



PREOCUPACIONES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL ADULTO: UN ESTUDIO DESCRIPTIVO Y DIFERENCIAL

M^a. TERESA PADILLA CARMONA (*)

RESUMEN. En este trabajo se presentan los resultados de un estudio descriptivo y diferencial de las preocupaciones profesionales de una muestra de 702 adultos/as sevillanos/as. Para ello hemos partido de las aportaciones de D.E. Super (1992), concretamente, de su propuesta de etapas y sub-etapas en el desarrollo profesional y su modelo de la adaptabilidad profesional (Super, 1990, 1992). Recogiendo estas formulaciones, hemos adaptado a nuestro contexto el inventario de preocupaciones profesionales para personas adultas elaborado por este autor y lo hemos utilizado para identificar las preocupaciones profesionales de nuestra muestra, teniendo en cuenta las diferencias en dichas preocupaciones en función de variables como el grupo de edad, el sexo, la situación laboral, la actividad profesional y el nivel de cualificación de la profesión que se desempeña.

Los resultados apuntan a la existencia de diferencias significativas en función de algunas de las variables mencionadas. Puede, por tanto, decirse que existen diferentes patrones en las preocupaciones profesionales, en lugar de un único patrón general de exploración, establecimiento, mantenimiento y desenganche.

INTRODUCCIÓN

Desde hace ya varias décadas existe la conciencia generalizada, por parte de aquellas personas que se dedican a la orientación profesional, de que el campo de actuación de esta disciplina abarca todo el ciclo vital del ser humano. Sin embargo, si atendemos a la producción científica en nuestro país, rara vez encontramos referencias que nos den cuenta de cuáles son exactamente nuestras posibilidades de intervención más allá de los 18 años, y cuáles podrían ser los modelos, estrategias y procedimientos por usar con aquella población.

Ciertos fenómenos sociales, educativos y culturales vienen a señalar que la demanda de servicios de formación y orientación es cada vez mayor entre el colectivo de personas adultas. Pensemos por ejemplo por qué muchos adultos/as que ya han alcanzado el título de graduado escolar siguen vinculados a los centros de educación de personas adultas y, una vez finalizado su período formativo, se enrolan en otras actividades y talleres; o por qué se llenan las universidades de personas sexagenarias en un momento de fuerte expansión de las Aulas de Mayores o Aulas de la Experiencia; o por qué la formación profe-

(*) Universidad de Sevilla.

sional ocupacional tiene un nutrido mercado de personas de todas las edades que buscan su inserción o reinserción laboral.

Estas realidades nos llevan a pensar que-algo está pasando, que, frente a la concepción tradicional de la adultez como un período de estabilidad, el ser humano presenta necesidades propias y específicas de esta prolongada etapa vital. Muchas de estas necesidades entran en el terreno de lo profesional; fenómenos como el desempleo, el sub-empleo, el empleo precario, conjuntamente con los no siempre positivos efectos del empleo (estrés, *burnout*...), están actuando como catalizadores de las inquietudes de las personas adultas.

En otros contextos, muy especialmente en el estadounidense, la orientación profesional de personas adultas ha alcanzado un nivel más avanzado como campo de especialización científica, tanto desde la teoría, como de la investigación y la intervención. Podemos citar como ejemplo algunas de las temáticas que han recibido mayor atención: las *transiciones adultas* (ver trabajos como los Abrego y Brammer, 1992; Brown, 1995; Schlossberg, 1984), la *crisis de la mitad de la vida* (Levinson et al., 1978; Sheehy, 1993; etc.), *los cambios profesionales* (Heppener, 1998; Williams y Savickas, 1990; etc.), y las *etapas en el desarrollo vital y profesional* (Levinson et al., 1978; Riverin-Simard, 1988; Sheehy, 1993; Super, 1992). Estos tópicos nos muestran el vasto campo de investigación e intervención que representa la orientación profesional de las personas adultas. En nuestra opinión, hemos de empezar a explorarlo en el contexto español y generar en nuestro país modelos y herramientas que nos permitan llenar el vacío actualmente existente en relación con la mejora del desarrollo profesional.

Por nuestra parte, hemos querido contribuir a su clarificación realizando un estudio descriptivo de las preocupaciones profesionales de una muestra de adultos sevillanos. En realidad, este trabajo se en-

marca en otro más amplio (Padilla, 1999) en el que previamente se ha adaptado y validado un instrumento frecuentemente utilizado en otros contextos: el *Adult Career Concerns Inventory* (en adelante ACCI) de Super, Thompson y Lindeman (1988). Por cuestiones de espacio, nos limitaremos a describir aquí los resultados obtenidos en el estudio descriptivo y diferencial de las preocupaciones del desarrollo profesional de las personas adultas que componen la muestra.

ETAPAS, SUB-ETAPAS Y PREOCUPACIONES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL ADULTO: LA PROPUESTA DE D.E. SUPER

La preocupación por el desarrollo profesional adulto tiene lugar a partir de la aparición de los enfoques evolutivos de la orientación vocacional en los años 50. Desde estos planteamientos, la elección de una profesión se entiende como un proceso continuo que tiene lugar a lo largo de las etapas vitales de la persona. Así, el cambio del término *vocation* por el de *career* refleja que las metas de la orientación profesional se han ampliado en su alcance, intentando abarcar todas las posiciones o puestos que la persona desempeña a lo largo de su vida. Por otra parte, se defiende que lo estrictamente laboral no está desligado de lo personal y de otros roles vitales (el estudio, el tiempo libre, el cuidado del hogar...). Todas estas dimensiones se relacionan entre sí y componen el *estilo vital* de una persona.

Dentro del conjunto de los enfoques evolutivos, las aportaciones de Super son las que han alcanzado un mayor grado de difusión entre la comunidad científica. Este autor se preocupa por delimitar el proceso de desarrollo a través de un conjunto de etapas vitales, entendiendo que son los eventos vitales que la persona atraviesa los que marcan el ritmo del desarrollo a través de dichas etapas.

A lo largo de diferentes publicaciones (e.g., Super, 1963, 1990, 1992), Super describe el desarrollo vocacional utilizando cinco grandes etapas (crecimiento, exploración, establecimiento, mantenimiento y declive). Su trabajo, no obstante,

se centró en la caracterización de las cuatro últimas de estas etapas, las cuales se subdividen a su vez en varias sub-etapas o tareas evolutivas a las que la persona se confronta en su paso por cada etapa vital (ver tabla I).

TABLA I
Etapas del desarrollo profesional y sus tareas evolutivas en el modelo de Super (basado en Super, Thompson y Lindeman, 1988)

ETAPAS	TAREAS	DESCRIPCIÓN
Exploración (15-25 años)	Cristalización	Durante este período, se espera que el/la adolescente comience a hacerse una idea de los campos y niveles de trabajo apropiados para él o ella. Se trata de delimitar qué opciones le parecen más interesantes y, si es necesario, tome algunas decisiones sobre programas formativos y experiencias preprofesionales que le pueden resultar de interés.
	Especificación	Las preferencias generales deben convertirse en más específicas a medida que el/la adolescente se ve forzado/a a actuar o elegir una determinada ocupación, especialidad o trabajo.
	Implementación	Una vez se ha fijado un objetivo, la persona debe hacer planes y ponerlos en práctica. Se espera que convierta su preferencia profesional específica en una realidad, llevando a cabo su decisión (implementación).
Establecimiento (20-40 años)	Estabilización	La persona tiene expectativas de asentarse y sostenerse económicamente a sí mismo/a y a su familia. En ella desarrolla un estilo de vida apropiado, hace uso de sus habilidades y conocimientos y persigue intereses significativos para él o ella. Suele tener lugar entre el final de la veintena y principios de la treintena.
	Consolidación	Una vez asentado en una profesión, el individuo suele interesarse por el lugar que ocupa en su trabajo o en la organización. El objetivo que persigue en estos momentos es, por lo general, la seguridad; establecerse de manera firme en una ocupación en la que se ha hecho de un lugar que le resulta satisfactorio, consolidando la posición a la que ha llegado.
	Progreso	En determinados círculos (clase media y media-alta), las personas suelen tener expectativas de conseguir mayores beneficios económicos y avanzar hacia puestos de mayor responsabilidad e independencia. No todo el mundo desea el ascenso, pero es común en ciertas ocupaciones entre los 25 y los 45 ó 50 años.
Mantenimiento (40-60 años)	Sostenimiento	Se refiere al hecho de que cuando una persona ha alcanzado una determinada posición, se espera de ella que se mantenga en la misma o la mejore. Circunstancias como los problemas de salud, la competición con colegas o los cambios tecnológicos pueden amenazar y poner en peligro tal situación.
	Actualización	En algunos trabajos o para determinadas personas, no es suficiente con el mantenimiento, sino que es necesario estar al día, actualizarse sobre nuevos avances y conocimientos, bien por cambios en el campo laboral, bien por cambios en las metas de estas personas.
	Innovación	En algunos sectores profesionales (por ejemplo, el de la alta tecnología), se espera que los/as trabajadores/as sean capaces de abrir nuevos campos. Además, algunas personas, a pesar de estar establecidas, continúan sintiendo la necesidad de explorar y establecerse para hacer algo diferente o, por lo menos, hacer lo mismo de forma diferente.

TABLA I (cont.)
Etapas del desarrollo profesional y sus tareas evolutivas en el modelo de Super (basado en Super, Thompson y Lindeman, 1988)

ETAPAS	TAREAS	DESCRIPCIÓN
Declive o «desenganche» (60+)	Desaceleración	Cuando los individuos envejecen, sienten en algunas ocasiones que tienen que reducir el ritmo de trabajo. Algunos empiezan a delegar funciones en personas más jóvenes, seleccionando mucho las actividades que se quedan para ellos mismos.
	Planificación del retiro	Algunas personas se anticipan a la jubilación o están deseosas de que ésta llegue y planifican activamente su retiro: cómo van a vivir, qué actividades podrán realizar, etc.
	Disfrute del retiro	Al abandonar el trabajo, la persona puede seguir desarrollando otros roles, bien sean los propios del hogar (esposo/a, padre/madre...), bien porque practique sus hobbies con más intensidad o se dedique a realizar actividades cívicas para su comunidad, bien porque aproveche para continuar o empezar algunos estudios... En definitiva, se trata de actuar como una persona que dispone de ocio y tiempo libre.

Estas tareas evolutivas, cuyo afrontamiento y resolución es necesario antes de progresar a una nueva etapa o sub-etapa, sirven como indicadores del grado de madurez vocacional que la persona ha alcanzado en un momento concreto de su desarrollo. En este sentido, la madurez vocacional se define como:

la disposición de la persona para abordar las tareas vocacionales a las cuales se enfrenta por su desarrollo biológico y social, así como por las expectativas sociales de otras personas que han alcanzado esa etapa del desarrollo. (Super, 1990, p. 213).

Hasta aquí podría pensarse que el modelo propuesto por Super defiende el carácter madurativo del proceso de desarrollo. Efectivamente, así sucede con los estudios realizados en torno a la madurez vocacional de los/as adolescentes, que apuntan a la naturaleza evolutiva de este constructo, que parece aumentar con la edad (véase, por ejemplo, trabajos como los de Álvarez, 1995 y Salvador, 1981 en el contexto español).

Sin embargo, cuando Super intenta aplicar el constructo de la madurez vocacional a las personas adultas, descubre que no es apropiado para caracterizar a esta

población (Super, 1985; Super y Kidd, 1979; Super y Knasel 1979, 1981). En esta etapa, los vínculos entre la edad cronológica y las preocupaciones propias de las distintas tareas evolutivas que la persona afronta no están tan cercanos como ocurre en la adolescencia. Por otra parte, en numerosas ocasiones la persona vive un reciclaje y las tareas vocacionales que había afrontado anteriormente vuelven a aparecer bajo nuevos formatos y planteamientos, según los eventos vitales que la persona experimenta en su vida (por ejemplo, un despido que pone al sujeto en la necesidad de volver a explorar su entorno profesional y establecerse en un nuevo rol y puesto de trabajo).

Así, en el caso de los/as adolescentes, el componente madurativo, ontogenético es primordial a la hora de explicar el desarrollo vocacional. La madurez vocacional, en tanto que disponibilidad para afrontar las tareas vocacionales, se adquiere y desarrolla a través de procesos comunes a todos los individuos. Por esto, resulta lógico establecer comparaciones del progreso individual de un sujeto en relación con la norma de su edad. El fenómeno, en este caso, se parece mucho a un proceso de crecimiento (Super y Knasel, 1981).

Pero este modelo no es adecuado para describir la posición relativa de una persona en la adultez. Si utilizamos el concepto de madurez vocacional, estaríamos significando que es algo que se incrementa con la edad y que una vez alcanzado un determinado punto, empieza a declinar. Podríamos hacer un par de objeciones al respecto: en primer lugar, las tareas a las que la persona es confrontada son muy variables, como lo es el mercado de trabajo y, por lo tanto, muchas de estas tareas no son predecibles y no están relacionadas con la edad; en segundo lugar, las capacidades y habilidades personales necesarias para afrontar las tareas evolutivas, no tienen por qué ser diferentes en función de la edad.

Al contrario de lo que sucede cuando se trata de sujetos integrados en el sistema de enseñanza —son las mismas decisiones y los mismos posibles cursos de acción para todos/as ellos/as—, los problemas del desarrollo profesional en la edad adulta presentan mayor heterogeneidad de situaciones. Por ello, para describir la naturaleza del desarrollo vocacional y las preocupaciones profesionales en la adultez resulta más apropiado el término adaptabilidad vocacional en lugar de madurez vocacional (Super y Knasel, 1979). Este concepto se refiere a las «actitudes y la información necesarias para estar dispuesto/a a afrontar un trabajo y unas condiciones laborales en continuo proceso de cambio» (Super y Knasel, 1981, p. 198).

El término adaptabilidad carece de las connotaciones de maduración y crecimiento, y nos permite, por otro lado, considerar al sujeto como persona activa (Super y Knasel, 1981). Otra importante ventaja es que el nuevo término pone énfasis en la interacción entre el individuo y el ambiente. En este sentido, la «adaptabilidad» no se entiende como modificaciones individuales en el sujeto que tienen lugar como consecuencia de la interrelación de éste/a con el ambiente; más bien, pretende centrar la atención en que cada persona es una entidad comprometida en el proceso de en-

contrar un equilibrio entre la aceptación de las presiones que le vienen desde el mundo laboral y su propio impacto en éste.

Por lo tanto, en la formulación de Super, no sólo hay una gran flexibilidad en las edades de transición, sino que además cada transición implica un reciclaje a través de una o más etapas. Esto es lo que él denomina «mini-ciclo», en contraste con el «maxi-ciclo», que se refiere a las cinco grandes etapas como períodos vitales por los que pasa el ser humano. Así, cuando la persona entra en un nuevo trabajo, pasa por un período de crecimiento (en ese nuevo rol), de exploración (de la naturaleza y expectativas del rol), de establecimiento, de mantenimiento (si le va bien con este nuevo trabajo y el rol asociado a él) e incluso de declive, que le puede llevar a un nuevo cambio profesional. Parfraseando a Super (1995, p. 52), «la vida es una sucesión de declives, como también lo es de tareas de crecimiento (...)».

En consecuencia, las fases del desarrollo (y sus preocupaciones propias) no deben ser definidas por rígidos límites de edad y lo que motiva cualquier transición concreta no es necesariamente la edad (Super, 1990); la secuencia de transiciones es una función de la personalidad y habilidad de la persona, así como de su propia situación personal. Desde este modelo de adaptabilidad, Super y su equipo (Super, Thompson y Lindeman, 1988) elaboran el ACCI para identificar las preocupaciones que las personas adultas manifiestan a lo largo de su desarrollo profesional, instrumento éste que hemos utilizado en nuestro estudio de investigación.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Como ya hemos mencionado, el trabajo que presentamos aquí se incluye en otro más amplio en el que además de determinar las preocupaciones profesionales de las personas adultas, nos interesaba validar el instrumento utilizado (ACCI) en el contexto español. Por lo tanto, aquí sólo haremos

referencia al estudio descriptivo y diferencial de la muestra objeto de estudio, aunque sintetizaremos los resultados más relevantes en torno a la fiabilidad y validez de contenido y constructo de la versión en castellano del instrumento (IPA o inventario de intereses profesionales para personas adultas).

OBJETIVO GENERAL Y VARIABLES DEL ESTUDIO

Aunque en el trabajo de investigación concretamos los objetivos a un nivel más específicos, creemos que éstos pueden resumirse

adecuadamente en el siguiente objetivo general: *Conocer las preocupaciones o intereses profesionales en las distintas etapas de la vida, determinando si existen diferencias debidas a las siguientes variables: sexo, grupo de edad, situación profesional, actividad laboral y nivel de cualificación de la profesión que se desempeña.*

De este objetivo general se desprenden las variables ilustrativas que hemos utilizado en nuestro estudio, las cuales se presentan en la tabla II.

TABLA II
Variables ilustrativas utilizadas en el estudio de las preocupaciones profesionales

VARIABLES ILUSTRATIVAS	MODALIDADES		
	SEXO	Hombre	Mujer
GRUPO DE EDAD	16-24 45-59	25-44 60 ó MÁS	
ACTIVIDAD LABORAL	Sector primario Construcción	Administración y finanzas Comercio y marketing	Enseñanza Otros servicios
NIVEL DE CUALIFICACIÓN	No cualificado	Semi-cualificado	Cualificado

Asimismo, las variables experimentales son los 60 ítems que constituyen el ACCI. Estos ítems se distribuyen en grupos de 15 para cada una de las cuatro etapas vitales; es decir, los quince primeros corresponden a las preocupaciones propias de la etapa de exploración y así sucesivamente (ver tabla I). A su vez, se subdividen en tres grupos de cinco ítems, cada uno de ellos relata las preocupaciones propias de cada sub-etapa: por ejemplo, los cinco primeros ítems son los correspondientes a la sub-etapa de cristalización, y así sucesivamente (ver cuadro 1). En todos ellos, se hace alguna afirmación respecto al contenido propio de cada sub-etapa y la persona tiene que indicar de 1 (ninguno) a 5 (mucho) el grado en que esa afirmación le preocupa o interesa. Algunos ejemplos de ítems son los siguientes:

- Identificar las habilidades que son necesarias para los trabajos que me interesan (etapa: exploración, sub-etapa: cristalización).
- Alcanzar estabilidad en mi profesión (etapa: establecimiento, sub-etapa: estabilización).
- Mantener el puesto al que he llegado (etapa: mantenimiento, sub-etapa: sostenimiento).

Encontrar actividades para realizarlas cuando me jubile (etapa: desenganche, sub-etapa: planificación del retiro).

INSTRUMENTO PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN: IPA

Como ya se ha indicado, para recoger información en torno a nuestro objetivo de inves-

tigación se ha utilizado una versión en castellano del ACCI que hemos denominado como IPA o inventario de intereses profesionales de personas adultas. El inventario original ha sido ampliamente estudiado en lo relativo a su fiabilidad (sólo mediante el coeficiente α de Crombach) y a su validez (de contenido, predictiva, concurrente y de constructo). Algunos de los trabajos en torno a sus características técnicas son los de Cron y Slocum (1986), Halpin, Ralph y Halpin (1990), Mahoney (1986), McCloskey (1985), Orstein e Isabella (1990) y Savickas, Passen y Jarjoura (1988). Asimismo, ha sido adaptado y validado en el contexto portugués (Duarte, 1993), australiano (Smart y Peterson, 1994) y francés (Gelpe, 1996).

Para su adaptación al contexto español, el IPA fue sometido a un proceso de análisis a través de diferentes etapas (juicio de expertos, estudio piloto y estudio de validación) que condujeron a la versión definitiva del mismo. En términos generales, podemos decir que nuestra versión reúne los mismos requisitos de fiabilidad y validez de la versión original y las adaptadas a otros contextos, en tanto que los resultados de los diferentes análisis realizados (coeficiente α de Crombach, estudios correlacionales, análisis factoriales exploratorios) igualan y, en ocasiones, superan los encontrados por los estudios previos. Ahora bien, las evidencias de la validez de constructo del instrumento se tornan parciales cuando éste es sometido a análisis más rigurosos y exhaustivos (análisis factorial confirmatorio). Dado que en la actualidad no existe ningún estudio de este tipo con el que podamos establecer comparaciones, resulta apresurado concluir que el constructo no es válido para el contexto español; simplemente no ha sido estudiado con tanta exhaustividad en otros contextos, incluido el contexto estadounidense de origen.

MUESTRA

La muestra con la que hemos trabajado se compone de 702 personas adultas proce-

dentes de Sevilla capital y distintas provincias. Al tratarse de un colectivo bastante heterogéneo y disperso, su selección no se realizó mediante procedimientos aleatorios, sino a través de un muestreo accidental. Por lo tanto, no es apropiado establecer una generalización de los resultados de la muestra a toda la población. No obstante, la muestra seleccionada fue comparada con los valores poblacionales para variables como el sexo, la situación laboral y los grupos de edad, encontrándose que existe una gran similitud entre la composición muestral y la de la población. Por otra parte, consideramos que hemos reunido el número de sujetos mínimo para la realización de estudios factoriales que debe ser de 10 o más sujetos por cada ítem (Comrey, 1985).

TÉCNICAS UTILIZADAS PARA EL ANÁLISIS DE LOS DATOS

De acuerdo con el objetivo expuesto anteriormente, para el estudio descriptivo y diferencial de las preocupaciones profesionales de la muestra hemos utilizado dos grandes grupos de indicadores: por un lado, análisis descriptivos (cálculo de la media y la desviación típica) para todas las escalas y subescalas; y, por otro, pruebas de contrastes (prueba t y análisis unidireccional de la varianza con posterior comparación múltiple de Scheffé) para comprobar si existen diferencias en las variables experimentales según las variables ilustrativas, con un nivel de confianza del 99%.

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Dado que las preocupaciones profesionales se remiten a las etapas y sub-etapas del desarrollo profesional, pueden resultar muy diferentes para los distintos grupos de edad que componen la muestra. Por esta razón, en la presentación de los resultados

hemos considerado necesario remitir toda interpretación a cada grupo de edad; una consideración de la muestra en su conjunto o de un grupo determinado de ella (los/as parados/as, las mujeres, etc.), que no tuviera en cuenta la diferencia en las preocupaciones profesionales debida a la edad, podría resultar engañosa, en tanto que las medias tenderían a tomar valores centrales, escondiendo así el poco o mucho interés que grupos concretos de edad manifiestan ante determinadas tareas evolutivas del desarrollo profesional.

Por otra parte, para facilitar la interpretación de las tablas que aparecerán en las próximas páginas, es necesario saber que cada etapa del desarrollo viene identificada por las tres letras iniciales de su denominación (por ejemplo, EXP es exploración) y cada sub-etapa por estas mismas letras junto con un 1, un 2 o un 3, según el lugar que le corresponde dentro de la etapa en la que se ubica (así, EXP-1 será la primera sub-etapa de exploración o cristalización).

PREOCUPACIONES PROFESIONALES DE LOS DISTINTOS GRUPOS DE EDAD

En la tabla III hemos sintetizado los resultados del estudio de las preocupaciones profesionales de los diversos grupos de edad. Podemos observar que el grupo más joven muestra mayor preocupación por implementar sus planes profesionales (EXP-3) y por asentarse en una profesión (EST-1). Aunque estos dos focos de interés pertenecen a etapas diferentes del desarrollo, se refieren a sub-etapas consecutivas y próximas desde un punto de vista evolutivo. Por su parte, las personas entre 25 y 44 años manifiestan mayor preocupación por consolidar sus puestos de trabajo (EST-2) y progresar en ellos (EST-3), avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad.

Los resultados se vuelven algo confusos cuando atendemos a las preocupaciones profesionales manifestadas por las personas entre 45 y 59 años de edad. Así, la

media más alta de este grupo está en DES-3 y hace referencia al disfrute del retiro (desarrollo de otros roles, práctica de otras actividades...). Sin embargo, al mismo tiempo, MAN-1 obtiene la segunda media más alta de este grupo. Es decir, existe un interés simultáneo por sostenerse en el puesto al que han llegado, mejorando su desempeño en el mismo. Este resultado podría deberse a la existencia de dos patrones de comportamiento vocacional diferentes. Así, un subgrupo de este colectivo manifiesta interés por dedicar menos tiempo al trabajo y desarrollar otras dimensiones personales y familiares, mientras que otras personas focalizan su interés en el trabajo, volcando sus energías en desarrollar nuevas habilidades y conocimientos que le permitan sostenerse en él.

Por su parte, el grupo de edad de 60 o más años es el que muestra un comportamiento más selectivo a la hora de asignar puntuaciones a las distintas etapas y sub-etapas. Se puede observar que las medias para todas aquellas tareas evolutivas que no parecen interesarles no sobrepasa el valor 2.11. Sin embargo, cuando se trata de la etapa de *desenganche* y sus sub-etapas, han manifestado un gran interés, especialmente para DES-2 y DES-3. Así, como es de esperar, a estas personas lo que más les preocupa es planificar bien el retiro y, sobre todo, disfrutar del mismo. Todo lo demás aparece claramente calificado como de ningún (*exploración y establecimiento*) o poco interés (*en mantenimiento*).

En lo que respecta a la significatividad de las diferencias de medias y trabajando con un α de 0,01, los valores de F para las puntuaciones en las distintas etapas tienen alcanzan siempre valores en el nivel de significación de .000. Por lo tanto, existen diferencias en las puntuaciones en el IPA de las personas pertenecientes a los distintos grupos de edad. Sin embargo, tras la aplicación de la prueba de Scheffé podemos matizar este resultado en los siguientes términos:

TABLA III
*Medidas y desviaciones típicas de las preocupaciones profesionales
 manifestadas por los distintos grupos de edad*

	GENERAL		16-24 AÑOS		25-44 AÑOS		45-59 AÑOS		60 ó MÁS	
	-	S	-	S	-	S	-	S	-	S
EXP	3.07	1.20	3.70	0.86	3.17	1.14	2.25	1.16	1.88	1.07
EXP-1	2.89	1.30	3.57	1.05	2.98	1.25	2.00	1.14	1.83	1.23
EXP-2	3.01	1.37	3.64	1.09	3.12	1.31	2.14	1.29	1.84	1.10
EXP-3	3.30	1.23	3.88	0.82	3.40	1.15	2.61	1.35	1.95	1.11
EST	3.54	1.01	3.71	0.89	3.74	0.80	3.07	1.21	1.87	1.11
EST-1	3.62	1.05	3.90	0.96	3.85	1.00	2.91	1.45	1.73	1.11
EST-2	3.83	1.09	3.84	1.03	4.04	0.85	3.53	1.35	2.05	1.31
EST-3	3.17	1.14	3.38	1.03	3.31	1.06	2.77	1.27	1.84	1.05
MAN	3.62	0.91	3.71	0.76	3.77	0.75	3.35	1.12	2.11	1.09
MAN-1	3.65	1.05	3.71	1.00	3.75	0.89	3.66	1.22	2.03	1.20
MAN-2	3.65	1.04	3.74	0.88	3.82	0.91	3.30	1.28	2.31	1.22
MAN-3	3.55	1.06	3.69	0.84	3.75	0.92	3.07	1.24	2.01	1.17
DES	2.80	1.03	2.59	0.89	2.65	0.98	3.58	0.87	3.47	1.12
DES-1	3.03	0.90	2.98	0.84	3.01	0.87	3.25	0.99	2.63	1.11
DES-2	2.54	1.31	2.13	1.14	2.30	1.20	3.62	1.12	3.73	1.32
DES-3	2.84	1.37	2.38	1.20	2.63	1.30	3.87	1.06	4.05	1.41

- Las personas más jóvenes (16-24 años) obtienen medias superiores en exploración al resto de los grupos de edad considerados.
- Las personas entre 25-44 años obtienen medias más altas en establecimiento que los grupos de 45-59 y 60 ó más. Sus puntuaciones en la etapa no son significativamente distintas a las del grupo de 16-25.
- El grupo de 45 a 59 años obtiene puntuaciones superiores en mantenimiento respecto al grupo de 60 ó más años, pero sus puntuaciones en esta etapa son inferiores (y no superiores) a las de los grupos más jóvenes.
- El grupo de 60 ó más años obtiene medias más altas en desenganche que el grupo 16-25 y el grupo 25-44. Sin embargo, sus medias en las preocupaciones profesionales de esta

etapa no son significativamente diferentes a las del grupo de 45-59 años.

Volviendo a la tabla III, pero adoptando ahora un punto de vista más general, es posible resumir los resultados presentados centrando nuestra atención sólo en aquellos valores en que coinciden las negrillas (grupo de edad que obtiene la media más alta en la etapa o sub-etapa en cuestión) con los subrayados (medias más altas para un grupo de edad). Esto nos permite seleccionar aquellas sub-etapas que más preocupan a cada grupo de edad, y que, al mismo tiempo, son en las que dicho obtiene la media más alta respecto a todos los demás.

Visto así, la propuesta teórica de Super parece confirmarse a través del estudio de medias, con la excepción del grupo de 45-59 que no ha mostrado un interés claro por mantenimiento. Habrá que esperar a los resultados en las preocupaciones profesio-

nales según otras variables ilustrativas para conocer si, como plantean Williams y Savickas (1990), es posible que existan diferentes patrones de preocupaciones en este grupo de edad. Esto, a nuestro juicio, no contradice la teoría de Super (1990, 1992), ya que ésta prevé la existencia de transiciones y mini-ciclos que pondrían en cuestión la linealidad del proceso de desarrollo. Lo que desde luego pone de manifiesto el resultado encontrado para este grupo de edad, es el hecho de que merece un estudio más específico que nos pueda aportar una información más completa sobre los patrones de desarrollo profesional en esta edad.

PREOCUPACIONES PROFESIONALES DE MUJERES Y HOMBRES

En la tabla IV presentamos las preocupaciones profesionales manifestadas por hombres y mujeres en los distintos grupos de edad. Aquí se ha señalado con el doble subrayado las medias de etapas más altas de cada uno de los sexos y con negrilla, las medias de sub-etapas más elevadas. Si observamos la primera columna de la tabla II en la que se muestran las medias obtenidas por mujeres y hombres en cada etapa y sub-etapa del desarrollo sin tener en cuenta el grupo de edad, en términos generales, se aprecia bastante similitud, no sólo en el nivel de preocupación manifestado por ambos sexos, sino también en el nivel de dispersión de las puntuaciones. Puede también observarse que la etapa y sub-etapa con medias más altas son las mismas para los dos grupos, lo que viene a indicar, desde el nivel inicial, que no parecen existir grandes diferencias en las preocupaciones profesionales de los hombres y las mujeres.

El análisis para cada grupo de edad muestra que en algunas de las edades consideradas se mantiene esta similitud entre sexos de etapa y sub-etapas preferentes, con excepción del grupo de 16 a

25 años y, algo menos marcadamente en el grupo de 45-59.

Las mujeres jóvenes parecen mostrar unas preocupaciones profesionales más en consonancia con la propuesta teórica que sus compañeros varones. La etapa en la que este grupo femenino obtiene una media más alta es la de exploración, aunque si atendemos a las sub-etapas, el interés está más específicamente centrado en implementar la elección profesional elegida (EXP-3) y asentarse y estabilizarse en ella (EST-1).

Los jóvenes, por su parte, manifiestan preocupaciones profesionales menos consistentes al puntuar alto tanto en la etapa de *establecimiento* como en la de *mantenimiento*. El análisis por sub-etapas refleja también este doble foco de interés, con medias más altas en EST-2 y MAN-3. Podría decirse que este subgrupo está preocupado por consolidar su posición profesional, estableciéndose de manera más firme en su puesto y, al mismo tiempo, innovar, identificando nuevos proyectos y tareas en las que trabajar.

Por su parte, en el grupo de 45-59 años tampoco parece existir similitud entre las preocupaciones de hombres y mujeres. Si bien la etapa predominante es la misma (*desenganche*) y hay un interés común por el *disfrute del retiro*, los hombres parecen más preocupados por el sostenimiento que las mujeres y éstas, por su parte, están más interesadas en la *planificación del retiro* que sus compañeros varones. La tarea evolutiva de *sostenimiento* hace referencia a mantener y mejorar la propia posición laboral. Por su parte, la *planificación* del retiro supone el deseo de que éste llegue pronto y la actitud de planificación activa del mismo. Si relacionamos nuestros resultados con los encontrados en el estudio de Williams y Savickas (1990), podría plantearse la cuestión de si los patrones profesionales descritos por estos autores (volcar las energías en: a) un cambio profesional; b) una mejora en el propio trabajo; c) las actividades familiares y de tiempo libre)

TABLA IV
Medias y desviaciones típicas de las preocupaciones profesionales manifestadas por mujeres y hombres

		GENERAL		16-24 AÑOS		25-44 AÑOS		45-49 AÑOS		60 Ó MÁS	
		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EXP		3.15 1.18	2.98 1.22	<u>3.79</u> 0.77	3.55 0.97	3.17 1.15	3.17 1.13	2.08 1.08	2.34 1.21	1.93 .99	1.84 1.14
EXP-1	\bar{S}	2.99 1.30	2.77 1.28	3.68 0.96	3.40 1.17	2.99 1.28	2.96 1.21	1.88 1.10	2.06 1.17	1.81 0.93	1.84 1.20
EXP-2	\bar{S}	3.07 1.35	2.94 1.39	3.70 0.99	3.55 1.23	3.11 1.33	3.13 1.31	1.88 1.14	2.28 1.36	1.86 1.20	1.84 1.27
EXP-3	\bar{S}	3.38 1.19	3.21 1.26	3.99 3.78	3.72 0.88	3.40 1.16	3.41 1.15	2.46 1.24	2.69 1.42	2.11 1.17	1.85 1.08
EST		3.55 1.01	3.54 1.02	3.71 0.91	<u>3.71</u> 0.87	3.69 0.84	3.79 0.75	2.71 1.33	3.28 1.09	2.08 1.06	1.74 1.15
EST-1	\bar{S}	3.67 1.20	3.56 1.22	3.98 0.94	3.78 0.97	3.82 1.04	3.89 0.95	2.72 1.55	3.02 1.38	1.73 1.01	1.74 1.19
EST-2	\bar{S}	3.82 1.10	3.85 1.08	3.84 1.07	3.84 0.99	4.00 0.91	4.10 0.76	3.09 1.54	3.78 1.17	2.41 1.39	1.82 1.23
EST-3	\bar{S}	3.15 1.16	3.21 1.12	3.30 1.03	3.51 1.02	3.26 1.13	3.37 0.96	2.33 1.21	3.03 1.23	2.10 0.97	1.67 1.09
MAN		<u>3.62</u> 0.92	<u>3.61</u> 0.91	3.72 0.79	<u>3.71</u> 0.73	3.74 0.78	3.81 0.71	3.11 1.29	3.48 1.00	2.28 1.22	2.01 1.01
MAN-1	\bar{S}	3.61 1.06	3.69 1.04	3.74 1.04	3.66 0.95	3.68 0.94	3.85 0.82	3.32 1.39	3.86 1.07	2.34 1.33	1.83 1.10
MAN-2	\bar{S}	3.68 1.04	3.62 1.04	3.79 0.88	3.66 0.88	3.80 0.95	3.83 0.87	3.10 1.38	3.42 1.22	2.40 1.37	2.25 1.14
MAN-3	\bar{S}	3.58 1.06	3.52 1.06	3.62 0.87	3.80 0.78	3.74 0.95	3.75 0.88	2.91 1.37	3.18 1.16	2.10 1.24	1.95 1.14
DES		2.67 1.03	2.96 1.01	2.44 0.90	2.59 0.88	2.54 0.97	2.78 0.98	<u>3.53</u> 0.92	<u>3.61</u> 0.85	<u>3.57</u> 1.28	<u>3.41</u> 1.04
DES-1	\bar{S}	2.98 0.90	3.09 0.90	2.93 0.86	3.06 0.80	2.93 0.88	3.12 0.84	3.28 1.08	3.24 0.94	3.04 0.98	2.36 1.13
DES-2	\bar{S}	2.35 1.29	2.76 1.30	2.04 1.16	2.36 1.21	2.15 1.17	2.48 1.21	3.57 1.13	3.65 1.12	3.74 1.46	3.73 1.25
DES-3	\bar{S}	2.69 1.36	3.01 1.36	2.36 1.20	2.42 1.19	2.54 1.31	2.73 1.30	3.74 1.17	3.93 1.00	3.91 1.59	4.14 1.31

pueden ser diferentes para los dos sexos. Según los resultados, las mujeres tenderían a ampliar sus actividades extra-laborales, mientras que los hombres prefieren mejorar su posición profesional. Evidentemente, con los datos de que disponemos no nos resulta posible llegar a una conclusión clara al respecto, pudiéndose tan sólo plantear la necesidad de profundizar en el tema.

No obstante lo anterior, las diferencias apuntadas no son estadísticamente significativas ($p > .01$) en ninguna de las cuatro etapas consideradas para los distintos grupos de edad, con lo que podemos concluir que las preocupaciones profesionales de mujeres y hombres en los diferentes grupos de edad no son estadísticamente significativas.

TABLA V
Medidas y desviaciones típicas de las preocupaciones profesionales según la situación laboral

		16-24 AÑOS			25-44 AÑOS			45-59 AÑOS				60 ó +
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	4	4
EXP	\bar{S}	3,18 0,97	3,71 0,81	3,93 0,76	2,91 1,17	3,35 0,10	3,84 0,77	2,26 1,12	3,17 0,70	2,73 1,34	1,14 0,18	1,76 0,94
EXP-1	\bar{S}	2,94 1,18	3,64 1,00	3,82 0,94	2,67 1,23	3,14 1,16	3,80 0,94	2,03 1,14	2,52 0,96	2,36 1,47	1,15 0,20	1,74 1,00
EXP-2	\bar{S}	3,18 1,13	3,70 1,02	3,81 1,10	2,89 1,34	3,34 1,28	3,70 1,04	2,13 1,26	3,05 0,94	2,64 1,44	1,03 0,11	1,72 1,07
EXP-3	\bar{S}	3,44 1,07	3,80 0,79	4,16 0,59	3,17 1,24	3,58 0,90	4,03 0,76	2,61 1,27	3,92 0,98	3,18 1,49	1,25 0,35	1,83 0,98
EST	\bar{S}	3,92 0,72	3,97 0,63	3,39 1,05	3,78 0,77	3,86 0,66	3,57 0,91	3,36 0,89	4,26 0,48	3,06 1,56	1,11 0,14	1,66 0,99
EST-1	\bar{S}	4,11 0,98	4,00 0,76	3,71 1,08	3,77 1,06	4,10 0,69	3,92 0,98	3,10 1,29	4,25 0,72	3,18 1,74	1,05 0,17	1,53 0,93
EST-2	\bar{S}	4,20 0,74	4,16 0,63	3,40 1,27	4,15 0,72	4,11 0,82	3,74 1,03	4,02 0,88	4,50 0,41	2,94 1,62	1,12 0,30	1,79 1,16
EST-3	\bar{S}	3,44 0,82	3,76 0,96	3,06 1,08	3,41 1,06	3,36 0,89	3,05 1,10	2,96 1,10	4,02 0,71	3,06 1,43	1,15 0,36	1,68 1,02
MAN	\bar{S}	3,88 0,63	3,82 0,61	3,57 0,90	3,83 0,69	3,70 0,77	3,71 0,79	3,65 0,74	4,13 0,74	3,47 1,10	1,28 0,52	1,93 0,18
MAN-1	\bar{S}	4,05 0,67	3,94 0,68	3,37 1,24	3,87 0,76	3,78 0,83	3,47 1,12	4,05 0,72	4,45 0,49	3,48 1,03	1,25 0,77	1,79 1,06
MAN-2	\bar{S}	3,83 0,95	3,72 0,81	3,73 0,90	3,83 0,87	3,68 1,03	3,92 0,86	3,55 1,02	4,35 0,86	3,60 1,07	1,26 0,56	2,15 1,21
MAN-3	\bar{S}	3,75 0,72	3,80 0,77	3,60 0,93	3,80 0,88	3,64 0,94	3,76 0,93	3,34 1,01	3,60 1,28	3,32 1,40	1,32 0,79	1,85 1,03
DES	\bar{S}	2,79 0,85	2,47 0,80	2,37 0,96	2,67 0,97	2,59 0,97	2,63 1,01	3,58 0,95	3,36 0,88	3,70 0,97	3,59 0,41	3,39 1,15
DES-1	\bar{S}	3,26 0,77	2,98 0,78	2,87 0,90	3,08 0,85	3,01 0,84	2,89 0,92	3,42 0,97	3,12 0,82	3,74 0,78	2,11 0,65	2,46 1,06
DES-2	\bar{S}	2,40 1,22	2,12 1,07	2,00 1,15	2,28 1,19	2,20 1,18	2,38 1,24	3,55 1,34	3,40 1,12	3,54 1,35	4,20 0,75	3,69 1,38
DES-3	\bar{S}	2,69 1,33	2,33 1,07	2,23 1,20	2,64 1,29	2,57 1,37	2,63 1,26	3,77 1,12	3,55 1,14	3,82 1,16	4,48 0,56	4,03 1,49
1. Empleo tiempo completo					3. Paro							
2. Empleo tiempo parcial					4. Inactividad							

PREOCUPACIONES PROFESIONALES SEGÚN LA SITUACIÓN LABORAL

Es nuestra intención ahora estudiar las preocupaciones profesionales de la muestra en función de la situación laboral. En este

caso, es necesario hacer constar que la consideración de la edad conjuntamente con la situación profesional conlleva que ciertos cruces de categorías carezcan de sentido. Por eso no tenemos personas entre 16 y 24 años que declaren estar en situación inactiva (jubilación o baja).

Esto mismo ocurre en el grupo de 60 o más años que son, fundamentalmente, jubilados/as.

Los resultados del estudio diferencial según la situación laboral son presentados en la tabla V. En principio, podemos decir que la consideración de esta nueva variable nos aporta información que ha permanecido oculta en los análisis anteriores, permitiéndonos profundizar en los patrones profesionales que muestran las personas en distintas situaciones laborales. A grandes rasgos, las medias se alejan del valor 3, haciéndose más discriminativas al tomar, o valores más bajos (2), o valores más altos (4), y las desviaciones típicas parecen haber disminuido, denotando así una mayor homogeneidad en las preocupaciones de los distintos grupos considerados.

Si nos centramos en las personas más jóvenes observamos que sus preocupaciones profesionales se relacionan con las etapas de *exploración* y *establecimiento*, según la situación profesional. Así, las que ya tienen un empleo (tanto a tiempo parcial como completo) manifiestan su interés por establecerse en él, concretamente por estabilizar su puesto (hacerlo estable y sostenerse económicamente) y por consolidarlo (desempeñar su trabajo adecuadamente y ganarse una buena reputación). Por su parte, las que están desempleadas se preocupan por hacer una exploración del mundo laboral, identificando los trabajos que les gustaría desempeñar (*crystalización*) e implementando sus elecciones (desarrollo y puesta en práctica de los propios planes).

Este último patrón de preocupaciones es muy similar al que presentan las personas en paro de 25 a 44 años de edad. Este colectivo manifiesta un mayor interés por la *exploración*, si bien ya tienen seleccionado el campo profesional y lo que les interesa es conseguir llevar a buen término sus planes profesionales y estabilizarse en una ocupación. En cambio, las personas de la misma edad que se encuentran trabajando (bien a tiempo parcial como completo), manifiestan mayor preocupación por estable-

cerse profesionalmente. Como cabe esperar, las que trabajan a tiempo parcial, se preocupan más por estabilizar su situación y consolidar la posición que ocupan en sus respectivas organizaciones profesionales, mientras que las que están trabajando a tiempo completo (que podría considerarse como una forma de empleo más estable), no buscan esta *estabilización*, sino la *consolidación* de sus puestos y el *sostenimiento* en los mismos (mantenimiento y mejora de la propia posición laboral).

Por su parte, las personas cuyas edades oscilan entre los 45 y los 59 años, vuelven a manifestar patrones similares si están trabajando o si no lo están (por desempleo o inactividad), siendo ambos patrones diferentes entre sí. Las personas que trabajan manifiestan una mayor preocupación por el *mantenimiento* y, dentro de esta etapa, por el *sostenimiento*. Además, sigue habiendo un marcado interés por la *consolidación*, tarea perteneciente a *establecimiento*. Los valores de las medias por etapa muestran que, pese a que las sub-etapas con medias más altas son las mismas para ambos grupos, las personas con trabajo a tiempo parcial se preocupan más por establecerse que las que trabajan a tiempo completo. Unas preocupaciones diferentes a éstas, son las que presentan las personas que no trabajan dentro del mismo grupo de edad. Tanto si se trata de personas desempleadas como jubiladas o con baja laboral, sus intereses profesionales se centran en la etapa de desenganche, concretamente en el *disfrute del retiro*, preocupación ésta que cabe esperar por puro sentido común. Sin embargo, no deja de parecernos curioso que las personas en paro presenten la segunda media más alta en la sub-etapa de desaceleración. Esta subfase del desarrollo se caracteriza por la reducción del ritmo e implicación en el trabajo, por lo que no encontramos explicación que pueda justificar cómo personas que manifiestan no tener un empleo pueden estar preocupadas por reducir su ritmo de trabajo. Precisamente *desaceleración* es la escala con menor nivel de

fiabilidad (como consistencia interna) en todo el inventario y con estos resultados descriptivos no hacemos sino corroborar tal situación.

Las personas de 60 o más años, la mayoría de ellas jubiladas, muestran nuevamente el comportamiento selectivo que les viene caracterizando al puntuar siempre con valores muy bajos o muy altos. Se puede observar que sus intereses se mantienen en la línea ya comentada en apartados anteriores y muestran una marcada preferencia por el desenganche concretada en la *planificación* y, sobre todo, el *disfrute de la jubilación*.

En lo que respecta al estudio de la significatividad de las diferencias, en términos generales se confirman las diferencias apuntadas en el estudio descriptivo entre la situación de empleo y desempleo/inactividad. Las parejas entre las que se establecen estas diferencias dentro de cada etapa son las siguientes:

- En el grupo de 16 a 24, en la etapa de *exploración*, se establecen diferencias significativas ($p = .001$) sólo entre las personas paradas y las que trabajan a tiempo completo. Lo mismo ocurre en el grupo de 25-44 años ($p = .000$). En el grupo de 45-59, las diferencias se establecen entre las personas jubiladas y las que trabajan a tiempo completo ($p = .008$); también entre las jubiladas y las que trabajan a tiempo parcial ($p = .001$); y entre las jubiladas y las desempleadas ($p = .006$).
- En *establecimiento* y para el grupo de 25-44 años, las diferencias son significativas ($p = .004$) sólo entre las personas paradas y las que trabajan a tiempo parcial. Para el grupo de 45-59 años, las diferencias se establecen entre las personas jubiladas y todas las demás ($p = .000$).
- En la etapa de *mantenimiento* y dentro del grupo de 45 a 59 años de edad, las personas jubiladas vuelven a presentar medias significativamente diferentes ($p = .000$) a las de todas las demás.

En definitiva, las diferencias apuntadas desde el estudio descriptivo son estadísticamente significativas con la excepción de las que se establecen entre los grupos de personas que trabajan a tiempo completo con las que trabajan a tiempo parcial y con las que están en paro en el grupo de edad de 45 a 59 años, ya que, dentro de este grupo, sólo las personas en situación de inactividad, muestran un patrón de preocupaciones claramente diferenciado de los demás.

Por otra parte, la consideración de esta variable muestra con mayor claridad patrones evolutivos más en consonancia con la propuesta teórica, observándose una mayor diferenciación entre las etapas de *establecimiento* y *mantenimiento*, aunque existe la tendencia a que las personas que detentan un empleo a tiempo completo manifiesten una preocupación levemente mayor por mantenerse que por estabilizarse, preocupación ésta que se observa más claramente en la sub-etapa de *sostenimiento* (MAN-1).

PREOCUPACIONES PROFESIONALES SEGÚN LA ACTIVIDAD LABORAL

Es posible que las personas muestren algunas diferencias en sus preocupaciones profesionales según la actividad laboral que desempeñan. En este análisis, ha de tenerse en cuenta que las personas sin empleo o en situación de inactividad profesional han sido excluidas. En la tabla VI se presentan las medias y desviaciones típicas en las preocupaciones profesionales de las etapas y sub-etapas del desarrollo profesional según la actividad laboral. A grandes rasgos, se observa cierta similitud en las preocupaciones manifestadas por los distintos grupos ocupacionales en cada período de edad.

Si nos centramos en el período 16-24 años, las preocupaciones predominantes para todos los grupos son las correspondientes a *establecimiento* (con la excep-

TABLA VI
Medidas y desviaciones típicas de las preocupaciones profesionales según la actividad laboral

		16-24 AÑOS						25-44 AÑOS						45-59 AÑOS					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
EXP	\bar{S}	3,41 1,10	3,48 0,96	4,04 0,29	3,03 0,90	3,87 0,88	3,09 0,94	2,97 1,22	2,92 1,10	2,77 1,16	2,93 1,16	3,16 1,24	3,48 0,93	2,80 0,90	2,72 1,35	2,00 0,99	2,14 0,87	2,72 1,26	2,55 1,16
EXP-1	\bar{S}	3,20 1,09	3,28 1,25	3,84 0,38	3,00 0,99	3,71 1,14	2,96 1,13	2,67 1,38	2,62 1,20	2,60 1,21	2,69 1,26	2,90 1,09	3,29 0,31	2,47 1,31	2,46 0,85	1,67 0,85	1,70 0,86	2,50 1,30	2,60 1,40
EXP-2	\bar{S}	3,32 1,55	3,45 1,11	4,12 0,82	2,75 1,15	3,97 0,93	3,20 1,07	2,97 1,66	2,88 1,35	2,74 1,31	2,86 1,34	3,16 1,44	3,61 1,02	2,47 1,86	2,68 1,46	1,93 1,11	1,97 1,07	2,80 1,39	1,95 1,24
EXP-3	\bar{S}	3,72 1,34	3,71 0,96	4,16 0,64	3,35 0,64	3,91 0,84	3,10 0,89	3,27 0,87	3,26 1,14	2,98 1,25	3,25 1,18	3,40 1,27	3,54 0,98	3,47 1,45	3,02 1,45	2,40 1,36	2,75 1,11	2,85 1,38	3,10 0,96
EST	\bar{S}	4,12 0,47	3,85 0,76	4,40 0,42	3,70 0,51	4,04 0,76	3,88 0,53	4,18 0,29	3,77 0,69	3,77 0,76	3,54 0,83	4,04 0,64	4,11 0,66	3,98 0,60	3,54 1,06	3,41 0,92	3,13 0,83	3,59 0,78	3,13 0,71
EST-1	\bar{S}	4,56 0,38	3,97 0,87	4,48 0,76	3,70 0,62	3,94 0,94	3,88 1,03	4,10 0,43	3,83 0,90	3,61 1,09	3,64 1,07	4,32 0,78	4,29 0,83	3,80 1,11	3,40 1,45	3,23 1,25	2,83 1,49	3,18 1,13	3,50 0,89
EST-2	\bar{S}	4,32 0,52	4,12 0,74	4,60 0,37	3,50 0,66	4,31 0,71	4,10 0,59	4,57 0,29	4,13 0,80	4,07 0,81	4,02 0,68	4,35 0,62	4,32 0,58	4,33 0,94	4,02 0,94	4,06 1,01	4,03 0,64	4,10 0,86	3,60 0,67
EST-3	\bar{S}	3,48 0,78	3,47 0,95	4,12 0,70	3,90 0,68	3,86 1,06	3,66 0,58	3,87 0,62	3,36 0,96	3,63 1,06	2,97 1,00	3,45 0,89	3,71 1,05	3,80 0,20	3,19 1,19	2,95 1,30	2,53 0,94	3,48 0,93	2,30 0,62
MAN	\bar{S}	3,92 0,40	3,79 0,67	4,20 0,56	3,70 0,73	3,96 0,71	3,60 0,54	3,84 0,35	3,81 0,72	3,68 0,74	3,80 0,78	3,87 0,73	4,00 0,61	3,47 0,81	3,78 0,90	3,56 0,73	3,87 0,63	3,66 0,75	3,58 0,88
MAN-1	\bar{S}	4,08 0,48	3,89 0,79	4,12 0,61	3,50 0,62	4,23 0,55	3,78 0,71	4,30 0,41	3,81 0,74	3,81 0,77	3,72 0,82	3,97 0,84	4,15 0,75	4,27 0,81	4,10 0,75	4,24 0,81	4,08 0,68	3,99 0,55	3,90 0,35
MAN-2	\bar{S}	3,88 0,33	3,69 0,97	4,36 0,82	3,80 0,99	3,77 0,92	3,42 0,89	3,40 0,72	3,85 0,95	3,61 0,92	3,85 0,95	3,87 0,89	4,00 0,83	4,00 1,25	3,75 1,19	3,31 0,95	3,91 0,87	3,48 1,13	3,35 1,25
MAN-3	\bar{S}	3,80 0,55	3,79 0,75	4,12 0,73	3,80 0,63	3,87 0,97	3,60 0,47	3,83 0,67	3,78 0,93	3,61 1,00	3,83 0,88	3,79 0,91	3,85 0,70	2,13 0,95	3,48 1,07	3,13 0,92	3,60 0,80	3,52 0,99	3,50 1,10
DES	\bar{S}	2,59 0,98	2,64 0,89	2,33 1,03	2,03 0,38	2,63 0,68	2,74 0,78	3,30 0,83	2,74 0,95	2,81 0,98	2,26 0,85	2,63 1,06	2,90 0,97	4,09 0,60	3,39 0,98	3,82 0,79	3,22 0,91	3,69 0,99	3,73 0,97
DES-1	\bar{S}	3,40 1,24	3,14 0,79	3,28 0,92	2,65 0,34	2,93 0,75	3,04 0,52	3,53 0,70	2,94 0,79	3,19 0,90	2,90 0,81	2,98 0,83	3,32 0,91	3,73 1,55	3,29 0,95	3,61 0,90	3,22 0,65	3,43 0,87	3,15 0,70
DES-2	\bar{S}	2,12 1,12	2,26 1,17	1,52 1,05	1,45 0,53	2,37 1,02	2,64 1,17	3,03 1,14	2,46 1,18	2,46 1,20	1,74 1,06	2,25 1,27	2,58 1,10	4,20 0,53	3,39 1,09	3,92 0,87	2,85 1,35	3,70 1,21	3,85 1,25
DES-3	\bar{S}	2,24 1,31	2,51 1,25	2,20 1,74	2,00 0,63	2,60 1,12	2,54 1,10	3,33 0,93	2,81 1,37	2,77 1,32	2,15 1,15	2,66 1,36	2,79 1,33	4,33 0,12	3,49 1,24	3,92 1,00	3,60 1,06	3,93 1,12	4,20 1,21
1. Sector primario							3. Administración						5. Industria y Construcción						
2. Otros Servicios							4. Enseñanza						6. Comercio						

ción de los que trabajan en la enseñanza). Dado que aquí sólo se está considerando personas con un empleo, éstas muestran a esta edad un interés predominante por establecerse profesionalmente. Este interés se centra específicamente en las sub-eta-

pas de *estabilización* y *consolidación*, aunque para el grupo de personas que trabajan en la industria y la construcción los focos de interés son *consolidación* y *sostenimiento*. Por su parte, las personas que se dedican a la enseñanza muestran preocupaciones

profesionales tanto en establecimiento (y, dentro de ella, en *progreso*) y *mantenimiento* (*actualización e innovación*). Puede, por tanto, afirmarse que su interés es ascender a puestos de mayor responsabilidad y reconocimiento económico, al tiempo que se preocupan por su actualización profesional y por introducir innovaciones en su trabajo.

Las personas entre 25 y 44 años muestran preocupaciones profesionales en *establecimiento* y *mantenimiento* para todos los grupos ocupacionales considerados. La tarea evolutiva de la consolidación del propio puesto laboral parece ser fundamental para todos los grupos, sin embargo, todos ellos difieren en la segunda sub-etapa con mayor interés. Así, para las personas que trabajan en el sector primario y en administración (tanto pública como privada), sostenerse en el puesto alcanzado conforme se introducen cambios en él, es también una preocupación relevante. Por su parte, las personas que trabajan en la enseñanza y en otros servicios muestran preocupaciones similares que, además de centrarse en la consolidación, lo hacen en la *actualización*. Las que trabajan en la industria y la construcción y en el comercio son también similares entre sí, con un doble foco en *consolidación* y en *estabilización*.

En el grupo de personas con 45 a 59 años de edad, las diferencias apuntadas presentan ahora matices distintos. Las preocupaciones fundamentales aparecen relacionadas con el *desenganche* progresivo de la actividad laboral que desempeñan, excepto para las personas de la enseñanza y de otros servicios, para las cuales mantenerse en su profesión sigue siendo una tarea central. Sin embargo, desde el nivel de las sub-etapas, las medias más altas no siempre se producen en *desenganche*, sino también en *sostenimiento* (mantener el propio desempeño laboral). Asimismo, consolidar el propio puesto de trabajo es también relevante para todos los sectores considerados con la excepción del comercio. La preocupación de disfrutar de la jubilación es la más importante para las

personas del sector primario y del comercio, aunque las que trabajan en administración y en la industria/construcción manifiestan también unas medias muy altas.

De cualquier forma, si nos atenemos al resultado del análisis de la varianza, los valores de F para las cuatro etapas y los tres grupos de edad muestran que las diferencias no son significativas (p comprendidos entre .06 y .74) en ninguna de las etapas vitales.

Pese a que las diferencias apuntadas no son estadísticamente significativas, el estudio descriptivo diferencial según la actividad laboral nos aporta una información muy sugerente. Sus resultados nos permiten profundizar en otras facetas de las etapas de *establecimiento* y *mantenimiento*. Como se ha mencionado, las tareas evolutivas predominantes presentan algunas variaciones según las características propias del campo profesional en el que la persona desarrolla su actividad laboral. De esta forma, durante los 25 a los 44 años, podemos encontrar tres patrones de preocupaciones profesionales. Por un lado, el que manifiestan las personas que trabajan en el sector primario y en la administración; este patrón se caracteriza por la preferencia por la consolidación y el sostenimiento, es decir, por asentarse en un trabajo y/o una organización laboral manteniendo un nivel de desempeño adecuado. Otro esquema distinto es el de las personas que se dedican a la enseñanza y los servicios en general. Para estas personas, lo más importante es asentarse en su puesto pero manteniéndose actualizadas ante los nuevos avances en su campo profesional. Por último, las personas que trabajan en la industria/construcción, manifiestan preocupaciones más elementales: no sólo consolidar su puesto, sino también conseguir que éste sea más estable.

PREOCUPACIONES PROFESIONALES SEGÚN EL NIVEL DE CUALIFICACIÓN

Otra variable cuyas relaciones con las preocupaciones profesionales vamos a ex-

plorar a través del estudio descriptivo es la referida al nivel de cualificación. En la tabla VII presentamos las medias y desviaciones típicas en las preocupaciones profesionales de los distintos grupos de edad según esta variable. De forma general, se observa que el grupo de personas que trabajan en profesiones que exigen una titulación universitaria (puestos cualificados) es el que más se diferencia de las demás.

Si nos centramos en las personas más jóvenes, las que tienen profesiones no cualificadas y semi-cualificadas muestran preocupaciones bastante similares, estando fundamentalmente encuadradas en la etapa de *establecimiento* y, dentro de ellas, mostrando mayor interés por conseguir la estabilización del propio puesto laboral y consolidar más firmemente esta posición. Las personas con trabajos no cualificados manifiestan también interés por el *sostenimiento*, es decir, por mantener su desempeño laboral. Este resultado concuerda, por otra parte, con el hecho de que al tratarse de personas con un empleo, no están tan interesadas por la exploración del mundo laboral, sino por la mejora de su propia situación profesional a través de la estabilización.

Las personas jóvenes con un nivel de cualificación más alto muestran un patrón profesional bien diferenciado del que acabamos de describir. Sus preocupaciones entran en la etapa de mantenimiento, pero dentro de ella, se concentran en la actualización y la innovación en su profesión. Dos posibles explicaciones pueden estar en la base de estos resultados. Una que nos parece menos plausible, sería que se trata de personas cuyos puestos están ya consolidados y que al exigir, por otra parte, un alto nivel de formación, han pasado a preocuparse por actualizarse e innovar en su campo profesional. Dada la temprana edad de este colectivo, nos inclinamos más bien a pensar que ejercen profesiones en las que, tanto para conseguir un trabajo, como para estabilizarse en él, es necesario demostrar un alto nivel de competencias

profesionales, por lo que este requisito es casi imprescindible para asegurarse una carrera profesional en el terreno laboral en el que ejercen. Por otra parte, son personas jóvenes y con un nivel alto de formación, por lo que tienen, posiblemente, expectativas positivas hacia lo que la actualización y la innovación puede reportarles profesionalmente: nuevas formas de abordar los problemas, conocimiento de nuevos métodos de trabajo, etc.

Por su parte, en el grupo de 25 a 44 años, las personas con ocupaciones que no exigen una cualificación o con ocupaciones semi-cualificadas muestran mayor preocupación por establecerse profesionalmente, al igual que sus colegas más jóvenes. Este establecimiento profesional es entendido, sobre todo, como consolidación del puesto de trabajo. En el caso de las personas con trabajos no cualificados, el esquema de preocupaciones profesionales es exactamente el mismo que en el caso del grupo de 16 a 25 años de edad; es decir, además de consolidar la posición, siguen preocupadas por estabilizarse en ellas. Es necesario observar que las medias de este grupo en *exploración* y sus sub-etapas son también algo superiores a las que obtienen los otros dos grupos considerados, lo que podría ser indicativo de que continúan explorando el mercado laboral, bien porque se están planteando un cambio de profesión, bien porque sus trabajos no son estables y temen un posible despido.

Las personas con un nivel medio de cualificación en la ocupación que ejercen presentan una media alta en *sostenimiento*, como segunda tarea evolutiva más importante para ellas. Las que trabajan en ocupaciones con un nivel alto de cualificación, siguen mostrando un interés generalizado por la etapa de *establecimiento* y, dentro de ella, por la *actualización*. Sin embargo, se ha pasado del interés por innovar, que sigue siendo relativamente alto, al interés por consolidar la profesión, creándose una buena reputación profesional.

TABLA VII
Medias y desviaciones típicas de las preocupaciones profesionales
según el nivel de cualificación

		16-24 AÑOS			25-44 AÑOS			45-59 AÑOS		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3
EXP	\bar{S}	3,49 0,96	3,61 0,92	3,52 0,91	3,36 1,11	2,90 1,13	2,84 1,14	2,62 1,08	2,26 1,28	2,27 1,09
EXP-1	\bar{S}	3,36 1,15	3,25 1,09	3,35 1,21	3,16 1,21	2,65 1,20	2,59 1,21	2,36 1,14	1,99 1,24	1,92 0,99
EXP-2	\bar{S}	3,54 1,11	3,47 1,17	3,48 1,13	3,41 1,29	2,91 1,32	2,76 1,33	2,60 1,27	2,14 1,36	2,12 1,27
EXP-3	\bar{S}	3,55 0,98	4,09 0,96	3,73 0,69	3,51 1,06	3,15 1,21	3,16 1,20	2,90 1,22	2,66 1,45	2,77 1,35
EST	\bar{S}	3,93 0,62	4,15 0,72	3,86 0,83	3,97 0,71	3,83 0,68	3,68 0,82	3,56 0,95	3,48 0,83	3,26 0,93
EST-1	\bar{S}	3,95 0,88	4,44 0,83	3,88 0,81	4,13 0,86	3,77 1,03	3,77 1,03	3,50 1,21	3,12 1,31	3,08 1,37
EST-2	\bar{S}	4,15 0,62	4,40 0,64	4,03 0,92	4,21 0,72	4,12 0,72	4,13 0,78	3,97 1,02	4,08 0,84	4,08 0,73
EST-3	\bar{S}	3,67 0,82	3,60 1,02	3,65 1,03	3,56 0,98	3,58 0,99	3,12 1,02	3,20 1,10	3,25 1,07	2,61 1,17
MAN	\bar{S}	3,72 0,65	4,01 0,58	4,05 0,59	3,77 0,83	3,74 0,68	3,88 0,72	3,68 0,85	3,65 0,64	3,72 0,79
MAN-1	\bar{S}	3,95 0,62	3,93 1,00	3,98 0,68	3,97 0,90	3,86 0,75	3,79 0,76	4,19 0,63	4,12 0,74	4,03 0,77
MAN-2	\bar{S}	3,56 0,93	4,05 0,76	4,08 0,76	3,67 1,09	3,69 0,87	3,97 0,85	3,46 1,16	3,50 0,91	3,83 1,08
MAN-3	\bar{S}	3,67 0,78	4,04 0,62	4,08 0,56	3,68 0,98	3,67 0,88	3,88 0,88	3,40 1,14	3,33 0,82	3,30 0,99
DES	\bar{S}	2,75 0,80	2,55 0,94	2,03 0,47	2,93 1,07	2,81 0,98	2,35 0,84	3,74 0,81	3,89 0,76	3,10 0,99
DES-1	\bar{S}	3,19 0,80	2,87 0,84	2,90 0,52	3,21 0,89	3,15 0,88	2,87 0,78	3,36 0,86	3,75 0,70	3,12 0,99
DES-2	\bar{S}	2,44 1,10	2,20 1,31	1,47 0,53	2,64 1,32	2,48 1,20	1,90 1,03	3,94 0,96	3,87 0,80	2,84 1,26
DES-3	\bar{S}	2,63 1,15	2,58 1,54	1,73 0,66	2,93 1,39	2,80 1,33	2,30 1,20	3,93 1,08	4,07 0,98	3,32 1,10
1. No Cualificado/a					2. Semicualificado/a			3. Cualificado/a		

En el grupo de 45 a 59 años, se siguen encontrando bastante similitudes entre las personas con ocupaciones no cualificadas y semi-cualificadas. El esquema de preocupaciones de estos dos grupos es bastante inconsistente, demostrando interés simultáneo por tareas pertenecientes a tres etapas del de-

sarrollo distintas: en establecimiento, siguen preocupadas por la consolidación de su trabajo; en mantenimiento, por sostener el nivel de desempeño en el mismo; en desenganche, se manifiesta una cierta preocupación por la planificación y disfrute del retiro. Podría decirse que están

esperando el desenganche progresivo de su actividad profesional pero continúan estando muy preocupadas por sostenerse y consolidarse profesionalmente. Ello puede ser debido a que sus ocupaciones sean poco seguras y estables y que, como consecuencia, mantenerlas sea una preocupación fundamental para ellas. El grupo de personas con un nivel más alto de cualificación continúa con un marcado interés por el *mantenimiento* y, de forma más concreta, por sostenerse profesionalmente y consolidar su posición. Ya no están tan preocupadas ni por la *actualización* ni por la *innovación*. Cabe pensar que, con el paso de los años, sus expectativas respecto a ellas han disminuido y se «conforman» con desempeñar convenientemente su trabajo y llevarse bien con los/as que le rodean. A diferencia de los otros grupos, el *desenganche* y sus respectivas tareas evolutivas no es todavía una preocupación importante. Cabe pensar que este colectivo está más implicado en su trabajo que los anteriores, mostrando mayor interés por progresar dentro de él que por desarrollar nuevos *hobbies* y actividades no profesionales.

Algunas de las diferencias encontradas en el estudio descriptivo se han mostrado como significativas en los resultados del análisis de la varianza y en la comparación múltiple de Scheffé. En general, podemos señalar los siguientes resultados: en el grupo de personas con 16-24 años no existen diferencias en las preocupaciones profesionales según el nivel de cualificación; entre las personas con 25-49 años se observan diferencias significativas en la etapa de *exploración* ($F=5,319$; $p=.005$) entre las personas con ocupaciones no cualificadas y las que desempeñan profesiones con un alto nivel de cualificación, y en la etapa de desenganche, entre las siguientes parejas: personas con ocupaciones no cualificadas y personas con ocupaciones cualificadas, personas con ocupaciones cualificadas y personas con ocupaciones semi-cualificadas y personas con ocupaciones cualificadas y

personas con ocupaciones semi-cualificadas; por último, en el grupo de 45-59 años, las diferencias son significativas también para la etapa de desenganche ($F=5,843$, $p=.004$), estableciéndose esta diferencia entre las personas con ocupaciones cualificadas respecto a las que tienen profesiones semi-cualificadas.

En general, estos resultados vienen a apoyar la tendencia apuntada desde el estudio descriptivo relativa a que las personas con profesiones de mayor nivel de cualificación presentan preocupaciones profesionales diferentes a las de los otros dos grupos considerados (profesiones no cualificadas y semi-cualificadas). Estas diferencias se concretan en un menor interés por el «desenganche» tanto a los 25-45 años, como a los 45-59. Sin llegar al grado de significación estadística, este grupo muestra también mayor preocupación por la actualización profesional y la innovación, intereses éstos que parecen disminuir conforme aumenta la edad.

CONCLUSIONES

A grandes rasgos, el estudio de las preocupaciones profesionales de las personas adultas ha puesto de manifiesto la diversidad existente entre las mismas de acuerdo con las variables ilustrativas consideradas. No obstante, no se ha podido realizar una comparación directa entre nuestros resultados y los obtenidos por otros investigadores (Duarte, 1993; Mahoney, 1986). Esta dificultad para establecer las oportunas comparaciones viene suscitada por nuestra decisión de referir toda descripción diferencial a la variable edad. En este sentido, estudiar las semejanzas y diferencias de grupos diversos en función de las variables ilustrativas, sin tener en cuenta que las preocupaciones profesionales evolucionan con la edad, nos parecía una perspectiva reduccionista que restaba riqueza y profundidad al estudio de esta temática. Intentando abstraer las principales conclusiones

en torno a las preocupaciones profesionales a lo largo de la vida, nos parece que éstas deben referirse al concepto de *adaptabilidad* entendido como las «actitudes y la información necesarias para estar dispuesto/a afrontar un trabajo u unas condiciones laborales en continuo proceso de cambio» (Super y Knasel, 1981, p. 198). Así, si observamos los resultados obtenidos podría pensarse que la teoría del desarrollo profesional propuesta por Super (1990, 1992) se refleja de forma débil en nuestra muestra. No siempre las preocupaciones de ciertos grupos de edad han sido las que se podrían esperar de acuerdo con esta propuesta teórica. Las diferencias más señaladas se producen en la etapa de *mantenimiento*. Dicha etapa no siempre emerge de forma diferenciada como foco de las preocupaciones de las personas entre 45-59 años. En este sentido, debemos indicar que ésta es precisamente la escala que ha presentado mayor dificultad en el estudio de la validez de constructo del instrumento y, obviamente, esto ha podido incidir en los resultados del análisis descriptivo.

No obstante, nos parece que no debemos olvidar que la propuesta de edades y etapas realizada por Super, se presentan como marcos flexibles para entender el desarrollo profesional en la adultez. Este autor (Super, 1990) reconoce que, a lo largo del ciclo vital, se atraviesan transiciones que conllevan mini-ciclos de exploración, establecimiento, mantenimiento y declive. Querer buscar a toda costa una total correspondencia entre la edad y la etapa vital nos lleva a alejarnos del marco teórico en el que trabajamos, en tanto que nos acercaríamos a planteamientos madurativos que no son los que están en la base de la teoría de Super.

A diferencia de otras etapas de la vida, la adultez se caracteriza por una profunda heterogeneidad. Las situaciones laborales, las condiciones del mundo del trabajo, las actitudes de la persona, el nivel de formación y cualificación de éstas y un sinnúmero de variables más, no están relacionadas con la

edad. Por lo tanto, es necesario entender el desarrollo profesional en términos de la interacción de la persona con su ambiente y los eventos vitales por los que atraviesa.

En nuestra opinión, esto es lo que han demostrado los resultados a los que este estudio ha llegado. En la medida en que hemos ido analizando las preocupaciones profesionales de acuerdo con diferentes variables ilustrativas, diferentes patrones de comportamiento que permanecían ocultos en la mera consideración de los grupos de edad han ido apareciendo. Un ejemplo de esto, se encuentra en las sub-etapas de *actualización* e *innovación*. Ambas etapas no han aparecido nunca entre el grupo de tareas con medias más altas. Hemos tenido que esperar al análisis diferencial en función de la actividad profesional y del nivel de cualificación, para entender que si bien no son importantes para todas las personas en su conjunto, sí presentan mayor interés para colectivos determinados: en general, para las personas con ocupaciones que requieren un alto nivel de cualificación y, a un nivel más concreto para las que trabajan en el campo de la docencia y la enseñanza. Lo mismo ha sucedido con otras preocupaciones profesionales.

El hecho de que entre las personas más jóvenes (grupo de 16-24) y las más mayores (grupo de 60 o más) hayamos encontrado más semejanzas dentro de sus respectivos grupos de edad que entre las personas con edades comprendidas en la zona central de la vida, nos lleva a plantear la siguiente reflexión: ¿se trata de una dificultad de adaptar al contexto español los constructos de *establecimiento* y *mantenimiento*?, ¿o se trata, más bien, de que es en estas edades en las que se producen más diferencias en los patrones profesionales según la defensa que hemos hecho del concepto de adaptabilidad? Al fin y al cabo, los/as más jóvenes y los/as más mayores viven situaciones muy similares: los/as primeros/as se caracterizan por buscar una profesión en la que establecerse y

los/as segundos/as por disfrutar la jubilación. Sin embargo, las personas en la zona central de la vida hacen gala de una mayor diversidad que acaba reflejándose en las tareas que a cada grupo concreto, a cada persona concreta, le preocupa más.

Se puede observar cómo *mantenerse* es algo muy diferente para los colectivos analizados. Para algunos consiste básicamente en «sostenerse» en su trabajo, manteniendo unos niveles básicos de desempeño profesional; para otros, quizás los menos, mantenerse es actualizarse y progresar; para otros, mantenerse es empezar a dedicar menos tiempo al trabajo y empezar a implicarse en otras dimensiones. Una vez más, mencionamos aquí el estudio de Williams y Savickas (1990) que viene a confirmar esta afirmación.

En resumen, a la hora de interpretar nuestros resultados y extraer de ellos una conclusión, la idea más importante que nos parece que se desprende del estudio realizado es la diversidad que existe en las preocupaciones profesionales en la adultez, debiéndose hablar de patrones diferenciales más que de un patrón general de exploración, establecimiento, mantenimiento y desenganche.

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, M.: *Orientación profesional*. Barcelona, Cedecs, 1995.
- ABREGO, P. y BRAMMER, L.: «Counseling adults in midlife career transitions», en LEA, H.D.; LEIBOWITZ, Z.B. (eds.): *Adult career development* (2ª Ed.), pp. 234-254. Alexandria, VA, The National Career Development Association, 1992.
- BROWN, D.: «A values-based approach to facilitating career transitions», en *The career development quarterly*, 44 (1995), pp. 4-11.
- COMREY, A.L.: *Manual de análisis factorial*. Madrid, Cátedra, 1985.
- CRON, W. L.; SLOCUM, J. W., Jr.: «The influence of career stages on salespeople's job attitudes, work perceptions, and performance», en *Journal of marketing research*, 23 (1986), pp. 119-129.
- DUARTE, M.E.: *Preocupações de carreira, valores e saliência das actividades em adultos empregados*. Dissertação de doutoramento em Psicologia. Lisboa, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, 1993.
- GELPE, D.: «Une expérimentation de l'Inventaire des Préoccupations de Carrière sur des adultes en situation de transition professionnelle», en *XXVI Congrès International de Psychologie*, Montreal, 1996.
- HALPIN, G.; RALPH, J.; HALPIN, G.: «The adult career concerns inventory: validity and reliability», en *Measurement and evaluation in counseling and development*, 22 (1990), pp. 196-202.
- HEPPENER, M.J.: «The Career Transitions Inventory: measuring internal resources in adulthood», en *Journal of career assessment*, 6, 2 (1998), pp. 135-145.
- LEVINSON, D.J.: «A conception of adult development», en *American psychologist*, 41, 1 (1986), pp. 3-13.
- LEVINSON, D.J.; y OTROS: *The seasons of a man's life*. New York, Ballantine, 1978.
- MAHONEY, D.J.: *An exploration of the construct validity of a measure of adult vocational maturity*. Doctoral dissertation. Columbia University, 1986.
- MCCLOSKEY, G.: *An investigation of the content and construct validity of the adult career concerns inventory*. Doctoral dissertation. The Pennsylvania State University. Division of Counseling and Educational Psychology. 1985.
- ORNSTEIN, S. e ISABELLA, L.: «Age vs. stage models of career attitudes of women: a partial replication and extension», en *Journal of vocational behavior*, 36 (1990), pp. 1-19.
- PADILLA, M.T.: *El desarrollo profesional en la edad adulta: adaptación y validación del Adult Career Concerns Inventory (ACCI) en el contexto español*. Tesis doctoral. Sevilla, Facultad de Ciencias de la Educación, 1999.

- RIVERIN-SIMARD, D.: *Phases of working life*. Montreal, Meridian, 1988.
- SALVADOR, A.: *La madurez vocacional y su medida. La adaptación del Career Development Inventory a la población española*. Tesis doctoral. Valencia, Facultad de Psicología, 1981.
- SAVICKAS, M.L.; PASSEN, A.J.; JARJOURA, D.G.: «Career concern and coping as indicators of adult vocational development», en *Journal of vocational behavior*, 33 (1988), pp. 82-98.
- SCHLOSSBERG, N.K.: *Counseling adults in transition*. New York, Springer Publishing Company, 1984.
- SHEEHY, N.: *La crisis de la edad adulta*. Barcelona, Círculo de Lectores, 1993.
- SMART, R.; PETERSON, C.: «Supers stages and the four-factor structure of the adult career concerns inventory in an Australian sample», en *Measurement and evaluation in counseling and development*, 26, 4 (1994), pp. 243-257.
- SUPER, D.E.: «Vocational development in adolescence and early adulthood: tasks and behaviors», en SUPER, D.E.; y OTROS: *Career development: self-concept theory*. New York, College Entrance Examination Board, 1963, pp. 79-95.
- SUPER, D.E.: *New dimensions in adult vocational and career counseling*. Occasional Paper (106), Columbus, OH, The National Center for Research in Vocational Education, 1985.
- SUPER, D.E.: «A life-span, life-space approach to career development», en BROWN, D.; BROOKS, L. (eds): *Career choice and development* (2ª ed.). San Francisco, CA, Jossey-Bass, 1990, pp. 197-261.
- SUPER, D.E.: «Toward a comprehensive theory of career development», en MONTROSS, D.H; SHINKMAN, C.J. (eds): *Career development: theory and practice*. Springfield, IL, Charles C. Thomas, 1992, pp. 35-64.
- SUPER, D.E.: «Models of career development», en *Actas de la Conferencia Internacional de la LAEVG: Career Guidance Services for the 90s*. Lisboa, 1995, pp. 47-66.
- SUPER, D.E.; KIDD, J.M.: «Vocational maturity in adulthood: toward tuning a model into a measure», en *Journal of vocational behavior*, 14 (1979), pp. 255-270.
- SUPER, D.E.; KNASEL, E.G.: *Development of a model, specifications, and sample items for measuring career adaptability (vocational maturity) in young blue-collar workers*. Cambridge, U.K., National Institute for Career Education and Counselling, and Ottawa, Canada, Canada Employment and Immigration Commission, 1979.
- SUPER, D.E.; KNASEL, E.G.: «Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution», en *British journal of guidance and counselling*, 9, 2 (1981), pp. 194-201.
- SUPER, D.E.; THOMPSON, A.S.; LINDEMAN, R.H.: *Adult Career Concerns Inventory: manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1988.
- WILLIAMS, C.P.; SAVICKAS, M.L.: «Developmental tasks of career maintenance», en *Journal of vocational behavior*, 36 (1990), pp. 166-175.