

## **ANÁLISIS Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA PARA MEDIR LA CONDUCTA EXPLORATORIA**

Trinidad Donoso, Pilar Figuera, Mercedes Torrado  
Universidad de Barcelona

### **RESUMEN**

*La importancia de la conducta exploratoria en la gestión del proyecto profesional-vital está ampliamente documentada en la literatura sobre el desarrollo de la carrera en las dos últimas décadas. Si bien la conducta de exploración ocurre a lo largo de todo el desarrollo, uno de los momentos donde adquiere mayor relevancia se produce durante la etapa de adolescencia y juventud. La importancia de esta variable contrasta con la ausencia de instrumentos para evaluar la conducta exploratoria de adolescentes y jóvenes en procesos de transición al mercado laboral, en un contexto de empleo que dificulta la entrada de los más jóvenes así como la consolidación de su proyecto profesional. Esta necesidad nos llevó a adaptar el Cuestionario «Career Exploration Survey» (Blustein; 1988) al contexto español. El artículo describe el proceso seguido y los análisis estadísticos de la escala que documentan la adaptación de la misma.*

### **ABSTRACT**

*The importance of the career exploration along with the management of the vital-professional project has been broadly documented in the careers' literature during the last two decades. Although the career exploration occurs during the entire personal development, one of the most outstanding phases is during the adolescence and the youth stages. The importance of these phases contrasts with the lack of tools to be able to evaluate the career exploration among adolescents and the young during their transitional steps into the labour market. A market*

*where the scarcity of job employment offers holds in check the careers of the youngest as well as the consolidation of their professional success. The need for the proper tools lead us to readapt the «Career Exploration Survey» (Blustein; 1988) to the Spanish context. The article describes the followed procedures as well as the statistical analysis of the scales which support the conversion.*

## **I. INTRODUCCIÓN**

La investigación sobre el desarrollo de la carrera pone de manifiesto el efecto de la conducta exploratoria sobre los procesos de elección e inserción socio-profesional de jóvenes y adultos. El corpus de investigación creciente sobre los procesos de planificación de los itinerarios educativos y profesionales aporta datos relevantes sobre el valor fundamental de la conducta desarrollada por la persona, tanto haciendo referencia al tipo de conducta como a las variables relacionadas, que ayudan a comprender el propio constructo.

En los procesos de toma de decisiones, la conducta exploratoria aparece como precursora de la cristalización, elección e implementación del proyecto profesional. Así, investigaciones realizadas sobre la influencia de las actividades de exploración de los jóvenes (prácticas laborales, investigación del mercado laboral, autoexploración, trabajo voluntario), resaltan su efecto directo sobre las tareas de desarrollo de la carrera, al contribuir a la «autorreflexión» y el «proceso de decisión», permitiendo la «elaboración de planes o proyectos profesionales» más realistas (Blustein, 1989; Altman y Sedlacek, 1991; Hoyt, 1995) y la «cristalización de una identidad vocacional» (Heppner y Cook, 1991). Estos resultados incrementan los recursos personales para gestionar los procesos de transición, ya que su efecto se produce sobre la efectividad de los procesos decisorios y la confianza en la decisión, considerándose un componente esencial de la madurez de carrera (Super, 1994).

Durante la fase de transición al mercado laboral, la necesidad de dar dirección al proyecto profesional-vital, a través de tareas de carrera como «elegir un campo ocupacional», «identificar vías de inserción» o «generar redes de contacto», justifican la importancia de la conducta exploratoria. La investigación ha puesto de manifiesto que aquellas personas más implicadas en la exploración de sí mismas y del ambiente tienen una mayor conciencia de sus capacidades, valores y aspiraciones, realizan opciones más congruentes con sus posibilidades y preferencias, tienen un mayor conocimiento de las vías de inserción e incrementan sus posibilidades de transición; de tal manera que la inserción es directamente proporcional a la conducta desarrollada antes y durante el proceso de transición al mercado laboral (véase revisión de investigaciones en Figuera, 1996). Diversos estudios, realizados en el contexto internacional y en nuestro país, encuentran evidencia de su asociación con los procesos de entrada y ajuste ocupacional (Stefy, Shaw y Noe, 1989; Blanch, 1990), siendo también un precursor de la satisfacción laboral (Stumpf, Austin y Hartman, 1984; Taylor, 1985).

Si desde una perspectiva global puede afirmarse que una mayor actividad de búsqueda incrementa las posibilidades de inserción, el nivel de efectividad en la

predicción del logro de empleo depende de variables como las características de la actividad o tipo de afrontamiento realizado, medido a través de indicadores como sistematicidad, proacción, u orientación a la meta (Risk, 1987), así como el grado de autonomía personal y el grado de flexibilidad en la definición del plan profesional (Benoit-Guilbot, 1990).

La investigación actual sobre los procesos de transición ha obtenido evidencias de que diversas personas con circunstancias y oportunidades similares pueden conseguir variados niveles de éxito debido a factores personales. Buena parte de ellos quedan resumidos en el constructo de exploración de la carrera profesional. La conducta exploratoria constituye pues un constructo esencial del desarrollo de la carrera y uno de los focos prioritarios de atención en la intervención para el desarrollo de la gestión del proyecto profesional (Pereira, 1995; Hoyt, 1995; Rodríguez y al., 1995).

## **2. EL INSTRUMENTO ORIGINAL**

### **2.1. Antecedentes en la medición de la conducta exploratoria**

Los antecedentes en el estudio de la exploración de la carrera profesional se inician desde la dimensión conductual y en la medición de la frecuencia y variedad de los actos exploratorios (información, búsqueda de empleo, etc.). Los primeros estudios dentro del ámbito de la psicología experimental entendían la conducta en términos de refuerzo (Berlyne, 1960), cuya función era obtener información adicional del medio. Desde la psicología evolutiva el concepto de exploración se utilizará para etiquetar una de las etapas de la vida donde la búsqueda de una definición profesional es más intensa. Serán los teóricos del desarrollo vocacional, a partir fundamentalmente de los trabajos de Jordaan y Super, quienes definan la exploración como una tarea implícita al desarrollo de la carrera y se investigue como base de la madurez vocacional en adolescentes, primero, y ampliada con posterioridad a todo el ciclo vital. En este contexto evolutivo, Jordaan (1963) aportará una delimitación estructural del constructo, identificando los elementos básicos del comportamiento de exploración de la carrera conceptualizado como conducta mental o física que permite obtener información acerca de uno mismo o de su medio con el fin de tomar decisiones, concluir, solucionar, construir hipótesis o para cambiar, sentirse estimulado o responder a los retos. Ligado todavía a una concepción conductual, el análisis de los determinantes permite entrever un acercamiento a los actuales modelos explicativos de la conducta. Jordaan introduce en su modelo toda una serie de factores facilitadores o inhibidores de la conducta de exploración tanto externos (estimulación del ambiente, tensiones sociales,...) como internos (capacidad de tolerar la tensión, la incertidumbre o la ambigüedad y a la frustración; la objetividad y aptitud para formar juicios; la imagen y confianza en uno mismo; la autonomía, la madurez y la apertura al medio).

Los enfoques cognitivos traducirán estos elementos dentro de un modelo más global de exploración donde los componentes conductuales son efecto y, a la vez causa, de los procesos cognitivos y de las reacciones afectivas a los mismos. Este conjunto de variables determina la dirección y las consecuencias de la acción en los

logros personales, como son los procesos de gestión del proyecto profesional (Stumpf, Colarelli y Hartman, 1983; Stumpf, Austin y Hartman, 1984; Stumpf y Lockhart, 1987; Stumpf, Brief y Hartman 1987).

La línea actual del desarrollo de la carrera conceptualiza la conducta exploratoria como aquellas acciones cognitivas y conceptuales que la persona realiza con la finalidad de incrementar el conocimiento de sí misma y del contexto social, educativo y laboral que le permiten optimizar sus recursos personales para una mejor gestión de su proyecto profesional-vital. La investigación reciente integra el estudio del proceso de exploración de la carrera en el marco sociopersonal donde se desarrolla (Taveira y otros, 1998). Las investigaciones han identificado la interacción de los elementos motivacionales e individuales de la exploración, y tratan de situar los determinantes personales (características individuales) y sociales (estructura de oportunidades) en un modelo más comprensivo (en esta línea destacan los trabajos de Lent y col., 1994, Lent y Hackett, 1994; Lent y Brown, 1996 y b; Lent, 1999)

## 2.2. Modelo teórico de la escala

La escala se basa en las aportaciones de Stumpf, Colarelli y Hartman quienes presentan un modelo integral de la exploración profesional que incluye tanto elementos conductuales como cognitivos acerca de la misma conducta (Stumpf, Astin y Hartman, 1984; Stumpf, Brief y Hartman, 1987; Stumpf y Lockhart, 1987; Blustein, 1988, 89, 92). En base, por un lado a los trabajos pioneros de Berlyne (1960) y Jordaan (1963) y, por el otro, a los postulados básicos de las concepciones cognitivo-conductuales (Bandura; Folkman y Lazarus), este modelo representa una de las aportaciones teóricas más representativas del estudio del constructo.

El modelo tiene como elemento central el proceso de exploración, en su dimensión conductual, que interactúa con dos núcleos de variables: las creencias (cogniciones acerca de uno mismo y de su entorno) y las reacciones (de satisfacción y de estrés). Entroncando con los enfoques cognitivos de la conducta, como el modelo de afrontamiento de Lazarus y Folkman y la teoría socio-cognitiva de Bandura, el modelo admite que el comportamiento es un precursor importante de los logros, pero entiende que la actividad exploratoria no puede limitarse al estímulo o demanda externa, sino que se genera en el marco de la interpretación personal de las demandas ambientales.

Una serie de principios o elementos son inherentes a este enfoque:

1. A través de los itinerarios o carreras profesionales, las personas se encuentran con eventos que tienen que afrontar. El concepto de exploración es, pues, un proceso de afrontamiento de uno de estos eventos. La exploración profesional es el conjunto de acciones cognitivas y conductuales que de una manera intencional permiten el acceso a la información sobre trabajos, ocupaciones u organizaciones.
2. La conducta (dónde, cómo, cuánto y qué) es el resultado de la interacción de procesos cognitivos, conductuales y afectivos. Como elemento clave del proceso de exploración, la conducta no sólo interactúa con los procesos cognitivos (creen-

**CUADRO 1**  
**MODELO ESTRUCTURAL DE LA EXPLORACIÓN PROFESIONAL. DIMENSIONES CONCEPTUALES**

<p><b>LA DIMENSIÓN CONDUCTUAL</b> →</p> <p>Las conductas que una persona lleva a cabo durante el proceso de exploración profesional</p>	<p><b>EL PROCESO DE EXPLORACIÓN</b></p> <p>Las subdimensiones del proceso se concretan en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dónde se realiza la exploración</li> <li>• Cómo se explora</li> <li>• Cuánto se explora</li> <li>• Qué se busca</li> </ul>
<p><b>LA DIMENSIÓN COGNITIVA</b> →</p> <p>Las conductas y percepciones que tiene la persona sobre la exploración profesional</p>	<p><b>EXPECTATIVAS Y CREENCIAS</b></p> <p>Las subdimensiones del proceso se concretan en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• percepción sobre las condiciones del mercado de trabajo</li> <li>• creencias en los métodos de exploración</li> <li>• importancia que se le dan a las metas profesionales</li> </ul>
<p><b>LA DIMENSIÓN AFECTIVA</b> →</p> <p>Los sentimientos que se experimentan durante el proceso de exploración profesional</p>	<p><b>REACCIONES A LA EXPLORACIÓN</b></p> <p>Las subdimensiones del proceso se concretan en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• grado de satisfacción con las conductas realizadas</li> <li>• ansiedad vivida en el proceso.</li> </ul>

cias) y afectivos (reacciones), sino que, además, tiene un peso importante en los logros de la carrera y constituye un elemento central del proceso de inserción (como bien señalan Stumpf, Austin y Hartman, 1984).

3. El proceso de exploración incluye tres dimensiones básicas: la dimensión conductual, la dimensión afectiva o reacciones a la exploración y la dimensión cognitiva del proceso o conjunto de creencias de la persona. Entre ellas se producen influencias causales bidireccionales, tal como aparece en el modelo (véase Donoso Figuera y Rodríguez, 1994).

### **3. LA ESCALA DE CONDUCTA EXPLORATORIA (ESCE)**

El cuestionario CES (Career Exploration Survey) en su versión original se ajusta a la estructura del modelo de Stumpf, Colarelli y Hartman (1981), es un cuestionario multidimensional compuesto por 59 ítems que pretende evaluar la conducta explora-

**CUADRO 2**  
**SUBDIMENSIONES DE LA ESCALA Y EJEMPLOS DE ÍTEMS CORRESPONDIENTES**

Proceso de exploración	Ejemplo de preguntas
EXPLORACIÓN AMBIENTAL: Extensión de la exploración de la profesión examinando ocupaciones, trabajos y organizaciones en los últimos tres meses. (ítems 14-19)	«cuál de las siguientes actividades has realizado durante los tres últimos meses: — Obtener información sobre empleos
EXPLORACIÓN INTENCIONAL Y SISTEMÁTICA: Extensión con que uno adquiere información sobre uno mismo y el ambiente de una manera sistemática. (ítems 11-13)	(...) — <b>Adquirir experiencias en diferentes</b> actividades laborales.
AUTO-EXPLORACIÓN: Extensión de la exploración de la carrera que comprende auto-valoración y retrospección en los últimos tres meses. (ítems 20-24)	(...) — <b>Reflexionar</b> sobre mi rendimiento académico
NÚMERO DE OCUPACIONES CONSIDERADAS: Número de diferentes áreas ocupacionales en las que uno está adquiriendo información. (ítem 25)	— busco información en un ámbito ocupacional versus en muchos ámbitos ocupacionales.
FRECUENCIA: Promedio de veces por semana que uno busca información profesional en un periodo de dos meses. (ítem 29)	— Cuántas veces por semana has intentado obtener información...
CANTIDAD DE INFORMACIÓN: Cantidad de información adquirida sobre ocupaciones, trabajos, organizaciones y uno mismo. (ítems 1-3)	— ¿Qué grado de información tienes sobre lo que hacen las personas que trabajan en tu profesión?
FOCO: Seguridad de la preferencia por una ocupación particular, trabajo y organización. (ítems 8-10)	— Hasta qué punto estás seguro de conocer el tipo de trabajo que más te conviene

Reacciones a la exploración	Ejemplo de preguntas
SATISFACCIÓN CON LA INFORMACIÓN: Satisfacción con la la información obtenida respecto a ocupaciones, trabajos y organizaciones relativas a los propios intereses, capacidades y necesidades (ítems 4-7)	«Hasta qué punto estás satisfecho con información de que dispones sobre»: — el empleo concreto sobre el que estás interesado
TENSIÓN EXPLORATORIA: Cantidad de tensión no deseable en relación a otros eventos significativos de la vida. (ítems 44-46)	«Qué ansiedad te ha ocasionado/aría»: — enfrentarme a procesos de selección.
TENSIÓN DECISORIA: Cantidad de tensión no deseable, en relación a otros eventos significativos de la vida, (ítems 47-50)	(...) — decidir lo que quiero hacer.

Expectativas	Ejemplo de preguntas
PERSPECTIVA PROFESIONAL: Cuán favorables son las posibilidades que uno busca en un área profesional. (ítems 26-28)	«Indica cuáles son tus expectativas de conseguir un empleo»: — en tu campo profesional
INSTRUMENTALIDAD DE LA BÚSQUEDA EXTERNA: La probabilidad que explorar el ambiente sobre oportunidades profesionales conducirá a obtener metas profesionales. (ítems 37-39)	«Importancia de las siguientes actividades de cara a conseguir tus metas profesionales»: — Conversar con amigos y conocidos acerca del mundo laboral.
INSTRUMENTALIDAD DE LA BÚSQUEDA INTERNA: Probabilidad de que reflexionar retrospectivamente sobre conductas profesionales pasadas conducirá a conseguir las metas profesionales. (ítems 34-36)	(...) — Aprender más acerca de mí mismo.
INSTRUMENTALIDAD DEL MÉTODO: Probabilidad de que la exploración profesional intencional y sistemática conducirá a conseguir las metas profesionales. (ítems 30-33)	(...) — Planificar cuidadosamente la búsqueda de empleo.
IMPORTANCIA DE OBTENER UN PUESTO DE TRABAJO PREFERIDO: Grado de importancia que se da al hecho de obtener una profesión preferente. (ítems 40-43)	«Qué importancia tiene para ti en este momento»: — Ocupar un determinado nivel profesional.

toria de acuerdo a las tres dimensiones del modelo presentado (creencias, proceso y reacciones) que a su vez agrupan otras subdimensiones.

La versión utilizada para realizar la adaptación es de Blustein (1988) y la traducción y adaptación al contexto español fue realizado por Donoso, Figuera y Rodríguez (1994) reduciendo el número de ítems original de 59 a 50. Los criterios para realizar las reducciones y los cambios en los ítems y dimensiones correspondientes puede consultarse en la publicación de las autoras mencionadas anteriormente y la publicación de la escala en Rodríguez Moreno, (1999).

En las tablas siguientes se especifican las subdimensiones del modelo junto con un ejemplo de preguntas y entre paréntesis los ítems que corresponden a cada dimensión y su organización en la escala adaptada.

#### 4. EL PROCESO DE ADAPTACIÓN DE LA ESCALA AL CONTEXTO ESPAÑOL

##### 4.1. Descripción y análisis de los resultados

Para poder validar la adaptación realizada de la escala ESCE se procedió durante el curso académico 1997-98 a efectuar un pase piloto de la escala a un total de 125 sujetos de Ciclos Formativos (CF) de Grado Medio y de Grado Superior y de Formación

Profesional se segundo grado (FP II) de centros públicos de la ciudad de Barcelona y comarca. Para ello dispusimos de la colaboración de los tutores y tutoras responsables de los respectivos grupos.

La descripción de los resultados de la escala en esta muestra se presentan en el artículo *La conducta exploratoria: concepto y aplicaciones en orientación profesional* a cargo de Rodríguez, M.L, Buisan, C y Sandin, M.P. (en prensa).

En el presente artículo únicamente abordaremos la descripción y análisis interno de los ítems, para de este modo validar el constructo teórico propuesto y validar internamente la consistencia de los ítems. Para ello se se ha utilizado el programa estadístico SPSS-Win (versión 8.0) en el cálculo de todas las pruebas estadísticas: Análisis factorial y análisis de la consistencia interna.

#### **4.2. Análisis factorial**

Para poder confirmar las dimensiones y subdimensiones de la escala ESCE, se ha utilizado el análisis factorial como técnica analítica multivariada que nos permitirá reducir el conjunto de los 50 ítems propuestos en nuestra adaptación, a unos pocos factores o dimensiones.

Dentro de las posibilidades que permite este análisis se ha optado por aplicar el análisis de los componentes principales (ACP), por ser el más apropiado para el estudio de escalas cuya estructura y dimensionalidad ya habían sido objeto de análisis previos en versiones anteriores, como es el caso de la presente escala. Este análisis consiste en condensar la matriz de correlaciones entre las variables en unos «componentes principales» de la variabilidad total; es decir, el ACP es una técnica estadística que permite transformar un conjunto de variables intercorrelacionadas en otro conjunto de variables no correlacionadas denominadas factores (Bisquerra, 1989).

Previamente al análisis factorial se han confirmado que las condiciones de las variables y valores son apropiados para este tipo de análisis mediante el cálculo del *determinante de correlación*, la *prueba KMO* (Kaiser-Meyer-Olkin) y el *test de esfericidad de Barlett*.

En la siguiente tabla se presentan los resultados del análisis factorial de la matriz rotada, mediante la aplicación del método VARIMAX. Los ítems no se han ordenado según sus saturaciones en los 15 factores resultantes, sino según el orden de aparición en la escala, de esta forma las saturaciones de los factores no están ordenadas; con la finalidad de facilitar la lectura de adecuación o no a las 15 subdimensiones contempladas en el instrumento y que componen las tres dimensiones (PROCESO DE EXPLORACIÓN, REACCIONES A LA EXPLORACIÓN Y EXPECTATIVAS) Para ello se separan cada una de ellas con una línea gruesa.



TABLA 1  
ANÁLISIS FACTORIAL DE LA ESCALA ESCE

ITEM	FACTORES														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Item1				0,5570											
Item2				0,4889					0,3924						
Item3													0,7608		
Item4									0,7107						
Item5									0,8203						
Item6											0,6189				
Item7									0,4643						
Item8				0,7116											
Item9				0,7254											
Item10				0,7708											
Item11										0,8631					
Item12	0,3549			0,3269					0,3550	0,3965	-0,3249				
Item13										0,5478					
Item14										0,6471					
Item15	0,8212														
Item16	0,7604														
Item17	0,5486														
Item18	0,6852														
Item19	0,6542														
Item20		0,6898													
Item21		0,7509													
Item22		0,7512													
Item23		0,7483													
Item24		0,5893													
Item25			0,5297												
Item26							0,8044								
Item27							0,8185								
Item28							0,5847								
Item29	0,4662													0,4035	
Item30						0,7154									
Item31						0,7300									
Item32						0,7519									
Item33			0,4777			0,3753									
Item34			0,7358												
Item35			0,5559												
Item36			0,7876												
Item37															0,6083
Item38												0,6614			
Item39												0,6961			
Item40								0,6270							
Item41								0,8235							
Item42								0,6461							
Item43								0,5692							
Item44					0,5886										
Item45			0,4939						-0,3514						
Item46														0,6848	
Item47				0,8655											
Item48				0,8279											
Item49				0,4755								0,4659			
Item50											0,7031				
%Var	18,3%	12,3%	6,1%	5,2%	4,4%	3,9%	3,5%	3,3%	2,9%	2,7%	2,5%	2,3%	2,3%	2,2%	2,0%

Este primer análisis factorial confirma la existencia de 15 dimensiones que coinciden, en la gran mayoría, a las subdimensiones contempladas en el constructo teórico. Con estos 15 factores se explica el 74% de la varianza. Existen, sin embargo, algunas excepciones. En concreto el ítem 3 (*Dificultades para saber mi futuro profesional*) constituye él solo el factor 13, desligándose de la subdimensión **Cantidad de información**; el ítem 6 (*Los tipos de organizaciones laborales y empresas que más pueden adecuarse a tus necesidades personales*) es junto con el ítem 50 (*Decidirme sobre qué organizaciones o empresas pueden convenirme más*) los dos elementos que engloba el factor 11, lo mismo sucede con los ítems 13 y 14. El resto de factores, tal y como se puede observar en el cuadro resumen coinciden con las subdimensiones.

Por otro lado ítems como el 12, el 29, el 45 y el 49 no se destacan por tener una saturación en algún factor concreto, si no que más bien se distribuyen entre varios con niveles de saturación menores a 0,466. La confección de cuadro 3 resume los resultados comparándolos con el constructo que se pretende confirmar.

CUADRO 3  
RESUMEN COMPARATIVO DE LAS DIMENSIONES TEÓRICAS Y LAS RESULTANTES EN EL ANÁLISIS FACTORIAL DE TODA LA ESCALA

	CONSTRUCTO TEÓRICO		DIMENSIONES CONFIRMADAS		
	Subdimensiones	Ítems contemplados	Ítems confirmados	FACTORES	
PROCESO DE EXPLORACIÓN	Exploración Ambiental	Del 13 al 19	Del 15 al 19	FACTOR 1	
	Autoexploración	Del 20 al 24	Del 20 al 24	FACTOR 2	
	Nº Ocupaciones consideradas	El ítem 25			
	Intencionalidad Sistemática	Del 11 al 12	El ítem 11	FACTOR 10	
	Frecuencia	El ítem 29			
	Cantidad de información	Del 1 al 3	Del 1 al 2, del 8 al 10	FACTOR 4	
	Foco	Del 8 al 10			
	REACCIONES A LA EXPLORACIÓN	Satisfacción con la información	Del 4 al 7	Del 4 al 5 y el 7	FACTOR 9
		Tensión de exploración	Del 44 al 46	El ítem 46	FACTOR 14
Tensión de decisión		Del 47 al 50	Del 47 y 48	FACTOR 5	
EXPECTATIVAS	Perspectiva de empleo	Del 26 al 28	Del 26 al 28	FACTOR 7	
	Instrumentalidad de la búsqueda externa	Del 37 al 39	El 38 y 39	FACTOR 12	
	Instrumentalidad de la búsqueda interna	Del 34 al 36	Del 34 al 36	FACTOR 3	
	Instrumentalidad del método	Del 30 al 33	Del 30 al 33	FACTOR 6	
	Importancia obtener posición deseada	Del 40 al 43	Del 40 al 43	FACTOR 8	

Se ha realizado también un análisis factorial agrupando los ítems según las tres dimensiones para confirmar la existencia de factores diferenciados dentro de ellas.

La dimensión PROCESO DE EXPLORACIÓN está explicada en un 60,4% por cinco factores. De los cuales dos (factor 2 y 3) coinciden con la subdimensión del constructo (**autoexploración y foco**).

A la luz de los resultados se observa que el ítem 3 (*Tengo dificultades para saber en que trabajaré yo en el futuro,...*) tiene su mayor peso en la subdimensión **Foco** y no en **Capacidad de información**, no obstante presenta una saturación baja con respecto al resto de ítems de esta dimensión; que el ítem 12 (*Buscar los medios para profundizar en el conocimiento de mis capacidades*) está muy repartido entre los factores 3 y 4 y por último que el ítem 25 (*En estos momentos estoy buscando información principalmente en una ocupación/ Busco información sobre muchos campos ocupacionales*) está repartido entre el factor 1 y 4.

TABLA 2  
ANÁLISIS FACTORIAL POR DIMENSIONES. DIMENSIÓN PROCESO DE EXPLORACIÓN

Subdimensión	ITEMS	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
<i>Capacidad de información</i>	ITEM 1					0,84128
	ITEM 2					0,76496
	ITEM 3	0,23312		0,37640	0,23600	
<i>Foco</i>	ITEM 8			0,76007		
	ITEM 9			0,67863		
	ITEM 10			0,80511		
<i>Explointención</i>	ITEM 11				0,83230	
	ITEM 12			0,42482	0,44454	
<i>Exploración Ambiental</i>	ITEM 13				0,60866	
	ITEM 14				0,69357	
	ITEM 15	0,83382				
	ITEM 16	0,74658				
	ITEM 17	0,56975				
	ITEM 18	0,62667				
	ITEM 19	0,68493				
<i>Autoexploración</i>	ITEM 20		0,72428			
	ITEM 21		0,74657			
	ITEM 22		0,77034			
	ITEM 23		0,78726			
	ITEM 24		0,63209			
<i>Nº de Ocupaciones</i>	ITEM 25	0,33989			0,37099	
<i>Frecuencia</i>	ITEM 29	0,40907				
	% VAR	30,1%	11%	8,9%	5,5%	4,9%

En la dimensión REACCIONES A LA EXPLORACIÓN son tres los factores que aparecen, de los cuales dos coinciden en su totalidad a la subdimensión contemplada. La única discrepancia radica en el ítem 44 (*Buscar información sobre mis preferencias profesionales*) ya que es el único que no se adecúa al factor correspondiente, es decir, su saturación es mayor en el factor 1 donde se engloba la totalidad de preguntas de la subdimensión Tensión en la decisión, aunque su peso está repartido también en el factor 3.

TABLA 3  
ANÁLISIS FACTORIAL POR DIMENSIONES. DIMENSIÓN REACCIONES A LA EXPLORACIÓN

Subdimensión	ITEMS	Factor 1	Factor 2	Factor 3
<i>Satisfacción con la información</i>	ITEM 4		0,75160	
	ITEM 5		0,84818	
	ITEM 6		0,69128	
	ITEM 7		0,66073	
<i>Tensión en la exploración</i>	ITEM 44	0,52408		0,47915
	ITEM 45			0,84909
	ITEM 46			0,59025
<i>Tensión en la decisión</i>	ITEM 47	0,80713		
	ITEM 48	0,82039		
	ITEM 49	0,71618		
	ITEM 50	0,63902		
% VAR		29,1%	20,9%	9,4%

El estudio de la dimensión EXPECTATIVAS presenta la agrupación de sus ítems en cinco factores, coincidiendo casi en su totalidad a las cinco subdimensiones de esta dimensión de la escala. Existen, no obstante, dos ítems, el 33 (*Autoevaluarme con el fin de encontrar un trabajo adecuado para mí*) y el 37 (*Obtener información sobre el mercado laboral y sobre oportunidades de trabajo en mi área profesional*) que se ubican en subdimensiones diferentes.

A modo de conclusión el análisis factorial por dimensiones ha confirmado la consistencia de las subdimensiones existentes en cada una de las dimensiones contempladas en la Escala. Los ítems 3 y 25 son los únicos que presentan una dispersión entre los diferentes factores. Otros ítems como el 12 y el 44 su peso explicativo está repartido casi en igualdad entre dos factores. Y los ítems 13 y 14 de la dimensión Proceso de exploración y los ítems 33 y 37 de la dimensión Expectativas son los únicos que no se encuentran en los factores correspondientes.

De los resultados del análisis factorial de la escala ESCE tanto al nivel de toda la escala como por dimensiones se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Se puede afirmar que en general las dimensiones saturan en factores independientes, de lo que se deduce que el análisis de la conducta exploratoria debe

TABLA 4  
ANÁLISIS FACTORIAL POR DIMENSIONES. DIMENSIÓN EXPECTATIVAS

Subdimensión	ITEMS	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
<i>Perspectiva Profesional</i>	ITEM 26			0,82782		
	ITEM 27			0,91041		
	ITEM 28			0,76364		
<i>Instrumentalidad del método</i>	ITEM 30		0,81973			
	ITEM 31		0,81889			
	ITEM 32		0,64427			
	ITEM 33	0,61120				
<i>Instrumentalidad de la búsqueda interna</i>	ITEM 34	0,83024				
	ITEM 35	0,64075				
	ITEM 36	0,87325				
<i>Instrumentalidad de la búsqueda externa</i>	ITEM 37		0,63250			
	ITEM 38					0,75262
	ITEM 39					0,72777
<i>Importancia obtener trabajo</i>	ITEM 40				0,62480	
	ITEM 41				0,84928	
	ITEM 42				0,66912	
	ITEM 43				0,61691	
	% VAR	31,2%	13,6%	9,9%	7,1%	6%

tener en cuenta estas dimensiones y subdimensiones como aspectos relevantes en el estudio del constructo.

- Que el ítem 3 manifiesta un comportamiento diferencial con respecto al resto de los ítems tanto a nivel de toda la escala (constituyendo un sólo factor) como a nivel de dimensión Proceso de Exploración (presentado una dispersión de saturación en los cinco factores resultantes).

#### 4.3. Análisis de la validez interna

Para constatar la consistencia interna de la escala ESCE se han calculado varios índices que en su conjunto nos ayudarán a confirmar o no nuestro objetivo: *que la escala es consistente y por lo tanto fiable*.

Los resultados que se presentan hacen referencia al estudio de las dimensiones y subdimensiones que componen la Conducta exploratoria y a los ítems que constituyen la escala.

Según la tabla 4 todas las intercorrelaciones entre dimensiones son positivas y significativas. Lo cual parece evidenciar que todas las dimensiones miden el mismo

constructo. Ahora bien, si analizamos las correlaciones de cada dimensión observamos que existe una elevada correlación interna con algunos matices pero que en cualquier caso todos los valores obtenidos presentan una significación estadística (1%).

- en la dimensión PROCESO DE EXPLORACIÓN las correlaciones entre sus siete subdimensiones son todas significativas oscilando entre 0,5115 (Autoexploración) y 0,7851 (Exploración ambiental).
- en la dimensión REACCIONES A LA EXPLORACIÓN la subdimensión que presenta una correlación menor pero significativa con un margen de error del 1% es *Satisfacción con la información* (0,4302), asimismo, la que presenta mayor grado de relación es *Tensión de decisión* (0,8403).
- en la última dimensión del constructo, EXPECTATIVAS la mayoría de subdimensiones presentan un grado similar de relación (valores alrededor 0,75), únicamente las dimensiones *Perspectivas profesionales* e *Importancia de obtener un trabajo* presentan valores menores (0,4858 y 0,6580 respectivamente).

TABLA 5

## INTERCORRELACIONES ENTRE DIMENSIONES DE CONDUCTA EXPLORATORIA

DIMENSIONES	DIMENSIONES			TOTAL
	Proceso de Exploración	Reacciones a la exploración	Expectativas	
Proceso de Exploración		0.3317**	0,4276**	0,7270**
Reacciones a la exploración			0,5791**	0,8018**
Expectativas				0,8423**

Con respecto al análisis de los ítems, se ha procedido, por un lado, a calcular el grado de relación existente entre los ítems y el total de su dimensión así como con el total de la escala. Por otro se ha calculado el Alpha de Cronbach que es, indudablemente, uno de los indicadores más potentes para medir la consistencia interna de un instrumento. Y por último y mediante la contrastación de las medias del grupo de pésima/baja conducta exploratoria y alta/óptima conducta exploratoria, se ha calculado el índice de discriminación de cada ítem.

Tal y como aparece en la tabla 6 el Alpha de Cronbach obtenido de toda la escala es de 0,8967, coeficiente que confirma que todas las puntuaciones proporcionadas por la escala son fiables. El análisis de la consistencia por dimensiones ofrece unos índices de fiabilidad que oscilan entre 0,7336 (dimensión REACCIONES A LA EXPLORACIÓN) y 0,8841 (dimensión PROCESO DE EXPLORACIÓN). El menor índice de fiabilidad obtenido puede ser debido por el número de ítems que engloba esta dimensión (11 preguntas).

TABLA 6  
 ÍNDICES DE HOMOGENEIDAD Y FIABILIDAD

		CORRELACIÓN				
		Media	Desv. típica	Subdimensión	Dimensión	TOTAL
PROCESO DE EXPLORACIÓN	Item1	2,73	0,989	0,7765**	0,4906**	0,2980**
	Item2	2,58	0,969	0,7756**	0,5548**	0,3712**
	Item3	3,02	1,162	<b>0,6519**</b>	<b>0,2192*</b>	<b>0,1681</b>
	Item8	3,13	1,143	0,8156**	0,5607**	0,3254**
	Item9	3,09	1,094	0,8033**	0,5125**	0,4460**
	Item1	3,42	1,059	0,8462**	0,5213**	0,3605**
	Item1	2,82	1,338	0,8884**	0,5729**	0,3385**
	Item1	2,77	1,098	0,8284**	0,6972**	0,4573**
	Item1	2,92	1,348	0,7300**	0,5756**	0,2884**
	Item1	2,65	1,240	0,7344**	0,6810**	0,4503**
	Item1	1,98	1,220	0,7335**	0,4587**	0,1842
	Item1	2,47	1,305	0,8042**	0,6328**	0,4314**
	Item1	2,62	1,266	0,6950**	0,5336**	0,3269**
	Item1	2,76	1,668	0,7464**	0,4711**	0,3173**
	Item1	2,55	1,103	0,7173**	0,6907**	0,4267**
	Item2	3,23	1,103	<b>0,7271**</b>	<b>0,3109**</b>	<b>0,1708</b>
	Item2	3,62	1,068	0,7651**	0,3780**	0,3057**
	Item2	3,23	1,282	0,7813**	0,2846**	0,2682**
	Item2	3,78	1,077	0,7946**	0,4021**	0,4027**
	Item2	3,30	1,205	0,7523**	0,5568**	0,4232**
	Item2	3,00	1,205	1,000	0,6145**	0,5253**
	Item2	1,67	0,881	1,000	0,6410**	0,4248**
REACCIONES A LA EXPLORACIÓN	Item4	2,86	0,901	0,7334**	0,3676**	0,3994**
	Item5	2,99	0,920	0,8442**	0,2907**	0,3269**
	Item6	2,62	1,014	0,6993**	0,3406**	0,3952**
	Item7	3,31	1,043	0,7065**	0,2799**	0,4197**
	Item4	3,30	1,157	0,7282**	0,6264**	0,4527**
	Item4	3,52	1,230	0,7597**	0,4798**	0,3327**
	Item4	3,82	1,192	0,7385**	0,6192**	0,4142**
	Item4	3,50	1,346	0,8142**	0,6415**	0,3389**
	Item4	3,54	1,226	0,8183**	0,6830**	0,4144**
	Item4	3,41	1,203	0,7484**	0,6032**	0,4424**
Item5	3,40	1,289	0,6879**	0,6546**	0,5354**	
EXPECTATIVAS	Item26	3,26	1,135	0,8301**	0,4135**	0,4120**
	Item27	3,14	1,053	0,9113**	0,4677**	0,5026**
	Item28	2,88	1,154	0,7995**	0,3554**	0,3565**
	Item30	3,62	1,175	0,8156**	0,5810**	0,4710**
	Item31	3,78	1,097	0,8366**	0,6266**	0,5107**
	Item32	3,62	1,091	0,7354**	0,5200**	0,3755**
	Item33	3,67	1,162	0,7259**	0,6855**	0,6319**
	Item34	3,46	1,228	0,8745**	0,6510**	0,5971**
	Item35	3,48	1,209	0,8016**	0,7084**	0,5815**
	Item36	3,38	1,210	0,8862**	0,5893**	0,5254**
	Item37	3,97	1,070	0,6965**	0,6141**	0,4712**
	Item38	3,80	1,085	0,7921**	0,4762**	0,2945**
	Item39	3,78	1,097	0,7598**	0,5823**	0,4895**
	Item40	3,77	1,206	0,7086**	0,4465**	0,3250**
	Item41	3,90	1,073	0,7807**	0,4408**	0,2984**
	Item42	3,52	1,161	0,7259**	0,4989**	0,3575**
Item43	4,33	0,990	0,7361**	0,5624**	0,4400**	
ALPHA de CRONBACH = 0,8967						
ALPHA de la Dimensión PROCESO DE EXPLORACIÓN = 0,8841						
ALPHA de la Dimensión REACCIONES A LA EXPLORACIÓN = 0,7336						
ALPHA de la Dimensión EXPECTATIVAS = 0,8516						
* significativo con un margen de error 5%, ** significativo con un margen de error 1%						

Ahora bien, un estudio detallado de la influencia de cada ítem en la fiabilidad total tanto al nivel de toda la escala como al nivel de la dimensión nos dice que:

- La fiabilidad total de la escala aumentaría ligeramente si se eliminaran los ítems 3, 45 y 47 obteniéndose un alpha de 0,8977, 0,8974 y 0,8975 respectivamente.
- Que la fiabilidad de la dimensión de PROCESO DE EXPLORACIÓN aumentaría si se eliminase el ítem 3 presentando un alpha de 0,8893.
- En la dimensión REACCIONES A LA EXPLORACIÓN si eliminásemos el ítem 7 se apreciarían algunas diferencias en la fiabilidad aumentando a un 0,7407.
- Y en la última dimensión EXPECTATIVAS la fiabilidad aumentaría su valor si no apareciese la pregunta 28 (0,8559).

Otra forma de estudiar la consistencia interna es mediante la homogeneidad de sus ítems, es decir, el hecho de que cada uno de los ítems mida una parte proporcional de lo que mide la prueba en su conjunto.

En la tabla 6 aparecen los diferentes índices de homogeneidad calculados, mediante la correlación de PEARSON de cada ítem con el total de la escala, el total de la dimensión correspondiente y el total de la subdimensión. Se comprueba que la mayoría de los ítems guardan una correlación significativa con el total, únicamente cabe destacar que en los ítems 3 (*Tengo dificultades/claro para saber en qué trabajaré...*), 15 (*Asistir a algún servicio o programa de orientación profesional*) y 20 (*Reflexionar sobre la relación entre mi pasado escolar y mi futuro profesional*) el resultado de la correlación ha sido no significativo, sin embargo, estas mismas preguntas en el estudio de la relación con su dimensión y subdimensión el resultado si ha sido significativo, con un margen de error del 1% y siendo, en todos los casos, el coeficiente de correlación menor de su dimensión.

Son las preguntas «*autoevaluarme para encontrar trabajo*», «*aprender más de mi mismo*» y «*comprender la relación entre mi conducta pasada con la futura*» las que mayor homogeneidad presentan con respecto a la escala total.

#### 4.4. Índice de Discriminación

Este índice nos ayudará a distinguir las preguntas de la escala que discriminan la óptima o pésima conducta exploratoria. Este índice se ha calculado a partir de la aplicación de la prueba paramétrica t student (todos los ítems siguen la Ley Normal), contrastando las medias del grupo con menor puntuación obtenida en la escala con el grupo con mayor puntuación.

El estudio se ha aplicado tanto a las subdimensiones y dimensiones de la escala como a los 50 ítems de la escala. La tabla 7 presenta los resultados obtenidos para cada pregunta, dado que los resultados obtenidos por dimensiones y subdimensiones nos alumbran que todas ellas son significativamente discriminativas, aunque la subdimensión que menor grado de discriminación presenta es la de REACCIONES A LA EXPLORACIÓN.

Tal y como aparece en la tabla 7 la mayoría de los ítems discriminan las conductas exploratorias. De los ítems que han resultado ser no discriminativos tres corresponden con índices de homogeneidad también bajos (preguntas 3, 15 y 20); los tres



pertenecen a la misma dimensión, PROCESOS DE EXPLORACIÓN aunque en subdimensiones diferentes, **Cantidad de información, Exploración Ambiental y Autoexploración**, destacándose esta última por presentar los índices de discriminación más bajos.

Los ítems 40 y 41 pertenecientes a la subdimensión **Importancia obtener trabajo** dentro de la dimensión EXPECTATIVAS, presentan resultados no significativos y en general se aprecia que la totalidad de ítems que engloban esta subdimensión (40-43) no son muy discriminativos.

TABLA 7  
ÍNDICE DE DISCRIMINACIÓN DE LOS ÍTEMES DE LA ESCALA  
(\* SIGNIFICATIVO 5%, \*\* SIGNIFICATIVO 1%)

Proceso de Exploración		Reacciones de Exploración		Expectativas	
ITEM	Valor t student	ITEM	Valor t student	ITEM	Valor t student
Item 1	4.13**	Item 4	4.29**	Item 26	5.00**
Item 2	4.98**	Item 5	2.62*	Item 27	6.07**
Item 3	1.74	Item 6	4.02**	Item 28	3.63*
Item 8	4.11**	Item 7	4.71**	Item 30	5.02**
Item 9	5.85**	Item 44	4.88**	Item 31	4.90**
Item 10	3.89**	Item 45	2.83*	Item 32	3.75**
Item 11	2.84*	Item 46	3.73**	Item 33	7.08**
Item 12	5.28**	Item 47	3.37*	Item 34	6.43**
Item 13	3.20*	Item 48	4.36**	Item 35	5.89**
Item 14	4.84**	Item 49	4.49**	Item 36	5.92**
Item 15	1.28	Item 50	5.52**	Item 37	3.87**
Item 16	4.01**			Item 38	3.00*
Item 17	3.49*			Item 39	5.15**
Item 18	3.72**			Item 40	1.59
Item 19	4.23**			Item 41	1.58
Item 20	1.41			Item 42	2.71*
Item 21	2.27*			Item 43	3.45*
Item 22	2.03*				
Item 23	3.43*				
Item 24	4.35**				
Item 25	6.37**				
Item 29	4.14**				

Podemos destacar que del resto de ítems que sí son discriminativos, los que mejor discriminan corresponden a las preguntas «aprender más de mí mismo», «expectativas en

aquellos trabajos que prefieres en tu área profesional» y «en estos momentos estoy buscando información principalmente en una ocupación».

## 5. CONCLUSIONES

El análisis estadístico de la escala demuestra la adecuación de la misma para el diagnóstico del constructo de exploración de carrera cuya importancia ha sido documentada en los procesos de transición de los jóvenes. Consideramos que queda justificada la importancia del instrumento para evaluar la conducta exploratoria de adolescentes y jóvenes en proceso de transición al mercado laboral.

El análisis de la escala muestra la importancia de diferenciar las dimensiones cognitiva, conductual y afectiva de los procesos de exploración de la carrera, tanto en contextos diagnósticos como de intervención, campo este último donde estamos asistiendo a importantes avances en el desarrollo de programas. Una revisión actualizada puede verse en el trabajo de Rodríguez Moreno (1999). A partir de una conceptualización del constructo de exploración la autora propone diferentes instrumentos de diagnóstico y programas para su desarrollo en jóvenes.

Sin duda, es necesario continuar trabajando en la escala y realizar otros estudios de validación, sobre todo dirigidos a poblaciones específicas, como jóvenes en vías de exclusión, cuyo proceso de intervención reclama acciones sistemáticas contundentes.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALTMAN, J.M. y SEDLACEK, W.E. (1991). Differences in volunteer interest by level of career orientation. *Journal of Employment Counseling*, 28, 121-128.
- BENOIT-GUILBOT, O. (1990). La recherche d'emploi: stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et «qualification sociale». *Sociologie du Travail*, 4, 491-506.
- BERLYNE, D.E. (1960). *Conflict, arousal and curiosity*. Nueva York: McGraw-Hill Book Company.
- BISQUERRA, R. (1989). Introducción conceptual de análisis multivariable. Barcelona: PPU.
- BLANCH, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- BLUSTEIN, D.L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 340-357.
- BLUSTEIN, D.L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194-203.
- BLUSTEIN, D.L. (1992). Applying current theory and research in career exploration to practice. *The Career Development Quarterly*, 41, 174-184.
- DONOSO, T.; FIGUERA, P., RODRÍGUEZ, M.L. (1994). Un instrumento para evaluar la conducta exploratoria en el desarrollo de la carrera profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 23, 490-496.
- FIGUERA, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.

- HEPPNER, P.P. y COOK, S.W. (1991). An investigation of coping styles and gender differences with farmer in career transition. *Journal of Counseling Psychology*, 38(2), 167-174.
- HOYT, K.B. (1995). El concepto de educación para la carrera y sus perspectivas. En RODRÍGUEZ MORENO, M.L. (coord.), *Educación para la carrera y diseño curricular* (pp. 15-37). Barcelona: Publicaciones de la Universidad de Barcelona.
- JORDAAN, J.P. (1963). Exploration behavior: The formation of self and occupational concepts. In D.E. SUPER (Ed.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 42-78). Nueva York: College Entrance Examination Board.
- LENT, L.W., BROWN, S.D. y HACKETT, G. (1994). Toward a unified social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance[monograph]. *Journal of Vocational Behavior*. 45, 79-122.
- LENT L.W. y HACKETT G. (1994). Sociocognitive mechanisms of personal agency in career development. En M. L. Savickas y R.W. Lent (eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 77-101). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- LENT, L.W. y BROWN, S.D. (1996a). Applying social cognitive theory to career counseling. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 307-309.
- LENT, L.W. y BROWN, S.D. (1996b). Social cognitive approach to career development. *The Career Development Quarterly*, 44(4), 310-321.
- LENT, L.W. y WORTHINGTON, R.G. (1999). A Social Cognitive View of School-to-Work Transition Process. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297-311.
- PEREIRA, M. (1995). Las necesidades de educación para la carrera de estudiantes asturianos al final de secundaria. *Bordón*, 47(1), 67-77.
- RISK, J.W. (1987). The recruitment process for school-leavers: Practical and teoretical implications. *British Journal of Guidance and Counseling*, 13(3), 297-312.
- RODRÍGUEZ MORENO, M.L. (coord.)(1995). *Educación para la carrera y diseño curricular*. Barcelona: Publicaciones de la Universidad de Barcelona.
- RODRÍGUEZ, M.L., SANDÍN, M.P. y BUISAN, C. La conducta exploratoria: concepto y aplicaciones. *Revista de Educación* (en prensa).
- RODRÍGUEZ MORENO, M.L. (1999). *Enseñar a explorar el mundo del trabajo*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- STEFFY, B.D., SHAW, K.N. y NOE, A.W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35(3), 254-269.
- STUMPF, S.A., COLARELLI, S.M. y HARTMAN, K. (1983). Development of the Career Exploratory Survey (CEX). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-227.
- STUMPF, S.A., ASTIN, E.J. y HARTMAN, K. (1984). The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 221-235.
- 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-rol salience, work preferences, belief and behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 258-269.

- SUPER, D.E. (1994). A life-span, life-space perspective on convergence. En M.L. SAVICKAS y R.L. LENT (EDS.), *Convergence in career development theories* (pp. 63-74). San Francisco: Jossey-Bass.
- TAVEIRA, M.C., SILVA, M.C., RODRÍGUEZ, M.L. (1998). Individual characteristics and career exploration in adolescence. *British Journal of Guidance & Counselin*, 26(1), 89-104.
- TAYLOR, M.S. (1985). The roles of occupational knowledge and vocational self-concept crystallization in students' school-to-work transition *Journal of Counseling Psychology*, 32(4), 539-550.
- VISAUTA, B. (1998). Análisis estadístico con SPSS para Windows. Madrid: McGrawHill.