Use of a Career-Decision Making Self-Efficacy Assessment for Hispanic Middle School Students. *Journal of Vocational Education Research*, 21 (4), 67-85.
- Gati, I., Osipow, S.H. y Fassa, N. (1994). The scale structure of multi-item measures: Application of the split-scale method to the Task-Specific Occupational Self-Efficacy Scale and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 2, 384-397.
- Gianakos, I. (2001). Predictors of Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 9, 101-114.
- Hackett, G. y Lent, R. W. (1992). Theoretical advances and current inquiry in Career Psychology. . En S.D. Brow y R.W. Lent (Eds). *Handbook of Counseling Psychology (2nd ed)*. (pp. 419-452). New York: Wiley.
- Hair, J.F.Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L. y Black, W.C. (1999) (5^a Ed 1^a en español). *Análisis Multivariante*. Madrid: Prentice Hall Iberia.
- Hargrove, B.K., Creagh, M.G. y Burgess, B.L. (2002). Family interaction patterns as predictors of Vocational identity and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 185-201.

- Lease, S.H. (2004). Effect of Locus of Control, Work knowledge, and mentoring on career decision-making difficulties: testing the role of face and academic institution. *Journal of Career Assessment*, 12, 239-254.
- Lent, R.W., y Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-382.
- Lozano, S. (2002). *La auto-eficacia en la toma de decisión de la carrera: Fundamentación teórica y operativización*. Trabajo de Investigación (12 créditos) en el Dpto. MIDE II (OEDIP) de la Facultad de Educación de la UNED. Sin publicar.
- Lozano, S. (2004). *Validación de un modelo causal y de medida de la auto-eficacia y las dificultades en el proceso de toma de decisión de la carrera profesional*. Madrid: UNED. Tesis doctoral.
- Merenda, P.f. (1997). A guide to the proper use of factor analysis in the conduct and reporting of research: Pitfalls to avoid. *Measurement and Evaluation in counseling and Development*, 30, 156-164.
- Niles, S.G. y Sowa, C.J. (1992). Mapping the nomological network of career self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 41, 13-21.
- Nilsson, J.E., Schmidt, C.K. y Meek, W. (2002). Reliability generalization: an examination of the career decision-making self-efficacy scale. *Educational and Psychological Measurement*, 62, 647-658.
- Paulsen, A.M. & Betz, N.E. (2004). Basic confidence predictors of career decision-making self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 52, 354-362.
- Quimby, J.L. & O'Brien K.M. (2004). Predictors of student and Career Decision-Making Self-Efficacy among nontraditional college women. *The Career Development Quarterly*, 52, 323-339.
- Tabachnick, B.G., y Fidell, L.S. (1996). *Using multivariate statistics*. New York: Harper-Colling.
- Taylor, K.M. y Betz N.E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Uffelman, R.A., Subich, L.M, Diegelman, N.M., Wagner, K.S. & Bardash, R.J. (2004). Effect of mode of interest assessment on clients' career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 12, 366-380.
- Visauta, B. (1986). *Técnicas de investigación social: Modelos Causales*. Barcelona: Hispano Europea.
- Whiston, S.C. (1996). The relationship among family interaction patterns and career indecision and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Development*, 23, 137-149. Mau, W.C. (2000a). Cultural differences in Career Decision-Making Styles and Self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 365-378.
- Zhang, N. (2005). Testing the structure of the Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form among Chinese College Students. *Journal of Career Assessment*, 13, 98-113.

Fecha Recepción: 3 de febrero de 2006

Fecha Aceptación: 26 de septiembre de 2006

ANEXO 1

Escala original de auto-eficacia en el proceso de toma de decisión vocacional.⁵

Al realizar este cuestionario, vas a tener la oportunidad de reflexionar sobre tus capacidades para enfrentarte a diferentes tareas relacionadas con la elección de tu futuro profesional.

A continuación se describen situaciones en las que se tienen que poner en práctica diferentes estrategias y destrezas personales. Con calma y sinceridad, situándote en cada una de esas situaciones deberás **emitir un juicio sobre tus habilidades o conocimientos para desarrollar dichas actividades en el presente**. Se te pregunta **CUÁNTA HABILIDAD CREES QUE TIENES PARA...** resolver esas tareas correctamente. Evalúa esta percepción que tú tienes sobre ti mismo de acuerdo con las siguientes categorías:

A	B	C	D	E	F	G
NINGUNA HABILIDAD (no creo que podría realizarlo, no sabría cómo hacerlo...)						MUCHA HABILIDAD (estoy seguro de que podría realizarlo, sabría cómo hacerlo...)
1	2	3	4	5	6	7

¿Cuánta capacidad crees que tienes para...	DIMENSIÓN ESCALA AE-TDC
1. Hacer un listado de profesiones en las que estés interesado/a.	AUTO- CONOCIMIENTO
2. Describir los aspectos claves que para ti tienen más importancia en una profesión.	
3. Reconocer qué habilidades son más convenientes para alcanzar tus objetivos profesionales.	
4. Elegir unos estudios o profesión que concuerden con tus capacidades e intereses.	
5. Identificar qué tipo de trabajos te interesan, en los que se manejan números, las relaciones personales, etc.	
6. Elegir una única opción académica o profesional de una lista de alternativas que estés considerando.	SELECCIÓN METAS
7. Enumerar tus metas profesionales justificándolas con el ajuste entre las mismas y tus características personales.	
8. Elegir una profesión que conecte con el estilo de vida que quieres llevar	
9. Tomar decisiones con seguridad en relación con tus metas profesionales.	
10. Elegir una profesión que conecte con tus metas profesionales.	

⁵ El formato de la prueba se ha adaptado para una presentación más clara en el artículo señalando las dimensiones, y en negrita los ítems que componen los modelos de medida.

11. Hacer una planificación de tus metas profesionales para los próximos cinco años.	PLANIFICACIÓN
12. Escribir los pasos que tienes que dar para estudiar lo que quieres y trabajar en lo que deseas.	
13. Planificar tu futuro profesional.	
14. Secuenciar tareas que debes realizar para acceder a los estudios que deseas y/o solicitar trabajo.	
15. Realizar un itinerario ⁶ académico y profesional que te guíe hasta la consecución de tus objetivos profesionales.	
16. Planificar la recogida de información sobre empresas o instituciones que podrían ser importantes para encontrar trabajo.	
17. Luchar por lograr tus metas profesionales a pesar de los problemas.	RESOLUCIÓN CONFLICTOS INTERNOS
18. Ante una dificultad, analizar objetivamente los pros y contras de esa situación y generar alternativas.	
19. Especificar que posibles sacrificios y ventajas personales puede conllevar tu elección académico/profesional.	
20. Generar estrategias para enfrentarte a un posible fracaso académico o profesional.	
21. Escoger unos estudios y/o una profesión que tu quieres, aunque tu familia no lo apruebe.	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EXTERNOS/ FAMILIARES
22. Defender ante tu familia y amigos tu decisión académico-profesional aún cuando ellos opinan que debes hacer otra cosa para los que tú no te sientes capaz.	
23. Encontrar información sobre las instituciones o empresas que contratan personas con los estudios que te interesan.	BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN
24. Encontrar información sobre los lugares que ofrecen la formación o el trabajo que te interesa.	
25. Nombrar algunas fuentes de información sobre los estudios y profesiones a los que puedes acceder.	
26. Conseguir información sobre las oportunidades de trabajo que tienes con los estudios que has elegido o elegirás.	
27. Buscar información sobre las tendencias de empleo en las profesiones en las que estás interesado.	
28. Encontrar el mayor número de información sobre las profesiones que te interesan.	
29. Buscar información sobre estudios y profesiones, a través de personas que estén dentro de ese mundo.	
30. Encontrar información sobre los centros que imparten los estudios en los que estás interesado/a.	

6 Itinerario: Camino o ruta que debes seguir para llegar a dónde te has marcado.