



Artículo

Determinantes psicosociales de la búsqueda de empleo

LUIS ARAMBURU-ZABALA HIGUERA

Doctor en Psicología

Departamento de Sociología y Humanidades. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Carlos III de Madrid

RESUMEN

En la investigación sobre búsqueda de empleo, un área preferente de atención ha sido el estudio de la motivación de búsqueda. En este campo destacan especialmente los trabajos vinculados al modelo de Expectativa-valencia. Este modelo cuenta con una larga tradición en el campo de la Psicología de las Organizaciones (Vroom, 1964; Porter y Lawler, 1968, etc.), pero algunos autores han encontrado dificultades para aplicar el modelo a las conductas de búsqueda en situaciones particulares. En este artículo se somete a prueba la capacidad predictiva del modelo contrastando su validez en un grupo de egresados universitarios en transición a la vida activa. En línea con los resultados recientes de Feather y otros (Feather, 1992) hemos encontrado una asociación entre las valencias laborales y el esfuerzo de búsqueda desarrollado al finalizar los estudios universitarios. En cambio, no encontramos asociación entre las expectativas de lograr trabajo y la conducta de búsqueda en el mismo periodo, en nuestro grupo de graduados universitarios. Los resultados sugieren la conveniencia de «refinar y liberalizar» el modelo para facilitar la predicción de la conducta de los sujetos en situaciones concretas de la vida real.

ABSTRACT

In job hunting behaviour research, a major focus of concern has been the study of job-search motivation. While the Expectancy-valence theory has arisen a lot of studies in this field because of its strong roots in Organizational Psychology (Vroom, 1964; Porter and Lawler, 1968, etc.), several psychologists have found it difficult to generalize the model into specific job-search conditions. In this paper we give a thought to the predictive capacity of the model through a follow-up study of a group of university graduates in transition into active life. Along with the results of Feather et alii (Feather, 1992), we have found a close relationship between the job valence and job-hunting effort at the end of the university studies. No such relationship has been found between job expectancies and job-search behaviour in the same period for this group of university graduates. The results suggest the model of Expectancy-valence should be «refined and liberalized» so that it could afford the prediction of behaviours in the framework of real life conditions.

PALABRAS CLAVE

Búsqueda de empleo, Transición a la vida activa, Expectativa-valencia.

KEY WORDS

Job-search, Transition into working life, Expectancy-valence.

Modelos explicativos de la conducta de búsqueda de empleo

Desde hace algunos años, los estudios sobre *desarrollo de carrera* han ampliado su objeto formal para incluir el análisis de las transiciones entre distintos puestos de trabajo, y también entre el mundo de la educación y el primer empleo (Louis, 1980). Este nuevo enfoque ha permitido analizar las conductas de búsqueda de empleo desde el punto de vista de los modelos desarrollados en otras áreas de la Psicología, entre ellas la Psicología Organizacional (Winefield y Tiggeman, 1993). En este trabajo se analiza la validez explicativa de una teoría motivacional clásica, la Expectativa-valencia, en relación con los esfuerzos de búsqueda de empleo que llevan a cabo los universitarios al finalizar sus estudios.

Un modelo psicosocial para la «búsqueda de empleo»

La investigación psicosocial sobre las conductas de búsqueda de empleo ha adoptado en los últimos años dos direcciones características:

(1) los trabajos de orientación teórica, cuya meta es elaborar modelos que permitan explicar y predecir las conductas de

búsqueda de empleo en distintos perfiles de demandantes de empleo; y

(2) los trabajos de orientación aplicada, que estudian el efecto de distintos programas de intervención psicosocial sobre la conducta y los itinerarios de inserción de esos demandantes.

En lo referente a los trabajos de orientación teórica, el área preferente de investigación ha sido el estudio de la motivación de búsqueda, destacando especialmente las investigaciones vinculadas al modelo de la Expectativa-valencia. Este modelo cuenta con una larga tradición en el campo de la Psicología de la Motivación (Vroom, 1964; Porter y Lawler, 1968, etc.) y sólo en los últimos años se ha aplicado al estudio del empleo y el desempleo (Feather, 1982; 1986; 1992, etc). Así pues, la «Expectativa-valencia» parece ser la teoría más consolidada a la hora de dar cuenta de las diferencias individuales en las conductas de búsqueda de los demandantes de empleo. En general, las evidencias a favor del constructo de «Expectativa-valencia» son bastante consistentes (véase, por ejemplo, McCormick e Ilgen, 1992) y la propia teoría parece, a primera vista, un marco explicativo razonable, lo que es un estímulo para aplicarla al contexto de la búsqueda de empleo. Pese a ello, algunos autores (por ejemplo, Feather, 1992) han encontra-

do dificultades para aplicar el modelo a la predicción del esfuerzo de búsqueda en situaciones particulares.

En síntesis, el esquema interpretativo tradicional de la teoría de la Expectativa-valencia consiste en lo siguiente: dentro de ciertos límites, los sujetos están interesados en efectuar elecciones racionales y tienden a optimizar los beneficios que obtienen de los distintos cursos de acción a su alcance. La motivación para actuar en un determinado sentido está en función, en el marco de otras elecciones posibles, de dos variables mediadoras. El primer mediador es la estimación que hace el sujeto sobre la relación entre su esfuerzo (*effort*) y el logro de resultados (*output*). A esta conexión se le llama expectativa. El segundo mediador se refiere al atractivo mayor o menor que para el sujeto tienen esos resultados, esto es, a la valencia de los mismos. Algunos autores, por su parte, han propuesto analizar la noción de expectativa en dos niveles. Por un lado, el sujeto considera la probabilidad de que determinadas conductas (por ejemplo, las actividades de preparación para la búsqueda activa de empleo) desemboquen en un «rendimiento de calidad» (o *performance*; v. gr. el desempeño competente en una entrevista de selección). Este rendimiento recibe el nombre de resultado de primer orden. Además, es obvio que ese resultado sólo es significativo si el sujeto considera que un rendimiento competente es instrumental para alcanzar las metas valoradas (es decir, para obtener un empleo y las ventajas percibidas en el mismo). En la jerga de la teoría, esta segunda modalidad de expectativa se denomina instrumentalidad. Por lo tanto, la instrumentalidad sería la probabilidad subjetiva de que un rendimiento «de calidad» tenga como consecuencia un resultado de segundo orden.

Por otra parte, las valencias (*job valences*) son mediadores que pueden adscribirse al ámbito afectivo, en estrecha dependencia de los valores y preferencias del individuo, y servirían para encauzar los esfuerzos y elecciones del sujeto hacia determinadas «regiones» del espacio psicológico individual (Lewin, 1936; Feather, 1992). Por último, en base a los conceptos de expectativa y valencia, el modelo predice que la motivación de búsqueda será tanto mayor cuanto más elevadas sean la expectativa y las valencias del empleo (Feather y Davenport, 1981; Feather y Barber, 1983; Feather, 1992), lo que puede expresarse gráficamente de la manera que aparece en la Figura 1.

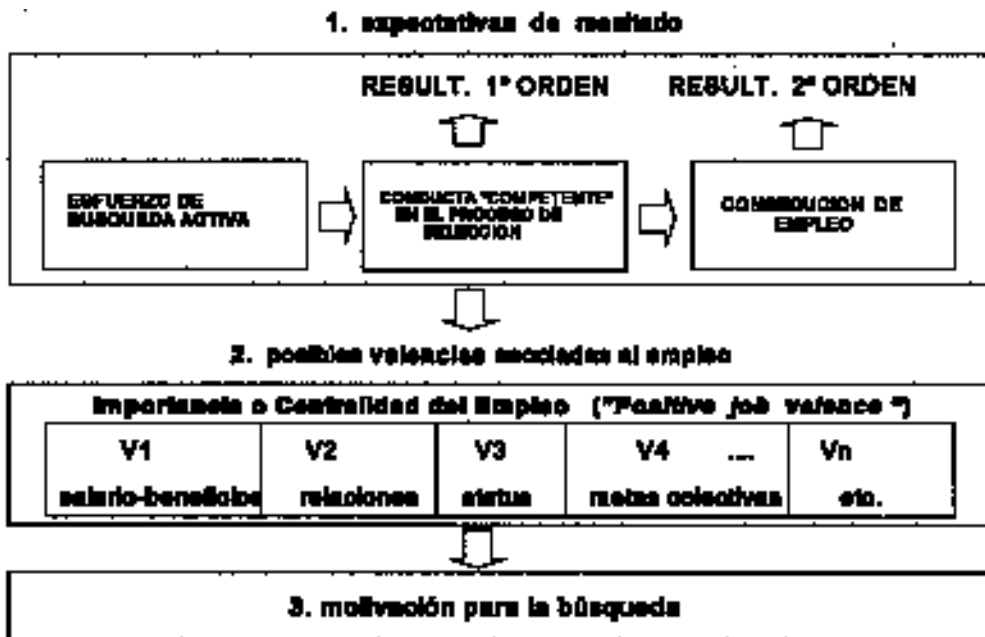
De manera muy señalada, la validez de esta teoría ha sido defendida en el ámbito de los procesos y conductas de búsqueda de empleo por Feather y sus asociados (Feather y Davenport, 1981; Feather, 1982; Feather y Barber, 1983, etc.). Un autor tan destacado como Fryer (1992) también ha sugerido las posibilidades de este enfoque cuando afirma que:

«Se puede predecir que las personas cesarán en la búsqueda si creen que no serán capaces de actuar en la entrevista lo bastante bien como para que alguien les ofrezca empleo. Por esta razón, el entrenamiento en habilidades para la entrevista puede ser interesante. Por otro lado, también puede predecirse que la búsqueda cesará si las personas no tienen expectativas de obtener un empleo, con independencia de la habilidad con que uno se desempeñe en las entrevistas, por ejemplo, debido a que, lisa y llanamente, no hay suficientes empleos» (Fryer, 1992: 112).

Por otro lado, y en lo referente a las críticas a la teoría, se ha argumentado que la

Figura 1

El modelo de Expectativa-valencia, aplicado a la búsqueda de empleo



Expectativa-valencia es, en realidad, un modelo que define la toma de decisiones racional como una mera «maximización de la expectativa matemática de éxito». Tal observación se justificaría en la medida en que algunas versiones *radicales* de la teoría (por ejemplo, Kinicki, 1989) apuntan a un modelo en el cual, conocidos los valores y probabilidades asociados a las distintas elecciones o decisiones posibles, los investigadores estarían en condiciones de determinar «algebraicamente» el curso de la conducta del sujeto, por ejemplo, la búsqueda activa de empleo o el abandono de la búsqueda. Desde luego que un modelo normativo como el apuntado difícilmente puede dar cuenta de las decisiones que en condiciones normales toman las personas. Para hacer justicia a la teoría habría que señalar, no obstante, que en los modelos

relacionados con la Expectativa-valencia hace mucho que prevalece el enfoque descriptivo sobre el normativo (véase Edwards, 1954); por ejemplo, cuando se asume que las *probabilidades y valores subjetivos*, y no los objetivos, son los verdaderos determinantes de la motivación individual. Más consistentes, en cambio, serían las observaciones relativas a la ambigüedad de la noción de Expectativa de Resultados, que en ocasiones se define como una disposición individual de tipo transituacional y, en otras, es presentada como una mera reacción particular ante situaciones específicas.

Con todo, la teoría de la Expectativa-valencia tiene, en nuestra opinión, dos ventajas importantes. Por un lado, «encaja» bien con una teoría general de las reaccio-

nes al empleo-desempleo, la llamada teoría *de la agencia o paradigma agentista* (Fryer, 1986), que de una forma u otra ha inspirado el trabajo de muchos investigadores. Por otro, la literatura suministra un cierto número de evidencias sobre su aplicabilidad al área concreta de las conductas de búsqueda de empleo, con las matizaciones que ha recogido el propio Feather (1992). Dados estos antecedentes, resulta de gran interés contrastar su validez en el ámbito concreto de la investigación sobre búsqueda de empleo. Para alcanzar este objetivo nos hemos apoyado en un estudio transversal-longitudinal con universitarios en transición a la vida activa que se describe a continuación.

Estudio confirmatorio con demandantes de empleo universitarios

Objeto y objetivos

Desde este marco teórico, se deseaba contrastar el valor explicativo de las variables de tipo «Expectativa» y «Valencia» del empleo en relación con las conductas de búsqueda. A tal efecto, se toma como punto de partida una intervención del tipo «taller de entrenamiento en habilidades de búsqueda» realizada con universitarios de último año de carrera de la Universidad de Alcalá de Henares de Madrid. La investigación que presentamos a continuación es un seguimiento longitudinal-transverso de las conductas de búsqueda de un grupo de graduados universitarios que tomaron parte en un programa de intervención psicosocial realizado en 1996. El objetivo de dicho trabajo era el análisis de una hipótesis explicativa de las conductas de búsqueda de empleo, así como la exploración de los efectos de un Taller de Entrenamiento en Búsqueda de Empleo sobre las principa-

les variables precursoras de la búsqueda del primer empleo.

Metodología

Hemos planteado una metodología básicamente comparativa, a partir de un diseño correlacional-predictivo, con la finalidad de contrastar el efecto de la Expectativa y la Valencia del empleo sobre la motivación de búsqueda *pre* y *post* tratamiento dentro de un grupo experimental y otro de control. Dada la naturaleza de estas variables, las técnicas de análisis estadístico utilizadas son de tipo no paramétrico (X^2).

Muestras e instrumentos

A fin de alcanzar las metas descritas más arriba, hemos realizado un estudio transversal y longitudinal sobre una muestra de universitarios que terminan sus estudios en la Universidad de Alcalá de Henares, en Madrid.

Las principales características de esta muestra son:

a) Grupo experimental (n = 133). Sujetos que toman parte en un Taller de dieciséis horas de duración repartidas en tres sesiones que se impartieron mediante un acuerdo con el Centro de Orientación e Información de Empleos (COIE) de la Universidad de Alcalá de Henares en el curso académico 1995-96. Este Taller, que se describe en detalle en otro lugar (Fernández y Aramburu-Zabala, 1993), tenía un doble objeto de cara a los participantes:

- por un lado, mejorar las destrezas que los universitarios necesitan en el proceso de búsqueda activa de

empleo como, por ejemplo, rellenar un *curriculum*, superar una entrevista de selección, crear redes de contactos informales, etc.

— por otro, mejorar las actitudes y creencias de control de los sujetos en relación con la búsqueda de empleo, haciendo hincapié en los aspectos siguientes:

- la mejora en las creencias de control sobre los resultados de la búsqueda (*control beliefs; outcome expectancies*, etc.);
- la reducción o extinción de los temores o «fantasías» injustificadas que pudieran existir en relación con el empleo y su búsqueda; y,
- la reducción de las exigencias excesivas en torno al trabajo y sus condiciones (salario, horarios, tipo de tareas...).

Los participantes en esta experiencia son universitarios de ambos sexos de último año de carreras universitarias medias y superiores que acuden a las oficinas del COIE de la Universidad de Alcalá de Henares a principios del curso académico 1995-96 y que se interesan por los programas de Transición a la Vida Activa organizados por el COIE de esta Universidad. Para garantizar en lo posible el control de las variables «motivacionales», en la selección de los grupos experimental y de control se procedió de la siguiente manera (para un precedente, *vid.* Vinokur y otros, 1991): los sujetos que cumplían los requisitos básicos para tomar parte en la experiencia fueron informados de la posibilidad de participar de manera voluntaria, bien en

un Taller de Búsqueda de Empleo que se impartiría en fechas próximas, bien en un programa de formación a distancia consistente en la entrega de un paquete de materiales autoinstruccionales. Para esta experiencia se seleccionan únicamente aquellos sujetos que manifiestan su interés *indistintamente* por uno u otro programa, asignándoseles de manera aleatoria al programa presencial (Taller de búsqueda de empleo) o al denominado programa a distancia (en realidad, un cuaderno con informaciones básicas sobre los pasos a seguir en la búsqueda de empleo tras finalizar los estudios). A estos últimos sujetos se les ofrece, adicionalmente, la posibilidad de tomar parte en una nueva edición de los Talleres a realizar en 1997. Los sujetos pertenecen a distintas carreras medias y superiores que se imparten en la actualidad en la Universidad de Alcalá de Henares con un ligero predominio de las mujeres sobre los varones, lo que se corresponde en líneas generales con los porcentajes actuales de matrícula en dicha Universidad.

b) Grupo de control (n = 133). Se trata de los sujetos que fueron asignados aleatoriamente al «programa mínimo» de materiales autoinstruccionales. A estos sujetos se les entrega un Cuaderno con informaciones básicas y un cierto número de Hojas de Trabajo al principio de la experiencia. Igualmente, se les reúne en dos ocasiones para cumplimentar los protocolos pre y post que permitirán realizar la comparación transversal respecto a los participantes en el Taller.

Así pues, el estudio transversal-longitudinal se realiza sobre una muestra de 266 sujetos, a los que se evalúa en tres ocasiones a partir del segundo trimestre de 1996 (*medida pretratamiento o T1, postratamiento o T2 y seguimiento al cabo de seis*

meses o T3) mediante una batería de cuestionarios multitemáticos que incluyen items sobre las siguientes variables: proyectos y expectativas laborales y de búsqueda de empleo, centralidad del empleo, estrategias de búsqueda y otras variables de la «personalidad laboral». En concreto, en T1, T2 y T3 la recogida de datos se realiza mediante sendos cuestionarios multitemáticos (*Datos-A*, *Datos-B* y *Resul*, respectivamente) que incluyen una serie de items cerrados relativos a proyectos y expectativas laborales y de búsqueda de empleo, centralidad del empleo, estrategias de búsqueda de empleo y otras variables significativas para la búsqueda. Igualmente, en T1 se aplicó una medida general de *expectativas de controlabilidad/optimismo*, la versión abreviada del ASQ elaborada por Seligman (1991), y la Escala de Desarrollo de Carrera *EDECA*, un protocolo que explora las «metas de carrera» y los «medios» o estrategias que piensa utilizar el sujeto.

Procedimiento

A principios del curso académico 1995-96 se realiza la selección de los candidatos a esta experiencia mediante el procedimiento indicado más arriba. El Taller de búsqueda de empleo tiene lugar en el segundo trimestre de ese mismo año académico e incluye una recogida de datos biográficos y actitudinales al comienzo (T1) y al fin de la intervención (T2) en el caso del grupo experimental y en dos periodos análogos en el grupo de control (T1 y T2). El seguimiento (T3) se realiza en el cuarto trimestre de 1996 a través de una encuesta telefónica a todos los sujetos.

• *Análisis Transversal*. Con los instrumentos mencionados se pretende evaluar

algunos aspectos de la *personalidad laboral*, la disponibilidad para el trabajo y los comportamientos de búsqueda (pretest, postest y seguimiento) de los participantes en el Taller, comparándolos con el perfil de quienes, en situación análoga, son asignados a un grupo de control.

• *Análisis Longitudinal*. Igualmente, se pretende realizar un seguimiento de ambos grupos de sujetos para comprobar el peso de las Expectativas y la Valencia positiva del empleo sobre las conductas de búsqueda que tienen lugar entre el Segundo Trimestre del año 1996 (curso académico 1995-1996) y el Cuarto Trimestre del mismo año.

Hipótesis, Variables analizadas y Resultados

En este estudio confirmatorio se pretende verificar la hipótesis siguiente, formulada por dos investigadores (Ullah y Banks, 1985) en un trabajo vinculado a la teoría general de la Expectativa-valencia:

H₁: Las expectativas de resultados en la búsqueda de empleo y el valor que se otorga al hecho de conseguir un empleo son dimensiones asociadas a la actividad de búsqueda de empleo de un demandante.

En línea con dicha hipótesis hemos formulado estas dos predicciones¹:

¹ Las predicciones que se formulan en este estudio deben considerarse *confirmatorias* en el sentido de que se basan en una hipótesis clásica de la teoría de la Expectativa-valencia y también por utilizar una metodología e instrumentos similares a los de muchos investigadores que analizan la «motivación de búsqueda» desde el modelo *Expectancy-valence*. Conviene precisar, sin embargo, que en nuestro estudio hemos analizado tanto las tradicionales «expectativas

P₁: En los universitarios que terminan los estudios, los mayores niveles de Expectativa de resultados *estarán asociados con mayores niveles de esfuerzo de búsqueda y de intención de búsqueda*; y

P₂: En los universitarios que terminan los estudios, los mayores niveles de Centralidad o Importancia del empleo² *estarán asociados con mayores niveles de esfuerzo de búsqueda y de intención de búsqueda*.

Las variables independientes

Predicción 1; Expectativas de resultados. Sumario de variables

Las Expectativas de resultado pueden definirse de manera general como la per-

de resultados específicos» como las «expectativas generalizadas» y en particular el efecto del estilo explicativo individual (cfr. Tenen y Herzberger, 1986; Seligman, 1991) sobre la actividad de búsqueda. Esta posición estaría en la línea de los trabajos recientes de Feather (1990; 1992, etc.) donde se pone de manifiesto la similitud entre la Expectativa de resultados y la dimensión de Optimismo Indefensión. Por consiguiente, estamos intentando confirmar una hipótesis sustantiva de un modelo teórico que en la práctica presenta distintos matices y formulaciones que hemos intentado recoger en nuestra selección de variables e instrumentos de medida.

² En la literatura sobre Búsqueda de empleo se utilizan de manera más o menos equivalente los términos Centralidad del empleo (*Job centrality; Employment centrality*; Feather, 1982), Importancia del empleo (*Employment importance*; Feather, 1986) y Valencia (positiva) del empleo (*Positive valence of employment*; Feather y Davenport, 1981; Feather y Barber, 1983) para referirse a la importancia que tiene para el sujeto el hecho de encontrar trabajo en un plazo razonable (cfr. necesidad del empleo o *job need* como determinante del «atractivo» de éste). Nótese que este concepto es muy distinto al de *Work centrality* o Centralidad del trabajo (MOW, 1987, etc.), que es sin duda una noción menos vinculada a la idea de «necesidad inmediata» y mucho más afin al sistema axiológico y la propia «ética laboral» del individuo (*Work values; Work ethic values...*; Feather y Barber, 1983, etc.).

cepción subjetiva de que determinadas acciones son instrumentales para la consecución de unos resultados que son valiosos para el sujeto, en este caso, conseguir empleo (Daft y Steers, 1992). La operativización del constructo de «Expectativa» puede hacerse de distintas maneras. En este estudio lo hemos operativizado de la manera siguiente:

- Como perspectivas de logro de empleo:

- *PosibA*: Perspectivas de encontrar empleo (o posibilidades percibidas) en el momento T1 o pretest.

- Como tiempo que ha de transcurrir antes del logro de empleo:

- *Tiempo2A*: Tiempo estimado para conseguir trabajo en T1 o pretest.

- Como ajuste entre valencia de metas y perspectivas de logro de empleo:

- *RmetaAC*: Variable derivada por transformación de las escalas de Importancia y Perspectivas del protocolo EDECA³ que mide el *ajuste* o concordancia entre la importancia que concede cada sujeto a determinadas metas laborales y las perspectivas de lograr éstas en un futuro próximo.

- Como estilo explicativo «optimista» o «pesimista» en general (Seligman, 1991):

- *TotalB*: Estilo explicativo optimista (escala ASQ) - Expectativas «generalizadas» de control de resultados.

³ Correlación ordinal intrasujeto (Spearman) entre las puntuaciones obtenidas en las escalas de Importancia y Perspectivas de Metas.

— *TotalM*: Estilo explicativo pesimista (ASQ) - Expectativas «generalizadas» de control de resultados.

— *TotalB-M*: Medida general de Optimismo (ASQ) - Expectativas «generalizadas» de control de resultados.

Predicción 2; Valencia del empleo.
Sumario de variables:

RelaA: Importancia de trabajar pronto (en ocupaciones relacionadas con la carrera elegida), en el momento T1 o pretest.

NorelaA: Importancia de trabajar pronto (incluso en ocupaciones no relacionadas con la carrera elegida), en el momento T1 o pretest.

RelaB: Importancia de trabajar pronto (en ocupaciones relacionadas con la carrera elegida), en T2 o postest.

NorelaB: Importancia de trabajar pronto (incluso en ocupaciones no relacionadas con la carrera elegida), en T2 o postest.

RelaR: Importancia de trabajar pronto (en ocupaciones relacionadas con la carrera elegida), en T2 o seguimiento.

NorelaR: Importancia de trabajar pronto (incluso en ocupaciones no relacionadas con la carrera elegida), en T2 o seguimiento.

Variables dependientes

Intensidad del esfuerzo de búsqueda/de la intención de búsqueda, en tres momentos diferentes:

— *OrganA* (esfuerzo de búsqueda - entendido como *conducta*, previa al Taller)

— *OrganB* (esfuerzo de búsqueda - como mera *intención*, al finalizar el Taller (T2))

— *Organ1R* (esfuerzo de búsqueda - como *conducta* efectiva, entre T2 y T3)

— *Organ2R* (esfuerzo de búsqueda - como *intención*, a partir de T3)

Las cuatro Tablas siguientes resumen las correlaciones entre las Expectativas (Tablas 1 y 2) y las Valencias de los resultados de la búsqueda (Tablas 3 y 4), como variables independientes, y las conductas de búsqueda de empleo de los universitarios en los meses posteriores al fin de los estudios, como variable dependiente:

Tabla 1

Predicción 1: Expectativas de resultado vs. Esfuerzo o Intención de búsqueda de empleo. Sumario de análisis efectuados, (X^2) (grupo experimental)

Variables	Resultados
<i>PosibA vs OrganA a Organ2R</i>	Variable independiente.- perspectivas de conseguir empleo; variable dependiente.- intensidad de la búsqueda de empleo entre el postest y el seguimiento. No aparece ninguna relación entre las perspectivas de conseguir empleo y la intensidad de la búsqueda (para T1,T2,T3); T1 =pretest; T2 = postest; T3 = seguimiento.
<i>RmetaAC vs OrganA a Organ2R</i>	Variable independiente.- ajuste entre metas y perspectivas laborales variable dependiente.- intensidad de la búsqueda. Relaciones significativas en: <i>RmetaAC vs Organ1R</i> (búsqueda realizada en el periodo T2-T3); NC 5% <i>RmetaAC vs Organ2R</i> (intención de búsqueda desde T3); NC 1%. En los demás casos (esto es, OrganA y OrganB) no hay asociaciones significativas .
<i>Tiempo2A vs OrganA a Organ2R</i>	Variable independiente.- tiempo estimado de búsqueda de empleo vd.- intensidad de la búsqueda. Relaciones significativas en: <i>Tiempo2A vs Organ1R</i> (búsqueda realizada entre T2-T3); NC 1% En los demás casos no hay asociaciones significativas. <i>¿Profecía autocumplida?:</i> los resultados pueden interpretarse en el sentido de que, en general, no buscan trabajo aquellos sujetos que en T1 opinan que tardarán mucho tiempo en encontrarlo.
Puntuaciones globales del ASQ: <i>TOTALB</i> <i>TOTALM</i> <i>TOTB-M</i> vs OrganA a Organ2R	Variable independiente.- estilos explicativos optimista y pesimista; variable dependiente.- intensidad de la búsqueda. Ninguna de las doce asociaciones estudiadas aparece como significativa. Por consiguiente, el estilo explicativo optimista o pesimista medido por el ASQ <i>no está asociado</i> con la intensidad del esfuerzo de búsqueda en los sujetos de esta muestra.
Idem ASQ, pero analizando sólo aquellos sujetos que buscan o están dispuestos a buscar empleo.	Ninguna de las doce asociaciones estudiadas es significativa. Parece por tanto que, en los individuos más activos (o más propensos a buscar), tampoco hay una relación significativa entre el estilo explicativo y las conductas de búsqueda de empleo.

Estadístico de contraste: X^2

Tabla 2

Predicción 1: Expectativas de resultado vs. Esfuerzo de búsqueda o Intención de búsqueda de empleo. Sumario de análisis efectuados, (X^2) (grupo de control)

Variables	Resultados grupo de control
<i>PosibA vs OrganA a Organ2R</i>	Variable independiente.- perspectivas de lograr empleo; v. dependiente.- intensidad de la búsqueda. Relaciones significativas en: <i>PosibA vs OrganB</i> ($X^2 = .0282$) y <i>PosibA vs Organ2R</i> (.0045) Mientras que la tabla correspondiente a la primera asociación es difícil de interpretar, se aprecia en la segunda tabla que, en general, los individuos con Alta Expectativa declaran tener una intención de búsqueda más alta en T3 o seguimiento. T1 = pretest; T2 = posttest; T3 = seguimiento.
<i>RmetaAC vs OrganA a Organ2R</i>	Variable independiente.- ajuste entre metas y perspectivas laborales variable dependiente.- intensidad de la búsqueda. No aparece ninguna relación significativa.
<i>Tiempo2A vs OrganA a Organ2R</i>	Variable independiente.- tiempo estimado de búsqueda de empleo variable dependiente.- intensidad de la búsqueda. No aparece ninguna relación significativa.
Puntuaciones globales del ASQ: <i>TOTALB TOTALM TOTB-M vs OrganA a Organ2R</i>	Variable independiente.- estilos explicativos optimista y pesimista; variable dependiente.- intensidad de la búsqueda. <i>TotalM vs OrganA</i> (.0213); <i>TotalM vs Organ1R</i> (.0090). Asociación significativa entre Estilo Pesimista e Intensidad de Búsqueda. Se aprecia una tendencia a que el Pesimismo alto en T1 vaya asociado a un bajo nivel de búsqueda en el periodo anterior a T1. Igualmente el Pesimismo alto en T1 predice un esfuerzo de búsqueda más bien bajo en el periodo comprendido entre T2 (fin del Taller) y T3 (Seguimiento).
Idem ASQ, pero analizando sólo aquellos sujetos que buscan o están dispuestos a buscar empleo	<i>TotalM vs Organ1R</i> (.0028). Asociación significativa entre Estilo Pesimista e Intensidad de Búsqueda entre T2 y T3. Como en el caso anterior, el Pesimismo alto en T1 predice un esfuerzo más bien bajo entre T2 y T3.

Estadístico de contraste: X^2

• *Tablas 1 y 2: resultados y conclusiones:* En ninguno de los dos grupos hemos encontrado evidencias consistentes de que las Expectativas de resultados, generalizadas o específicas, correlacionen con la intensidad del esfuerzo de búsqueda individual. Sin embargo, el tipo de asociación que aparece en el grupo de control entre el Pesimismo y el Esfuerzo de búsqueda que los universitarios desarrollan entre el post-test y el Seguimiento sugiere una posible interacción del tipo «Actitud-Tratamiento» (ATI) entre el estilo explicativo individual y el Taller, ya que este mismo efecto no se da en el grupo experimental. Es posible, por tanto, que el Taller anule o contrarreste el efecto inhibitor del estilo explicativo pesimista sobre la actividad de búsqueda al

finalizar los estudios, un efecto que puede apreciarse con toda claridad en algunos sujetos del grupo de control. Gráficamente, podríamos describir esa interacción de la manera siguiente (Figura 2).

Por otro lado, la ausencia de asociación entre las Expectativas de resultados y el esfuerzo de búsqueda es coherente con las investigaciones más recientes de Feather (1992, etc.) y pone en cuestión una vez más la validez predictiva de la Expectativa de resultados con respecto a la actividad de búsqueda.

Por otro lado, las Tablas 3 y 4 dan cuenta de los resultados referentes a la Valencia

Figura 2

Efecto de interacción ATI (actitud-tratamiento) entre el Taller de búsqueda de empleo y la variable Estilo explicativo pesimista

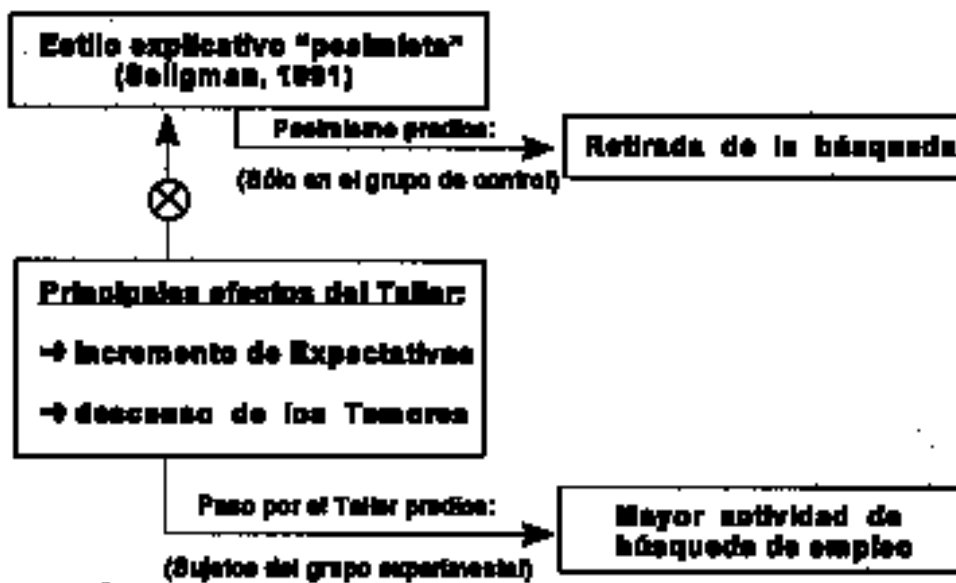


Tabla 3

**Predicción 2: Centralidad del empleo vs. Esfuerzo o intención de búsqueda de empleo.
Sumario de análisis efectuados, (X^2) (grupo experimental)**

Variables	Resultados
<i>RelaA, RelaB, RelaR & NorelaA, NorelaB, NorelaR</i> vs <i>OrganA a Organ2R</i>	<p>Variables independientes.- centralidad del empleo para posibles ocupaciones <i>vinculadas</i> y <i>no vinculadas</i> a los estudios seguidos (en T1,T2,T3).</p> <p>variables dependientes.- intensidad de la búsqueda (en T1,T2,T3); T1 =pretest; T2 = posttest; T3 = seguimiento.</p> <p>Aparecen las siguientes relaciones significativas:</p> <p><i>RelaA</i> (T1) vs <i>Organ1R</i> (conducta de búsqueda entre T2-T3) NC 5% <i>NorelaA</i> (T1) vs <i>Organ 1R</i> (conducta de búsqueda entre T2-T3) NC 5%</p> <p>Asimismo, aparecen relaciones entre <i>NorelaB</i> y <i>OrganA</i> (NC 5%) y entre <i>RelaR</i> y <i>OrganB</i> (al 5%).</p> <p>Por consiguiente, la mayor o menor centralidad o valor del empleo sí <i>parece predecir</i> la intensidad del esfuerzo de búsqueda de empleo que tiene lugar entre T2 y T3, en el grupo experimental.</p>

Estadístico de contraste: X^2

Tabla 4

**Predicción 2: Centralidad del empleo vs. Esfuerzo o intención de búsqueda de empleo.
Sumario de análisis efectuados, (X^2) (grupo de control)**

Variables	Resultados
<i>RelaA, RelaB, RelaR & NorelaA, NorelaB, NorelaR</i> vs <i>OrganA a Organ2R</i>	<p>Variables independientes.- centralidad del empleo (en T1,T2,T3) para posibles ocupaciones <i>vinculadas</i> y <i>no vinculadas</i> a los estudios que se cursan.</p> <p>Variables dependientes.- intensidad de la búsqueda o de la intención de búsqueda (en T1,T2,T3); T1 =pretest; T2 = posttest; T3 = seguimiento.</p> <p>Aparecen las siguientes relaciones significativas:</p> <p><i>RelaA</i> (T1) vs <i>OrganB</i> (intención de búsqueda en T2) (.0167) <i>RelaB</i> (T2) vs <i>OrganB</i> (intención de búsqueda en T2) (.0000) <i>RelaR</i> (T3) vs <i>Organ2R</i> (intención de búsqueda en T3) (.0069)</p> <p><i>NorelaR</i> (T3) vs <i>OrganA</i> (conducta de búsqueda previa a T1) (.0310)</p> <p>Puede concluirse que, si bien la importancia del empleo va asociada a una mayor intención de búsqueda, esa misma variable <i>no predice</i> la intensidad del esfuerzo de búsqueda que tiene lugar entre T2 y T3, en el grupo de control.</p>

Estadístico de contraste: X^2

• *Tablas 3 y 4: resultados y conclusiones:* En el grupo experimental, hemos detectado una asociación significativa entre la importancia que se concede al hecho de encontrar trabajo pronto (tanto en ocupaciones relacionadas con los estudios cursados como en otras áreas no relacionadas) y la intensidad del esfuerzo de búsqueda que los universitarios desarrollan entre el Taller y el Seguimiento. Esta asociación aparece tanto en la variable *RelaA*, valoración de trabajos relacionados con los estudios o carrera cursada, como en *NorelaA*, valoración de trabajos no relacionados con los estudios, si bien es más clara en el primer caso que en el segundo.

De nuevo, los resultados del grupo experimental parecen coherentes con los descritos por Feather (1981), Ullah y Banks (1985) y otros investigadores, que sugieren el poder predictivo de las actitudes individuales (y, en concreto, de la «valencia positiva del empleo») con respecto al esfuerzo de búsqueda. Por otra parte, un posible efecto de interacción entre el Taller y la variable Importancia del empleo (*Rela* y *Norela*) podría dar cuenta de los diferentes resultados que hemos encontrado en los grupos experimental y de control en lo referente a la asociación entre Importancia del empleo y actividad de búsqueda tras el fin de los estudios.

• *Conclusiones del estudio confirmatorio*

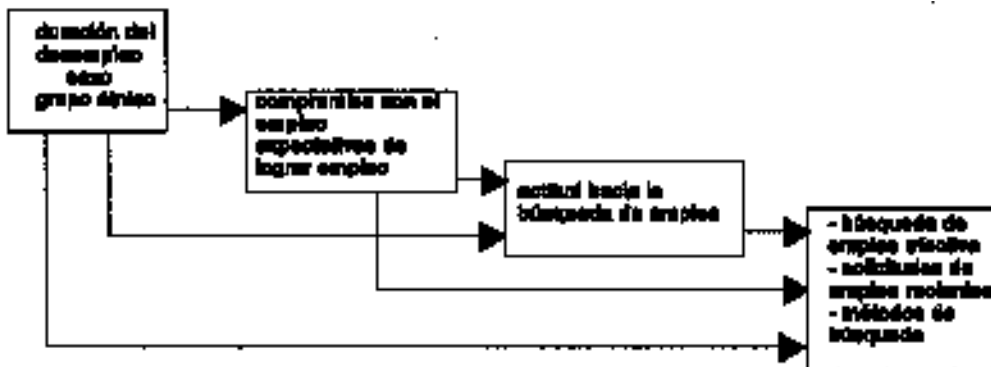
El conjunto de resultados de nuestro estudio confirmatorio pone en evidencia la necesidad de revisar algunos aspectos de la teoría clásica de la Expectativa-valencia en su aplicación al campo concreto de la búsqueda de empleo. Esta necesidad ha sido

reconocida por Feather (1990; 1992), quien propone básicamente la inclusión de variables que se refieren a la presión hacia la búsqueda que el sujeto percibe en su entorno (Vinokur y otros, 1991), la autoeficacia (un concepto elaborado por Bandura, 1977) y la actitud del individuo hacia la búsqueda de empleo (Vinokur, *ibidem*). Se trataría por tanto de un intento de ampliar la teoría más que de rebatirla, una sugerencia que está en la línea de las propuestas realizadas en los últimos tiempos en distintos ámbitos de la Psicología de las Organizaciones (ver, por ejemplo, McCormick e Ilgen, 1992). Por otro lado, no hay que olvidar el peso de las variables situacionales a la hora de predecir las actividades de búsqueda de empleo, tal como señalan Winefield y otros (1993). Un ejemplo característico de esa «liberalización» de la teoría lo ofrecen Ullah y Banks (1985). Estos autores proponen un esquema explicativo de las conductas de búsqueda de empleo que incluye no sólo la Expectativa y la Valencia o «compromiso» con el empleo sino otras variables como la duración del desempleo, el género o la actitud de la persona hacia la búsqueda, como puede verse en el gráfico siguiente (Figura 3).

Por otra parte, y desde el punto de vista de la intervención psicosocial, parece más que conveniente analizar de forma sistemática las distintas interacciones entre los programas instruccionales (v.gr., el Taller de búsqueda de empleo) y las diferencias individuales en competencias y actitudes. Un ejemplo llamativo de esas interacciones «Aptitud(Actitud)-Tratamiento» («*Aptitude-by Treatment Interactions*») es la asociación que hemos apreciado en el grupo de control entre el estilo de atribución «pesimista» del ASQ de Seligman y la actividad de búsqueda de empleo entre el posttest y el Seguimiento, algo que no se

Figura 3

Modelo de las posibles relaciones entre desempleo, sexo, grupo étnico, actitud hacia la búsqueda de empleo y actividad de búsqueda (Ullah y Banks, 1985)



da en los sujetos del grupo experimental. No cabe duda de que el estudio en profundidad de esas interacciones facilitarían la adaptación de los programas instruccionales a las necesidades de colectivos específicos, tal como han propuesto Jonassen y Grabowski (1993).

BIBLIOGRAFÍA

- ARAMBURU-ZABALA, L. (1998). *Transición a la vida activa: procesos de búsqueda de empleo en una muestra de universitarios madrileños*. Tesis doctoral no publicada. Facultad de Psicología Universidad Complutense de Madrid.
- BANDURA, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- CLARKE, L. (1980). *The transition from school to work: a critical review of research in the United Kingdom*. Londres: HMSO.
- DAFT, R.L. y STEERS, R.M. (1992). *Organizaciones: el comportamiento de los individuos y de los grupos humanos*. México: Limusa (Orig. 1986).
- FEATHER, N.T. (ED.) (1982). *Expectations and actions: Expectancy-value models in Psychology*. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- FEATHER, N.T. (1986). Employment importance and helplessness about potential unemployment among students in secondary schools. *Australian Journal of Psychology*, 38, 33-34.
- FEATHER, N.T. (1990). The effects of unemployment on work values and motivation. En U. KLEINBECK; H. QUAST; H. THIERRY y H. HACKER. (eds). *Work motivation* (201-229). Hillsdale, New Jersey. Lawrence Erlbaum Associates.
- FEATHER, N.T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315-330.

- FEATHER, N.T. y BARBER, J.G. (1983). Depressive reactions and unemployment. *Journal of Abnormal Psychology*, 92, 185-195.
- FEATHER, N.T. y DAVENPORT, P.R. (1981). Unemployment and depressive affect: A motivational and attributional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 422-436.
- FERNÁNDEZ, J. y ARAMBURU-ZABALA, L. (1997). *Exploración de los itinerarios de inserción de los universitarios madrilenos*. Investigación no publicada. Programa de Ayudas a la Investigación educativa CIDE PR30/95-5830.
- FERNÁNDEZ, J. y ARAMBURU-ZABALA, L. (1993). *SABE: Sesiones de Adiestramiento en Búsqueda de Empleo*. COIE de la Universidad de Alcalá de Henares. Material mimeografiado.
- FRYER, D.M. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment. *Social Behavior*, 1, 3-23.
- FRYER, D. (1992). Psychological or material deprivation: Why does unemployment have mental health consequences?. En E. MCLAUGHLIN. (eds). *Understanding unemployment: new perspectives on active labour market policies* (112-113). Londres. Routledge.
- HEIDER, F. (1958). *The Psychology of interpersonal relations*. Nueva York: Wiley.
- JONASSEN, D.H. y GRABOWSKI, B.L. (1993). *Handbook of individual differences, learning and instruction*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- KINICKI, A.J. (1989). Predicting occupational role choices after involuntary job loss. *Journal of Vocational Behavior*. 35, 204-218 .
- LEWIN, K. (1936). *Principles of Topological Psychology*. Nueva York: McGraw-Hill.
- LOUIS, M.R. (1980). Career transitions: varieties and commonalities. *Academy of management Review*. 5, 329-340.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987). *The meaning of working: An international view*. Londres: Academic Press.
- McCORMICK, E.J. e ILGEN, D.R. (1992). *Industrial and Organizational Psychology*. London: Routledge.
- PEIRÓ, J.M. (1989). Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. En J.R. TORREGROSA, J. BERGERE y J.L. ALVARO (eds), *Juventud, trabajo y desempleo* (159-178). Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- PORTER, L.W. y LAWLER, E.E., III (1968). *Managerial attitudes and performances*, Homewood, III: Dorsey Press.
- SELIGMAN, M.E.P. (1991). *Learned optimism*. Nueva York: Knopf.
- STIDHAM, H. y REMLEY, T. (1992). Job Club methodology applied in a workfare setting. *Journal of Employment Counseling*, 29 (2), 69-76.
- TENEN, H. y HERZBERGER, S. (1986). Attributional Style Questionnaires. En J. KEYSER y R.C. SWEETLAND. *Test Critiques*. 4, 20-30.

ULLAH, P. y BANKS, M.H. (1985). Youth unemployment and labour market withdrawal. *Journal of Economic Psychology*, 6, 51-64.

VINOKUR, A.D.; VAN RYN, M.; GRAMLICH, E. y PRICE, R.H. (1991). A long term follow-up and cost-benefit analysis of a successful preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76, 1-7 .

VROOM, V.J. (1964). *Work and motivation*. Nueva York: Wiley.

WEINER, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. Nueva York: Springer-Verlag.

WINEFIELD, A.H., TIGGEMAN, M. WINEFIELD, H. y GOLDNEY R.D. (1993). *Growing up with unemployment*. Londres. Routledge.