



ELABORACIÓN DE UN CUESTIONARIO DE PERSONALIDAD EFICIENTE PARA EL ANÁLISIS DE LA CONDUCTA VOCACIONAL UNIVERSITARIA

Amparo GÓMEZ ARTIGA*

Esperanza ROCABERT BEUT**

Adela DESCALS TOMÁS***

Universidad de Valencia (Estudi General)

RESUMEN

Este trabajo se sitúa en el marco de un proyecto de investigación de carácter interuniversitario, subvencionado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología, que trata de propiciar el conocimiento científico de la conducta vocacional y preprofesional de los estudiantes universitarios. Entre los distintos indicadores de la conducta vocacional considerados en dicha investigación, este estudio se centra en la elaboración de un cuestionario que evalúa las características personales (o forma habitual en que los individuos se enfrentan al medio) relacionadas con decisiones profesionales satisfactorias o exitosas. Es decir, se analizan las variables que caracterizan la personalidad eficiente desde un punto de vista vocacional. A partir de la pertinente revisión teórica, de las aportaciones de diversos investigadores-expertos y de los resultados de distintos estudios desarrollados en el ámbito del proyecto de investigación, elaboramos el "Cuestionario

de Psicoemocionalidad" que estaba configurado por 36 ítems agrupados en nueve escalas.

Este cuestionario se aplicó a 2.170 estudiantes universitarios para determinar su estructura factorial y su fiabilidad entendida como consistencia interna. Los análisis realizados concluyeron seleccionando 32 ítems con una estructura interna de dos factores: el primero agrupa variables relativas a "características no adaptativas de personalidad", mientras que el segundo hace referencia a variables de "personalidad eficiente". Los análisis de fiabilidad efectuados muestran una buena consistencia interna (valores superiores a 0,80) para los dos factores identificados.

ABSTRACT

In the context of an inter-university research project supported by the Ministry of Science and Technology, this study was aimed

* amparo.gomez@uv.es

** esperanza.rocabert@uv.es

*** adela.descals@uv.es

at assessing the current knowledge on vocational and pre-professional behaviour of university students. With regard to the indicators of vocational behaviour, this study focuses on the elaboration of a questionnaire which evaluates the relationship between personal traits (i.e., the usual way of individuals to cope with the environment) and satisfactory or successful professional decisions. In other words, we analyzed those variables characterizing an efficient personality from a vocational point of view. Based on a pertinent theoretical review, the contributions of expert researchers and several studies developed in the context of the research project, we elaborated the "Psycho-emotionality Questionnaire" containing 36 items grouped in nine scales.

This questionnaire was applied to 2,170 university students to determine its factorial structure and reliability as internal consistency. Analyses selected 32 items with an internal structure of two factors: the first one grouped variables concerning "no adaptive characteristics of personality", whereas the second one was related to variables about "efficient personality". Reliability analyses revealed a good internal consistency (with values >0.80) for both factors.

INTRODUCCIÓN

Este estudio se desarrolla en el marco del *proyecto de investigación "Conducta vocacional y asesoramiento profesional de los estudiantes universitarios: Protocolo informático para la autoayuda preprofesional"*, que ha sido subvencionado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología (I+D BS02001-3150). Dicho proyecto de carácter interuniversitario, en el que han participado doce universidades españolas, se ha centrado en el análisis de la conducta vocacional y preprofesional de los estudiantes universitarios con el objetivo de que, posteriormente, se formulen los correspondientes planes de actuación para los servicios de asesoramiento universitarios.

El proyecto ha sido dirigido por el profesor Rivas, quien viene mostrando su insistente trayectoria investigadora en esta temática.

La investigación llevada a cabo desde este proyecto ha permitido, a lo largo de tres estudios, la elaboración de un instrumento que facilita el análisis de la conducta vocacional de los estudiantes universitarios. En una primera exploración inicial, se aplicó el *Protocolo 2001* a 2470 universitarios que estaban finalizando sus estudios en todas las universidades colaboradoras. A partir de los resultados y de las aportaciones de los expertos que participaron en la investigación, se elaboró el *Protocolo 2004* que se utilizó en un estudio piloto realizado únicamente en tres de las Universidades participantes en la investigación (Valencia, Almería y Alicante, con 421 estudiantes explorados). Los resultados de este segundo estudio permitieron la formulación del *Protocolo 2005*, instrumento que en un tercer estudio se aplicó a 2.170 estudiantes de las diferentes universidades que participaban en el proyecto.

El Protocolo 2005 permite la evaluación de distintos indicadores de la conducta vocacional universitaria: *identidad vocacional, biodatos, factores vocacionales, estudio, ideas vocacionales, intereses profesionales, psicoemocionalidad y toma de decisiones para el desarrollo de carrera*. Entre dichos indicadores, el trabajo que presentamos a continuación analiza las *variables psicoemocionales o características de la personalidad que se relacionan con una conducta vocacional universitaria eficiente*.

Tradicionalmente la relación entre personalidad y conducta vocacional ha sido abordada desde dos enfoques. El primero de ellos hace referencia a las características de personalidad asociadas a cada uno de los grupos profesionales (personalidad ocupacional), es decir, se relacionan dimensiones de personalidad con profesiones; en este grupo se sitúan el modelo topológico de Jung (1923) y la teoría

tipológica de Holland (1997). El segundo de los enfoques, se centra en las características personales que orientan la conducta vocacional; en esta línea destacan, entre otros, los trabajos relativos a la Inteligencia Emocional, al Inventario de Pensamiento Constructivo de Epstein (2001) y al Cuestionario de Calidad de Vida de Bradford, Rutherford y John (2002). Es importante matizar que estas características personales no son exclusivas de la conducta vocacional, es decir, no sólo influyen en la conducta vocacional del sujeto, sino que son modos característicos que tienen los individuos de enfrentarse al medio y que se relacionan con la personalidad eficiente. Nuestro trabajo se sitúa en este último enfoque y se centra en estudiar, dentro de la vertiente cognitiva de la personalidad, las variables que juegan algún papel en la conducta vocacional exitosa de los individuos, refiriéndonos a cómo se enfrentan éstos a todo lo que tiene que ver con su decisión vocacional tomada.

Desde el punto de vista teórico, hay mucha literatura al respecto, no existe un único modelo o teoría sobre el concepto de personalidad eficiente (variables que se relacionan con las elecciones vocacionales satisfactorias), lo cual implica que tampoco se da el consenso sobre los criterios que debemos utilizar en su evaluación. No obstante, son numerosos los autores que en sus modelos de conducta vocacional recurren a factores o características de personalidad para explicar la conducta ocupacional de los sujetos. En este sentido, Weiss y Adler (1984) señalan una serie de variables de personalidad, como son la autoestima, la autoactualización, la expectativa-valencia, la personalidad de logro y el temor al fracaso, como factores responsables de diferencias individuales en personalidad que explican varias teorías de la motivación laboral y el rendimiento.

Entre los enfoques cognitivos, Figuera (1996) (citado en Martínez, Valls y Álvarez, 2003) destaca dos modelos para explicar la conducta vocacional de los sujetos: el Modelo

de Afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1986) y la Teoría Cognitivo Conductual (Bandura, 1977, 1987, 1990). En ambos modelos se destaca la importancia de los factores o características de personalidad del sujeto. El modelo de afrontamiento trata de explicar la conducta ocupacional de los sujetos a partir de las estrategias que éstos utilizan para enfrentarse a las diferentes situaciones y dichas estrategias dependen, a su vez, de la evaluación o apreciación de la situación. La evaluación de la situación depende de la autoestima, de las experiencias previas, del soporte social emocional que incide en las expectativas de logro, de la autoconfianza personal y de la identidad vocacional. Por su parte la teoría cognitivo conductual señala como uno de los condicionantes de la conducta vocacional, las expectativas de autoeficacia o las creencias acerca de las propias habilidades para desarrollar con éxito una tarea.

Por otra parte, Castaño (1995) entre los rasgos que mejor definen la personalidad eficiente destaca los siguientes: ansiedad adaptativa frente a ansiedad inadaptativa, autoestima frente a infravaloración, autocontrol frente a bajo autocontrol, perseverancia frente a falta de perseverancia, extroversión estable frente a extroversión inestable. Mitchell, Levin, y Krumboltz (1999) consideran cinco estrategias que son relevantes a la hora de aprovechar las oportunidades profesionales que se nos presentan: curiosidad, persistencia, flexibilidad, optimismo y aceptación de riesgos. Desde su "Teoría de Desarrollo de Carrera", Super (1990), basándose en estudios empíricos, afirma que la exploración del medio interno y externo es esencial en la toma de decisiones vocacionales y esta exploración se relaciona con características personales como los intereses y las habilidades.

En la línea de los estudios que consideran las características psicoemocionales como predictores de la calidad de la exploración vocacional, se encuentra Grotevant (1987) que sugiere que la autoestima, la adaptativi-

dad, la apertura a la experiencia y el autocontrol, son características personales potencialmente importantes en la explicación de la varianza de la exploración de la identidad vocacional. Asimismo, Blustein (1989) y Blustein y Phillips (1988) relacionan la autoconfianza con una exploración profunda de carrera. Así, Savickas (1997) denomina “síndrome de adaptabilidad” a la habilidad de responder adecuada y constructivamente a las demandas de desarrollo; en su estudio, la adaptabilidad personal se mide mediante la autoeficacia, la planificación a largo plazo, la apertura a nuevas experiencias y la baja irritabilidad. Todas ellas son disposiciones personales que correlacionan altamente con la exploración ocupacional (Kracke y Schmitt-Rodermund, 2001).

Bracke (2002) realizó un estudio en el que se relaciona el papel de la personalidad, el de los padres y el del grupo de pares en la exploración de carrera en adolescentes. Los resultados mostraron que las características personales relacionadas con una aproximación activa y adaptativa para el desarrollo de demandas, evaluada ésta a partir de cuatro escalas (autoeficacia, apertura a nuevas experiencias, baja irritabilidad y planificación), correlacionaba con una exploración ocupacional más intensa o profunda. Por su parte, Chiu (1990) estudia la relación entre decisión vocacional y autoestima en adolescentes, concluyendo que los sujetos con decisiones vocacionales adoptadas presentan puntuaciones más elevadas en autoestima que los sujetos que se presentan como indecisos.

Goleman (1996, 2001) considera que las normas que gobiernan el mundo laboral están cambiando y, en este sentido, aparecen unos nuevos criterios que influyen en el éxito profesional, se refiere a las características personales que componen lo que él denomina la “Inteligencia Emocional”: iniciativa, adaptabilidad, flexibilidad y otras características que se relacionan con la personalidad eficiente. En esta línea, Epstein (2001) en su

“Inventario de Pensamiento Constructivo” recoge, define y operacionaliza en ítems una serie de variables (autoestima, tolerancia, impasibilidad, capacidad de sobreponerse, pensamiento positivo, actividad, responsabilidad, entre otras) que miden la inteligencia emocional. También en este ámbito destaca el trabajo de Brockert y Braun (1997) sobre la evaluación de la inteligencia emocional.

Esta breve revisión permite comprobar la importancia que diferentes autores dan a las características de personalidad y, en algunos casos, su relación con la conducta vocacional adecuada. Sin embargo, al mismo tiempo, refleja la falta de una propuesta única de evaluación de dichas características, situación que se agrava más en nuestro contexto. Es por ello que dentro del objetivo principal de la investigación referida a la conducta vocacional universitaria, viéramos la necesidad de elaborar un instrumento que nos permitiera analizar este codeterminante de la conducta vocacional. A continuación pasamos a plantear **nuestra propuesta**, describiendo las **variables que**, a nuestro juicio y después de la revisión teórica efectuada, **definen o acotan la personalidad eficiente** de los sujetos:

1. Iniciativa y optimismo.- Las personas dotadas de esta característica intentan interpretar los acontecimientos en términos positivos, pero siempre dentro de un contexto de realidad. Estas competencias permiten a las personas aprovechar las oportunidades y superar los contratiempos. Las personas que tienen iniciativa actúan antes de que las circunstancias externas les obliguen a hacerlo, suelen tomar medidas para evitar los problemas antes de que se presenten y saben aprovechar las oportunidades.

2. Persistencia.- Grado en el que el sujeto insiste en acabar las tareas o seguir en decisiones. Las personas dotadas de esta característica son personas que insisten en conseguir los objetivos que se proponen a pesar de los obstáculos y contratiempos que se presentan.

3. *Tolerancia a la frustración.*- Tendencia a no sobreestimar las experiencias negativas. Las personas dotadas de esta característica no se derrumban ante las críticas y suelen tolerar el rechazo.

4. *Innovación y Adaptabilidad.*- Hace referencia a permanecer abierto a las ideas y los enfoques nuevos, siendo lo suficientemente flexibles como para responder a los cambios.

5. *Expectativas de Autoeficacia.*- Confianza en las propias habilidades para desarrollar con éxito una determinada tarea.

6. *Temor al fracaso.*- Miedo a no conseguir un desempeño exitoso en todas las realizaciones. La estrategia de escape es la más utilizada como mecanismo de evitación al fracaso.

7. *Autocontrol y Gestión del Estrés.*- Capacidad par gestionar adecuadamente motivos, emociones e impulsos conflictivos. Implica pensar con claridad y permanecer concentrados a pesar de las presiones.

8. *Empatía.*- Grado en que somos capaces de percibir el punto de vista o la perspectiva de otra persona. Ser empático implica ser capaz de ver las cosas desde la perspectiva de otra persona y actuar en consecuencia, significa entender lo que sienten y piensan otras personas.

9. *Asertividad.*- Se refiere a expresar clara y concisamente los propios deseos, pero siendo respetuoso con los deseos y el punto de vista de los demás. Las personas dotadas de esta característica, son personas que protegen y defienden sus derechos pero respetan los de los demás, intentan lograr sus objetivos pero sin violar los derechos de los demás.

METODOLOGÍA

Participantes

En este estudio participaron un total de 2170 estudiantes que cursaban estudios uni-

versitarios en las doce universidades colaboradoras con el proyecto de investigación citado. El 34 % de los sujetos eran varones y el 66 % mujeres. La edad media fue de 23,05 años y la desviación típica de 3,18. Todos los estudiantes participaron de forma voluntaria en la investigación, además de que cumplían el siguiente criterio de selección: “tener superado el 80% de los créditos de su titulación (equivalentes al penúltimo y último año de la carrera)”.

Elaboración y descripción del instrumento

Durante el proceso de elaboración del “Cuestionario de Psicoemocionalidad” se han considerado, en todo momento, las aportaciones correspondientes a: 1) un componente cualitativo, relativo al criterio personal de expertos en la materia que tratan de sacar a la luz las variables que caracterizan la personalidad eficiente en cuanto a la conducta vocacional; y 2) un componente cuantitativo, referido a los resultados de diferentes estudios que permiten evaluar la estructura factorial del instrumento y la adecuación (fiabilidad) de los distintos ítems para cada uno de los factores.

Asimismo, es de destacar que los expertos que participaron en dicha investigación, partían de la necesidad de elaborar un cuestionario de personalidad eficiente considerablemente más reducido que los cuestionarios de personalidad tradicionales. Esta necesidad venía impuesta por el objetivo general del proyecto de investigación en el que se enmarca este trabajo: la elaboración de un instrumento o protocolo que permitiese analizar la conducta vocacional universitaria, lo que implicaba la valoración de diversos indicadores de dicha conducta y, a su vez, la realización por parte de los estudiantes universitarios de múltiples cuestionarios. De ahí la necesidad de elaborar cuestionarios que, respetando las aportaciones teóricas y los hallazgos de estudios previos, requiriesen el menor tiempo de aplicación posible. Es decir, en nuestro estudio se trataba de elaborar un cuestionario de personalidad

eficiente breve, fácil de interpretar y con factores sólidos.

Partiendo de estas consideraciones previas, el procedimiento de elaboración que se siguió se describe a continuación. El primer antecedente del “Cuestionario de Psicoemocionalidad” lo tenemos en el “Cuestionario de Psicoemocionalidad y bienestar psicológico” que se aplicó, durante el curso 2000/2001, formando parte del Protocolo 2001 para la exploración inicial de la conducta vocacional universitaria. Los resultados de dicha aplicación (en Rivas y Rocabert, 2005) llevaron al equipo de investigación a modificar y a completar las variables que se contemplan como relevantes para una personalidad eficiente.

Considerando las aportaciones de la pertinente revisión teórica de la literatura científica al respecto, se generó un número considerable de ítems (77) que integraban diversas dimensiones referidas a características de personalidad que se relacionan con la conducta vocacional. Este pool inicial de indicadores (ítems) se aplicó a 246 estudiantes de la Universidad de Valencia durante el inicio del curso académico 2003/2004. Los resultados de dicha aplicación (Gómez-Artiga y Descals, 2004) y el sometimiento del cuestionario inicial de 77 ítems a la consideración de un panel de expertos compuesto por cinco profesores universitarios (que discutieron sobre la relevancia de los enunciados planteados, la eliminación de ambigüedades y de redundancias), permitieron llegar al acuerdo unánime de plantear una versión del cuestionario integrada por 30 ítems.

Los resultados del estudio piloto llevado a cabo con el Protocolo 2004 (en Rivas y Rocabert, 2005, p. 189-192) y las aportaciones de los expertos colaboradores en el proyecto de investigación, produjeron algunas modificaciones en el “Cuestionario de Psicoemocionalidad”. De modo que se eliminaron algunos ítems y se incorporaron otros relativos a aspectos de Empatía y Asertividad, dando

lugar a una nueva versión que formaría parte del definitivo Protocolo 2005 para el análisis de la conducta vocacional universitaria.

Esta versión del “*Cuestionario de Psicoemocionalidad*” es la que se ha utilizado en el presente trabajo (véase Anexo 1). Está compuesta por 36 ítems que describen comportamientos o formas de pensar que las personas pueden manifestar habitualmente en su vida diaria. El estudiante responde indicando el grado en que le describe utilizando una escala de respuesta de cuatro niveles que va desde “A: es exactamente mi caso” hasta “D: es lo contrario a mi caso”. La alternativa de respuesta A se valora con 4 puntos, la B con 3 puntos, la C con 2 puntos y la D con 1 punto; excepto para los ítems 74, 93 y 100 que puntúan de forma inversa (A= 1, B= 2, C= 3, D= 4).

Los 36 enunciados, ítems del 70 al 105 del Protocolo 2005, se agrupan en nueve escalas que recogen diferentes variables relacionadas con la personalidad eficiente: iniciativa y optimismo (ítems 70, 78, 86 y 94), persistencia (ítems 71, 79, 87, 95 y 101), tolerancia a la frustración (72, 80 y 88), innovación y adaptabilidad (73, 81, 96 y 103), expectativas de autoeficacia (75, 82, 90 y 98), temor al fracaso (76, 83, 91, 99 y 104), autocontrol y gestión del estrés (77, 85 y 92), empatía (89, 100, 102 y 105) y asertividad (74, 84, 93 y 97).

Procedimiento

El Cuestionario de Psicoemocionalidad, como uno de los apartados del Protocolo 2005 dirigido a analizar la conducta vocacional universitaria, fue aplicado a los 2170 estudiantes de la muestra durante los meses de febrero a marzo de 2005. La aplicación se llevó a cabo en las distintas universidades participantes en el proyecto de investigación, de manera que los investigadores dirigían y coordinaban las condiciones de la aplicación en sus respectivas universidades.

Dicha aplicación pudo realizarse gracias a la participación de los “colaboradores de investigación”, estudiantes universitarios, que participaban voluntariamente en seminarios de formación que les capacitaban para aplicar el protocolo 2005. Posteriormente procedían a la aplicación individualizada en términos de entrevista con los estudiantes universitarios que configuraban la muestra objeto de estudio.

Previamente a dicha aplicación y coincidiendo con el proceso de elaboración del Protocolo 2005, tuvo lugar una reunión entre los investigadores de las distintas universidades en la que se acordaron y clarificaron las directrices a seguir para organizar los seminarios de formación dirigidos a los colaboradores, así como las condiciones de la aplicación en general. Se movilizaron un total de 367 colaboradores de investigación que permitieron obtener 2170 protocolos válidos para el análisis de la conducta vocacional universitaria. El tratamiento de la información se llevó a cabo mediante el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) para Windows, versión 11.5.

En el estudio que nos ocupa, centrado en el Cuestionario de Psioemocionalidad, se realizó un Análisis Factorial de Componentes Principales con Rotación Varimax con el objetivo de explorar la estructura de dicho cuestionario y, posteriormente, se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad del instrumento, entendida ésta como consistencia interna de cada uno de los factores hallados a partir del análisis factorial.

RESULTADOS

Realizamos un primer análisis factorial de componentes principales que concluyó identificando ocho factores con autovalores superiores a 1. El análisis del gráfico de sedimentación, así como el bajo porcentaje de varianza explicada por los seis últimos factores

(inferior al 5% cada uno), sugería una estructura de dos factores. Por tanto, se realizó otro análisis de componentes principales con rotación varimax extrayendo dos factores. Cuatro ítems presentaban cargas factoriales inferiores a 0,30 (ítem 72: “Si realizo un examen y obtengo un mal resultado, pienso que se trata únicamente de una prueba y no suelo poner en duda mi competencia general”; ítem 74: “Cuando alguien me “hace una mala pasada” prefiero callarme y tenerlo en cuenta para situaciones futuras”; ítem 88: “Aunque no consiga el trabajo que me interesa, creo que puedo encontrar otros que me hagan sentir bien”; ítem 100: “Cuando un amig@ me cuenta un problema me cuesta ponerme en su lugar y comprender como se siente”). De modo que, tras la eliminación de estos cuatro ítems, se obtuvo una estructura factorial de dos factores que explicaba el 28,64% de la varianza.

El primer factor, que denominamos “características no adaptativas de personalidad”, explicaba el 16,60% de la varianza (ver tabla 1). Incluye 15 ítems que hacen referencia a: *baja tolerancia a la frustración* (ítem 80), *temor al fracaso* (ítems 76, 83, 99, 104), *expectativas de autoeficacia negativa* (ítem 98), *baja eficiencia en autocontrol y gestión del estrés* (ítems 77, 91, 92), *pensamiento negativo* (ítem 70), *temor a afrontar cambios y nuevos retos* (ítem 81), *falta de iniciativa* (ítem 96), *falta de asertividad* (ítem 93), *falta de persistencia* (ítems 79, 87).

El segundo factor se refiere a “personalidad eficaz”, se compone de 17 ítems y da cuenta del 12,04% de la varianza (ver tabla 1). Dichos ítems reflejan: *persistencia en objetivos y tareas* (ítems 71, 95, 101), *empatía* (ítems 84, 89, 102, 105), *percepción de autoeficacia* (ítems 75, 82, 90), *iniciativa y pensamiento positivo* (ítems 78, 86, 94), *asertividad* (ítem 97), *innovación* (ítems 73, 103), *gestión adecuada de motivos, emociones e impulsos conflictivos* (ítem 85).

Tabla 1.- Saturación de los ítems en sus respectivos factores rotados

Ítems	FACTORES	
	FI	FI
70. No me merece la pena esforzarme; haga lo que haga me va a ser muy difícil trabajar en lo que me gusta.	,43 2	
76. Temo no alcanzar las metas que me he propuesto.	,54 6	
77. Mi concentración disminuye cuando algo se complica.	,48 1	
79. Me fijo objetivos que no siempre mantengo.	,34 6	
80. Cuando alguien me hace una crítica fuerte, pienso que no valgo nada, que todo lo hago mal.	,70 3	
81. Me veo asaltad@ por el miedo, la ansiedad y un profundo malestar personal, cuando afronto algún cambio.	,66 1	
83. El acabar los estudios me produce ansiedad y temor por si no soy capaz de encajar en el trabajo.	,62 0	
87. Me siento mal porque cambio demasiado de planes.	,51 1	
91. Si no consigo el trabajo que quiero seré un fracasad@.	,51 7	
92. Me preocupo por las cosas que escapan a mi control.	,33 1	
93. Cuando he de expresar o defender lo que pienso y mi planteamiento choca con el de otras personas, vacilo y opto por no decir nada.	,46 8	
96. Al resolver un problema o realizar una tarea, me gusta seguir reglas ya definidas por otros.	,31 3	
98. Pienso que soy un@ inútil.	,58 2	
99. Me siento mal cuando pienso en tener que buscar trabajo.	,58 8	
104. Rechazo los retos difíciles para evitar la decepción que me produce el no conseguirlos.	,55 1	
71. Cuando me propongo algo, lo sigo intentando aunque al principio no lo consiga.		,43 2
73. Cuando tomo decisiones, tiendo a confiar en mis propias ideas y formas de hacer las cosas.		,42 3
75. Me siento segur@ de mí mism@ para conseguir el trabajo que pienso desempeñar.		,35 3
78. Cuando me enfrento a un reto difícil, suelo centrarme en los aspectos positivos de la situación y evito pensar en el posible fracaso.		,34 4
82. Puedo alcanzar los objetivos profesionales que me he propuesto.		,41 1
84. Cuando alguien procede mal conmigo, le hago saber como me siento, de un modo directo, sin avasallar y reconociéndole el derecho a explicarse.		,32 6
85. Cuando se agravan los problemas, saco nuevas fuerzas.		,44 3
86. Cuando tengo que afrontar algo o pasar por alguna situación no agradable, prefiero actuar en lugar de quedarme dándole vueltas y quejándome de la situación.		,45 6
89. Cuando me relaciono con alguien procuro captar sus gestos, tono de voz, ... para anticipar y comprender mejor la situación.		,52 6
90. Cuando me enfrento a una tarea, conozco cuáles son mis recursos, mis capacidades y mis limitaciones.		,57 2
94. Cuando he de realizar una tarea que no me gusta, pienso primero en posibles formas de actuación y luego, lo hago cuanto antes.		,47 8
95. Cuando tengo que hacer algo importante, suelo esforzarme y mantener la actividad al máximo.		,57 0
97. Cuando tengo que expresar una opinión sobre un tema importante para mí, y ésta puede molestar a otra persona, intento ser lo más claro y conciso posible sin ser positivo y sin interrumpir a los demás pero con firmeza.		,48 3
101. Si surgen contratiempos que me impiden conseguir los objetivos en los plazos previstos, analizo si es por acontecimientos ajenos a mi voluntad y trato de controlarlos para lograr lo que me he propuesto.		,55 6
102. Mis compañer@s suelen contarme sus problemas o dificultades porque reconocen que me resulta fácil ponerme en su lugar.		,39 3
103. Me gusta poner en duda las ideas o manera de hacer las cosas, y buscar otras formas de proceder.		,37 6
105. Cuando hablo con otras personas suelo hacerme una idea bastante adecuada de cómo reaccionarán.		,50 8
Porcentaje de varianza explicada	Total: 28,64	16, 60
		12, 04

En cuanto al análisis de fiabilidad, encontramos buenos índices de consistencia interna (alfa de Cronbach) para los dos factores (ver tabla 2). La consistencia interna del factor I es 0,81 y la correlación ítem-fac-

tor, para los ítems que lo configuran, oscila entre 0,20 y 0,61. El factor II presenta una consistencia interna similar (0,80), pero las correlaciones ítem-factor oscilan entre 0,27 y 0,48.

Tabla 2 Datos descriptivos y análisis de fiabilidad (consistencia interna) del cuestionario de psicoemocionalidad

Factor	Ítems y su descripción	Media	Desviación típica	Correlación ítem-factor	Coeffic. Alfa si se elimina ítem
I. Características no adaptativas de personalidad (alfa: 0,8141)	70: Pensamiento negativo	1,58	0,68	0,38	0,8064
	76: Temor al fracaso.	2,52	0,85	0,44	0,8027
	77: Ansiedad y deficiente gestión del estrés.	2,62	0,85	0,40	0,8056
	79: Falta de persistencia.	2,46	0,77	0,31	0,8114
	80: Baja tolerancia a la frustración.	2,00	0,81	0,61	0,7900
	81: Poca flexibilidad ante los cambios.	2,22	0,81	0,56	0,7934
	83: Temor al fracaso.	2,28	0,89	0,50	0,7982
	87: Falta de persistencia.	1,95	0,75	0,45	0,8021
	91: Autocontrol y deficiente gestión del estrés.	1,65	0,73	0,43	0,8033
	92: Autocontrol y deficiente gestión del estrés.	2,75	0,78	0,20	0,8187
	93: Falta de asertividad.	1,98	0,79	0,42	0,8040
	96: Falta de iniciativa.	2,40	0,72	0,25	0,8145
	98: Autoeficacia negativa.	1,39	0,67	0,50	0,7993
	99: Temor al fracaso.	1,94	0,85	0,48	0,7997
104: Temor al fracaso.	1,94	0,75	0,50	0,7985	
II. Personalidad eficaz (alfa: 0,8015)	71: Persistencia en metas y objetivos.	3,31	0,63	0,43	0,7893
	73: Innovación.	3,18	0,65	0,46	0,7874
	75: Autoeficacia.	2,99	0,76	0,46	0,7868
	78: Pensamiento positivo.	2,83	0,75	0,41	0,7902
	82: Percepción de autoeficacia.	3,18	0,64	0,47	0,7870
	84: Empatía.	2,82	0,79	0,27	0,8008
	85: Gestión del estrés.	2,97	0,68	0,48	0,7857
	86: Iniciativa.	2,93	0,74	0,49	0,7848
	89: Empatía	3,02	0,77	0,34	0,7953
	90: Autoeficacia.	3,14	0,63	0,47	0,7872
	94: Iniciativa y pensamiento positivo.	2,88	0,70	0,35	0,7945
	95: Persistencia en la tarea.	3,31	0,63	0,47	0,7870
	97: Asertividad	3,15	0,69	0,38	0,7920
	101: Persistencia en la consecución de objetivos.	2,94	0,64	0,41	0,7907
	102: Empatía.	2,97	0,73	0,24	0,8017
103: Innovación.	2,70	0,75	0,27	0,8001	
105: Empatía.	2,91	0,65	0,32	0,7960	

CONCLUSIONES

Como inicialmente señalamos, el propósito de nuestro trabajo ha sido analizar las variables que caracterizan la personalidad eficiente con la finalidad, a su vez, de elaborar un cuestionario que permita explorar las características de personalidad que se relacio-

nan con la conducta vocacional. La revisión teórica realizada refleja que son numerosos los autores que destacan los factores psicoemocionales o de personalidad en el ámbito del asesoramiento vocacional tanto en la toma de decisiones vocacional como en el mismo desempeño profesional. En este sentido autores como: Super (1990), Grotevant (1987),

Blustein (1989), Savickas (1997), Kracke y Schmitt-Rodermund (2001), Bracke (2002); y Chiu (1990), entre otros, señalan la importancia del estudio de las variables que caracterizan la personalidad eficiente en el campo del asesoramiento vocacional. Sin embargo, no se dispone de ningún instrumento que analice esas variables por lo que se justifica el planteamiento de la elaboración de un **Cuestionario de Psicoemocionalidad**.

Así pues, considerando los resultados de la pertinente revisión teórica y de los distintos estudios desarrollados en el ámbito del proyecto de investigación en el que se enmarca este trabajo, hemos elaborado el Cuestionario de Psicoemocionalidad que queda configurado por 32 ítems agrupados teóricamente en nueve escalas o dimensiones de la personalidad eficiente.

Los resultados del análisis factorial exploratorio agrupan los ítems de dicho cuestionario en dos factores: **I) Características no adaptativas de personalidad** y **II) Personalidad eficaz**. El primer factor incluye variables que hacen referencia a: *baja tolerancia a la frustración, temor al fracaso, falta de flexibilidad ante los cambios, expectativas de autoeficacia negativa, baja eficiencia en autocontrol y gestión del estrés, pensamiento negativo, temor a afrontar nuevos retos, falta de iniciativa, falta de asertividad y falta de persistencia*. El segundo factor recoge variables que reflejan *persistencia en objetivos y tareas, empatía, percepción de autoeficacia, iniciativa y pensamiento positivo, asertividad, innovación, gestión adecuada de motivos, emociones e impulsos conflictivos*. Respecto a la fiabilidad del cuestionario, los resultados muestran que se obtienen unos índices de fiabilidad altos para los dos factores retenidos a partir del análisis factorial, de lo que se deriva que dichos factores tienen **alta consistencia interna**. En consecuencia, hemos conseguido nuestro objetivo: elaborar un cuestionario que permite valorar si un estudiante pre-

senta mayoritariamente características de personalidad no adaptativas o características de personalidad eficaz.

En resumen, y para finalizar, queremos señalar la relevancia del estudio de las variables que caracterizan la personalidad eficiente a la hora de plantear intervenciones, que doten a los sujetos de herramientas o formas de actuación que les permita una mejor adaptación a su entorno vocacional. El estudio de las variables psicoemocionales y su relación con el asesoramiento vocacional, nos lleva a reflexionar sobre el diseño y desarrollo de metodologías instruccionales, y sobre la reforma de las mismas, de cara a favorecer o mejorar el desarrollo de competencias tanto académicas como profesionales.

Como prospectiva de investigación, pensamos que los resultados de este estudio deben completarse con otros trabajos en los que se aborden aspectos aquí obviados. Entre ellos podría resultar interesante la comprobación de la estructura factorial hallada, a través de la realización del pertinente análisis factorial confirmatorio. Pero, sobre todo, resulta de especial interés el análisis de las relaciones entre la psicoemocionalidad y otros indicadores de la conducta vocacional considerados en el ámbito del proyecto de investigación desarrollado. Así, por ejemplo, estamos realizando los pertinentes análisis de varianza para estudiar si existen diferencias entre los grupos de distinto desarrollo vocacional (eficaz, intermedio y no eficaz, según los resultados en el indicador biodatos) en cuanto a los dos perfiles de personalidad obtenidos; también trataremos de abordar el análisis de las relaciones entre dichos perfiles de personalidad y los distintos estatus de identidad vocacional detectados en la investigación; ... Incluso resultaría de gran utilidad la realización de los correspondientes análisis estructurales que corroborasen un modelo teórico, previamente establecido, sobre las relaciones entre tales entidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción. Fundamentos sociales*. Barcelona: Martínez Roca.
- Bandura, A. (1990). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *Revista Española de Pedagogía*, 187, 397-424.
- Blustein, D. L. y Phillips, S. D. (1988). Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 203-216.
- Blustein, D. L. (1989). The role of career exploration in the career decision making of college students. *Journal of College Student Development*, 30, 111-117.
- Bracke, B. (2002). The role of personality, parents and peers in adolescents career exploration. *Journal of Adolescence*, 25, 19-30.
- Bradford, R., Rutherford, D. y John, A. (2002). Quality of life in young people: ratings and factor structure of the Quality of Life Profile-Adolescent Version. *Journal of Adolescence*, 25, 261-274.
- Brockert, S. y Braun, G. (1997). *Los tests de la inteligencia emocional*. Barcelona: Ediciones Robinbook.
- Castaño López-Mesas, C. (1995). "Personalidad y Cognición", en F. Rivas (ed.): *Manual de asesoramiento y conducta vocacional* (capítulo 8). Madrid: Síntesis.
- Chiu, L-M. (1990). The relationship of career goal and self-esteem among adolescents. *Adolescence*, 99, 593-597.
- Epstein, S. (2001). *Inventario de pensamiento constructivo*. Madrid: TEA.
- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado del trabajo*. Barcelona: EUB.
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goleman, D. (2001). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Gómez-Artiga, A. y Descals, A. (2004). Variables psicoemocionales y conducta vocacional: elaboración de un instrumento de evaluación. *Comunicación presentada en el IV Congreso Internacional de Psicología y Educación*. Almería, 30, 31 de marzo, 1 y 2 de abril de 2004.
- Grotevant, H. D. (1987). Toward a process model of identity formation. *Journal of Adolescent Research*, 2, 203-222.
- Holland, J.L. (1997). *Making Vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3ª edición). Florida: Psychological Assessment Resources.
- Jung, C. (1923). *Psychological Types*. Londres: Kegan Paul.
- Kracke, B. y Schmitt-Rodermund, E. (2001). "Adolescents' career exploration in the context of educational and occupational transitions", en J.E. Nurmi (ed): *Navigating Through Adolescence: European Perspectives* (pp. 137-161). New York: Garland.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Martínez, J.M., Valls, F. y Álvarez, J. (2003). "La personalidad en la conducta vocacional", en F. Rivas (ed.): *Asesoramiento*

- vocacional. *Teoría, práctica e instrumentación* (pp. 279-346). Barcelona: Ariel.
- Miitchell, L. K., Levin, A. S. y Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing, unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115-124.
- Rivas, F. y Rocabert, E. (2005). Conducta vocacional y asesoramiento profesional de los estudiantes universitarios: Protocolo informático para la autoayuda preprofesional. *Informe final del proyecto de investigación I + D BSO2001-3150*, financiado por el Ministerio de Ciencia y Tecnología.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Super, D. (1990). "A life-span, life-space approach to career development", en D. Brown, L. Brooks y Asociados (eds.): *Career Choice and development: applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Weiss, H. y Adler, S. (1984). Personality and organizational behaviour. *Research in Organizational Behaviour*, 4, 1-50.

ANEXO 1: CUESTIONARIO DE PSICOEMOCIONALIDAD DEL PROTOCOLO 2005

APARTADO (P): PSICOEMOCIONALIDAD

Estos enunciados describen **comportamientos y formas de pensar** que las personas pueden manifestar habitualmente en su vida diaria. **Responde redondeando la opción A, B, C o D** que mejor refleja tu caso.

A = Es exactamente mi caso B = Se parece bastante C = Es diferente a mi caso D = Es lo contrario

Nº	ENUNCIADOS	Respuesta			
70	No me merece la pena esforzarme; haga lo que haga me va a ser muy difícil trabajar en lo que me gusta.	A	B	C	D
71	Cuando me propongo algo, lo sigo intentando aunque al principio no lo consiga.	A	B	C	D
72	Si realizo un examen y obtengo un mal resultado, pienso que se trata únicamente de una prueba y no suelo poner en duda mi competencia general.	A	B	C	D
73	Cuando tomo decisiones, tiendo a confiar en mis propias ideas y formas de hacer las cosas.	A	B	C	D
74	Cuando alguien me "hace una mala pasada" prefiero callarme y tenerlo en cuenta para situaciones futuras.	A	B	C	D
75	Me siento seguro de mí mismo para conseguir el trabajo que pienso desempeñar.	A	B	C	D
76	Temo no alcanzar las metas que me he propuesto.	A	B	C	D
77	Mi concentración disminuye cuando algo se complica.	A	B	C	D
78	Cuando me enfrento a un reto difícil, suelo centrarme en los aspectos positivos de la situación y evito pensar en el posible fracaso.	A	B	C	D
79	Me fijo objetivos que no siempre mantengo.	A	B	C	D
80	Cuando alguien me hace una crítica fuerte, pienso que no valgo nada, que todo lo hago mal.	A	B	C	D
81	Me veo asaltado por el miedo, la ansiedad y un profundo malestar personal, cuando afronto algún cambio.	A	B	C	D
82	Puedo alcanzar los objetivos profesionales que me he propuesto.	A	B	C	D
83	El acabar los estudios me produce ansiedad y temor por si no soy capaz de encajar en el trabajo.	A	B	C	D
84	Cuando alguien procede mal conmigo, le hago saber como me siento, de un modo directo, sin avasallar y reconociéndole el derecho a explicarse.	A	B	C	D
85	Cuando se agravan los problemas, saco nuevas fuerzas.	A	B	C	D
86	Cuando tengo que afrontar algo o pasar por alguna situación no agradable, prefiero actuar en lugar de quedarme dándole vueltas y quejándome de la situación.	A	B	C	D
87	Me siento mal porque cambio demasiado de planes.	A	B	C	D
88	Aunque no consiga el trabajo que me interesa, creo que puedo encontrar otros que me hagan sentir bien.	A	B	C	D
89	Cuando me relaciono con alguien procuro captar sus gestos, tono de voz, ... para anticipar y comprender mejor la situación.	A	B	C	D
90	Cuando me enfrento a una tarea, conozco cuáles son mis recursos, mis capacidades y mis limitaciones.	A	B	C	D
91	Si no consigo el trabajo que quiero seré un fracasado.	A	B	C	D
92	Me preocupan las cosas que escapan a mi control.	A	B	C	D
93	Cuando he de expresar o defender lo que pienso y mi planteamiento choca con el de otras personas, vacilo y opto por no decir nada.	A	B	C	D
94	Cuando he de realizar una tarea que no me gusta, pienso primero en posibles formas de actuación y luego, lo hago cuanto antes.	A	B	C	D
95	Cuando tengo que hacer algo importante, suelo esforzarme y mantener la actividad al máximo.	A	B	C	D
96	Al resolver un problema o realizar una tarea, me gusta seguir reglas ya definidas por otros.	A	B	C	D
97	Cuando tengo que expresar una opinión sobre un tema importante para mí, y ésta puede molestar a otra persona, intento ser lo más claro y conciso posible sin ser impositivo y sin interrumpir a los demás pero con firmeza.	A	B	C	D
98	Pienso que soy un inútil.	A	B	C	D
99	Me siento mal cuando pienso en tener que buscar trabajo.	A	B	C	D
100	Cuando un amigo me cuenta un problema me cuesta ponerme en su lugar y comprender como se siente.	A	B	C	D
101	Si surgen contratiempos que me impiden conseguir los objetivos en los plazos previstos, analizo si es por acontecimientos ajenos a mi voluntad y trato de controlarlos para lograr lo que me he propuesto.	A	B	C	D
102	Mis compañeros suelen contarme sus problemas o dificultades porque reconocen que me resulta fácil ponerme en su lugar.	A	B	C	D
103	Me gusta poner en duda las ideas o maneras de hacer las cosas, y buscar otras formas de proceder.	A	B	C	D
104	Rechazo los retos difíciles para evitar la decepción que me produce el no conseguirlos.	A	B	C	D
105	Cuando hablo con otras personas suelo hacerme una idea bastante adecuada de cómo reaccionarán.	A	B	C	D