

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN

*APRENDIZAJE, MOTIVACIÓN, Y CONDUCTA
ADAPTATIVA:
LA BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LOS TITULADOS SUPERIORES*

TOMO

1

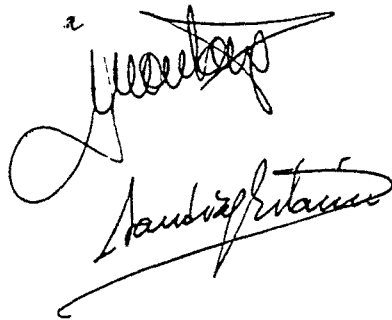
Tesis para adquirir el grado de Doctor en Psicología
realizada por:

Esperanza Villar Hoz

Director: Dr. Josep Montané i Capdevila

Ponente: Dr. Santiago Estaún i Ferrer

Bellaterra, setiembre de 1991



4.SUBEMPLEO

De lo expuesto hasta aquí es posible concluir que la situación de los titulados en el mercado de trabajo es buena en relación a otros colectivos de trabajadores, si bien las tasas de paro continúan siendo altas, o muy altas, en algunas carreras. Ahora bien, estos datos no deben hacernos perder de vista un hecho constatado en la mayoría de estudios dedicados al tema: la existencia de un subempleo flagrante que afecta no sólo a los titulados, -que ven como se devalúa su formación a medida que pasan los años, con el consiguiente desánimo-, sino también a los trabajadores de menor cualificación, que se ven desplazados en el mercado laboral; y a la sociedad, por la pérdida de recursos humanos que ello representa.

Con los criterios restringidos que utiliza la EPA para medir el subempleo, resulta que a finales de 1990 había en España 2.600 subempleados con estudios superiores (tabla 2.9.), que representarían un 0.30% de los 869.200 titulados activos; y un 0.34% de los titulados ocupados. Respecto al total de población ocupada subempleada, los titulados representan un 6.93%. Por edades, el 15.38% tenían entre 20 y 24 años y el 82.62% entre 25 y 54 años.

Los datos de la EPA contrastan con los del Ministerio de Educación y Ciencia (1988), donde un 5.9% de los titulados ocupados se encontraría en situación de subempleo (trabajando de forma ocasional, sin un tipo de relación regulada), mientras otro 17.9% tenía contrato con limitaciones a tiempo parcial, discontinuo (5.2%), eventual o temporal (11%), o en prácticas y de formación.

TABLA 2.9. Ocupados subempleados por grupos de edad y nivel de estudios terminados.

Nivel de estudios Terminados	Grupos de edad (años)				
	Todos los ocupados subempleados	16-19	20-24	25-54	55 y más
Total	37.5	3.3	9.0	23.9	1.3
Analfabetos	1.0	-	.3	.5	.3
Sin estudios	3.2	.3	-	2.2	.7
Primarios	14.8	.7	2.6	11.3	.3
Medios (excluida FP)	10.4	2.0	3.4	5.0	-
Formación Profesional	3.1	.3	1.7	1.2	-
Nivel anterior al superior	2.4	-	.7	1.7	-
Superiores	2.6	-	.4	2.2	-

Fuente: Encuesta de Población Activa. 4º trimestre 1990.

Es obvio, pues, que las cifras oficiales no reflejan el verdadero problema del subempleo de los titulados, al utilizar como criterio casi exclusivo el trabajo a tiempo parcial, sin tener en cuenta la adecuación entre título, actividad y categoría profesional.

Habiendo aumentado, como lo ha hecho, la matrícula universitaria durante los últimos años, y teniendo en cuenta que difícilmente el mercado ha podido absorber ese ritmo de crecimiento⁵⁷ (un 162% desde 1976), cabe suponer que los titulados están ocupando puestos de trabajo de nivel inferior al que les corresponde por su titulación, dado que sus tasas de paro se han mantenido, e incluso han mejorado. Parte de estos subempleados estarían probablemente integrados por el colectivo de estudiantes-trabajadores que, una vez acabados los estudios, continúan en el

⁵⁷ Hay que tener en cuenta que el crecimiento del empleo durante 1990 ha sido del 1.7%, el menor en los últimos cinco años; frente al 4.1% de 1989, el 2.8% de 1988, el 5.8% de 1987 o el 3.1% de 1986 (La Vanguardia, 22 de febrero de 1991).

mismo empleo que tenían, desaprovechando así los beneficios de la formación superior adquirida.

La falta de datos oficiales hace difícil evaluar la magnitud y características de problema del subempleo profesional. García de Cortázar (1987) constataba que el subempleo más frecuente entre los titulados superiores de 1981 consistía en emplearse en trabajos destinados a los titulados de Escuelas Universitarias. En una explotación especial del 2% del Censo del 81, encontraban que unos 4.000 ingenieros y arquitectos trabajaban como ingenieros y arquitectos técnicos; unos 2.000 médicos, veterinarios y farmacéuticos, como ayudantes de laboratorio y personal de enfermería; y miles de licenciados se encontraban ocupados como maestros⁵⁸. Sin embargo, incluso ese mercado ocupado a los titulados de grado medio no parece ser, hoy por hoy, suficiente para absorber el stock de titulados superiores, obligándoles a aceptar trabajos de muy inferior nivel. La situación parece haber llegado a tal punto que un artículo de La Vanguardia (26 de agosto de 1990) titulaba "vendedores sí, pero con título universitario", aludiendo a la tendencia de las empresas de contratar a jóvenes titulados sin experiencia para desempeñar ocupaciones que no requieren tal nivel de cualificación.

La situación en otros países tampoco parece estar mejor. Brennan y McGeevor (1987) señalan que un 31% de los titulados superiores de 1982 se sienten subempleados al cabo de tres años de

⁵⁸ Según una cita que recoge de Pérez Díaz (1981), un 25% de los licenciados en Filosofía y Letras trabajan como maestros para la Administración.

su graduación (Cfr. McGeevor, 1988); y para Tarsh (1988) el subempleo alcanza al 61% de los titulados de Escuelas Politécnicas y Colleges, que, al cabo de tres años de la graduación, se encuentran realizando trabajos para los que no requieren técnicas y conocimientos específicos de su titulación

Llegados a este punto, sería interesante saber también cuántos titulados se sienten realmente capaces de ejercer la actividad profesional para la que se han preparado. Sabemos que un 40.5% se sienten poco o nada preparados (51.7% entre los parados) (M.E.C., 1988); pero ¿piensan ejercer, o están ejerciendo?, o, por el contrario, ¿buscan trabajos de nivel inferior mientras completan su formación?⁵⁹

En la tabla 2.10. resumimos algunos aspectos de la situación de subempleo de los titulados universitarios, recogidos de la encuesta publicada por el Ministerio de Educación y Ciencia-Consejo de Universidades, realizada sobre una muestra de 1.123 titulados, durante el verano de 1987. Lamentablemente el cuestionario no incluye ninguna pregunta acerca de si continúan buscando trabajo aquellos que se consideran subempleados, lo que constituiría un indicador bastante objetivo del nivel de satisfacción alcanzado en el empleo. Al mismo tiempo, permitiría estimar, junto con el número de parados, el tamaño real del colectivo con estudios superiores que está buscando trabajo.

⁵⁹ Un 40.1% de los parados y un 35.8% de los titulados en general (parados + ocupados) siguen estudios de posgrado (MEC, 1988; op.cit.)

TABLA 2.10. Situación de subempleo de los titulados⁶⁰.

	% sobre el total	% sobre los que responden	Estimación 1990. Cifras absolutas ⁶¹
1. Adecuación entre titulación y trabajo que realiza			
- El trabajo es adecuado	79.3	81.0	619.245
- El trabajo no tiene nada que ver con la titulación	18.6	19.0 ⁶²	145.255
- NS/NC	2.1	—	
2. Adecuación entre titulación y categoría reconocida formalmente			
- Es adecuada	76.8	78.7	601.661
- Es inferior o inadecuada	20.8	21.3	162.838
- NS/NC	2.3	—	
3. Satisfacción o insatisfacción con el trabajo			
- Muy insatisfecho	5.8	5.9	
- Insatisfecho	13.6	13.9	
Muy Ins. + Ins.		19.8	151.371
- Satisfecho	63.5	64.9	
- Muy satisfecho	14.9	15.2	
Satis. + Muy Satisf.		80.2	613.129
- NS/NC	2.2		
4. Horas trabajadas por semana			
- Menos de 15 horas	1.0	1.0	7.645
- 15-25 horas	4.1	4.2	32.109
- 26-35 horas	22.2	23.0	175.835
- 36-45 horas	49.8	51.6	394.482
- Más de 45 horas	19.4	20.1	153.665
- NS/NC	3.6	—	
5. Ingresos netos mensuales			
- Menos de 50.000 pesetas	3.3	3.9	29.815
- 50 a 100.000 pesetas	24.8	29.6	226.292
- 100 a 150.000 pesetas	35.8	42.7	326.442
- 150 a 200.000 pesetas	12.0	14.3	109.323
- 200 a 250.000 pesetas	4.5	5.3	40.518
- 250 a 300.000 pesetas	1.5	1.8	13.761
- Más de 300.000 pesetas	1.9	2.2	16.819
- NS/NC	16.2	—	

Fuente: M.E.C. (1988) y elaboración propia.

⁶⁰ Los porcentajes se refieren a titulados de grado superior y medio. Las estimaciones realizadas por nosotros se refieren exclusivamente a los titulados superiores.

⁶¹ He aplicado los porcentajes de la tabla al total de los 764.500 titulados ocupados que figuran en la EPA correspondiente al 4º trimestre de 1990. Las cifras absolutas se han calculado sobre el porcentaje de los que contestan el cuestionario y no sobre el total.

⁶² Entre los que consideran inadecuado su empleo al título y conocimientos que poseen, predominan los de origen social modesto y bajas calificaciones académicas.

Se observa, pues, que un 28.2% de los titulados trabaja menos de 35 horas a la semana, y que alrededor de un 21.3% de los ocupados cree que su trabajo no se corresponde con la formación recibida en la universidad. A éstos se superponen cerca de un 20% que se manifiestan insatisfechos con su actividad profesional. Probablemente se trate del mismo colectivo, aunque, dada la forma en que se presentan los datos en la publicación de referencia, no hay manera de saberlo. Finalmente, un 17.3% declara sentirse subempleado, especialmente aquellos que trabajan menos horas.

Puede deducirse, por consiguiente, que una tercera parte de la población activa con estudios superiores (parados + subempleados y/o insatisfechos), no ha visto cumplidas sus expectativas de conseguir un empleo estable y relacionado con la cualificación recibida, por lo que presumiblemente, sean candidatos a la búsqueda de empleo.

Tal hipótesis permitiría estimar en cerca de 281.261 personas a este colectivo, aplicando un porcentaje del 32.4 -a nuestro juicio bastante conservador⁶³ -, al total de titulados activos (12.4% parados + 20% subempleados y/o insatisfechos, teniendo en cuenta

⁶³ Los porcentajes de subempleo son probablemente mucho más altos en algunas carreras, a juzgar por los datos de las encuestas realizadas en el Reino Unido y en Francia:

Francia: Matemáticas y físicas (25%); Biológicas (40%); Derecho/CC. Económicas (50%); Filología/ CC. Sociales (50%), a los 9 meses de la graduación. Al cabo de 5 años los titulados en Biológicas mostraban un 50% de empleos fijos cualificados y para el resto de las carreras los porcentajes eran iguales o superiores al 70%

Reino Unido: Arte y Humanidades (55%); Ciencias (40%); CC.Sociales (60%); Ingeniería (45%); Bellas Artes (40%); Empresariales y Dirección de Empresas (35%). Al cabo de 3 años, todas estas carreras mostraban unos porcentajes de empleo fijo iguales o superiores al 70%, es decir, de personas que no buscaban activamente un empleo diferente, aunque eso no quiera decir que no pudieran estar subempleadas. (Nepomiastchy, 1988).

subempleados e insatisfechos no necesariamente tienen que coincidir).

Aunque la estimación realizada sea puramente especulativa, basada en datos recogidos en 1987, y procedente de las respuestas dadas a una encuesta por apenas algo más de un millar de titulados universitarios de grado medio y superior, creo que la cifra puede ser indicativa de la situación de los titulados en relación con la búsqueda de empleo. Ciertamente habrá que descontar a todos aquéllos que, aun trabajando pocas horas, en una ocupación que no es la deseada, o aquélla para la que se formaron, han asumido su situación y no desean cambiar de empleo.

En cualquier caso, dada la escasez de datos estadísticos al respecto, es difícil realizar este tipo de estimaciones como no sea a partir de fuentes como la utilizada aquí, y asumiendo los peligros que tal extrapolación conlleva.

2.3.2. Las técnicas y procesos de inserción de los titulados superiores

Siguiendo el modelo de Montané (1990), expuesto en el apartado 2.3., las técnicas y procesos de inserción constituyen, junto con el mercado laboral y las características individuales, uno de los factores que intervienen y determinan los comportamientos de búsqueda de empleo.

Distinguiremos entre procesos de inserción y técnicas de búsqueda de empleo para referirnos, en el primer caso, a la duración y características del proceso de colocación y, en el segundo, a los medios utilizados en la consecución de tal fin.

2.3.2.1. El proceso de inserción laboral

Según las estadísticas oficiales, una tercera parte de los desempleados universitarios llevan más de dos años buscando trabajo, mientras un 22.54% lleva entre 1 y 2 años buscándolo. La significación social de este paro de larga duración es especialmente importante en el caso de los titulados superiores, debido a la devaluación de sus conocimientos con el paso del tiempo, así como a los costes sociales derivados de la pérdida del capital humano invertido. De otro lado, disminuyen las expectativas de encontrar empleo, lo que incide negativamente sobre el comportamiento de búsqueda de trabajo, limitando aún más, la posibilidad de encontrarlo.

TABLA 2.11. Tiempo de búsqueda de empleo de los titulados superiores según sexo (En miles de personas).

TIEMPO DE BÚSQUEDA	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
Total	104.7	41.7	62.9
Menos de 1 mes	2.1	1.2	.9
De 1 a 2 meses	15.5	6.0	9.5
De 3 a 5 meses	15.4	5.6	9.8
De 6 a 11 meses	11.8	5.5	6.2
De 1 año a 2 años	23.6	8.2	15.4
Más de 2 años	33.2	14.1	19.1
No clasificable	3.2	1.0	2.1

Fuente: Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 1990.

Estos datos son tanto más preocupantes si tenemos en cuenta que un 58.26% de estos desempleados buscan su primer trabajo, por lo que, desde un punto de vista psicológico, la percepción de no control sobre la consecución de una ocupación será aún mayor.

Pero, ¿cuánto tiempo tardan los titulados en encontrar su primer empleo? Siendo esta una cuestión estrechamente ligada a la evolución del mercado de trabajo, fluctúa de acuerdo con la oferta y la demanda de titulados, y, por tanto, sólo es posible analizarla a través del seguimiento de las distintas promociones de graduados, es decir, con datos longitudinales. Las estadísticas de corte transversal, como la publicada por el M.E.C. (1988, op.cit.) no permiten conocer la evolución de las tendencias en la consecución del primer empleo. Se afirma en esta encuesta que la media de tiempo transcurrido era, en 1987, de 11 meses y doce días, casi un año⁶⁴. Teniendo en cuenta que la muestra representa a toda la población con estudios superiores, no hay forma de saber qué promociones experimentaron mayores dificultades, de acuerdo con las variaciones del mercado. En 1978, por ejemplo, la situación del mercado de los titulados era todavía relativamente buena y, según un estudio realizado por la Universidad Autónoma de Barcelona (1980), una tercera parte de la promoción que se había graduado en esa universidad en 1977, y que había trabajado, o estaba trabajando, después de graduarse, había encontrado empleo en menos de un mes (de esa tercera parte un 80% siguió trabajando en el lugar que ocupaba como estudiante). El 62% de la promoción lo consiguió en

⁶⁴ El 47.1% accedía al primer empleo en menos de 6 meses; el 20.3% tardaba entre 6 meses y un año; el 19.2% entre uno y dos años; el 6.7% de dos a tres años y el 6.7% más de tres años. Un 12.6% no sabe o no contesta.

el trimestre siguiente a la finalización de los estudios, y sólo el 10% tardó más de nueve meses en lograrlo.

Dos importantes investigaciones longitudinales del Reino Unido, el informe Brunel (Boys y Kirkland, 1987) y la encuesta HELM (Brennan y McGeevor, 1987), constatan que durante el primer año posterior a la graduación se colocaron de un 77% (Helm) a un 87% (Brunel) de los titulados pertenecientes a la promoción de 1982, año especialmente malo desde la perspectiva del empleo. Al cabo del segundo año, un 8% (según la encuesta Helm) seguía en paro, mientras que en 1985 ese número se había reducido hasta un 4% (oscilando entre un 0% en Ciencias Empresariales y un 8% en Arte y Humanidades). Al final de esos tres años, un 2% de universitarios seguía parado según el informe Brunel. Un dato a destacar es que los titulados que no consiguieron empleo durante el primer año eran quienes experimentaban mayores dificultades para colocarse posteriormente y entre quienes se daba mayor nivel de paro.

Es necesario señalar las fuertes diferencias existentes entre titulaciones. Así, por ejemplo, el nivel de desempleo entre los titulados de Bellas Artes era del 45% al final del primer año y un 19% dos años más tarde.

Ahora bien, saber cuánto tardan los titulados en colocarse no es suficiente para conocer el proceso de inserción sino se analiza el tipo de empleos que consiguen. Los primeros años, después de finalizados los estudios, suelen ser de transición, con altas tasas de

rotación⁶⁵ y subempleo, y con grandes dificultades para algunas titulaciones de conseguir un empleo. Los datos suministrados por la encuesta Helm hacen suponer que eso es realmente lo que ocurre. El porcentaje de titulados que se siente subempleado al final del primer año de haber acabado la carrera es del 45%, pero desciende hasta el 31% al final del tercer año. Estos 14 puntos de diferencia señalan la ocupación progresiva de puestos de trabajo relacionados con la cualificación profesional.

TABLA 2.12. Porcentaje de titulados que se siente sobrecualificado para el trabajo que desempeña según los estudios cursados. Promoción 1982.

ESTUDIOS CURSADOS	1983	1984	1985
Arte y Humanidades	56	46	38
Ciencias Sociales	58	46	37
CC. Empresariales y Dirección de Empresas	37	31	18
Ciencias I	42	39	30
Ciencias II	41	35	29
Urbanismo	28	16	11
Ingeniería	44	35	25
Bellas Artes y Diseño	39	31	34
Porcentaje global	45	38	31

Fuente: McGeevor (1988), p. 78.

Lamentablemente, la ausencia de estudios longitudinales dificulta conocer la forma en que se lleva a cabo la inserción de los titulados superiores en España.

⁶⁵ Entre 1983 y 1984 el 60% de titulados en Arte y humanidades cambian de estatus laboral, es decir, pasan a estudios de posgrado, a un trabajo fijo, a un empleo de media jornada, al desempleo, etc. Lo hacen también el 45% de los titulados en ciencias, el 50% en Ciencias Sociales y en Bellas Artes y Diseño; el 20% en ingeniería y el 15% en Ciencias Empresariales y Dirección de Empresas (Nepomiastchy, 1988).

No quisiera acabar este apartado sin comentar un aspecto que, a mi juicio, puede indicar el dramatismo con que viven los universitarios el proceso de inserción. Algunos autores han afirmado que una parte del paro profesional existente tiene sus causas en una actitud selectiva de los titulados respecto al tipo de actividad profesional que desean realizar. Así McGeevor, por ejemplo, argumenta que aun cuando todos los empresarios del Reino Unido quisieran contratar licenciados en Bellas Artes, el desempleo de este colectivo continuaría siendo alto, porque ellos, fundamentalmente, quieren ser artistas. No dudamos que tales casos puedan existir, pero los datos no confirman esa tendencia. Por el contrario, un 60.6% de los titulados en paro aceptaba en 1987 la posibilidad de orientarse hacia una actividad distinta de la titulación que poseía con el fin de conseguir un empleo; y un 20.5% realizaba trabajos esporádicos ajenos a la titulación (M.E.C., 1988; op.cit.)

2.3.2.2. Las técnicas de inserción

El análisis de los medios utilizados por los titulados para conseguir empleo debe abordarse desde la doble perspectiva de su utilización y de su eficacia.

Según la Encuesta de Población Activa, la tendencia general de los parados con estudios universitarios es la de inscribirse en las oficinas del INEM (81.38%), tanto entre los hombres (82.73%), como entre las mujeres (80.38%). Le sigue, a gran distancia, la utilización

de relaciones personales (5.73%), la preparación de oposiciones a la Administración Pública (4.68%), y la consulta de las ofertas aparecidas en la prensa (4.58%) (tabla 2.13.). Los datos de la tabla presentan el inconveniente, sin embargo, de no contemplar la posible utilización de varios canales simultáneamente. Para completar esa información, hemos incluido en la columna derecha de la tabla los porcentajes obtenidos en el estudio sobre las situaciones y perfiles de desempleo y subempleo de los titulados (M.E.C.,1988), con la ventaja de que contemplan la posibilidad de utilización de varios medios por un mismo individuo.

TABLA 2.13. Forma de búsqueda de empleo de los titulados superiores (En porcentajes).

Forma de búsqueda		EPA			MEC
		Ambos sexos	Varones	Mujeres	
Total (miles de personas)	104.7	41.7	62.9		
Trata de establecerse por su cuenta	0.19	0.48	0.16		
Consultora privada	--	--	--	16.2	
A través de la prensa	4.58	4.55	4.77	41.4	
Relaciones personales	5.73	5.52	5.72	53.9 ⁶⁶	
Prepara o realiza oposiciones	4.68	4.32	4.93	55.0	
Se ha inscrito en el INEM	81.38	82.73	80.76	82.8 ⁶⁷	
Otra forma	0.29	--	0.48	11.0	
No clasificable	3.06	2.40	3.34		

Fuente: se han calculado los porcentajes a partir de las cifras absolutas de la EPA para el 4º trimestre de 1990. Para la columna de la derecha: Ministerio de Educación y Ciencia (1988).

⁶⁶ Además: amistades y contactos de la familia: 47.9%

⁶⁷ Los datos del Ministerio provienen de una muestra de parados seleccionados a través de los registros del INEM. Por tanto, todos están inscritos como parados. El porcentaje se refiere "a los que asumen su registro en el Inem como un medio de búsqueda de empleo" (p. 131).

Es curioso el contraste existente entre la forma en que buscan empleo los titulados con respecto a la manera en que suelen encontrarlo. El estudio del MEC, al que nos hemos venido refiriendo, señala que un 38.4% de los ocupados han encontrado trabajo a través de una oposición; un 15.4% se estableció por su cuenta (sorprendentemente este sistema no figura entre las estrategias de búsqueda); un 15.1% encontró empleo gracias a amistades o contactos personales; y gracias a amistades y contactos familiares lo consiguieron otro 8.3%. El 6.1% se colocó a través de anuncios en la prensa; el 4.5% a través de una consultora de selección de personal; el 4.3% trabaja en la empresa o negocio familiar y tan solo un 1.5% de los 1.083 titulados que contestaron la encuesta consiguió emplearse a través del Inem.

Bastan por el momento estos breves apuntes sobre las técnicas y procesos de inserción, puesto que habremos de volver sobre el tema en el siguiente capítulo, en la medida en que la utilización de determinados métodos de búsqueda de empleo están relacionados con las características individuales, y parecen condicionar la obtención de distintos tipos de empleos (Kaufman, 1982).

CAPÍTULO TERCERO

CAPÍTULO TERCERO

LA BÚSQUEDA DE EMPLEO COMO ESTRATEGIA ADAPTATIVA

3.1. INTRODUCCIÓN

Todas las investigaciones sobre acontecimientos vitales estresantes coinciden en señalar al desempleo como una de las situaciones con mayores repercusiones sobre la salud y el bienestar individual. Desde hace más de 50 años existe evidencia, suficientemente documentada, sobre los nocivos efectos del paro. Ello no obstante, se carece de un modelo explicativo global, capaz de dar cuenta de las diversas situaciones de desempleo posibles, los diferentes estilos de afrontamiento utilizados por quienes padecen el problema, y su relación con los distintos contextos históricos y socioeconómicos en que se producen (Blanch 1990; Feather 1982 b; Jahoda 1979, 1981).

Hace ya más de medio siglo Eisenberg y Lazarsfeld (1938) advirtieron de la necesidad de proceder al análisis teórico del problema del desempleo. Ha ocurrido, sin embargo, que la desocupación ha venido considerándose como un problema coyuntural, cuya investigación psicológica ha oscilado en función de la mayor o menor gravedad social del problema. Esta situación ha desembocado en una gran acumulación de estudios descriptivos pero en escasas formulaciones teóricas.

En un trabajo publicado en 1982 b, Feather señalaba la imposibilidad de poner a prueba alguna teoría articulada sobre los efectos del paro, dado el estado de conocimientos existente, por lo que debía limitarse a explorar algunas de las variables que caracterizan la literatura actual sobre desempleo: atribuciones de causalidad, indefensión aprendida, percepción de control, valores, etc. Puede afirmarse que esta ha sido la tónica general de la investigación sobre el tema durante la década de los 80 e inicios de los 90. En consonancia con el desarrollo del estudio de los procesos asaptativos, que analizábamos en el primer capítulo, la década de los 80 se ha caracterizado también por un intento de sistematización de los datos procedentes de los abundantes estudios descriptivos sobre desempleo. Curiosamente, sin embargo, la atención prestada al problema de la búsqueda de empleo ha sido mucho menor. Parecería razonable suponer que una de las principales causas del malestar provocado por el paro proviene de la dificultad para encontrar un nuevo trabajo y no de la desocupación en sí misma.

Cinco enfoques distintos, aunque complementarios, se han ocupado del estudio de la búsqueda de empleo: los análisis sobre conducta económica; los modelos de toma de decisiones; la información derivada de los programas sociales de inserción laboral; el estudio de las repercusiones del desempleo desde una perspectiva psicosocial y, finalmente, uno de los que menos atención ha recibido, la búsqueda de trabajo como proceso adaptativo.

Tanto los modelos económicos como los de toma de decisiones han incorporado en los últimos años algunas variables psicológicas en su estudio de la búsqueda de empleo.

Maani (1987), por ejemplo, en una revisión de distintos modelos económicos, señala que la conducta de búsqueda implica la evaluación de la propia productividad y valor en el mercado de trabajo, y que ambos están afectados por la presión económica y psicológica asociadas al desempleo y la búsqueda de empleo. La inclusión de las variables psicológicas en los análisis de regresión, junto a variables de tipo económico, demuestran, por ejemplo, que entre quienes buscan ocupación aquellos que informan de una menor autoconfianza esperan obtener salarios un 20% inferiores al grupo de alta confianza. Esta variable está fuertemente influenciada por la duración del desempleo: un año después del estudio un 10% más de los buscadores formaba parte del grupo de baja confianza. La conclusión de los economistas es, por tanto, que "la autoconfianza puede ser importante en la conducta de búsqueda de empleo" (Maani 1987; p. 24).

Los modelos de toma de decisión suelen adoptar la premisa de que los comportamientos obedecen a una serie de elecciones, o decisiones, basadas en la evaluación racional de las mejores alternativas posibles; y que cuando las personas eligen comportamientos contrarios a sus intereses u objetivos, ello obedece al desconocimiento de mejores estrategias, o a limitaciones en su utilización. De esta forma, algunos programas de orientación e

inserción laboral han adoptado las estrategias del “paso a paso” en la búsqueda de información, la formulación de alternativas y la elección de conductas, olvidando, en muchos casos, el papel de la motivación individual (Friedrich, 1987). Como ha señalado Bandura (1987) “el individuo no siempre actúa de forma óptima aunque conozca con exactitud cuál es la conducta correcta a desarrollar; ello se debe a que el pensamiento autorreferente actúa como intermediario entre el pensamiento y la acción” (p. 415).

Varios investigadores (Friedrich 1985, 1987; Kishor, 1981) han tratado de incorporar la variable percepción de control, en la explicación del proceso de toma de decisiones en la búsqueda de empleo:

...”Todas las refinadas técnicas de toma de decisiones jamás desarrolladas servirán de poco para ayudar a un individuo que cree que los resultados en la vida están más allá de su control, y que las actividades implícitas en la toma de decisiones no guardan una relación instrumental con mayores niveles de recompensa y satisfacción” (Friedrich, 1987; p. 64).

De otro lado, la experiencia acumulada por los insertores profesionales de las oficinas de empleo ha servido para constatar los excelentes resultados de los programas basados en la participación activa de los sujetos en la búsqueda de empleo, frente al sistema tradicional de colocación a través de la oficina. Estos programas se basan en el desarrollo de la independencia, la competencia y la autoconfianza (Amundson y Borgen, 1982; Kimeldorf, 1986; Pearson, 1988), a través de técnicas de aprendizaje como el modelado, el refuerzo social, la instrucción, etc. (Gray y Braddy, 1988), e insisten en la importancia de los factores motivacionales durante el proceso.

Por último, el estudio de las repercusiones sociales del desempleo ha generado una abundante literatura referida a aspectos tan diversos como la salud, pobreza, crimen, alcoholismo, enfermedad mental, pérdida de la productividad, etc. (Para una revisión Farrow, 1984 a, b; Institut d'Estudis de la Salut, 1984).

Nos ocuparemos más adelante, en este mismo capítulo, de algunos de estos aspectos, en relación con la búsqueda de trabajo. Por el momento, nos centraremos en el análisis de las variables explicativas de ese comportamiento.

3.2. PERCEPCIÓN DE CONTROL Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

La práctica totalidad de la literatura sobre adaptación coincide en señalar la importancia del constructo "controlabilidad" en la explicación de los procesos adaptativos, si bien persisten algunas diferencias en su conceptualización.

Fundamentalmente, todos los modelos parten de dos componentes básicos de la percepción de control: las expectativas sobre las propias habilidades y las expectativas sobre la relación de contingencia entre la respuesta y sus consecuencias.

TABLA 3.1. Conceptualización de la percepción de control según los distintos enfoques cognitivos analizados en el primer capítulo.

TEORÍA	CONCEPTO PROPUESTO
Indefensión Aprendida	Percepción de no contingencia entre respuesta y reforzamiento.
Expectativa-valencia	Percepción de las propias habilidades en combinación con las características situacionales en las que ha de producirse la emisión de la respuesta (por ejemplo, la dificultad de la tarea).
Teoría social cognitiva	Percepción de las propias habilidades para la emisión de la respuesta (autoeficacia) en combinación con la relación de contingencia respuesta-reforzamiento (expectativas de resultado).
Aprendizaje social (LoC)	Percepción de que el reforzador será conseguido, fuertemente influida por la creencia de que su consecución depende de factores internos, como las habilidades o el esfuerzo.
Afontamiento	Percepción de los recursos disponibles (internos o externos) con que se cuenta para hacer frente a una situación. "Seguridad de que una acción determinada cumplirá con lo que se espera, así como la seguridad de que uno puede aplicar una estrategia particular o un grupo de ellas de forma efectiva" (Lazarus y Folkman, 1986; p. 60).

Ahora bien, cabe preguntarse si los sujetos distinguen realmente entre las creencias sobre sus propias capacidades para

emitir la respuesta y la posibilidad de que ésta alcance el resultado esperado al realizar su evaluación cognitiva de la situación, o si evalúan una única dimensión de control-no control. La teoría social cognitiva destaca el interés de la distinción entre creencias de eficacia personal y de resultados, argumentando el mayor poder predictivo de aquellas en la explicación del comportamiento. Algunos investigadores, sin embargo, han encontrado resultados opuestos (Demarbre, 1989).

Cabe preguntarse también si las personas distinguen entre lugar de control interno o externo del reforzamiento, o, si por el contrario, evalúan únicamente el grado de control que ejercen sobre la situación. En mi opinión, Moix (1990) lo ha expresado muy acertadamente en su análisis del modelo de Lazarus y Folkman:

“La pregunta que se plantea el sujeto durante la evaluación secundaria, no es “¿seré capaz de afrontar esta situación o podré controlarla, sino más bien “¿podrá ser controlada esta situación?”. Algunos eventos no pueden ser controlados por el propio sujeto, pero sí por otros. Consideremos, por ejemplo, una operación quirúrgica, el máximo “controlador” de la misma es el cirujano, aunque el sujeto también puede jugar un pequeño papel. Por tanto, en este caso la ansiedad o amenaza del sujeto ante esta situación dependerá en mayor medida del control que crea puede ejercer el cirujano que de su propio control. Dicho de otra forma, su ansiedad dependerá más de la confianza que le merezca el cirujano que de la confianza en si mismo. Creemos, pues, que lo que determina la ansiedad o la amenaza es el grado en que el individuo percibe que está controlada la situación y no si él, personalmente, la puede controlar” (p. 254-255).

Idéntica circunstancia es planteada por Lazarus y Launier (1978) al ejemplificar las distintas formas de evaluación secundaria posibles ante una entrevista para conseguir trabajo. Veamos dos de ellas:

1. "Tal y como están las cosas, probablemente me rechazarán. Y este resultado no me conviene en absoluto porque no tengo otra propuesta de trabajo. Si pudiera salir bien de la entrevista me contratarían. Creo que soy capaz de ello; debo pensar en lo que necesito para parecer el candidato adecuado, ensayar y tomarme un tranquilizante dos horas antes de la entrevista para así poder controlar mis nervios".

2. "Tal y como están las cosas, probablemente me rechazarán. Y este resultado no me conviene en absoluto porque no tengo otra propuesta de trabajo. Si pudiera salir bien de la entrevista me contratarían, pero no podré. Sin embargo, tengo un amigo que conoce al jefe de personal y creo que puede echarme una mano".

Tal como indican Lazarus y Folkman (1986; p. 61), en la segunda escena la trayectoria de las emociones y la calidad de estas parecen idénticas al primer caso, con la única diferencia de que el individuo confía en un amigo bien relacionado en lugar de en sus propios recursos, lo cual puede amenazar determinados valores personales.

Es obligado preguntarse en este punto si el comportamiento del sujeto frente a la entrevista variará en función de una u otra evaluación. ¿Existe evidencia empírica disponible en la literatura sobre búsqueda de empleo que permita contestar a estas cuestiones?

3.2.1. Percepción de control y lugar de control

A un nivel puramente teórico, Plumly y Oliver (1987) han puesto de manifiesto la forma en que interaccionan mercado de trabajo y lugar de control, y cómo puede afectar esta interacción a los procesos y técnicas de inserción, con las implicaciones que de ello se deriva para el diseño de programas de promoción laboral.

Basándose en una clasificación de los individuos según su LoC disposicional, interno o externo, distinguen entre contextos económicos de alto empleo o de alto desempleo. De esta forma, la búsqueda de trabajo puede asumir cuatro condiciones distintas según que uno u otro tipo de sujetos se encuentren en una u otra situación de mercado, determinando las estrategias de intervención más convenientes en cada caso. Así, por ejemplo, si una persona con lugar de control interno se encuentra en una situación de mercado de alto empleo creerá que sus propios esfuerzos le permitirán conseguir un trabajo, y es sólo cuestión de tiempo que su búsqueda le lleve a dar con la ocupación deseada. Si la situación económica presenta altas tasas de paro, la persona interna estará automotivada para buscar empleo por lo que las técnicas de inserción consistirán en la provisión de información y habilidades de búsqueda.

Por el contrario, la persona externa deberá ser entrenada para adquirir un sentido de control personal sobre los acontecimientos externos, cuando se encuentre frente a altos niveles de ocupación, mientras que precisará un intenso programa de asesoramiento y apoyo ante situaciones de alto desempleo.

Este análisis resulta atractivo en tanto que integra los tres factores del proceso de inserción (mercado, sujeto y técnicas), pero presenta algunas imprecisiones desde el punto de vista conceptual. Quizás las más relevantes sean la no consideración de la información generada por la experiencia acerca de los recursos disponibles en el medio para afrontar la situación, o la ausencia de las expectativas específicas de control, que deberían considerarse como un determinante importante de la conducta.

Creemos, por tanto, que el modelo sería más útil incorporando la variable percepción de control situacional, en referencia tanto a la confianza en las propias capacidades, como en los recursos externos (por ejemplo, un amigo bien relacionado), que permitan el afrontamiento.

En un estudio acerca de la influencia de los sentimientos de control sobre la búsqueda del primer empleo entre mujeres jóvenes ($X = 25$ años), con estudios superiores, Baubion-Broye et al. (1989) encuentran que, efectivamente, los sentimientos de control influyen en la receptividad de los sujetos a las informaciones sobre empleo provenientes de un organismo especializado, y que se debilitan a lo largo del periodo de desempleo, a medida que pasa el tiempo sin encontrar trabajo.

Además de los resultados, nos interesa ahora analizar la forma en que se evalúa la percepción de control en este estudio. Los

autores utilizan una escala multidimensional, tipo Rotter, con 9 ítems relativos a situaciones habituales en la vida cotidiana de los sujetos.

Por ejemplo:

“En respuesta a las solicitudes de empleo que ha enviado, este mes ha recibido más convocatorias de entrevista que el mes anterior. Vd. piensa que es porque, (a) he modificado la presentación de mi Currículum vitae para hacerlo más atractivo; (b) es un periodo en el que tradicionalmente hay más ofertas de empleo; (c) he contestado a anuncios de empleos que están por debajo de mi nivel de cualificación”

A continuación el sujeto debe indicar si la causa escogida es fácilmente controlable, difícilmente controlable, o del todo incontrolable.

De esta forma, señalan los autores, es posible evaluar la percepción de control de manera directa, a través de las estimaciones realizadas por los propios sujetos, evitando considerar como equivalentes el sentimiento de control y el lugar de control (interno-externo).

Por su parte, Friedrich (1987), no encuentra ninguna relación significativa entre el lugar de control medido por la escala de Rotter (1966) -expectativas generalizadas de control interno-externo- y las actitudes y comportamientos de búsqueda de un empleo de verano de los estudiantes universitarios. Sin embargo, la utilización de una escala específica (Vocational Locus of Control Scale -VLOC-; Friedrich, 1985), que mide las percepciones de control sobre resultados ocupacionales, sí se relacionó con las actitudes y

comportamientos de búsqueda de forma significativa. La escala, de 20 ítems, contine afirmaciones del tipo:

“Lo que consiga en mi carrera profesional depende de mi esfuerzo personal”

“Uno no puede hacer nada acerca de si un trabajo es agradable o no”⁶⁸

¿Permite este tipo de ítems saber si los sujetos realizan una distinción respecto al lugar de control interno-externo, o son más bien una medida de la percepción de control?

Ya pusimos de manifiesto en el primer capítulo cómo algunos investigadores dan cuenta de las dificultades de sus sujetos para dimensionalizar el lugar de control en términos de la teoría del aprendizaje social de Rotter, cuando son los propios sujetos, y no el experimentador, los que deben evaluar si el control sobre el reforzamiento es interno o externo.

3.2.2. Percepción de control y autoeficacia

En la misma línea de análisis expuesta en el apartado anterior, podemos preguntarnos si las personas distinguen realmente entre expectativas de eficacia y expectativas de resultado al analizar su percepción de control sobre la situación, o si tal distinción se produce al ser preguntados explícitamente por ello.

⁶⁸ “How far I go in my career is determined by my personal effort”, y
“One cannot really influence whether or not a job is enjoyable”.

En el apartado siguiente nos ocuparemos de analizar la influencia de la autoeficacia en las conductas de búsqueda de empleo; por el momento, abordamos únicamente su relación conceptual con el constructo de controlabilidad. No se cuestiona por tanto la utilidad de las creencias de eficacia personal para predecir comportamientos, puesto que ha sido probada en los más diversos ámbitos (Bandura, 1987); únicamente se cuestiona la forma de relación entre ambos tipos de creencias, tal como son procesadas por el sujeto. Se me plantean las siguientes preguntas:

- * ¿Qué sentido tiene preguntarse acerca de las propias capacidades de respuesta ante una situación cuyos resultados son percibidos como independientes de las respuestas del sujeto? Si el individuo percibe la inexistencia de empleo, en razón de la crisis económica, porque la carrera escogida no tiene salidas en el mercado, o por cualquier otra circunstancia, ¿qué objeto tiene entonces la formación de expectativas de eficacia personal? De ser negativas constituirían una amenaza a la autoestima del todo innecesaria; y varios autores han demostrado que la protección de ésta es uno de los factores motivacionales más importantes para las personas (Frankel y Snyder, 1978).

- * En caso de producirse una percepción de contingencia respuesta-resultado y un análisis negativo de las habilidades para emitir la conducta (baja autoeficacia), ¿no es probable que el sujeto esté altamente motivado para suplir su falta de eficacia, adquiriendo las habilidades que, a su juicio, le faltan, en función

del valor concedido al incentivo? Si un licenciado percibe que hay puestos de trabajo disponibles pero que él no posee capacidad suficiente para acceder a ellos, lo razonable es suponer que haga cursillos de formación si cree que así conseguirá más experiencia; o que acuda a una oficina de empleo o a algún conocido si cree que le faltan habilidades para buscar trabajo, para que le enseñen, por ejemplo, a redactar un currículum. Obviamente, esta hipótesis estaría en contradicción con las palabras de Bandura respecto a que “los individuos pueden creer que un determinado curso de acción producirá determinados resultados, pero si tienen dudas sobre su capacidad para ponerla en práctica, ese conocimiento no influye en su conducta” (1977; p. 193).

- * ¿No sería entonces razonable, según lo expuesto, pensar que las expectativas de eficacia personal están en función de las expectativas de resultados?

La mayoría de investigaciones se realizan en situaciones en que el control sobre el reforzamiento es percibido como posible -enfrentamiento de estímulos fóbicos (Bandura et al., 1985), mejora de la competencia atlética (Barling y Abel, 1983; Nelson y Furst, 1972), rendimiento académico (Skinner, Wellborn y Connell, 1990), afrontamiento del dolor (Litt, 1988 a), etc., por lo que las creencias de eficacia personal juegan un importante papel en la determinación de la conducta, mientras que las expectativas de resultados apenas añaden ningún valor predictivo.

3.2.3. Integración de los constructos de Autoeficacia. Lugar de Control y Percepción de Control

El modelo de doble proceso propuesto por Lazarus y Folkman (1986; orig. 1984), y Folkman (1984) explica la interacción entre factores disposicionales como el LoC, la percepción de control y las expectativas de autoeficacia.

Tal como señala Litt (1988 a), según este modelo, los factores disposicionales como el LoC, o el estilo de afrontamiento, probablemente influyen sobre la percepción de control y la valoración que el sujeto hace del grado de amenaza de la situación, es decir, sobre la evaluación primaria.

Las variables situacionales como la autoeficacia o las expectativas de resultados influirían sobre la evaluación secundaria de la situación, afectando, por tanto, a la percepción de recursos para el afrontamiento.

Este modelo permitiría explicar los resultados contradictorios acerca de los efectos beneficiosos de la percepción de control. Esta beneficiaría únicamente a aquellos que confían en poder utilizarlo, y en que el control será efectivo. De tal forma, pues, los tres constructos interaccionan para determinar la manera en que una persona evaluará la situación, y el grado de control que experimentará. (Litt, 1988 a, p. 253):

“...El grado en que las expectativas de autoeficacia específicas de la situación, antes que las variables disposicionales, determinen la deseabilidad o beneficio del control dependerá de la naturaleza de la situación y de la información que de ella disponga el sujeto. Rotter (1966, 1975) señaló que las expectativas de control generalizadas, en oposición a las específicas de la situación, tendrían una mayor influencia ante situaciones ambigüas o nuevas. Lazarus (1966) observó también que “cuanto más ambigüa fuera la situación más importante sería el sistema general de creencias en determinar el proceso de evaluación” (p. 134).” (Litt, 1988 a, p. 253-254).

La integración de estos constructos permite, de acuerdo con Litt, hacer las siguientes predicciones acerca del comportamiento de los sujetos ante situaciones estresantes:

* Si el control es percibido como disponible, y los sujetos tienen, razonablemente, altas expectativas de resultados, entonces aquellos individuos con alta confianza en su capacidad para utilizar ese control (alta autoeficacia) obtendrán mejores resultados conductuales que aquellos cuya confianza es baja . Además los sujetos eficaces mostrarán menor activación fisiológica y menor tensión psicológica.

* Si tienen que escoger, los sujetos eficaces preferirán situaciones en las que puedan ejercer control, mientras que los no eficaces escogerán esas situaciones con menor probabilidad, y experimentarán mayor tensión, y probablemente ansiedad, si son forzados a asumir un control para el que no se sienten preparados.

* En las situaciones percibidas como incontrolables, los individuos con alta confianza en sus habilidades generales de

afrontamiento probablemente persistirán en sus esfuerzos de afrontamiento, aunque experimentarán mayor activación fisiológica y tensión subjetiva como consecuencia de una larga exposición al estresor.

Si aplicamos estas hipótesis expuestas por Litt a la búsqueda de empleo de los universitarios, es de esperar que aquellos titulados que perciban la consecución de empleo como controlable (altas expectativas de resultado), y se crean con habilidades personales para buscarlo, desarrollen mayor número de actividades de búsqueda, mientras aquellos con baja autoeficacia buscarán menos.

Los sujetos con bajas expectativas de resultados ("existen pocas posibilidades de encontrar un empleo de mi especialidad"), pero con confianza en sus capacidades generales de afrontamiento, o con lugar de control interno, persistirán en la búsqueda con mayor perseverancia y esfuerzo que aquellos con baja confianza.

Esta hipótesis, sin embargo, hay que matizarla de acuerdo con las predicciones de las teorías de la Indefensión, o de la expectativa-valencia, que preveen una disminución de la motivación para la búsqueda si las expectativas de resultados son bajas.

Por nuestra parte añadiríamos una última hipótesis para completar este análisis:

* Los sujetos con altas expectativas de resultados, con lugar de control interno, o con confianza en sus capacidades generales de afrontamiento, pero con baja autoeficacia, persistirán en las conductas de búsqueda, especialmente en aquellas en las que no tengan que poner a prueba sus capacidades (por ejemplo, leer anuncios en los periódicos), mientras intentan poner remedio a la falta de habilidades, a través de distintas estrategias de afrontamiento directo como pedir información, apuntarse a un curso, etc.

3.3. AUTOEFICACIA Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

Son escasa las investigaciones que se han ocupado de evaluar el papel de las expectativas de autoeficacia en la explicación de los comportamientos de búsqueda de empleo.

Feather y O'Brien (1987), en el marco teórico de la Expectativa-Valencia, analizan los comportamientos de búsqueda de 320 jóvenes desempleados australianos, con una media de edad de 17.64 años. Observan que la expectativa de encontrar trabajo se relaciona de forma negativa con la duración del desempleo y con el número de solicitudes de empleo realizadas por los sujetos. Estos resultados fueron replicados en una segunda muestra de 131 personas desempleadas.

Es necesario recordar, no obstante, que desde este enfoque se conciben las expectativas como el resultado de la interacción entre autoeficacia (percepción de las propias habilidades y destrezas para

ejecutar determinadas conductas), con otros factores situacionales como la dificultad de la tarea. Así, "las personas que se ven a sí mismas con una competencia relativamente baja y que perciben que hay pocos trabajos asequibles, tenderán a tener expectativas de éxito bajas" (Feather y Davenport, 1982; orig. 1981, p. 64). Por consiguiente, no se evalúa autoeficacia en sentido estricto, según el modelo propuesto por Bandura.

Especialmente diseñado para probar la influencia de la autoeficacia en la búsqueda de empleo, el trabajo de van Ryn y Vinokur (1990) presenta dos características que lo hacen especialmente interesante: la manipulación experimental de las expectativas de autoeficacia, y el análisis longitudinal de los datos.

Una muestra aleatoria de 928 personas, recientemente desempleadas, con una media de edad de 35.9 años (DT= 10.6), y con una media de formación de 12.9 años (DT= 1.9), fue sometida a una intervención experimental destinada a incrementar las expectativas de eficacia para buscar trabajo, y a un tratamiento de inoculación contra el desaliento que pudieran producir los rechazos de los empleadores.

El marco teórico de referencia para la investigación es la integración del constructo de autoeficacia en la teoría de la acción razonada de Azjen (1985; 1988), según la cual el control personal (conceptualmente idéntico a la autoeficacia), constituye un determinante independiente de la intención de emitir una conducta y

un correlato de la actitud y de las normas sociales percibidas acerca de la conducta a realizar (van Ryn y Vinokur, 1990).

Los resultados confirman el papel mediador de la autoeficacia sobre la intención de buscar empleo en el primer y segundo posttest (1 y 4 meses después de la intervención); y sobre la conducta de búsqueda sólo en el primer posttest (1 mes después de la intervención). La explicación dada por los autores a este resultado hace referencia a una probable reevaluación de las expectativas de autoeficacia a medida que los sujetos se van enfrentando a la tarea a lo largo del tiempo.

Un dato importante a destacar es la confirmación de la autoeficacia como determinante causal de la conducta de búsqueda, y no como mero correlato de ella, como proponía la teoría de Azjen. Se pone de manifiesto, por tanto, que la autoeficacia genera expectativas de que uno puede ejecutar una conducta con éxito, lo que a su vez incrementa la intención de ejecutar esa conducta.

Otros investigadores informan del papel de las expectativas de autoeficacia en la determinación de los comportamientos de búsqueda de empleo. Rife (1988) y Rife y Kilty (1989-90), por ejemplo, encuentran que, entre las personas mayores de 50 años, son precisamente aquellos con menor autoeficacia percibida quienes se retiran de la búsqueda de empleo, mientras continúan intentándolo aquellos con mayores creencias de eficacia personal.

Evidentemente estas investigaciones no agotan las posibilidades explicativas del constructo de autoeficacia. La revisión de la literatura sugiere algunos efectos sobre el proceso adaptativo, que serán de utilidad a la hora de generar nuestras propias hipótesis de investigación (Las cinco últimas son conclusiones extraídas por Villamarín (1990 a) a partir de la revisión de diversas investigaciones sobre autoeficacia):

1. Las creencias de eficacia personal aumentan la probabilidad de ocurrencia de una determinada conducta de afrontamiento (Bandura, 1987).
2. Las expectativas de eficacia aumentan la perseverancia en la realización de la conducta, a pesar de los obstáculos encontrados (Bandura, 1987).
3. A mayores expectativas de eficacia mejora la calidad de la ejecución (Bandura, 1987).
4. Las expectativas de autoeficacia actúan como un mecanismo mediante el cual la percepción de control reduce la ansiedad generada ante la emisión de determinadas respuestas de afrontamiento (Bandura et al. 1982; Bandura, O'Leary, Taylor, Gauthier y Gossard, 1987; 1985; Cohen et al. 1986).
5. Las expectativas de autoeficacia reducen la aversividad de un acontecimiento (Bandura, O'Leary, Taylor, Gauthier y Gossard, 1987; Holroyd et al. 1984; Klepac, Dowling y Hauge, 1982; Kores et al. 1985; Manning y Wright, 1983; Litt, 1988 b).
6. Las expectativas de autoeficacia pueden influir directamente sobre la tasa cardíaca, presión arterial, niveles de catecolaminas, o activación de la función inmunitaria, en situaciones amenazantes (Bandura, Reese y Adams, 1982; Bandura, Taylor, Williams, Mefford y Barchas, 1984; Wiedenfeld, O'Leary et al. 1990)
7. Las expectativas de eficacia actúan como moderador a través del cual las características de personalidad (por ejemplo el optimismo disposicional, Scheier y Carver, 1985; Scheier et al. 1989), ejercen un efecto beneficioso sobre el afrontamiento adaptativo.
8. "Las expectativas de eficacia predicen el comportamiento mejor que otras variables cognitivas de carácter global y estable, tipo rasgo de personalidad, como el Locus of Control del reforzamiento.

9. Las expectativas de eficacia predicen el comportamiento mejor que otras variables psicológicas, también de carácter específico, tales como: 1) las medidas de la propia conducta anterior, ya se haya evaluado ésta de forma objetiva o mediante autoinforme; y 2) las medidas del componente subjetivo de la ansiedad.

10. Las medidas de las expectativas de eficacia específicas predicen mejor el comportamiento que las medidas de la autoeficacia de carácter global, referidas al mismo ámbito de comportamiento.

11. Las expectativas de eficacia predicen mejor el comportamiento que las expectativas de resultados, siempre que se considere como variable dependiente la conducta y no simplemente las intenciones de actuar.

12. El valor de predictividad depende del grado de especificidad con que se definan y de la proximidad temporal entre su evaluación y la evaluación de la conducta." (Villamarín, 1990 a; p. 72-73).

3.4. ATRIBUCIONES Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

La teoría atribucional ha sido utilizada en la investigación sobre desempleo y búsqueda de empleo desde una doble perspectiva:

* Consideración de las atribuciones de causalidad como variables explicativas de las diferencias encontradas en los niveles de salud y bienestar entre los desempleados. (Nos ocuparemos de este aspecto en el apartado 3.6.).

* Consideración de las atribuciones como variables predictoras del estado de salud, y de los comportamientos de búsqueda de empleo.

Conviene hacer una precisión, a menudo olvidada, acerca de la conceptualización de las atribuciones. Es necesario recordar que en las primeras formulaciones teóricas (Heider, 1958; Kelley, 1967; Weiner, 1974), las atribuciones se consideran como explicaciones que se hace el sujeto a sí mismo respecto a las causas de determinados resultados, es decir, están vinculadas a los factores situacionales, que influyen sobre la clase de atribuciones realizadas por los individuos. Heider y Kelley, no obstante, señalaron la existencia de sesgos sistemáticos en la formación de atribuciones (Abramson, Seligman y Teasdale, 1978), lo que daría lugar a la definición del "estilo atribucional", como rasgo estable de personalidad. Metalsky y Abramson (1981) lo han definido como "la consistencia en el contenido de las atribuciones en diferentes situaciones y momentos" (p. 38). Tener en cuenta esta distinción es importante por cuanto permite generar hipótesis diferenciadas acerca del comportamiento individual.

No han faltado, sin embargo, las críticas cuestionando la existencia de tal consistencia atribucional. Cutrona, Russell y Jones (1984) encontraron que los individuos eran sólo moderadamente consistentes en sus atribuciones a los hechos negativos del ASQ, y que tal consistencia se limitaría a una cierta clase de acontecimientos muy específicos, como, por ejemplo, llegar tarde a una cita. Más recientemente, sin embargo, Metalsky, Halberstadt y Abramson (1987), han mostrado que las personas son consistentes en sus atribuciones dentro de determinados ámbitos (por ejemplo social, académico, etc.) (Cfr. Compas, Forsythe y Wagner, 1988).

Conviene señalar, sin embargo, que la distinción entre estilo atribucional como factor disposicional, y las atribuciones específicas al resultado de una acción, es únicamente posible a través de estudios prospectivos, puesto que los análisis transversales implican un solapamiento entre ambos. Se requiere, por tanto, una evaluación del estilo atribucional previo al afrontamiento de la situación de búsqueda de empleo, así como la evaluación de las atribuciones específicas acerca de los resultados obtenidos mediante la búsqueda un tiempo después.

Esta es la estrategia que hemos seguido, y cuyos resultados comentaremos en el capítulo sexto. Hemos intentado evaluar el estilo atribucional durante el periodo previo a la finalización de los estudios; hemos dejado un periodo de dos a tres meses en el que han buscado trabajo libremente, tras lo cual hemos procedido a evaluar las atribuciones (Internalidad-externalidad) acerca de las causas del fracaso.

Una segunda advertencia que conviene recordar es la confusión existente en la literatura -especialmente a partir de la reformulación de la teoría de la Indefensión Aprendida-, acerca de las diferencias entre la dimensión de controlabilidad y las atribuciones de internalidad-externalidad, que habitualmente se han incluido en el constructo del lugar de control. Las palabras de Palenzuela (1984) al respecto aclaran suficientemente esta cuestión:

“...La reformulación parece confundir la dimensión atribución interna-externa con la expectativa de lugar de control interno-externo, tal como

se deriva de su argumento de que la indefensión es ortogonal al lugar de control externo. En primer lugar, la expectativa de lugar de control del refuerzo se refiere a creencias acerca de las relaciones de contingencia entre acciones-consecuencias, y no hace referencia a ningún acontecimiento ocurrido; es decir, son anteriores a la conducta y a la consecuencia. En cambio, las atribuciones causales se refieren a los intentos de la gente por explicar los acontecimientos (positivos o negativos) que han experimentado; es decir, tienen lugar después de haber experimentado una consecuencia" (p. 499).

Puesto que nos hemos ocupado del tema extensamente en el primer capítulo y en el apartado anterior, aquí abordaremos estrictamente la dimensión atribucional internalidad-externalidad, referida exclusivamente a las explicaciones dadas por el sujeto para los resultados de acciones ya finalizadas. Obviamente, algunos sujetos suelen referir estas explicaciones, sistemáticamente, a factores internos, mientras otros lo hacen a factores externos, dependiendo que los resultados hayan sido de éxito o fracaso. Ello da lugar a cuatro estilos atribucionales distintos. Pero, al margen de la constancia atribucional que puedan exhibir las personas, no debe olvidarse que las atribuciones se refieren específicamente a la situación que se está evaluando. La correlación entre el estilo atribucional y las atribuciones específicas constituiría una confirmación del estilo atribucional como factor estable de personalidad.

La teoría atribucional considera que las atribuciones de causalidad determinan tanto las reacciones afectivas del individuo como su actuación futura en situaciones similares (Weiner, 1979).

Tradicionalmente, sin embargo, se ha investigado el papel de las atribuciones en la interpretación de acontecimientos pasados, siendo menos frecuente estudiar su impacto sobre resultados anticipados.

Este enfoque ha sido abordado por Kulik y Rowland (1989) para explicar los comportamientos de búsqueda de empleo. La idea parte de un trabajo de Sherman, Skov, Hervitz y Stock (1981), en el que se pedía a los sujetos, en una primera fase, que indicaran si creían que tendrían éxito, o bien fracasarían, en una tarea que después debían ejecutar. Posteriormente, la mitad de los sujetos en cada condición eran preguntados acerca de cómo esperaban ejecutar la tarea, observándose en la tercera fase, después de realizarla, que quienes anticiparon el éxito, no sólo informaban de mejores estrategias para solucionarla durante la segunda fase, sino que además realmente la ejecutaban mejor que quienes esperaban fracasar inicialmente.

Estos resultados fueron explicados por los autores “sugiriendo que los sujetos que explican un éxito futuro están generando un posible “script” [una serie de instrucciones programadas], de forma que al abordar la tarea la secuencia de conductas apropiadas ya está disponible en su repertorio. ... Las atribuciones acerca de los resultados anticipados de la búsqueda de trabajo pueden servir de “script” para la conducta de búsqueda” (Kulik y Rowland, 1989, p. 362).

Efectivamente, sus resultados (N= 20, universitarios en búsqueda de empleo), ponen de manifiesto la existencia de

diferencias atribucionales en LoC y estabilidad entre quienes anticipan el éxito en los resultados y aquellos que esperan el fracaso.

Al tratarse de un estudio longitudinal es posible comprobar cómo, a medida que pasa el tiempo, los que perciben la búsqueda como un fracaso tienden a hacer atribuciones más externas e inestables para proteger su autoestima y retener algún optimismo de caras al futuro.

No hemos encontrado otros estudios que confirmen tales resultados.

3.5. OTROS FACTORES MEDIACIONALES EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Entre las variables mediacionales que han mostrado una mayor influencia sobre los comportamientos de búsqueda de empleo destacan en la literatura el nivel de autoestima y la valencia del trabajo.

Aunque no nos ocuparemos explícitamente de ellos en esta investigación, sí merece la pena tener en cuenta, aunque sólo sea brevemente, su efecto sobre el proceso de inserción laboral.

La autoestima ha sido considerada habitualmente como una variable dependiente en la que repercute negativamente el impacto del desempleo (Mallinckrodt y Fretz, 1988). Ver Gurney (1980) y

Hartley (1980) para una revisión. Estos dos autores ponen de manifiesto que la relación entre desempleo y autoestima puede estar afectada por variables como el estatus ocupacional, el tipo de trabajo, disponibilidad de apoyo social y las diferencias individuales, por lo que la relación no es tan sencilla como se pretendía en los estudios iniciales sobre desempleo (Feather, 1982 b).

Un dato relevante acerca de las relaciones entre desempleo y autoestima lo proporciona un trabajo de Cohn (1977) en el que, a través de un estudio longitudinal constató que los niveles de autoestima de los parados variaban en función de las características del mercado de trabajo. Observó una disminución de la autoestima únicamente cuando existía una situación de bajo desempleo, pero no ocurría lo mismo cuando las tasas de paro eran altas, obteniéndose entonces autoevaluaciones positivas. Sus resultados apoyan la hipótesis de que los desempleados utilizan la información ambiental para evaluar si su situación refleja fracaso personal (Cfr. Kaufman, 1982).

Estos datos son consistentes con la teoría atribucional y la teoría reformulada de la indefensión aprendida, en el sentido que las atribuciones externas para el desempleo (situación económica difícil, escasez de oportunidades en el mercado, etc.) no producen déficits en la autoestima, aunque sí en la motivación para buscar trabajo.

Aunque con menor frecuencia, la autoestima ha sido investigada también como variable predictora de los comportamientos de búsqueda de empleo.

Las investigaciones de Kinicki (1989), utilizando una muestra de 126 sujetos que estaban a punto de perder su empleo, con un seguimiento de 18 meses; y de Thomas (1990), entre estudiantes universitarios, confirman la existencia de relaciones entre los niveles de autoestima y la formación de expectativas sobre la consecución de empleo; y entre la autoestima y las estrategias utilizadas para la búsqueda, en el segundo caso.

Ellis y Taylor (1983) llevaron a cabo un estudio longitudinal en el que 86 estudiantes universitarios son evaluados, antes de empezar a buscar trabajo, acerca de su nivel de autoestima global (Inventario de Autoestima de Rosenberg), y su autoestima específica para la situación de buscar empleo (a través de un instrumento diseñado para la investigación). Cuatro meses después, la variable autoestima resultó ser un buen predictor,

- a) de los recursos utilizados para encontrar trabajo,
- b) de las evaluaciones obtenidas en las entrevistas con los empleadores,
- c) de la satisfacción con la búsqueda de trabajo,
- d) del número de ofertas recibidas,
- e) de la aceptación de un trabajo antes de la graduación, y
- f) del tiempo previsto que se iba a mantener el trabajo conseguido.

La distinción entre ambos tipos de autoestima permitió estudiar su influencia diferencial sobre distintos aspectos de la búsqueda.

Mientras la autoestima global funcionó como un mejor predictor de los resultados de la búsqueda, dependiendo de las habilidades sociales de los sujetos, la autoestima relacionada con la situación predijo mejor la motivación para la búsqueda y la satisfacción con el proceso.

Con respecto al papel desempeñado por el valor concedido al incentivo de conseguir empleo sobre la motivación para buscarlo, ha sido puesto de manifiesto por numerosas investigaciones (Feather, 1982 b; Feather y Davenport, 1982; Feather y O'Brien, 1987; Ullah, Banks y Warr, 1985), en consistencia con las predicciones realizadas por varias teorías como el LoC de Rotter, las teorías basadas en la expectativa-valencia, la teoría social cognitiva, y, en general, la práctica totalidad de las teorías motivacionales.

Hay que tener en cuenta, no obstante, que se ha producido un cambio en la forma actual de valorar el trabajo con respecto a épocas anteriores (Blanch, 1990; Feather, 1982 b; Jahoda, 1979; Kelvin, 1980), a consecuencia de los factores estructurales del paro que imposibilitan una situación de pleno empleo, lo que seguramente afectará a la investigación sobre el tema.

3.6. BÚSQUEDA DE EMPLEO Y SALUD

3.6.1. El concepto de salud mental en los estudios sobre desempleo

Aun cuando la mayor parte de investigaciones sobre desempleo se refieren a los negativos efectos que este ejerce sobre la salud y la adaptación individual y social, pocas hacen mención del concepto de salud mental utilizado en sus trabajos.

Ya analizamos en el primer capítulo la difícil definición de estos términos, observando diversos enfoques conceptuales y metodológicos al respecto. La estrategia generalizada en los estudios sobre desempleo es la utilización de medidas procedentes de la práctica clínica, como el Cuestionario de Salud General de Goldberg, un test de "screening" ideado para la búsqueda de indicadores de patología psiquiátrica en los estudios epidemiológicos de comunidades, o el Inventario de Depresión de Beck, cuyo objetivo es la detección y diagnóstico de los estados depresivos en poblaciones psiquiátricas (ver apartados 5.2.1.4 y 5.2.1.5. para una descripción más completa de ambos instrumentos).

Si bien los dos se han mostrado útiles en la detección de problemas de salud entre poblaciones de empleados y desempleados, sigue siendo necesario recordar la advertencia de Jahoda (1988) de que los resultados deben ser interpretados en términos de salud mental positiva, no en lenguaje psiquiátrico. Esta autora advierte de

la difícil equiparación entre la enfermedad mental y los síntomas de frustración, depresión, ansiedad, o sentimientos de aislamiento padecidos por los desempleados. Desde esta perspectiva, sólo un pequeño porcentaje de parados presenta trastornos psiquiátricos. Lo que experimenta la mayoría, en general, es un menor grado de salud mental positiva:

“La confusión de ambos conceptos viene determinada por la falta de acuerdo en la definición de salud mental, evidenciada en la variedad de medidas utilizadas en la investigación sobre desempleo, y por el hecho incuestionable de que algunos estados mentales se dan tanto en las personas con trastornos psiquiátricos identificables como entre personas cuyo bajo estado de ánimo ha eliminado su entusiasmo por la vida” (p. 20).

En relación con la depresión, uno de los estados más frecuentemente presentados por los parados, Feather y Davenport (1981) y Feather y Barber (1983), han advertido que constituiría un error equiparar el sentimiento depresivo con la sintomatología depresiva, o bien restringirlo al ámbito clínico. De acuerdo con autores como Beck (1967), Depue y Monroe (1978), o Jacobson (1971), señalan la conveniencia de diferenciar entre tristeza transitoria, asociada a una determinada situación, y las formas más generales de depresión:

“El sentimiento depresivo obviamente se produce en la vida diaria como una reacción frecuente ante situaciones estresantes. Se trata de una reacción transitoria y relacionada con la situación, como por ejemplo cuando una persona se siente triste o desilusionada por no haber conseguido un objetivo, o después de sufrir alguna otra consecuencia aversiva” (Feather y Barber, 1983; p. 186).

De hecho, estos autores encuentran efectos diferenciales entre el sentimiento depresivo y los síntomas más generales de la depresión, característicos de periodos prolongados y repetidos de desempleo. Mientras el sentimiento depresivo se relaciona con la valencia concedida al trabajo y con atribuciones externas al fracaso por no haberlo conseguido, los síntomas generales de depresión se relacionan con atribuciones internas acerca de las causas del desempleo, con la percepción de que esas causas no podrán ser modificadas (indefensión), y con niveles más bajos de autoestima.

Por nuestra parte, y tal como apuntábamos en el primer capítulo, continuamos teniendo dificultades para percibir la línea de separación entre uno u otro tipo de trastorno, si no es como reacción específica ante determinadas situaciones ambientales.

3.6.2. Metodología de investigación

El estudio de los efectos del paro sobre la salud constituye, sin duda, una de las temáticas psicológicas más investigadas, y respecto a la cual se han alcanzado mayores niveles de consenso. La coincidencia en los resultados depende, no obstante, del tipo de sujetos y de la metodología de investigación utilizada (Dooley y Catalano 1986, 1988; Dooley, Catalano y Rook, 1988).

Los estudios transversales constatan, prácticamente sin discrepancias, la existencia de diferencias significativas de patología

entre grupos de empleados y desempleados (Bebbington et al. 1981; Kessler, Turner y House, 1987). Los estudios longitudinales, de carácter prospectivo, han demostrado la ocurrencia de decrementos en la salud como consecuencia del paro que, no obstante, revierten cuando se encuentra un nuevo empleo (Banks y Jackson, 1982; Jackson et al. 1983; Payne y Jones, 1987; Tiggemann y Winefield, 1980; Vinokur, Caplan y Williams, 1987; Warr y Jackson, 1983, 1985).

Por su parte, las investigaciones sobre transición escuela-trabajo ponen de manifiesto los efectos beneficiosos del empleo, pero no evidencian de forma tan clara las nocivas consecuencias de la desocupación (Winefield y Tiggemann, 1989). La tipología de los parados (trabajadores de mediana edad que han perdido su empleo, frente a jóvenes que buscan su primer trabajo), así como las variables de tipo socioeconómico (presión financiera, cargas familiares, redes de apoyo social), parecen explicar buena parte de las discrepancias encontradas entre ambos tipos de investigaciones.

De otro lado, los estudios econométricos, basados en el análisis de series temporales, no han conseguido aislar los efectos de variables tan importantes como la influencia de las políticas de cobertura del desempleo (Brenner y Starrin, 1988; Iversen y Sabroe 1988, 1989; Schwefel, Potthoff y Hechler, 1984), o el grado de cohesión social en las comunidades de referencia, por ejemplo.

No permiten tampoco, al igual que los estudios transversales, el análisis de las relaciones causales entre paro y patología. No es

posible saber si la patología asociada al paro es una consecuencia de éste o, si por el contrario, el paro es el resultado de una patología preexistente que ha impedido al individuo encontrar o mantener un empleo (Dooley y Catalano, 1988).

No abundaremos en esta cuestión puesto que existen excelentes y exhaustivas revisiones en castellano, tanto sobre los efectos del desempleo como sobre las cuestiones metodológicas: Blanch 1986, 1990; Buendía 1987, 1989; o Padierma, 1989), que recogen la investigación realizada durante los últimos años acerca de las relaciones entre desempleo y salud. Únicamente apuntar la sugerencia acerca de la necesidad de una mayor sistematización de las distintas situaciones de paro, y el análisis diferencial de las mismas, puesto que buena parte de las discrepancias encontradas entre estudios obedecen, como decíamos, a problemas metodológicos: tipo de muestras utilizadas, tiempo de desempleo analizado, zona socioeconómica en la que se produce el paro y técnicas de recogida de datos (Blanch, 1990).

3.6.3. Evidencia empírica

Si la literatura sobre las consecuencias del desempleo es extensa, "sólo una pequeña parte de ella se ha ocupado de analizar los factores que ayudan al individuo a afrontar esta experiencia" (Kessler, Turner y House, 1988, p.70), y es prácticamente inexistente la que relaciona la mayor o menor actividad de búsqueda con variaciones en el estado de salud y bienestar.

Básicamente, tres grupos de investigadores han abordado los factores de adaptación al desempleo en relación con la salud: el grupo australiano, representado por Feather y sus colaboradores; el grupo de la Universidad de Sheffield (Banks, Jackson y Warr); y el del Instituto de Investigación Social de la Universidad de Michigan (Kessler, Turner y House, entre otros). Aunque sus investigaciones se refieren tanto a factores psicológicos como sociales, nos ocuparemos únicamente de las variables mediacionales referidas al individuo, que son, paradójicamente, las que menor atención han recibido.

3.6.3.1. Autoestima y salud

Tomando como indicadores de salud mental las subescalas del SCL-90 (Derogatis, 1977), de ansiedad, depresión y somatización; y como indicador de salud física un índice compuesto por cuatro ítems, a través de los cuales el sujeto autoevalúa su salud, Kessler, Turner y House (1988, 1990) encuentran que las personas con mayores puntuaciones de autoestima sufren un menor impacto del desempleo en las cuatro medidas de salud. Al mismo tiempo, la evitación de la autodevaluación reduce el impacto del desempleo sobre la ansiedad y la depresión. Estos resultados son consistentes con los datos de Shamir (1986) según los cuales la autoestima juega un papel modulador de los efectos del paro.

Ya se ha comentado en el apartado 3.5. el papel de la autoestima como variable predictora de los comportamientos de

búsqueda. Sin embargo, los resultados aquí expuestos parecen indicar también su influencia mediadora sobre las consecuencias del paro en la salud.

De hecho, la literatura anterior se había ocupado, principalmente, de buscar las repercusiones del desempleo sobre la autoestima, con resultados contradictorios. Mientras Cobb y Kasl (1977); Hartley (1980); o Shamir (1986), no logran establecer tal relación, las investigaciones de la Gran Depresión de los años 30, otras más recientes constatan claras diferencias entre empleados y desempleados (para una revisión consultar Gurney (1980) y Hartley (1980)).

De hecho, las diferencias entre ambos grupos pueden justificarse a través de dos argumentos que han recibido considerable apoyo en la literatura sobre desempleo:

1. La disminución de la autoestima entre los parados es el resultado de las experiencias negativas asociadas a un continuo fracaso en encontrar empleo. Entre estas experiencias negativas se encuentran, por ejemplo, la pérdida de los beneficios materiales del empleo, relaciones, perturbación de la vida familiar, etc. (Feather, 1982 b).

Esta misma argumentación se encuentra implícita en el modelo acumulativo del estrés propuesto por Jackson y Warr (1984), según el cual los desempleados se ven sometidos a presiones psicológicas,

sociales y económicas que van sumándose a lo largo del periodo de desocupación, y que serían la causa del deterioro en la salud. Tal como señala Feather (1982 b, p. 310), “es de esperar que estas experiencias negativas determinen algunos cambios cognitivos y afectivos en relación a la percepción que uno tiene de sí mismo.

2. Las diferencias entre parados y desempleados, en cuanto a niveles de autoestima se refiere, obedecen a un incremento de esta entre quienes consiguen un empleo, en tanto que “el trabajo constituye una parte importante del autoconcepto, y ayuda a definir el propio sentido de identidad y valor, y proporciona los medios de satisfacer ciertas necesidades básicas. De esta forma, encontrar un trabajo puede aumentar la autoestima y reducir los síntomas depresivos” (Feather, 1982 b, p. 310). Ciertamente, numerosos estudios longitudinales muestran una mejoría en la salud de quienes encuentran trabajo (Jackson, Stafford, Banks y Warr, 1983; Kessler, Turner y House, 1988, 1989; Vinokur, Caplan y Williams, 1987; Warr y Jackson, 1985).

De hecho, ambos argumentos son compatibles, y permiten explicar las diferencias entre empleados y desempleados en cuanto a niveles de autoestima y depresión. De otro lado, ambos han sido confirmados en distintas investigaciones.

Los resultados de Jackson y Warr (1984) confirman la hipótesis que relaciona la duración del desempleo⁶⁹, y por tanto de la presión

⁶⁹ La duración del paro ha sido señalada como una importante variable mediadora del impacto del desempleo en la salud y el bienestar individual, acerca de la cual existe abundante evidencia empírica (ver Blanch, 1990).

financiera, con mayores niveles de patología, pero sólo para el grupo de mediana edad. Los jóvenes que entran por vez primera en el mercado de trabajo tienen menores presiones de tipo económico porque viven en casa de sus padres, mantienen una red de relaciones sociales adquiridas durante la época de estudiantes, y patrones establecidos de actividades de ocio que pueden mantenerse durante el desempleo (p. 606), por lo que el número de experiencias negativas asociadas al paro, y consiguientemente su vulnerabilidad, son menores.

Tiggemann y Winefield (1984), y Winefield y Tiggemann (1985, 1989) confirman estos resultados, a la vez que ofrecen evidencia empírica que apoya el segundo argumento.

Basándose en estudios longitudinales, en los que toman medidas de salud y estado de ánimo, antes y después de la entrada en el mercado laboral de jóvenes que dejan la escolaridad, encuentran que los desempleados presentan menores niveles de autoestima y mayor sentimiento depresivo que los empleados. Ello es debido, sobre todo, a la mejora experimentada por quienes se han colocado, antes que a un deterioro entre quienes permanecen sin trabajo.

Estos datos permiten concluir:

1. Que la autoestima modera las consecuencias del desempleo sobre la salud, de forma que a mayores niveles de autoestima, menor deterioro de aquella, por lo menos a corto término.

2. A largo plazo, la acumulación de experiencias negativas produce cambios cognitivos y afectivos relacionados con la percepción de uno mismo, al tiempo que el fracaso repetido en conseguir empleo disminuye la autoestima; en mayor medida entre quienes soportan mayores presiones sociales, psicológicas y económicas.

3.6.3.2. Atribuciones y salud

Las variables atribucionales han sido estudiadas en la literatura sobre desempleo y salud como factores explicativos de los síntomas depresivos encontrados entre los parados, si bien para algunos investigadores las atribuciones contribuyen escasamente a la explicación de la varianza de la depresión provocada por el paro (Blanch, 1990; Feather y Barber, 1983; Feather y Davenport, 1982; orig. 1981; Peterson et al. 1981).

Suele admitirse, especialmente a partir de los experimentos generados por la teoría de la indefensión aprendida reformulada, la existencia de un estilo atribucional depresivo, caracterizado por una mayor internalidad, estabilidad y globalidad ante los acontecimientos negativos, y una mayor externalidad, inestabilidad y especificidad para las atribuciones realizadas ante resultados positivos (Abramson et al. 1978). La evidencia, sin embargo, no es definitiva. En una revisión de más de 40 trabajos sobre el tema, correspondientes al periodo 1978-1984, Morató y Peri (1985) destacan numerosas

investigaciones que plantean serias dudas a a la existencia de esta relación entre estilo atribucional y depresión⁷⁰.

Entre las investigaciones discrepantes nos interesa destacar especialmente la de Feather y Davenport (1982), cuyos sujetos con mayores niveles de sentimiento depresivo realizaban atribuciones externas al ser preguntados por las causas de su desempleo, culpando de ello, por ejemplo, a la situación económica. Feather y Barber (1983), por el contrario, observaron que los sujetos con altas puntuaciones en el BDI tendían a atribuir el paro a causas internas. Como sugieren Feather y Davenport estos datos no son incompatibles:

“Desde la perspectiva de la atribución, Weiner y sus colaboradores han aportado datos que sugieren que los indicadores de depresión, tales como la apatía y la resignación, tienden a acompañar a las atribuciones de fracaso internas y estables, como cuando una persona culpa del fracaso a la falta de habilidad y a alguna otra causa interna y estable... Pero está claro que Weiner acepta también que, a menudo, la depresión puede estar ligada a adscripciones externas, como ocurre cuando una persona atribuye su estado emocional a un suceso de naturaleza catastrófica, a la pérdida de un ser querido, etc. Lo que parece importante es que debería haber una baja expectativa de lograr el objetivo, basada en causas estables” (p. 67).

Esta afirmación es consistente con las predicciones de la primera teoría de la indefensión, acerca de los déficits emocionales producidos por la percepción de no control respuesta-resultado, a la que nos referiremos en el apartado siguiente.

⁷⁰ En general, la relación entre atribuciones de causalidad para hechos estresantes y trastornos psicológicos continúa siendo confusa. Para una revisión al respecto ver Brewin, 1985; Hammen, 1985; o Sweeney, Anderson y Bailey, 1986.

En la teoría reformulada se asume que la inclusión del esquema atribucional da cuenta de la extensión de los déficits (dimensión de globalidad); de su cronicidad (dimensión de estabilidad); y de la pérdida de la autoestima (internalidad).

En relación con el desempleo, por consiguiente, tanto las atribuciones internas como las externas para el fracaso en conseguir trabajo conducen al estado depresivo, si bien existen diferencias en cuanto a las implicaciones de uno u otro tipo de atribuciones en cuanto a la pérdida de la autoestima:

“La depresión de la persona que cree que su fracaso en encontrar trabajo se debe a su propia incompetencia, se vivenciará como un sentimiento de inutilidad y de poco aprecio. La persona que cree que la causa de su fracaso está en la crisis económica nacional no se considerará menos valiosa. Ambas depresiones, sin embargo, se caracterizarán por la pasividad, por cogniciones negativas y por la tristeza, que son los otros tres déficits depresivos, ya que ambos individuos tienen muy pocas esperanzas de que haya un resultado positivo, y éste no es contingente con ninguna respuesta de su repertorio” (Abramson, Seligman y Teasdale, 1978, p. 66).

Por último, y a modo de conclusión, las palabras de Feather y Barber (1983) son especialmente adecuadas con respecto al papel que deben desempeñar las atribuciones en el estudio del desempleo:

“No debería concederse un estatus tan importante a las variables atribucionales en los estudios sobre el impacto psicológico del desempleo. Ni deberían considerarse necesariamente como variables causales en ausencia de investigación longitudinal. En futuras investigaciones sobre el deterioro que el paro puede causar, es

importante evaluar otras variables, especialmente aquellas relacionadas con los costes personales y sociales de carecer de empleo y las diferentes formas en que la gente aprende a afrontar las situaciones negativas" (p. 193).

3.6.3.3. Percepción de control y salud

Como vimos en el primer capítulo, la teoría de la indefensión aprendida predice que la percepción de independencia respuesta-resultado conduce a la formación de expectativas de no control futuro sobre la consecución del reforzamiento en situaciones similares. De otro lado, hemos venido destacando a lo largo de todo el trabajo la importancia de la percepción de control en la determinación de la conducta con abundante evidencia empírica. En este apartado nos interesa analizar, siquiera sea brevemente, su relación con la salud, y más concretamente con la depresión.

Tal como señala Blanch (1986), en el parado puede producirse un fenómeno depresivo o de indefensión cuando sus cogniciones le llevan a expectativas de incontrolabilidad de sus relaciones con el entorno social. Puesto que la percepción de independencia respuesta-resultado es el elemento causal y central de la indefensión aprendida, las preguntas que cabe plantearse son las siguientes:

* ¿Se producen realmente expectativas de incontrolabilidad en los desempleados?

* ¿Determinan esas expectativas de no control los déficits afectivos del parado, la ansiedad, la pérdida de la autoestima, o todos estos problemas son debidos a otras causas?

Blanch (1986) encuentra una correlación significativa, aunque baja, entre incontrolabilidad percibida (“¿puede alguien (yo mismo u otro) hacer que yo ya no esté en paro?”) y depresión, en una muestra de jóvenes barceloneses entre 16 y 25 años, en situación de desempleo. Según estos resultados, a mayor percepción de incontrolabilidad mayor grado de depresión, en respuesta a la segunda pregunta planteada, aunque las correlaciones son muy bajas, y no es posible saber, dado el carácter transversal del estudio, si la depresión es consecuencia del desempleo.

La primera cuestión se refería a si realmente los parados forman expectativas de incontrolabilidad respecto a la consecución de empleo de manera distinta a los trabajadores. A partir de los resultados de Blanch (p. 46) hemos calculado los porcentajes de parados que consideran esta posibilidad como incontrolable.

TABLA 3.2. Porcentajes de parados entre 16 y 25 años que perciben como incontrolable acabar con su desempleo.

Pregunta: ¿Puede alguien (yo mismo u otro) hacer que yo ya no esté en paro?

	Nº de sujetos	%	% agrupando las respuestas 1-2-3 y 5-6-7.
Sí, muy fácilmente			
1	28	17.07*	
2	29	17.68*	55.48
3	34	20.73*	
4	32	19.53=	19.51
5	21	12.80+	
6	10	7+	26.8
7	10	7+	
	N= 164		

Fuente: Cálculo de los porcentajes agrupados según los datos de Blanch (1986).

¿Hasta qué punto puede decirse que los parados forman expectativas de incontrolabilidad? ¿No hubiéramos obtenido los mismos resultados de haber hecho la misma pregunta a los sujetos con empleo? No disponemos de información sobre esta cuestión.

3.6.3.4. Estrategias de afrontamiento y salud

Kessler, Turner y House (1990) evalúan el papel mediador de dos estrategias de afrontamiento distintas en el proceso de adaptación al desempleo, y observan que la evitación de pensamientos intrusivos del tipo "no puedo evitar pensar en errores que cometí en el pasado", aminora el impacto del paro sobre la ansiedad. Curiosamente, sin embargo, las estrategias de afrontamiento activo, evaluadas mediante ítems del tipo "cuando me enfrento a un problema difícil intento resolverlo metódicamente", no muestran ningún efecto sobre el ajuste individual al desempleo.

Lamentablemente, no se dispone de información que confirme los resultados comentados para el caso de los titulados superiores, y la extrapolación siempre es, cuando menos, arriesgada. Hay que tener en cuenta que las muestras utilizadas en los estudios descritos suelen ser hombres de mediana edad, de ámbito anglosajón, y con cargas familiares; o bien jóvenes en transición al mercado laboral, con una media de edad que oscila entre 15 y 20 años. Además, en ambos casos suele tratarse de trabajadores no cualificados.

Los licenciados universitarios, por su parte, se enfrentan a un doble problema, el de encontrar empleo, y el de encontrar un empleo acorde con su titulación. Además han realizado una inversión de esfuerzo, tiempo y dinero, durante cinco años como mínimo, con un objetivo determinado, que probablemente sea el de mejorar sus perspectivas de empleo. Estas características diferenciales nos hace ser prudentes al analizar los datos disponibles sobre las consecuencias de la desocupación en la salud de este colectivo durante su transición al trabajo.

Nos hemos ocupado de las distintas variables mediacionales que parecen influir sobre la salud del individuo durante el proceso de adaptación al desempleo, si bien no era ese el objetivo inicial. Nuestro interés se centraba en el efecto que la búsqueda de empleo, o más concretamente, la búsqueda del primer empleo puede ejercer sobre la salud, en tanto que conducta de afrontamiento frente a una situación nueva y, previsiblemente, estresante. No hemos encontrado, sin embargo, investigaciones en este sentido, por lo que nos limitaremos a hacer un análisis exploratorio de las relaciones entre ambos tipos de variables.

Tal como han indicado van Ryn y Vinokur (1990), las conductas de afrontamiento influyen en la adaptación de dos maneras:

1. Reduciendo el efecto del estresor o eliminándolo: por ejemplo, cuando los individuos responden al desempleo iniciando una activa búsqueda de trabajo.

2. Las respuestas de afrontamiento pueden tener un impacto negativo en la adaptación debido al coste del esfuerzo de afrontamiento. Por ejemplo, el estrés experimentado durante la búsqueda de empleo (evaluación por parte de los empleadores, aprendizaje de nuevas habilidades, etc.), tiene un impacto negativo sobre la salud física y mental (p. 3).

Posiblemente, pues, el proceso de buscar trabajo ejerza alguna influencia sobre la salud que es preciso explorar aunque sea, al menos inicialmente, como una aproximación descriptiva a las características de la relación entre ambas variables.

PARTE EMPÍRICA

CAPÍTULO CUARTO

CAPÍTULO CUARTO

PLANTEAMIENTO GENERAL E HIPÓTESIS

4.1. OBJETIVOS GENERALES

La finalidad principal de esta investigación es el estudio de los procesos de adaptación de las personas ante los cambios ambientales, desde una perspectiva individual. Nuestro interés se centra, especialmente, en la descripción de las variables mediacionales que, de acuerdo con los modelos teóricos expuestos en la primera parte, influyen sobre los comportamientos observables, es decir, sobre lo que las personas "hacen", y "cómo se sienten", esto es, sobre su salud; así como el análisis de su evolución a lo largo del proceso de adaptación.

El problema de la búsqueda de empleo es particularmente interesante para estudiar la conducta adaptativa. Se trata de un acontecimiento vital cuyos resultados -encontrar trabajo- dependen en parte de factores que el sujeto puede controlar (comportamientos de búsqueda), y de otros que escapan a su control (factores del mercado), dando lugar a la posibilidad de múltiples interpretaciones subjetivas de la realidad, y a estilos de afrontamiento particulares.

Al abordar la investigación de este tema nos hemos propuesto dos objetivos generales:

1º. Conocer la influencia de las variables subjetivas -disposicionales y situacionales- sobre los comportamientos de inserción, de acuerdo con los modelos teóricos expuestos en el capítulo primero.

2º. Conocer cómo afecta la adaptación a un acontecimiento vital -la incorporación laboral- a la salud del individuo; y la influencia que en ello pudieran ejercer las diferencias individuales.

Para responder a estos dos problemas de investigación se ha planteado un estudio longitudinal, intragrupo, de carácter observacional, o correlacional -no experimental-, que trata de analizar la influencia que determinadas variables subjetivas pueden ejercer sobre las conductas de búsqueda de empleo y, en segundo lugar, la influencia que esta búsqueda de trabajo puede ejercer, a su vez, sobre la salud del individuo.

Se asume, al utilizar este tipo de diseño, que “si bien ofrece la posibilidad de obtener datos objetivos, proporciona una demostración menos definitiva de las relaciones causales entre las variables que la experimentación” (Arnau, 1990). De hecho, según Kenny (1979, cfr. Arnau, 1990), son tres las condiciones que debe reunir toda investigación para que puedan inferirse relaciones de causalidad: precedencia en el tiempo, relación funcional entre las variables y no espureidad:

a) Precedencia en el tiempo: si bien es verdad que únicamente la manipulación experimental de la variable independiente garantiza la relación causa-efecto sobre los resultados, no es menos cierto que en la investigación longitudinal tal relación de causalidad se infiere a través de la relación temporal que se establece entre las variables independientes consideradas y las distintas variables criterio. A nuestro juicio, esta es la mejor aproximación metodológica cuando no es posible manipular directamente las variables independientes, como sucede al trabajar con variables subjetivas.

b) Relación funcional entre variables: este presupuesto implica la covariación entre los valores de la variable independiente y la variable criterio de acuerdo con los niveles de significación previamente establecidos.

c) Condición de no espureidad: exige que la covariación existente entre las variables independiente y dependiente no sea debida a la acción de una tercera variable, que sea la causa común de la variación de ambas.

Hemos dedicado especial atención a este punto, considerando el efecto causal que sobre la búsqueda de empleo pudieran ejercer variables como el sexo, la situación laboral, o el tipo de carrera estudiada. Hubiéramos deseado poder controlar estas tres variables a través del muestreo, pero la exigencia de utilizar a los escasos sujetos disponibles ha impedido su control. No obstante, hemos estudiado con cierto detalle, como se verá en el capítulo sexto, la

influencia que han podido ejercer sobre los resultados de la investigación, a través de su acción sobre las variables mediacionales.

Al mismo tiempo, se han intentado resolver algunos de los problemas metodológicos planteados en los estudios transversales sobre desempleo, y en algunos estudios longitudinales, como puede ser la falta de medidas basales previas a la situación de paro. Con este fin se ha dividido el estudio en tres fases:

Durante el tiempo 1, inmediatamente antes de finalizar los estudios universitarios, se han tomado medidas de las características sociodemográficas, estilos atribucionales, percepción de control sobre la consecución de empleo, creencias sobre los factores que intervienen en la consecución de empleo, y salud.

Durante la segunda fase, cuatro meses después, se repitieron las evaluaciones sobre los factores de búsqueda y los niveles de salud, y se preguntó además acerca de las expectativas de autoeficacia para la búsqueda de trabajo y sobre la utilización del tiempo. Se pidió también un autoinforme retrospectivo sobre las actividades de búsqueda llevadas a cabo hasta ese momento, con el fin de obtener una primera medida de la principal variable dependiente. Al mismo tiempo, se recogió información acerca de los resultados obtenidos y de las atribuciones realizadas sobre ellos.

Durante la segunda parte de esta fase se procedió a igualar la muestra en relación a la variable “información y técnicas de búsqueda de empleo” -uno de los tres factores, como se recordará, que intervienen en el modelo de inserción laboral expuesto en el capítulo segundo, y que nos interesa mantener constante con el fin de que las diferencias encontradas en los comportamientos de búsqueda puedan ser atribuidos a las características personales antes que al conocimiento de estos métodos. Todos los participantes en esta fase recibieron dos sesiones de cuatro horas cada una acerca de técnicas de búsqueda de trabajo.

Finalmente, se recogieron medidas de las distintas variables dependientes (actividades de búsqueda, y salud), un mes después de finalizar las sesiones informativas.

Resumiendo, hemos procurado, en relación con la metodología utilizada, seguir las recomendaciones de Feather y Barber (1983) para este tipo de estudios:

- * Utilización de diseños longitudinales
- * Inclusión de un amplio rango de variables
- * Utilización de escenarios naturales y situaciones reales
- * Vinculación de las hipótesis a modelos teóricos establecidos

Respecto a la estrategia de recogida de datos, hemos optado por la combinación de autoinformes para la evaluación de las

variables cognitivas¹, y de registros de conducta realizados por los propios sujetos para medir la variable dependiente “actividades de búsqueda de empleo”. Esta estrategia representa una novedad en los estudios sobre el tema, que suelen basarse en cuestionarios retrospectivos para la obtención de estos datos. Como han señalado Feather y Davenport (1982), no existen razones “para dudar de que quienes respondieron diciendo que estaban desesperados para encontrar un trabajo no estuvieran de hecho buscándolo activamente, pero para estar seguros en este punto se necesitan medidas conductuales objetivas” (p. 75).

Somos conscientes de que a partir de los objetivos generales planteados pueden generarse multitud de hipótesis específicas que pongan en relación las distintas variables consideradas. No pretendemos, sin embargo, hacer un estudio exhaustivo de todas ellas. Se trata más bien de un análisis exploratorio en busca de las relaciones principales que puedan dar cuenta del proceso adaptativo de buscar trabajo. Consideramos, no obstante, que dado el interés de los datos aportados, estos podrán servir de base para futuros análisis, propios y de otros investigadores.

¹ A pesar de los inconvenientes, los autoinformes constituyen la única medida de observación directa posible de las cogniciones individuales, y son preferibles, en mi opinión, a la utilización de medidas inferidas como los tests de personalidad, aun aceptando los sesgos que la autoobservación comporta.

4.2. DEFINICIÓN DE VARIABLES Y CONCRECCIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Influencia de las variables subjetivas sobre la búsqueda de empleo

En el capítulo primero se ha abordado la explicación de la conducta adaptativa desde distintos enfoques teóricos, algunos centrados en los cambios ambientales, otros en el aprendizaje de respuestas por parte del organismo y, finalmente, nos hemos ocupado de aquellos que abordan los procesos motivacionales autorreguladores, y que pretenden explicar las diferencias individuales encontradas en los procesos de adaptación.

Desde esta última perspectiva, se han expuesto cinco modelos que han intentado dar respuesta a las insuficiencias de las propuestas ambientalistas y conductuales mediante la introducción de variables mediadoras, de carácter subjetivo, en la explicación de la adaptación: la teoría de afrontamiento, teoría cognitivo-social, indefensión aprendida, teoría atribucional, y teoría de la expectativa-valencia.

Como sea que estas teorías comparten constructos hipotéticos comunes, bueno será recordar qué variables independientes deberemos considerar en el análisis de los comportamientos de búsqueda de empleo:

* Percepción de control: todos los modelos expuestos parten de la idea de que las creencias acerca del control sobre el reforzamiento es el determinante principal del comportamiento, aunque discrepan en su conceptualización, como vimos en el capítulo tercero.

Por nuestra parte hemos diferenciado cuatro variables relacionadas con el constructo de controlabilidad, de acuerdo con las distintas definiciones ofrecidas por los diferentes modelos:

- *Creencias de control sobre los resultados*, que a su vez hemos dividido en dos variables:

- Posibilidades percibidas de encontrar empleo de la propia especialidad (POS1 y POS3),

- Expectativas de que la emisión de conductas de búsqueda de empleo conduzcan a la consecución de un trabajo (de cualquier tipo de trabajo) (PECT1 y PECT3).

- *Creencias de autoeficacia*, o de confianza en la propia capacidad para emitir respuestas de búsqueda de empleo (AUTOEF2).

- *Percepción de recursos para la consecución de empleo*, en la que se incluyen cualquier tipo de recursos, ya sean referidos a las propias habilidades (internos), en el sentido de la autoeficacia, o recursos disponibles en el entorno (externos), en la línea de la teoría de Lazarus (CACEREC1 y CACEREC2).

- *Lugar de control*, definido como la creencia de que el refuerzo es controlado por factores propios de uno mismo (internalidad), o por fuerzas fuera de uno mismo (externalidad), y que ha sido operacionalizado preguntando hasta qué punto creen que encontrar trabajo depende de ellos, o depende de factores externos (LoC1).

* Atribuciones: Hemos realizado una distinción entre los estilos atribucionales, considerados como características estables de personalidad, y las atribuciones específicas, relacionadas con la búsqueda de empleo:

- *Estilos atribucionales*, en los que se incluyen las dimensiones de internalidad (ASQIPOS, ASQINEG y ASQITOT), estabilidad (ASQEPOS, ASQENEG, ASQETOT), y globalidad (ASQGPOS, ASQGNeg y ASQGTOT), para acontecimientos positivos, negativos y total.

- *Atribuciones específicas sobre consecución de empleo*, se refieren a las dimensiones de internalidad (CACEI1 y 2), estabilidad (CACEE1 y 2) y globalidad (CACEG1 y 2) en relación con diversos factores de consecución de trabajo, como el hecho de ser inteligente, o la difícil situación de la economía nacional.

- *Atribuciones específicas de fracaso*, que se producen cuando el sujeto que no ha encontrado empleo es preguntado acerca de

su posible responsabilidad en el fracaso, o bien si este se debe a factores externos; se refiere, por tanto, a la dimensión de internalidad-externalidad (ATRFAC).

* Valor concedido al incentivo de encontrar trabajo (CEN)

Respecto a las variables dependientes se han considerado las siguientes:

-- Durante la segunda fase:

* Número de horas dedicadas a la búsqueda de trabajo durante el verano (HORASV).

* Número de horas de búsqueda de trabajo durante el mes de setiembre (HORASSET).

* Número de actividades de búsqueda llevadas a cabo durante el verano (ACTIV2).

-- Durante la tercera fase:

* Número de horas dedicadas a buscar trabajo durante el mes de octubre (HORAS3).

* Número de actividades de búsqueda de trabajo llevadas a cabo durante el mes de octubre (ACTIV3).

* Número de ocasiones que se consulta la prensa escrita en busca de alguna oferta de trabajo (DIAR).

* Número de actividades de búsqueda sustrayendo la lectura de anuncios de diarios (ACTIV32).

4.2.2. Formulación de hipótesis

4.2.2.1. Hipótesis relacionadas con el efecto de las variables subjetivas sobre los comportamientos de búsqueda.

- **Hipótesis nº 1.** Según la primera formulación del modelo de la Indefensión aprendida no es imprescindible ser sometido directamente a una situación de incontrolabilidad objetiva para generar expectativas de no contingencia respuesta-resultado; es suficiente recibir información sobre la incontrolabilidad. Así pues, los titulados universitarios recién licenciados mostrarán altas o bajas expectativas de control sobre la consecución de un empleo de su especialidad en función de las informaciones disponibles acerca de la situación de sus respectivos mercados de trabajo, tal como fueron analizados en el capítulo segundo.
- **Hipótesis nº 2.** Cuando las posibilidades de control sobre el reforzamiento no son claras, como en el caso de conseguir trabajo, sino que tanto dependen de factores controlables como incontrolables, las expectativas de resultado predicen mejor que las expectativas de autoeficacia los comportamientos de búsqueda de empleo, en línea con la primera formulación de la indefensión más que de la teoría social cognitiva.

SUBHIPÓTESIS 2.1. Unas elevadas expectativas de resultado durante la primera fase (POS1 y PECT1) provocarán una búsqueda de trabajo más activa durante la segunda y tercera fases.

SUBHIPÓTESIS 2.2. Las variables de expectativas de resultados (POS1 y PECT1) predicen mejor los comportamientos de búsqueda de empleo que las creencias de autoeficacia (AUTOEF2), es decir, explican una mayor proporción de la varianza de esta última.

- **Hipótesis nº 3** De acuerdo con la teoría de afrontamiento y de la expectativa-valencia, la evaluación de los recursos disponibles para encontrar empleo condicionará la conducta de búsqueda, independientemente de que esos recursos se perciban como propios del individuo, o como recursos disponibles en el entorno.
- **Hipótesis nº 4** Si, de acuerdo con lo expuesto en el capítulo tercero, las personas evalúan una única dimensión de control-no control, en lugar de evaluar si ese control es interno, entonces la variable lugar de control (LoC) añadirá escaso poder predictivo a las variables POS, PECT, y CACEREC en la determinación de los comportamientos de búsqueda.

Hipótesis nº5 El valor concedido al incentivo ejerce un importante papel motivacional sobre la conducta de búsqueda. A mayor importancia concedida a la consecución de un empleo (CEN), mayor será la actividad de búsqueda para lograrlo.

4.2.2.2. Hipótesis que relacionan las variables disposicionales y las variables situacionales

Tal como se ha explicado en la parte teórica, varios investigadores han sugerido la existencia de un estilo atribucional estable, o disposicional, responsable de la consistencia de las atribuciones de causalidad en distintas situaciones. De confirmarse la existencia de un sesgo individual en las atribuciones realizadas ante acontecimientos diversos, debería encontrarse un alto grado de relación entre las medidas del estilo atribucional y las medidas atribucionales específicas para la situación de búsqueda de empleo.

Hipótesis nº6 Los sujetos que tienen un estilo atribucional interno (ASQITOT), tanto para los hechos negativos (ASQINEG), como para los acontecimientos positivos (ASQIPOS), mostrarán también una mayor internalidad en la atribución causal de los factores relacionados con la consecución de empleo (CACEI), tanto en la primera fase como en la segunda.

Hipótesis nº7 Los sujetos con estilo atribucional interno para acontecimientos negativos (ASQINEG) tenderán a atribuir e fracaso en la consecución de empleo (ATRFAC) a causas internas.

Hipótesis nº8 Los sujetos que habitualmente tienden a atribuir tanto los hechos positivos (ASQEPOS), como los negativos (ASQENEG), a factores estables, considerarán los factores sobre consecución de empleo más estables (CACEE) que aquellos con estilo atribucional inestable.

Hipótesis nº9 Los sujetos que habitualmente tienden a considerar que los resultados de una acción afectan a todas las áreas de su vida (ASQGTOT, ASQGPOS, ASQGNeg), obtendrán una mayor puntuación en la escala de globalidad del CACE (CACEG).

Sin embargo, sería de esperar también que la existencia de un sesgo individual en la explicación causal de los acontecimientos influyera en la formación de expectativas y, consiguientemente, en la evaluación del control que el sujeto cree ejercer sobre la situación.

Hipótesis nº10 Los individuos con un estilo atribucional depresivo (atribuciones internas, estables y globales para los resultados negativos, mostrarán menores expectativas de autoeficacia (AUTOEF2) y de

resultados (PECT1 y PECT3), al tiempo que manifestarán menores posibilidades de conseguir un empleo (POS1 y POS3), que los sujetos con un estilo atribucional no depresivo.

4.2.2.3. Búsqueda de empleo y salud

4.2.2.3.1. Relación entre duración del desempleo y salud

Existe un consenso generalizado en la literatura sobre desempleo acerca de los negativos efectos que este ejerce sobre la salud. De acuerdo con los trabajos revisados en el capítulo tercero, la duración del paro afecta a los sujetos con mayor presión financiera y con cargas familiares. Sin embargo, los titulados que acceden al mercado laboral tras finalizar sus carreras tienen menores presiones de tipo económico porque viven con sus padres, mantienen los amigos adquiridos durante la carrera, y las actividades de ocio habituales, por lo que su vulnerabilidad es menor.

Hipótesis nº 11 No se esperan diferencias significativas entre las medidas de salud tomadas en las fases 2 y 3, con respecto a la línea base de la fase 1, ni para el conjunto de titulados, ni para quienes permanecen sin trabajo en cada una de las fases.

4.2.2.3.2. Relación entre búsqueda de empleo y salud

Un aspecto frecuentemente olvidado en la literatura es la relación entre actividades de búsqueda y la evolución de la salud. Parece razonable suponer, de acuerdo con la teoría de la expectativa-valencia (Feather y Davenport, 1982), que una mayor implicación en la búsqueda de empleo -y consiguientemente mayor fracaso si no se encuentra-, repercute sobre el nivel de salud del individuo, especialmente sobre el sentimiento depresivo. Estos autores han demostrado que a mayor motivación y esfuerzo para encontrar trabajo, mayor sentimiento depresivo en caso de no conseguirlo.

Hipótesis nº12 Una mayor implicación en actividades de búsqueda de empleo producirá un deterioro en los niveles de salud tanto en la segunda como en la tercera fases. Aunque queda por determinar qué medidas de salud son más sensibles a esta influencia, parece más probable que se produzca la aparición de un sentimiento depresivo entre los sujetos que más buscan.

Conviene aclarar que las hipótesis 11 y 12 no son contradictorias. En principio, es poco probable un deterioro significativo en la salud de los titulados como consecuencia del paro, pero de producirse algún cambio negativo en los niveles de salud, este será más probable entre quienes hayan dedicado mayor esfuerzo a buscar trabajo.

4.2.2.3.3. Influencia de las características atribucionales sobre la evolución de los niveles de salud

Hipótesis nº 13 De producirse algún deterioro en los niveles de salud de los sujetos durante la segunda o tercera fases, especialmente en lo referente a las medidas de depresión, estos serán más probables entre aquellos con estilo atribucional depresivo, de acuerdo con las predicciones de la teoría atribucional.

CAPÍTULO QUINTO

CAPÍTULO QUINTO

MÉTODO

5.1. SUJETOS

Tomaron parte en esta investigación 37 licenciados universitarios de ciencias y letras, de la promoción 1989, que realizaron el primer ciclo de carrera en el Colegio Universitario de Girona (Universidad Autónoma de Barcelona), y terminaron sus estudios en el Campus de Bellaterra de la misma Universidad.

La muestra estuvo compuesta básicamente por licenciados en Ciencias y Letras. La decisión de utilizar estos licenciados se basó en la comprobación de las tasas de paro por carreras, constatándose que estas especialidades mostraban mayor desempleo y, por tanto, sus expectativas de lograr un trabajo acorde con su titulación serían, presumiblemente, más bajas.

La forma de selección de estos sujetos siguió dos procedimientos. Los licenciados de la Facultad de Letras fueron convocados por carta (ver anexo 2.A.), a partir de las listas de alumnos que solicitaron el traslado de expediente del Colegio Universitario a Bellaterra en junio o setiembre de 1987. De los 191 estudiantes a los que se envió aviso, 27 participaron en la investigación, lo que supone un 14,14% de los sujetos de esta población. Nueve cartas fueron devueltas por dirección incorrecta.

Hay que considerar además que algunos de los estudiantes que solicitaron el traslado en 1987, probablemente no acabaron la carrera en 1989 -condición indispensable para formar parte del estudio-, bien sea por abandono o por necesitar más de dos años para completar el segundo ciclo.

La imposibilidad de conseguir la lista y direcciones de los estudiantes de ciencias obligó a tener que colocar anuncios de convocatoria en la Facultad (aulas y pasillos, biblioteca, salas de estudio y bar). Los términos del anuncio eran los mismos que en la carta enviada a los estudiantes de letras (ver anexo 2.B.).

Se presentaron en total 10 licenciados de ciencias.

De los 37 sujetos que formaron parte de la muestra, 9 eran hombres (5 de ciencias y 4 de letras), y 28 mujeres (5 de ciencias y 23 de letras). La media de edad era de 23.78 años, con un rango de 22 a 37 años. Todos ellos participaron en la investigación de forma voluntaria y anónima.

El anexo 1.A. recoge la titulación y el grado de participación de los sujetos en cada una de las fases de la investigación. De los 37 participantes de la primera fase, 22 pasaron a la segunda, y 15 completaron las tres fases.

El anexo 1.B. ofrece una descripción de las características de la muestra.

Con el fin de detectar posibles diferencias entre los sujetos que participaron en cada una de las tres fases, se llevaron a cabo una serie de comparaciones mediante análisis de la varianza, la prueba t de Student y la prueba U de Mann-Whitney. En el anexo 1.C. puede observarse la significación de las diferencias halladas para cada variable. Únicamente se observaron diferencias significativas en las variables "Internalidad para hechos negativos en el ASQ (ASQINEG)" entre los tres grupos que contestaron al cuestionario durante la primera fase, y en "Autoeficacia (AUTOEF 2)" entre los grupos 1 y 2 durante la segunda fase.

5.2. INSTRUMENTOS DE MEDIDA

Las dificultades metodológicas presentes en cualquier investigación, se ven agravadas cuando se abordan variables cognitivas. Es preciso el recurso a medidas indirectas basadas en autoinformes del sujeto, con las limitaciones que ello conlleva: información no verificable, influencia de disposiciones de respuesta (deseabilidad social, falseamiento, etc.¹).

Anotada, por tanto, esta puntualización, se hace preciso justificar el tipo de escala utilizada en los cuestionarios. Se ha optado por utilizar escalas tipo Likert (generalmente ancladas en los extremos, y en las que los diferentes puntos están representados por un número), frente a las escalas análogas, con el fin de homogeneizar todos los cuestionarios utilizados.

¹ Para una revisión de las ventajas e inconvenientes de los autoinformes ver Fernández Ballesteros y Carrobes, 1983; Fernández Ballesteros, 1983).

De otro lado, este es el método empleado en la mayoría de estudios consultados, lo que facilita la comparación de resultados.

El sistema Likert presenta el inconveniente de que resulta improbable que un punto de la escala coincida exactamente con el estado del sujeto (Singh y Bilsbury, 1989), por lo que se pierde algo de precisión con respecto a otros métodos.

En general se ha optado por escalas de 7 puntos, aunque en algún caso se ha utilizado una escala de 100 puntos, con la que se consigue mayor precisión pero se pierde en fiabilidad al hacer la tarea más compleja para el sujeto.

5.2.1. Cuestionarios aplicados durante la primera fase de la investigación. Mayo, 1989.

5.2.1.1. Cuestionario demográfico y de salud. (Anexo 4.A.1)

Consta de dos partes, la primera de las cuales contiene 18 preguntas referidas a las características demográficas y socioeconómicas de la muestra, las cinco últimas, relacionadas con la situación laboral del individuo.

En la segunda parte -preguntas 19 a 25-, se recoge información sobre problemas de salud padecidos durante las últimas semanas, así como hábitos del sujeto.

Se han considerado las siguientes variables:

- Edad (Edad)
- Sexo (Sexo)
- Estado Civil (Esci)
- Lugar de nacimiento (Nacim)
- Número de hermanos (Herm)
- Lugar de residencia habitual (Resi)
- Situación laboral del padre (SLP)
- Situación laboral de la madre (SLM)
- Situación profesional del padre (SPP)
- Situación profesional de la madre (SPM)
- Ingresos mensuales de la familia (Ingres)
- Clase social percibida (Clas)
- Personas a cargo de sujeto (Cargo)
- Convivencia habitual (Conviv)
- Independencia económica (Indep)
- Situación laboral del sujeto (SL1)
- Número de horas semanales dedicadas al deporte (Sport 1).
- Consumo de alcohol: vasos diarios y graduación (Alc 1): se ha utilizado una escala en la que cada vaso de alcohol de graduación inferior a 5º puntúa 1 punto; entre 6º y 10º, 2 puntos; entre 11º y 15º, 3 puntos; entre 16º y 25º, 4 puntos, y más de 26º, 5 puntos.
- Problemas de salud padecidos durante las últimas semanas (Prosal 1): se suman los trastornos padecidos por cada sujeto, por lo que la puntuación oscilará entre 0 y 8, aunque la puntuación máxima puede ser superior si incluyen más de un trastorno en el ítem abierto.

El cuestionario de salud se aplicó de forma independiente en las fases 2 y 3 de la investigación, aunque los datos deben ser tratados con precaución, dado que el verano es una época atípica en relación a los hábitos y estilos de vida.

El cuestionario está íntegramente redactado en catalán, por ser la lengua mayoritaria entre los sujetos que forman la muestra. En el anexo 1.B. pueden verse las puntuaciones directas obtenidas por los 37 sujetos en las variables relacionadas con las características demográficas y socioeconómicas.

5.2.1.2. Cuestionario de atribuciones sobre la consecución de empleo (CACE).

(Anexo 4.A.2)

Este instrumento ha sido elaborado especialmente para la investigación con el fin de complementar el Cuestionario de Estilo Atribucional (ASQ) de Peterson et al. (1982). Tal como han señalado varios autores (Rotter, 1975; Stipeck y Weisz, 1981), la validez y el valor predictivo de las medidas específicas, relacionadas con la situación que se investiga, es mejor que el de los instrumentos de carácter general, muy especialmente en el terreno de las atribuciones y expectativas.

Se han incluido en el cuestionario 25 posibles causas determinantes de la consecución de empleo, que los sujetos deben evaluar de acuerdo con cada una de las dimensiones atribucionales de internalidad, estabilidad y globalidad, en una escala de 1 a 7, en el mismo sentido que la del ASQ (a mayor puntuación, mayor internalidad, estabilidad y globalidad). Hemos incluido también una pregunta sobre la importancia concedida a cada una de las causas y otra sobre la percepción de las propias capacidades o recursos en

cada una de las 25 situaciones. En el primer caso no se les ha pedido que ordenasen los factores por orden de importancia sino que puntuasen la incidencia de cada uno sobre la consecución de un trabajo, en una escala de 1 a 100. En la segunda pregunta debían valorar cuál era su situación personal en cada uno de los factores, es decir, los recursos percibidos para afrontar la situación.

Aun cuando sería posible realizar gran cantidad de análisis a partir de este cuestionario, se han considerado únicamente las siguientes escalas:

- Importancia concedida a cada factor en la primera fase (IMPFACT1).
- Importancia concedida a cada factor en la segunda fase (IMPFACT2).
- Internalidad de cada individuo para el conjunto de los 25 factores en la primera fase (CACE I 1).
- Estabilidad individual para el total de los 25 factores en la primera fase (CACE E 1).
- Globalidad individual para el total de los 25 factores en la primera fase (CACE G 1).
- Total de los recursos percibidos por cada individuo en la primera fase (CACE REC 1).
- Internalidad de cada individuo para el conjunto de los 25 factores en la segunda fase (CACE I 2).
- Estabilidad individual para el total de los 25 factores en la segunda fase (CACE E 2).
- Globalidad individual para el total de los 25 factores en la segunda fase (CACE G 2).
- Total de los recursos percibidos por cada individuo en la segunda fase (CACE REC 2).

TABLA 5.1. Correlaciones entre las escalas del CACE durante la primera y segunda fases.

	CACEI1	CACEE1	CACEG1	CACEREC1	CACEI2	CACEE2	CACEG2	CACEREC2
CACEI1	1.000	.0760(37) P= .655	.0823(37) P= .628	.3158(37) P= .057	.6012(22) P= .003	-.1894(22) P= .398	-.0463(22) P= .838	.6486(22) P= .001
CACEE1		1.000	.2723(37) P= .103	.4566(37) P= .005	.0041(22) P= .986	.2870(22) P= .195	.0843(22) P= .709	-.1296(22) P= .565
CACEG1			1.000	.2941(37) P= .077	-.0312(22) P= .890	.1317(22) P= .559	.6546(22) P= .001	-.0460(22) P= .839
CACEREC1				1.000	.0664(22) P= .769	-.0830(22) P= .713	-.0406(22) P= .858	.3812(22) P= .080
CACEI2					1.000	.1184(22) P= .600	.0266(22) P= .906	.5234(22) P= .012
CACEE2						1.000	.5961(22) P= .003	-.0162(22) P= .943
CACEG2							1.000	-.0692(22) P= .760
CACEREC2								1.000

En la tercera fase se ha aplicado una versión modificada del cuestionario, en la que el sujeto debe valorar la influencia que, a su juicio, ha podido desempeñar cada factor sobre el resultado de su comportamiento de buscar trabajo, en una escala de 1 a 100 (IMPFACT3).

5.2.1.3. Percepción de control sobre la consecución de empleo. (Anexo 4.A.3)

Este cuestionario pretende medir la percepción de control de los universitarios sobre la consecución de empleo a través de tres preguntas que evalúan:

1. Posibilidades percibidas de encontrar empleo (Pos 1)
2. Lugar de control (interno-externo) del reforzamiento (LoC 1).
3. Expectativas de que los comportamientos de búsqueda de trabajo conduzcan a los resultados de consecución de empleo. Esto es, expectativas de resultado no autorreferencial (Pect 1).

La puntuación se obtiene en una escala tipo Likert, anclada en los extremos, con valores que oscilan entre 1 y 7 para cada ítem.

Se han incluido, además, seis preguntas referentes al momento en que piensan empezar a buscar trabajo, el tiempo que creen que tardarán en encontrarlo, tanto ellos como sus compañeros de especialidad, y las estrategias que seguirán para buscarlo. Las

últimas dos preguntas inquietan acerca de las consecuencias de no encontrar trabajo.

5.2.1.4. Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-28). (Anexo 4.A.4)

El GHQ-28 (Goldberg y Hillier, 1979) fue obtenido mediante análisis factorial a partir del GHQ-60 elaborado por Goldberg y Blackwell en 1970. Este cuestionario ha sido concebido para la identificación de trastornos psiquiátricos, no psicóticos, en medicina general y en estudios de comunidades, y está considerado como uno de los más elaborados dentro de las técnicas de "screening" o despistaje.

Intenta evaluar, por un lado, la incapacidad para mantener los niveles habituales de salud y, por otro, la aparición de problemas nuevos. Ha sido utilizado con éxito en varios países (Tennant, 1977; Muñoz et al., 1978; Chan y Chan, 1983; Medina-Mora et al., 1983).

El cuestionario es autoadministrable y está diseñado para evitar los fenómenos de perseveración en las respuestas. Existen tres formas de puntuación según el valor concedido a cada una de las cuatro respuestas posibles a cada ítem (0-0-1-1/0-1-2-3/0-0-1-2), siendo la más utilizada la primera (Muñoz et al., 1979).

Hemos preferido la versión de 28 ítems siguiendo las sugerencias de Banks (1983), que encuentra una mayor validez del

GHQ-28, con respecto a las otras versiones, para su utilización con poblaciones jóvenes². Además el GHQ-28 ofrece la ventaja de incluir cuatro escalas (síntomas somáticos, ansiedad, depresión y disfunción social), con lo que se gana en precisión.

Este cuestionario ha sido validado en España para población general (Muñoz et al. 1979); para pacientes con patología orgánica (Lobo et al. 1983) y para enfermos oncológicos (Salvador et al. 1984), obteniéndose unos resultados psicométricos algo inferiores que en las muestras inglesas.

Dado que nuestro objetivo es el de valorar el estado de salud de cada individuo y su nivel de adaptación a lo largo del proceso de búsqueda de empleo, hemos preferido utilizar la puntuación tipo Likert modificado (0-0-1-2), con el fin de lograr una mayor discriminación entre los sujetos. Por consiguiente, las puntuaciones oscilarán entre una mínima de 0 y una máxima de 56 puntos.

Puesto que se ha aplicado el cuestionario en las tres fases, se han considerado las siguientes escalas para cada una de las fases:

- Puntuación total de la escala (GHQTOT 1, GHQTOT 2, GHQTOT 3).
- Puntuación en la escala de ansiedad (GHQA 1, GHQA 2, GHQA3).
- Puntuación en la escala de depresión (GHQD 1, GHQD 2, GHQD 3).
- Puntuación en la escala de disfunción social (GHQDS 1, GHQDS 2, GHQDS 3).
- Puntuación en la escala de trastornos somáticos (GHQTS 1, GHQTS 2, GHQTS 3).

² El coeficiente de correlación con el índice general del Present State Examination (PSE) de Wing (1976) es de 0.67 (puntuación binaria), y de 0.74 con el PSE total, en una muestra (N=200) de jóvenes de 17 años recién acabados sus estudios, mitad con trabajo y mitad desempleados.

TABLA 5.2. Correlaciones entre las escalas del GHQ-28 en las tres aplicaciones.

	GHQTOT1	GHQA1	GHQD1	GHQDS1	GHQTS1	GHQTOT2	GHQA2	GHQD2	GHQDS2	GHQ2TS	GHQTOT3	GHQA3	GHQD3	GHQDS3	GHQTS3
GHQTOT1	1.000	.9244	.8376	.7761	.7978	.4015	.1682	.6640	.3209	.4008	.6602	.6189	.7551	.4896	.4450
GHQA1		P=.000	P=.000	P=.000	P=.000	P=.071	P=.466	P=.001	P=.156	P=.072	P=.007	P=.014	P=.001	P=.064	P=.097
GHQD1		1.000	.7506	.5660	.5927	.3753	.1263	.6612	.3608	.3452	.5011	.6528	.5924	.3717	.1432
GHQDS1			P=.000	P=.000	P=.000	P=.094	P=.585	P=.001	P=.108	P=.125	P=.057	P=.008	P=.020	P=.173	P=.611
GHQTS1			1.000	.6105	.5005	.3249	.1184	.6957	.3679	.2216	.2699	.5494	.4231	.1868	-.1397
GHQTOT2				P=.000	P=.002	P=.151	P=.609	P=.000	P=.101	P=.334	P=.331	P=.034	P=.116	P=.505	P=.619
GHQA2				1.000	.5903	.0045	-.1245	.1829	.0028	.0409	.8635	.5532	.8817	.6734	.8379
GHQD2					P=.000	P=.985	P=.591	P=.428	P=.990	P=.860	P=.000	P=.032	P=.000	P=.006	P=.000
GHQDS2					1.000	.4792	.3038	.5706	.2398	.5635	.5065	.2859	.5543	.3367	.5536
GHQTS2						P=.028	P=.181	P=.007	P=.295	P=.008	P=.054	P=.302	P=.032	P=.179	P=.032
GHQA3						1.000	.8964	.7899	.7951	.9236	-.1154	-.0981	-.1422	-.1257	-.0645
GHQD3							P=.000	P=.000	P=.000	P=.000	P=.694	P=.739	P=.628	P=.669	P=.827
GHQDS3							1.000	.5663	.6355	.7836	-.1245	-.0365	-.1452	-.1643	-.1172
GHQTS3								P=.007	P=.002	P=.000	P=.672	P=.902	P=.620	P=.575	P=.690
GHQTOT3								1.000	.6195	.7235	-.0828	-.0368	-.1466	-.1659	0.0
GHQA3									P=.003	P=.000	P=.778	P=.901	P=.617	P=.571	P=.100
GHQD3									1.000	.5546	-.1188	-.0898	-.2105	-.1548	-.0382
GHQDS3										P=.009	P=.686	P=.760	P=.470	P=.597	P=.897
GHQTS3										1.000	-.1068	-.1503	-.0929	-.0642	-.0562
											P=.716	P=.608	P=.752	P=.827	P=.849
											1.000	.7981	.9176	.8490	.7565
												P=.000	P=.000	P=.000	P=.001
												1.000	.8386	.5284	.3677
													P=.000	P=.043	P=.178
													1.000	.7206	.6089
														P=.002	P=.016
														1.000	.4987
															P=.058
															1.000

5.2.1.5. Cuestionario de Depresión de Beck.

(Anexo 4.A.5)

Se ha aplicado la versión castellana del BDI, tal como ha sido publicada por Beck, Rush, Shaw y Emery (1983, orig. 1979). Corresponde, por tanto, a la última versión elaborada del inventario de depresión de Beck, cuya diferencia principal con respecto a sus predecesores es el hecho de recabar información acerca del estado depresivo de los sujetos durante la última semana, y no sobre la situación actual del individuo como se hacía anteriormente.

El cuestionario está compuesto por 21 ítems, doce de los cuales incluyen comparaciones entre el funcionamiento reciente del sujeto frente a su nivel de funcionamiento habitual, es decir, si duermen igual que siempre, si comen tan bien como de costumbre, etc. Los 9 ítems restantes se refieren al estado de ánimo, nivel de culpa, autoestima, etc. (Zimmerman, 1986).

Cada ítem está formado por cuatro frases que reflejan la distinta intensidad del síntoma en cuestión, y que son puntuadas de 0 a 3, por lo que la puntuación total oscila de 0 a 63. El punto de corte para los estudiantes universitarios suele situarse en 10 puntos (Hatzenbuehler, Parpal y Matthews, 1983).

El BDI es uno de los cuestionarios más utilizados actualmente para medir la depresión, tanto en contextos clínicos como en investigación (Fernández Ballesteros y Carrobles, 1983).

Entre las razones que nos han llevado a escoger el BDI como medida de depresión destacan sus cualidades psicométricas (Fernández Ballesteros y Carrobles, 1983; Conde y Franch, 1984; González, 1983) y las posibilidades de comparación con otros estudios, ya que el BDI se ha utilizado como criterio de medida en varias investigaciones sobre depresión, estilos cognitivos y, muy especialmente, en los trabajos sobre desempleo.

Finalmente, se trata de un instrumento elaborado a partir del modelo de depresión de Beck, en el que se da mayor importancia a los componentes cognitivos de la depresión que a los conductuales o somáticos, en consonancia con los objetivos de nuestra investigación.

La utilización del BDI con estudiantes universitarios requiere algunas precisiones metodológicas:

La depresión que presentan los estudiantes no es equiparable a la depresión clínica (Depue y Monroe, 1978). Entre las principales diferencias a destacar figura la duración de los síntomas, que suele ser mucho más corta en el caso de los estudiantes (Sacco, 1981). Al parecer, los estudiantes clasificados como deprimidos un día pasan a la categoría de no deprimidos al administrar el BDI unos días después (Sacco y Hokanson, 1978; Hammen, 1980; Oliver y Burkham, 1979).

Los estudios clínicos en los que se comparan las puntuaciones del BDI con la severidad de la depresión evaluada por especialistas, se comprueba también que la depresión de los estudiantes universitarios presenta menor duración (Bumberry, Oliver y McClure, 1978). En todas las investigaciones citadas se utilizaron las primeras versiones del BDI, y por tanto, se preguntó a los estudiantes sobre su estado actual, esto es, en el momento de contestar el cuestionario. Zimmerman (1986) ha comprobado que la utilización de la última versión del BDI no resuelve este problema. Una parte considerable de los estudiantes clasificados como deprimidos en la primera aplicación de la prueba dejan de serlo en el re-test.

Por nuestra parte hemos comprobado la estabilidad del instrumento calculando las correlaciones entre las puntuaciones obtenidas en cada una de las fases. Hay que advertir, sin embargo, que el tiempo transcurrido es de cuatro meses entre la primera y la segunda aplicación, y de cerca de dos meses entre la segunda y la tercera fases.

TABLA 5.3. Correlaciones entre las puntuaciones del BDI para cada una de las fases (Figura entre paréntesis el número de sujetos sobre los que se calculó el coeficiente de correlación).

	BDI 1	BDI 2	BDI 3
BDI 1	1.000	.6651*** (n=21)	.7167** (n=15)
BDI 2		1.000	.6856** (n=14)
BDI 3			1.000

Niveles de significación: ** $P < .01$ *** $P < .001$

Su aplicación en cada una de las fases ha dado lugar a la consideración de las siguientes variables:

- BDI primera fase (BDI 1).
- BDI segunda fase (BDI 2).
- BDI tercer fase (BDI 3).

5.2.1.6. Cuestionario de Estilo Atribucional. (Anexo 4.A.6)

Se ha utilizado para esta investigación la versión catalana (Morató y Peri, 1985) del Attributional Style Questionnaire de Peterson, Von Baeyer, Abramson, Metalsky y Seligman (1982).

El cuestionario está formado por doce situaciones hipotéticas a las que el sujeto debe atribuir la causa principal, y evaluar esa causa en relación a tres dimensiones atribucionales: Lugar de Control, Estabilidad y Globalidad, basándose en el modelo reformulado de la Indefensión Aprendida (Abramson, Seligman y Teasdale, 1978).

Se valora el estilo atribucional ante situaciones positivas y negativas, con seis ítems para cada caso, y se hace una diferenciación entre situaciones de relación interpersonal y situaciones de logro.

Cada ítem se presenta en una hoja separada y va seguido de cinco preguntas, la primera de las cuales se refiere a la causa que ha provocado la situación, mientras que las tres siguientes miden cada una de las tres dimensiones atribucionales. La quinta intenta evaluar la importancia concedida a la situación en caso de sucederle al sujeto.

En cuanto a las características psicométricas, el cuestionario ha mostrado unos niveles de fiabilidad aceptables (ver tabla 5.4.).

TABLA 5.4. Coeficientes de fiabilidad del ASQ obtenidos en diferentes investigaciones.

Consistencia Interna (Alfa de Cronbach)								
Estudio	Hechos positivos				Hechos negativos			
	Int.	Est.	Glob.	Total	Int.	Est.	Glob.	Total
Peterson et al. (1982)	.50	.58	.44	.75	.46	.59	.69	.72
Morató y Peri (1984)								
1ª Administración	.69	.47	.56	.72	.47	.18	.67	.66
2ª Administración	.67	.56	.65	.77	.63	.59	.64	.68
Palomares (1988)	.62	.63	.75		.39	.71	.55	
Test-retest								
Estudio	Hechos positivos				Hechos negativos			
	Int.	Est.	Glob.	Total	Int.	Est.	Glob.	Total
Peterson et al. (1982)	.58	.65	.59	.70	.64	.69	.57	.64
Morató y Peri (1985)	.65	.57	.47	.65	.49	.49	.44	.53

Respecto a su validez de criterio, Peterson, Bettes y Seligman (1982) contrastaron el ASQ con las atribuciones espontáneas realizadas por 66 sujetos, valoradas por 4 jueces conocedores del significado de las dimensiones atribucionales. El nivel de acuerdo entre las valoraciones de los jueces y el ASQ fue $r=0.41$ para la dimensión de internalidad ($P < 0.001$); 0.19 para la dimensión de estabilidad ($P < 0.10$); 0.23 para la de globalidad ($P < 0.10$) y 0.30 para el total de la escala ($P < 0.05$) (Cfr. Morató y Peri, 1985).

En la tabla 5.5. se muestran las puntuaciones dadas por nuestros sujetos al cuestionario, en comparación con una muestra catalana (Morató y Peri, 1985), una muestra castellana (Palomares et al., 1988) y la muestra original americana (Peterson et al., 1982). La elección de estos estudios obedece a la similitud de características de los sujetos empleados en ellas (estudiantes universitarios)

TABLA 5.5. Medias y desviaciones típicas de las escalas del ASQ en diferentes estudios.

Estudio	Internal.		Estabilidad		Globalidad		Total	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Sucesos Positivos								
Peterson et al. (1982)	5.26	0.79	5.36	0.68	5.11	0.80	5.25	0.62
Morató y Peri (1985)								
1ª Adm.	4.64	1.26	4.98	0.75	5.03	0.95	4.89	0.95
2ª Adm.	4.89	1.19	4.92	0.78	4.84	1.01	4.88	0.73
Palomares et al. (1988)	4.88	0.81	4.75	0.95	4.51	1.30	4.72	0.82
Nuestra muestra	4.93	0.86	4.88	0.66	4.89	0.89	4.90	0.59

(Cont.)

Estudio	Internal.		Estabilidad		Globalidad		Total	
	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT
Sucesos negativos								
Peterson et al. (1982)	4.29	0.84	4.14	0.71	3.87	1.07	4.12	0.64
Morató y Peri (1985)								
1ª Adm.	4.16	1.13	3.74	0.75	3.85	1.19	3.92	0.74
2ª Adm.	4.38	1.13	3.86	0.84	3.94	1.04	4.07	0.66
Palomares et al. (1988)	3.79	1.63	3.41	1.04	3.31	0.95	3.52	0.54
Nuestra muestra	4.23	1.00	3.28	0.81	3.40	1.07	3.63	0.79

Las variables analizadas son las siguientes:

- Internalidad para los sucesos positivos (ASQIPOS).
- Internalidad para los sucesos negativos (ASQINEG).
- Estabilidad para los sucesos positivos (ASQEPOS).
- Estabilidad para los sucesos negativos (ASQENEG).
- Globalidad para los sucesos positivos (ASQGPOS).
- Globalidad para los sucesos negativos (ASQGNEG).
- Internalidad para el total de la escala (ASQITOT).
- Estabilidad para el total de la escala (ASQETOT).
- Globalidad para el total de la escala (ASQGTOT).
- Sucesos positivos estilo compuesto (ASQPOS).
- Sucesos negativos estilo compuesto (ASQNEG).

TABLA 5.6. Correlaciones entre las escalas del ASQ obtenidas a partir de la muestra inicial de 37 sujetos.

	ASQIPOS	ASQINEG	ASQEPOS	ASQENEG	ASQGPOS	ASQNEG	ASQITOT	ASQETOT	ASQGTOT	ASQPOS	ASQNEG
ASQIPOS	1.00	.01 P=.959	.5592 P=.000	-.0596 P=.726	.0767 P=.652	-.1516 P=.370	.5548 P=.000	.1979 P=.240	-.0268 P=.875	.7405 P=.000	-.0897 P=.598
ASQINEG		1.00	.0344 P=.840	.3190 P=.054	.3080 P=.064	.4079 P=.012	.4769 P=.003	.0003 P=.999	.2222 P=.186	.1309 P=.440	.7558 P=.000
ASQEPOS			1.00	.1841 P=.275	.2179 P=.195	.2217 P=.187	.4196 P=.010	.5680 P=.000	.3368 P=.042	.8148 P=.000	.1555 P=.358
ASQENEG				1.00	.2081 P=.216	.6739 P=.000	.1142 P=.501	.4754 P=.003	.4170 P=.010	.1379 P=.411	.7991 P=.000
ASQGPOS					1.00	.1992 P=.237	-.1427 P=.399	-.2191 P=.193	.2346 P=.162	.5379 P=.001	.3842 P=.019
ASQNEG						1.00	.3443 P=.037	.5762 P=.000	.8231 P=.000	.2061 P=.221	.8214 P=.000
ASQITOT							1.00	.6404 P=.000	.5373 P=.001	.5260 P=.001	.3006 P=.071
ASQETOT								1.00	.7573 P=.000	.4224 P=.009	.2980 P=.073
ASQGTOT									1.00	.4421 P=.006	.5151 P=.001
ASQPOS										1.00	.1858 P=.271
ASQNEG											1.00

5.2.2. Cuestionarios aplicados durante la segunda fase de la investigación. Setiembre, 1989.

5.2.2.1. Cuestionario de búsqueda de empleo durante el verano. (Anexo 4.B.2.)

La conducta de búsqueda de empleo se evaluó a través de un índice compuesto por 7 ítems (ACTIV 2), siguiendo el modelo descrito por Van Ryn y Vinokur (1990). Se pidió a los sujetos que indicaran la frecuencia con que habían realizado algunas de las siguientes actividades durante el verano:

- Entregar el currículum en alguna empresa
- Llamar por teléfono a alguna empresa
- Entrevista concertada
- Entrevista no concertada
- Respuesta a algún anuncio (diarios, bolsas de trabajo, colegios profesionales, amigos o conocidos, demandas del INEM, etc.)
- Apuntarse en el INEM
- Entregar instancias a la Administración Pública para concursar en oposiciones.
- realización de cursillos o seminarios.

Van Ryn y Vinokur incluyen preguntas referidas a la lectura de diarios, hablar con amigos, conocidos o familiares acerca de posibles ofertas, o hacer "cosas" para mejorar la impresión causada. Dado el carácter retrospectivo del cuestionario me parece difícil que puedan recordar con alguna precisión este tipo de actividad, sin estar además previamente avisados de que se les pediría esa información.

Cada ítem se acompañó de una pregunta respecto a la eficacia percibida de aquella acción, en el momento de realizarla, de caras a la consecución de los objetivos esperados, esto es, encontrar empleo. Se obtiene, por tanto, un índice individual de eficacia percibida de los resultados de la acción con carácter retrospectivo, es decir, mediada por el conocimiento de esos resultados. Para calcularlo se divide la puntuación total obtenida en eficacia entre el número de actividades realizadas.

Se incluyeron, además, en el cuestionario algunas preguntas sobre la situación laboral del sujeto (SL 2), y el promedio de su expediente académico (EXP). No pudo obtenerse información sobre el expediente académico de los 37 sujetos de la muestra inicial porque en el mes de mayo -primera fase-, aún no conocían las notas definitivas del último curso.

5.2.2.2. Atribuciones sobre los resultados de la búsqueda de empleo. (Anexo 4.B.3.)

Este instrumento pretende evaluar el estilo atribucional (dimensión lugar de control) ante situaciones de fracaso (ATRFAC), como las que se producen cuando las actividades de búsqueda de empleo no tienen como resultado la consecución del trabajo solicitado.

Para ello se pregunta al sujeto sobre las posibles causas de que sus acciones hayan fracasado, y se les pide que las evalúen en una escala de 1 a 7 puntos, según la dimensión de internalidad.

La puntuación individual es la media que se obtiene sumando las respuestas a cada acción de búsqueda y dividiendo por el total de acciones enumeradas. A mayor puntuación mayor internalidad.

Las cuatro últimas preguntas se refieren al número de horas invertidas en la búsqueda de trabajo durante el verano (diarias y totales) y durante el mes de setiembre (diarias y totales). Se obtienen 4 variables:

- Número de horas de búsqueda diarias durante el verano.
- Número de horas de búsqueda durante todo el verano (HORAS V).
- Número de horas diarias durante el mes de setiembre.
- Número de horas totales durante setiembre (HORAS SET).

Se descartaron las variables referidas al número de horas diarias por falta de datos.

5.2.2.3. Cuestionario de expectativas de autoeficacia sobre la búsqueda de empleo. (Anexo 4.B.4)

De las 18 preguntas de que consta este instrumento, las 14 primeras se han traducido al catalán a partir del cuestionario sobre

“Actitud ante la búsqueda de trabajo” (Raich, Checa, García, Puig y Saez (1989). Las cuatro restantes proceden del cuestionario del INEM “¿Sabe Vd. cómo buscar trabajo?” (Sitbe, 1985).

Se pretende medir las expectativas de autoeficacia (AUTOEF 2) sobre la consecución de empleo, esto es, “la creencia de que uno es capaz de ejecutar con éxito un comportamiento requerido para obtener determinados resultados” (Bandura, 1977; p. 39).

Se ha mantenido la misma escala empleada por Raich et al., aunque se ha adaptado la puntuación al sentido de la pregunta, según que estuviera formulada de forma directa o inversa. Así, a mayor puntuación corresponden mayores expectativas de autoeficacia, que oscilan entre un mínimo de 18 y un máximo de 126 puntos.

5.2.2.4. Cuestionario de utilización del tiempo. (Anexo 4.B.5)

Elaborado por Feather y Bond (1983), este cuestionario está formado por 17 preguntas referidas a la organización y estructuración del tiempo, y a la utilización de éste con alguna finalidad o sentido.

Los sujetos son requeridos a contestar cada pregunta en una escala de 1 a 7, en la que 1 denota falta de estructura o finalidad en la utilización del tiempo y 7 la presencia de éstas.

La puntuación se obtiene sumando las respuestas dadas al conjunto de ítems, con un mínimo de 17 puntos y un máximo de 119.

La consistencia interna del cuestionario (alfa de Cronbach) fue de 0.87 para el grupo de empleados del estudio de Feather y Bond, y de 0.88 para el grupo de desempleados, todos ellos graduados universitarios.

El cuestionario original inglés fue sometido a análisis factorial y se obtuvieron 4 factores, de los que se han derivado 4 escalas:

1. Compromiso (Engagement): Ítems 5,8,16 y 17. Se refiere a la finalidad, significado e interés en la vida diaria.
2. Dirección (Direction): Ítems 11, 12 y 13. Se refiere a la falta de propósito, o de finalidad de la actividad, y a la dificultad para iniciar una actividad.
3. Estructura (Estructure): Ítems 2,3 y 10. Inercia y falta de estructura u organización.
4. Rutina (Routine): Ítems 4 y 9. Se refiere a la rutina y planificación de la actividad.

Por nuestra parte, hemos utilizado únicamente la puntuación total obtenida de los 17 ítems.

Hemos añadido la pregunta 18 para discernir si la mala organización de tiempo es un hecho estable que puede relacionarse con rasgos de personalidad, o bien está en función de la situación actual de paro.

La puntuación obtenida en el cuestionario ha dado lugar a dos variables:

- Utilización del tiempo durante la segunda fase (Tiempo 1).
- Utilización del tiempo durante la tercera fase (Tiempo 2).

5.2.3. Cuestionarios aplicados durante la tercera fase de la investigación. Noviembre, 1989.

5.2.3.1. Cuestionario sobre actividades de búsqueda de empleo. (Anexo A.C.2.)

Elaborado para la investigación, evalúa las siguientes variables:

- Número de horas dedicadas a buscar trabajo durante el periodo acordado de un mes (HORAS 3)
- Tipo de trabajo buscado: pregunta cerrada de elección múltiple, con tres alternativas (no ha buscado trabajo, ha buscado trabajo de la propia especialidad y ha buscado cualquier tipo de trabajo).
- Resultado de la búsqueda: pregunta cerrada con cuatro opciones (SL 3).
- Centralidad del problema de buscar/encontrar trabajo en la vida del individuo. Se evalúa a través de una escala de 1 a 7, en la que 1 representa la ausencia de preocupación y 7 implica que es un problema central en su vida (CEN).

- Eficacia percibida de las sesiones informativas. 1 representa poca eficacia y 7 representa eficacia total.

- Percepción del grado de cumplimiento de las instrucciones dadas durante las sesiones informativas.

- Las preguntas 7 y 8 son las mismas que se incluyeron en el cuestionario de percepción de control aplicado durante la primera fase, referidas a las expectativas de resultado no autorreferencial, y a las posibilidades percibidas de encontrar empleo (PECT 3 y POS 3).

5.2.3.2. Cuestionario para quienes han encontrado trabajo. (Anexo 4.C.3.)

Se trata de una modificación del Cuestionario Atribucional sobre Consecución de Empleo, aplicado en la primera fase (ver apartado 5.2.1.2., y anexo 4.A.2.), en el que se ha mantenido únicamente la pregunta acerca de la importancia atribuida a cada uno de los factores en relación al hecho de haber encontrado empleo (IMPFACT 3). Se han eliminado las escalas atribucionales de internalidad, estabilidad, globalidad y percepción de recursos.

Se han añadido, además, cuatro preguntas referidas a las características del empleo conseguido: tipo de ocupación, contrato, ingresos económicos y si piensa continuar la búsqueda de empleo, caso de que el trabajo no esté relacionado con su especialidad.

5.2.3.3. Cuestionario para quienes no han encontrado trabajo. (Anexo 4.C.3.)

Al igual que el anterior, se trata de una modificación del Cuestionario Atribucional sobre Consecución de Empleo, aplicado en la primera fase (ver apartado 5.2.1.2., y anexo 4.A.2.), en el que se ha mantenido únicamente la pregunta acerca de la importancia atribuida a cada uno de los factores en relación al hecho de no haber encontrado empleo (IMPFAC 3). Se han eliminado las escalas atribucionales de internalidad, estabilidad, globalidad y percepción de recursos.

TABLA 5.7. Resumen de los cuestionarios aplicados en cada una de las tres fases de la investigación.

CUESTIONARIO	FASE 1	FASE 2	FASE 3
Cuestionario demográfico y de salud	X		
Atribuciones sobre la consecución de empleo	X	X	
Percepción de control sobre la consecución de empleo	X		
Cuestionario de Salud General GHQ-28	X	X	X
Inventario de Depresión de Beck	X	X	X
Cuestionario de Estilo Atribucional	X		
C. de Búsqueda de empleo durante el verano		X	
Atribuciones sobre resultados de la búsqueda		X	
Expectativas de Autoeficacia		X	
Cuestionario de utilización del tiempo		X	X
Problemas de salud		X	X
C. sobre actividades de búsqueda de empleo			X
C. para los que han encontrado trabajo			X
C. para los que no han encontrado trabajo			X

5.3. PROCEDIMIENTO

5.3.1. Primera fase (12 y 13 de mayo, 1989)

En esta primera reunión se pretendía explicar a los sujetos el propósito de la investigación, al tiempo que se tomaban medidas basales de las principales variables del estudio.

Se convocó a los estudiantes de Letras por carta (ver anexo 2.A.), una semana antes de la reunión, y a los de ciencias mediante anuncios sistemáticamente colocados en su facultad (interior y exterior de las 12 aulas en que se imparten clases de 5º curso, en los pasillos que conducen a ellas, en la biblioteca de la facultad, las salas de estudio y el bar) (anexo 2.B.).

Se esperó a los sujetos dentro del aula acordada en la carta y se les invitó a acomodarse según iban entrando. Se esperó unos diez minutos antes de iniciar la conversación.

La sesión, que se desarrolló en catalán, puesto que ninguno de los sujetos manifestó dificultades con el idioma, se dividió en dos partes, dedicando la primera de ellas a explicar los objetivos del estudio (ver tabla 5.8.), y la segunda a la administración de los cuestionarios de evaluación.

Tabla 5.8. Explicación dada a los sujetos sobre el objetivo de la investigación.

a) Uno de los problemas sociales más acuciantes de la población española es el paro. Este problema afecta muy directamente a los jóvenes y, muy especialmente a los que buscan su primer empleo. Esta situación ha convertido al paro en el PROBLEMA CENTRAL de la juventud catalana.

b) Frente a esta situación los técnicos del INEM insisten en que muchas ofertas de empleo quedan sin cubrir.

c) Numerosas investigaciones señalan que un 75% de las personas que buscan empleo no saben cómo hacerlo. Carecen de las habilidades precisas para encontrar un puesto de trabajo adecuado para ellas.

d) Desde la universidad se observa, con tristeza, cómo los alumnos que han invertido un esfuerzo de cinco años en formarse técnicamente -con un coste social ciertamente elevado-, no siempre acaban encontrando el empleo para el que se han preparado, o, en el mejor de los casos, tardan bastante tiempo en conseguirlo.

e) Por estas razones nos hemos propuesto, en primer lugar, dotar a los estudiantes que deseen participar en la investigación de unas habilidades básicas para buscar empleo, con el fin de conseguir unas cotas más altas de efectividad y acierto en esta tarea.

Al mismo tiempo, intentaremos evaluar el grado de motivación y participación de cada uno a lo largo de todo el proceso que, como señalábamos en la carta de presentación, constará de tres fases:

Fase 1. Evaluación inicial. Mayo, 1989.

Fase 2. Sesiones informativas sobre búsqueda de empleo.
Setiembre, 1989.

Fase 3. Seguimiento. Noviembre, 1989.

A continuación se procedió a la asignación de un código de identificación a cada participante. Se indicó a los sujetos que encontrarían un código al inicio de cada cuestionario, el cual debían rellenar con los siguientes datos:

* Primera casilla. Letra inicial de la carrera de cada sujeto:

B. Biología
F. Filología
H. Historia
P. Psicología
Pd. Pedagogía
Q. Química

* Segunda casilla. Día del mes que nació cada sujeto.

* Tercera casilla. Número de la calle donde viven.

Una vez completado este trámite se administraron los cuestionarios en el orden que se indica en la tabla 5.9.

TABLA 5.9. Cuestionarios administrados en la primera fase.

1º. Cuestionario demográfico y salud
2º. Atribuciones sobre la consecución de empleo
3º. Percepción de control
4º. GHQ-28
5º. BDI
6º. ASQ

Antes de entregar un cuestionario se esperó que el sujeto hubiese acabado de completar el anterior.

Finalmente se les indicó que se les convocaría por carta para la participación en las sesiones informativas que tendrían lugar en setiembre.

5.3.2. Segunda fase (Setiembre, 1989)

Se convocó por carta a las 37 personas que participaron en la primera fase (ver anexo 2.C.).

Con el fin de que pudieran escoger el horario más conveniente se ofreció la posibilidad de apuntarse en uno de los tres grupos formados:

- * Primer grupo: día 20 (miércoles), mañana de 9 a 13 horas.
- * Segundo grupo: día 20, tarde de 15 a 19 horas.
- * Tercer grupo: día 23 (sábado), mañana de 9 a 13 horas.

La fecha de la segunda sesión se acordó por separado con cada uno de los grupos, y tuvo lugar al cabo de dos días para los grupos 1 y 2, y al cabo de una semana para el grupo 3.

El propósito principal de las sesiones informativas era el de igualar la muestra en cuanto a conocimiento de técnicas de búsqueda de empleo. Por tanto, se trataba exclusivamente de proporcionar la información al respecto que podrían encontrar en cualquier organismo oficial, con el fin de controlar la contaminación que de esta variable pudiera derivarse para la investigación.

Hay que señalar además que las sesiones informativas constituían un incentivo para la participación en la investigación, que, de otro modo, hubiera sido mucho menor.

Se pidió a los sujetos que se presentaran entre ellos, para lograr un mayor clima de confianza, y, a continuación anotaron sus nombres y códigos en dos papeles separados, con el fin de conocer cuántos y quiénes participaban en cada sesión.

En segundo lugar se les explicaron los distintos apartados de las sesiones:

1º. Evaluación de las actividades realizadas durante el verano en relación a la búsqueda de empleo, de su motivación y mentalización para buscar un trabajo.

2º. Información sobre búsqueda pasiva de empleo.

3º. Información sobre búsqueda activa de trabajo.

TABLA 5.10. Cuestionarios administrados durante la segunda fase.

-
- 1º. Cuestionario de búsqueda de empleo durante el verano.
 - 2º. Atribuciones sobre los resultados de la búsqueda de trabajo.
 - 3º. Expectativas de autoeficacia sobre la búsqueda de empleo.
 - 4º. Cuestionario de utilización del tiempo.
 - 5º. Atribuciones sobre la consecución de empleo.
 - 6º. Problemas de salud de las últimas semanas.
 - 7º. GHQ-28.
 - 8º. BDI.
-

Todos los cuestionarios se administraron juntos en el mismo paquete y en el orden indicado, precedidos de las siguientes instrucciones:

“ Alguns d'aquests qüestionaris ja els vareu contestar durant el mes de maig. Com que moltes d'aquestes preguntes feien referència al que pensavau en aquell moment, i que pot haver canviat actualment, us preguem que contesteu els qüestionaris des de la perspectiva actual”.

Una vez finalizada esta primera parte de evaluación se procedió a iniciar las sesiones informativas. El guión de las sesiones puede consultarse en el anexo 3.A.

En el anexo 3.B. se incluye la documentación complementaria proporcionada a los sujetos.

Durante las sesiones informativas se entregó a los sujetos una agenda de las que utiliza el INEM en sus sesiones sobre técnicas de búsqueda de empleo (ver modelo en el anexo 3.A.), con el objetivo de que la cumplimentaran a lo largo del mes siguiente, y la devolvieran junto con los cuestionarios del mes de noviembre. A tal fin se les dió instrucciones acerca de cómo habían de rellenarla. La función primordial de la agenda era la de llevar un registro de la conducta de buscar trabajo, que había de servirnos como variable dependiente de la investigación.

5.3.3. Tercera fase (Noviembre, 1989)

Se enviaron por carta los cuestionarios de la tercera fase a los sujetos que participaron en las sesiones informativas del mes de setiembre. Se les pidió también que enviasen la agenda cumplimentada durante el primer mes de búsqueda de trabajo. Para

ello se incluyó en la carta un sobre preparado con sello y la dirección de la autora.

En la tabla 5.11. se indican los cuestionarios administrados en esta fase.

TABLA 5.11. Cuestionarios administrados en la tercera fase.

-
- 1º. Cuestionario sobre actividades de búsqueda de empleo.
 - 2º. Cuestionario para quienes han encontrado trabajo
 - 3º. Cuestionario para quienes no han encontrado trabajo.
 - 4º. Cuestionario de utilización del tiempo.
 - 5º. Cuestionario de salud.
 - 6º. GHQ-28.
 - 7º. BDI.
-



