

## UN INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA CONDUCTA EXPLORATORIA EN EL DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

T. Donoso\*, P. Figuera\* y M. L. Rodríguez\*  
Universidad de Barcelona

### EL INTERÉS POR EL ESTUDIO DE LA CONDUCTA EXPLORATORIA

Aunque la psicometría y el diagnóstico recibieron más atención que los procesos exploratorios en la historia de la orientación, se detecta, a partir de los años sesenta, una cierta preocupación por definir en qué consiste la exploración de uno mismo y del mundo laboral y cómo va a afectar esta conducta en la elección profesional. Representantes de la psicología experimental (Berlyne, 1960, y Myers, 1941) definieron la conducta exploratoria como el proceso que afecta a la naturaleza de la estimulación que llega a los órganos de los sentidos, con la función de obtener información adicional de ciertos aspectos del entorno. El principal constructo de la teoría de Berlyne es la activación, la actividad, el deseo de realizar una actividad heurística. Esta actuación del orientado arrastra un abanico de conductas de interés para la orientación (inspección, manipulación, observación, etc.) que junto a la disminución de la incertidumbre y de los conflictos, favorecerán la exploración profesional. El mismo interés surgió entre los psicólogos evolutivos quienes introdujeron, entre los estadios vitales, el exploratorio, coincidente, *grosso modo* con la adolescencia. Hoy, existe ya una base para la explotación de la conducta exploratoria a partir de los teóricos del desarrollo de la carrera.

### LA CONSTRUCCIÓN DE UNA TEORÍA DE LA CONDUCTA EXPLORATORIA

En las conductas exploratorias han sido contempladas más sus resultados que sus procesos. De ahí que, en los años sesenta, Super y cols. definieran (Jordaan, 1963) el constructo «explorar» como «conducta previa al intento de resolver un problema y a la toma de decisiones.» «(...) que trata de aquellas actividades —mentales o físicas— hechas con un propósito plenamente admitido o inconsciente; con la esperanza de aflorar información acerca de uno mismo del medio; de verificar o conseguir una base para tomar decisiones, concluir, solucionar, construir hipótesis, o para cambiar, sentirse estimulado o responder a los retos.»

De las dimensiones propuestas por Jordaan se han desprendido dos tipos de acciones. Por una parte, la medida de la conducta exploratoria, es decir, el diagnóstico y estimación de la capacidad

---

\* (Dirección de contacto con las autoras: Dep. MIDE, Fac. Pedagogía, C/Baldiri i Reixac s/n 3º, D, 08028-Barcelona, T. (93) 3333466, ext. 3384.)

exploratoria; y, por otra, el diseño de programas, más o menos completos, de intervención con el fin primordial de desarrollar en los jóvenes el deseo de explorar. Entre éstas se detectan desde los años sesenta significativos esfuerzos. Por ejemplo, existen paquetes para la exploración profesional que tratan de desarrollar habilidades básicas de comprensión de las ocupaciones y búsqueda de empleos, reales y/o simuladas; uso de los inventarios de preferencias vocacionales y de desarrollo vocacional para enseñar a buscar información y explorar (Aiken y Johnston, 1973); programas para la enseñanza secundaria que pretenden enseñar a los adolescentes y a sus familias a buscar información y a querer completarla con búsquedas complementarias; desarrollo de estilos exploratorios incluyendo la exploración ocupacional en tratamientos orientadores más interales, y así sucesivamente. Las realizaciones más modernas van por el camino de las experiencias profesionales (*work experiences*) y en las intervenciones psicoeducativas muy utilizadas en los programas de educación para la carrera desde una perspectiva evolutiva (Rodríguez Moreno y Figuera, 1992); se ha intentado la creación de materiales autoaplicados facilitadores de la exploración del mundo laboral, aún inéditos y por validar (Rodríguez Moreno, 1989).

Con respecto a los estudios sobre el diagnóstico y estimación de las dimensiones de la conducta exploratoria, se han publicado ya varios instrumentos psicométricos y escalas de estimación que serán el tema del apartado siguiente.

### LA ESTIMACIÓN DE LAS DIMENSIONES DE LA CONDUCTA EXPLORATORIA

Tradicionalmente la evaluación específica de la exploración de la carrera ha estado centrada en la dimensión conductual midiendo la frecuencia y la variedad de los actos exploratorios muchas veces con instrumentos reactivos. Sólo recientemente los investigadores han comenzado a valorar la incidencia de los elementos motivacionales e individuales de la exploración (Blustein, 1988a) dirigidos más a la investigación del proceso exploratorio desde una perspectiva cognitiva. Sería el caso de Aiken i Johnston (1973), de Kohen y Breinich (1975), de Sharf (1984) y otros. Entre ellos nos interesa citar las aportaciones de Stumpf, Colarelli y Hartman (1983) y Stumpf y Lockhart (1987) que proponen un modelo integral de la exploración profesional que intenta incluir elementos conductuales y cognitivos propiciatorios de la misma conducta tal y como aparece en la figura 1.

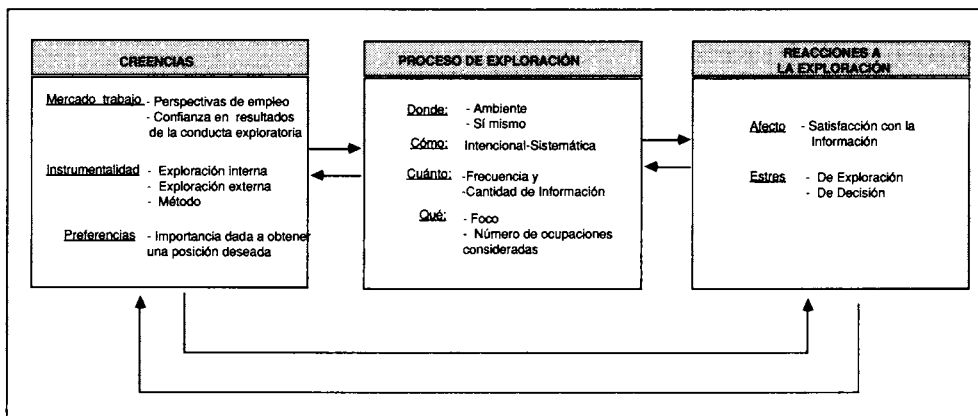


Figura 1. Modelo estructural de exploración profesional. Stumpf, Colarelli y Hartman (1983, p. 194).

Stumpf define la *exploración profesional* como «el conjunto de acciones cognitivas y conductuales que, de una manera intencional, permiten el acceso a la información sobre trabajos, ocupaciones u organizaciones» (1983, p. 258). En el modelo arriba presentado, las conductas son el elemento definitorio del proceso de exploración. Sin embargo, el valor que da el sujeto a la información obtenida —o a aquella que esperaba haber obtenido— determina las reacciones afectivas hacia el propio proceso de exploración. De ese modo, y tal como aparece representado en la figura 1, las creencias o expectativas del actor acerca del valor o la utilidad de su futura conducta exploratoria están determinadas por la experiencia pasada. De ello se deducen tres elementos base del modelo; a saber:

### 1. El Proceso de Exploración

Este primer elemento del modelo delimita la dimensión conductual del constructo, concretada en una serie de componentes esenciales del proceso: (a) *Dónde* se realiza la exploración (fuente de los datos); (b) *Cómo* se explora: (conducta puede ser sistemática e intencional o fortuita y resultado del azar). (c) *Cuánto se explora*: (la frecuencia de la acción de explorar y la cantidad de información que la persona obtiene como resultado de su conducta). Y (d) *Qué se busca*: (número de áreas u ocupaciones exploradas y a la intensidad exploratoria).

Diferentes investigaciones resaltan la importancia del proceso exploratorio en los logros posteriores de la carrera: De hecho existe mucha literatura prescriptiva que demuestra la necesidad de explorar para ingresar con más garantías en el mundo del trabajo. Stumpf, Austin y Hartman (1984) detectan que, el objeto de la exploración y la cantidad de información obtenida estaban significativamente relacionados con dos índices objetivos de inserción profesional: ejecución en la entrevista de selección ocupacional y número de ofertas obtenidas. Además de facilitar la entrada, la frecuencia e intensidad de la exploración, también favorecen la salida de situaciones de desempleo continuado, y el ajuste laboral posterior (Vid. el barrido que hace Blustein al respecto, 1988b). Estos resultados han sido replicados en nuestro país en el marco de la teoría de las preferencias profesionales (Muñoz Sastre, 1992) y de la psicología del desempleo (Blanch, 1990, Álvaro 1992). Parece ser, además, que los componentes conductuales de la exploración profesional están asociados a indicadores de, demostraron que aquellas personas más implicadas en el proceso de exploración de carrera mostraban unos niveles más altos de satisfacción laboral.

### 2. Reacciones a la Exploración

Definida esta dimensión como sentimientos o creencias acerca de la información *obtenida* o *no obtenida*, éstos van a tomar diferentes formas que mediatizarán, a su vez, las expectativas y la conducta de búsqueda posterior. Entre las reacciones que el orientado puede experimentar como consecuencia de los resultados percibidos de su conducta se detecta que: (a) El *grado de satisfacción* con los resultados de la exploración puede variar tanto la dirección y el foco de la búsqueda, como la sistematicidad de la misma; (b) *La ansiedad o estrés* vividos en el proceso, son el resultado de apreciar algún grado de incertidumbre respecto a las posibilidades de logro de los objetivos deseados. Tanto las situaciones de insatisfacción como de estrés influyen en la conducta posterior: desencadenan en la persona una serie de mecanismos de afrontamiento (entre los que puede incluirse la misma evitación del resultado) que podrían implicar eliminar la conducta de exploración (Vid. la literatura del desempleo, Albarracín, 1991, Blanch, 1990 y Pérez Escoda, 1992, entre otros muchos).

### 3. Creencias acerca de la conducta exploratoria

Aceptar el principio de que la exploración es un proceso cognitivo/consciente implica que, en un momento dado, los individuos están actuando bajo un conjunto de creencias y percepciones; y que éstas independientemente de que sean reales o no, determinarán su conducta. En la exploración profesional tres áreas de creencias adquieren relevancia especial: (a) La percepción sobre las *condiciones del mercado de trabajo* (específicamente sobre las perspectivas de empleo y, más concretamente la percepción de la posibilidad de conseguir las metas profesionales. (b) La creencia en la *instrumentalidad o utilidad* de las conductas y métodos de búsqueda o exploración utilizados influirán sobre el dónde y el cómo busca la persona, porque se constituyen en elementos de motivación (Vid. las teorías de Vroom, 1964, Wanous, 1980, y los trabajos de Deci y Ryan, 1980). Las personas que creen en la utilidad de una determinada conducta estarán más dispuestas a invertir esfuerzo que si piensan que es una acción inútil. Y, (c) La *importancia* dada por la persona a las *metas profesionales* o a un determinado aspecto en concreto. Por un lado cabe esperar que en aquellas personas más interesadas en conseguir sus metas, el nivel de implicación en la exploración será mayor, ya que los patrones de exploración pueden diferir de acuerdo a la importancia que la persona le concede más a un objeto de exploración profesional que a otro.

### ADAPTACIÓN DE LA ESCALA CES DE STUMPF Y COLABORADORES

Las especificaciones de las dimensiones de la exploración de la carrera del modelo de Stumpf y otros (1983) se desarrollan en el siguiente listado. La numeración de cada especificación remite a la lectura del cuadro 2.

#### Proceso de exploración

1. **EXPLORACIÓN AMBIENTAL:** Extensión de la exploración de la profesión examinando ocupaciones, trabajos y organizaciones en los últimos tres meses.
2. **AUTO-EXPLORACIÓN:** Extensión de la exploración de la carrera que comprende auto-valoración y retrospectión en los últimos tres meses.
3. **NÚMERO DE OCUPACIONES CONSIDERADAS:** Número de diferentes áreas ocupacionales en las que uno está adquiriendo información.
4. **EXPLORACIÓN INTENCIONAL Y SISTEMÁTICA:** Extensión con que uno adquiere información sobre uno mismo y el ambiente de una manera sistemática.
5. **FRECUENCIA:** Promedio de veces por semana que uno busca información profesional en un periodo de dos meses.
6. **CANTIDAD DE INFORMACIÓN:** Cantidad de información adquirida sobre ocupaciones, trabajos, organizaciones y uno mismo.
7. **FOCO:** Seguridad de la preferencia por una ocupación particular, trabajo y organización.

#### Reacciones a la exploración

8. **SATISFACCIÓN CON LA INFORMACIÓN:** Satisfacción con la información obtenida respecto a ocupaciones, trabajos y organizaciones relativas a los propios intereses, capacidades y necesidades.
9. **TENSIÓN EXPLORATORIA:** Cantidad de tensión no deseable en relación a otros eventos significativos de la vida.

10. **TENSIÓN DECISORIA:** Cantidad de tensión no deseable, en relación a otros eventos significativos de la vida,

**Expectativas**

11. **PERSPECTIVA PROFESIONAL:** Cuán favorables son las posibilidades que uno busca en un área profesional.
12. **CERTEZA DE LOS RESULTADOS DE LA EXPLORACIÓN PROFESIONAL:** Grado de certeza sentido de obtener un lugar de trabajo deseado.
13. **INSTRUMENTALIDAD DE LA BÚSQUEDA EXTERNA:** La probabilidad que explorar el ambiente sobre oportunidades profesionales conducirá a obtener metas profesionales.
14. **INSTRUMENTALIDAD DE LA BÚSQUEDA INTERNA:** Probabilidad de que reflexionar retrospectivamente sobre conductas profesionales pasadas conducirá a conseguir las metas profesionales.
15. **INSTRUMENTALIDAD DEL MÉTODO:** Probabilidad de que la exploración profesional intencional y sistemática conducirá a conseguir las metas profesionales.
16. **IMPORTANCIA DE OBTENER UN PUESTO DE TRABAJO PREFERIDO:** Grado de importancia que se da al hecho de obtener una profesión preferente.

En el cuadro adjunto se observan las diferencias entre la escala original y la escala adaptada en cuanto al número de ítems y al lugar que ocupa el ítem en la escala.

**CUADRO 2**  
*ESPECIFICACIONES DE LAS DIMENSIONES E ÍTEMS DE LA ESCALA ORIGINAL Y ADAPTADA*

ITEMS ESCALA GENERAL	Proceso de exploración							Reacciones a la exploración			Expectativas					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Nº de ítems	6	5	1	3	1	3	5	6	3	4	3	3	3	4	4	5
Lugar del ítem en la escala	18-23	24-28	29	15-17	36	1-3	10-14	4-9	53-55	56-59	30-32	33-35	45-47	41-44	37-40	48-52
<b>ITEMS ESCALA ADAPTADA</b>																
Nº de ítems	6	5	1	3	1	3	3	4	3	4	3		3	3	4	4
Lugar del ítem en la escala	13-18	20-24	25	11-13	29	1-3	8-10	4-7	44-46	47-50	26-28		37-39	34-36	30-33	40-43

Cuadro 2 : Especificaciones de las dimensiones e ítems de la escala original y adaptada.

La escala adaptada reduce el número de ítems original, de 59 a 50. Los criterios para realizar las reducciones han sido, en la mayoría de casos, terminológicos y contextuales. Así la dimensión **foco** ha pasado de cinco ítems a tres. Igual ocurre con **satisfacción con la información**, que pasa seis ítems a cuatro. **Instrumentalidad de la búsqueda interna** pasa de cuatro a tres ítems e **importancia de obtener un puesto de trabajo preferido** de cinco a cuatro ítems. La dimensión **certeza de los resultados de la exploración profesional** queda subsumida en la de **perspectiva profesional**, ya que

la primera era demasiado repetitiva y podía producir desorientación y cansancio. Así la escala de 50 ítems que ha resultado agiliza la lectura y se adapta mejor a nuestro contexto. Nuestros planes, a un plazo medio, continúan en la línea de la fiabilización y validación de esta escala de Conducta Exploratoria (ESCE).

## REFERENCIAS

- AIKEN, J., JOHNSTON, J. A. (1973): Promoting Career Information Seeking Behaviors in College Students, *Journal of Vocational Behavior*, 3, 1, 81-87.
- ÁLVARO, J. L. (1992): Desempleo y bienestar psicológico. Madrid: Siglo XXI.
- ALBARRACÍN, J. (1991): Composición y duración del desempleo, S. BENTONILLA y L. TOHARRIA (Comp.): *Estudios de Economía del Trabajo en España: El problema del paro!* Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 143-170.
- BERLYNE, D. E. (1960): *Conflict, arousal and curiosity*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- BLANCH, J. M. (1990): *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- BLUSTEIN, D. L. (1988a): The relationship between motivational processes and career exploration, *Journal of Vocational behavior*, 33, 340-357.
- BLUSTEIN, D. L. (1988b): Individual and contextual factors in career exploration, *Journal of Vocational Behavior*, 33, 203-216.
- DECI, E. L. y RYAN, R. M. (1985): *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, New York: Plenum.
- JORDAAN, J. P. (1963): Exploratory Behavior: The formation of self and occupational concepts, en D. E. Super, *Career development: Self-concept theory*, New York: College Entrance Examination Board.
- KOHEN, A. J. y BREINICH, S. (1975): Knowledge of the world of work: A test of occupational information for young men. *Journal of Vocational behavior*, 6, 133-144.
- MUÑOZ SASTRE, M. T. (1992): Calidad de la Información profesional y 'disponibilidad' de índices sociales, *Revista de Psicología General y Aplicada*, 45, 2, 161-167.
- MYERS, G. E. (1941): *Principles and techniques of vocational guidance*, New York: McGraw-Hill Co. Inc.
- PÉREZ ESCODA, N. (1992): *Parados de larga duración: Análisis de perfiles*. Comunicación presentada al V Seminario Iberoamericano de Orientación Escolar y Profesional. AEOEP. Tenerife, 13-16 de mayo.
- RODRÍGUEZ MORENO, M. L. (1989-91): *Guía para explorar el mundo laboral*, Compuesta de diez unidades didácticas y tests de instrucción, por objetivos. Investigación financiada por la UNESCO y la CIRIT, Inédita. Universidad de Barcelona.
- RODRÍGUEZ, M. L., FIGUERA, P. (1992-93): *La educación para la carrera profesional*, Programa de la nueva materia en el currículum de formación del orientador. Facultad de Pedagogía: Departamento MIDE, Universidad de Barcelona.
- SHARF, R. S. (1984): Vocational information seeking behavior: another view, *The Vocational Guidance Quarterly*, 33, 2, 120-129.
- STUMPF, S. A., COLARELLI, S. M. y HARTMAN, K. (1983): Development of the Career Exploratory Survey (CES), *Journal of Vocational Behavior*, 22, 26, 191-227.
- STUMPF, S. A., BRIEF, A. P. y HARTMAN, K. (1987): Self-efficacy Expectations and coping with Career-related events, *Journal of Vocational Behavior*, 31, 91-108.
- STUMPF, S. A. y LOCKHART, M. C. (1987): Career exploration: Work-role salience, work preferences, beliefs, and behavior, *Journal of Vocational Behavior*, 30, 258-269.

- SUPER, D. E. y HALL, D. T. (1978): Career development: exploration and planning, *Annual Review of Psychology*, 29, 333-372.
- WANOUS, J. P. (1980): *Organizational entry: recruitment, selection and socialization of new comers*, Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- WROOM, V. H. (1964): *Work and Motivation*, New York: Wiley.