



INSERCIÓN Y PREPARACIÓN PARA EL EMPLEO: UN ESTUDIO LONGITUDINAL¹

JULIO FERNÁNDEZ GARRIDO(*)
LUIS ARAMBURU-ZABALA HIGUERA(**)

RESUMEN. La meta básica de un Taller de Entrenamiento en Búsqueda de Empleo es ayudar a los jóvenes a encontrar un trabajo adecuado en el menor tiempo posible. En el Taller SABE intentamos desarrollar la autoconfianza de los buscadores de empleo al tiempo que se mejoran las habilidades de tipo interpersonal. En este artículo describimos los efectos de un módulo formativo dirigido a estudiantes que están a punto de incorporarse al mercado de trabajo. Lo característico de este enfoque es que el monitor intenta reforzar las «creencias de control» y usa una orientación positiva hacia el demandante de empleo. En nuestro estudio longitudinal hemos comprobado que el Taller reduce la ansiedad e incrementa la autoconfianza de los participantes, en comparación con un grupo de control de similares características. Estos resultados apuntan a la utilidad de incorporar contenidos de orientación laboral en el currículum de los estudiantes que van a terminar los estudios universitarios.

INSERCIÓN LABORAL Y BÚSQUEDA DE EMPLEO

El entrenamiento en destrezas de búsqueda de empleo es una de las actividades características de los programas de orientación laboral con universitarios. Desde hace algunos años los COIE (Centro de Orientación e Información de Empleo) de las Universidades se encargan de pro-

gramar regularmente estos talleres en el marco de iniciativas autónomas o de los Servicios Integrados de Promoción del Empleo. La importancia de manejarse bien con este tipo de destrezas parece estar fuera de toda duda para los demandantes de empleo, sobre todo en un momento de dificultades en el mercado de trabajo.

Todas esas habilidades pueden aprenderse. Según nuestra experiencia, el aprendizaje

(*) Universidad Complutense de Madrid.

(**) Universidad Carlos III de Madrid.

(1) Esta investigación ha sido subvencionada por el Programa de Ayudas a la Investigación Educativa del Centro de Investigación y Documentación Educativa (convocatoria BOE 16, 01, 95) con el número de proyecto PR30/95-5830, y se inscribe en el marco de las actividades de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid. Los autores desean dar las gracias a don José Luis Blas Catalán, del servicio de Alumnos de la Universidad Complutense de Alcalá de Henares, por su apoyo en la realización de este trabajo.

de las mismas es posible en el curso de talleres ad hoc o con ayuda de materiales autoinstruccionales. Los programas del tipo Taller de Búsqueda se han ensayado con éxito en muchos países y con distintos tipos de demandantes y futuros demandantes de empleo. Powell (1973), Shapiro (1978), Azrin y Besalel (1980) y otros investigadores han descrito el efecto de los talleres en grupos de desempleados, comparando los resultados con grupos de control que no reciben entrenamiento formal. En conjunto, estas investigaciones demuestran que es posible facilitar la Transición a la Vida Activa mediante el aprendizaje estructurado de destrezas de búsqueda y la reevaluación de las actitudes frente al trabajo. En este artículo vamos a presentar un programa de entrenamiento dirigido a estudiantes universitarios y la evaluación de sus efectos sobre la Transición a la Vida Activa en los meses posteriores a la finalización de los estudios. La importancia de estos programas es indudable si tenemos en cuenta los datos recientes hechos públicos por el INEM (1995; 1998) sobre las dificultades de empleo de los titulados jóvenes y el interés creciente de los Centros de Orientación Universitarios por este tipo de actividades.

EL ESTUDIO PSICOSOCIAL DE LAS «CONDUCTAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO»

Tradicionalmente, la investigación psicosocial sobre las conductas de búsqueda de empleo se ha enmarcado en el ámbito de los «estudios sobre Transición a la Vida Activa» (Clarke, 1980; Peiró, 1989), un campo emergente donde trabajan especialistas de distintas Ciencias Sociales y al cual no son ajenos, desde fechas recientes, los psicólogos. Por su parte, los Estudios sobre la Transición pertenecen al ámbito de las investigaciones sobre el Desarrollo de carrera. Los trabajos realizados hasta la

fecha sobre las conductas de búsqueda de empleo pueden clasificarse en dos grupos:

- los modelos teóricos, que se proponen explicar y predecir las conductas de búsqueda de empleo en distintos contextos (por ejemplo, alto y bajo desempleo; demandantes de distintas edades, género y clase social, etc.).
- la investigación aplicada, que analiza cuál es el efecto de la intervención psicosocial sobre la actividad de búsqueda de empleo y los resultados finales de esa búsqueda.

Dentro del primer grupo, habría que destacar los estudios basados en el modelo motivacional de la Expectativa-valencia (Vroom, 1964; Porter y Lawler, 1968, etc.). En particular, en los últimos años se han realizado intentos sistemáticos de utilizar este modelo en el ámbito de la orientación laboral (Feather, 1982; 1986; 1992, etc.). En concreto, el psicólogo australiano Feather es autor de una teoría explicativa que hace depender la actividad de búsqueda de los desempleados de la Expectativa de resultados (*Job expectancy*) y de la Valencia del empleo (*Job valence*). La teoría de la Expectativa-valencia referida al desempleo (Feather y Davenport, 1981; Feather, 1982; Feather y Barber, 1983; etc.) predice, asimismo, que la motivación de búsqueda será tanto mayor cuanto más elevadas sean la expectativa y la valencia o importancia del empleo. Recientemente (Aramburu-Zabala, 1998a; 1998b), se ha destacado la conexión de esta teoría en el ámbito de la búsqueda de empleo con la extensa línea de investigación (Heider, 1958; Rotter, 1966; Weiner, 1986, etc.) que analiza las modalidades de la noción de *creencias de control* (por ejemplo, a través de las nociones de controlabilidad percibida, locus de control, expectativas de control, estilo explicativo, autoeficacia, etc.).

En lo referente a los estudios aplicados, hay un interés destacado por conocer el efecto de ciertos tipos de intervención psicosocial sobre la inserción de los demandantes. Durante muchos años, los tratamientos grupales han estado dominados por la metodología conductista de los *Job-clubs* (Azrin y Besalel, 1980). Isaacson y Brown (1993) describen el *Job-club* de la siguiente manera:

(Un *Job-club* es) un grupo que no sólo apoya y anima a sus miembros sino que también les ayuda a mejorar sus destrezas para la entrevista con ayuda del role-playing, clarifica y dilucida sus metas gracias a la discusión grupal, anima a compartir pistas e informaciones sobre el empleo, y busca soluciones grupales a problemas que afectan a cada uno de los miembros, como la atención a los niños, el transporte, etc. (Isaacson y Brown, 1993, 444).

El *Job-club* es, en esencia, un procedimiento altamente estructurado que se basa en la Psicología conductual y la Modificación de conducta (aplicación a la búsqueda de empleo de los principios del refuerzo, extinción y otros). Se han ensayado distintas versiones de la idea original de Azrin y otros (1975) y Azrin y Besalel (1980), que han tenido amplia difusión gracias a los programas del *United States Employment Service* (USES) y la *Canada Employment and Immigration Commission*. Hace algunos años, Chandler (1984) presentó una versión abreviada del *Job-club* destinada a las oficinas de empleo de los Estados Unidos. Con este motivo, se ha examinado la utilidad de su versión corta del *Job-club* en un programa de promoción del empleo dirigido a 30 sujetos. En el seguimiento, Chandler ha encontrado que un 48% de los sujetos habían conseguido empleo a tiempo completo después de una búsqueda donde se contaba con el respaldo de un grupo de apoyo. Si bien los resultados de Chandler

pueden considerarse preliminares, sus datos sugieren que el programa es eficaz en situaciones donde no es posible impartir el *Job-club* completo.

Kimeldorf y Tornow (1984), por su parte, han elaborado un método de entrenamiento para jóvenes basado también en el *Job-club* para ser utilizado como «puente» hacia el empleo en las sucesivas transiciones de la carrera laboral. Este enfoque se conoce con los nombres de «grupo de autoayuda» o «método de búsqueda» y consiste de un conjunto de ejercicios activos para implementar las habilidades de búsqueda donde el grupo tiene un papel protagonista a la hora de dar respaldo y retroalimentación. En vista de la desaparición acelerada de empleos juveniles en Estados Unidos y otros países, los autores han destacado la necesidad de que estos módulos de preparación para la vida activa formen parte del currículum del sistema educativo reglado.

Finalmente, se han efectuado intentos para adaptar la metodología del *Job-club* a algunos programas norteamericanos de asistencia social que guardan cierta semejanza con las iniciativas europeas del «Ingreso Mínimo de Inserción» (Stidham y Remley, 1992). Estos autores evalúan la viabilidad y eficacia de los *Job-club* en programas que combinan los subsidios con la Formación Profesional y otras medidas de apoyo. La orientación de los talleres se basa estrictamente en tres principios de la modificación de conducta: el modelado de la conducta, la práctica intensiva y el refuerzo positivo. En esta experiencia, se contó con 116 beneficiarios de un programa de Ayuda Social que tomaron parte en talleres cuya duración oscilaba entre 15 y 20 días en sesiones diarias de dos horas y media. Los instructores tenían como misión la enseñanza de las principales técnicas de búsqueda y la supervisión de las prácticas. En conjunto, se logró una

tasa de colocación del 70,8% entre los participantes del *Job-club*, una proporción muy superior al 29% conseguido por la Oficina de Empleo local en el mismo año.

Un balance rápido de estas investigaciones, teóricas y aplicadas, nos llevaría a destacar el peso a menudo excesivo que algunos autores conceden a las variables estrictamente psicológicas. Ciertamente, la tentación del *reduccionismo psicológico* está presente en muchos de estos trabajos (Schaufeli y Van Ypersen, 1993). En general, se detecta una tendencia a destacar la dimensión propositiva del sujeto que busca empleo, con lo que se minimizan los factores económicos, políticos y sociales que determinan objetivamente la *ocupabilidad* del sujeto (OIT, 1993). Es evidente que, cuando se pone el acento en las expectativas de control, las valencias, cogniciones e intenciones del individuo, existe el riesgo de convertir en problema personal un fenómeno como el paro, que ante todo es *un problema social* (Senior y Naylor, 1987).

Desde esta consideración, se podría concluir que las intervenciones psicológicas sobre el desempleo centradas principalmente en el desarrollo de las *creencias de control* sobre los resultados de la búsqueda (O'Brien, 1987) pueden tener el efecto negativo de «culpabilizar a la víctima» (Kieselbach, 1989). Esta hipótesis es coherente con la larga serie de investigaciones que demuestran que los sujetos más internalistas (Feather y Davenport, 1981; Feather y Barber, 1983; Blanch, 1986) y con mayor *work commitment* durante la búsqueda (Banks, 1989, etc.) sufren con más intensidad los efectos negativos del desempleo, por ejemplo, el estrés, depresión, etc. Una conclusión razonable de todo ello sería que ningún cambio de *naturaleza psicológica* puede sustituir a las políticas activas de creación de empleo.

UNA INVESTIGACIÓN CON UNIVERSITARIOS (1995/96)

METAS DE LA INVESTIGACIÓN

Desde este marco de investigación, los autores deseaban conocer el efecto de una intervención del tipo «Taller de búsqueda de empleo» sobre algunas variables psicológicas y conductuales de las que depende la inserción laboral de los universitarios. La investigación que presentamos en las páginas siguientes es un seguimiento longitudinal-transverso de los graduados universitarios que tomaron parte en un programa de intervención psicosocial como los que se han descrito más arriba. Esta investigación se realizó en el marco del Programa de Ayudas a la Investigación Educativa CIDE en 1995 y 1996. El objetivo de dicho trabajo era la exploración de los efectos de un Taller de Entrenamiento en Búsqueda de Empleo sobre las principales variables precursoras de la conducta de búsqueda tomando como referencia un grupo de control.

MÉTODO Y DISEÑO

La investigación se aborda con una metodología *comparativa* con la finalidad de *evaluar los posibles efectos del Taller de Entrenamiento* en las habilidades de búsqueda. A tal fin se comparan los resultados *pre* y *post* obtenidos por un grupo experimental y otro de control en las variables mediadoras de la búsqueda de empleo y la propia actividad de búsqueda. Teniendo en cuenta la forma de distribución asimétrica, característica de las variables que son objeto del estudio, las técnicas de análisis estadístico que usamos son de tipo no paramétrico (Estadístico *H* de Kruskal-Wallis, prueba de *Rangos Señalados* de Wilcoxon, etcétera).

MUESTRAS E INSTRUMENTOS

El estudio tiene por meta analizar los componentes de las conductas de búsqueda en los universitarios que están a punto de finalizar sus estudios. En este caso, hemos tomado como punto de partida para el estudio longitudinal-transverso dos subgrupos de universitarios madrileños de la Universidad Complutense de Alcalá de Henares reclutados con ayuda del Servicio de Alumnos de esa Universidad.

Ofrecemos a continuación un resumen del perfil del grupo experimental y del grupo de control. El grupo experimental se refiere a aquellos sujetos que toman parte en un Taller de dieciséis horas de duración repartidas en tres sesiones² que se impartieron mediante un acuerdo con el Centro de Orientación e Información de Empleos de la Universidad de Alcalá de Henares en el curso académico 1995-96; el grupo de control está formado por estudiantes elegidos aleatoriamente y que no toman parte en la experiencia.

FICHA-RESUMEN (GRUPO EXPERIMENTAL)

Nuestro Grupo Experimental está compuesto por 145 sujetos en las etapas T1 y T2, y por 133 sujetos en T3. Los distintos Talleres de Entrenamiento en Búsqueda de Empleo tienen lugar de manera escalonada en el Segundo Trimestre de 1996. Durante e inmediatamente después del Taller se aplican los instrumentos siguientes: *Datos A*, *Edeca*, *ASQ* (en T1) y *Datos*

B (en T2, una semana después). El Seguimiento tiene lugar, siempre a los seis meses de la finalización del Taller, en el Cuarto Trimestre de 1996 mediante una entrevista telefónica (protocolo *Result*, T3).

HISTORIAL

De los 200 sujetos que componían la muestra inicial se excluyen finalmente 67 por encontrarse en alguna de estas dos condiciones: (a) no rellenan la totalidad de los protocolos de T1 y T2 y (b) son individuos que ya habían completado los estudios en el momento de participar en el Taller. La muestra obtenida en T1 y T2 incluía por tanto a 145 estudiantes de la Universidad Complutense de Alcalá de Henares, 59 varones y 74 mujeres, que pasan por el Taller y rellenan los protocolos *Datos A*, *Edeca*, *ASQ* y *Datos B*. Por otro lado, entre T2 y T3 se registra una pérdida de 12 sujetos, por lo que la muestra finalmente examinada en T3 se compone de 133 sujetos. Los datos que se ofrecen a continuación se refieren al subgrupo de 133 sujetos que completan la totalidad de protocolos. Es preciso hacer notar, por otro lado, que alguno de los ítems sólo son contestados por una parte de los sujetos de la muestra (por ejemplo, los referidos a *quienes trabajan* o a *quienes no están trabajando*, etc.).

GÉNERO Y EDAD

El 55%³ de la muestra T1 son mujeres y el 45% varones. Las edades de los parti-

(2) El Taller y los materiales instruccionales SABE (Sesiones de Adiestramiento en Búsqueda de Empleo) han sido elaborados específicamente para poblaciones universitarias por Fernández y Aramburu-Zabala (1993) y se vienen aplicando con regularidad en programas implementados por los COIE de distintas universidades desde principios de los noventa (ver Bibliografía).

(3) Porcentajes redondeados a la cifra más próxima.

cipantes oscilan entre los 19 y 31 años, con una mediana de edad de 23 años. El intervalo 22-25 es el que concentra el mayor número de sujetos (80% del total), lo que es acorde con el objeto de la intervención: suministrar entrenamiento en Técnicas de Búsqueda a un grupo de jóvenes alumnos/as del último curso de diplomaturas y licenciaturas universitarias. Por otro lado, en cuanto al estado civil y situación familiar de los sujetos, se trata de un grupo compuesto mayoritariamente por personas solteras y sin cargas familiares.

FICHA-RESUMEN (GRUPO DE CONTROL)

Nuestro Grupo de control está compuesto por 133 sujetos, 59 varones y 74 mujeres, que completan la totalidad de los cuestionarios. Las medidas pre (T1, coincidiendo con la entrega del Cuaderno Autoinstruccional) y post (T2, una semana después) se aplican en el Segundo Trimestre de 1996 y comprenden los instrumentos siguientes: *Datos A*, *Edeca*, *ASQ* (en T1) y *Datos B* (en T2). El Seguimiento (T3) tiene lugar, siempre a los seis meses de la recogida de datos post, en el Cuarto Trimestre de 1996 mediante una entrevista telefónica (protocolo *Result*, T3).

HISTORIAL

De los casi 200 sujetos que componían la muestra inicial del grupo de control se excluyen aleatoriamente 60 sujetos para igualar el número de casos al del grupo experimental, manteniéndose el mismo número de varones y de mujeres que en aquél (ver *supra*). La muestra comprende por tanto a 133 estudiantes de la Univer-

sidad Complutense de Alcalá de Henares que pasan por el Taller y rellenan los protocolos *Datos A*, *Edeca*, *ASQ*, *Datos B* y *Resul*. Como en el caso anterior, los datos analizados se refieren por tanto a un subgrupo de 133 sujetos que completan la totalidad de protocolos. La composición por edades y carreras es similar a la del grupo experimental.

SISTEMÁTICA

A comienzos del curso académico 1995-96, se realiza la selección de los candidatos a esta experiencia, universitarios de ambos sexos de último año de carreras universitarias medias y superiores que acuden a las oficinas del COIE de la Universidad de Alcalá de Henares a principios del curso académico 1995-96 y que se interesan por los programas de Transición a la Vida Activa organizados por el COIE de esta Universidad. El Taller de Búsqueda de Empleo tiene lugar en el segundo trimestre de ese mismo año académico e incluye una recogida de datos biográficos y actitudinales al comienzo (T1: *Datos-A*) y al fin de la intervención (T2: *Datos-B*) en el caso del grupo experimental y en dos períodos análogos en el grupo de control (T1 y T2). El seguimiento (T3: *Resul*) se realiza en el cuarto trimestre de 1996 a través de una encuesta telefónica a todos los sujetos. En T1, T2 y T3, la recogida de datos se realiza mediante sendos cuestionarios multitemáticos (*Datos-A*, *Datos-B* y *Resul*, respectivamente) que incluyen una serie de ítems cerrados relativos a proyectos y expectativas laborales y de búsqueda de empleo, centralidad del empleo, estrategias de búsqueda de empleo y otras variables significativas para la búsqueda. Igualmente, en T1 se aplicó una medida general de *expectativas de controlabilidad/optimismo*, la versión abreviada del ASQ elaborada por Seligman (1991), y la Escala de Desarrollo de Carrera *EDECA*,

un protocolo que explora las «metas de carrera» y los «medios» o estrategias que piensa utilizar el sujeto.

- *Estudio Transversal.* Con los recursos que se acaban de indicar pretendíamos evaluar algunos aspectos de la *personalidad laboral*, la disponibilidad para el trabajo y los comportamientos de búsqueda (T1, T2, T3) de los participantes en el Taller, comparándolos con el perfil de quienes, en situación análoga, son asignados a un grupo de control. Este análisis tiene por fin verificar la eficacia del Taller comparando la evolución de los participantes con un grupo análogo que no tomó parte en la experiencia.
- *Estudio Longitudinal.* Adicionalmente, parecía interesante realizar un seguimiento de ambos grupos de sujetos para comprobar la continuidad de los posibles efectos del Taller y observar si los niveles de Expectativas, Centralidad o Valencia positiva del empleo, etc. se mantienen en el período comprendido entre el Segundo Trimestre del año 1996 (o 2T96; curso académico 1995-1996) y el Cuarto Trimestre del mismo año (4T96), así como los eventuales efectos de la intervención sobre la intención y las conductas de búsqueda de empleo.

EL TRATAMIENTO: TALLER DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

Las Sesiones de Adiestramiento en Búsqueda de Empleo SABE (Fernández y Áramburu-Zabala, 1993) son una modalidad de intervención psicosocial que se dirige a demandantes de empleo de nivel universitario que cursan o acaban de cursar distintas diplomaturas y licenciaturas.

Se trata, por tanto, de una intervención grupal cuya meta es el aprendizaje de conductas de búsqueda efectivas, dentro de la tradición psicológica de diseño de intervenciones aplicables a la búsqueda de empleo (v.gr., Azrin y Besalel, 1980; Caplan y otros, 1989, etc.).

En general, el objeto del Taller de Búsqueda de Empleo es adiestrar a los demandantes en las conductas y habilidades necesarias para la inserción en la vida activa. En un sentido amplio, las habilidades que preparan para la vida activa van más allá del adiestramiento de destrezas para la selección. Por tanto, será necesario fijarse, adicionalmente, otros objetivos:

- Enseñar a definir y valorar el propio perfil (intereses, incentivos, posibilidades, «encaje» en el mercado), extinguiendo en lo posible actitudes negativas y ambivalencias respecto del trabajo.
- Animar y motivar a las personas, ayudando a delimitar una imagen positiva de sí mismos/as y de su cualificación.
- Preparar estrategias de afrontamiento de situaciones estresantes, aprendiendo a organizar la propia «agenda de búsqueda de empleo».
- Adiestrar en técnicas específicas para la superación de procesos de selección formales e informales, y para gestionar la fase de admisión y períodos de prueba.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos son de cuatro tipos:

- *Efectos sobre las «exigencias» o «condiciones» mantenidas respecto del empleo por los universitarios (disponibilidad frente al empleo).* Los datos obtenidos sugieren

un cierto efecto del Taller en el sentido de reducción de alguna de las exigencias iniciales con que los universitarios se aproximan al mercado de trabajo. Hemos podido apreciar que, en el grupo experimental, esta reducción se extiende a la mayoría de las condiciones que plantean los sujetos y alcanza a ambos sexos, si bien no siempre con niveles estadísticamente significativos. Con todo, no hay que perder de vista que en alguna de esas Condiciones hay una recuperación parcial o total al cabo de seis meses, lo que sugiere que esa *mejora de la disponibilidad* puede ser pasajera y en algunos casos ha desaparecido en la etapa del Seguimiento. En particular, son importantes los efectos del Taller sobre las demandas de *estabilidad en el trabajo* en las mujeres, la *libertad o autonomía laboral* en los varones y mujeres («ir a mi aire y sin horario fijo»), la posibilidad de *progresar* en las mujeres y la posibilidad de encontrar *trabajo cerca de casa* en los varones.

Finalmente, en el grupo de control también se advierte un descenso en un cierto número de exigencias entre el pretest y el Seguimiento y el postest y el Seguimiento, que seguramente se deben a la necesidad de afrontar de forma realista la ya próxima inserción laboral. En general, las diferencias entre el grupo experimental y el de control tienden a favorecer a los sujetos del primer grupo, en el sentido de un menor nivel de exigencias en relación con los trabajos que los sujetos del grupo experimental estarían dispuestos a aceptar. Esas diferencias son significativas en cinco de las comparaciones intergrupo o «transversales».

• *Efectos del Taller sobre los Temores asociados con la búsqueda de empleo (ansiedad)*. Al igual que las *Condiciones*, los *Temores* de los universitarios en relación con la búsqueda de empleo experimentan fluctuaciones a menudo muy importantes. Se desprende de nuestros resultados que el Taller ha sido altamente eficaz para reducir o matizar esos *Temores*. Así, se aprecian diferencias significativas en el grupo experi-

mental entre el pretest T1 y el postest T2 en la mayoría de los *Temores* estudiados y cuatro de esas diferencias alcanzan niveles de significación estadística. Por consiguiente, también los «miedos» manifestados por el grupo experimental se reducen entre el segundo trimestre de 1996 y el cuarto trimestre de 1996. Como en el caso de las *Condiciones*, se observa que la tendencia a la reducción de los *Temores* entre el momento anterior (segundo trimestre de 1996, T1) y el momento posterior (idem, T2) al Taller puede ir seguida de una notable recuperación en el Seguimiento (cuarto trimestre de 1996, T3).

• *Efectos sobre las Expectativas de control y la Centralidad del empleo*. Sin duda, la mejora en las *Expectativas de resultado* (en concreto, las posibilidades percibidas de encontrar un empleo) es una de las dimensiones donde mejor se aprecia la eficacia del Taller de Búsqueda de Empleo. Se recordará que una de las metas del Taller era precisamente incrementar de forma razonable las «creencias de control» (*control beliefs*) sobre los resultados de la búsqueda como una manera de motivar a los sujetos a la acción. De acuerdo con nuestros datos, en el grupo experimental se advierte un aumento muy importante de las oportunidades percibidas a lo largo del Taller en los varones y las mujeres (diferencias pre-post significativas al NC del 1%) mientras que en el grupo de control las expectativas se mantienen aproximadamente iguales entre el pretest T1 y el postest T2. Ese aumento del grupo experimental tiende a mantenerse hasta el Seguimiento, en el caso de las mujeres (con una diferencia significativa al NC del 1% entre T1 y T3). Sin embargo, en el grupo experimental no se aprecian diferencias sustanciales entre el pretest T1 y el postest T2 en cuanto a la demora estimada antes del primer empleo, pese al mayor «optimismo» con que parecen afrontar la situación después del Taller.

En cuanto a las Valencias (centralidad del empleo), la importancia de conseguir un empleo de forma inmediata tiende a descender tanto en el grupo experimental (seguramente por efecto del Taller, dadas las diferencias significativas que aparecen en el intervalo T1 a T2) como en el grupo de control, en particular en el período comprendido entre el final del Taller y el Seguimiento, lo que sugiere que una parte de quienes terminan los estudios no perciben una necesidad apremiante de encontrar empleo en seguida.

Las tablas I y II siguientes muestran las diferencias en el pretest T1, postest T2 y Seguimiento T3 entre el grupo experi-

mental y el grupo de control. Como puede advertirse, no hay diferencias en Expectativas de resultados (a excepción de las *Posibilidades percibidas* después del Taller) mientras que los sujetos del grupo experimental tienden a manifestar un menor nivel de Valencia del empleo en las variables *RelaA*, *RelaB* (ocupaciones relacionadas con los estudios, antes y después del Taller) y *NorelaB* (ocupaciones no relacionadas con los estudios, después del Taller).

• *Efectos del Taller sobre la intensidad de búsqueda de empleo entre el postest y el seguimiento.* La tabla III resume las diferen-

TABLA I

Comparación Transversal Grupo Experimental-Grupo de Control. Expectativas de resultado. Estadístico H de Kruskal-Wallis⁴

Variable	Contenido	Estad. Valor	Probab.	Interpretación
PosibA	Posibilidad de encontrar empleo en T1			No se han encontrado diferencias significativas
PosibB	Idem (T2)	12,29	,0005	Mayor nivel de oportunidades percibidas en el grupo experimental
Posib2R	Idem (T3)			No se han encontrado diferencias
Tiempo2A	Tiempo estimado para encontrar empleo en T1			No se han encontrado diferencias
Tiempo2B	Idem (T2)			No se han encontrado diferencias
TiempoR	Idem (T3)			No se han encontrado diferencias
RmetaAC	Ajuste metas-expectativas en T1			No se han encontrado diferencias
TotalB	Estilo «optimista» T1			No se han encontrado diferencias
TotalM	Estilo «pesimista» T1			No se han encontrado diferencias
TotalB-M	Medida General de Optimismo en T1			No se han encontrado diferencias

(4) N=266. Grupo Experimental n=133. Grupo de control n=133. Grados de libertad = 1; T1 = pretest; T2 = postest; T3 = seguimiento.

TABLA II

Comparación Transversal Grupo Experimental-Grupo de Control. Centralidad del empleo. Estadístico la de Kruskal-Wallis

Variable	Contenido	Estad. Valor	Probab.	Interpretación
RelaA	Importancia de lograr empleo pronto (en ocupaciones vinculadas a los estudios)	4,83	,0279	Menor nivel de Centralidad o urgencia en el grupo experimental
RelaB	ídem (T2)	10,36	,0013	Menor nivel de Centralidad o urgencia en el grupo experimental
RelaR	ídem (T3)			No se han encontrado diferencias
NorelaA	Importancia de lograr empleo pronto (en ocupaciones vinculadas y no vinculadas)			No se han encontrado diferencias
NorelaB	ídem (T2)	5,01	,0252	Menor nivel de Centralidad o urgencia en el grupo experimental
NorelaR	ídem (T3)			No se han encontrado diferencias

TABLA III

Comparación Transversal Grupo Experimental-Grupo de Control. Pautas de búsqueda de empleo-diferencias en número de buscadores en el pretest T1, postest T2 y seguimiento T3. Estadístico H de Kruskal-Wallis

Variable	Estadístico «H»	Probabilidad	Interpretación
OrganA	25,28	,0000	Historial de búsqueda previo a T1. No hay diferencias significativas.
OrganB			Intención de búsqueda a partir de T2. No hay diferencias.
Organ1R			Actividad de búsqueda entre T2 y T3. En el período T2-T3 (segundo a cuarto trimestre de 1996) han buscado empleo más sujetos en el grupo experimental que en el grupo de control.
Organ2R			Intención de búsqueda a partir de T3. No hay diferencias.

cias principales entre los sujetos que pasaron por el Taller de búsqueda de empleo y los sujetos del grupo de control.

La conclusión más evidente que podemos extraer de estos datos es que hay una di-

ferencia muy significativa entre los niveles de búsqueda efectiva de empleo del grupo experimental y los del grupo de control en el período comprendido entre el postest y el Seguimiento (cfr. X^2 significativo al 1 por mil). Así pues, el Taller parece haber actua-

do como un elemento dinamizador en la búsqueda de empleo, aunque los niveles de búsqueda en el cuarto trimestre de 1996 todavía puedan parecer un tanto bajos. Por otro lado, hay que reconocer la dificultad evidente para identificar de manera precisa a los sujetos que buscan empleo de manera regular en el período T2-T3, o postest-Seguimiento, pese a distintas preguntas que formulamos al respecto.

Por otro lado, podríamos concluir que en el Seguimiento T3, esto es, varios meses después del Taller, en los dos grupos se detecta un número importante (si bien difícil de precisar con exactitud) de sujetos que no han buscado trabajo a los seis meses de finalizar el Taller. Así, en el grupo experimental, si tomamos como referencia las respuestas dadas a uno de los ítems, el porcentaje de sujetos que no han buscado empleo en el cuarto trimestre de 1996 alcanza al 44% del grupo y según otro ítem llegaría incluso al 62%. Una cifra intermedia tal vez sea la estimación más realista. Diremos para concluir este apartado que, en conjunto, más o menos la mitad de quienes pasaron por el Taller a principios de 1996 –y un número mucho mayor de quienes no asistieron a aquél– carecían de un proyecto sólido de búsqueda hacia el final de ese mismo año.

RESUMEN Y CONCLUSIONES

En este trabajo, se ha estudiado el efecto de determinadas variables psicosociales sobre la motivación y las conductas de búsqueda de empleo de un grupo de universitarios y universitarias de la Universidad Complutense de Alcalá de Henares en Transición a la Vida Activa. Sobre este tema existe un cuerpo de investigación psicológica relativamente reciente, una parte del cual ha tomado como referencia el modelo explicativo de la Expectativa-valencia. Al mismo tiempo, la novedad del campo ha estimulado la aparición de numerosas investigaciones de tipo empíri-

co, que pretenden develar las complejas relaciones entre los posibles predictores de la actividad de búsqueda de empleo.

A la vista de estos antecedentes, nos parecía importante *explorar* los posibles efectos del Taller sobre alguna de las variables que pueden afectar a la conducta de búsqueda de empleo así como las diferencias por género en tales variables. En relación con los efectos del Taller sobre los sujetos del grupo experimental, podemos concluir lo siguiente:

- La participación en el Taller ayuda a «sacudir miedos» y reduce la ansiedad ante la búsqueda de empleo, lo cual es un estímulo para iniciar o intensificar la búsqueda.
- Los participantes ajustan sus exigencias a las ofertas existentes y mejoran su disponibilidad para el trabajo (lo que no significa caer en el «victimismo laboral»).
- Asimismo, se detecta un cambio en las creencias de control (*control beliefs*) de quienes tomaron parte en la experiencia, lo que se traduce en una mayor confianza en encontrar trabajo dentro de un plazo razonable.

Por otro lado, esos cambios apenas afectan a la tendencia general a demorar la búsqueda y en general los procesos de inserción laboral, un fenómeno conocido como «Transición demorada» (Casal, 1996, etc.). Por último, hemos constatado ciertas diferencias de género en algunas variables importantes para la inserción que parecen sugerir la conveniencia de intervenciones específicas o «acciones positivas» desde los Centros de Orientación. En particular, las estudiantes de último año de carrera experimentan más ansiedad ante la búsqueda que sus compañeros y sus expectativas de resultado son algo menores, seguramente como respuesta a las posibles discriminaciones en el acceso al empleo. Entre las medidas que parecen

útiles en relación con este grupo mencionamos las tres siguientes:

- Sería conveniente que las Universidades impartan programas que aborden de manera específica las dificultades de las jóvenes universitarias en su búsqueda de empleo.
- Especialmente, esos programas son muy necesarios en las carreras técnicas y en sectores «tradicionalmente masculinos».
- También parecen recomendables los módulos de «autoempleo» para las estudiantes que desean poner en marcha iniciativas empresariales o trabajar por cuenta propia.

Finalmente, el conjunto de resultados apunta a la necesidad de seguir estudiando los procesos de Transición a la Vida Activa de los universitarios y sus características particulares, haciendo hincapié en

los *momentos críticos* que favorecen la eficacia de una intervención psicosocial. Por otro lado, esos mismos resultados ponen de manifiesto la necesidad de profundizar en el análisis de las diferencias individuales y grupales dentro de los universitarios para *taxonomizar perfiles* y diseñar tratamientos específicos para distintos subgrupos. En vista de ello, nos gustaría recordar la conveniencia de que los servicios de empleo y otros organismos interesados en la orientación laboral actualicen periódicamente los contenidos de sus Talleres de Búsqueda Activa de Empleo (BAE) y promuevan la investigación sobre el perfil diferencial de los universitarios. A fecha de hoy (febrero del 2000), los distintos trabajos emprendidos por la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid nos permiten ser optimistas con respecto a este último objetivo.

»

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asint. (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,799 ^b	1	,009		
Corrección de continuidad ^a	6,428	1	,011		
Razón de verosimilitud	7,166	1	,007		
Estadístico exacto de Fischer				,009	,005
Asociación lineal por lineal	6,797	1	,009		
N.º de casos válidos	3.025				

^a Calculado sólo para una tabla de 2 × 2.

^b 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada en 73,08.

TITULARIDAD DEL CENTRO * P22AR2

Tabla de contingencia

			PA22AR2		Total
			1 De a 4 veces	2 5 o más veces	
Titular Titularidad del Centro	1 Público	Recuento	1.471	501	1.972
		% de Titular Titularidad del Centro	74,6%	25,4%	100,0%
		Residuos corregidos	3,1	-3,1	
	2 Privado	Recuento	546	247	793
		% de Titular Titularidad del Centro	68,9%	31,1%	100,0%
		Residuos corregidos	-3,1	3,1	
Total	Recuento	2.017	748	2.765	
	% de Titular Titularidad del Centro	72,9%	27,1%	100,0%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asint. (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,449 ^b	1	,002		
Corrección de continuidad ^a	9,160	1	,002		
Razón de verosimilitud	9,289	1	,002		
Estadístico exacto de Fischer				,002	,001
Asociación lineal por lineal	9,445	1	,002		
N.º de casos válidos	2.765				

^a Calculado sólo para una tabla de 2 × 2.

^b 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada en 214,53.

BIBLIOGRAFÍA

- ARAMBURU-ZABALA, L.: «La inserción social y laboral de las mujeres», en *Revista de Relaciones Laborales*, 6 (1995), pp. 9-10.
- *Transición a la vida activa: procesos de búsqueda de empleo en una muestra de universitarios madrileño*. Tesis doctoral. Madrid, 1998a.
- «Determinantes psicosociales de la búsqueda de empleo», en *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14-3 (1998b), pp. 315-331.
- ARAMBURU-ZABALA, L.; FERNÁNDEZ, J.: *MABEM: Manual de Acción para la Búsqueda de Empleo de la Mujer*. Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales-Inem, 1987.
- *MOBILE: Módulos de Búsqueda, Información y Localización de Empleo*. Madrid, Fundación Formación y Empleo, 1994a.
- «¿De qué hablamos cuando hablamos de empleo?», en *Intervención Psicosocial*, 8 (1994b), pp. 9-26.
- AZRIN, N. H.; BESALEL, V. A.: *Job Club Counselor's Manual: a Behavioral approach to vocational counseling*. Austin, Texas, PRO-ED, 1980.
- AZRIN, N. H.; FLORES, T.; KAPLAN, S. J.: «Job-finding club: A group assisted program for obtaining employment», en *Behavior Research and Therapy*, 13 (1975) pp. 17-27.
- BANKS, M. H.: «La investigación psicológica sobre el desempleo juvenil», en J. R. TORREGROSA; J. B. BERGERE; J. L. ÁLVARO (eds.): *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, pp. 345-364.
- BLANCH, J. M.: *Desempleo juvenil y salud psicosocial*. Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona, 1986.
- CAPLAN, J. J.; VINOKUR, A. D.; PRICE, R. H.; VAN RYN, M.: «Job seeking, reemployment and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss», en *Journal of Applied Psychology*, 74 (1989), pp. 759-769.
- CHANDLER, A.: «Using an abbreviated Job Club program in a job service setting», en *Journal of Employment Counselin*, 21 (3) (1984), pp. 98-102.
- CLARKE, L.: *The transition from school to work: a critical review of research in the United Kingdom*. Londres, HMSO, 1980.
- FEATHER, N. T. (Ed.): *Expectations and actions: Expectancy-value models in Psychology*. Hillsdale, N.J. Erlbaum, 1982.
- FEATHER, N. T.: «Employment importance and helplessness about potential unemployment among students in secondary schools», en *Australian Journal of Psychology*, 38 (1986), pp. 33-34.
- «Expectancy-value theory and unemployment effects», en *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65 (1992), pp. 315-330.
- FEATHER, N. T.; BARBER, J. G.: «Depressive reactions and unemployment», en *Journal of Abnormal Psychology*, 92 (1983), pp. 185-195.
- FEATHER, N. T.; DAVENPORT, P. R.: «Unemployment and depressive affect: A motivational and attributional analysis», en *Journal of Personality and Social Psychology*, 41 (1981), pp. 422-436.
- FERNÁNDEZ, J.; ARAMBURU-ZABALA, L.: *Exploración de los itinerarios de inserción de los universitarios madrileños*. Investigación no publicada Programa de Ayudas a la Investigación educativa CIDE PR30/95-5830, 1997.
- *SABE. Sesiones de Adiestramiento en Búsqueda de Empleo*. COIE de la Universidad de Alcalá de Henares, *Material mimeografiado*, 1993.
- HEIDER, F.: *The Psychology of interpersonal relations*. Nueva York, Wiley, 1958.
- INEM (varios años): *Información sobre el mercado de trabajo. Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional*. Madrid, Subdirección General de Gestión de la Formación Ocupacional.
- *El mercado laboral de los titulados universitarios. Formación complementaria y salidas profesionales*. Madrid, Subdirección General de

- Gestión de la Formación Ocupacional, 1995.
- ISAACSON, L. E.; BROWN, D.: *Career information, career counseling, & career development*. Needham Heights, Massachusetts, Allyn and Bacon, 1993.
- KIESELBACH, T.: «El desempleo juvenil: consecuencias en la salud y recomendaciones para las intervenciones psicosociales», en J. R. TORREGROSA, J. BERGERE y J. L. ÁLVARO (Eds.): *Juventud, trabajo y desempleo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, pp. 523-555.
- KIMELDORF, M.; TORNOW, J.: «Job clubs: Getting into the hidden job market», en *Pointer*, 28 (3) (1984), pp. 29-32.
- O'BRIEN, G. E.: *Psychology of work and unemployment*. Chichester, Reino Unido, John Wiley & Sons Ltd, 1987.
- OIT: «Las políticas de mercado de trabajo activas en el contexto de unos planes de actuación más amplios». Documento GB.258/ESP/2/5. Ginebra, Comisión de Empleo y Política Social, 1993.
- PEIRÓ, J. M.: «Desempleo juvenil y socialización para el trabajo», en J. R. TORREGROSA, J. BERGERE y J. L. ÁLVARO (Eds.): *Juventud, trabajo y desempleo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, pp. 159-178.
- PORTER, L. W.; LAWLER, E. E., III: *Managerial attitudes and performances*. Homewood, III, Dorsey Press, 1968.
- POWELL, D. H.: «The effects of Job Strategy Seminars upon unemployed Engineers and Scientists», en *Journal of Social Psychology*, 91 (1) (1973), pp. 165-166.
- SCHAUFELI, W. B.; VAN YPERSEN, N. W.: «Success and failure in the labour market», en *Journal of Organizational Behavior*, 14 (1993), pp. 559-572.
- SELIGMAN, M. E. P.: *Learned optimism*. Nueva York, Knopf, 1991.
- SHAPIRO, B. A.: «Employment and self-esteem: An evaluation of the Cambridge Job Factory, a Manpower Programme under the Comprehensive Employment Training Act», en *Dissertations Abstracts International* (setiembre) 39/3-A (1978), p. 1.852.
- STIDHAM, H.; REMLEY, T.: «Job Club methodology applied in a workfare setting», en *Journal of Employment Counseling*, 29 (2) (1992), pp. 69-76.
- VINOKUR, A. D.; VAN RYN, M.; GRAMUCH, E.; PRICE, R. H.: «A long term followup and costbenefit analysis of a successful preventive intervention for the unemployed», en *Journal of Applied Psychology*, 76 (1991), pp. 1-7.
- VROOM, V. J.: *Work and motivation*. Nueva York, Wiley, 1964.
- WEINER, B.: *An attributional theory of motivation and emotion*. Nueva York, Springer-Verlag, 1986.