

# DIFICULTADES PERCIBIDAS EN LA BÚSQUEDA Y CONSECUCCIÓN DE EMPLEO

**MIGUEL AURELIO ALONSO GARCÍA**

Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo. Facultad de Psicología.  
Universidad Complutense de Madrid

## Resumen

En el presente estudio se describen las principales dificultades que los individuos perciben como propias en la búsqueda y consecución de empleo, se analiza cómo se agrupan, y se indaga la existencia de perfiles de sujetos en función de dichas dificultades, sondeando si existían diferencias significativas entre ellos.

La muestra estaba formada por 313 individuos, el 54,6% mujeres, y la edad media en los 27 años y medio. Poseen una formación muy heterogénea, de la misma forma que lo es su situación laboral.

El instrumento presenta una serie de elementos que pueden representar dificultades respecto a la búsqueda y consecución de empleo, y se pide al sujeto que evalúe cada alternativa utilizando una escala tipo Likert de cinco puntos. Los niveles de fiabilidad interna (alfa de Cronbach = 0,84) y validez de constructo (análisis factorial) resultan bastante aceptables.

En función de los resultados del análisis factorial se realiza un análisis de cluster que permite describir cuatro grupos de sujetos a los que se les han dado los siguientes nombres: alta autoestima y poco formados, sin responsabilidades familiares y baja autoestima, optimistas, y pesimistas.

**Palabras claves:** Dificultades, búsqueda de empleo, habilidades en la búsqueda de empleo, orientación laboral, orientación profesional, orientación de carrera.

## Abstract

In the present study the principal difficulties perceived by individuals as their own in the search and attainment of employment are described, how the group is analysed, and the existence of subject profiles according to such difficulties is investigated.

The sample was formed by 313 individual, 54,6% women, and mean age in 27 year. Their professional training and occupational situation were very heterogeneous.

The instrument presents a series of elements that may represent difficulties in the search and attainment of employment, and the subject is requested to evaluate each alternative in a scale type Likert of five points. The internal reliability levels (alpha of Cronbach = 0,84) and validity of construct (factorial analysis) result quite acceptable.

In terms of the results of the factorial analysis, a cluster analysis is accomplished. It makes possible to describe four groups of subjects, that will be called high self-esteem and little trained, without familiar responsibilities and low-esteem, optimistic, and pessimistic.

**Key words:** Difficulty, job search, vocational evaluation, job search skills, occupational guidance, vocational guidance, career guidance.

## INTRODUCCIÓN

La preocupación por reducir los niveles de desempleo, apoyando especialmente a las personas que poseen mayores dificultades, ha recibido la atención de instituciones e investigadores.

Desde 1994, uno de los objetivos principales del Fondo Social Europeo ha sido fomentar el empleo para los grupos con mayor riesgo de exclusión del mercado laboral (Flynn, 1997), tal y como se planteaba en el Libro Blanco de la Comisión Europea (1993).

La Unión Europea ha prestado una especial atención a los grupos de individuos que encuentran dificultades para acceder al mercado laboral. Desde 1995 a 1999 la Iniciativa Comunitaria EMPLEO constaba de cuatro capítulos complementarios que hacían referencia a cuatro colectivos específicos: NOW para las mujeres, HORIZON para los discapacitados, INTEGRA para personas en riesgo de exclusión y YOUTHSTART para jóvenes sin cualificación profesional.

Dentro de las personas con riesgo de exclusión que menciona INTEGRA estarían los parados de larga duración, las personas sin empleo, las madres solteras, las personas sin vivienda, las personas itinerantes, los gitanos y las personas sin domicilio fijo, los reclusos y antiguos reclusos, los drogadictos, los emigrantes, los refugiados, etc.

La Comisión de las Comunidades Europeas (2000) aprobó las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, que viene a sustituir a las anteriores, y cuyo objetivo es promover nuevas maneras de combatir todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo a través de la cooperación transnacional.

Para mejorar las perspectivas de empleo de las personas pertenecientes a grupos desfavorecidos, los proyectos europeos se han apoyado en una serie de acciones innovadoras para el desarrollo de la orientación y la formación. La orientación y asesoría se ha realizado a la medida de los distintos grupos objetivo, prestando una especial atención a las nuevas formas de establecer el contacto inicial, a la necesidad de reavivar la motivación para mejorar las perspectivas de empleo, a los itinerarios de inserción profesional (acciones de información, asesoría y acompañamiento), y a la posibilidad de acceder a una formación para la obtención de cualificaciones.

En España, las acciones de orientación han sido gestionadas por el INEM y/o las Comunidades Autónomas. Para la realización de *acciones de Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia para el autoempleo* (OPEA, Orden 20/1/1998 del Ministerio Trabajo y Asuntos Sociales; BOE 23/01/1998, núm. 20) plantean Tutorías Individuales (TI) con los demandantes, grupos de Búsqueda Activa de Empleo (BAE), grupos para el Desarrollo de los Aspectos Personales para una Ocupación (DAPC), Información y Motivación hacia el Autoempleo (INMA), y Asesoría en Proyectos Empresariales (APE).

Parece que existen colectivos a los que hay que prestar más atención por sus especiales dificultades para incorporarse al mercado de trabajo, y las acciones de formación y orientación laboral son una parte esencial de las actuaciones a realizar.

La Real Academia Española (1992) define dificultad como "un embarazo, inconveniente, oposición o contrariedad que impide conseguir, ejecutar o entender bien pronto una cosa". Otros sinónimos de dificultad son impedimento, obstáculo, estorbo, y accidente.

Las dificultades han sido abordadas por los investigadores desde distintas perspectivas como la elección y orientación vocacional, la búsqueda de empleo, el concepto de sí mismo, y las teorías de personalidad.

Investigadores como Krumboltz y Thoresen (1979), en su modelo de elección vocacional, plantean la necesidad de intervenir sobre las dificultades o habilidades inapropiadas de los individuos. Para ello proponen experiencias de aprendizaje que consigan el desarrollo de destrezas para manejar el contexto y la ejecución progresiva de tareas relevantes para el desarrollo de carrera.

Dentro del proceso de búsqueda de empleo, Gottfredson (1981) utiliza el concepto de "accesibilidad percibida" para referirse a los obstáculos y oportunidades para acceder a una ocupación. Esta autora plantea la necesidad de ayudar a los individuos a desarrollar sus habilidades en la búsqueda de ofertas de formación y empleo, y en el afrontamiento de las entrevistas de selección de personal.

A la hora de buscar empleo, algunas personas afirman que tienen menos posibilidades de ser contratadas por determinadas características o dificultades que poseen. Sin embargo, otros

individuos en las mismas circunstancias no perciben esos aspectos como dificultades o los perciben como puntos fuertes. El conocimiento de las dificultades permitirá al orientador laboral inferir las posibles amenazas en el proceso de inserción laboral, así como detectar las fortalezas permite abordar las oportunidades en el entorno.

Las dificultades son percibidas, y por lo tanto no tienen por que ser ciertas, aunque sí que pueden influir en las conductas del individuo en la búsqueda de empleo o en la superación de un proceso de selección de personal. Las dificultades son creencias del individuo sobre sus mayores o menores posibilidades de encontrar trabajo, y dichas creencias, aunque no se ajusten a la realidad pueden tener consecuencias negativas.

Proyectos europeos como YOUTHSTART (Fondo Social Europeo, 1997) ponen de manifiesto la necesidad de ayudar a aquellos colectivos de individuos con especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo, especialmente cuando la situación de desempleo persiste. Ayudarles a reconocer sus propias cualidades y capacidades potenciales, sus puntos fuertes, contribuye a aumentar su motivación y su autoestima.

Fernández y Aramburu (2000) utilizan el término autoconfianza, ya que es lo que intentan desarrollar en estudiantes que están a punto de incorporarse al mercado de trabajo y realizan un taller de Entrenamiento en Búsqueda de Empleo. El monitor intenta reforzar las «creencias de control» y usa una orientación positiva hacia el demandante de empleo. Parece que con ésta metodología se reduce la ansiedad y se incrementa la confianza de los participantes en ellos mismos, en comparación con un grupo de control de similares características. Aramburu y Fernández (1990, 1994) utilizan una escala en la que evalúan temores en la búsqueda de empleo.

Las dificultades, al tratarse de percepciones o creencias sobre uno mismo, pueden encontrarse reflejadas en los modelos que hacen referencia al concepto de sí mismo, y que tienen sus principales iniciadores en Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, y Herma (1951) y Super (1957), que le otorgan una gran importancia en el contexto de la elección de una ocupación.

Starishevsky y Matlin (1963) hablan de dos lenguajes vocacionales: *psychtalk* y *occtalk*. Con el primero de ellos se refieren al lenguaje en el cual el individuo piensa sobre sí mismo, y refleja el concepto de sí mismo en términos verbales: puntos fuertes y débiles, fortalezas y dificultades autopercebidas.

Teorías de la personalidad y elección vocacional como la de Holland (1966, 1985) plantean la influencia decisiva de la valoración que un individuo se atribuye a sí mismo y el autoconocimiento (cantidad y precisión de la información sobre uno mismo) en la elección vocacional.

Forman parte de la personalidad el autoconcepto, la autoestima, y la autoeficacia.

El autoconcepto (*self-concept*) se refiere a la idea subjetiva que las personas tienen acerca de lo que ellas mismas creen que son. Influye en el comportamiento y determina el ajuste del individuo a las demandas del entorno y su propio equilibrio interior. Las personas también se forman una idea sobre lo que les gustaría ser o lo que incluso creen que deberían ser, y que se relaciona con su nivel general de aspiraciones. La discrepancia entre el autoconcepto real y el ideal puede traducirse en términos de autoestima (*self-esteem*) o aprecio hacia uno mismo.

La autoeficacia (*self-efficacy*) la define Bandura (1986, 1997) como los juicios que hacen los individuos sobre sus capacidades para designar sus niveles de desempeño. Las creencias de las personas sobre su eficacia inciden en como se motivan, las elecciones que toman, al esfuerzo y la tenacidad, y la elasticidad que muestran para vencer los obstáculos (Garrido, 2000).

El primer estudio de autoeficacia en el área de desarrollo de carreras fue realizado por Betz y Hackett (1981). Las investigaciones apoyan que las percepciones de alta autoeficacia son beneficiosas para que los individuos seleccionen una ocupación entre un amplio abanico de opciones de carrera y para perseguir en su carrera metas concretas (Lapin, 2000).

En un estudio realizado en Israel por Eden y Aviram (1993), con personas que buscan empleo, encuentran que el entrenamiento aumenta la autoeficacia percibida de búsqueda de empleo; el

aumento sólo se produce en quienes tenían pocas expectativas en sus propios recursos, no en aquellos que tenían una autoeficacia alta ya al principio; y que quien más busca trabajo es el que antes lo encuentra. Parece que la función de la autoeficacia es presentar al sujeto un mayor número de posibilidades de búsqueda, y que los que se consideran menos capaces son los que más se benefician de los entrenamientos específicos. (Garrido, 2002).

De forma parecida, Sacks (1995) encuentra que la formación aumenta la autoeficacia en aquellos que se perciben desde el inicio como menos capaces. La autoeficacia aumenta la habilidad para afrontar las dificultades, las intenciones de permanecer en la misma empresa, y la mejora en el desempeño. Además, la autoeficacia propicia el enriquecimiento del rol, y éste aumenta la autoestima (Parker, 1998).

Para estudiar las diferencias individuales y el comportamiento en la búsqueda de empleo Saks y Ashforth (1999) consideran especialmente relevantes las variables psicológicas de autoestima, autoeficacia, y control percibido (expectativas de resultados) sobre los resultados de la búsqueda de empleo. Las estudian junto con el estatus de empleo y el comportamiento en la búsqueda de empleo, del que distinguen tres aspectos: preparación para la búsqueda de empleo, búsqueda activa, e intensidad en la búsqueda.

Juan, Villar, Capell, y Corominas (1998) citan a los autores de dos tesis doctorales (Figuera, 1994 y Villar, 1991) para señalar la relación entre la información disponible acerca del mercado de trabajo que tienen los individuos, y la formación de expectativas de control sobre la consecución de empleo, observándose una clara relación entre las tasas de paro por titulaciones y los niveles de expectativas de inserción laboral de los propios estudiantes. Este aspecto lo relacionan con los postulados teóricos de la indefensión aprendida de Seligman: no es preciso haber sido sometido a experiencias directas de incontrolabilidad objetiva para formar expectativas de no control sobre los resultados. Parece que Figuera ha observado altos niveles de ansiedad ante el proceso de inserción que «ponen en evidencia que la anticipación del paro puede llegar a ser una creencia internalizada y vivida afectivamente como tal».

En las siguientes páginas se detalla la aplicación de una escala de evaluación de *“dificultades en la búsqueda y consecución de empleo”*, los resultados encontrados y los distintos perfiles de individuos que surgen. Posteriormente se discuten las implicaciones de cara a la intervención en orientación laboral, así como las posibles líneas de investigación a desarrollar.

## MÉTODO

### Objetivos

Los principales objetivos que se pretenden con el estudio son los siguientes:

- Describir las principales dificultades autopercibidas por los individuos a la hora de buscar trabajo.
- Conocer cual es el orden de dichas dificultades, las más importantes de cara a la búsqueda y consecución de empleo.
- Analizar como se agrupan los ítems del instrumento en factores.
- Validar el instrumento, calculando la fiabilidad y validez del mismo.
- Obtener, describir y validar distintos perfiles de individuos en función de sus dificultades.
- Detectar similitudes y diferencias entre los distintos perfiles en función del sexo, la edad, su situación personal respecto al empleo, la formación, y la búsqueda de empleo.

### Procedimiento

En la asignatura «Promoción de Empleo», optativa para los alumnos de la Diplomatura de

Relaciones Laborales en la Universidad Complutense de Madrid se realizó una práctica que pretendía verificar la fiabilidad y validez de distintas escalas que evaluaban distintas áreas de Orientación Laboral, una de ellas los miedos en la búsqueda y consecución de empleo. En primer lugar se aplicaron los instrumentos a los alumnos para que se familiarizaran con ellos. Posteriormente, y con el objetivo de validar su contenido, se estableció un proceso de discusión que permitió modificar o eliminar aquellos ítems poco claros. Una vez depurados los instrumentos se realizó una aplicación masiva de los mismos, la actividad era totalmente voluntaria, sólo aquellos alumnos que lo deseaban aplicaban las escalas a personas que estuvieran en situación de desempleo, buscando trabajo, o trabajando pero pensando en cambiar de empresa. Mediante la técnica que algunos denominan «bola de nieve» cada alumno, que deseo participar, aplicó los instrumentos a una o varias personas. Los datos fueron grabados por los alumnos, para ello se les facilitó la tabulación de los protocolos y una hoja de cálculo (Excel 97) en la que sólo tenían que cumplimentar los datos recogidos.

La metodología utilizada se basa en el método transversal con diseños comparativos y correlacionales.

### **Muestra**

La muestra era muy heterogénea, estaba formada por 313 individuos de los cuáles el 45,4% eran varones y el 54,6% mujeres. Su edad media era de 27 años y medio, la desviación típica 9,07, la mediana de 24 y la moda de 21.

Ochenta y cinco sujetos (el 27,2% de la muestra) había cursado estudios superiores, el 38% BUP, el 15,3% Formación Profesional de segundo grado o ciclos de grado medio o superior, y el 19,5% restante estudios de FPI o inferiores.

Parece que 111 individuos estaban trabajando (el 35,9%) y 198 en desempleo (el 64,1% de la muestra).

El 35,3% de la muestra afirma no estar buscando trabajo en la actualidad, el 45,3% dedicar a la búsqueda de empleo algunos días de la semana, y el 19,4% dedicar algunas horas todos los días.

51 individuos creen tener pocas posibilidades de encontrar trabajo (16,3%), 137 regulares (43,9%), y 124 muchas (39,7%). Esperan tardar menos de 3 meses en conseguir trabajo 145 sujetos, de tres a seis meses 76, y más de 6 meses 89 sujetos.

### **Instrumento**

El instrumento aplicado a los sujetos estaba formado por treinta elementos. Se pedía a los sujetos que señalaran las dificultades o inconvenientes que creían tener para buscar y conseguir un empleo (ej: Tengo menos posibilidades de ser contratado porque soy muy tímido/a). Para cumplimentarlo debían señalar la intensidad de cada dificultad: pequeña (1 o 2), media (3), o alta (4 o 5). Si alguno de los elementos suponía un punto fuerte para el individuo, o simplemente no podía aplicársele por no ajustarse a ese caso, debían señalar la casilla correspondiente. Posteriormente se le solicitaba que ordenaran sus diez mayores dificultades.

También Se aplicó una encuesta que recogía datos sobre su situación personal (ej: estado civil, nº de personas a su cargo, o situación económica), formativa (ej: mayor nivel de estudios, nivel de inglés, de francés, o de informática), y laboral (ej: si está en desempleo, experiencia laboral, o máxima categoría profesional).

Para indagar sus expectativas de control percibido se les plantearon dos preguntas ("cuantas posibilidades cree que tiene de encontrar trabajo", y "cuánto tiempo espera tardar en conseguir trabajo") a las que tenían que responder en una escala de cinco puntos. También se les preguntó por el tiempo que dedicaban a la búsqueda de empleo, para tener un indicador de intensidad en la misma; y sobre los métodos utilizados para analizar que tipo de búsqueda aplicaban (amigos

y conocidos, bolsas de trabajo, visitar empresas, etc.).

### **Análisis de datos**

Para conseguir los distintos objetivos señalados anteriormente se han realizado los siguientes análisis de datos con el paquete estadístico SPSS 10.0: para describir los ítems, los estadísticos de tendencia central y dispersión; para ordenar las distintas dificultades se utiliza el un método de cálculo Promethee; para calcular la fiabilidad de la escala y las subescalas, el alfa de Cronbach; para decidir que ítems de la escala se mantenían y cuáles se eliminaban se utilizan el alfa de la escala si se elimina el elemento, la correlación múltiple al cuadrado de cada elemento, y la correlación de cada ítem con el total; para verificar la validez de constructo y analizar las distintas agrupaciones de ítems se utilizó el análisis factorial con ejes principales y rotación equimáx; para la obtención de los perfiles de individuos se utilizaron, además del análisis factorial, el análisis de conglomerados, y para la validación de dichos perfiles el análisis discriminante; y para detectar diferencias estadísticamente significativas entre los perfiles en función de distintas variables, el estadístico ji cuadrado ( $\chi^2$ ).

## **RESULTADOS**

### **Descripción de los ítems y ordenación jerárquica de los mismos**

Todos los elementos de la escala tienen un valor mínimo de 0 y un máximo 5, y todos obtienen una media inferior a tres puntos sobre cinco, aspecto que indica que ninguna de las dificultades percibidas lo es de forma alta o muy alta.

Hay un conjunto de elementos del instrumento que los individuos señalan sistemáticamente con un "no se aplica", aspecto lógico si se tiene en cuenta que la mayor parte de los sujetos de la muestra, como de la población general, no se etiquetan como ex-presidarios, drogadictos, inmigrantes, discapacitados, etc. Este conjunto de dificultades se excluyeron de los análisis de datos, todos tenían una media inferior a 0,3, y su inclusión en un estudio cuantitativo de la información recogida no resultaba interesante, ya que sesgaba los resultados obtenidos. Sin embargo, se considera interesante incluirlos en el protocolo, ya que reflejan distintas posibilidades reales y resultan muy importantes de cara a la intervención en Orientación Laboral, es más parece que son las mayores dificultades de toda la lista.

El primer análisis factorial realizado se obtuvieron seis factores que explicaban el 57,03% de la varianza. Sin embargo, había dos ítems ("No tengo carnet de conducir": Media: 1,233 y Desviación Típica=1,703 y "Las ofertas de trabajo son escasas": Media: 2,675; Desviación Típica=1,66) con comunalidades muy bajas y pesos factoriales por debajo de 0,3. Se tomó la decisión de excluirlos de los análisis estadísticos realizados. La escala se quedó con 20 elementos que obtuvieron un alfa de Cronbach de 0,8479.

Quiero volver a resaltar la importancia de aplicar la escala con sus treinta elementos, de esta forma se presentan un mayor número de dificultades y se recogen mejor las distintas posibilidades con las que se identifican los individuos. Es suficiente que en su corrección sólo se tomen en cuenta los veinte elementos señalados. La presencia de los otros diez permite al orientador laboral analizar los datos de forma cualitativa, y de cara a la intervención ofrecer estrategias que incrementen las posibilidades de conseguir un puesto de trabajo.

En la *figura 1* aparecen representadas las diez mayores dificultades que creen tener los sujetos de la muestra, en función del orden que otorgaron a los mismos.

Para ordenar las respuestas otorgadas por los sujetos se utilizó un método de cálculo denominado Promethee (Barba-Romero, 1984, 1987, 1990; Brans y Vincke, 1985). Este método se basa en las 'relaciones de superación' que permiten establecer un pre-orden parcial en el

conjunto de alternativas. Entre cada dos alternativas A y B se pueden dar tres posibilidades: A superior que B; B superior que A; y A y B son incomparables. Los cálculos se realizaron con el programa 'Altor', creado por Pescador (1989) en lenguaje FORTRAN 77, y desarrollado posteriormente por Barrios y Rubio (1992).

El método Promethee utiliza el concepto de pseudocriterio según el cual una alternativa es mejor que otra, según un cierto criterio, si y sólo si tiene mejor puntuación en dicho criterio. Con ello se trata de reflejar que diferencias pequeñas entre dos alternativas pueden no ser significativas, y que a partir de un cierto valor de la diferencia la alternativa mejor lo es de forma absoluta y el incremento de tal diferencia no aumenta su grado<sup>1</sup>.  $R(A,B)$  igual a cero se interpreta como indiferencia de A sobre B, e igual a uno estricta preferencia. Valores intermedios suponen diferentes grados de preferencia con relación al criterio C. Estos valores de las preferencias según diferentes criterios pueden agruparse en un único valor  $c(A,B)$ <sup>2</sup>, el índice de preferencia de A sobre B. El índice de preferencia está comprendido entre cero y uno, de tal manera que un valor próximo a cero indica débil preferencia, global a todos los criterios, de A sobre B; y un valor próximo a uno, por contra fuerte preferencia (en la figura 1 aparecen los resultados multiplicados por cien).

Las mayores dificultades que los individuos manifiestan tener son, ordenadas, las siguientes: "No tengo la suficiente experiencia", "Las ofertas de Trabajo son escasas", "No poseo la Formación Suficiente", "No se como enfrentarme a una entrevista de Trabajo", "No sé inglés", "No tengo conocimientos de informática", "No tengo las habilidades necesarias para buscar trabajo", "Soy muy nervioso", "Soy muy tímido", y "Mi forma de ser puede no adecuarse al puesto".

Aquellos aspectos que son percibidos como puntos fuertes o consideran que no pueden etiquetarse de dificultades son "Estar casado", ya que la mayoría de la muestra no lo está; "Ser feo, alto, gordo..."; "No tener buena presencia", "ser demasiado mayor", o "haber cambiado frecuentemente de empresa".

Parece que los ítems, ordenados en función de la media de las puntuaciones otorgadas a cada ítem en una escala Likert de 5 puntos, coinciden con los de la *figura 1* (orden jerárquico que dan los sujetos a sus dificultades). Es decir, la intensidad de cada dificultad parece corresponderse con la ordenación jerárquica que dan a las mismas.

### Agrupaciones de los ítems y fiabilidad

El análisis factorial (*tabla 1*) se realizó con los 313 sujetos y 20 ítems. Se obtuvieron cinco factores que explicaban el 55,51% de la información. La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin ofrece un valor de 0,854 y la prueba de esfericidad de Bartlett resulta significativa ( $c^2=1545,301$ ; g.l.=190;  $P=0,0001$ ), ambos valores indican que tiene sentido realizar el análisis factorial. La fiabilidad total de la escala, calculada a través del test alfa de Cronbach, es de 0,85.

En el análisis factorial, con los ítems que saturaban en varios factores, se ha adoptado el criterio de incluirlos en aquel que lo hacían con mayor peso o en aquel que más incrementaba el alfa del factor.

"*Mis Responsabilidades familiares*" puede ser la etiqueta asignada al primer factor. En él aparecen agrupadas las dificultades percibidas de estar casado, tener cargas familiares, ser demasiado mayor, y haber cambiado frecuentemente de empresa. Explica un 26,82% de la varianza y sus ítems alcanzan un alfa de 0,66.

El porcentaje de información explicado por el segundo factor es de 10,34%, y sus elementos

<sup>1</sup> Alternativas: A y B; Criterio: C; Umbrales de preferencia (p) e indiferencia (q); Puntuaciones de las alternativas en el criterio:  $r(A)$  y  $r(B)$ ;  $d = r(A) - r(B)$ .

$R_c(A,B) = 0$ , si  $d \leq q$ ;  $R_c(A,B) = (d-q)/(p-q)$ , si  $q < d \leq p$ ;  $R_c(A,B) = 1$ , si  $d > p$ ; con  $q=0$ .

<sup>2</sup>  $c(A,B) = (\sum_c w_c R_c(A,B)) / (\sum_c w_c)$

obtienen un alfa de 0,69. Reúne las dificultades percibidas de ser mujer (o varón), joven, feo (o gordo, bajo, alto), tener determinadas ideas políticas o religiosas, y vivir lejos del trabajo. Puede etiquetarse como "*Mis atributos*", ya que parecen no poder cambiarse fácilmente, en especial los tres primeros.

El tercer factor agrupa cinco ítems que explican el 7,37% de la varianza, y tienen un alfa de Cronbach de 0,72. Los elementos hacen referencia a las "*Características personales*" de los sujetos, entre ellas se consideran dificultades propias para encontrar trabajo: ser tímido, nervioso, hablador, no tener buena presencia, o no adecuarse su forma de ser al puesto de trabajo, todas relacionada con la personalidad del individuo.

El factor cuatro se ha denominado "*Mis habilidades en la búsqueda de empleo*", explica el 5,59% de la información y los ítems que más alto saturan en él (no se como enfrentarme a una entrevista, no tengo las habilidades necesarias para buscar trabajo, y no tengo suficiente experiencia) alcanzan una fiabilidad de 0,63.

"*Mi formación*" es el nombre otorgado al quinto factor que explica el 5,39% de la varianza. En él se agrupan los ítems: no tengo conocimientos de informática, no sé inglés, y no poseo la formación suficiente; los tres alcanzan una fiabilidad de 0,7.

### Validez de constructo

Para calcular la validez de constructo del instrumento se realizó un análisis factorial con todos los sujetos, otro con los casos pares y otro con los impares. Los resultados muestran el mismo número de factores en cada análisis, y estructuras similares en los tres análisis, tal y como puede observarse en la *tabla 2*. En mayúscula se señala aquel factor en el que cada ítem tiene un mayor peso, y en minúscula otros factores donde satura, cuando lo hace (sólo se señalan los pesos superiores a 0,3).

Las estructuras factoriales entre el análisis realizado con todos los casos y el de los casos pares son muy similares, agrupándose los distintos ítems en los mismos factores, aunque no necesariamente en el mismo orden. Los resultados obtenidos tras analizar los casos impares muestran alguna diferencia más, pero las similitudes siguen predominando.

### Perfiles de individuos

#### Proceso de creación

Para la creación y descripción de distintos perfiles de individuos, en primer lugar, se transformaron las puntuaciones directas a puntuaciones T (media 50 y desviación típica 10). Se eligió este tipo de puntuaciones típicas derivadas pues facilitan la interpretación de los datos, permiten establecer comparaciones entre grupos de individuos, y comparar entre sí las puntuaciones obtenidas en distintas pruebas.

Puesto que los resultados del test alfa de Cronbach en cada factor son aceptables, se procedió a crear seis nuevas variables o índices, basadas en los resultados del análisis factorial. Entre los distintos métodos posibles se optó por multiplicar el peso de cada ítem por su puntuación directa,

$$F_{i,s} = \sum_{j=1}^n a_j * x_{ij}$$

a: peso de la variable en el factor  
 $x_i$ : puntuación directa  
 j: casos

y sumar los resultados calculando una puntuación (índice) por cada uno de los factores.

Los índices recibieron el mismo nombre que los factores, ya que habían sido obtenidos a través de éstos. Una vez calculados se realizó un análisis de conglomerados de K medias para ver como se agrupaban los individuos. Estos cluster fueron validados posteriormente a través de la técnica de análisis discriminante.

La elección del número de cluster se realizó en función del número de iteraciones del análisis de conglomerados, la distancia mínima entre los centros iniciales, el número de sujetos de cada cluster, y los perfiles resultantes.

### **Descripción de los patrones**

Se eligieron cuatro conglomerados porque se formaban en la décima iteración a una distancia mínima de 45,291. Las medias (en puntuaciones T) de los seis índices en los tres conglomerados aparecen en la *tabla 3*, y la representación gráfica de la misma en la *figura 2*.

Se tomó como punto de corte el señalado por el grupo de investigación MOW (1987), que distingue entre puntuaciones bajas (menores de 46), medias (entre 46 y 54), y altas (mayores de 54).

En la *figura 2* se representan las medias de la *tabla 3*, en ella se pueden observar cuatro patrones o perfiles de individuos que también aparecen descritos a continuación:

*Cluster 1: "Alta autoestima y poco formados"*. Los individuos de este grupo (N=56) se autoperciben como poco formados, lo que consideran un inconveniente para encontrar trabajo, a la vez que plantean como punto fuerte sus características personales.

*Cluster 2: "Sin responsabilidades familiares y con baja autoestima"*. Los 98 sujetos de este conglomerado consideran que sus dificultades en la búsqueda y consecución de empleo están en sus características personales y sus pocas habilidades en la búsqueda de empleo. El punto fuerte que afirman tener es carecer de responsabilidades familiares.

*Cluster 3: "Optimistas"*. Consideran que no tienen dificultades para encontrar trabajo. No tienen responsabilidades familiares, sus atributos les parecen óptimos, de la misma manera que sus características personales, sus habilidades en la búsqueda de empleo, su experiencia profesional y su formación. Se agrupan en este conglomerado 107 individuos.

*Cluster 4: "Pesimistas"*. Los 52 que forman este grupo consideran que todos los ítems planteados suponen dificultades para ellos a la hora de encontrar trabajo.

### **Validación de los patrones**

Los cuatro grupos o cluster de individuos se pusieron a prueba a través de la técnica estadística del Análisis Discriminante, incluyéndoles como variable dependiente. Las variables independientes son los índices o factores obtenidos como resultado del análisis factorial. Se obtuvieron tres funciones, todas ellas significativas, que ayudan a describir los patrones (*tablas 4 y 5*).

En la primera función, que explica el 72,77% de la información, los índices "Mis características Personales" y "Mis habilidades en la búsqueda de empleo" explican la mayor parte de la información, tomando como criterio que el coeficiente sea igual o superior a 0,45 (Tabachnick y Fidell, 1983).

La segunda función explica el 19,07% de la información, en ella parece especialmente relevante el índice "Mis responsabilidades familiares".

La tercera función explica el 8,16% de la información, y el índice "Mi formación" es el que más información aporta.

Las dos funciones discriminantes permiten clasificar correctamente el 94,6% de los sujetos, lo que confirma los resultados obtenidos con el análisis de conglomerados (*tabla 6*).

### **Similitudes y diferencias entre los perfiles**

Para calcular las similitudes y diferencias entre los distintos patrones de dificultades se utilizó el estadístico  $\chi^2$ . A continuación se mencionan aquellas variables en las que existían diferencias estadísticamente significativas entre los cluster, presentando sólo las tablas completas en las variables más clásicas: edad, nivel de estudios y experiencia laboral.

En función de la variable **edad**, parece que, proporcionalmente, los menores de 21 años se agrupan más en el cluster "*baja autoestima sin responsabilidades familiares*", los que tienen entre 22 y 29 años en el grupo de "*optimistas*", y los mayores de 30 años en el denominado "*poco formados y alta autoestima*" (Tabla 7).

Si se tiene en cuenta el **estado civil** ( $\chi^2 = 76,791$ ; g.l. = 3;  $P = 0,0001$ ) y el **número de personas que tienen a su cargo** ( $\chi^2 = 49,433$ ; g.l. = 3;  $P = 0,0001$ ), los casados con una o más individuos a su cargo, proporcionalmente, predominan en los cluster "*poco formados y alta autoestima*" y "*pesimistas*", y los solteros sin personas a su cargo en el de "*baja autoestima sin responsabilidades familiares*" y en el de "*optimistas*".

También hay diferencias significativas respecto a las **razones por las que están en desempleo** ( $\chi^2 = 19,336$ ; g.l. = 6;  $P = 0,004$ ), los que no han trabajado nunca se agrupan, proporcionalmente, en el cluster "*baja autoestima sin responsabilidades familiares*", y a los que despidieron o no renovaron el contrato en el grupo de los "*pesimistas*".

Si se analiza el **mayor nivel de estudios** de los individuos, proporcionalmente, el grupo que posee formación profesional de primer grado o inferior destaca en el cluster "*poco formados y alta autoestima*", y los que poseen estudios superiores en el cluster de "*optimistas*" (Tabla 8).

Entre aquellos que están **trabajando pero piensan cambiar** de empresa destacan, proporcionalmente, los sujetos del conglomerado "*poco formados y alta autoestima*", y los etiquetados como "*optimistas*" ( $\chi^2 = 9,813$ ; g.l. = 3;  $P = 0,02$ ).

Parecen estar recibiendo un curso de **formación en la actualidad** ( $\chi^2 = 11,065$ ; g.l. = 3;  $P = 0,011$ ), aprendiendo idiomas e informática los del cluster de "*optimistas*", mientras que los sujetos de los grupos "*poco formados y alta autoestima*" y "*pesimistas*" no se están formando. Y los de "*baja autoestima sin responsabilidades familiares*" no están aprendiendo informática.

Proporcionalmente, el único grupo de individuos que afirma **estar estudiando**, se agrupa en el cluster denominado "*baja autoestima sin responsabilidades familiares*" ( $\chi^2 = 23,436$ ; g.l. = 3;  $P = 0,0001$ ).

También hay diferencias entre los grupos respecto al **nivel de Inglés** ( $\chi^2 = 36,278$ ; g.l. = 3;  $P = 0,0001$ ) y de informática (**procesadores de textos**:  $\chi^2 = 23,906$ ; g.l. = 3;  $P = 0,0001$ ), poseen conocimientos básicos o inferiores los sujetos de los cluster "*poco formados y alta autoestima*" y "*pesimistas*", y conocimientos medios o altos los "*optimistas*" y los del conglomerado "*baja autoestima sin responsabilidades familiares*".

Además, poseen conocimientos medios o altos de **hojas de cálculo** el grupo etiquetado como "*optimistas*" ( $\chi^2 = 8,244$ ; g.l. = 3;  $P = 0,041$ ).

En cuanto a la **experiencia profesional**, proporcionalmente los individuos que han trabajado en puestos relacionados con sus estudios, son los "*optimistas*". Sí que parecen haber trabajado anteriormente los del cluster "*poco formados y alta autoestima*", y no lo han hecho en áreas relacionadas con sus estudios o los puestos que quieren los del cluster conglomerado "*baja autoestima sin responsabilidades familiares*" (Tabla 9).

Poseen, proporcionalmente, más de un año de **experiencia laboral en áreas relacionadas con sus estudios** los sujetos de los conglomerados "*poco formados y alta autoestima*", y "*optimistas*", y han trabajado menos de un año o no lo han hecho nunca los individuos con "*baja*

*autoestima y sin responsabilidades familiares*" ( $\chi^2 = 30,637$ ; g.l. = 6;  $P = 0,0001$ ).

Respecto a los **contratos de trabajo** predominan, de forma proporcional, los temporales o indefinidos en los *"optimistas"*, y los indefinidos en los *"poco formados y con alta autoestima"* ( $\chi^2 = 48,568$ ; g.l. = 12;  $P = 0,0001$ ).

Respecto a la **máxima categoría profesional**, y de nuevo proporcionalmente, han trabajado como oficiales de primera o segunda los sujetos del cluster *"poco formados y alta autoestima"*, no han trabajado antes o lo han hecho como aprendices los etiquetados como *"baja autoestima y sin responsabilidades familiares"*, y han sido contratados como diplomados o licenciados los *"optimistas"* ( $\chi^2 = 54,985$ ; g.l. = 21;  $P = 0,0001$ ).

**Dedican a buscar trabajo** algunos días a la semana los *"poco formados y con alta autoestima"*, todos los días unas horas las personas del grupo *"pesimistas"*, y no están buscando trabajo los *"optimistas"*, y sólo piensan buscar empleo a través de Internet los optimistas y los individuos del grupo como *"baja autoestima y sin responsabilidades familiares"* ( $\chi^2 = 17,258$ ; g.l. = 6;  $P = 0,008$ ).

La **búsqueda de empleo** se la plantean también de forma distinta. Proporcionalmente, piensan descansar durante una temporada los individuos que se agrupan en los conglomerados denominados *"optimistas"* y *"poco formados y alta autoestima"* ( $\chi^2 = 7,024$ ; g.l. = 3;  $P = 0,071$ ). Seguirán formándose, y de momento no buscarán trabajo los sujetos del cluster *"baja autoestima sin responsabilidades familiares"* ( $\chi^2 = 17,279$ ; g.l. = 3;  $P = 0,001$ ). Afirman que buscarán cualquier tipo de trabajo todos excepto los *"optimistas"* ( $\chi^2 = 8,639$ ; g.l. = 3;  $P = 0,035$ ).

La opción de continuar los estudios tras acabar la carrera puede entenderse como una forma de mitigar los efectos estresantes de la transición al mercado laboral y la exigencia de buscar un empleo acorde con la titulación alcanzada en un mercado altamente competitivo (Juan, Villar, Capell y Corominas, 1998).

Cuando busquen trabajo, proporcionalmente, creen tener pocas **posibilidades** de encontrarlo y que tardarán más de seis meses los individuos *"poco formados y con alta autoestima"*; posibilidades regulares y tardarán más de tres meses los que poseen *"baja autoestima y no tienen responsabilidades familiares"*; pocas o regulares posibilidades y tardarán en encontrarlo menos de seis meses los *"pesimistas"*; y muchas posibilidades y menos de tres meses en encontrar trabajo creen tener los *"optimistas"* ( $\chi^2 = 17,241$ ; g.l. = 6;  $P = 0,008$ ).

No existen diferencias estadísticamente significativas entre los cuatro grupos de individuos cuando se toman en cuenta el sexo, el número de personas con quien vive, su situación económica, el tiempo que llevan en desempleo, su nivel de francés, o el número de cursos de formación realizados.

### **Descripción de perfiles**

#### ***Sin responsabilidades familiares y baja autoestima***

Consideran que sus dificultades en la búsqueda y consecución de empleo están en sus características personales (tímido, nervioso, hablador, no tener buena presencia, o no adecuarse su forma de ser al puesto de trabajo) y sus pocas habilidades en la búsqueda de empleo (no sabe como enfrentarme a una entrevista, no tiene las habilidades necesarias para buscar trabajo, y no tiene suficiente experiencia). El punto fuerte que afirman tener es carecer de responsabilidades familiares (no están casados, ni tienen cargas familiares, ni son demasiado mayores, ni han cambiado frecuentemente de empresa).

Predominan los menores de 21 años, solteros, sin personas a su cargo. No trabajaban actualmente, ni están aprendiendo informática, pero sí estudian, poseen conocimientos medios o altos de inglés y de procesadores de textos. No han trabajado en áreas relacionadas con sus estudios o los puestos en los que quieren trabajar; han trabajado menos de un año o no lo han

hecho nunca; y los que han trabajado, lo han hecho como aprendices. Piensan seguir formándose, y de momento no buscarán trabajo; aunque cuando lo hagan utilizarán Internet en su búsqueda. Creen tener regulares posibilidades de encontrar trabajo, y que tardarán más de tres meses.

#### ***Alta autoestima y poco formados***

Se autoperciben como poco formados, ya que consideran que no tienen conocimientos de informática, ni de inglés, y que no poseen la formación suficiente. Su punto fuerte lo atribuyen a sus características personales, ya que consideran que no son tímidos, nerviosos, o habladores, que no tienen mala presencia, y que su forma de ser no tiene porque no adecuarse al puesto de trabajo.

En este grupo se agrupan fundamentalmente los mayores de 30 años, casados, con una o más personas a su cargo. Su mayor nivel de estudios es formación profesional de primer grado, no se están formando en la actualidad, y no poseen conocimientos (o los que poseen son básicos) de inglés y de procesadores de textos. Están trabajando pero piensan cambiar de empresa, han trabajado anteriormente y poseen más de un año de experiencia laboral en áreas relacionadas con sus estudios. Los contratos de trabajo que han tenido han sido fundamentalmente indefinidos y su categoría laboral ha sido de oficiales de primera o segunda. Los que buscan trabajo dedican a esta actividad algunos días a la semana, pero otros piensan descansar durante una temporada, antes de buscar empleo. Creen tener pocas posibilidades de encontrar trabajo, y que tardarán más de seis meses.

#### ***Pesimistas***

Los individuos que se agrupan en éste conglomerado consideran que todos los ítems planteados suponen dificultades para ellos a la hora de encontrar trabajo: sus responsabilidades familiares, sus atributos (ser mujer o varón, joven, feo o gordo o bajo o alto, tener determinadas ideas políticas o religiosas, y/o vivir lejos del trabajo), sus características personales, sus habilidades en la búsqueda de empleo, su experiencia profesional y su formación.

Casados, con uno o más individuos a su cargo. Les despidieron o no les renovaron el contrato, no se están formando en la actualidad, y apenas poseen conocimientos de inglés y de procesadores de textos. Dedican a buscar trabajo todos los días unas horas y creen tener pocas o regulares posibilidades de encontrarlo, y que tardarán menos de seis meses en hacerlo.

#### ***Optimistas***

Consideran que no tienen dificultades para encontrar trabajo. No tienen responsabilidades familiares, sus atributos les parecen óptimos, de la misma manera que sus características personales, sus habilidades en la búsqueda de empleo, su experiencia profesional y su formación. Parece que su sensación de autoeficacia es fuerte.

Tienen entre 22 y 29 años, están solteros y no tienen personas a su cargo. Poseen estudios superiores, están recibiendo un curso de formación en la actualidad, aprendiendo idiomas e informática, y poseen conocimientos medios o altos de inglés, de procesadores de textos y de hojas de cálculo. Están trabajando pero piensan cambiar de empresa, han trabajado en puestos relacionados con sus estudios, y poseen más de un año de experiencia laboral en áreas relacionadas con sus estudios. Los contratos de trabajo que han tenido han sido fundamentalmente temporales o indefinidos, y han sido contratados con la categoría laboral de diplomados o licenciados. No están buscando trabajo, piensan descansar durante una temporada, antes de buscar empleo, pero cuando lo hagan utilizarán Internet. Afirman que buscarán sólo puestos de trabajo relacionados con sus deseos y cualificación y creen tener muchas posibilidades de encontrar trabajo y que tardarán menos de tres meses.

## **DISCUSIÓN**

En el presente estudio se deseaban conocer las principales dificultades autopercibidas de los individuos de cara a la búsqueda y consecución de empleo, como se agrupan, indagar la existencia de perfiles de sujetos en función de dichas características, y sondear si existían diferencias

significativas entre ellos.

Parece que se está realizando un esfuerzo por parte de las instituciones, tanto europeas como españolas, para intentar reducir las dificultades reales de los individuos y potenciar la percepción de los puntos fuertes frente a los débiles, pues parece que generan sentimientos más positivos. Estas tendencias se aprecian también en los resultados de las investigaciones (las dificultades además están presentes en los principales modelos de orientación), y parece que ponen de manifiesto la relación positiva entre autoestima, autoeficacia y expectativas de control percibido con preparación de la búsqueda de empleo, intensidad de la misma, y búsqueda activa.

En nuestro estudio, las mayores dificultades que los individuos de nuestra muestra manifiestan tener son: "No tengo la suficiente experiencia", "Las ofertas de Trabajo son escasas", "No poseo la Formación Suficiente", "No se como enfrentarme a una entrevista de Trabajo", "No sé inglés", "No tengo conocimientos de informática", "No tengo las habilidades necesarias para buscar trabajo", "Soy muy nervioso", "Soy muy tímido", y "Mi forma de ser puede no adecuarse al puesto". Los sujetos no perciben como dificultades propias: "estar casado", "ser demasiado mayor", "haber cambiado frecuentemente de empresa" (ya que la mayoría de la muestra no está en esa situación), "ser feo, alto, gordo...", y "no tener buena presencia".

Cinco parecen ser los factores en los que se agrupan las distintas dificultades reflejadas en la escala de cara a la búsqueda y consecución de empleo. Las *responsabilidades familiares* (estar casado, tener cargas familiares, ser demasiado mayor...), los *atributos* (ser mujer o varón, joven, feo o gordo o bajo o alto...), las *características personales* (ser tímido, nervioso, hablador, no tener buena presencia, o no adecuarse su forma de ser al puesto de trabajo), las *habilidades en la búsqueda de empleo* (no saber como enfrentarse a una entrevista, no tener las habilidades necesarias para buscar trabajo, y no tener suficiente experiencia) y la *formación* (no tener conocimientos de informática, no saber inglés, y no poseer la formación suficiente).

Algunos de dichos factores podrían tener solapamientos, ya que no resulta fácil distinguirlos conceptualmente, un ejemplo de ello podrían ser los factores dos y tres, que sería conveniente depurarlos más en futuras investigaciones, intentando mantener niveles de fiabilidad como los obtenidos en la actualidad (el alfa de la escala es de 0,85, y la de cada uno de los cinco factores siempre está por encima de 0,6).

En función de las puntuaciones obtenidas en cada factor (los puntos fuertes y las dificultades percibidas) se crean cuatro grupos o perfiles de individuos que se han denominado: "*sin responsabilidades familiares y baja autoestima*", "*alta autoestima y poco formados*", "*optimistas*", y "*pesimistas*".

Los términos de optimistas y pesimistas quizás no sean los más adecuados, pero con ellos se han intentado emplear "etiquetas", quizás con cierto grado de cinismo, para intentar alejar esos dos perfiles de las dicotomías bueno vs. malo o éxito vs. fracaso, y relativizar un poco las descripciones, que sí se realizan..

En los nombres otorgados a los perfiles de individuos también se ha utilizado el término autoestima, pues parece es lo que reflejan al tratarse de dificultades percibidas. Sin embargo, en futuras investigaciones convendría aplicar algún instrumento que permitiera medir la autoestima del sujeto, y quizás también su autoeficacia. Ésta parece que se refleja en el factor relativo a las habilidades en la búsqueda de empleo.

Entonces, la autoeficacia aparece con puntuaciones altas en el grupo de los optimistas, puntuaciones medias en los que poseen poca formación y alta autoestima, y bajas en los otros dos. En nuestro estudio parece que autoestima y autoeficacia están relacionadas, tal y como hacen notar Saks y Ashforth (1999) que encuentran correlaciones significativas y positivas de 0,47. Sin embargo, estos autores encuentran que la autoeficacia esta positivamente relacionada con el comportamiento en la búsqueda de empleo (la preparación, la búsqueda activa y la intensidad de la búsqueda) y el estatus de empleo, pero no lo están autoestima con el control percibido sobre

los resultados de la búsqueda de empleo.

Respecto a las expectativas de resultados, los individuos del grupo de optimistas son los que más posibilidades creen tener de encontrar trabajo, y los que menos creen que tardarán en encontrarlo, lo que parece relacionar también autoeficacia y control percibido, variables que en el estudio de Saks y Ashforth tienen una correlación de 0,53, de la misma forma que entre autoestima y control percibido es de un 0,34. La autoeficacia es una estimación de la probabilidad subjetiva de realizar una acción con éxito, y por tanto sería una expectativa de eficacia personal. Es distinto a la expectativa de resultado, que se define como la estimación subjetiva de que una conducta dada conducirá a ciertos resultados (Salanova, Hontangas y Peiró, 1996).

Las expectativas de que el esfuerzo dé buenos resultados en la ejecución (probabilidad de éxito subjetivo) está condicionada, en parte, por la experiencia anterior del sujeto y su grado de autoestima (Salanova y cols., 1996). La mayoría de los sujetos del grupo de los optimistas y del grupo en que poseen poca formación y alta autoestima están trabajando, lo que quizás explique buena parte de los resultados, así como sus aparentes niveles de autoestima y de autoeficacia.

Las personas del grupo denominado *sin responsabilidades familiares y baja autoestima* son fundamentalmente estudiantes y no desean trabajar en la actualidad. El cuarto grupo está formado por personas con responsabilidades familiares, mayores de treinta años que han perdido su trabajo, están en desempleo y desean trabajar. Los individuos de éste grupo, que se ha etiquetado de pesimistas ya que perciben todos los aspectos como dificultades, son los que más tiempo dedican a buscar empleo, quizás por ser los que lo necesitan de forma más urgente, y por tanto los que presentan una mayor intensidad en la búsqueda. Dicha intensidad vendría explicada en nuestro caso por criterios de necesidad y no de autoestima o autoeficacia.

Respecto a la búsqueda activa, tampoco encontramos diferencias en las técnicas de búsqueda de empleo que utilizan los distintos grupos, salvo en la utilización de internet utilizada por los dos grupos más formados.

El perfil de los sujetos en desempleo, junto con el del grupo de estudiantes o personas que acaban de finalizar sus estudios, suele ser el más habitual en las acciones de orientación laboral. Es el profesional el que tiene que detectar las dificultades o barreras que tienen los individuos y quien debe poner los medios oportunos para solucionarlas. Con los demandantes que tienen especiales dificultades para su inserción profesional, debido a barreras que han asumido o desarrollado, se les podrá derivar hacia acciones formativas cuando sean déficit de cualificación, pero cuando son sólo percibidas quizás convenga tener en cuenta los objetivos de las acciones DAPO del INEM (1994): facilitar la puesta en marcha y el mantenimiento de actividades en un proceso de inserción profesional incidiendo sobre los aspectos personales; desarrollar y adquirir habilidades y recursos para superar barreras personales y asumir responsabilidades en el desarrollo y ajuste de su proyecto personal de inserción laboral; y facilitar actitudes positivas de inserción mediante el desarrollo de recursos personales del demandante.

Para superar las dificultades el primer paso es conocerlas, para ello hay que realizar un análisis de las causas, las consecuencias de las mismas, y posteriormente poner en juego las acciones oportunas para superarlas. En todo momento hay que partir de la realidad, y basarse en criterios objetivos, porque no solamente hay dificultades, también existen ventajas o puntos fuertes. Motivar, enseñar a pensar en positivo, propiciar que predominen los sentimientos agradables, aumentar la confianza del individuo en sí mismo, su autoestima y sus expectativas de resultados son aspectos decisivos. El entrenamiento en la búsqueda de empleo (BAE) puede propiciar dichos aspectos (Eden y Aviram, 1993), y las sesiones DAPO también, quizás por el tipo de dinámicas grupales que en estas acciones se dan. En ellas, el peso de las intervenciones del orientador o formador es similar al que tienen en muchas ocasiones el resto de miembros del grupo para conseguir aspectos como el incremento de las creencias de autoeficacia (a través de la ejecución de tareas, el modelado, y/o la persuasión) fundamentales para afrontar el proceso de búsqueda

y consecución de empleo.

Respecto a las posibles generalizaciones de los resultados, hay que tener en cuenta que se trata de una muestra muy concreta, y por lo tanto habría que validar los resultados con otras más numerosas y seleccionadas con métodos distintos. En este sentido, contactar con entidades que lleven a cabo acciones OPEA y realizar con las mismas los convenios oportunos puede ser la vía adecuada.

En futuras investigaciones convendría aplicar instrumentos que permitieran medir (además de los aspectos que se han tenido en cuenta en ésta investigación) de forma explícita la autoestima, la autoeficacia, el locus de control, y recoger datos sobre las características de personalidad, lo que podría enriquecer notablemente los resultados referidos a las dificultades percibidas y describir con mayor profundidad y certeza a los individuos de cada conglomerado que se formara.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aramburu-Zabala, L. y Fernández J. (1990). *Mabem: Manual de acción para la búsqueda de empleo de la mujer*. Madrid: Instituto de la mujer. Instituto Nacional de Empleo.
- Aramburu-Zabala, L. y Fernández J. (1994). *Mobile: módulos de orientación, búsqueda, información y localización de empleo*. Manual del alumno. Madrid: C.S. de CC.OO.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. (Trad. Cast.: Pensamiento y acción. Fundamentos sociales. Barcelona: Martínez Roca, 1987).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barba-Romero, S. (1984). *Técnicas de Apoyo a la toma de decisiones en la Administración pública*. Instituto Nacional de la Administración Pública. Madrid.
- Barba-Romero, S. (1987). Panorámica actual de la decisión multicriterio discreta. *Investigaciones Económicas*, XI, 2, 279-308.
- Barba-Romero, S. (1990). A comparative review of discrete MCDM software. Ponencia presentada en OR'90. *International Conference on Operations Research*. Viena.
- Barrios, L. y Rubio, M. (1992). *Manual de usuario de la aplicación SSD\_CIABSI. Sistema de Soporte a la decisión*. Ministerio para las Administraciones Públicas. Madrid.
- Betz, N. E. y Hackett, G. (1981). The relationship of career related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Brans, J. P. y Vincke, Ph. (1985). A preference ranking organization method, the PROMETHEE method. *Management Science*, 31, 6, 647-656.
- Comisión de las Comunidades Europeas (1993). *Crecimiento, Competitividad, Empleo. Libro Blanco*. Unión Europea.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2000). *Iniciativa comunitaria EQUAL*. Comunicado 2000/C 127/02 DOCE de 5 de Mayo de 2000.
- Eden, D. y Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Fernández, J. y Aramburu-Zabala, L. (2000). Inserción y preparación para el empleo: un estudio longitudinal. *Revista de educación*, 321, 137-152.
- Flynn, P. (1997). *De la Exclusión al Empleo y a la Integración Social. Informe Especial Empleo-Integra*. Comisión Europea. Unión Europea.
- Fondo Social Europeo (1997). *Liberar el Potencial de los Jóvenes*. Iniciativas Comunitarias ADAPT y EMPLEO. Serie Innovaciones N°2. Comisión Europea.
- Garrido, E. (2000). *Albert Bandura. Voluntad científica*. En <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/BanduraGarrido.PDF>.
- Garrido, E. (2002). Autoeficacia en el mundo laboral. *Universidad de Salamanca*. 13 de marzo de

- 2002 <http://www.abacolombia.org.co/organizaciones/autoeficacia.htm>
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. y Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York: Columbia University.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28, 6, 545-579.
- Holland, J. L. (1966). *The psychology of vocational choices. A theory of personality types and model environments*. Waltham: Blaisdell.
- Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs: Prentice- Hall.
- Instituto Nacional de Empleo (1994). *Desarrollo de los Aspectos Personales para el Empleo. Guía para el desarrollo de las acciones*. En Acciones de Información, Orientación Profesional y Búsqueda de Empleo. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo.
- Jaques, M. E. y Kauppi, D.r. (1993). Vocational rehabilitation and its relationship to vocational psychology. En W. B. Walsh – S. H. Osipow (Eds.) *Handbook of vocational psychology*. New Jersey: Erlbaum.
- Juan, J., Villar, E. Capell, D., y Corominas, E. (1998). ¿Educación de postgrado o búsqueda de empleo? Predictores motivacionales de la toma de decisiones profesionales entre los estudiantes universitarios. *II Congreso Iberoamericano de Psicología*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos.
- Krumboltz, J. D. y Thoresen, D. E. (1979). A social learning theory of career decision making. En W. B. Walsh – S. H. Osipow (Eds.), *Career Counseling: Contemporary topics in vocational psychology*. New Jersey: Erlbaum.
- Lapin, A. (2000). *Sources and Effects of the Self-Efficacy Beliefs of Men with Careers in Mathematics, Science, and Technology*. An Abstract of a dissertation submitted to the Faculty of the Graduate School of Emory University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. Division of Educational Studies.
- M.O.W. International Research Team (1987). *The Meaning of working: An International View*. London: Academic Press.
- Parker, S.K.(1998). Enhancing role breath self-efficacy: the roles of job enrichment and ther organizational intevenctions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835-852.
- Pescador, F. M. (1989). *Sistema ALTOR*. Sistema Informático de Somosaguas (UCM). Madrid. Real Academia Española (1992). *Diccionario de la lengua española*. (21 ed.) Madrid: Real Academia de la Lengua.
- Saks, A.M. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80, 211-225.
- Saks, A. M. & ASHFORTH, B. E. (1999). Effects of individual differencies and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 335-349.
- Salanova, M., Hontangas, P. y Peiró, J. M. (1996). Motivación Laboral. En J. M. Peiró y F. Prieto. *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*, Cap. 6. pp. 215-250. Madrid: Síntesi.
- Super, D. E. (1957). *The psychlogy of careers. An introduction to vocational development*. New York: Harper y Row.
- Starishevsky, R. y Matlin, N. (1963). A model for the translation of self-concept into vocational terms. En D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin y J. P. Jordaan. *Career Development: self-concept theory*. New York: CEEB Research Monograph, 4.
- Tabachnick, B. G. Y Fidell, L. S. (1983). *Using Multivariate Statistics*. New York, Harper and Row.

## TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Análisis factorial (ejes principales, Normalización Equamáx con Kaiser)

Media	D.T.	Com.	Ítems	1	2	3	4	5
0,570	1,106	0,509	Estoy casado/a	.693				
0,906	1,492	0,470	Tengo cargas familiares	.657				
1,146	1,651	0,318	Soy demasiado mayor	.495				
0,815	1,199	0,254	He cambiado frecuentemente de empresa	.391				
1,434	1,543	0,563	Soy demasiado joven		.687			
1,342	1,536	0,352	Soy mujer (o varón)		.484			
0,715	1,111	0,401	Soy feo/a, o gordo/a, o bajo/a, o alto/a	.302	.463			
0,808	1,163	0,272	determinadas ideas políticas o religiosas		.390			
1,182	1,295	0,354	Vivo lejos del trabajo		.388			
1,945	1,439	0,388	Soy muy nervioso/a			.585		
1,675	1,424	0,421	Soy muy tímido/a			.537	.302	
1,386	1,332	0,380	Soy muy hablador/a			.521		
2,072	1,537	0,454	No sé como enfrentarme a una entrevista			.429	.427	
0,805	1,120	0,321	No tengo buena presencia			.403		
1,505	1,345	0,330	Mi forma de ser p. no adecuarse al puesto			.362	.319	
1,877	1,450	0,759	No tengo habilidades para buscar trabajo			/	.796	
2,906	1,561	0,362	No tengo la suficiente experiencia				.447	
2,240	1,652	0,688	No tengo conocimientos de informática					.771
2,450	1,636	0,453	No sé inglés					.644
2,300	1,506	0,382	No poseo la formación suficiente				.373	.427
			% de varianza explicada (total=55,51%)	26,82%	10,34%	7,37%	5,59%	5,39%
			Autovalores iniciales	5,365	2,068	1,474	1,117	1,079
			Alfa (total=.848)	.655	.697	.719	.635	.699

Tabla 2. Comparación de los resultados de los análisis factoriales

ÍTEMS (sólo se muestran los pesos superiores a 0,3)	TOTAL	PARES	IMPARES
He cambiado muy frecuentemente de empresa	F1	F1	F2/f3
Tengo cargas familiares	F1	F1	F3
Estoy casado/a	F1	F1	F3
Soy demasiado mayor	F1	F1	F4
Soy mujer (o varón)	F2	F3	F4/f2
Soy demasiado joven	F2	F3/f5	F2/f4
Tengo determinadas ideas políticas o religiosas	F2	F5	F2
Vivo lejos del trabajo	F2	F5	F2/f5
Soy feo/a, o gordo/a, o bajo/a, o alto/a	F2/f1	F5	F2/f3
Soy muy hablador/a	F3	F4	F1
Soy muy nervioso/a	F3	F4	F1
No tengo buena presencia	F3	F4/f5	F4/f1
Soy muy tímido/a	F3/f4	F4	F1
Mi forma de ser puede no adecuarse al puesto de trabajo	F3/f4	F4/f3	F1/f2
No sé como enfrentarme a una entrevista de trabajo	F4/f3	F4/f3	F1/f2
No tengo la suficiente experiencia	F4	F3/f2	F1/f2
No tengo las habilidades necesarias para buscar trabajo	F4	F3/f2	F3/f1
No sé inglés	F5	F2	F5
No tengo conocimientos de informática	F5	F2	F5
No poseo la formación suficiente	F5/f4	F2	F3/f1
Varianza Total explicada	55,51%	56,99%	57,94%

**Tabla 3. Patrones de Dificultades: Análisis de Conglomerados (Puntuaciones T: medias)**

ÍNDICES	Cluster 1: Poco formados	Cluster 2: Baja autoestima	Cluster 3: Optimistas	Cluster 4: Pesimistas
Mis responsabilidades familiares	53,970	45,434	44,843	64,941
Mis atributos	46,408	53,907	42,785	61,352
Mis características personales	43,250	55,655	43,118	60,772
Mis habilidades	47,665	57,463	41,205	56,548
Mi formación	57,383	52,724	40,725	56,001

**Tabla 4. Características de las funciones discriminantes**

	Autovalor	% de varianza	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Correlación canónica
Función 1	3,586	72,77%	775,991	15	0,0001	0,884
Función 2	0,940	19,07%	307,659	8	0,0001	0,696
Función 3	0,402	8,16%	103,940	3	0,0001	0,536

**Tabla 5. Índices de Dificultades: Análisis Discriminante: Coeficientes estandarizados de las funciones discriminantes canónicas**

Índices	Función 1	Función 2	Función 3
Mis responsabilidades familiares	0,405	0,800	-0,343
Mis atributos	0,429	-0,221	-0,140
Mis características personales	0,479	-0,308	-0,437
Mis habilidades	0,467	-0,406	0,239
Mi formación	0,331	0,338	0,779

**Tabla 6. Resultados de la clasificación**

	CLUSTER 1	CLUSTER 2	CLUSTER 3	CLUSTER 4	Total	% clasificaciones correctas
CLUSTER 1	45	4	7	0	56	80,40%
CLUSTER 2	0	98	0	0	98	100,00%
CLUSTER 3	0	2	105	0	107	98,10%
CLUSTER 4	0	4	0	48	52	92,30%
Total	45	108	112	48	313	94,60%

**Tabla 7. Patrones de dificultades y grupos de edad**

		Poco formados y alta autoestima	Baja autoestima sin respon. Familiares	Optimistas	Pesimistas	Total
EDAD	De 17 a 21	8 9,8%	41 50,0%	20 24,4%	13 15,9%	82 100,0%
	De 22 a 24	8 10,5%	27 35,5%	31 40,8%	10 13,2%	76 100%
	De 25 a 29	7 9,0%	22 28,2%	36 46,2%	13 16,7%	78 100,0%
	De 30 a 57	33 43,4%	7 9,2%	20 26,3%	16 21,1%	76 100,0%
	Total	56 17,9%	97 31,1%	107 34,3%	52 16,7%	312 100,0%

$$\chi^2 = 67,557; \text{ g.l.} = 9; P = 0,0001$$

**Tabla 8. Patrones de dificultades y nivel de estudios**

		Poco formados y alta autoestima	Baja autoestima sin respon. Familiares	Optimistas	Pesimistas	Total
Mayor nivel de estudios	Menor de FPI	25 41,0%	11 18,0%	11 18,0%	14 23,0%	61 100,0%
	FPII o ciclos	7 14,6%	16 33,3%	15 31,3%	10 20,8%	48 100,0%
	BUP	16 13,4%	42 35,3%	40 33,6%	21 17,6%	119 100,0%
	Estudios superiores	8 9,4%	29 34,1%	41 48,2%	7 8,2%	85 100,0%
	Total	56 17,9%	98 31,3%	107 34,2%	52 16,6%	313 100,0%

$$\chi^2 = 42,873; \text{g.l.} = 9; P = 0,0001$$

**Tabla 9. Patrones de dificultades y experiencia laboral**

		Poco formados y alta autoestima	Baja autoestima sin respon. Familiares	Optimistas	Pesimistas	Total
¿Tiene experiencia laboral?	No, no he trabajado nunca	3 5,6%	22 40,7%	14 25,9%	15 27,8%	54 100,0%
	Sí, pero no tiene que ver con mis estudios o puestos que quiero	34 20,7%	61 37,2%	48 29,3%	21 12,8%	164 100,0%
	Sí, en áreas relacionadas con mis estudios o puestos que quiero	19 20,0%	15 15,8%	45 47,4%	16 16,8%	95 100,0%
	Total	56 17,9%	98 31,3%	107 34,2%	52 16,6%	313 100,0%

$$\chi^2 = 28,779; \text{g.l.} = 6; P = 0,0001$$

Figura 1. Mayores dificultades de los sujetos en la búsqueda y consecución de empleo

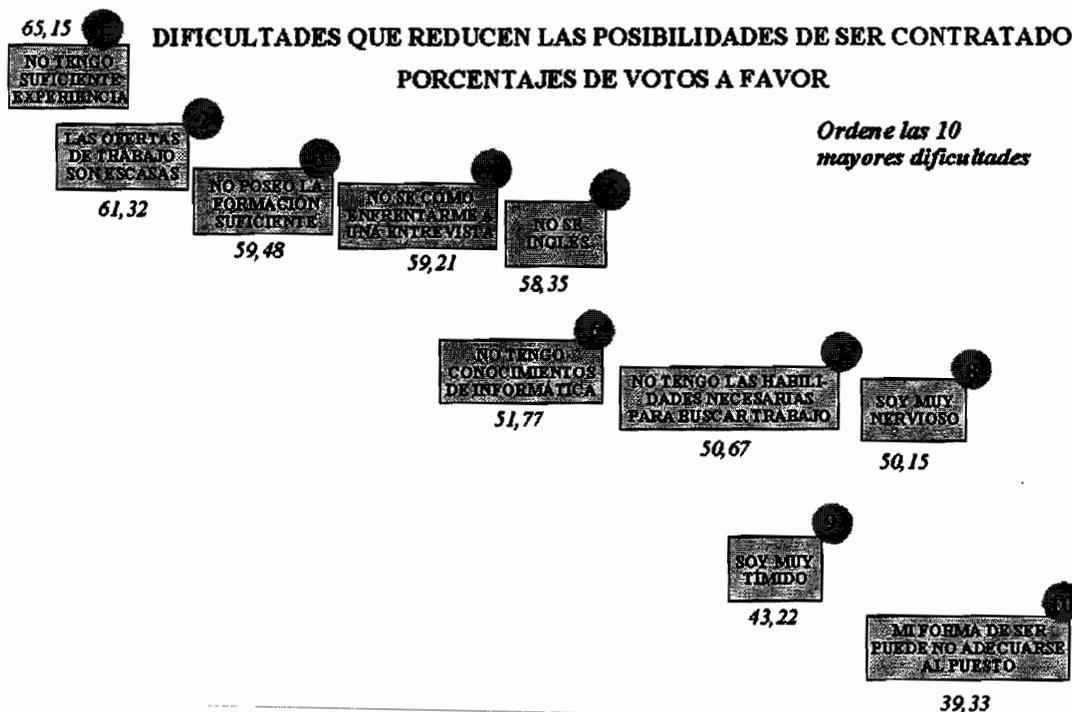


Figura 2. Patrones de dificultades en la búsqueda y consecución de empleo

