



I+G 2022

VIII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género 2022

23 y 24 de junio de 2022
Universidad de Sevilla

INVESTIGACIÓN Y GÉNERO

Proyectos y Resultados en Estudios de las Mujeres

María Elena García-Mora y Ana María De la Torre-Sierra (Eds.)



SEMINARIO INTERDISCIPLINAR
DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES

Universidad de Sevilla
2022

VIII Congreso de Investigación y Género. Reflexiones sobre investigación para avanzar en igualdad.

Universidad de Sevilla, 2022.

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra está protegido por la ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, para quienes reprodujeran, plagiaran, distribuyeren o comunicaren públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier otro medio, sin la preceptiva autorización.

I.S.B.N: 978-84-09-41805-3

GÉNERO Y DESARROLLO DE CARRERA. EL MODELO TEÓRICO DE LINDA S. GOTTFREDSON

Infante-Perea, Margarita;¹ Román-Onsalo, Marisa;² y Navarro-Astor, Elena³

INTRODUCCIÓN

Cuando observamos las carreras profesionales considerando el género, éstas no son simplemente el producto de la voluntad, capacidades o motivaciones individuales, sino que están en parte estructuradas por importantes fuerzas del contexto. Fuerzas históricas, culturales e ideológicas influyen significativamente en las experiencias de carrera de las personas, afectando a sus decisiones y acciones en torno a ellas (Inkson et al., 2015).

En la mayoría de las sociedades, los hombres normalmente pueden esperar tener diferentes estructuras de carrera que las mujeres y generalmente mayor éxito en ellas (Inkson et al., 2015). Desde el punto de vista sociológico, el género es uno de los mayores determinantes de la carrera (Johnson y Mortimer, 2002; McLeod et al., 2009; en Inkson et al., 2015). Es fuente de muchas coacciones, reglas y normas de los diferentes campos (Corsun y Costen, 2001 en Inkson et al., 2015), así como un factor asociado a barreras en el diseño y desarrollo de las carreras de las mujeres.

Son pocas las mujeres que deciden formarse y trabajar en sectores no tradicionales para ellas (construcción, minería, etc.) quizá por la influencia de los estereotipos (Simon, 2013) y/o de los progenitores (Elejabeitia y López, 2003), por la propia personalidad, por la falta de referentes femeninos (English, 2008), debido al fracaso de la orientación en la enseñanza secundaria al transmitir información sobre las oportunidades laborales (Francis y Prosser, 2014), o por otros factores que intervienen en la elección ocupacional (Gottfredson, 1981).

La división sexual del trabajo es un fenómeno muy unido a los contenidos de la tarea a realizar, es decir, al sector de actividad. Pese a la llegada masiva de las mujeres al mercado de trabajo desde la segunda mitad del siglo veinte, las mujeres siguen concentrándose en los mismos tipos de empleos que ya ocupaban, en su mayor parte estrechamente relacionados con las tareas desempeñadas en el ámbito doméstico (Kreimer, 2004). El tipo de empleo al que aspiran está condicionado por los modelos sociales y culturales en los que están socializadas. Los estereotipos de rol de género aprendidos hacen que ciertas ocupaciones se entiendan como propias de hombres o de mujeres. Estos estereotipos encorsetan a hombres, mujeres y ocupaciones, y ponen de manifiesto de qué manera tan exacta las ocupaciones “femeninas” plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus “presuntas aptitudes” (Anker, 1997). Por otro lado, existe una relación de autoridad estereotipada, donde el

¹ Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación, Universidad de Sevilla, minfante1@us.es

² Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Sevilla, onsalo@us.es

³ Escuela Técnica Superior de Ingeniería de Edificación, Universitat Politècnica de València, enavarro@omp.upv.es

hombre ocupa el puesto principal y las mujeres el secundario, él es el jefe y ella es la ayudante, él es el médico y ella la enfermera. Esta relación estereotipada da lugar a que las mujeres subestimen su potencial carrera y a que los hombres no consideren determinadas ocupaciones percibidas como “femeninas” (Inkson et al., 2015).

Frome et al. (2006) exponen que algunas mujeres tienen interés en carreras masculinizadas, normalmente asociadas a la falta de flexibilidad. Sin embargo, las expectativas de la sociedad con respecto a la vida adulta de las mujeres, provoca que normalmente tengan más probabilidades de cambiar sus aspiraciones a trabajos más “neutros” o feminizados, persiguiendo condiciones laborales más compatibles con la familia. Es así que Ibáñez (2008, p.117) afirma que el género es “un elemento estructurante fundamental de nuestro mercado de trabajo, pues los puestos de trabajo están sexuados, no son neutros”.

Para entender por qué las personas eligen determinada profesión existen diferentes teorías de carrera⁴ que proporcionan una base para estudiar la conducta y el desarrollo profesional, y para examinar la práctica basándose en la evidencia (Sampson et al., 2014). Brown (2002) afirma que las teorías son aproximaciones de los fenómenos complejos que influyen en la elección y desarrollo de carrera, y como tales, constituyen una herramienta para investigadores y profesionales, quienes necesitan directrices que pueden utilizar para ayudar a las personas. También sostiene que una buena teoría aporta conocimiento sobre lo que sucede y por qué sucede, de manera que facilita la comprensión del pasado, presente y eventos futuros, proporcionando una representación de la realidad sobre la elección y desarrollo de la carrera. De entre las consideradas como cinco grandes teorías de carrera (Leung, 2008), centraremos nuestra atención en la teoría de Linda Gottfredson por contemplar el género como una de las variables clave en el desarrollo de la carrera.

EL MODELO TEÓRICO DE LINDA S. GOTTFREDSON

Linda S. Gottfredson (1981, 1996, 2002, 2005) describe el proceso mediante el cual las personas definen sus aspiraciones ocupacionales a través de varias etapas que se asocian con la eliminación de un gran número de alternativas de carrera que van siendo progresivamente consideradas como “inapropiadas” (Gottfredson y Lapan, 1997).

En el desarrollo de las aspiraciones profesionales Gottfredson (1981, 1996) describe dos procesos que dan nombre a su teoría: “circumscription” y “compromise”. “Circumscription” se refiere al proceso por el cual las personas restringen sus aspiraciones ocupacionales a una zona de alternativas aceptables (Armstrong y Crombie, 2000) teniendo en cuenta tres dimensiones críticas: la identidad de género, el prestigio y los intereses propios (Tsaousides y Jome, 2008). “Compromise” (traducido como compromiso, acuerdo o reajuste) se produce cuando las personas,

⁴ Hoyt (1991) define el desarrollo de carrera como “la total constelación de factores psicológicos, sociológicos, educativos, físicos, económicos y de suerte que, combinados, configuran la carrera de cualquier individuo a lo largo de la vida”.

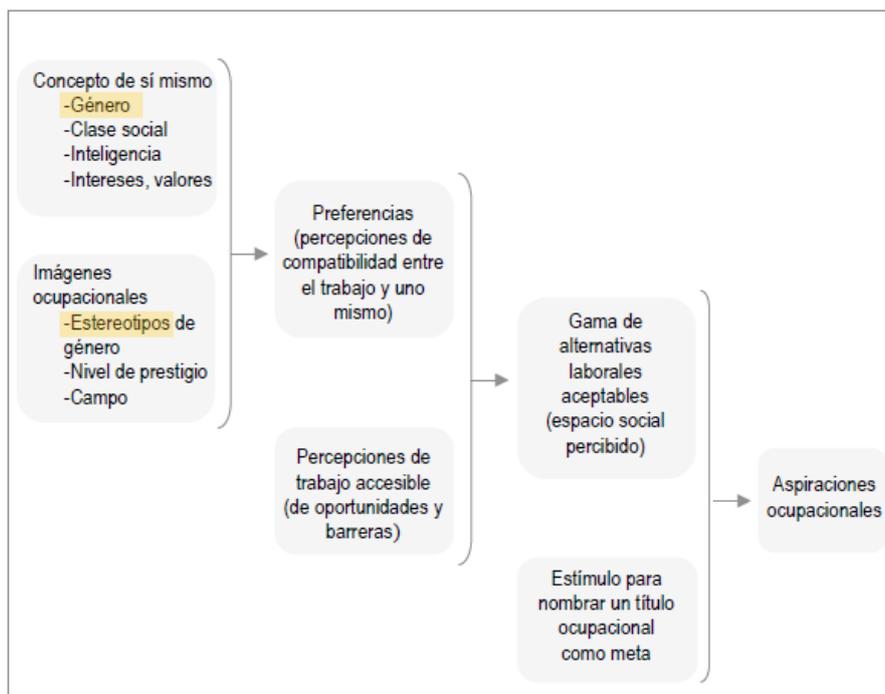
en función de la accesibilidad de las ocupaciones, comienzan a acomodar sus aspiraciones a un conjunto de metas más razonables (Hardie, 2015). El compromiso puede ser anticipado o experimental en base a si las personas moderan sus deseos según su percepción de oportunidades y barreras esperadas, o a su propia experiencia al implementar sus opciones preferidas (Gottfredson, 2002).

Gottfredson (1981, 1996, 2002, 2005) atribuye una importancia fundamental al concepto que una persona va creándose de sí misma. Este auto-concepto se refiere a la visión personal que cada individuo tiene de quien se es y quien no, incluyendo lo que uno espera o desea ser cuando se proyecta en el futuro. La clase social, la inteligencia y el género se consideran especialmente determinantes en la conformación de dicho concepto. Así, las personas buscan trabajos compatibles con la imagen que tienen de sí mismas, persiguiendo la congruencia entre su auto-concepto y las imágenes profesionales creadas sobre las distintas ocupaciones, las cuales incluyen generalizaciones sobre las personalidades de la gente que desarrolla los trabajos, las tareas que realizan, el tipo de vida que llevan, las recompensas y las condiciones del trabajo. El ajuste realizado al intentar integrar el auto-concepto y las imágenes ocupacionales, da lugar a una serie de preferencias ocupacionales, que posteriormente serán restringidas por la accesibilidad de los trabajos (figura 1).

Una ocupación puede ser compatible con el auto-concepto, y sin embargo ser inaccesible. Linda Gottfredson se refiere a la accesibilidad como “los obstáculos u oportunidades en el entorno social o económico que afectan a las posibilidades que tiene un individuo de conseguir cierta ocupación. Los juicios sobre la accesibilidad de una ocupación reflejan opiniones sobre cuán probable es la entrada en una ocupación particular y por lo tanto, influyen en la seriedad con que la persona considerará la ocupación como una alternativa viable” (Gottfredson, 1981, p. 548). La visión de la accesibilidad podría basarse en factores como la disponibilidad del trabajo dentro de una zona geográfica cercana, las percepciones de discriminación o favoritismo, la facilidad de conseguir la capacitación para un trabajo concreto, o la falta de conocimiento sobre cómo entrar en él.

La interacción entre preferencias personales y accesibilidad, da lugar a la gama de alternativas laborales aceptables. Dicho de otro modo, las alternativas son las preferencias que han sido creadas considerando cómo de realistas son esas elecciones, producto tanto de la idea de compatibilidad del auto-concepto con el trabajo, como de su accesibilidad. Las aspiraciones son las ocupaciones particulares elegidas como la mejor alternativa en un momento dado. De este modo Gottfredson (1981) atribuye a las aspiraciones un mayor componente de realidad que a las preferencias, las cuales son entendidas como deseos más ideales.

Figura 1: Relaciones entre los constructos teóricos del modelo “Circumscription and Compromise”.



Fuente: Gottfredson (1981). Traducción propia.

Gottfredson (1981, 1996, 2002, 2005) encuadra este proceso en una secuencia de cuatro etapas en función de las edades, aunque reconoce que deben considerarse de un modo flexible y orientativo, puesto que la juventud madura a ritmos diferentes (Gottfredson, 1996).

La primera etapa se produce entre los 3 y 5 años de edad. En ella los niños y niñas empiezan a reconocer las ocupaciones como roles adultos, comenzando a identificar y preferir ocupaciones de la vida real en lugar de soñar con convertirse en un personaje mágico o de ficción.

La segunda etapa se desarrolla entre los 6 y 8 años. Los niños/as empiezan a comprender de manera dicotómica el concepto de roles de género, identificando los juegos y comportamientos correspondientes a cada sexo. Perciben que hombres y mujeres tienen diferentes tipos de ocupaciones y comienzan a identificarse con unas u otras preocupándose por encajar en los estereotipos de género existentes. Aquí las preferencias ocupacionales reflejan claramente una preocupación por hacer lo que es apropiado si eres mujer u hombre. Las niñas y niños tienen una visión similar de los trabajos más adecuados para cada sexo, de manera que el elegido como más popular por las niñas tiende a ser el menos popular entre los niños y viceversa.

La tercera etapa, de los 9 a los 13, se caracteriza por una mayor atención hacia las valoraciones sociales y el prestigio asociado a cada profesión. En esta franja se comienzan a percibir las diferencias socioeconómicas entre las personas, apreciando la relación del estatus con el prestigio de la ocupación que desarrollan. Los/as jóvenes comienzan a identificarse con un grupo o clase social, y empiezan a ser más conscientes de sus habilidades y capacidades, reduciendo sus

opciones de carrera según un nivel aceptable de prestigio y el grado de esfuerzo que deben afrontar para alcanzarlo.

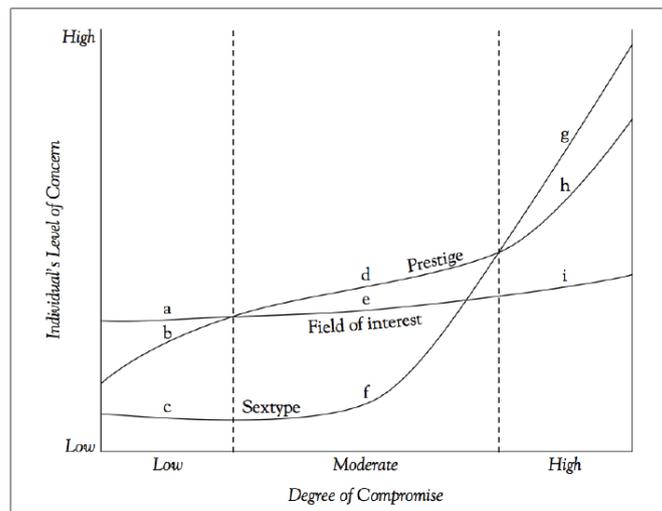
La cuarta y última etapa (a partir de los 14) se relaciona con la crisis de identidad de la adolescencia, y se caracteriza por la orientación hacia lo interno y el desarrollo de la personalidad. Los/as adolescentes estrechan aún más sus preferencias para que sean compatibles con sus propios intereses, motivaciones, valores o habilidades particulares. Las preferencias evolucionan conforme al desarrollo reciente del auto-concepto, integrándolas de acuerdo a un plan de vida. Al final de esta etapa los/as jóvenes deben tomar una decisión de compromiso entre las prioridades ocupacionales y la accesibilidad del trabajo disponible, de manera que establezcan una gama de alternativas aceptables. Posteriormente, esta gama de alternativas junto con otros estímulos sociales (consejos de familiares, amistades, orientadores/as...) determinarán sus aspiraciones profesionales.

En relación al proceso de circunscripción, las personas pueden retomar opciones anteriormente juzgadas inaceptables en respuesta a algún cambio en su entorno social, como por ejemplo las intervenciones del profesorado u orientadores/as que animan a barajar una opción que el/la estudiante consideraba por encima de sus capacidades (Gottfredson 1996, 2002). "Mientras la circunscripción es el proceso por el cual los individuos rechazan las alternativas que consideran inaceptables, el compromiso es el proceso por el cual abandonan sus alternativas más preferidas (...) ajustando sus aspiraciones para dar cabida a una realidad externa" (Gottfredson, 1996, p.195). En este proceso de compromiso, Gottfredson (1981) inicialmente expone que cuando una persona ha de reajustar sus opciones preferidas para adaptarse a la realidad que percibe o encuentra, tenderá a sacrificar en último lugar las dimensiones más próximas al núcleo de formación del auto-concepto. De este modo, en el proceso hacia la determinación de las aspiraciones ocupacionales, los intereses, que se incorporan en el concepto de uno mismo en la cuarta etapa, serían lo primero que la persona sacrificaría, seguidos por el prestigio y en último lugar, como aspecto más irrenunciable y por tanto más protegido, el género.

En su revisión del modelo de 1996, la autora aporta una definición más completa de este proceso, indicando que el orden de prevalencia puede variar en función del grado de compromiso que tenga que afrontar la persona (ajuste entre sus preferencias y la accesibilidad percibida o experimentada). Según muestra la figura 2, cuando el grado de compromiso de la persona es bajo, no le importará sacrificar el nivel de identidad de género y el prestigio para satisfacer sus intereses, pues los dos primeros se encontrarán dentro de un rango aceptable. Si el grado de compromiso es moderado, intentará conservar el prestigio por encima del campo de interés o el género. Por último, en grados de alto compromiso, la dimensión a preservar será la identidad de género, posteriormente el prestigio y por último el campo de interés, siguiendo el mismo patrón enunciado en la primera versión de la teoría de 1981 (Gottfredson, 1996, 2002).

En relación con el compromiso, basándose en la investigación, Gottfredson (1996, 2002) afirma que las mujeres están más abiertas a romper con los estereotipos de género que los hombres, y están más dispuestas a realizar trabajos no tradicionales para ellas, cruzando el umbral de la identidad de género. Dicha afirmación se traduciría a menudo en un leve desplazamiento hacia la derecha de la curva del "sextype" en la figura 2 (Gottfredson 2002).

Figura 2: Grados de compromiso. Modelo teórico "Circumscription and Compromise".



Fuente: Gottfredson (1996)

OBJETIVOS

El objetivo principal de esta comunicación es contribuir a la difusión y conocimiento del modelo teórico "Circumscription and Compromise", de Linda Gottfredson, como base teórica útil para las investigaciones nacientes o en curso que pretendan analizar el desarrollo de la carrera aplicando la perspectiva de género.

El origen de este trabajo reside en la búsqueda de modelos que sirvieran de base para investigar, con perspectiva de género, sobre el desarrollo de la carrera en el sector de la construcción, sector que presenta una fuerte segregación de ocupaciones. Como investigadoras de un campo tan complejo, nos planteamos el interés de compartir el análisis realizado con investigadoras/es que puedan estar interesados/as en campos análogos, aportando una extensa bibliografía sobre estudios que aplican esta teoría y los aspectos en los que se centran. Esta información puede resultar de interés para nuevas investigaciones que contemplen la incidencia de los roles de género o estudios de minorías, como son las mujeres en estudios o campos de trabajos masculinizados o bien hombres en aquéllos que quedan feminizados.

METODOLOGÍA

Se ha llevado a cabo una revisión bibliográfica de las publicaciones que emplean el modelo teórico de Linda S. Gottfredson (1981, 1996, 2002, 2005), como base de su investigación, abarcando un período temporal de 35 años comprendido desde 1985 hasta 2019.

Los resultados son fruto de un análisis exhaustivo y en profundidad de un total de 49 investigaciones que incluyen artículos científicos, capítulos de libros y tesis doctorales. La búsqueda bibliográfica se ha efectuado principalmente en revistas con alto índice de impacto, mediante consulta de bases de datos como la ISI Web of Science, Scopus, catálogos como el de la Universidad de Sevilla (Fama) u otros recursos como Dialnet y Google Académico. Para la búsqueda se han empleado combinaciones de palabras clave en español y en inglés, por ejemplo: “career development theories, Gottfredson, L.S., Circumscription and Compromise, sextype, stereotypes, career choice, career development, career decision making, career expectations, career aspirations, women’s career development”. La lectura de los trabajos encontrados ha llevado a identificar otras aportaciones interesantes gracias a las referencias sugeridas, ampliando así la bibliografía pertinente.

Las investigaciones encontradas fueron clasificadas según su naturaleza, diferenciando entre las empíricas y las no empíricas. Las variables analizadas en las empíricas son: autoría, año, país donde se ha realizado la investigación, grupos y tamaños muestrales y formato de difusión. A su vez, se han agrupado en función del momento de su realización: transversal vs longitudinal. Los estudios no empíricos se han clasificado en tres grupos: revisiones bibliográficas sobre el modelo, propuestas para la orientación vocacional, y discusiones teóricas y análisis basados en estudios no empíricos, identificándose igualmente la autoría y fecha de publicación.

Además de los resultados derivados de los criterios de clasificación descritos y variables seleccionadas, se realiza un análisis más profundo basado en la lectura de las investigaciones, aportando información sobre la validez del modelo, aspectos cuestionados en la investigación, así como su adecuación para la investigación sobre el desarrollo de la carrera.

RESULTADOS

Desde la publicación de la teoría de Gottfredson en 1981, numerosos/as autores/as la han elegido como base teórica de su investigación, aplicándola en una extensa diversidad de estudios, probándola de forma empírica o bien referenciándola como modelo válido suficientemente consolidado.

Previamente a la revisión de Gottfredson de su propia teoría en 1996, su modelo tuvo algunas comprobaciones y críticas que más tarde fueron aclaradas e incorporadas. Vandiver y Bowman (1996), Holt (1989) y Taylor y Pryor (1985) prestaron un apoyo relativo al modelo de Gottfredson, defendiendo la importancia del interés, prestigio e identidad de género en la toma de decisiones en el desarrollo de carrera. Pero sugirieron que el proceso de toma de decisiones podía ser más complejo que el planteado por Gottfredson. Taylor y Pryor (1985) también añadieron la necesidad de descubrir la relación entre las aspiraciones de las personas y lo que realmente terminan haciendo.

Henderson et al. (1988), sostienen que la influencia del nivel socioeconómico de la familia, como variable relacionada con las decisiones sobre el prestigio de las ocupaciones, es significativa, pero que su influencia es indirecta a través de otros factores, como la habilidad. Estas mismas autoras, al igual que Leung y Harmon (1990) sugieren que las etapas propuestas por Gottfredson son apropiadas pero sus límites deben ser más amplios y flexibles.

Uno de los aspectos más cuestionados del modelo de Gottfredson (1981) es la prevalencia del género sobre el prestigio y los intereses personales en el proceso de compromiso. Diversos estudios han puesto de manifiesto que, en muchos casos, para la selección de alternativas ocupacionales, el prestigio puede ser más determinante que la identidad de género (Junk y Armstrong, 2010; Leung, 1993; Leung y Plake, 1990; Hesketh, Durant, y Prior, 1990; Pryor y Taylor, 1986). Otras investigadoras (Hesketh, Elmslie, y Kaldor, 1990) incluso postulan que los intereses son más importantes debido a su carácter compuesto, que incorpora la identidad de género y el prestigio. Sin embargo, Joeng y Lee (2008, en Joeng et al., 2013) mantienen que la investigación que apoya la conceptualización de compromiso de Gottfredson (1981) ha demostrado que, en los estudiantes universitarios de Corea del Sur, con fuertes estereotipos de género, prevalece éste por encima del prestigio y los intereses.

Poco antes de la publicación de la revisión de la teoría en 1996, Leung (1993), Leung y Plake (1990); Leung y Harmon (1990), Holt (1989) y Henderson et al. (1988), encuentran evidencias de que las niñas parecen ser capaces de romper con los roles de género tradicionales más fácilmente que los niños, sugiriendo los últimos que esto pudiera deberse a que las niñas perciben las ocupaciones masculinas como más prestigiosas y deseables.

Leung y Harmon (1990) estudiaron la construcción de la zona de alternativas aceptables entre alumnado universitario, y sugieren que la circunscripción es un proceso activo donde las propias alternativas ocupacionales pueden ser ampliadas. Esto mismo concluyó Leung (1993) quien, al investigar a estudiantes asiático-americanos, puntualizó que en la adolescencia el abanico de ocupaciones consideradas hasta ese momento se amplía. Sobre este aspecto, Hesketh et al. (1990) sostienen que algunas ocupaciones desechadas previamente sobre la base de un atributo (por ejemplo, el género) pueden ser retomadas al considerar uno nuevo (por ejemplo, los intereses).

Brott (1993) revisa las investigaciones que habían empleado el modelo de Gottfredson, extrayendo que el proceso que lleva a las aspiraciones de carrera es más complejo de lo originalmente propuesto por la autora. Sin embargo, indica que esta teoría proporciona un marco útil para la investigación del desarrollo de carrera, poniendo de relieve la importancia del compromiso para la comprensión de la toma de decisiones en dicho proceso. Estas cuestiones son asumidas por Gottfredson, quien, en su revisión de 1996, incorpora puntualizaciones que responden a las críticas planteadas y resultados encontrados, ampliando y perfeccionando así su modelo teórico inicial.

Posteriormente, Blanchard y Lichtenberg (2003), en una investigación con alumnado universitario, vuelven a poner de manifiesto que, para las mujeres, cuando el nivel de compromiso que tienen que ejercer es alto, conseguir un trabajo de prestigio es algo más importante que alcanzar una posición que les permita trabajar entre otras mujeres o en un ambiente menos masculinizado. Sin

embargo, reconocen que la generalización de los hallazgos es limitada por el tipo y tamaño de la muestra.

Investigaciones empíricas

La teoría de “circumscription and compromise” ha sido ampliamente apoyada por la investigación empírica. Se ha demostrado que la identidad de género se asocia con las preferencias (Teig y Susskind, 2008) y las aspiraciones ocupacionales de las personas (Trice, Hughes, Odom, Woods, y McClellan, 1995 en Alm, 2015; Junk y Armstrong, 2010; Helwig, 2008; Lapan y Jingeleski, 1992; Stockard y McGee, 1990), al igual que lo hace el prestigio o estatus (Teig y Susskind, 2008; Lapan y Jingeleski, 1992), y que el nivel socioeconómico de los progenitores tiene una influencia positiva en las aspiraciones ocupacionales de los/as adolescentes (Hannah y Kahn, 1989).

Helwig (2001) en un estudio longitudinal con niños, niñas y adolescentes comprueba que se reproducen las etapas predefinidas por Gottfredson (1981). Hardie (2015), Wee (2014), Lee

(2012), Cochran et al. (2011), Blanchard y Lichtenberg (2003) y Armstrong y Crombie (2000) encontraron evidencias de que el modelo de Gottfredson se ajusta a las investigaciones realizadas con sus distintas muestras.

Este modelo teórico se ha establecido como una base sólida para la investigación del desarrollo de la carrera que aún sigue estando en vigor. Tsousides y Jome (2008), por ejemplo, estudiaron la correlación existente entre los tres niveles de compromiso que propone Linda Gottfredson (2002) y la satisfacción laboral, concluyendo que cuanto menor es el nivel de compromiso mayor será el agrado y satisfacción experimentados. Por el contrario, cuando alguien se ve abocado a realizar mayores niveles de compromiso en la toma de decisiones vocacionales probablemente sufrirá emociones negativas e insatisfacción. Este autor y esta autora proponen su investigación como una extensión de la teoría de Gottfredson (2002), pudiendo servir como trampolín para una mayor exploración de los efectos del compromiso de carrera.

Cochran et al. (2011) investigaron la relación entre las aspiraciones laborales de adolescentes y el éxito profesional a una mediana edad, sosteniendo que las mujeres consiguen alcanzar menor éxito profesional que sus compañeros. Señalaron al género como unas de las variables más importantes a considerar en la orientación profesional. Además, sustentaron la influencia que tienen la habilidad y el nivel socioeconómico como predictores del prestigio de las aspiraciones ocupacionales de los/as adolescentes.

La teoría de Gottfredson también ha sido utilizada en estudios centrados en minorías sociales, como base de modelos para la intervención y orientación de la carrera profesional de jóvenes latinos/as (Ivers et al., 2012) o de madres adolescentes negras (Prescod y Daire, 2013), ambas en Estados Unidos. Otro tipo de minorías es el que pueden constituir los hombres en carreras

típicamente femeninas o viceversa. A este respecto, Hardie (2015), examinó cómo los roles de género, los compañeros, las aspiraciones educativas, los antecedentes familiares, la raza o etnia y el mercado laboral predicen el grado en el que los hombres jóvenes aspiran a ocupaciones tradicionalmente dominadas por mujeres. Esta autora subraya que la identidad de género guía las aspiraciones ocupacionales, afirmando que los hombres jóvenes aspiran a ocupar puestos de trabajo con mayor proporción de hombres que de mujeres. Además evidencia que, incluso si los jóvenes no logran sus objetivos, las decisiones que toman para lograrlos (elección de estudios universitarios, trabajos en prácticas), influenciadas por sus aspiraciones tempranas, contribuyen a la persistencia de la segregación ocupacional de género en el mercado de trabajo.

Por otro lado, los resultados revelan que la proporción de mujeres en el círculo de amistades, el nivel de instrucción de los progenitores y la posibilidad de promoción profesional correlacionan positivamente con las aspiraciones de los hombres hacia ocupaciones en las que predominan las mujeres. En esta línea, Dodson y Borders (2006) manifiestan que el modelo teórico de Gottfredson (1981) parece particularmente relevante para estudiar las opciones de carrera de los hombres, pudiendo aplicarse en la investigación de opciones de carreras no tradicionales, ya que incluye tanto las influencias individuales y socio-ambientales, como las expectativas e impacto del rol de género. Concluyen que los hombres que eligen carreras típicamente masculinas suelen querer mantener roles de géneros más tradicionales. No obstante, manifiestan que se puede estar produciendo un cambio en la imagen estereotipada de las ocupaciones. Algunas de estas cuestiones también son apoyadas por Jackson et al. (2010), quienes sostienen que la teoría de Gottfredson ofrece una comprensión muy completa de las opciones de carreras no tradicionales.

A su vez, las investigaciones sobre mujeres, ya sea en carreras típicamente masculinas o no, destacan también la validez y adecuación del modelo para el estudio de su desarrollo de carrera. Partiendo de la base de que las mujeres tienen una carrera profesional más compleja que los hombres (debido a los estereotipos de género arraigados y a las barreras que experimentan) Coogan y Chen (2007) destacan la validez del modelo de Gottfredson para estudiar las trayectorias laborales de las mujeres frente a otras teorías tradicionales desarrolladas para entender el comportamiento de hombres "blancos, sanos y heterosexuales". Algo similar ponen de manifiesto Moore y Gloeckner (2007), y Cushnie (1999), quien destaca esta teoría como una de las más apropiadas para estudiar y entender el proceso de desarrollo de carrera de las mujeres en general y de las mujeres afroamericanas en particular. Brown (2002) también subraya la adecuación del modelo para la investigación de "minorías", exponiendo en su cuarta edición del libro "Elección y Desarrollo Profesional" que dicha teoría ha ayudado a psicólogos/as profesionales y orientadores/as o consejeros/as de carrera a desarrollar y entender lo que estaba sucediendo en el presente, permitiéndoles hacer predicciones sobre el futuro de las opciones de carrera de las mujeres.

El análisis de la bibliografía encontrada revela que la teoría de Gottfredson ha sido aplicada principalmente y de forma abundante en los Estados Unidos. También ha sido tomada como referente en diversas investigaciones sobre aspiraciones vocacionales y decisiones de carrera en Australia y en menor medida en Nueva Zelanda, Canadá, Corea del Sur, España, China, Taiwan y Turquía. La investigación empírica es principalmente de carácter transversal, habiendo algunas investigaciones longitudinales que observan la evolución de los individuos en un período de tiempo más o menos amplio. Dichos estudios han trabajado sobre una gran diversidad de muestras con tamaños variables que oscilan entre los 35 y 4213 sujetos, conformadas por estudiantes de

distintos niveles educativos (desde escolares a universitarios) o también por otros grupos mixtos que incluyen parejas de padres/madres e hijos/as o diversas combinaciones entre niños/as, adolescentes, jóvenes y personas adultas (tabla 1).

Investigaciones no empíricas

El modelo de Gottfredson también ha sido abordado en otras investigaciones no empíricas, como estudios de revisiones bibliográficas específicas sobre la teoría (Brott, 1993), propuestas metodológicas de intervención en la orientación profesional basadas en el modelo (Prescod y Daire, 2013; Ivers et al., 2012) o para la discusión teórica sobre aspectos relativos al desarrollo de la carrera (Jackson et al., 2010; Vandiver y Bowman, 1996; Gati, 1993; Pryor y Taylor, 1989; Pryor, 1985b) (tabla 2).

Las siguientes tablas reflejan de forma sintética toda esta información. La tabla 1 recoge las investigaciones empíricas, presentando la información según los distintos grupos muestrales investigados, identificando la autoría, el año de publicación y el tamaño muestral. A su vez, las publicaciones se agrupan según sean transversales o longitudinales.

La tabla 2 abarca los estudios no empíricos diferenciando tres grupos según sean revisiones bibliográficas sobre el modelo, propuestas para la orientación o discusiones teóricas y análisis no empíricos, indicando autoría y fecha de publicación de cada uno.

Asimismo, la propia Linda S. Gottfredson (1996) deja también constancia de la existencia de otras investigaciones no publicadas (Vaden-Kiernan, 1992; Kim, 1992; Shipp, 1991; Emrich, 1991; Barry, 1990; Credle, 1989; Leung, 1988) que han sido abordadas teniendo en cuenta su modelo.

La relevancia, repercusión y validez del modelo teórico de Linda S. Gottfredson queda también más que demostrada mediante la gran cantidad de investigadores/as que lo citan en publicaciones con alto índice de impacto. A fecha de 2020, el artículo que recoge la teoría de "Circumscription and Compromise" (Gottfredson, 1981) ha sido referenciado numerosas veces, tal y como reflejan bases de datos de contenidos científicos relevantes para la investigación como la ISI Web of Science, con 806 citas, o Scopus, con 956; siendo aún más elevadas sus referencias en Google académico, donde aparece citado 2990 veces.

Tabla 1: Investigaciones empíricas basadas en la teoría de Gottfredson

Estudio	Año	Autoría	Muestra		Países
			Tipo	Tamaño	
	1985	Taylor y Pryor	Estudiantes de acceso a la Universidad (17-42 años)	287	Australia
	1986	Pryor y Taylor	Personas de diversos niveles educativos (13-52 años)	256	Australia
	1988	Henderson, Hesketh y Tuffin	Escolares y estudiantes de secundaria (5-15 años)	396	N. Zelanda
	1989	Hannah y Kanh	Estudiantes de bachiller	334	Canada
	1989	Holt	Universitarios/as (ingeniería y trabajo social)	42	EEUU
	1990	Hesketh, Durant y Pryor	Personas de 15 a 42 años	37	Australia
	1990	Leung y Harmon	Universitarios/as	246	EEUU
	1990	Leung y Plake	Universitarios/as	246	EEUU
	1990	Hesketh, Elmslie, y Kaldor	Personas de 15 a 53 años	73	Australia
	1992	Lapan y Jingeleski	Estudiantes de secundaria	112	EEUU
	1992	Muñoz y Mullet	Escolares (8º curso EGB, 14-15 años)	735	España
	1993	Leung	Universitarios/as	149	EEUU
	1994	Leung, Conoley y Scheel	Estudiantes de 1º de bachiller superdotados.	194	EEUU
	1997	Naylor, Elsworth, Care y Harvey-Beavis	Familias	2.387	Australia
	2000	Armstrong y Crombie	Estudiantes de secundaria	502	Canada
	2003	Blanchard y Lichtenberg	Universitarios/as	119	EEUU
	2006	Hwang, Kim, Ryu y Heppner	Estudiantes de primaria, secundaria y universitarios/as	733	Corea del Sur
	2006	Dodson y Borders	Ingenieros mecánicos y orientadores de escuela elemental	200	EEUU
	2007	Creed, Conlon, Zimmer-Gembeck	Estudiante de 7º grado y sus madres/padres	176	Australia
	2007	Care, Deans y Brown	Escolares	84	Australia
	2008	Teig y Susskind	Escolares y estudiantes de secundaria	107	EEUU
	2008	Tsaousides y Jome	Universitarios/as	188	EEUU
	2008	Joeng y Lee	Universitarios/as	370	Corea del Sur
	2010	Junk y Armstrong	Universitarios/as	2674	EEUU
	2011	Hou y Leung	Parejas de padres/madres e hijos/as	1067	China
	2012	Lee	Escolares (jardín de infancia, 5-6 años)	1044	Taiwan
	2013	Joeng, Turner y Lee	Universitarios/as	376	Corea del Sur

2014	Wee	Universitarios/as y personas de diversos niveles educativos	430	EEUU
2017	Forsman y Barth	Universitarios/as	1001	EEUU
2017	Infante-Perea	Universitarios/as	704	España
2019	Basfirinci, Uk, Karaoglu y Onbas	Universitarios/as	954	Turquía
2019	Chan, Yeung, Kutnick y Chan	Estudiantes de secundaria	3724	China
1985 a	Pryor	Estudiantes de secundaria y bachillerato	-	Australia
1998	Helwig	Escolares y estudiantes de secundaria	208	EEUU
2001	Helwig	Escolares y estudiantes de secundaria	208	EEUU
2004	Helwig	Escolares y estudiantes de secundaria	208	EEUU
2008	Helwig	Jóvenes adultos	35	EEUU
2011	Cochran, Wang, Stevenson, Johnson y Crews	Adolescentes de 15 a 17 años	6559	EEUU
2015	Hardie	Estudiantes hombres de 13 a 21 años	1157	EEUU
2019	Berger, Holmes, Gore y Archer	Escolares y estudiantes de secundaria	4213	Australia

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2: Investigaciones no empíricas basadas en la teoría de Gottfredson

Tipo de estudio	Autoría (año)
Revisión bibliográfica del modelo	Brott (1993)
Propuestas para la orientación vocacional	Miller (1986) Ivers, Milsom y Newsome (2012) Prescod y Daire (2013)
Discusiones teóricas y análisis basados en estudios no empíricos	Pryor (1985b) Pryor y Taylor (1989) Gati (1993) Vandiver y Bowman (1996) Jackson, Wright y Perrone-McGovern (2010)

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos nos permiten concluir que el modelo teórico de Linda S. Gottfredson "Circumscription and Compromise" proporciona un marco útil para investigar el desarrollo de la carrera profesional, y a nivel internacional es considerado uno de los más apropiados para entender y estudiar el proceso de desarrollo de carrera de las mujeres.

Constituye un tema relevante para la comunidad investigadora que tiene a su vez gran interés social, pues a la vez que explica que haya ocupaciones masculinizadas y otras feminizadas, resulta un marco teórico apropiado para la orientación profesional. Entendemos que la información aportada puede ser de interés para nuevas investigaciones que contemplen la incidencia de los roles de género y los estudios de minorías. Por ejemplo, estudios de mujeres en campos de trabajo masculinizados o de hombres en sectores feminizados, ya que ofrece una comprensión muy completa de las opciones de carreras no tradicionales.

El estudio presentado ofrece una revisión completa y actualizada que abarca un período de tiempo amplio, no obstante, señalamos como limitación la posibilidad de que algunas publicaciones relacionadas con el tema puedan haber pasado inadvertidas en la revisión.

BIBLIOGRAFÍA

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional el Trabajo*, Vol.116 N°3, 343–370.

Armstrong, P. I. & Crombie, G. (2000). "Compromises in adolescents' occupational aspirations and expectations from grades 8 to 10". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.56 N°1, 82–98.

Basfirinci, C., Uk, Z. C., Karaoglu, S., & Onbas, K. (2019). "Implicit occupational gender stereotypes: a research among Turkish university students." *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 34 N°2, 157-184.

Berger, N., Holmes, K., Gore, J. M., & Archer, J. (2019). "Charting career aspirations: a latent class mixture model of aspiration trajectories in childhood and adolescence". *The Australian Educational Researcher*, 1-28. <https://doi.org/10.1007/s13384-019-00363-x>

Blanchard, C. A., & Lichtenberg, J. W. (2003). "Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.62 N°2, 250–271.

Brott, P. E. (1993). *Gottfredson's Theory of circumscription and compromise: Implications for Career Counseling*. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED400482.pdf>

Brown, D., & Associates. (2002). *Career Choice and Development*. Jossey- Bass, Ed. (4th ed.).

Care, E., Deans, J., & Brown, R. (2007). "The realism and sex type of four-to five-year-old children's occupational aspirations". *Journal of Early Childhood Research*, Vol.5 N°2, 155–168.

- Chan, C. K. Y., Yeung, N. C. J., Kutnick, P., & Chan, R. Y. Y. (2019). "Students' perceptions of engineers: dimensionality and influences on career aspiration in engineering". *International Journal of Technology and Design Education*, Vol.29, N°3, 421-439.
- Cochran, D. B., Wang, E. W., Stevenson, S. J., Johnson, L. E., & Crews, C. (2011). "Adolescent occupational aspirations: test of Gottfredson's theory of circumscription and compromise". *The Career Development Quarterly*, Vol.59 N°5, 412-427.
- Coogan, P. A., & Chen, C. P. (2007). "Career development and counselling for women: Connecting theories to practice". *Counselling Psychology Quarterly*, Vol.20 N°2, 191-204.
- Creed, P. A., Conlon, E. G., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2007). "Career barriers and reading ability as correlates of career aspirations and expectations of parents and their children". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.70 N°2, 242-258.
- Cushnie, M. E. (1999). African-american women first-line supervisors: a qualitative study of their career development process (Doctoral thesis). Ohio State University.
- Dodson, T. A. & Borders, L.D. (2006). "Men in Traditional and Nontraditional Careers: Gender Role Attitudes, Gender Role Conflict, and Job Satisfaction". *The Career Development Quarterly*, Vol.54 N°4, 283-296.
- Elejabeitia Tavera, C., & López Sáez, M. (2003). Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ed.
- English, J. (2008). "Fighting poverty in South Africa through employment for women in construction" en *Building Abroad. Procurement of construction and reconstruction projects in the international context*, Montreal, Canada (183-191).
- Forsman, J. A., & Barth, J. M. (2017). "The effect of occupational gender stereotypes on men's interest in female-dominated occupations". *Sex Roles*, Vol.76, N°7-8, 460-472.
- Francis, V., & Prosser, A. (2014). "Exploring vocational guidance and gender in construction exploring vocational guidance and gender in construction". *International Journal of Construction Education and Research*, Vol.10, 39-57.
- Frome, P. M., Alfeld, C. J., Eccles, J. S. y Barber, B. L. (2006). "Why Don't They Want a Male-Dominated Job? An investigation of young women who changed their occupational aspirations". *Educational Research and Evaluation*, Vol.12 N°4, 359-372.
- Gálvez Muñoz, L., & Rodríguez Madroño, P. (2011). "La desigualdad de género en las crisis económicas". *Investigaciones Feministas*, Vol.2, 113-132.
- Gati, I. (1993). "Career compromises". *Journal of Counseling Psychology*, Vol.40 N°4, 416-424.
- Gottfredson, L. S. (1981). "Circumscription and Compromise: A developmental theory of occupational aspirations". *Journal of Counseling Psychology Monograph*, Vol.28 N°6, 545-579.
- Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise, en *Career choice and development* (3rd ed.) (179-232).
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of circumscription, compromise, and self-creation, en Brown (Ed.): *Career Choice and Development* (85-148).

Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling, en S. D. Brown y R.W. Lent: Career Development and Counseling. Putting Theory and Research Work (71-100).

Gottfredson, L. S. y Lapan, R. T. (1997). "Assessing gender-based circumscription of occupational aspirations". Journal of Career Assessment, Vol.5 N°4, 419-441.

Hannah, J. A. S. y Kahn, S. E. (1989). "The relationship of socioeconomic status and gender to the occupational choices of grade 12 students". Journal of Vocational Behavior, Vol.34 N°2, 161- 178.

Hardie, J. H. (2015). "Women's work? Predictors of young men's aspirations for entering traditionally female-dominated occupations". Sex Roles, Vol.72, 349-362.

Helwig, A. A. (1998). "Gender-role stereotyping: testing theory with a longitudinal sample". Sex Roles, Vol.38 N°5/6, 403-422.

Helwig, A. A. (2001). "A test of Gottfredson's theory using a ten-year longitudinal study". Journal of Career Development, Vol.28 N°2, 77-95.

Helwig, A. A. (2004). "A ten-year longitudinal study of the career development of students: summary findings". Journal of Counseling & Development, Vol.82 N°1, 49-57.

Helwig, A. A. (2008). "From childhood to adulthood: A 15 year longitudinal career development study". The Career Development Quarterly, Vol.57 N°1, 38-50.

Henderson, S., Hesketh, B. y Tuffin, K. (1988). "A test of Gottfredson's theory of circumscription". Journal of Vocational Behavior, Vol.32 N°1, 37-48.

Hesketh, B., Durant, C. y Pryor, R. (1990). "Career compromise: a test of Gottfredson's (1981) theory using a policy-capturing procedure". Journal of Vocational Behavior, Vol.36 N°1, 97-108.

Hesketh, B., Elmslie, S. y Kaldor, W. (1990). "Career compromise: an alternative account to Gottfredson's theory". Journal of Counseling Psychology, Vol.37 N°1, 49-56.

Hesketh, B., Pryor, R. y Gleitzman, M. (1989). "Fuzzy logic: Toward measuring Gottfredson's concept of occupational social space". Journal of Counseling Psychology, Vol.36 N°1, 103-109.

Holt, P. A. (1989). "Differential effect of status and interest in the process of compromise". Journal of Counseling Psychology, Vol.36 N°1, 42-47.

Hou, Z. J. y Leung, S. A. (2011). "Vocational aspirations of chinese high school students and their parents' expectations". Journal of Vocational Behavior, Vol.79 N°2, 349-360.

Hwang, M.-H., Kim, J.-H., Ryu, J. Y. y Heppner, M. J. (2006). "The circumscription process of career aspirations in south korean adolescents". Asia Pacific Education Review, Vol.7 N°2, 133-143.

Hoyt (1991). "The concept of work: bedrok for career development», Future Choices Youth Policy Institute, Vol.2 N° 3, 23-30.

Ibáñez Pascual, M. (2008). "La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos de trabajo y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas". Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis), Vol.123, 87- 122.

Infante-Perea, M. (2017). Preferencias laborales y barreras de carrera percibidas en la Ingeniería de Edificación. Análisis desde la perspectiva de género. (Tesis Doctoral). Universidad de Sevilla.

Inkson, K., Dries, N. y Arnold, J. (2015). Understanding Careers. (SAGE Ed.) (2nd ed.).

- Ivers, N. N., Milsom, A. y Newsome, D. W. (2012). "Using Gottfredson's theory of circumscription and compromise to improve latino students' school Success". *The Career Development Quarterly*, Vol.60 N°3, 231-242.
- Jackson, Z. V., Wright, S. L. y Perrone-McGovern, K. M. (2010). "Work-family interface for men in nontraditional careers". *Journal of Employment Counseling*, Vol.47 N°4, 157-166.
- Joeng, J. R., Turner, S. L. y Lee, K. H. (2013). "South Korean college students' holland types and career compromise processes". *Career Development Quarterly*, Vol.61 N°1, 64-73.
- Junk, K. E. y Armstrong, P. I. (2010). "Stability of Career Aspirations: A Longitudinal Test of Gottfredson's Theory". *Journal of Career Development*, Vol.37 N°3, 579-598.
- Kreimer, M. (2004). "Labour Market Segregation and the gender-based division of labour". *The European Journal of Women's Studies*, Vol.11 N°2, 223-246.
- Lapan R.T. y Jingeleski, J. (1992). "Circumscribing vocational aspirations in junior high school". *Journal of Counseling Psychology*, Vol.39 N°1, 81-90.
- Lee, H. C. (2012). "“What do you want to do when you grow up?” Occupational aspirations of taiwanese preschool children". *Social Behavior and Personality*, Vol.40 N°1, 115-127.
- Leung, S. A. (1993). "Circumscription and compromise: a replication study with asian americans". *Journal of Counseling Psychology*, Vol.40 N°2, 188-193.
- Leung, S. A. (2008). *The Big Five Career Theories en Springer (Ed.), International Handbook of Career Guidance (115-132)*.
- Leung, S.A., Conoley, C. W. y Scheel, M. J. (1994). "The career and educational aspirations of gifted high school students: a retrospective study". *Journal of Counseling & Development*, Vol.72 N°3, 298-303.
- Leung, S. A. y Harmon, L. W. (1990). "Individual and sex differences in the zone of acceptable alternatives". *Journal of Counseling Psychology*, Vol.37 N°2, 153-159.
- Leung, S. A. y Plake, B. S. (1990). "A choice dilemma approach for examining the relative importance of sex type and prestige preferences in the process of career choice compromise". *Journal of Counseling Psychology*, Vol.37 N°4, 399-406.
- López-Sáez, M. (1994). "Procesos culturales e individuales implicados en la estereotipia de género. Una aproximación empírica a la elección de carrera". *Revista de Psicología Social*, Vol.9 N°2, 213-230.
- Padilla Carmona, M. T. (2001). "Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer". *Portularia*, Vol.1, 223-232.
- Prescod, D. J. y Daire, A. P. (2013). "Career intervention considerations for unwed young black mothers in the United States". *Adultspan Journal*, Vol.12 N°2, 91-99.
- Prieto, C. y Pérez de Guzmán, S. (2013). "Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Vol.141, 113-132.
- Pryor, R. G. (1985a). "Eradicating sex role stereotypes: an application of Gottfredson's circumscription-compromise theory". *The Vocational Guidance Quarterly*, Vol.33 N°4, 277-283.

- Pryor, R. G. L. (1985b). "Toward exorcising the self-concept from psychology: Some comments on Gottfredson's circumscription/compromise theory". *Journal of Counseling Psychology*, Vol.32 N°1, 154-158.
- Pryor, R. G.L. y Taylor, N. B. (1986). "What would I do if I couldn't do what I wanted to do? Investigating career compromise strategies". *Australian Psychologist*, Vol.21 N°3, 363-376.
- Sampson, J. P., Hou, P.-C., Kronholz, J. F., Dozier, V. C., McClain, M.-C., Buzzetta, M., ... Kennelly, E. L. (2014). "A Content Analysis of Career Development Theory, Research, and Practice-2013". *The Career Development Quarterly*, Vol.62 N°4, 290-326.
- Simon, A. L. (2013). Children's Perception of Women in Construction, en 49th ASC Annual International Conference Proceedings.
- Stockard, J. y McGee, J. (1990). "Children's occupational preferences: The influence of sex and perceptions of occupational characteristics". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.36 N°3, 287-303.
- Swanson, J. L. y Woitke, R. (1997). "Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers". *Journal of Career Assessment*, Vol.5 N°4, 443-462.
- Taylor, N. B. y Pryor, R. G. L. (1985). "Exploring the process of compromise in career decision making". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.27 N°2, 171-190.
- Teig, S. y Susskind, J. E. (2008). "Truck driver or nurse? the impact of gender roles and occupational status on children's occupational preferences". *Sex Roles*, Vol.58 N°11-12, 848-863.
- Alm, S. (2015). "Dreams meeting reality? A gendered perspective on the relationship between occupational preferences in early adolescence and actual occupation in adulthood". *Journal of Youth Studies*, Vol.18 N°8, 1077-1095.
- Tsaousides, T. y Jome, L. R. (2008). "Perceived career compromise, affect and work-related satisfaction in college students". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.73 N°2, 185-194.
- Vandiver, B. J. y Bowman, S. L. (1996). A schematic reconceptualization and application of Gottfredson's model, en M. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), Palo Alto, CA: Davies-Black, *Handbook of career counseling theory and practice* (155-168).
- Wee, S. (2014). "Compromises in career-related decisions: Examining the role of compromise severity". *Journal of Counseling Psychology*, Vol.61 N°4, 593-604.