

## MODELOS E TÉCNICAS DE INTERVENÇÃO NA CARREIRA

# O papel da Auto-estima e da construção da carreira na Representação das Competências Transversíveis

rocha, M., dias de oliveira, E. & azevedo, J., 2010

**CEGE**

Centro de Estudos em Gestão e Economia  
Financed by

**FCT**  
Fundação para a Ciência e a Tecnologia  
agência de ciência e tecnologia

Ciência, Inovação 2010  
Programa Operacional Ciência e Inovação 2010  
MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR

VI CONFERÊNCIA  
2010  
DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL  
AVALIAÇÃO E INTERVENÇÃO



**CATÓLICA**  
UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA - PORTO  
Faculdade de Economia e Gestão

- ENQUADRAMENTO TEÓRICO

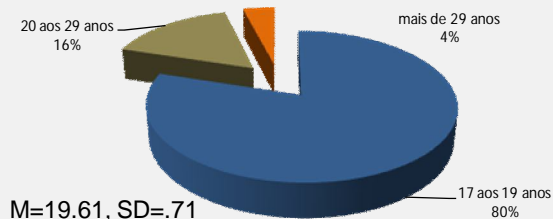
Teoria da Construção da Carreira (Mark L. Savickas, 2005, etc): abordagem Construtivista, Desenvolvimental e Ecológica da Construção da Carreira; Modelo Multidimensional e Contingente da Auto-Estima (Crocker, Luhtanen, Cooper & Bouverette, 2003);

Modelo do Eparelhamento de Competências Transferíveis (Evers, Rush & Berdrow, 1998- Making the Match Project)

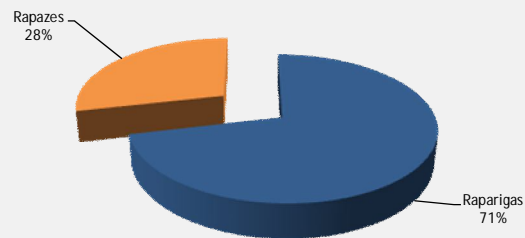
Projecto Pós-Doutoral: “Employability Insight in Higher Education: Psychosocial factors, extracurricular experiences and career orientation in the (re)actualization of the transversal competences (2009).

• AMOSTRA: N=316 (TODOS OS RESPONDENTES FREQUENTAM O PRIMEIRO ANO)

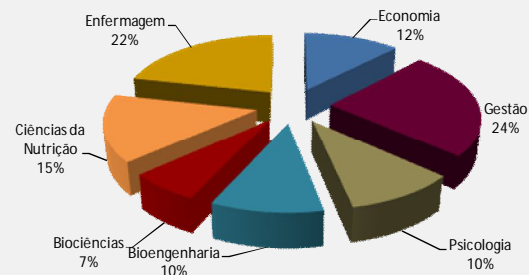
### Idade



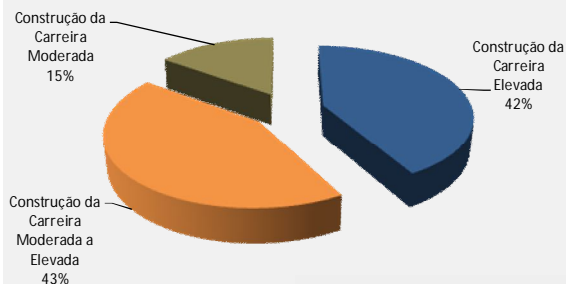
### Género



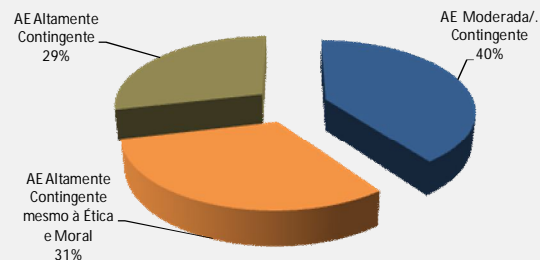
### CUP-PORTO Licenciaturas



### Clusters Construção da Carreira



### Clusters Auto-estima contingente



Clusters construídos através do método combinatório

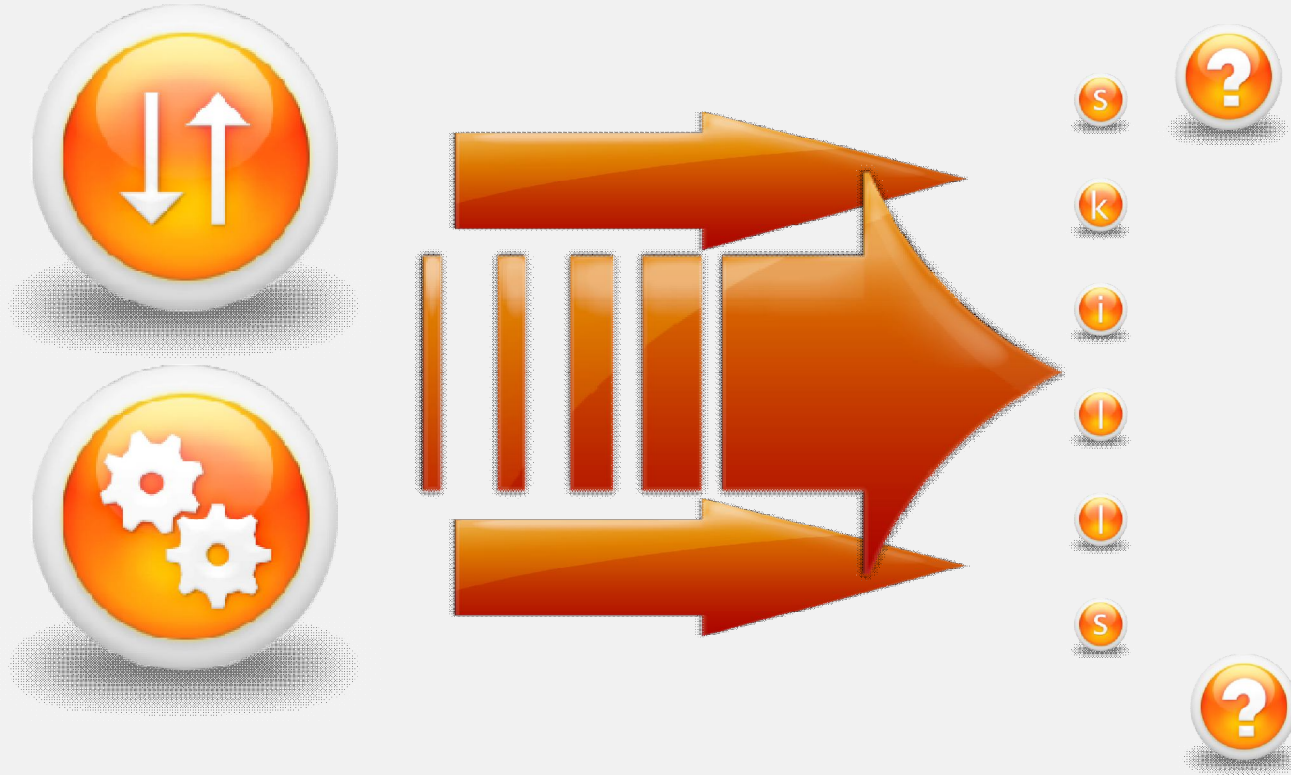


- ESTRATÉGIA DE ANÁLISE DOS DADOS

- ◉ Análises Preliminares
  - ◉ Construção de Clusters com base no método combinatório
  
- ◉ Análises Univariadas de Variância
  - ◉ Dimensões de Competências Transferíveis (variável dependente)
  - ◉ Clusters Auto-estima e Construção da carreira (variáveis independentes)
  
- ◉ Critérios
  - ◉ Testes de Efeitos entre Sujeitos ( $p \geq .05$ )
  - ◉ Testes Post Hoc com base no critério de Scheffé

Interacções testadas com recurso à subdivisão da amostra (Split File) e apresentação de médias estimadas (critério de Sidak, para comparações múltiplas)

# Questões de investigação



Qual a influência das representações da Auto-estima Contingente e da Construção da Carreira nas representações da aquisição das Competências Transferíveis?

Existe um efeito maior da interacção entre Auto-estima Contingente e da Construção da Carreira nas representações da aquisição das Competências Transferíveis?

• INSTRUMENTOS

Skills Questionnaire

SQ; Evers, Rush & Berdrow, 1998 ( $\alpha > .76$ ; CFI=.91, SRMR=.08, RMSEA=.07)

Contingencies of Self-Worth Scale CSWS;

Mobilização para a Inovação e Mudança  
Crocker, Luntanen & Bouverette, 2003

**Ability to Conceptualize**

( $\alpha > .73$ ; CFI=.90, SRMR=.07, RMSEA=.08)

**Criatividade, Inovação e Mudança**

'Lido bem com o imprevisto'

• **Assunção do Risco**

'Assumo riscos moderados'  
'Sinto-me válido(a) quando tenho o amor de Deus'

**Perspectivação Futura**

• **Competição**

'Conseguo perspectivar um futuro para  
'A minha auto-estima é influenciada pelo meu nível  
de desempenho em tarefas competitivas'

• **Virtude/Ética**

'Gestão de Pessoas e Tarefas  
'Fazer algo que sei que é errado faz-me perder o  
**Coordenação**

respeito por mim mesmo(a)'  
'Coordeno adequadamente o trabalho dos  
meus colegas'

• **Competência Académica**

'**Tomada de Decisão** é afectada pelo meu  
desempenho académico'  
'Tompo decisões num curto período de tempo'

• **Liderança e Influência**

'Supervisiono adequadamente outras pessoas'  
'Não me importa o que os outros pensam de mim'

• **Gestão de Conflitos**

'Identifico fontes de conflito entre as outras pessoas'  
'A minha auto-estima sofre sempre que acho que não  
tenho uma boa aparência'  
**Planeamento e Organização**

'Identifico fontes de conflito entre as outras pessoas'

Students Career Construction Inventory

Comunicação  
SCCI; Savickas, M.L., 2009

**Relacionamento Interpessoal**

(CFI=.95, SRMR=.06, RMSEA=.08)

**Escuta**

'Escuto atentamente os outros'

• **Adaptabilidade à Carreira**

'Comunico eficazmente com o grupo do meu futuro'  $\alpha = .51$

**Escrita**

'Controlo: 'Penso antes de agir.'  $\alpha = .59$

'Redijo relatórios correctamente'

**CURIOSIDADE:** 'Exploro o ambiente que me rodeia'  $\alpha = .76$

\* **Trabalho de Grupo**

**COOPERAÇÃO:** 'Ajo de forma amigável'  $\alpha = .73$

'Sinto-me motivado(a) para trabalhar em grupo'

**CONFIANÇA:** 'Aprendo com os meus erros'  $\alpha = .75$

Gestão do Self

• **Desenvolvimento Vocacional**

**Aprendizagem**

'Aprendo coisas novas a partir de experiências' são

**Organização Pessoal e Gestão do Tempo**

'Definir a minha carreira' Ler acerca de profissões'

**Pontos Positivos Pessoais**

'Tenho boas ideias' Seleccio actividades que me

trazem a maior satisfação'

'Tenho uma boa imagem'

'Tenho uma boa imagem'

**INSTRUMENTALIZAÇÃO:** 'Qualificar-me para o trabalho que

**Resolução de Problemas/Análise**

'Avalio correctamente o que os outros dizem'

**TRANSIÇÃO ESCOLA-TRABALHO:** Realizar planos para a

**Sentimento de Qualidade e Excelência**

'Estabeleço elevados padrões de qualidade na

realização das minhas tarefas'

\* **Pensamento Crítico**

'Justifico o meu raciocínio com base na sua evidência

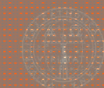
teórico-prática

**FCT**

Fundação para a Ciência e a Tecnologia

VI

2010  
DESENVOLVIMENTO VOCACIONAL  
AVALIAÇÃO E INTERVENÇÃO



UNIVERSIDADE DE COIMBRA

# Resultados

## Mobilização para a Inovação e Mudança



[F=(2,316)=3.053; p=.049;  $\eta^2$ =.558]



[F=(2, 316)=37.428; p=.000;  $\eta^2$ =1.00]



[F=(4, 316)=.889; p=.471;  $\eta^2$ =.282]



(M=4.75; DP= .45)



(M=4.47; DP= .36)



(M=4.13; DP= .43)



(M=4.65; DP= .45)



(M=4.44; DP= .47)

# Resultados

## Gestão de Pessoas e Tarefas



[F=(2,316)=5.070; p=.007;  $\eta^2=.817$ ]



[F=(2, 316)=24.042; p=.000;  $\eta^2=1.00$ ]



[F=(4, 316)=.351; p=.844;  $\eta^2=.130$ ]



(M=4.70; DP= .45)



(M=4.38; DP= .49)



(M=4.11; DP= .58)



(M=4.61; DP= .49)



(M=4.34; DP= .59)

# Resultados

## Comunicação



[F=(2,316)=1.666; p=.191;  $\eta^2=.350$ ]



[F=(2, 316)=24.649; p=.000;  $\eta^2=1.00$ ]



[F=(4, 316)=.232; p=.920;  $\eta^2=.100$ ]



(M=4.93; DP= .42)



(M=4.67; DP= .41)



(M=4.40; DP= .50)

# Resultados

## Gestão do self



[F=(2,316)=1.690; p=.186;  $\eta^2=.355$ ]



[F=(2, 316)=43.730; p=.000;  $\eta^2=1.00$ ]



[F=(4, 316)=.342; p=.849;  $\eta^2=.128$ ]



(M=4.95; DP= .50)



(M=4.64; DP= .35)



(M=4.24; DP= .42)

# Conclusões e pistas para investigação futura

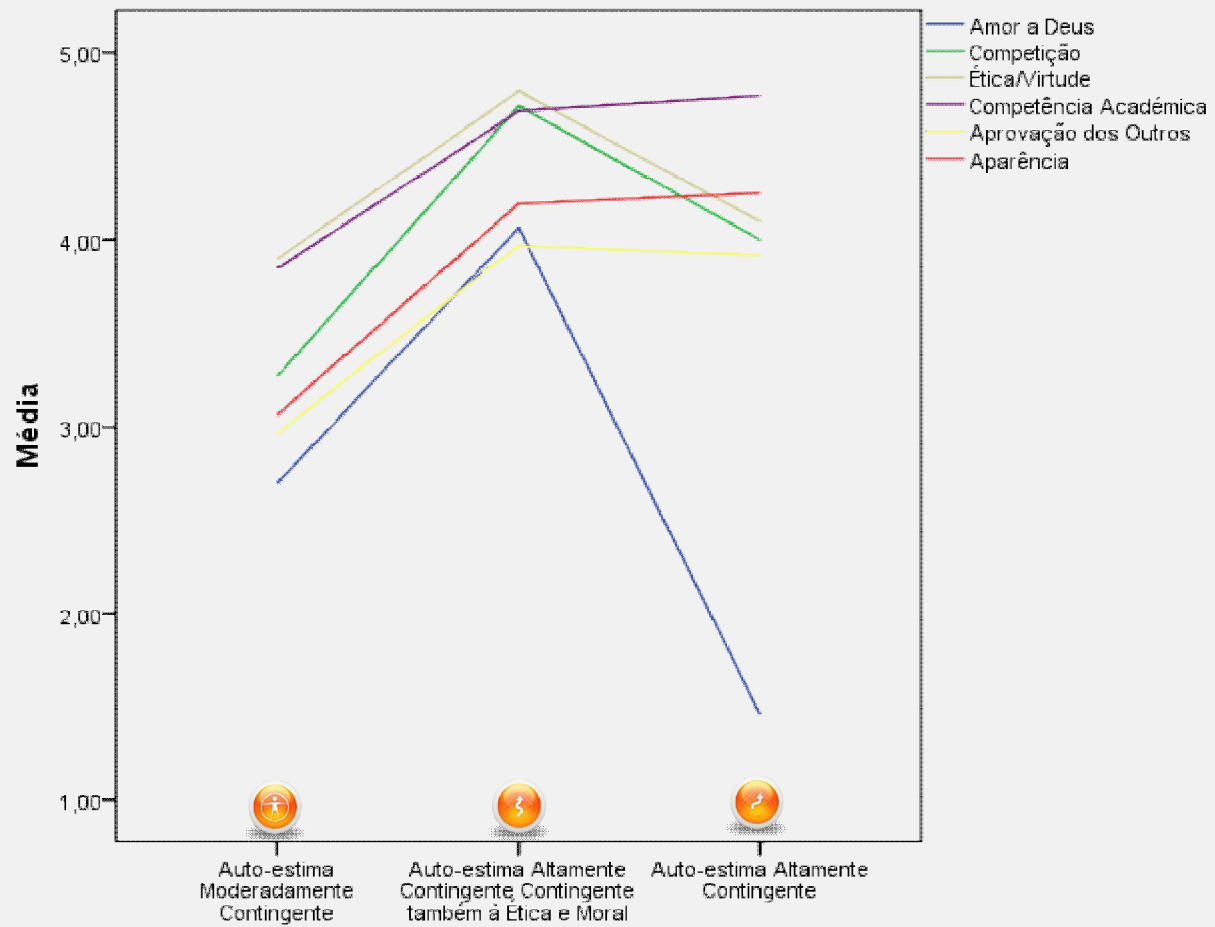
- Foram encontrados efeitos da auto-estima na Inovação para a Inovação e Mudança e ainda na Gestão de Pessoas e Tarefas sugerindo-se que os sujeitos cuja auto-estima é altamente contingente em todas as dimensões, inclusive nas dimensões éticas e morais têm representações mais elevadas destas competências que aqueles cuja auto-estima é moderadamente contingente incluso nas dimensões éticas e morais; de facto parece que o amor a Deus terá aqui um papel crucial no elevar destas representações de competências restando investigar até que ponto se trata de representações mais irrealistas ou não....
- Quanto ao nível de Construção da Carreira, os resultados apontam efeitos maiores nas representações de todas as competências estudadas. Assim, quanto maior o nível de Construção da Carreira, maiores as representações das aquisições de competências, o que poderá funcionar como dinamizador da aquisição de facto das mesmas, ou poderá resultar num desinvestimento dos estudantes pela crença irrealista de uma performance elevada a este nível.
- Em termos de intervenção, o programa do portfólio individual de competências (PIC-FEG, UCP-CRP), deverá ter em conta o trabalho de desmistificação de crenças irrealistas acerca da aquisição das competências transversais, chamando a atenção para os resultados efectivos obtidos nas unidades curriculares de Projecto, de modo a que a construção de um projecto pessoal a este nível possa ser enraizado em premissas cujos objectivos desenvolvimentais estejam claramente definidos, aumentando as hipóteses de sucesso

## Conclusões e pistas para investigação futura

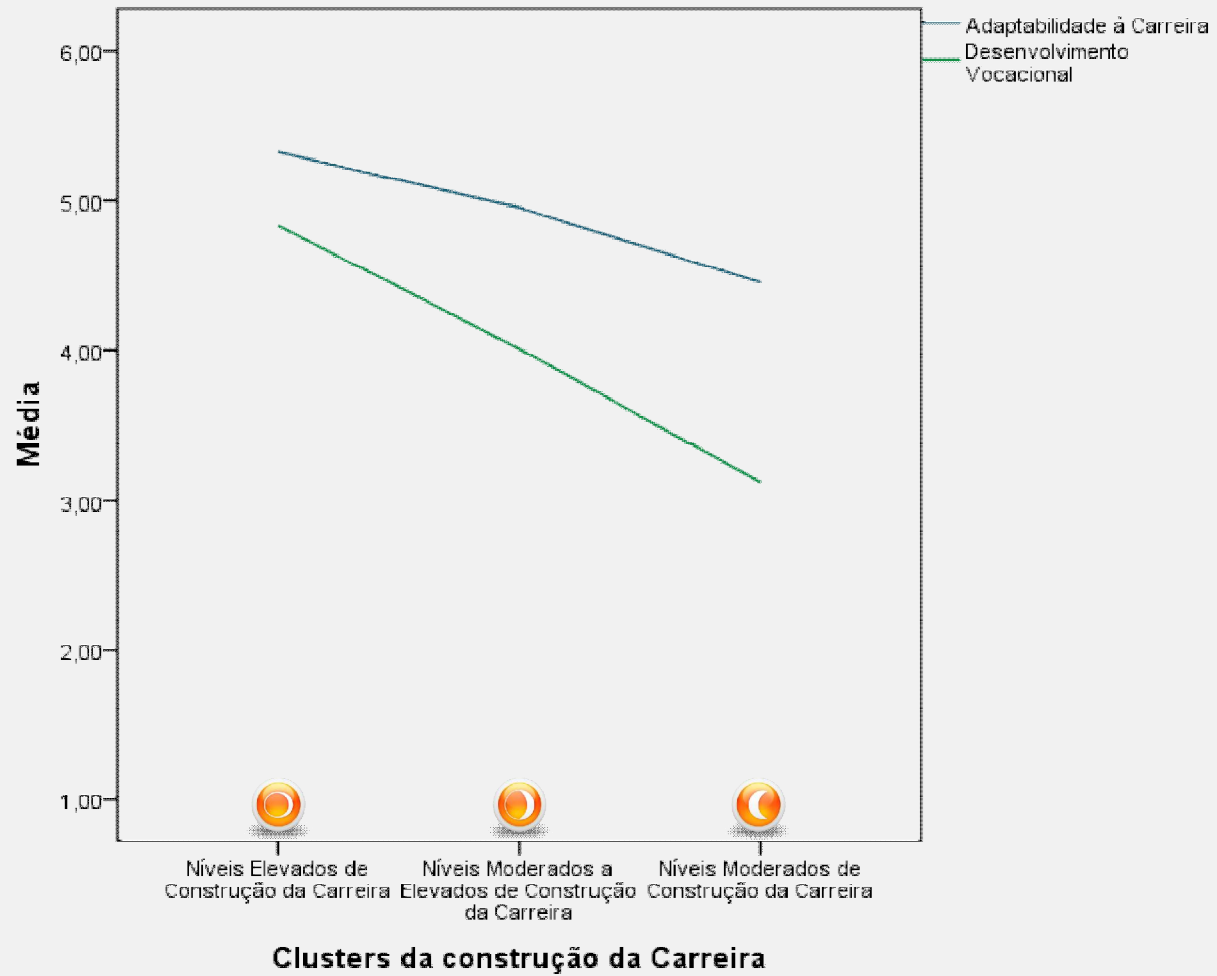
- ◉ Verificar até que ponto as crenças dos sujeitos se coadunam com a aquisição de facto destas competências (análise ao nível da destrição dos grupos de competências)...
- ◉ Observar até que ponto estarão algumas experiências de participação pessoal, nomeadamente grupos religiosos de jovens ou voluntariado, a explicar também os resultados da auto-estima relativamente à questão das competências.
- ◉ Integrar no estudo análises que analisem também a influência da auto-estima contingente nos níveis de construção de carreira.
- ◉ Observação longitudinal de resultados.

Obrigada pela vossa atenção





Clusters Contingência da Auto-estima





Attachment/Self-Concept

Employability Insight in Higher Education

Educational Development

Success

Internal Working Model: Others

Internal Working Model: Self

Case Adaptability

MOTIVATION | LEADERSHIP | SUCCESS

WORKING MATCH

GOALS Teacher

THINK MORE ACT

LOBS