



Jornades de Foment de la  
Investigació

**PATRONES DE  
ESTRATEGIAS DE  
BÚSQUEDA DE  
EMPLEO EN  
ESTUDIANTES DE  
LA UNIVERSITAT  
JAUME I**

**Autoras**

M<sup>a</sup> Isabel Beas Collado  
Susana Llorens Gumbau  
Eva Cifre

## **ABSTRACT**

En un mercado laboral cada vez más competitivo, se considera cada vez más importante no sólo la formación de los recién titulados, sino también la posesión de ciertas competencias de “búsqueda de empleo” o de “venta del producto” que faciliten la transición al mercado laboral.

El objetivo de este trabajo es explorar la existencia de patrones de estrategias de búsqueda de empleo seguidas por los estudiantes de la Universitat Jaume I. Sobre una muestra de 107 estudiantes de últimos cursos de carrera pertenecientes a esta Universitat, las variables utilizadas han sido las técnicas de búsqueda de empleo utilizadas por los estudiantes de la muestra.

Los análisis cluster muestran la existencia de tres patrones de búsqueda de empleo claramente diferenciados. Análisis diferenciales respecto al éxito y satisfacción de la búsqueda y de la autoeficacia percibida son señalados. También se exponen las limitaciones del estudio.

Palabras clave: estrategias de búsqueda de empleo, experiencia laboral, satisfacción

## **LA TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL Y EL DESEMPLEO**

**De acuerdo con NELSON (1990)** *“one of the more important transitions of adult life occurs in the form of taking a new job in a new setting”*

Los puntos fundamentales sobre la transición desde el sistema educativo a la vida laboral se pueden resumir de la siguiente forma (ARNOLD, 1990):

- Es probable que la transición sea bienvenida y personalmente significativa por la persona que la experimenta
- Es probable que las personas que experimentan la transición tengan considerables oportunidades para influir en su curso y ajuste, y éstos pueden definir esa transición como una experiencia positiva (más que aquellos que no la tienen).
- La relativa poca flexibilidad de temporalización de la transición puede trabajar contra la influencia individual en tiempos de rápidos cambios sociales, económicos y tecnológicos, aunque en esos tiempos, los jóvenes que son en cierta medida "flexibles" conducirán la transición de forma más exitosa que otros.
- Es probable que haya intervenciones institucionales dirigidas a gestionar la transición, teniendo el diseño y naturaleza de tales intervenciones un substancial impacto sobre los resultados de transición.

Dada la relevancia para la vida de la persona de su transición de la escuela al trabajo como parte de su ‘career transition’, diversos autores han intentado comprender cómo se realiza esta transición. Sin embargo, la mayor parte de esta literatura se ha ocupado de analizar la transición de la educación al trabajo (*transition from education to work*) focalizándose sobre el encuentro con el primer trabajo (NICHOLSON, 1984; ARNOLD, 1990; NELSON, 1990; ARNOLD AND DAVEY, 1992 ).

NICHOLSON (1984,1987) propugna un modelo teórico de las transiciones del rol laboral que se fundamenta en el cambio, frente a la búsqueda de estabilidad laboral, que se manifiesta

en todas las transiciones de rol laboral. La unidad básica se representa por el *ciclo de transición*, bajo tres asunciones básicas:

- **Recursivo:** cada persona puede estar simultáneamente en varios ciclos de transición.
- **Disyuntivo:** Las experiencias y los acontecimientos están divididos en etapas por sus cualidades distintivas.
- **Se basa en la interdependencia:** lo que ocurra en cada etapa influye sobre lo que ocurra en la siguiente.

Las etapas del ciclo de transición, según este autor son: Preparación, encuentro, ajuste y estabilización. De manera similar, otros autores (FELDMAN, 1981; NELSON, 1990) denominan de manera consensuada a estas etapas como “socialización anticipatoria”, “encuentro” y “cambio-adquisición”. Las principales actividades que se desarrollan en la etapa de “socialización anticipatoria” son la búsqueda de información de posibles empleadores, la situación del mercado laboral, los procedimientos de reclutamiento y selección y la toma de decisiones sobre el empleo. Las fuentes principales de información son el propio individuo, la familia, los amigos, la escuela y las propias empresas. (PRIETO, PEIRÓ, BRAVO Y CABALLER, 1996)

Un tipo de socialización laboral destacable son las actividades de búsqueda de empleo, ya que en este proceso el individuo es el agente más relevante. Esta búsqueda sería una de las notas definitorias de la school-to-work transition. De este modo, se pueden definir estas actividades como las *“conductas que lleva a cabo una persona con la finalidad de encontrar un puesto de trabajo”* (PRIETO et al, 1996)

Si consideramos la búsqueda de empleo como un proceso de exploración, esta actividad implica cuatro componentes: dónde buscar (fuentes formales e informales); cómo (de forma sistemática o fortuita); cuánto (nº de solicitudes, tiempo dedicado, nº de estrategias), y el foco de la búsqueda (área ocupacional específica o genérica) (STUMPF et al, 1983)

Finalmente, el interés socializador de la búsqueda de empleo se puede comprender mejor desde el concepto de “empleabilidad” (MUNENE, 1985): el sujeto sabe cómo conseguir un trabajo y adaptarse adecuadamente; realiza elecciones vocacionales y profesionales realistas; tiene una orientación motivacional positiva hacia el trabajo, realiza actividades de búsqueda de empleo; ha tenido experiencia laboral compatibilizada con los estudios; está disponible para el empleo y sus expectativas son flexibles.

### **Efectos del desempleo en jóvenes**

En muchos casos la transición desde la Universidad al mercado laboral incluye una etapa de desempleo, previa a la primera experiencia laboral. Existe un gran número de investigaciones que han tratado de analizar y evaluar los efectos psicológicos del desempleo en jóvenes. GARCÍA (1993), en un estudio síntesis señala que las variables más estudiadas son: salud mental, autoestima, depresión y sentimiento depresivo, atribuciones causales, indefensión aprendida, locus de control y compromiso con el empleo. Además, la falta de empleo no sólo va unida a unas consecuencias psicológicas negativas, sino que para una parte de ellos se añade una inhibición del desarrollo psicológico que proporciona la experiencia de un empleo.

Un bienestar psicológico bajo trae como consecuencia ansiedad, estado de ánimo depresivo, moral baja, falta de confianza en sí mismo, bajo sentido de autonomía personal, incapacidad de enfrentarse a los problemas y falta de satisfacción. En este sentido, los alumnos de últimos cursos

universitarios tienden a sufrir un deterioro de la salud mental produciéndose lo que se ha dado en llamar “*presentimiento de paro*”. Igualmente, debido a este factor, presentan menor nivel de autoestima. La depresión está modulada por variables como la duración, el número de veces del desempleo y la estructuración del tiempo. (GARCÍA, 1993). Además, a través de los estudios longitudinales de la transición de la Escuela al desempleo se llega a la conclusión de que se genera una disminución del bienestar psicológico, mientras que con el paso de los estudios al empleo aumenta el bienestar psicológico (Banks y Jackson, 1982, citado en RIPOLL, BRAVO Y PEIRÓ, (1996).

Pese a todo esto, parece que las consecuencias físicas y psicológicas de los jóvenes desempleados que han acabado sus estudios recientemente frente a los desempleados de mediana edad son atenuadas por el apoyo financiero de sus padres, la ausencia de cargas familiares, la salud física, la oportunidad de contacto interpersonal y una posición social valorada (Blanch, 1990, citado en RIPOLL, BRAVO Y PEIRÓ, 1996), (GARCÍA, 1993).

Habitualmente se suele aceptar que el estrés se produce porque el individuo se enfrenta a una situación nueva en la que le suele falta información para desempeñar su nuevo rol. (PALACÍ Y PEIRÓ, 1995). Esto mismo puede aplicarse a la situación de transición entre universidad y mercado laboral. La escasez de información es uno de los principales estresores, por lo que cualquier actividad encaminada a incrementar la competencia del afrontamiento durante el periodo de búsqueda de empleo disminuirá el nivel de estrés. (BEAS, HURTADO, LLORENS, LÓPEZ y SILVESTRE, 1996)

En este sentido la formación en técnicas y estrategias de búsqueda de empleo es una herramienta de afrontamiento del estrés, relacionada con la búsqueda de información del ambiente y con la redefinición de los procedimientos de actuación. Así mismo, también es una herramienta eficaz para el afrontamiento de los cambios. La formación para la búsqueda de empleo pretende prevenir pues las posibles consecuencias negativas en la salud mental debidas al desempleo en los jóvenes recién titulados.

### Estudios sobre estrategias de búsqueda de empleo

La preocupación acerca de los itinerarios de transición al mercado laboral y las estrategias de búsqueda empieza a hacerse patente entre las universidades españolas. En la siguiente tabla se resumen los resultados de dos estudios muy recientes.

	Ginés Mora J. (2000)	García Montalvo, Palafox, Peiró y Prieto (1997)
Población diana	Graduados universitarios 94/95	Jóvenes valencianos entre 16-30 años
Ámbito	Europa y Japón	C.Valenciana
N	5000 (España)	1920
Estrategias de búsqueda utilizadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Contactos personales (47,31%)</li> <li>· Resp. Anuncios (3,36%)</li> <li>· Candidatura esp. (30,91%)</li> <li>· Inscripción activa (INEM, 25,02)</li> <li>· ETT (20,16%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Contactos personales (28,8%)</li> <li>· Resp anuncios</li> <li>· Candidatura espontánea (7,1%)</li> <li>· Inscripción activa (INEM, 42,2%)</li> <li>· ETT (2,4%)</li> </ul>
Estrategias de búsqueda relevantes para el empleo, en opinión de los encuestados	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Contactos personales (26,2%)</li> <li>· Resp. Anuncios (19,7%)</li> <li>· Candidatura esp. (15,6%)</li> <li>· Inscripción activa (INEM, 4,4%)</li> <li>· ETT (3,7%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Contactos personales (61,5%)</li> <li>· Candidatura espontánea (1,5%)</li> <li>· Inscripción activa (INEM, 17,8%)</li> <li>· ETT(0,7%)</li> </ul>
Conclusiones	<b>Estudio todavía no concluido</b>	Si se tiene en cuenta el tiempo, las estrategias de inserción pasan progresivamente de métodos más informales y basados en contactos sociales a otros más formalizados, como las agencias de colocación Los sujetos que no conseguían empleo, progresivamente utilizaban un nº de estrategias mayor

## 2. OBJETIVOS

El objetivo de este trabajo es doble: en primer lugar, explorar la existencia de patrones de estrategias de búsqueda de empleo seguidas por los estudiantes de la Universitat Jaume I. En segundo lugar, estudiar la relación entre las estrategias utilizadas y el éxito en la obtención del empleo, la satisfacción con la búsqueda de empleo y la autoeficacia percibida.

## 3. METODOLOGÍA

### Muestra

El estudio se llevó a cabo sobre una submuestra de los 107 estudiantes de últimos cursos de carrera y recién titulados, pertenecientes a la Universitat Jaume I de Castellón que habían contestado el A.B.E. (LLORENS; BEAS; CIFRE; 2000) De esta muestra se han seleccionado los sujetos que contestaron afirmativamente al ítem “*En el pasado, ¿has buscado 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 sobre el total de la submuestra, el 78,3% de los sujetos no están titulados.

## **Instrumento**

El cuestionario utilizado (A.B.E., Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo) ha sido elaborado al efecto y validado (LLORENS, BEAS, 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. Además se han incluido otro tipo de variables con una escala de respuesta diferente.

## **Variables**

Se han considerado para el análisis los siguientes grupos de variables: 1) *variables sociodemográficas*, evaluada a través de ítems referentes a: titulación, curso, sexo, edad y estado civil, 2) *Experiencia de búsqueda de empleo*, medida con un ítem en una escala bipolar de respuesta SI/NO (“¿en el pasado has buscado empleo?”); 3) *Satisfacción con la búsqueda de empleo*. Evaluado a través de un ítem en una escala tipo Likert de 1 a 5 (“¿cómo definirías tu experiencia de búsqueda de empleo?”); 4) *Estrategias de búsqueda de empleo utilizadas*. Este ítem fue elaborado en forma de pregunta abierta, para posteriormente ser categorizado (“¿qué técnicas has utilizado para buscar empleo?”); 5) *Experiencia laboral*, medida a través de una escala de 1 a 4 (No, menos de 6 meses, de 6 a 12 meses y más de 12 meses: “¿has tenido experiencia laboral?”), 6) *autoeficacia o control conductual* evaluado a través de un factor validado (LLORENS, BEAS, CIFRE, 2000), consistente en tres ítems utilizando una escala de medida tipo Likert de 1 a 5 (ej. “Conozco las fuentes que me pueden proporcionar un empleo”).

## **Proceso de categorización de los ítems**

Para categorizar las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas se aplicó el método de “incidentes críticos” (HERZBERG et al, 1959). En la primera fase se pidió a los sujetos que enumeraran todas las técnicas que habían utilizado para buscar empleo. A partir de esta información se realizó un análisis de la información a través de un sistema de tres jueces. La tarea de éstos consistió en categorizar los comentarios agrupando a los que se referían al mismo tipo de técnica. La categorización la realizaron dos jueces, y el tercero intervenía si no había acuerdo.

Las categorías más representativas fueron las siguientes: candidatura espontánea (enviar cartas o presentar C.V. a empleadores sin saber si hay ofertas); acudir a conocidos/familiares; prensa/anuncios/oferta pública (leer o responder a ofertas de empleo de los periódicos, de los tablones de anuncios, del BOE, etc.); ETT (inscripción en empresas de trabajo temporal); inscripción activa (inscripción en el INEM, inscripción en bolsas de trabajo de la Fundación Universidad Empresa, inscripción en agencias de colocación, inscripción en el Servicio Valenciano de Empleo, etc.)

## **Análisis cluster**

Para obtener los principales patrones de búsqueda de empleo se ha utilizado el análisis de conglomerado jerárquico, mediante el método de Ward, que permite visualizar el número de clusters. La puntuación final obtenida en cada conglomerado y para cada variable es el centroide, o media ponderada de los individuos que forman parte del cluster, y que oscila entre 0 y 1. El análisis se ha realizado con el paquete estadístico SPSS.

## 4. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

En la tabla 1 se muestra un análisis descriptivo de las estrategias utilizadas por los sujetos de la muestra: la mayor parte utilizan 1 ó 2 estrategias en la búsqueda de empleo. Por tipología, la más utilizada es la búsqueda pasiva a través de prensa y anuncios, seguida de la estrategia de acudir a las redes sociales de los sujetos.

Tipo de estrategias	Frecuencia	Porcentaje	Nº estrategias	Frecuencia	Porcentaje
Candidatura espontánea	14	30,4	0	9	19,6
Acudir a conocidos/familiares	15	32,6	1	14	30,4
Prensa/anuncios/oferta pública	19	41,3	2	14	30,4
Inscripción activa	13	28,2	3	6	13
ETTs	12	27	4	3	6,5

Tabla 1. Análisis descriptivo de las estrategias de búsqueda utilizadas

### Análisis cluster

Los análisis mostraron que tres patrones diferenciados en estrategias de búsqueda agrupan al total de los sujetos de la submuestra.

El cluster 1 está compuesto por 12 casos, el 26,08% de los sujetos. Las estrategias que más pesan se refieren a los aspectos reglados-formales de la búsqueda: prensa/anuncios/oferta pública, (búsqueda pasiva), inscripción activa e inscripción en Empresas de Trabajo Temporal.

El cluster 2 está compuesto por 11 casos, el 23,9% de los sujetos. Las estrategias que más pesan se refieren a las espontáneas o que incluyan una mayor necesidad de contacto directo con personas: candidatura espontánea, acudir a conocidos/familiares y en bastante menor medida la inscripción activa.

El cluster 3 agrupa al 50% restante (23 casos). Se caracteriza por la casi total ausencia de uso de estrategias de búsqueda.

En la tabla 2 se presentan los centroides de los 3 conglomerados obtenidos para cada una de las 5 estrategias categorizadas. Se constata que las 5 variables son significativas para discriminar entre los cluster (ver tabla 3)

	Conglomerado		
	1	2	3
Candidatura espontánea	0	1	0
Acudir a conocidos/familiares	0	1	0
Prensa/anuncios/oferta pública	1	1	0
Inscripción activa	0,58	0,36	0,04
ETTs	1	0	0

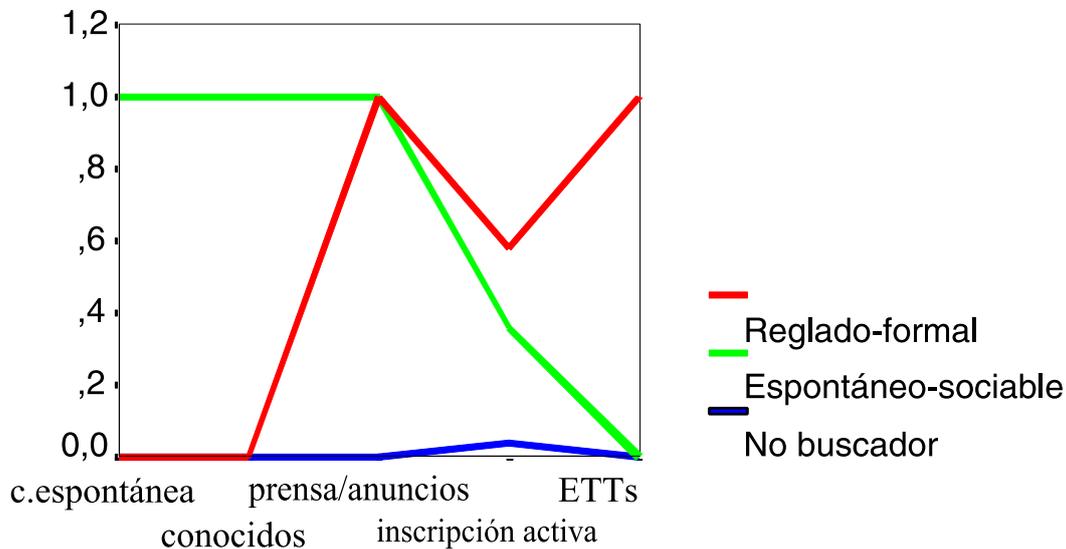
Tabla 2. Centros de los 3 conglomerados finales para los 5 tipos de estrategias de búsqueda utilizadas.

La siguiente tabla muestra que todas las estrategias son significativas para establecer los clusters.

	Conglomerado	
	Media cuadrática	F
Candidatura espontánea	1.293	7.774**
Acudir a conocidos/familiares	1.174	6.502**
Prensa/anuncios/oferta pública	2.557	18.209**
Inscripción activa	1.225	8.210**
ETTs	2.688	33.098**

Tabla 3. ANOVA de los centros de los 3 conglomerados finales para los 5 tipos de estrategias de búsqueda utilizadas.

Gráfico 1. Clusters según el patrón de estrategias de búsqueda de empleo utilizadas.



### Análisis diferenciales

En primer lugar se ha analizado la relación entre el patrón de estrategia de búsqueda de empleo y el posterior éxito en la obtención de empleo (experiencia laboral). Los resultados muestran que, del total de la submuestra, todos los sujetos que no han tenido experiencia laboral (10,9% del total) se agrupan en el cluster “no buscador”. En este patrón, más de una cuarta parte de los sujetos no ha tenido experiencia laboral. El análisis posterior muestra que esta diferencia en los patrones roza la significatividad ( $\eta^2 = 5,610$ ,  $p <= 0,06$ ).

En relación a la variable autoeficacia, los resultados muestran que no existen diferencias significativas entre los tres patrones de estrategias de búsqueda de empleo y la autoeficacia percibida en relación a las técnicas de búsqueda de empleo.

Por otro lado, el análisis dirigido a establecer relaciones entre los patrones de estrategias de búsqueda y la satisfacción con esa búsqueda sí muestra diferencias significativas entre el cluster “Espontáneo-sociable” y el “Reglado-formal” ( $DMS = -0,95$ ,  $p <= 0,033$ ), en el sentido que el primer cluster muestra una satisfacción mayor con la experiencia de búsqueda ( $X = 3,36$ ) que el segundo ( $X = 2,42$ ). No se encuentran, sin embargo, diferencias a nivel general ( $F = 2,671$ ,  $p <= 0,092$ ), aunque los datos apuntan a esa dirección.

## DISCUSIÓN

Respecto al primer objetivo, los análisis de los resultados en los 46 sujetos de la muestra ponen de manifiesto la existencia de tres patrones de estrategias de búsqueda: reglado-formal, espontáneo-sociable y no buscador. La prueba F muestra la significatividad de todas las variables utilizadas para discriminar entre los clusters. El mayor número de sujetos se agrupa en el patrón no-buscador, hecho que puede explicarse al ser la mayor parte de la muestra estudiantes de último curso, que por tanto no han irrumpido de lleno en el mercado laboral. Se hace necesario por ello ampliar la muestra para confirmar las tendencias encontradas.

Aunque la mayor parte de sujetos han trabajado, es significativo el hecho que una cuarta parte del patrón no buscador no haya tenido experiencia laboral. Aunque no definitivo, el hecho de buscar empleo y utilizar ciertas estrategias de búsqueda aparece como un elemento facilitador de la inserción. Aún así, el escaso nº de estrategias utilizadas (GARCÍA MONTALVO, et al. ,1997) por los sujetos apuntan a que estos probablemente no han utilizado más porque han encontrado empleo.

En cuanto a los patrones de búsqueda, significativamente los sujetos que han seguido un patrón espontáneo-sociable están más satisfechos con su experiencia que los que han seguido un patrón reglado-formal, no debido al resultado final (ya que ambos patrones han tenido experiencia laboral), sino quizás a la mayor flexibilidad de sus técnicas, a las mayores oportunidades de interacción y al mayor control que ejercen sobre su propio proceso de búsqueda, en la línea de lo que apuntaba NELSON (1990).

En cuanto a las aplicaciones prácticas del estudio, se apunta a la necesidad de ofrecer formación en estrategias de búsqueda de empleo, haciendo énfasis en las estrategias que se centren en la flexibilidad del “job-seeking” y en el mayor control sobre su proceso (eso es, la búsqueda activa y utilizando las redes sociales de apoyo). Los futuros egresados no deben ser, pues, meros buscadores de empleo, sino entrar en un proceso de “vendedores de sí mismos” mucho más enriquecedor y productivo para su desarrollo personal y profesional.

No obstante, nuestro estudio presenta algunas limitaciones: se hace necesario realizar un estudio longitudinal para evaluar con mayor precisión el éxito en la obtención del empleo (una vez el estudiante ya se ha titulado). En T1 se estudiarían las actitudes hacia la búsqueda de empleo, las estrategias utilizadas y el “presentimiento de paro”. También resulta particularmente interesante realizar un estudio en T2, con grupo control, para evaluar la influencia de la formación en Técnicas de Búsqueda de Empleo (tratamiento) que se oferta desde el Servicio de Empleo y Formación, tanto en el cambio de actitudes hacia la Búsqueda de Empleo, como para estudiar si la inserción laboral se ve favorecida y los patrones de búsqueda modificados.

Por último, cabe destacar el pequeño tamaño muestral, la especificidad de los estudios de los sujetos de nuestra muestra (Psicología), y el hecho de que la mayor parte de ellos no sean aún titulados. Se necesitaría ampliar el estudio con una muestra más variada.

## BIBLIOGRAFÍA

- ARNOLD, J. y DAVEY, K.M. (1992). “Beyond unmet expectations: a detailed analysis of graduate experiences at work during the first three years or their careers”, Personnel Review 2, (21), 45-68.
- ARNOLD, J. (1990). “From education to job markets”. En S. Fisher and C.L. Cooper (Eds.), On the move: the psychology of change and transitions, 207-230. John Wiley & Sons Ltd.
- BEAS, M.I.; HURTADO, M.J.; LLORENS, S.; LÓPEZ, Y.; y SILVESTRE, M. (1996): “Curso de Técnicas de Búsqueda de Empleo”. Universidad Jaume I. Castellón. Material no publicado.
- BEAS, M.I.; LLORENS, S.; GIMENO, M.A. y PINAZO, D. (1999) “Alternativas formativas en el ámbito universitario: la experiencia del SEF en la Universitat Jaume I”. Comunicación presentada en el I Congreso de Enseñanza de la Psicología. Facultad de Psicología de Valencia.
- FELDMAN, D.C. (1981) “The multiple socialization of organization members”. Academy of Management Review, 6, 309-318.
- GARCÍA MONTALVO, J.; PALAFOX, J. ; PEIRÓ, J.M. y PRIETO, F. (1997) Capital Humano. La inserción laboral de los Jóvenes en la Comunidad Valenciana. Fundació Bancaixa, Valencia.
- GARCÍA RODRÍGUEZ, Y. (1993) “Conclusiones sobre los efectos psicológicos del desempleo en la juventud”. Psicología del Trabajo y Organizaciones. 11 (24), 51-62
- GINÉS MORA, J. (2000). Educación universitaria y Empleo de los Graduados en Europa. Investigación no publicada. IVIE, Valencia.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B. y SNYDERMAN, BB. (1959). The motivation to work. Wiley. New York
- LLORENS, S.; BEAS, M.I. y CIFRE, E. (2000) “Diseño y validación de un instrumento de evaluación de Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo (A.B.E.)”. Comunicación presentada en las IV Jornadas de Fomento de la Investigación en Ciencias Humanas y Sociales. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la Universitat Jaume I.
- “El Libro Blanco del Sistema Universitario Valenciano” (1999) Generalitat Valenciana, Valencia
- MUNENE, J.C. (1983) “Understanding juvenile employability: an explanatory study”. Journal of Adolescence, 6, 247-261.

- NELSON, D.L. (1990). “Adjusting to a new organization: easing the transition from outsider to insider.” Prevention in Human Services, 8 (1), 61-86
- NICHOLSON, N. (1984). “A theory of work role transitions”. Administrative Science quarterly, 29, 172-191.
- PALACÍ, J. y PEIRÓ, J.M. (1995): La incorporación a la empresa. Promolibro, Valencia
- PRIETO, F.; PEIRÓ, J.M., BRAVO, M.J. y CABALLER, A. (1996) “Socialización y desarrollo del rol laboral” “. En J.M. Peiró & F. Prieto (dirs.) Tratado de psicología del trabajo Volumen II, Aspectos psicosociales del trabajo. Síntesis. Madrid.
- RIPOLL, R., BRAVO, M.J. y PEIRÓ, J.M. (1996). “Psicología social del desempleo”. En J.M. Peiró y F. Prieto (dirs.) Tratado de psicología del trabajo Volumen I, Aspectos psicosociales del trabajo. Síntesis. Madrid.
- SALANOVA, M. y PEIRÓ, J.M. (en prensa) “El trabajo como realidad social. Significado del trabajo y valores laborales”. En J.M. Peiró y F. Prieto (dirs.). Psicología Social del Trabajo. Síntesis, Madrid.
- STUMPF, S.A.; COLARELLI, S.M.; y HARTMAN, K. (1983). “Development of the Career Exploration Survey (CES)”. Journal of Vocational Behaviour, 22, 191-226

## **ANOTACIONES**

<sup>1</sup> La autora es beneficiaria de una Beca de F.P.I. por la Consellería de Cultura, Educación y Ciencia.