

# La Escala de Autoeficacia Vocacional: Desarrollo, Análisis y Aplicaciones del Instrumento

---

*Miguel A. Carbonero Martín y Enrique Merino Tejedor*  
*Universidad de Valladolid*

El objetivo de esta investigación es desarrollar un instrumento válido para la práctica de la orientación vocacional que permita valorar la autoeficacia vocacional de los alumnos en la Educación Secundaria. El instrumento que se propone en este artículo consta de cinco subescalas que hemos denominado Autoconfianza en la Toma de Decisiones, Eficacia en la Ejecución de Tareas, Conducta Exploratoria, Eficacia en la Planificación de Objetivos y Control del Ambiente. Una de las finalidades de este instrumento es favorecer la práctica de la orientación vocacional en la Educación Secundaria. Los resultados obtenidos en esta investigación nos permiten ser optimistas de cara al futuro.

The purpose of the present investigation is to develop a useful instrument for the practice of vocational counseling for the assessment of career self-efficacy with students of Secondary Education. The instrument of evaluation we expose in this article consists of the following five subscales: decision-making self-efficacy, task-performance efficacy, career search behavior, goal setting behavior and control of the environment. One of the purposes of this instrument is to facilitate the practice of vocational counseling in the Secondary Education. The results obtained in this investigation allow us to be optimistic for the future use of the scale.

## INTRODUCCIÓN

El concepto de autoeficacia se enmarca dentro de la Teoría Cognitiva Social (Bandura, 1986), que, a su vez, evoluciona a partir de la Teoría del Aprendizaje Social (Bandura, 1977). Una de las aportaciones más importantes que se ha atribuido a la Teoría Cognitiva Social es la de considerar el funcionamiento de las personas como una interacción triádica entre la conducta, los factores cognitivos y los sucesos ambientales en que se desenvuelven.

Recientemente, algunos autores han destacado la importancia de la autoeficacia dentro de las futuras líneas de investigación de la psicología vocacional, así como su relación con otros conceptos como los intereses, medidas de personalidad, bienestar y estilos personales (Betz, 2001; Walsh, 2001). Sin embargo, las aplicaciones explícitas de la teoría de autoeficacia de Bandura (1986) al campo de la orientación vocacional se originaron dentro de la literatura sobre el desarrollo vocacional de las mujeres. Hackett y Betz (1981) desarrollaron un modelo causal para el desarrollo vocacional, dentro del cual la autoeficacia percibida funciona como un mediador fundamental. Hackett y Betz plantearon la hipótesis de que los pensamientos de eficacia vocacional juegan un papel más determinante que los intereses, valores y capacidades en la consideración restrictiva que las mujeres hacen a la hora de llevar a cabo sus elecciones profesionales. En opinión de Hackett y Betz (1981) las expectativas de autoeficacia determinan el rango de opciones académicas y profesionales percibidas, la perseverancia de estas opciones, así como el triunfo definitivo que la gente conseguirá en su opción profesional elegida. Los datos obtenidos dentro de esta línea de investigación sugieren que la expectativa de autoeficacia resulta ser un buen predictor de la elección profesional y puede regular el que una persona inicie, mantenga y desarrolle ciertas conductas vocacionales.

También se habla hoy día de la autoeficacia en la búsqueda y planificación de la carrera, entendiéndola como el grado de confianza que los individuos pueden poner en acción satisfactoriamente a la hora de explorar una variedad de actividades profesionales, incluyendo los juicios sobre la capacidad personal para explorar de un modo adecuado valores e intereses personales, contactar con profesionales en un campo de interés concreto, superar con éxito una entrevista de trabajo, etc. (Solberg et al., 1995). En este estudio de Solberg y colaboradores se concluye que los psicólogos orientadores pueden ayudar a sus clientes en la consecución de sus objetivos de un modo más eficaz, mediante el desarrollo de programas de intervención que pretendan incrementar los juicios que los participantes realizan acerca de su capacidad para llevar a cabo con éxito actividades específicas de búsqueda profesional. En nuestros trabajos previos (Merino y Carbonero, 1996; Carbonero, Martín y Merino, 1997) se pretende cubrir este objetivo facilitando a los sujetos, expertos en orientación y alumnos de Educación Secundaria, un material de trabajo que les permita desarrollar y mejorar su percepción ocupacional de las carreras que aparecen en el cuestionario utilizado.

En una investigación llevada a cabo por Rooney y Osipow (1992), se comentan tres aspectos de la teoría de autoeficacia que son importantes a la hora de deter-

minar el diseño de una escala funcional de autoeficacia. Primero estarían las afirmaciones de Bandura relativas a las implicaciones de la ejecución sobre las expectativas de eficacia. El segundo aspecto teórico importante es la distinción entre eficacia y resultado. Según el propio Bandura (1978), una expectativa de resultado viene definida como la estimación que una persona hace con respecto a que una conducta dada conducirá a ciertos resultados, mientras que una expectativa de eficacia hace referencia a la convicción de que uno puede desempeñar con éxito la conducta requerida para conseguir esos resultados deseados. El tercero es la hipótesis de Bandura de que la gente podría cejar en la consecución del éxito cuando saben que pueden conseguir una tarea porque el ambiente es punitivo, está sesgado negativamente, o no ofrece respuestas contingentes a las actuaciones de los sujetos. Esta concepción sugiere que cuando la competencia no es recompensada, la gente dirige su atención a otras actividades.

En este apartado nos gustaría mencionar algunos de los instrumentos últimamente desarrollados dentro del campo de la orientación vocacional y que nos han servido de inspiración para la confección de nuestro instrumento, destacamos la *Career Counseling Self-Efficacy Scale* (Escala de Autoeficacia en la Orientación Vocacional); se trata de un cuestionario de 25 ítems que evalúa la confianza de los orientadores en su propia capacidad para una amplia variedad de competencias en la orientación vocacional (O'Brien, Heppner, Flores, y Bikos, 1997). También nos parece importante destacar el resultado del trabajo de Taylor y Betz dentro de la evaluación de autoeficacia vocacional que dio como fruto la *Career Decision-Making Self-Efficacy Scale* (Escala de Autoeficacia en la Toma de Decisiones Vocacionales). Ésta es una escala de 50 ítems que evalúa las percepciones de autoeficacia con respecto a la toma de decisiones vocacionales (Taylor y Betz, 1983).

El instrumento que aquí presentamos bajo el nombre de *Escala de Autoeficacia Vocacional* (EAEV), pretende recoger las aportaciones teóricas consideradas en esta introducción.

### *Hipótesis*

Las hipótesis que nos hemos planteado en esta investigación giran en torno a la idea de que nuestro instrumento tiene consistencia estadística suficiente como para ser utilizado en la práctica de la orientación. Además, las subescalas que integran el instrumento son relevantes para evaluar la dimensión autoeficacia vocacional.

Las hipótesis específicas que se pretenden validar en el presente estudio son las siguientes:

1. El análisis factorial confirmará la existencia de cinco factores, cada uno correspondiente a las cinco subescalas que hemos considerado en nuestro cuestionario: Autoconfianza en la Toma de Decisiones, Eficacia en la Ejecución de Tareas, Conducta Exploratoria, Eficacia en la Planificación de Objetivos y Control del Ambiente.
2. Las cinco subescalas de la EAEV mostrarán una alta correlación con la puntuación total, puntuación de autoeficacia global, pero no entre ellas.

## MÉTODO

### *Sujetos*

En primer lugar, utilizamos una muestra de 10 expertos formados por profesores universitarios de psicología de la educación y por orientadores de institutos de Educación Secundaria.

Por otra parte, la muestra de alumnos que utilizamos para nuestra investigación estaba formada por alumnos que cursaban estudios de 4º de Educación Secundaria Obligatoria y 1º de Bachillerato. Todos los alumnos integrantes del grupo experimental pertenecían a un Instituto de Educación Secundaria de Segovia capital, mientras que los integrantes del grupo control pertenecían a este mismo instituto, así como a otros centros de Segovia capital y su entorno cercano.

El número de participantes fue por un lado una muestra piloto de 50 sujetos y otra muestra definitiva de 271 sujetos a los que se administró la escala de 74 ítems. El número de alumnos de 4º de E.S.O. fue de 143 (53%), mientras que el número de alumnos de 1º de Bachillerato ascendía a un total de 131 (47%). Por otra parte, en la distribución por diferencias de género, obtuvimos también una muestra repartida bastante equitativamente, concretamente el número de varones fue de 129 (48%), mientras que el número de mujeres fue ligeramente superior, 142 (52%).

Por último, en lo referente a la distribución por edades, nuestra muestra de sujetos se encontraba comprendida entre los 15 y los 19 años. El mayor porcentaje de alumnos tenía 16 años, que representaba un 49%, es decir, prácticamente la mitad de la muestra. A este grupo le seguía el de alumnos con 17 años, con un total de 70 alumnos, lo que supone un 26%. Por tanto, más del 75% de los sujetos tiene entre 16 y 17 años. El resto de alumnos quedaba distribuido de la siguiente manera: 37 alumnos con 15 años, 22 alumnos con 18 años y tan sólo 9 alumnos de 19 años.

### *Instrumento*

Para llevar a cabo nuestra investigación y valorar la expectativa de autoeficacia vocacional, hemos diseñado un instrumento que denominamos *Escala de Autoeficacia Vocacional (EAEV)*. Esta escala, que consta en su fase definitiva de 58 ítems, permite obtener información en cinco dimensiones relacionadas con la expectativa de autoeficacia vocacional, así como la estimación de una puntuación global. Las cinco dimensiones consideradas son las siguientes: Autoconfianza en la Toma de Decisiones, Eficacia en la Ejecución de Tareas, Conducta Exploratoria, Eficacia en la Planificación de Objetivos y Control del Ambiente.

La primera dimensión, autoconfianza en la toma de decisiones, está directamente implicada en el desarrollo de la expectativa de autoeficacia. La toma de decisiones eficaz implica no sólo el desarrollo de habilidades, sino también la confianza en las capacidades propias de toma de decisiones (Taylor y Betz, 1983), esta confianza lleva precisamente al desarrollo de la autoeficacia.

Con relación a la segunda variable, eficacia en la ejecución de tareas, recordemos que las investigaciones previas han demostrado que el éxito en las tareas que estimulan habilidades relevantes para conseguir determinados objetivos profesiona-

les, realza la autoeficacia y, en menor medida, el interés; mientras que el fracaso en las tareas disminuye la autoeficacia y el interés (Campbell y Hackett, 1986; Hackett et al., 1990; Hackett y Campbell, 1987).

La tercera variable, conducta de búsqueda de información, tienen que ver con la búsqueda y análisis de aspectos relacionados con opciones académicas y ocupacionales. La importancia de la información vocacional en la orientación queda reflejada en la conclusión del trabajo de Solberg et al. (1995) sobre la relación existente entre la agencia personal en la búsqueda de información y los índices vocacionales como la identidad vocacional, el perfil de decisión vocacional y el número de actividades vocacionales llevadas a cabo.

La cuarta dimensión hace referencia a la eficacia en la planificación de objetivos. Los estudios han puesto de manifiesto que los objetivos personales juegan un papel importante en la autorregulación de la conducta. Mediante la formulación de objetivos personales, la gente puede comprometerse en un tipo de acción autodirigida, con propósito e intencionalidad. Por todo esto, la mejora obtenida por los sujetos en esta variable repercute de forma significativa en los resultados de la autoeficacia global.

Por último, la variable control del ambiente, es un resultado de todo lo anterior. Cuando las personas manifiestan autoconfianza en la toma de decisiones, se sienten eficaces en la ejecución de tareas, desarrollan la conducta exploratoria para buscar información de forma adecuada y planifican los objetivos correctamente, es lógico pensar que incrementen la sensación personal de que controlan su propia vida y no dependen de factores externos a la hora de establecer sus itinerarios académicos y profesionales.

### *Procedimiento*

A continuación, presentamos el proceso seguido para construir el cuestionario con el que hemos medido la autoeficacia vocacional. Básicamente, la construcción y validación de este instrumento ha seguido las etapas habituales en la construcción de cualquier instrumento de medida de escalas sumativas en psicología. En primer lugar, la composición de un conjunto de ítems, la valoración de su adecuación por un conjunto de expertos en orientación vocacional y profesional, aplicación a una muestra piloto del conjunto de ítems resultante del juicio de expertos, análisis preliminar de los ítems y escala, la adecuación de cada uno de los ítems a las cinco dimensiones obtenidas teóricamente y, finalmente, aplicación de la escala resultante a una muestra más amplia, analizando sus características psicométricas.

Por ello, se comenzó realizando una revisión teórica, tanto bibliográfica como de instrumentos ya construidos, para establecer un conjunto de ítems que integraran el constructo autoeficacia vocacional. En nuestro caso, fue un total de 119 ítems. Cada uno de ellos tenía seis alternativas de respuesta en función del acuerdo o desacuerdo con cada frase. Este conjunto de ítems fue facilitado a un conjunto de 10 expertos para que indicaran el grado en que cada ítem medía el constructo autoeficacia. Cada ítem podía ser calificado en una escala de uno a seis puntos en función de su mayor o menor relevancia en la medición de la *autoeficacia vocacional*. Otra

de las directrices que se dio a los expertos fue que, si encontraban algún ítem que a su entender estaba repetido, escogieran aquél que mejor estaba formulado. Tal como hemos señalado más arriba, el grupo de expertos estaba integrado por profesores universitarios de psicología de la educación y por orientadores de los departamentos de orientación de institutos de Educación Secundaria.

De este proceso obtuvimos un total de 88 ítems que, según el criterio de expertos, mejor medían la autoeficacia vocacional, básicamente aquéllos que fueron valorados con puntuaciones de 5 o 6 de forma unánime por los expertos.

El conjunto de ítems resultante (88) fue recodificado de modo que aproximadamente la mitad indicara una alta autoeficacia y la otra mitad una baja autoeficacia, y se aleatorizó, además, el orden de presentación. También se añadió una serie de ítems encaminados a conocer variables descriptivas, concretamente, el nombre y apellidos, edad, género, curso y centro. Se aplicó a una muestra piloto, compuesta por 50 sujetos. La fiabilidad de la escala, calculada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, fue de .75. El análisis de los ítems nos llevó a eliminar 9 ítems que no eran suficientemente discriminativos, tomando las puntuaciones totales y dividiendo a los sujetos que configuran al 27% superior y a los que integran el 27% inferior

Posteriormente, se proporcionó el cuestionario resultante con 79 ítems a 10 expertos para que adjudicaran cada uno de los ítems a las cinco dimensiones previamente determinadas mediante la revisión teórica: autoeficacia en la toma de decisiones, eficacia en la ejecución de tareas, conducta exploratoria, eficacia en la planificación de objetivos y control del ambiente. De los 79 ítems iniciales se eliminaron nueve en los que no hubo acuerdo unánime por parte de los jueces en la inclusión de los mismos a las distintas dimensiones.

Además, se les pedía a los expertos que valoraran de uno a seis en qué medida el conjunto de los ítems resultantes de cada dimensión era adecuado para medir dicha dimensión. Los resultados, mediante el acuerdo entre jueces, fue de .87 en la dimensión de autoeficacia en la toma de decisiones, .82 en la de eficacia en la ejecución de tareas, .89 en la de conducta exploratoria, .78 en la de eficacia en planificación de objetivos y .72 en la de control del ambiente. Por otra parte, se añadieron cuatro ítems porque una de las subdimensiones quedaba, aunque con un buen acuerdo entre jueces, con un número escaso de ítems.

Por último, se administró la escala de 74 ítems a una muestra de 271 sujetos de 4º de E.S.O. y 1º de Bachillerato para realizar los análisis pertinentes encaminados a evaluar las características psicométricas de la escala.

## **RESULTADOS**

En primer lugar, presentamos en la Tabla 1 los estadísticos descriptivos de cada ítem, incluyendo la media de la escala sin el ítem, la varianza de la escala sin el ítem, el índice de correlación corregido del ítem con el total y el coeficiente alfa si se elimina el ítem, así como el coeficiente alfa de Cronbach como medida de consistencia interna de la escala.

**Tabla 1. Estadísticos descriptivos del Cuestionario de Autoeficacia**

ÍTEM	(1)	(2)	(3)	(4)
1	305.1882	1036.6867	.4954	.8923
2	304.3911	1044.2020	.3110	.8938
3	304.3616	1043.5873	.4143	.8930
4	304.3063	1064.0429	.1314	.8953
5	304.5720	1037.6235	.4765	.8924
6	304.0701	1043.1543	.4862	.8927
7	305.3210	1044.9743	.3761	.8933
8	304.9889	1042.1369	.4338	.8928
9	304.9151	1052.3540	.2012	.8950
10	303.9668	1049.9137	.3576	.8935
11	304.6863	1034.6087	.4342	.8926
12	304.5129	1045.1248	.4150	.8931
13	303.7306	1050.0864	.3644	.8935
14	306.0996	1099.4086	-.2824	.8998
15	304.3690	1057.0337	.2314	.8945
16	305.0074	1049.1036	.2668	.8943
17	304.3063	1051.6651	.3215	.8938
18	305.5055	1039.6805	.3668	.8932
19	304.8524	1040.5411	.4677	.8926
20	304.8561	1057.3829	.1662	.8954
21	304.7306	1058.8049	.1379	.8958
22	304.5830	1051.8070	.2917	.8940
23	304.8708	1040.3499	.3380	.8935
24	304.1771	1042.2796	.3914	.8931
25	304.9262	1047.9871	.2929	.8940
26	304.7159	1063.3005	.0915	.8964
27	305.3210	1046.0188	.3417	.8935
28	305.9225	1051.1829	.2179	.8949
29	304.8745	1052.0212	.2066	.8950
30	304.7417	1038.7182	.4952	.8924
31	304.3985	1049.4850	.2983	.8939
32	305.7934	1044.9720	.3042	.8939
33	305.4502	1043.0558	.3468	.8935
34	304.9004	1048.0160	.2498	.8945
35	304.4207	1040.9039	.3929	.8930
36	304.9815	1026.8700	.5478	.8915
37	304.5683	1038.0166	.4810	.8924
38	306.2066	1048.8090	.2704	.8942
39	304.7454	1032.2720	.5900	.8916
40	303.8081	1050.7853	.3438	.8936
41	305.3542	1051.8592	.2807	.8941
42	305.2952	1038.8977	.4048	.8929
43	305.0074	1034.3333	.5007	.8921

ÍTEM	(1)	(2)	(3)	(4)
44	304.8635	1027.8220	.5536	.8915
45	304.5904	1032.2724	.4773	.8922
46	304.4428	1056.9513	.2482	.8944
47	305.0332	1064.4100	.1093	.8957
48	304.2731	1046.9474	.3662	.8934
49	304.1328	1040.7230	.4638	.8926
50	304.4686	1044.5462	.4283	.8930
51	304.9077	1034.6692	.4003	.8929
52	303.9631	1053.3912	.3350	.8938
53	305.5240	1050.8281	.0865	.9005
54	304.4022	1047.6932	.2931	.8940
55	304.8930	1040.9033	.3889	.8931
56	305.5683	1053.1277	.2320	.8946
57	304.0037	1045.2704	.4013	.8931
58	304.5978	1050.7969	.2735	.8942
59	305.0480	1051.9051	.2127	.8949
60	305.6273	1050.6791	.2675	.8942
61	305.0443	1043.0499	.3894	.8931
62	304.3542	1043.6889	.4122	.8930
63	304.8819	1034.6230	.4831	.8922
64	304.8487	1041.2992	.4081	.8930
65	304.7823	1037.4895	.5246	.8922
66	305.0517	1048.9899	.3200	.8938
67	304.8819	1039.5860	.3493	.8934
68	304.7712	1049.9919	.2730	.8942
69	304.9410	1041.0261	.3866	.8931
70	303.8376	1052.5513	.2515	.8944
71	306.8856	1069.3683	.0473	.8963
72	307.1956	1070.1135	.0432	.8962
73	307.1956	1068.6394	.0625	.8960
74	307.1919	1069.4001	.0666	.8958

- (1) Media de la escala sin el ítem  
(2) Varianza de la escala sin el ítem  
(3) Índice de correlación corregido del ítem con el total  
(4) Coeficiente alfa si eliminamos el ítem

Numero de casos = 271

Numero de ítems = 74

Alpha = .8952

Vemos cómo el índice de discriminación es pequeño en los ítems 04, 14, 20, 21, 26, 47, 53, 71, 72, 73, 74. El índice alfa es considerablemente alto (.89), coeficiente que podemos contrastar con otros índices como el de mitades aleatorias. Mediante el procedimiento de verificar si cada ítem es discriminativo respecto al total, aplicamos el método que consiste en comparar las puntuaciones de los sujetos

con mayores puntuaciones (percentil 73 en adelante) y menores puntuaciones (hasta el percentil 27) en cada uno de los ítems. Comprobamos que, mediante la prueba t de student para muestras independientes, todos los ítems son discriminativos menos once, que, respecto a la puntuación total, no discriminan entre aquéllos con mayores y menores puntuaciones, en definitiva, con mayor y menor autoeficacia vocacional (con un nivel de significación del 5%).

Por último, sometemos al resto de los ítems de la escala (63) a un análisis factorial para comprobar si la estructura dimensional teórica a la que hemos dividido la escala y que ha sido confirmada por el criterio de acuerdo entre jueces tiene un apoyo empírico y estadístico con las puntuaciones obtenidas con la muestra. La muestra es idónea para realizar el análisis factorial, con un índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de adecuación muestral de .829. Por otra parte, la prueba de esfericidad de Bartlett ( $p < .001$ ) muestra que estamos ante una matriz de puntuaciones que cumple el supuesto de identidad. Hemos adoptado un criterio de interacciones superior a 25 y, como criterio de adopción de los factores, el de normalización de Kaiser. Se realizó una rotación varimax de los datos para su mejor interpretación. Las comunalidades de los ítems son relativamente altas, siendo el mayor índice .559 (ítem 65) y el menor .138 (ítem 67, que posteriormente será eliminado de la escala). Los estadísticos iniciales y las saturaciones por ítems de la matriz rotada en cada factor los presentamos en las tablas siguientes. (Se han eliminado las saturaciones menores a .20)

**Tabla 2. Varianza total del Cuestionario de Autoeficacia**

Componentes	Autovalores		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.894	29.469	29.469
2	2.249	11.247	40.717
3	1.925	9.625	50.341
4	1.572	7.859	58.201
5	1.229	6.145	63.346

**Tabla 3. Varianza de los componentes**

Ítem	Componentes				
	1	2	3	4	5
32*	.611				
44*	.608				
52	.599				
12	.574				
22	.554				
55*	.533				
48	.527				
27*	.510				
18*	.492				
08	.456				
60*	.433				
64*	.406				
35*	.380				

Ítem	Componentes				
	1	2	3	4	5
02		.658			
29*		.580			
62		.532			
13		.509			
49		.495			
07*		.458			
38		.432			
57		.411			
09*		.346			
68		.323			
-----					
37			.684		
65			.628		
19			.590		
41			.584		
66			.502		
06			.471		
61*			.413		
01			.388		
23*			.366		
16*			.366		
45			.348		
56			.262		
-----					
50				.564	
25*				.552	
10				.503	
39				.487	
03				.453	
42*				.431	
30				.428	
58				.426	
63*				.410	
33*				.397	
69				.395	
46				.394	
-----					
70*					.556
31					.512
34*					.476
15					.426
59*					.415
43*					.408
36*					.396
54					.389
24*					.366
17					.315
51*					.294
-----					
28*					
05					
11					
67*					
40					

**Tabla 3. Varianza de los componentes (Continuación)**

(\*) los ítems con asterisco son aquéllos inicialmente formulados en negativo y que se han recodificado para este análisis.

Como vemos, se han extraído cinco factores principales que explican el 63% de la varianza. La subescala que más varianza explica es la de autoeficacia en la toma de decisiones, con un 29%, seguida de la escala de conducta exploratoria que explica un 11% de la varianza. Posteriormente tenemos la escala de eficacia en la ejecución de tareas con un 10%. A continuación, la escala de eficacia en la planificación de objetivos con un 8%. Por último, la escala que menos varianza explica es la de control del ambiente, con un 6%. Respecto a las saturaciones de los ítems, vemos cómo hay 5 ítems que no saturan significativamente en ninguno de los cinco factores, por lo que se procede a su eliminación. Las correlaciones entre las subescalas y con el total las presentamos en la tabla siguiente:

**Tabla 4. Correlaciones entre las subescalas del Cuestionario de Autoeficacia**

	E1	E2	E3	E4	E5	EFIC
E1	1.000 , 271					
E2	.084 .170 271	1.000 , 271				
E3	.077 .204 271	.012 .847 271	1.000 , 271			
E4	.280** .000 271	.121** .047 271	.094 .124 271	1.000 , 271		
E5	-.085 .162 271	.160** .008 271	.216** .000 271	.086 .157 271	1.000 , 271	
EFIC	.857** .000 271	.798** .000 271	.688** .000 271	.866** .000 271	.803** .000 271	1.000 , 271

Vemos cómo las correlaciones entre los factores son relativamente bajas, mientras que las correlaciones de cada factor con el total son altas. Por tanto, estamos ante unos factores que miden dimensiones distintas pero que forman parte de un mismo constructo.

Por lo tanto, la escala queda finalmente configurada por un total de 58 ítems, la subescala de autoeficacia en la toma de decisiones por 13 ítems, la subescala de eficacia en la ejecución de tareas queda integrada por 12 ítems, la subescala de conducta exploratoria por 10 ítems, la de eficacia en la planificación de objetivos por 12 ítems y, finalmente, la subescala de control del ambiente la componen 11 ítems.

Presentamos a continuación la Escala de Autoeficacia Vocacional en su versión definitiva con los 58 ítems.

## ESCALA DE AUTOEFICACIA VOCACIONAL

Nombre y apellidos.....Edad..... Sexo.....

Curso..... Centro.....

INSTRUCCIONES: Indica con una "X" en qué medida cada una de las siguientes frases refleja tu situación personal actual, puntuándolas según la siguiente escala: 1 corresponde a **MUY EN DESACUERDO** Y 6 corresponde a **MUY DE ACUERDO**.

ESCALA DE AUTO-EFICACIA VOCACIONAL		1	2	3	4	5	6
1	No me importa que los trabajos que tenga que desempeñar sean duros y exigentes, pues confío mucho en mi propia capacidad personal.						
2	Me gusta reunir la mayor información posible a la hora de decidirme profesionalmente.						
3	Tengo muy presentes mis intereses y mis sentimientos a la hora de planificar mis objetivos profesionales.						
4	Si me lo propongo, creo que tengo la suficiente capacidad para obtener un buen rendimiento en aquello que haga.						
5	No confío en los resultados de mi conducta exploratoria para obtener información ocupacional.						
6	Normalmente, las decisiones que tomo en el campo de mi futuro académico y profesional son acertadas.						
7	No considero más de una profesión cuando me tengo que decidir vocacionalmente.						
8	Me gusta saber lo que quiero antes de decidirme.						
9	Confío en mis preferencias profesionales a la hora de decidirme profesionalmente.						
10	Para decidirme profesionalmente es fundamental estar bien informado/a.						
11	Cuando consigo lo que quiero es normalmente por esfuerzo.						
12	Pienso que no tengo bastante capacidad para comprender bien y con rapidez las funciones de una profesión.						
13	Cuando consigo lo que quiero es, normalmente, porque trabajo firmemente para conseguirlo.						
14	Cuando tengo que tomar decisiones difíciles, me desanimo.						
15	Soy una persona competente y capaz.						
16	Cuando tomo decisiones procuro ver el lado positivo de las cosas.						
17	Tengo razones para envidiar a los más inteligentes.						
18	Mi éxito en los exámenes depende de la suerte.						
19	No me planteo objetivos que me resulten estimulantes.						
20	Normalmente no soy consciente de mis debilidades cuando tomo decisiones importantes.						
21	Las sesiones de tutoría dedicadas a la orientación académica no me resultan muy interesantes.						

22	Cuando me planteo objetivos procuro que estén bien definidos.								
23	La mejor forma de predecir el futuro es crearlo.								
24	Cuando tengo que tomar una decisión difícil, procuro retrasar la decisión final.								
25	Normalmente soy consciente de mis puntos fuertes a la hora de plantear mis objetivos.								
26	La procedencia familiar es determinante en el futuro profesional de una persona.								
27	Cuando tengo que decidir, la opinión de los demás me influye más que la mía.								
28	Normalmente no suelo conseguir los objetivos que me propongo.								
29	Creo que tengo capacidad para encontrar el trabajo que me guste.								
30	A veces dedico tiempo a informarme de las profesiones con más salidas laborales.								
31	Soy consciente y tenaz cuando persigo los objetivos que me propongo.								
32	Comparado/a con la gente de mi entorno, me siento una persona muy capaz.								
33	No soy muy organizado/a en la consecución de mis objetivos.								
34	No sé cómo manejar las dificultades de los ambientes en que me desenvuelvo.								
35	Soy un desastre tomando decisiones.								
36	Me siento orgulloso/a de las cosas que he conseguido hasta ahora.								
37	Cuando me planteo objetivos tengo en cuenta mis propias capacidades.								
38	Cuando cometo errores al decidirme, procuro aprender de ellos.								
39	Si buscara trabajo para entrar en una empresa, antes obtendría información sobre esa empresa.								
40	Me gusta respetar mi sistema de valores (prioridad) cuando me planteo objetivos.								
41	Tengo la sensación de que no controlo mi propia vida.								
42	Puedo equivocarme al tomar decisiones, pero intento hacerlo lo mejor posible.								
43	“Querer es poder”.								
44	Me suelo arrepentir de las decisiones que he tomado previamente.								
45	En situaciones decisivas, no me resulta difícil controlar la ansiedad.								
46	El estar bien informado/a es fundamental en esta vida.								
47	A veces paso tiempo imaginando cómo será mi vida profesional.								

48	Una buena formación no es más importante que la suerte a la hora de triunfar profesionalmente.						
49	Cuando tomo decisiones, acuden a mi mente pensamientos negativos.						
50	No tengo recursos suficientes para enfrentarme con éxito a cualquier situación o trabajo estresante.						
51	Antes de opinar sobre algo me gusta estar bien informado/a.						
52	Normalmente no reviso mis objetivos personales.						
53	Cuando tengo que tomar una decisión no soy consciente de mis posibilidades.						
54	Tengo facilidad para comprender las tareas o habilidades que requiere una profesión.						
55	Cualquier profesión que elija sabré desempeñarla con eficacia.						
56	Tengo intención de pedir información a un profesional en ejercicio de la profesión que me interesa.						
57	Suelo tener objetivos de reserva por si acaso.						
58	La fuerza de voluntad no es importante en la vida.						

© Merino Tejedor, E. y Carbonero Martín, M.A. Universidad de Valladolid.

## DISCUSIÓN

Aunque el instrumento utilizado en esta investigación está aún en desarrollo, los resultados iniciales obtenidos hasta la fecha sugieren que el diseño metodológico es sólido y consistente.

Las hipótesis planteadas en esta investigación podemos considerar que quedan suficientemente validadas, por lo que podemos hablar de un instrumento que puede utilizarse en la práctica de la orientación teniendo en cuenta la consistencia del análisis factorial y las correlaciones obtenidas entre las 5 subescalas consideradas en nuestra investigación.

Las fiabilidades de estas subescalas configuradas con los ítems definitivos según el coeficiente alfa de Cronbach oscilan entre .70 y .76. La fiabilidad de la escala considerando el total de las puntuaciones es de .90. Además, las subescalas no correlacionan entre sí, pero sí lo hacen altamente con el total.

En conclusión, tenemos una escala en la que todos los ítems se adscriben a una de las cinco dimensiones identificadas en el constructo autoeficacia vocacional, confirmado mediante el análisis factorial; todos son discriminativos, y la fiabilidad de las subescalas configuradas con los ítems definitivos según el coeficiente alfa de Cronbach es .72 en la subescala de autoconfianza en la toma de decisiones, .76 en la subescala de eficacia en la ejecución de tareas y .70 en la subescala de conducta exploratoria. En la subescala de eficacia en la planificación de objetivos, tenemos un coeficiente .73, y en la de control del ambiente, .70. La fiabilidad de la escala considerando el total de las puntuaciones es de .90. Además, las subescalas no correlacionan entre sí, pero sí lo hacen altamente con el total. Por tanto, podemos considerar a

todas las subescalas y puntuaciones en la escala total fiables para el objetivo que pretendemos.

Las aplicaciones prácticas de esta escala son importantes si tenemos en cuenta que puede ser un instrumento muy adecuado para utilizar en la práctica de la orientación vocacional. Gracias a la Escala de Autoeficacia Vocacional, los profesionales de la orientación en la Educación Secundaria pueden valorar la eficacia de sus intervenciones, gracias a la medida de la mejora que los alumnos participantes obtienen en autoeficacia vocacional, un aspecto crucial implicado en el desarrollo vocacional según algunos autores (Betz, 2001; Walsh, 2001).

Al mismo tiempo, este instrumento puede servir como un medio de reflexión para los propios orientadores y alumnos, que pueden ver en los enunciados del instrumento un conjunto de aspectos relevantes en el campo del desarrollo vocacional que, a veces, pueden pasar inadvertidos en la planificación profesional.

En este artículo no se ha calculado la validez predictiva ni concurrente por considerar que excede el alcance de esta investigación, ya que, la construcción y validación completa de un instrumento como éste puede llevarse a cabo en más de una fase y con una muestra más amplia y representativa de sujetos.

De hecho, consideramos que la comprobación de la validez predictiva y concurrente es una línea de trabajo a desarrollar y profundizar en posteriores investigaciones dentro del campo de la orientación vocacional, y más concretamente, del desarrollo de la autoeficacia vocacional.

## REFERENCIAS

- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1978). Reflections on self-efficacy. *Advances in Behavioural Research and Therapy*, 1, 237-269.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Betz, N.E. (2001). Perspectives on future directions in vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 275-283.
- Campbell, N.K. y Hackett, G. (1986). The effects of mathematics task performance on math self-efficacy and task interest. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 149-162.
- Carbonero, M.A., Martín, L.J. y Merino, E. (1997). Percepción ocupacional de algunas profesiones en la Educación Secundaria. En AEOP (Comp.), *La orientación educativa y la intervención psicopedagógica integradas en el currículum* (pp. 203-207). Valencia: AEOP.
- Hackett, G. y Betz, N.E. (1981). A self-efficacy approach to career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.

- Hackett, G., Betz, N.E., O'Halloran, M.S. y Romac, D.S. (1990). Effects of verbal and mathematics task performance on task and career self-efficacy and interest. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 169-177.
- Hackett, G. y Campbell, N.K. (1987). Task self-efficacy and task interest as a function of performance on a gender-neutral task. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 203-215.
- Merino, E. y Carbonero, M.A. (1996). Percepción ocupacional y orientación profesional en la adolescencia. En M. Marín y F.J. Medina (Comps.), *Psicología del desarrollo y de la educación. La intervención psicoeducativa* (pp. 149-156). Sevilla: EUDEMA.
- O'Brien, K.M., Heppner M.J., Flores, L.Y. y Bikos, L.H. (1997). The career counseling self-efficacy scale: Instrument development and Training applications. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 20-31.
- Rooney, R.A. y Osipow, S.H. (1992). Task-Specific occupational self-efficacy scale: The development and validation of a prototype. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 14-32.
- Solberg, V.S., Good, G.E., Fischer, A.R., Brown, S.D. y Nord, D. (1995). Career decision-making and career search activities: relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 448-455.
- 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.
- Walsh, W.B. (2001). The changing nature of the science of vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 262-274.