



Validación de una escala de control personal: una medida específica de las expectativas de control percibido de búsqueda de empleo



Rafael Piqueras Gómez^{a,*}, Alberto Rodríguez Morejón^b y David L. Palenzuela^c

^a Servicio Público de Empleo de Castilla y León, España

^b Universidad de Málaga, España

^c Universidad de Salamanca, España

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 27 de julio de 2015

Aceptado el 1 de junio de 2016

On-line el 9 de septiembre de 2016

Palabras clave:

Control personal

Autoeficacia

Locus de control

Expectativas de éxito

Motivación

Búsqueda de empleo

Validez

R E S U M E N

Los técnicos en orientación profesional necesitan herramientas especializadas para medir la motivación de búsqueda de empleo. Entre los elementos que motivan a una persona a buscar trabajo destacan sus expectativas. Con el objetivo de evaluarlas, se creó la escala de Expectativas de Control Percibido de Búsqueda de Empleo (ECPBE) partiendo del modelo de Expectativas Generalizadas de Control (EGC) de Palenzuela. Se estudia la validez convergente-discriminante, la fiabilidad (consistencia interna y homogeneidad) y la validez factorial. Se obtienen correlaciones con las subescalas próximas teóricamente significativas y se confirma la presencia de cuatro factores para los ítems de autoeficacia, expectativas de éxito, locus de control interno y locus de control externo. Se puede considerar la ECPBE como una escala válida para medir las expectativas propuestas desde el modelo de EGC adaptado a la situación de búsqueda de empleo, presentando un adecuado nivel de homogeneidad y consistencia en la medida.

© 2016 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Validation of a personal control scale: A specific measure of perceived control expectations in job search

A B S T R A C T

Experts in career guidance need specialised tools to measure motivation for job search. Among the remarkable elements that motivate a person to search for a job are their own expectations. Aiming at evaluating expectations, the Perceived Control Expectations in Job Search (PCEJS) scale has been created based on Palenzuela's model of Generalized Expectancies of Control (GEC). Convergent-discriminant validity, reliability (internal consistency and homogeneity), and factorial validity are addressed in this study. Correlations are found among theoretically closed sub-scales, and the presence of 4 factors for the items of self-efficacy, expectations of success, internal locus of control and external locus of control is substantiated. The PCEJS can be considered a valid scale to measure expectations as proposed by the GEC model when adapted to a job search situation, showing an appropriate level of homogeneity and consistency in the measurement.

© 2016 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

El desempleo es uno de los problemas más acuciantes de los países desarrollados. Los pasados años de crisis económica internacional han reducido la tasa de empleo en los países integrados

en la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) hasta el 65%, llegando a casos como el de España donde sólo 54 de cada 100 personas en edad de trabajar tienen empleo (OCDE, 2014).

Los gobiernos afrontan esta situación mediante dos estrategias fundamentales: la concesión de ayudas económicas (políticas pasivas) y la puesta en marcha de iniciativas destinadas a aumentar la

* Autor para correspondencia: C/ Orégano, 7. 5° B. 37005 Salamanca, España.
Correo electrónico: rafaelpiqueras@gmail.com (R. Piqueras Gómez).

ocupabilidad de las personas desempleadas (políticas activas). Las políticas activas se pueden dirigir a los empleadores (incentivos a la contratación) o a las personas desempleadas. Para apoyar a estas últimas se llevan a cabo principalmente dos tipos de acciones: la formación para el empleo y la orientación profesional.

La formación para el empleo consume la mayor parte de los recursos económicos en políticas activas, aunque sus resultados no son siempre positivos. En su análisis sobre el emparejamiento en el mercado laboral español entre los años 1986 y 2004, [Alujas y López-Tamayo \(2006\)](#) encuentran un efecto nulo de los programas de formación a nivel macroeconómico, poniendo en duda que los programas mejoren la intensidad de búsqueda de los desempleados o su elegibilidad para un puesto de trabajo.

El segundo tipo de acciones, la orientación profesional, sí parece tener un efecto positivo sobre la empleabilidad. En un reciente metaanálisis basado en 47 estudios sobre el impacto de intervenciones con personas desempleadas ([Liu, Huang y Wang, 2014](#)), se encontró que las probabilidades de obtener un empleo eran 2.67 veces más altas en las personas que participaron en algún tipo de intervención en comparación con las que no, demostrándose además que las intervenciones eran más eficaces si incluían técnicas de motivación. Así mismo, [Aramburu-Zabala \(2003\)](#) encuentra un mejor resultado de inserción para las personas que han recibido una intervención específica diseñada desde una orientación cognitiva frente a otra de orientación conductual.

La motivación es, entonces, un aspecto clave. De hecho, un objetivo fundamental de la orientación profesional es crear una actitud positiva hacia las conductas de búsqueda de empleo ([Aramburu-Zabala, 2003](#); [Caplan, Vinokur, Price y van Ryn, 1989](#); [Eden y Aviram, 1993](#); [Feather, 1992](#); [Izquierdo y López, 2012](#); [Montilla, 2005](#); [Piqueras, 2003](#); [Tiggemann y Winefield, 1984](#)) y sus modelos de intervención se nutren de las técnicas de cambio de las grandes orientaciones de la psicoterapia ([Alconada, 2003](#); [Altuna, 2005](#); [de Pablo, 1996](#); [Piqueras y Rodríguez-Morejón, 1997](#)).

Si la motivación y las actitudes son elementos relevantes para la búsqueda de empleo, se hace necesario desarrollar herramientas que permitan medir este tipo de variables en un contexto de orientación profesional. Desgraciadamente, los técnicos que aplican las acciones de orientación carecen a menudo de formación y de instrumentos especializados para desempeñar su labor ([Aramburu-Zabala, 1998](#); [Izquierdo Rus, Hernández Pina, Maquilón Sánchez y López Martínez, 2011](#); [OCDE, 2004](#)).

El objetivo de este estudio es presentar evidencias sobre la fiabilidad y validez de una herramienta—la escala de Expectativas de Control Percibido de Búsqueda de Empleo (ECPBE)—diseñada para valorar expectativas específicas de búsqueda de empleo que permitan: a) seleccionar qué personas se pueden beneficiar más de los programas de orientación profesional y b) cuantificar el impacto de la orientación sobre las expectativas de control ([Piqueras, Rodríguez-Morejón y Rueda, 2008](#)).

Modelo teórico de la escala ECPBE

Como modelo general, la ECPBE se encuadra dentro de la denominada psicología del control personal, adoptando un enfoque integrativo multidimensional que se fija especialmente en el denominado *control percibido* ([Palenzuela, 1989](#)). Desde una perspectiva del tiempo ([Nuttin, 1985](#)), se distinguen tres interpretaciones del control percibido dependiendo de si aluden al pasado, presente o futuro. En cuanto al tiempo *pasado*, se hace referencia por ejemplo a la perspectiva *atribucional* en la línea de [Weiner \(1972, 1981\)](#). El control percibido, tal como ha sido considerado en la literatura sobre *libertad percibida* (v. gr., [Harvey, Harris, & Lightner, 1979](#)), estaría más vinculado al tiempo *presente*. Por último, las *expectativas de control* representarían el control percibido

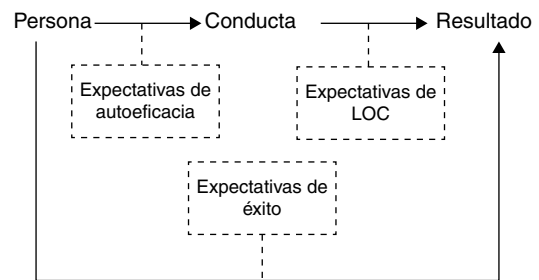


Figura 1. Representación gráfica de la diferencia entre expectativas de autoeficacia, expectativas de locus de control (LOC) y expectativas de éxito ([Palenzuela, 1989](#)).

orientado al *futuro*, que es la perspectiva elegida para construir la ECPBE.

Entre las *expectativas de control*, se distinguen las expectativas generalizadas de control interno-externo del refuerzo ([Palenzuela, 1989](#); [Rotter, 1966](#)), habitualmente conocido como locus de control (LOC), y las expectativas de autoeficacia ([Bandura, 1977](#)). Por otro lado, dentro de lo que se conoce como modelos de expectativa-valor, la expectativa ha sido abordada habitualmente como una expectativa de *éxito* o de *resultados* (v. gr., la teoría del aprendizaje social de [Rotter, 1954](#); véase para una revisión de estos modelos [Feather, 1982](#)).

Así, a la perspectiva de [Bandura \(1977\)](#) que distingue entre expectativas de autoeficacia y expectativas de resultados, cabe añadir las expectativas de *locus de control* desarrolladas por otros teóricos del aprendizaje social cognitivo como [Rotter \(1954, 1966\)](#). Desde esta postura integradora, se construye el denominado modelo de Expectativas Generalizadas de Control-EGC de [Palenzuela \(1990\)](#), que estudia conjuntamente los tres tipos de expectativas: las expectativas de autoeficacia, las expectativas de locus de control y las expectativas de éxito (o de resultado). Véase al respecto, una representación gráfica en la [figura 1](#).

Las *expectativas de autoeficacia* se entienden como la confianza que una persona tiene en su capacidad para llevar a cabo una conducta concreta ([Bandura, 1977](#)).

Las *expectativas de locus de control* representan la percepción que una persona tiene sobre si un acontecimiento (resultado) es contingente con su conducta o sus propias características personales relativamente permanentes ([Luciano Soriano y Visdómine Lozano, 2006](#); [Rotter, 1966](#)). Las expectativas LOC pueden distinguir dos dimensiones: *locus de control interno* (LOC-I), cuando la persona considere que tiene control respecto al resultado o *locus de control externo* (LOC-E), cuando crea que este depende de factores ajenos su voluntad. En el LOC-E se pueden incluir la faceta de personas influyentes o poderosos ([Levenson, 1972](#)) o las facetas de creencia en la suerte y creencia en el destino ([Rotter, 1966](#)).

Finalmente, las *expectativas de éxito* expresan la probabilidad subjetiva de ocurrencia de un resultado deseado ([Kuhl, 1985](#)), es decir, hasta qué punto una persona cree que alcanzará sus metas ([Locke y Latham, 2002](#)) independientemente de su valoración acerca de su capacidad y de sus creencias de control.

Definición de las expectativas de control de la escala ECPBE

La ECPBE ha sido desarrollada desde esta perspectiva teórica, asumiendo que las expectativas pueden medirse con distintos grados de especificidad-generalidad ([Rotter, 1975](#)) y entendiendo que uno de esos aspectos específicos son las creencias de control percibido en la situación de búsqueda de empleo. Para construir la ECPBE, se consideró la importancia que tienen las expectativas con el denominado *optimismo fundado*—expresión con la que se ha descrito la relación entre las expectativas de control interno, la autoeficacia y el éxito ([Contador, Fernández-Calvo, Palenzuela, Miguéis y Ramos,](#)

2012)– y más específicamente con el optimismo en la búsqueda de empleo (Mohanty, 2010). Así, la escala evalúa tres expectativas de naturaleza positiva u optimista (expectativas de autoeficacia, éxito y LOC-I), que darán lugar a tres subescalas y el LOC-E, considerando sólo, dada la naturaleza específica de la ECPBE, las facetas de poderosos (gente influyente) y suerte, integrando ambas en una única subescala. Cada uno de estos constructos se define de la siguiente manera:

Autoeficacia de búsqueda de empleo (AEB): hace referencia a en qué medida la persona se siente competente para ejecutar las conductas implicadas en la búsqueda de trabajo. Así, un desempleado con baja autoeficacia considerará que no sabe confeccionar un buen currículum o hacer una buena entrevista de trabajo, por ejemplo. Se incluyen en este constructo las creencias sobre la propia capacidad para superar los rechazos o fracasos que conlleva la búsqueda de empleo. La autoeficacia es una expectativa muy estudiada en los procesos de búsqueda de empleo (Díaz, Beas Collado, Pérez y Salanova Soria, 2003; Fort, Jacquet y Leroy, 2011; Liu, 2011; Liu et al., 2014; Llorens, Beas y Cifre, 1999; Vuori y Price, 2015).

Éxito de búsqueda de empleo (EXBE): sería la estimación subjetiva sobre las posibilidades globales que una persona tiene de conseguir un puesto de trabajo (Locke y Latham, 2002; Saks, 2006). Una persona con grandes expectativas de éxito pensará que tiene muchas posibilidades de aprobar una oposición, por ejemplo. Las expectativas de éxito han resultado ser un buen predictor de la colocación (Montilla, 2002; Piqueras et al., 2008).

Locus de control de búsqueda de empleo: creencias que una persona tiene sobre en qué medida conseguir un trabajo va a depender de su propia conducta. Este constructo ha sido también ampliamente estudiado en el contexto del desempleo (Caliendo, Cobb-Clark y Uhlenhorff, 2014; Cobb-Clark, 2015). El constructo es multidimensional y en la escala se incluyen dos dimensiones:

- Locus de control interno de búsqueda de empleo (LCIBE):** creencias que apoyan que los resultados son contingentes a la propia conducta. Buscadores de empleo con locus interno son aquellos que consideran que cuanto más se esfuercen en buscar o formarse, más probabilidades tendrán de encontrar trabajo.
- Locus de control externo de búsqueda de empleo (LCEBE):** en contraposición a las internas, las expectativas de locus de control externo serán las creencias sobre la influencia que tendrán factores ajenos a su control. Una persona desempleada con locus de control externo considerará que encontrar trabajo dependerá de la suerte o de la decisión de terceras personas sobre las que no puede influir (*otros influyentes*). Hay que señalar que cuando se habla de búsqueda de empleo, la percepción de locus de control externo–en su dimensión de personas influyentes–puede resultar adaptativa considerando su valor para el desarrollo del control secundario (Heckhausen y Dweck, 1998): si una persona percibe que sus conductas difícilmente le llevarán a conseguir empleo por carecer de contactos o acceso a personas influyentes, puede plantearse cambiar sus aspiraciones o revisar sus metas (Schaie y Willis, 2003).

Método

Elaboración de los ítems

Para la construcción de la ECPBE se han tenido en cuenta los principios y estrategias sugeridos por Jackson y colaboradores para la construcción de escalas de personalidad (Jackson, 1970, 1971; Jackson y Paunonen, 1980): a) la importancia de la teoría psicológica de base, b) la necesidad de suprimir la varianza de estilos de respuesta, c) la importancia de la homogeneidad así como las posibilidades de generalización de la escala y d) la importancia de

Tabla 1

Escala de Expectativas de Control Percibido de Búsqueda de empleo (ECPBE)

Ítems y subescalas
1. Para encontrar trabajo tendré que esperar a que mejore mi suerte (LCEBE).
2. Soy capaz de soportar los inconvenientes que conlleva la búsqueda de empleo (AEBE).
3. Creo que estaré poco tiempo en el paro (EXBE).
4. Cuanto más me esfuere en buscar trabajo más posibilidades tendré de encontrarlo (LCIBE).
5. Lo que más me ayudaría a encontrar trabajo es contar con parientes y conocidos influyentes (LCEBE).
6. Estoy capacitado para superar los rechazos cuando busco empleo (AEBE).
7. Tengo muchas esperanzas de que me den trabajo (EXBE).
8. Encontrar trabajo es algo que va a depender, fundamentalmente, de mí (LCIBE).
9. Sin recomendaciones es muy difícil conseguir trabajo (LCEBE).
10. Creo que puedo comportarme adecuadamente en una entrevista de trabajo (AEBE).
11. Creo que hay muchas posibilidades de que termine encontrando un buen empleo (EXBE).
12. Encontrar trabajo dependerá del tiempo que dedique a buscarlo (LCIBE).

fomentar la validez convergente y discriminante en los comienzos del desarrollo del test. Todos estos principios están recogidos de una u otra forma en lo que Jackson (1970) llamó “un sistema o estrategia secuencial en la construcción de escalas de personalidad” y que se ha tomado como punto de referencia metodológico en la construcción de la escala. En el proceso de construcción se diferencian tres fases:

- Una primera en que la teoría tendrá el protagonismo, que es la fase de generación de ítems y, en términos de validez, el objetivo es conseguir una buena validez teórica, esto es, un fuerte vínculo teórico entre los ítems y el constructo subyacente.
- En la segunda fase se realizan propuestas preliminares de ítems con el objeto de ir afinando algunos aspectos formales de las escalas; en esta fase, además, se realizan ya análisis factoriales exploratorios para ir estudiando la adecuación de los ítems.
- En una tercera fase se llevan a cabo los análisis psicométricos de los ítems: 1) la evaluación de los ítems por su saturación de contenido convergente y discriminante, 2) la evaluación de los ítems por su saturación con la deseabilidad social, 3) la evaluación de la homogeneidad y consistencia interna del contenido de los ítems postulados y 4) la validez factorial de las dimensiones postuladas.

Estas tres fases son interactivas, de tal forma que una vez desarrollado el bloque de ítems, atendiendo especialmente a su validez teórica y después de los estudios preliminares y el definitivo análisis psicométrico, se podrá volver a prestar atención a la teoría si algún ítem no reúne buenas propiedades psicométricas.

En una primera versión se trató de incluir ítems que sirvieran para abarcar el mayor número de matices posibles para estudiar las expectativas de control, lo que permitió afinar y simplificar la herramienta. La que en este estudio se presenta es la segunda versión de la escala que hemos llamado de Expectativas de Control Percibido en Búsqueda de Empleo (ECPBE). En la *tabla 1* se presentan los ítems con las siglas indicativas de las expectativas (subescalas) que trata de medir la ECPBE.

Participantes

Para la obtención de la muestra se aprovechó la puesta en marcha por parte del Servicio Público de Empleo (INEM) de un modelo de intervención motivadora dirigido a la activación de personas desempleadas con dificultades de inserción, denominada Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO; de Pablo, 1996; INEM, 2000), por toda la red de oficinas de empleo del Estado

Tabla 2
Relación de ítems de las escalas criterio utilizadas

AG - Escala de Autoeficacia General (Sherer et al., 1982)	
Cuando hago planes estoy seguro de que puedo llevarlos a cabo.	
Evito enfrentarme a mis dificultades.	
Si no puedo hacer un trabajo a la primera, lo intento hasta que lo consigo.	
Si alguna cosa me parece demasiado complicada, ni siquiera intentaré hacerlo.	
El fracaso hace que me esfuerce más.	
Cuando surgen problemas inesperados, no los manejo bien.	
OD - Escala de Optimismo Disposicional (Scheier y Carver, 1985).	
Siempre busco el lado bueno de las cosas.	
Casi nunca espero que las cosas me vayan como quiero.	
Siempre soy optimista acerca de mi futuro.	
Las cosas nunca funcionan del modo que yo quiero.	
LCI - Expectativas de Control Percibido Generalizadas (Rodríguez Morejón, 1994).	
Dependiendo de cómo yo actúe así me irá en la vida.	
Lo que yo pueda conseguir en mi vida tendrá mucho que ver con el empeño que yo ponga.	
En general, las cosas que puedan sucederme en la vida dependerán mucho de lo que yo haga.	
LCE - Escala de Locus de Control (Levenson, 1972).	
Siento que lo que ocurre en mi vida está determinado principalmente por la gente con poder.	
Cuando obtengo lo que quiero es normalmente porque tengo suerte.	
Aunque tuviera mucha capacidad no me darían la responsabilidad del liderazgo sin suplicar a aquellos que tienen cargos de poder.	
He encontrado a menudo que lo que está de ocurrir ocurrirá.	
Mi vida está controlada principalmente por otros que tienen poder.	
El que yo tenga o no un accidente de coche es principalmente una cuestión de suerte.	
Para obtener lo que yo quiero tengo que complacer a aquella gente que está por encima de mí.	
En mi opinión, no es siempre prudente hacer planes con demasiada antelación porque muchas cosas resultan ser cuestión de buena o mala suerte.	
DS - Escala de Deseabilidad Social de Marlow-Crowne reducida (Reynolds, 1982)	
Siempre estoy dispuesto a admitir mis errores.	
No importa con quién esté hablando, siempre sé escuchar.	
Nunca jamás me desanimo por nada.	
Nunca me he molestado cuando la gente manifestaba ideas diferentes a las mías.	

a lo largo del año 1996. Se solicitó a los técnicos orientadores encargados de su impartición que aplicaran la escala en el proceso de selección de las personas desempleadas que integrarían los grupos de intervención. Esto proporcionó una muestra de 1.365 participantes, 976 mujeres y 389 hombres, con una edad media de 29.6 años. El número elevado de mujeres refleja un hecho relacionado con la desigualdad de género en el mercado laboral: las mujeres sufren una mayor permanencia en desempleo y, en general, se muestran más dispuestas a participar en este tipo de intervenciones que los hombres.

Instrumentos para la validez convergente-discriminante

A continuación se detallan las escalas criterio utilizadas para la evaluación de la validez convergente-discriminante. Dado que en algunos casos no se han utilizado las escalas completas sino una selección de ítems, en la [tabla 2](#) se presentan los ítems utilizados de cada una de las escalas.

Escala de Autoeficacia General (AG) (Sherer et al., 1982), utilizada como criterio para la subescala de autoeficacia de búsqueda de empleo AEBE. La escala AG completa consta de 23 ítems. Se han seleccionado 6, 3 positivos y 3 negativos, los que mejor comportamiento psicométrico han demostrado en estudios anteriores (Palenzuela, 1988).

Escala de Optimismo Disposicional (OD) (Scheier y Carver, 1985), utilizada como criterio para la subescala EXBE. La escala de 8 ítems

está muy relacionada con el constructo de expectativa de éxito. Se han seleccionado 4 ítems, 2 positivos y 2 negativos.

Escala de Expectativas de Control Percibido Generalizadas (Rodríguez Morejón, 1994). La escala mide tres tipos de expectativas: autoeficacia, éxito y locus de control. Se utilizaron como criterio para validar la subescala LCIBE los 3 ítems de locus de control interno.

Escala de Locus de Control (Levenson, 1972). Incluye 24 ítems que miden expectativas generalizadas de locus de control interno y externo. Se han seleccionado los 8 ítems, 4 de la subescala de locus de control externo *personas influyentes* y 4 de la subescala *suerte*. Los ítems de internalidad de la escala de Levenson (1972) no se utilizaron porque presentan algunos problemas de diseño que se derivaron de la indefinición del constructo locus de control interno en 1972, cuando todavía no se distinguía bien de las expectativas de autoeficacia.

Deseabilidad Social (DS) (Reynolds, 1982). Se utilizó la escala de Marlow-Crowne reducida, de la que se han tomado solamente 4 ítems. Esta escala no está directamente relacionada con ninguna de las 4 subescalas del ECPBE. Se utilizó con la intención de poder detectar posibles errores de medición relacionados con la deseabilidad social. En este sentido sería con esta escala DS con la que los ítems de la ECPBE deberían mostrar las más bajas correlaciones.

Análisis de datos

Con objeto de comprobar la validez convergente y discriminante, se llevaron a cabo correlaciones de cada ítem de la ECPBE con el total de su subescala (excluida la contribución del propio ítem) así como con las escalas criterio descritas en el apartado anterior. Además, se obtuvieron los coeficientes alfa de Cronbach de las subescalas de la ECPBE para comprobar la consistencia interna. También se realizaron análisis factoriales exploratorios para comprobar la validez factorial. Para todos los análisis se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 19.

Resultados

Validez convergente y discriminante

La matriz de correlaciones puede verse en la [tabla 3](#). Los ítems correlacionan alto con aquellas subescalas más próximas teóricamente (en todos estos casos las correlaciones son significativas al $p < .001$).

Autoeficacia de búsqueda de empleo (AEBE). Los ítems de la escala AG obtienen correlaciones más altas con la subescala AEBE que con ítems de otras subescalas. Podemos considerar que los ítems de autoeficacia de búsqueda de empleo se relacionan de forma significativa con las escalas que miden autoeficacia general y que se diferencian claramente de las que miden otros constructos. Las correlaciones con éxito son también altas, cosa normal dada la gran relación teórica entre los constructos de autoeficacia y éxito.

Éxito de búsqueda de empleo (EXBE). También en este caso los ítems de la OD correlacionan más alto con los ítems de la subescala EXBE. Por el mismo motivo que en el análisis anterior, la segunda correlación mayor se da con las escalas de autoeficacia.

Locus de control interno de búsqueda de empleo (LCIBE). Se observa que los ítems de LCIBE dan correlaciones más altas con la subescala de locus de control interno LCI de la escala de Escala de Expectativas de Control Percibido de Rodríguez Morejón (1994).

Locus de control externo de búsqueda de empleo (LCEBE). Se obtiene una clara correlación entre los ítems de LCEBE y los ítems que miden el locus de control externo de la escala de Levenson (1972).

Tabla 3

Correlaciones entre los ítems de la ECPBE con las escalas criterio, las subescalas y la deseabilidad social

	Escalas criterio				Subescalas de la ECPBE				Deseabilidad social
	AG	OD	LCI	LCE	AEBE	EXBE	LCIBE	LCEBE	DS
AEBE1	.31	.28	.26	.09	.47	.34	.34	.06	.35
AEBE2	.30	.26	.21	.10	.48	.34	.29	.08	.36
AEBE3	.29	.22	.17	.07	.36	.25	.21	.03	.25
EXBE1	.20	.28	.18	.15	.26	.56	.28	.20	.11
EXBE2	.28	.33	.27	.12	.38	.63	.43	.20	.20
EXBE3	.30	.36	.27	.18	.39	.62	.43	.22	.20
LCIBE1	.24	.21	.35	.09	.35	.37	.46	.11	.24
LCIBE2	.21	.21	.41	.17	.28	.38	.51	.16	.19
LCIBE3	.19	.20	.33	.06	.27	.34	.54	.08	.22
LCEBE1	.24	.27	.09	.49	.12	.24	.17	.34	.04
LCEBE2	.13	.17	.06	.36	.03	.14	.09	.45	-.02
LCEBE3	.11	.20	.02	.38	.02	.20	.07	.51	-.05

El buen resultado de la escala ECPBE en cuanto a su relación con otras escalas es suficiente garantía de validación si tenemos en cuenta que se miden expectativas referidas a una actividad muy específica (buscar empleo). No hay que olvidar que en teoría podrían darse situaciones de diferencias entre los mismos constructos cuando los niveles de análisis difieren mucho entre general y específico (una persona pueden sentirse muy competente en su vida en general y poco capaz de buscar trabajo).

Fiabilidad: homogeneidad y consistencia interna

En la [tabla 3](#) también se presentan las correlaciones entre cada uno de los ítems del ECPBE con el total de su subescala correspondiente (de la que se excluye en cada caso el ítem que se correlaciona).

Todos los ítems correlacionan más con los ítems de su subescala que con las otras subescalas. Esto es indicativo de una adecuada homogeneidad interna. Además, las correlaciones de cada subescala son muy similares entre sí. Así mismo, en las pruebas de validación también se mantienen puntuaciones homogéneas alrededor de los constructos de cada subescala.

Respecto a la consistencia interna, el coeficiente alfa de Cronbach se calculó de forma separada para cada subescala: AEBE = .626, EXBE = .769, LCIBE = .687, LCEBE = .621. Como medida más general, se obtuvo también el coeficiente alfa de Cronbach para las 3 subescalas de naturaleza positiva-optimismo fundado-señaladas en el apartado teórico (AEBE, EXBE y LCIBE), alcanzando el coeficiente más alto con un valor de .797.

Deseabilidad social

En la [tabla 3](#) se observó que los ítems de la ECPBE correlacionan más alto con sus propias subescalas que con la escala de deseabilidad social. Tan solo los ítems de autoeficacia de búsqueda de empleo obtienen correlaciones relativamente altas en DS, pero con valores menores que con su propia subescala AEBE.

Validez factorial

Un análisis factorial de los 12 ítems de la ECPBE, utilizando análisis de componentes principales con rotación varimax, revela claramente una estructura de 4 factores o componentes que se ajustan perfectamente, por un lado, a las tres expectativas de control de naturaleza positiva (autoeficacia en búsqueda de empleo, expectativas de éxito y locus de control interno) y, por otro, al locus de control externo (ver [tabla 4](#)). De los tres ítems LOC-E que configuran este último factor, como cabría esperar, los dos referidos a la faceta “poderosos” tienen pesos similares y más altos que el único ítem referido a la faceta “suerte”.

Tabla 4

Matriz de componentes rotados

		Componentes			
		1	2	3	4
Item 1	Locus de control externo	.1534	.0887	.1129	.6120
Item 2	Autoeficacia	.1613	.2126	.7113	.0201
Item 3	Éxito	.8394	.0647	.0716	.1033
Item 4	Locus de control interno	.1587	.6638	.2689	.0551
Item 5	Locus de control externo	-.0123	.0753	-.0267	.8045
Item 6	Autoeficacia	.1829	.1137	.7492	.0536
Item 7	Éxito	.7555	.2727	.2120	.1079
Item 8	Locus de control interno	.1953	.7574	.0865	.1148
Item 9	Locus de control externo	.1285	-.0228	-.0344	.8146
Item 10	Autoeficacia	.0681	.0556	.7158	-.0108
Item 11	Éxito	.7336	.2497	.2292	.1237
Item 12	Locus de control interno	.1266	.8218	.0695	-.0022

Nota. Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: normalización varimax con Kaiser.

Discusión

El objetivo de este trabajo es establecer la fiabilidad y validez de la escala de Expectativas de Control Percibido de Búsqueda de Empleo (ECPBE). De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede considerar en términos generales que la ECPBE es una escala válida y fiable para medir las expectativas de autoeficacia, de éxito y de locus de control en búsqueda de empleo.

La herramienta presenta una buena validez convergente-discriminante, un adecuado nivel de homogeneidad y una apropiada consistencia interna. El instrumento tiene también una buena estructura factorial. Los datos de la validez convergente y discriminante, así como la estructura factorial, además, apoyarían el modelo de EGC de [Palenzuela \(1989\)](#) en el que se ha basado la ECPBE. Las correlaciones de los ítems de cada escala con las demás sugieren que las tres expectativas de control de naturaleza positiva u optimista pueden ser consideradas conjuntamente como una sola sub-escala, acorde con el constructo *optimismo fundado* ([Contador et al., 2012](#)).

Utilidad y aplicaciones futuras de la ECPBE

Contar con un instrumento de medida de las expectativas de las personas desempleadas puede representar una ventaja sustancial para el desarrollo de políticas activas de empleo. En primer lugar, la aplicación temprana del ECPBE puede identificar de forma preventiva demandantes de empleo desmotivados y facilitar su incorporación a programas de activación que mejoren su perfil motivacional con el consecuente aumento de su probabilidad de inserción.

En segundo lugar, la escala ECPBE podrá evaluar la eficacia de las actuaciones dirigidas a modificar los aspectos motivacionales de las personas que buscan trabajo mediante una aplicación pre/post que verifique cambios en las expectativas de autoeficacia, éxito o locus de control de búsqueda de empleo. Así, se podrá elegir (y en su caso, financiar) aquellas intervenciones que produzcan mayores cambios con el menor esfuerzo, pudiendo optimizar la eficiencia de los recursos dirigidos a la orientación para el empleo.

En tercer lugar, la ECPBE representa una herramienta complementaria a los numerosos inventarios y cuestionarios construidos para evaluar las conductas de búsqueda de empleo. Esto permitirá diferenciar el impacto en las conductas de los cambios operados a un nivel menos visible: la actitud de las personas desempleadas.

En definitiva, podríamos concluir que la ECPBE representa una aportación interesante a los sistemas de medida que hasta ahora se aplicaban en orientación profesional para el empleo. Además es una escala específica, con lo que se evita el riesgo de trasladar medidas diseñadas para contextos más generales o de índoles ajenas a este trabajo como serían las escalas de psicodiagnóstico.

Evaluar las expectativas de control de búsqueda de empleo es útil para las personas que buscan trabajo ya que, mejorándolas mediante intervenciones de orientación para el empleo, pueden pasar a considerar la situación de paro como una etapa más en su vida—no necesariamente negativa—en la que aprovechar y desarrollar sus recursos personales para mejorar su ocupabilidad.

Limitaciones

El instrumento de medida se centra en tres tipos de expectativas muy concretas, dejando fuera otros constructos como el control secundario, las atribuciones, la indefensión aprendida, el valor del trabajo o el auto-concepto personal y profesional que han mostrado también su utilidad en el ámbito de la búsqueda de empleo, sin olvidar que el éxito en la búsqueda de empleo depende en gran medida de elementos contextuales. Tampoco incluye los recientes avances en el campo de las emociones (inteligencia emocional, resiliencia, competencias emocionales...) que tanta literatura están generando en la actualidad bajo las etiquetas de la psicología positiva o el *coaching* y que sin duda también aportarán escalas y herramientas útiles para mejorar las acciones de orientación profesional.

La escala se ha validado con una muestra española y en un contexto económico concreto. Sería conveniente valorar su utilidad en diferentes condiciones: países de economías con distintos niveles de desarrollo, colectivos específicos como mayores de 45 años o personas con una permanencia prolongada en desempleo.

Extended Summary

Career guidance has shown a positive impact on employability. A recent meta-analysis based on 47 studies on the impact of interventions among the unemployed (Liu, Huang, & Wang, 2014) found that the odds of obtaining a job were 2.67 times higher among job seekers who participated in an intervention than among those who did not. Several studies emphasise the advantages of stimulating a positive attitude towards job search behaviour (Aramburu-Zabala, 2003; Caplan, Vinokur, Price, & van Ryn, 1989; Eden & Aviram, 1993; Feather, 1992; Izquierdo & López, 2012; Montilla, 2005; Piqueras, 2003; Tiggemann & Winefield, 1984).

Theoretical Model of the PCEJS Scale

The general model proposed by Palenzuela (1989) in his Multidimensional and Integrated Approach of Personal Control has informed the PCEJS scale. If a time perspective is adopted (Nuttin, 1985), three perceived control perspectives can be distinguished

depending on whether they refer to the past, the present, or the future. In *past* terms a reference is made, for instance, to Weiner's (1972, 1981) *attributional* perspective. If it is linked to the present, perceived control would correspond to what literature has considered as *perceived freedom* (e.g., Harvey, Harris, & Lightner, 1979). Lastly, *expectancies of control* would represent the perceived control perspective oriented to the *future*.

Palenzuela (1987a, 1987b, 1990) and Palenzuela, Prieto, Barros, and Almeida (1997) proposed the necessity to consider at least three types of expectancies of control: self-efficacy expectations, locus of control, and success, unifying the proposals made by Bandura (1977) and Rotter (1954, 1966). For a graphic representation, please see Figure 1.

Based on this model, the PCEJS will measure expectancies of control related to job search. More specifically, three have a positive nature (expectancies of self-efficacy, success, and internal locus of control), in the line of what Palenzuela and colleagues (Contador, Fernández-Calvo, Palenzuela, Miguéis, & Ramos, 2012) called *founded optimism*, and one (expectancies of external locus of control) encompasses the elements of being powerful (influential people) and luck. They could be defined as follows:

Self-efficacy in Job Search (SEJS): self-efficacy refers to the person's judgements on their own abilities to find a job.

Success in Job Search (SJS): the subjective estimation of the global odds of receiving a reinforcement or achieving a result or a goal, and in this particular case of finding a job.

Locus of Control in Job Search: beliefs regarding the extent to which the expected result relies, or not, in the person's own conduct. This construct is multi-dimensional, and two dimensions are included in the scale:

- a) *Internal Locus of Control in Job Search* (ILCJS): beliefs supporting that the likelihood of achieving results relies on someone's own conduct – an active job search helps finding a position.
- b) *External Locus of Control in Job Search* (ELCJS): beliefs about how factors beyond someone's own control will influence the result. The elements of *luck* and *being powerful* are included – employment depends on luck and on influential people over whom I have no control.

Method

Developing the Items

Principles and strategies suggested by Jackson and his collaborators for the development of personality scales (Jackson, 1970, 1971; Jackson & Paunonen, 1980) have been taken into account when developing the PCEJS: a) the importance of psychological theory, b) the necessity to eliminate the variance in response patterns, c) the importance of homogeneity as well as the generalisability probabilities of the scale, and d) the importance of enhancing the convergent and discriminant validity at the beginning of the test's development.

All these principles are covered, in one way or another, in what Jackson (1970) called "a sequential system or strategy for personality scale development", which has been taken as a methodological reference in the development of the scale, structuring three different phases:

- a) In the first phase, in which theory will play the leading role, items are generated and, in terms of validity, the aim is to achieve proper theoretical validity, meaning a strong theoretical bond between the set of items and the underlying construct.
- b) During the second phase, preliminary proposals are made aiming to perfect certain formal aspects of the scales.

- c) Psychometric analyses of the items are performed during the third phase: convergent and discriminant content saturation, social desirability saturation, homogeneity, and internal consistency assessment, as well as factorial validity of the proposed dimensions.

Participants

The sample included 1,365 participants (976 women and 389 men) with an average age of 29.6 years. All participants were unemployed and had registered in the public employment service.

Tools for Convergent-Discriminant Validity

The scales used as a criterion for the convergent-discriminant validity assessment, which appear in Table 2, are detailed below.

General Self-Efficacy (GSE) scale (Sherer et al., 1982), used as the criterion for the self-efficacy in job search (SEJS) sub-scale. The complete GSE scale consists of 23 items. Out of those, 6 have been selected (3 positive and 3 negative), the ones that have shown the best psychometric behaviour in previous studies (Palenzuela, 1988).

Dispositional Optimism scale (DO) (Scheier y Carver, 1985), used as a criterion for the SJS scale. The 8-item scale is highly related to the expectancy of success construct. Out of those, 4 have been selected (2 positive and 2 negative).

Generalized Expectancies of Perceived Control scale (Rodríguez Morejón, 1994). The scale measures three kinds of expectancies: self-efficacy, success and locus of control. The 3 items of internal locus of control were used as a criterion to validate the ILCJS sub-scale.

Locus of Control scale (Levenson, 1972). It includes 24 items measuring generalised expectancies of internal and external locus of control. The selection comprises 8 items: 4 from the external locus of control sub-scale referred to *influential people* and 4 from the *luck* sub-scale.

Social Desirability (SD) (Reynolds, 1982). Out of the reduced Marlow-Crowne scale, 4 items were used in order to detect potential measurement errors.

Data Analysis

In order to verify the convergent and discriminant validity, correlations of each item of the PCEJS with the total of its sub-scale were performed (excluding the item's own contribution), as well as with the scales serving as the criterion and social desirability as described in the previous section; Cronbach's alpha coefficients of the PCEJS sub-scales were obtained to verify internal consistency. Factorial exploratory analyses were conducted in order to verify factorial validity.

Results

Convergent and Discriminant Validity

Please see Table 3 for the correlations matrix. The items are more correlated to those sub-scales that are closer in theoretical terms (in all these cases correlations are significant at $p < .001$).

Self-efficacy in Job Search (SEJS). The items of the GSE scale get higher correlations with the SEJS sub-scale than with items of other sub-scales.

Success in Job Search (SJS). In this case items of DO are also more highly correlated with items of the SJS sub-scale.

Internal Locus of Control in Job Search (ILCJS). Correlations are higher between the set of items of ILCJS and the internal locus

of control (ILC) sub-scale of Rodríguez Morejón's (1994) Perceived Control Expectations in Job Search Scale.

External Locus of Control in Job Search (ELCJS). A clear correlation is observed between the set of items of ILCJS and the set of items measuring the external locus of control of Levenson's (1972) scale.

Reliability, Homogeneity, and Internal Consistency

Table 3 also presents the correlations between each of the items of the PCEJS with the total of its corresponding sub-scale (from which the item that correlates in each case is excluded). All items are more correlated with the items of its particular sub-scale than with the other sub-scales. This indicates an appropriate internal homogeneity. Moreover, correlations in each sub-scale are very similar to each other.

In terms of internal consistency, Cronbach's alpha coefficient was calculated for each sub-scale separately: SEJS = .626, SJS = .769, ILCJS = .687, ELCJS = .621. As a more general measurement, Cronbach's alpha coefficient was also obtained for the 3 sub-scales of positive or optimistic nature as described in the theoretical section (SEJS, SJS, and ILCJS) with a value of .797.

Social Desirability

It was observed in Table 3 that the items of the PCEJS are more highly correlated with their own sub-scales than with the social desirability scale. Only the items of self-efficacy in job search get relatively high correlations in SD yet values are still lower than in relation to their own SEJS sub-scale.

Factorial Validity

A factorial exploratory analysis of the 12 items of the PCEJS, using analyses of principal components with varimax rotation, clearly reveals a 4-factor or 4-component structure perfectly adjusted to the theoretical proposal.

Discussion

The PCEJS can be considered a valid and reliable scale to measure expectancies of self-efficacy, success, and locus of control in job search. The tool presents a proper convergent-discriminant validity, an appropriate level of homogeneity and internal consistency, and a good factorial structure. All this would support Palenzuela's GEC model in which the PCEJS are based, in that the three expectancies of control with a positive or optimistic nature constitute an independent construct.

Assessing expectancies of control in job search is useful for career guidance; working on such expectancies can help people consider the unemployment situation as just another stage in their lives, not necessarily negative, from which they can benefit and develop their personal resources to improve their employability.

Future Uses

Its implementation in the public employment services can help make active policies' resources more cost-effective, preventively identifying unmotivated job seekers.

Secondly, the PCEJS scale will be able to assess the efficacy of the actions aimed at modifying motivational aspects among the unemployed through the implementation of a test/retest approach that verifies changes in the expectancies of control in job search.

Limitations

The measuring tool focuses on three kinds of very specific expectancies, excluding other constructs such as attributions, learned helplessness, the value of work or personal and professional self-concept or emotional intelligence, which have also proven to be useful in terms of job search.

Its usefulness must also be verified in other contexts where economies are at different levels of development, or within specific groups with reintegration difficulties.

Conflicto de intereses

Los autores de este artículo declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Referencias

- Alconada, J. (2003). Ansiedad en situaciones de búsqueda de empleo. In *Guía sobre aspectos generales para el desarrollo de acciones de orientación laboral*. (pp. 61–99). Valladolid: Consejería de Economía y Empleo. Junta de Castilla y León.
- Altuna, A. (2005). El rol del orientador: tomas de posición para una orientación laboral más efectiva. *Capital Humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 18(192), 109–115.
- Alujas, J. y López-Tamayo, J. (2006). Efectos de las políticas activas sobre el proceso de emparejamiento en el mercado de trabajo español. *RAE: Revista Asturiana de Economía*, 36, 77–95.
- Aramburu-Zabala, L. (1998). Transición a la vida activa: procesos de búsqueda de empleo en una muestra de universitarios madrileños (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=14987>
- Aramburu-Zabala, L. (2003). Enfoques cognitivo y conductual: evaluación de dos programas de intervención con desempleados. *Psicothema*, 15, 183–189.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191–215. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D. A. y Uhlendorff, A. (2014). Locus of Control and Job Search Strategies. *Review of Economics and Statistics*, 97, 88–103. <http://dx.doi.org/10.1162/REST.a.00459>
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H. y van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: a randomized field experiment in coping with job loss. *The Journal of Applied Psychology*, 74, 759–769.
- Cobb-Clark, D. A. (2015). Locus of control and the labor market. *IZA Journal of Labor Economics*, 4(1) <http://dx.doi.org/10.1186/s40172-014-0017-x>
- Contador, I., Fernández-Calvo, B., Palenzuela, D. L., Miguéis, S. y Ramos, F. (2012). Prediction of burden in family caregivers of patients with dementia: A perspective of optimism based on generalized expectancies of control. *Aging & Mental Health*, 16, 675–682. <http://dx.doi.org/10.1080/13607863.2012.684666>
- de Pablo, J. M. (1996). Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación: una metodología para el cambio con grupos de desempleados. *Psicosocial Intervention*, 5(15), 75–102.
- Díaz, R., Beas Collado, M. I., Pérez, M. C. y Salanova Soria, M. (2003). Actitudes y autoeficacia para la búsqueda de empleo de los usuarios del programa de orientación profesional Opea y su relación con el proceso de búsqueda. *Fòrum de recerca*, 9.
- Eden, D. y Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352–360. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.3.352>
- Feather, N. T. (1982). *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Feather, N. T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315–330.
- Fort, I., Jacquet, F. y Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*, 16, 469–481. <http://dx.doi.org/10.1108/13620431111168886>
- Harvey, J. H., Harris, B. y Lightner, J. M. (1979). Perceived freedom as a central concept in psychological theory and research. En L. C. Perlmuter y R. A. Monty (Eds.), *Choice and perceived control*. (pp. 275–300). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Heckhausen, J. y Dweck, C. S. (1998). *Motivation and Self-Regulation Across the Life Span*. New York, NY: Cambridge University Press.
- INEM (2000). *Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación*. Instituto Nacional de Empleo.
- Izquierdo Rus, T., Hernández Pina, Maquilón Sánchez, Javier, J. y López Martínez. (2011). Adaptación y validación de la escala de actitudes hacia el trabajo en desempleados mayores de 45 años. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico Y Evaluación Psicológica*, 2(32), 105–122.
- Izquierdo, T. y López, O. (2012). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 12, 911–922. <http://dx.doi.org/10.11144/1695>
- Jackson, D. N. (1970). A sequential system for personality scale development. *Current Topics in Clinical and Community Psychology*, 2, 61–96.
- Jackson, D. N. (1971). Comments on Evaluation of multimethod factor analysis. *Psychological Bulletin*, 75, 421–423. <http://dx.doi.org/10.1037/h0031245>
- Jackson, D. N. y Paunonen, S. V. (1980). Personality Structure and Assessment. *Annual Review of Psychology*, 31, 503–551. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.ps.31.020180.002443>
- Kuhl, J. (1985). Volitional Mediators of Cognition-Behavior Consistency: Self-Regulatory Processes and Action Versus State Orientation. En P. D. J. Kuhl y D. J. Beckmann (Eds.), *Action Control* (pp. 101–128). Berlin, Heidelberg: Springer. Retrieved from http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-642-69746-3_6
- Levenson, H. (1972). Distinctions within the concept of internal-external control: Development of a new scale. *Proceedings of the 80th Annual Convention of the American Psychological Association*, 261–262.
- Liu, S. (2011). *Job search experiences: A within-person examination of job search self-efficacy, behaviors, and outcome (doctoral dissertation)*. University of Maryland.
- Liu, S., Huang, J. L. y Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140, 1009–1041. <http://dx.doi.org/10.1037/a0035923>
- Llorens, S., Beas, M. I. y Cifre, E. (1999). Diseño y validación de un instrumento de evaluación de Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo (A.B.E.). *Fòrum de recerca*, 5.
- Locke, E. A. y Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57, 705–717. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Luciano Soriano, M. C. y Visdómine Lozano, J. C. (2006). Locus de control y autorregulación conductual: revisiones conceptual y experimental. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6, 729–751.
- Mohanty, M. S. (2010). Effects of positive attitude and optimism on employment: Evidence from the US data. *The Journal of Socio-Economics*, 39, 258–270. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socrec.2009.12.004>
- Montilla, S. (2002). Inserción laboral desde un sistema constructorista en contextos de orientación profesional. *Capital Humano: Revista Para La Integración Y Desarrollo de Los Recursos Humanos*, 15(155), 62–76.
- Montilla, S. (2005). Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: una relación de interdependencia predictora del desempleo estructural. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 269–298.
- Nuttin, J. R. (1985). *Future Time Perspective and Motivation: Theory and Research Method*. NJ: Erlbaum: Louvain/Leuven University Press and Hillsdale.
- OCDE (2004). *Orientación profesional y políticas públicas: como acortar distancias*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Retrieved from <http://www.oecd.org/education/innovation-education/34529291.pdf>
- OCDE (2014). *Panorama de la Sociedad 2014 Resultados Clave: ESPAÑA La crisis y sus consecuencias*. OECD Publishing. Retrieved from <http://www.oecd.org/spain/OECD-SocietyAtaGlance2014-Highlights-Spain.pdf>
- Palenzuela, D. L., Prieto, G., Barros, A. M. y Almeida, L. S. (1997). Una versión española de una batería de escalas de expectativas generalizadas de control (BBEGC). *Revista Portuguesa de Educação*, 10(1), 75–96.
- Palenzuela, D. L. (1987a). Sphere-specific measures of perceived control: Perceived contingency, perceived competence, or what? A critical evaluation of Paulhus and Christie's approach. *Journal of Research in Personality*, 21, 264–286.
- Palenzuela, D. L. (1987b). The expectancy construct within the social learning theories of Rotter and Bandura: A reply to Krusch's approach. *Journal of Social Behavior & Personality*, 2, 437–452.
- Palenzuela, D. L. (1988). Refining the theory and measurement of expectancy of internal vs external control of reinforcement. *Personality and Individual Differences*, 9, 607–629. [http://dx.doi.org/10.1016/0191-8869\(88\)90159-6](http://dx.doi.org/10.1016/0191-8869(88)90159-6)
- Palenzuela D.L. (1989). *Control personal: Un enfoque integrativo-multidimensional*. 2nd Convention of Portuguese Psychologists Association: An International Conference. Lisboa, Portugal.
- Palenzuela, D. L. (1990). *Midiendo las expectativas generalizadas de control: primeros datos*. Comunicación presentada en el VIII Congreso Nacional de Psicología. Barcelona.
- Piqueras, R. (2003). Motivación de búsqueda de empleo. En B. González (Comp.), *Guía sobre aspectos generales para el desarrollo de acciones de orientación laboral* (pp. 101–122). Consejería de Economía y Empleo. Junta de Castilla y León. Valladolid.
- Piqueras, R. y Rodríguez-Morejón, A. (1997). Orientación profesional centrada en las soluciones. *Psicosocial Intervention*, 6, 317–338.
- Piqueras, R., Rodríguez-Morejón, A. y Rueda, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24, 129–151.
- Reynolds, W. M. (1982). Development of reliable and valid short forms of the marlowe-crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*, 38, 119–125. [http://doi.org/10.1002/1097-4679\(198201\)38:1<119::AID-JCLP2270380118>3.0.CO;2-I](http://doi.org/10.1002/1097-4679(198201)38:1<119::AID-JCLP2270380118>3.0.CO;2-I)
- Rodríguez Morejón, A. (1994). Un modelo de agencia humana para analizar el cambio en psicoterapia: las expectativas de control percibido en terapia sistemática breve (Tesis doctoral no publicada). Universidad Pontificia de Salamanca, Salamanca. Retrieved from <http://summa.upsa.es/details.vm?q=id:0000008121>
- Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology* (Vol. 9). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <http://dx.doi.org/10.1037/h0092976>
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56–67. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076301>

- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400–415. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.001>
- Schaie, K. W. y Willis, S. L. (2003). *Psicología de la edad adulta y la vejez*. Madrid: Pearson.
- Scheier, M. F. y Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology: Official Journal of the Division of Health Psychology, American Psychological Association*, 4, 219–247.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-dunn, S., Jacobs, B. y Rogers, R. W. (1982). The Self-efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663–671. <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- Tiggemann, M. y Winefield, A. H. (1984). The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control, and depressive affect of school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 33–42. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1984.tb00145.x>
- Vuori, J. y Price, R. H. (2015). Evidence based job search interventions for unemployed workers and youth. En P. J. Hartung, M. L. Savickas y W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Volume 2: Applications* (pp. 321–335). Washington, DC: American Psychological Association.
- Weiner, B. (1972). *Theories of motivation; from mechanism to cognition*. Chicago: Markham Pub. Co.
- Weiner, B. (1981). *Theories of Motivation: From Mechanism to Cognition*. Chicago: Markham Publishing Company.