



Jornades de Foment de la
Investigació

**AUTOEFICACIA
PARA LA
BÚSQUEDA DE
EMPLEO EN LOS
ESTUDIANTES
DE LA UJI Y SU
RELACIÓN CON
EL PROCESO
DE BÚSQUEDA**

Autors

M^aIsabel Beas, Susana Llorens y Eva Cifre
Área de Psicología Social

ABSTRACT

El objetivo de este estudio es describir la autoeficacia para la búsqueda de empleo en jóvenes universitarios. La autoeficacia se define como las creencias en las propias capacidades para planificar y ejecutar cursos de acción requeridos para determinados logros y resultados (BANDURA, 1995). La muestra está compuesta por 107 estudiantes de últimos cursos de carrera de la Universitat Jaume I de Castellón. A través de un modelo lineal general se estudia la relación de la autoeficacia para la búsqueda de empleo (medida a través del cuestionario A.B.E., previamente validado por LLORENS, BEAS y CIFRE (2000) con las variables satisfacción con la búsqueda e intensidad de la búsqueda. Los resultados señalan que la autoeficacia para la búsqueda de empleo predice la intensidad de dicha búsqueda y la satisfacción con ésta. Limitaciones y aplicaciones prácticas del estudio también se describen.

PALABRAS CLAVE

Autoeficacia para la búsqueda de empleo, técnicas de búsqueda de empleo, satisfacción con la búsqueda de empleo.

1. INTRODUCCIÓN

El funcionamiento humano está facilitado por un sentido personal de control y las personas se diferencian en su manera de percibir este sentimiento personal. Si las personas creen que pueden realizar acciones para resolver problemas instrumentalmente, se vuelven más inclinadas para hacerlo y se sienten más comprometidas con esta decisión. Esta capacidad hace referencia a la auto-reflexión (**self-reflective capability**): las personas no sólo son agentes activos, sino que son capaces de autoexaminar su propio funcionamiento cognitivo, afectivo y conductual. Esta capacidad se manifiesta en las creencias de autoeficacia (BANDURA, 1997).

Según BANDURA (1997), la autoeficacia percibida se refiere a “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados”. Además, desde diferentes líneas de investigación, se ha puesto de manifiesto que las creencias de autoeficacia funcionan como un determinante fundamental en los procesos de motivación, afecto, pensamiento y acción (BANDURA, 1992)

Las creencias de las personas en relación a su eficacia pueden desarrollarse a través de cuatro formas fundamentales de influencia: el logro de ejecución, el aprendizaje vicario, la persuasión social y la activación emocional (BANDURA, 1997). El primero y principal es **logro de ejecución** o experiencias de dominio (**enactive mastering**). Las experiencias pasadas en la ejecución (real o percibida) de tareas van construyendo las creencias sobre las propias capacidades. Los éxitos crean una robusta creencia en relación a la eficacia personal, mientras que los fracasos la debilitan. Para adquirir un sentido resistente de autoeficacia se requiere experiencia en la superación de obstáculos a través del esfuerzo perseverante.

El aprendizaje vicario o aprendizaje observacional aumenta las creencias del observador en relación a que él también posee las capacidades necesarias. Por otro lado, observar el fracaso ajeno a pesar de los esfuerzos, reduce los juicios de los observadores sobre su autoeficacia y mina su motivación. Este impacto del modelado está influido fuertemente por la similitud percibida con los

modelos. Las otras dos fuentes son la persuasión social (persuasión verbal por una tercera persona de que el sujeto posee determinadas capacidades) y la activación emocional.

La autoeficacia ha sido comúnmente entendida como de dominio específico, de manera que una persona puede tener creencias distintas sobre uno mismo en diferentes dominios o funcionamiento en situaciones particulares, ya que el sistema de creencia de eficacia no es un rasgo global sino un grupo de autocreencias ligadas a los dominios o ámbitos de funcionamiento diferenciados. Esta concepción tiene una consecuencia directa en su medida. Así BANDURA (1997) concreta que las medidas de la autoeficacia personal deben estar dirigidas a dominios psicológicos específicos y por tanto se han de desarrollar escalas centradas en conductas concretas.

El concepto de autoeficacia ha sido aplicado ampliamente a contextos clínicos, educativos, sociales y organizacionales por su capacidad explicativa y heurística. En esta línea, el estudio de la autoeficacia (como componente cognitivo de las actitudes) de cara a la inserción laboral de los jóvenes universitarios que buscan un empleo por primera vez, es importante por varias razones. En primer lugar, porque la autoeficacia dirige la conducta y es precursora de actitudes y conductas de búsqueda (EDEN Y AVIRAM, 1993) En segundo lugar, por su colaboración en la inserción laboral de los jóvenes. Así, al igual que ocurre en los cursos de formación, para la transición socio-laboral no basta con formar en conocimientos, habilidades y destrezas, sino que es necesario poseer una autoeficacia elevada que favorezca la motivación de la persona para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos, es decir, para buscar y encontrar empleo (BEAS, LLORENS, 1996; BEAS, LLORENS Y SALANOVA, 2000). Además, la manifestación de actitudes negativas hacia la búsqueda de empleo debido a barreras o impedimentos que los jóvenes asumen como reales (suerte, políticas de trabajo, frustraciones, falta de confianza en sus posibilidades para encontrar empleo, etc.), impide la realización de conductas o estrategias adecuadas para la búsqueda de empleo y que faciliten la transición socio-laboral (GONZÁLEZ Y NAVARRO, 1998; BEAS, LLORENS Y PINAZO, 2000). Finalmente, esta falta de actitudes positivas hacia la búsqueda de empleo, puede traducirse en un fracaso e insatisfacción con la búsqueda (GARCÍA RODRÍGUEZ, 1993).

Aunque no existe demasiada literatura al respecto de la autoeficacia para la búsqueda de empleo, sí se ha estudiado su utilidad en el diseño de programas de formación, o bien como parte del proceso formativo “training” o bien previo al proceso formativo “pretraining”. Además se ha estudiado como un indicador del proceso formativo (BEAS, LLORENS Y SALANOVA, 2000). Así, diversos programas formativos para “buscadores de empleo” (**job-seekers**) han tenido en cuenta la autoeficacia para la búsqueda de empleo en sus diseños (EDEN Y AVIRAN, 1993; SILVONEN y VOURI, 2000; WERBEL, 2000). Por otro lado, en este ámbito la autoeficacia se ha estudiado también como variable personal predictora de la intensidad de la búsqueda de empleo en desempleados (WANBERG, KANFER y ROTUNDO, 1999). Así estos autores encuentran una relación significativa y positiva entre la autoeficacia para la búsqueda de empleo entre un grupo de desempleados y la intensidad de la búsqueda de empleo. También se ha estudiado como variable predictora de la intención de conducta de búsqueda de empleo en universitarios (VEGA e ISIDRO, 1993). Estas autoras encuentran que su influencia directamente sobre la intención de conducta era muy escasa, ya que estaba mediada por las expectativas de resultado en determinados ámbitos profesionales y el interés laboral en esos ámbitos. A su vez, la edad estaba relacionada positiva y significativamente con la edad.

En relación con la satisfacción con el empleo actual, la autoeficacia se ha estudiado como variable dependiente. LEE (2000) encuentra que el grupo de empleados con mayor autoeficacia para la búsqueda de empleo antes de la formación mostraba una satisfacción mayor con el empleo encontrado.

En esta línea, el objetivo general de este trabajo es describir la autoeficacia para la búsqueda de empleo en el colectivo de jóvenes universitarios y estudiar su relación con la intensidad y la satisfacción con la búsqueda de empleo.

2. METODOLOGÍA

Muestra

El estudio se llevó a cabo sobre una muestra de los 107 estudiantes de últimos cursos de carrera y recién titulados, pertenecientes a la Universitat Jaume I de Castellón que habían recibido asesoramiento e información en materia de búsqueda de empleo. De esta muestra, se han seleccionado los sujetos que tenían experiencia en la búsqueda de empleo. La submuestra total se compone de 46 estudiantes de último curso de carrera y recién titulados de la Universitat Jaume I de Castellón. El rango de edad oscila entre los 20 y los 32 años edad ($X=23,8$ años; $Sd=2,97$), el 13 % son hombres y el 87 % mujeres. En cuanto al estado civil, la mayoría de la muestra son solteros (93,5%. Además, el 86,9% son alumnos pertenecientes a la licenciatura en Psicología, y el 78,3% de los sujetos no están titulados.

Instrumentos

El instrumento utilizado en el estudio fue el cuestionario de Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo (A.B.E.), diseñado y validado por LLORENS, BEAS y CIFRE (2000). Para su elaboración y diseño se utilizó el método de los “incidentes críticos” de HERZBERG, MAUSNER y SNYDERMAN (1959), siguiendo el modelo de actitudes de AZJEN y MADDEN (1986) (Teoría de la *acción planeada*) y el de ROSENBERG y HOVLAND (1960).

Variables

Las variables del estudio han sido las siguientes:

Variables sociodemográficas. Estas variables fueron evaluadas a través de la variables sexo y edad.

Autoeficacia para la búsqueda de empleo o control conductual. Se evaluó mediante tres ítems (14, 17 y 27) extraídos de un análisis factorial previo (LLORENS, BEAS Y CIFRE, 2000). Para dar respuesta al cuestionario, se ha utilizado una escala de tipo Likert con cinco alternativas de respuesta en la que debe indicarse el grado de acuerdo o desacuerdo del sujeto con una serie de afirmaciones sobre la búsqueda de empleo (1=completamente en desacuerdo a 5=completamente de acuerdo).

Un ejemplo de ítem es “Me siento capacitado para buscar y encontrar empleo”. El alfa total de la escala es de ,67.

Intensidad en la Búsqueda de empleo. Esta variable fue medida mediante el sumatorio de las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas por el sujeto. Este ítem (“¿Qué técnicas has utilizado para buscar empleo?”) fue elaborado en forma de pregunta abierta, para posteriormente ser categorizado en 5 alternativas: (1) candidatura espontánea, (2) acudir a conocidos/familiares (3) prensa/anuncios/oferta pública (4) ETT y (5) inscripción activa (INEM, bolsas de trabajo, agencias de colocación).

Autoeficacia para la búsqueda de empleo en los estudiantes de la UJI y su relación con el proceso de búsqueda

Satisfacción con la búsqueda de empleo. Fue evaluado a través de una escala tipo Likert de 1 (totalmente insatisfactoria) a 5 (totalmente satisfactoria), mediante un único ítem (“¿Cómo definirías tu experiencia de búsqueda de empleo?”).

Análisis

Se ha realizado un análisis con un Modelo Lineal General Multivariante utilizando el paquete estadístico SPSS, considerando como variable independiente la autoeficacia para la búsqueda de empleo y como variables dependientes la intensidad de búsqueda y la satisfacción con la búsqueda de empleo.

3. RESULTADOS

Los resultados de los análisis descriptivos y de las correlaciones parciales entre las variables del estudio se muestran en la tabla 1.

Tabla 1: Análisis descriptivo (rango, media y desviación típica) y correlaciones parciales de las variables

	Rango	Media	DT	1	2	3	4	5
1. Edad	20-32	23,8	2,97	-	-,101	,278**	,185	-,139
2. Sexo	1-2	1,86	,34		-	-,005	-,209	,048
3. Autoeficacia BE	1-5	3,05	,84			-	,353*	,301*
4. N° TBE	0-5	1,95	1,08				-	-,043
5. Satisfacción BE	1-5	2,90	,94					-

Estos resultados muestran que en la línea de la literatura revisada, la autoeficacia para la búsqueda de empleo se relaciona positivamente con la intensidad de la búsqueda, la satisfacción con la búsqueda y la edad.

Finalmente, con tal de conocer la relación entre la autoeficacia para la búsqueda de empleo y el proceso de búsqueda, se realizó un análisis de regresión mediante el Modelo lineal general multivariante. Los resultados señalan que la autoeficacia para la búsqueda de empleo predice la tanto Intensidad de búsqueda (resultado conductual) como la Satisfacción con la búsqueda de empleo (resultado afectivo), prediciendo el modelo el 11,2% de la varianza (ver tabla 2).

Tabla 2 : Modelo lineal general multivariante tomando como VI la autoeficacia para la búsqueda de empleo

Modelo lineal general	Beta	R ²
<i>Número TBE</i> ,	,477*	,112
<i>Satisfacción con la BE</i>	,455*	,122

DISCUSIÓN

El objetivo del presente trabajo era describir la autoeficacia para la búsqueda de empleo en los jóvenes universitarios a través de una muestra de estudiantes de últimos cursos de la Universitat Jaume I.

Así pues, los resultados del análisis mediante el Modelo lineal general multivariante señalan que, en general los sujetos tienen un nivel medio de autoeficacia, el cuál es más elevado en el caso de los estudiantes de mayor edad. Este hallazgo es consistente con otros estudios (VEGA E ISIDRO, 1995). Esto puede ser debido a que las personas de mayor edad han tenido más oportunidades de adquirir conocimientos y habilidades; o experiencia laboral y por tanto más experiencias de éxito. De esto se desprende la existencia de diferencias personales a la hora de percibir la posesión de esta capacidad de control o autoeficacia, en la línea de lo señalado por BANDURA (1997). Sin embargo, no se encontraron diferencias en autoeficacia para la búsqueda de empleo en función del sexo, al igual que en el estudio de VEGA E ISIDRO (1995).

Por otra parte, los resultados muestran que las personas que poseen más alta autoeficacia para la búsqueda de empleo diversifican el proceso de búsqueda utilizando más variedad de técnicas distintas, y además están más satisfechas con este proceso de búsqueda. Estos hallazgos están en la línea de diferentes investigaciones realizadas con anterioridad (BEAS, LLORENS y CIFRE, 2000). En este estudio se investigaban los diferentes patrones de estrategias de búsqueda de empleo utilizados por los estudiantes universitarios. Los sujetos caracterizados por un patrón espontáneo sociable (utilizan estrategias de búsqueda más espontáneas y que exigen mayor contacto con personas: candidatura espontánea, acudir a conocidos/familiares y en bastante menor medida la inscripción activa) mostraban mayor satisfacción con su proceso de búsqueda de empleo que los que seguían un patrón reglado formal. (prensa/anuncios/oferta pública, (búsqueda pasiva), inscripción activa e inscripción en Empresas de Trabajo Temporal)

Así pues, tal y como señala BANDURA (1992, 1997), las creencias de autoeficacia funcionan como un determinante fundamental en los procesos de afecto (satisfacción en nuestro estudio) y acción (intensidad de búsqueda de empleo en este caso). Por tanto, dada la inestabilidad e inseguridad característica del mundo laboral actual y con el fin de lograr la plena adaptación al mercado de trabajo, es necesario no sólo una formación integral en estrategias de búsqueda de empleo, sino también la generación de un sentimiento de autoeficacia para la búsqueda que favorezca la motivación del joven en la transición al mundo laboral y su éxito en todo este proceso. La autoeficacia pues, se convierte en un indicador del proceso formativo, ya que se debe lograr el incremento de la autoeficacia a través de la experimentación de logro en contextos protegidos (experiencia de logro), el continuo refuerzo de profesor y compañeros (persuasión verbal) y el modelado entre iguales.

Entre las limitaciones del estudio se destacan el tamaño de la muestra y el hecho de que la mayor parte de los sujetos que han colaborado en el estudio son alumnos pertenecientes a la licenciatura en Psicología. Aparece pues necesario aumentar el tamaño de la muestra y diversificar las titulaciones de estudio. Por otro lado ya estamos diseñando estudios longitudinales que permitan estudiar el impacto de la formación en la autoeficacia, la intensidad de la búsqueda de empleo, o la calidad del empleo, entre otros factores).

BIBLIOGRAFÍA

- AZJEN, I. Y MADDEN, T.J. (1986). Prediction of goal directed behavior: attitudes, intentions and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-74.
- BANDURA, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. En R. Schwarzer (Ed.) *Self-efficacy: Thought Control of Action*. Berlin: Taylor&Francis.
- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- BEAS, M.I.; LLORENS, S. Y CIFRE, E. (2000) “Patrones de estrategias de búsqueda de empleo en estudiantes de la Universitat Jaume I” *Fòrum de Recerca*. Núm 5, ISSN 1139-5486. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Universidad Jaume I. En: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi5/patrones.pdf>
- BEAS, M.I., LLORENS, S., HURTADO, M.J., LÓPEZ, Y. Y SILVESTRE, M. (1996). *Curso teórico práctico en técnicas de búsqueda de empleo*. Manuscrito no publicado
- BEAS, M., LLORENS, S. Y PINAZO, D. (2000). Training options at university: the SEF experience. *Education and Training*, vol 42 (9) 518-523.
- BEAS, M., LLORENS, S. Y SALANOVA, M. (2000). “Formación para el uso de ordenadores y niveles de autoeficacia: el rol modulador de las actitudes hacia los ordenadores” En Agullo, E.; Remeseiro, C.; Fernández, J.A. (Eds) *Psicología del Trabajo de las Organizaciones y de los Recursos Humanos*. Nuevas aproximaciones. 441-446
- EAGLY, A.H. Y CHAIKEN, S. (1993). *The Psychology of attitudes*. C.A.: Harcourt Brace Janovich. San Diego.
- EDEN, D. Y AVIRAM, A. (1993) Self-efficacy training to speed reemployment: helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- GARCÍA RODRÍGUEZ, Y. (1993). Conclusiones sobre los efectos psicológicos del desempleo en la juventud. *Psicología del trabajo y organizaciones*, 11, 24, 51-62.
- GONZÁLEZ Y NAVARRO, (1998). Desarrollo de competencias transversales para el acceso al empleo: PRACTICAL & EDUCATIONAL TRAINING, una propuesta metodológica. *Intervención psicosocial*, 7,3,427-443.
- LEE, Y.G. (2000) Implications for career development based on the re-employment path analysis for individuals who complete the vocational training. *International conference for Vocational Guidance*
- LLORENS, S., BEAS, M.I.; CIFRE, E. (2000) “Diseño y validación de un instrumento de evaluación de Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo (A.B.E.)” *Fòrum de Recerca*. Núm 5, ISSN 1139-5486. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Universidad Jaume I. En: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi5/abe.pdf>
- HERZBERG, F., MAUSNER, B. Y SNYDERMAN, BB. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

- SILVONEN, J. Y VUORI, J. (2000) The effect of the preventative “Työhön”-job seeking programme on the psychological distress of the unemployment. International Labour Organization. En: <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/targets/disability/papers.../finpart27.html>
- STAHLBERG, D. Y FREY, D (1991). Actitudes I: Estructura, medida y funciones. En Hewstone, M, Stroebe, w., Codol, J.P. y Stephenson, G.M. (Eds) *Introducción a la Psicología social. Una perspectiva europea*. Ariel Psicología.
- VEGA , M.T. Y ISIDRO, A.I. (1995) La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo. En: González et al (comp) *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. Salamanca: Eudema. 507-524.
- WANBERG, C.R.; KANFER, R.Y ROTUNDO, M. (1999) Unemployed individuals: Motives, Job-search competencies, and Job-Search constraints as predictors of Job Seeking and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (5), 897-910. En <http://www.contactpoint.ca/Resources/category14/14-0014.html>
- WERBEL, J.D. (2000) Relationship among career exploration, job search intensity and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behaviour*, December, pp. 379-394.
- En: http://www.careerserviceskiva.com/archives/search_archives/research_jan01.htm