

AUTOEFICACIA Y ACTITUD DE PERSEVERANCIA EN PROFESIONALES DE  
PSICOLOGÍA EN BÚSQUEDA DE EMPLEO.

Cristian Rodríguez Chávez.

Facultad de Psicología, Universidad de La Sabana

Febrero de 2011.

### Resumen

El objetivo de éste estudio fue identificar la relación entre autoeficacia y la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo, y de estas con las variables: tiempo de experiencia laboral y búsqueda de empleo, procesos de selección, edad y sexo. Para ello se utilizó un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo-correlacional, con una muestra no probabilística de psicólogos profesionales hombres y mujeres con una edad media de 30 años. Para la medición de las variables, se empleó la Escala de Autoeficacia General (Bäßler & Schwarzer, 1996), y se diseñó una Escala de Actitudes para la Búsqueda de Empleo a través de la cual se midió la actitud de perseverancia. En general, los resultados mostraron que existe correlación significativa entre la autoeficacia y la actitud de perseverancia para la búsqueda de empleo. El estudio tiene implicaciones para la formación humana de universitarios particularmente hacia la búsqueda de empleo.

**PALABRAS CLAVE:** Autoeficacia, actitud de perseverancia, profesionales de psicología, búsqueda de empleo.

### Abstract

The aim of this study was to identify the relationship between self-efficacy and attitude of perseverance towards job search, and these with the variables: work experience time, job search time, selection processes, age and sex. We used a non-experimental cross-sectional descriptive correlational study with a nonrandom sample of men and women professional psychologists with a mean age of 30 years. For the measurement of variables, it was used the General Self-Efficacy Scale (Bassler & Schwarzer, 1996), and was designed an Attitudes Job Seeking Scale through which was measured the attitude of perseverance. In general, the results showed a significant correlation between self-efficacy and attitude of perseverance towards Job search. The study has implications for the human training of college students particularly to job search.

**KEY WORDS:** Self-efficacy, attitude of perseverance, professional psychology, job search.

## Autoeficacia y Actitud de Perseverancia en Profesionales de Psicología en Búsqueda de Empleo.

El presente trabajo pretende estudiar cómo se manifiestan y relacionan la autoeficacia y la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo en psicólogos que lo están buscando por causa del desempleo o porque buscan cambiar su empleo actual.

En la actualidad, la inestabilidad económica y la crisis financiera mundial, han traído varias repercusiones, entre ellas el desempleo, el cual, según las estadísticas actuales ha venido en ascenso. Según cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE), en Colombia en el trimestre de mayo a julio de 2009 la tasa de desempleo estaba en 11,9 %. Este hecho ha generado preocupación a quienes se encuentran dentro de ese porcentaje y diversos cuestionamientos a diversas disciplinas económicas y administrativas como sociales, entre estas últimas la psicología.

Asimismo, las oportunidades del mercado laboral no siempre satisfacen las expectativas de los candidatos que buscan un empleo; o quienes inician en el empleo que desean, quizás ulteriormente busquen ascender o mejorar en su posición profesional. Así, la capacidad de solicitantes de empleo para encontrar el adecuado, tiene implicaciones importantes para su carrera posterior y el bienestar psicológico (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Richards, 1984; Rosenbaum, 1979; Turner, 1995). Igualmente, cuanto menor es la utilidad del trabajo actual (medida por satisfacción laboral), mayor es la probabilidad de encontrar empleos alternativos de mayor calidad, y mayor es la probabilidad de participar en la búsqueda de empleo y de la elección de un alto nivel de esfuerzo de búsqueda. Los costos de la búsqueda, los costes de la movilidad laboral, la preferencia temporal y el plazo de la deuda de un nuevo puesto de trabajo (el tiempo restante hasta la jubilación) también influyen en la búsqueda de empleo (Mortensen 1986; Mortensen & Pissarides 1999).

Hasta finales de los años 80 y principios de los 90 empiezan a surgir estudios encaminados a identificar qué variables personales podrían predecir el estatus laboral y el bienestar psicológico de los individuos; para describir las actitudes hacia el trabajo y hacia la búsqueda de empleo, etc. (Marín, Garrido, Troyano, & Bueno, 2002).

Con esa perspectiva, ésta investigación, siendo inicialmente a nivel descriptivo, puede proveer elementos para posteriores planes de intervención o programas, encaminados a favorecer la disposición de profesionales para la inserción laboral o para movilizarse laboralmente para mejorar su bienestar. Así pues, Ripoll, Rodríguez & Peiró (1996) afirman que si bien es cierto que el análisis psicosocial relacionado con la inserción laboral es en sí mismo relevante, alcanza su máximo interés cuando sirve de base para la intervención en este ámbito; igualmente, afirma que además de las condiciones del mercado laboral del momento y de los criterios de los empleadores, puede que el hecho de que una persona esté más o menos ajustada psicológicamente o que conceda más importancia al trabajo puede predecir su situación ocupacional futura (Ripoll *et al.*, 1996).

En suma, el proyecto aportará datos para la psicología con relación a cómo se están dando las prácticas y aspectos formativos de la educación superior respecto del ámbito laboral, encausados con posterioridad en planes y políticas a favor de los profesionales. Igualmente, tanto quienes se encuentran próximos a recibir su grado, como quienes ya son egresados y se encuentran en búsqueda de empleo, encontrarán respuestas y posteriores aplicaciones que les permitan obtener resultados efectivos para la inserción laboral.

De ese modo, el objetivo general es determinar si los niveles de autoeficacia de los profesionales de psicología se relacionan con la actitud de perseverancia hacia la búsqueda de empleo. De esto se desprenden de manera particular los siguientes objetivos:

Identificar si existen diferencias en los niveles de autoeficacia y la actitud de perseverancia hacia la búsqueda de empleo de los profesionales de psicología desempleados y de quienes buscan cambiar de empleo.

Analizar si hay o no diferencias entre hombres y mujeres con relación a su autoeficacia y actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo.

Establecer si existe una relación significativa entre los niveles de autoeficacia y la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo en función de la edad, los tiempos de búsqueda y experiencia laboral y el número de procesos de selección en los que participa el candidato.

De lo anterior entonces se delimita que el foco de investigación está orientado a establecer en general: ¿cómo se relacionan los niveles de autoeficacia de los profesionales de psicología con la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de un empleo?, y de

manera particular a precisar: ¿existen diferencias en los niveles de autoeficacia y la actitud de perseverancia hacia la búsqueda de empleo de los profesionales de psicología desempleados y los que buscan cambiar de empleo?, ¿cuál es la diferencia entre sexos (hombres y mujeres) con relación a la autoeficacia y la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo?, ¿qué efecto tiene la edad, el tiempo de búsqueda de empleo, el tiempo de experiencia laboral y el número de procesos de selección en los que participa el profesional de psicología en los niveles de autoeficacia y la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo?.

En este contexto, la presente revisión teórica apunta a considerar el desempleo como fenómeno psicosocial, la búsqueda de empleo como comportamiento característico de una persona que busca consolidar sus objetivos personales y profesionales. El concepto de autoeficacia se abordará indudablemente dentro de la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1997); el concepto de actitud desde los postulados de Eagly & Chaiken (1993), Rosenberg & Hovland (1960) y Trechera (2004), y finalmente al profesional desde el punto de vista del ciclo vital y social actual.

### *El Desempleo en los Ámbitos Social y Personal*

El desempleo es en la actualidad uno de los problemas que más preocupan a la sociedad. En las esferas política como de opinión pública, se refleja una gran sensibilidad y en cierto modo desorientación con relación a éste complejo fenómeno social (Ripoll, Rodríguez & Peiró, 1996).

El desempleo ha aumentado rápidamente, y hoy ya se tiene clara la idea de que su acentuación no depende tanto de la crisis económica, pues últimamente, aunque la economía se recupere, los empleos continúan insuficientes, no atendiendo a las necesidades de ubicación laboral, generadas por el aumento poblacional y por el restablecimiento provocados por el incremento de nuevas tecnologías y mercados (Leite, 1994).

En consonancia, Bynner (1997) arguye que las oportunidades de empleo de cualquier individuo son tanto o más una función de su capacidad de emplearse como del mercado laboral en ese año.

Según Álvaro & Garrido (2003), el desempleo puede definirse como la pérdida de un trabajo con su respectivo salario, o como la imposibilidad de conseguir el mismo en un tiempo que para las personas se convierte en excesivo para sus necesidades y expectativas.

De ese modo, el desempleo representa perder algo en diferentes dimensiones de la vida del trabajador, entre ellas: estar en una posición dentro del trabajo, el sentimiento de participación e identificación con un grupo específico, el estatus de proveedor de la familia, la posición social en su comunidad y el saber específico (León & Iguti, 1999).

Alrededor del tema, una de las investigaciones clásicas fue la de Jahoda (1979), en la cual se concluyó que el estar desempleado es algo muy diferente a tener tiempo libre. Por lo cual, el desempleado disminuye su asistencia a clubes y organizaciones voluntarias, el uso de una biblioteca y el hábito de leer. Además, su sentido del tiempo se desintegra, el no tener nada que hacer va asociado a la incapacidad de asistir puntualmente a reuniones u otros actos. La administración de sus recursos económicos, mucho más necesaria que antes, es progresivamente abandonada. Y aunque se asintió que las relaciones familiares continuaban en la forma habitual, existía la evidencia de que sufrían más deterioro que otras relaciones y actividades.

Por consiguiente, perder y/o no conseguir un empleo es una experiencia negativa no sólo desde el punto de vista económico, sino también por las implicaciones en el bienestar físico y psicológico de los individuos (Ramón & Álvaro, 1988). Sin embargo, Álvaro & Garrido (2003) sugieren que esa experiencia negativa que experimentan los individuos que no consiguen empleo se contrarresta con el apoyo emocional, alguien con quien se comparten sentimientos y emociones; apoyo informativo, alguien que ofrece su ayuda para buscar y encontrar un puesto de trabajo; y apoyo económico, alguien que le ayuda a solventar los problemas financieros durante la situación. En ese sentido, las personas que tienen o perciben tener el apoyo de su familia, amigos o las instituciones sociales, pueden manejar mejor la situación de pérdida o no consecución de un empleo.

Con lo anterior, al remitirse a Bronfenbrenner (1979), se podría comentar que en el proceso de búsqueda de empleo, influyen el microsistema o nivel inmediato en que se desarrolla el individuo, que en este caso particular se podría poner como ejemplo la familia; el mesosistema o interacciones entre los microsistemas, familia y amigos por ejemplo; el

exosistema o las instituciones sociales; y el macrosistema configurado por las políticas, las condiciones sociales, la cultura y la economía.

Con ese panorama, muchos son los desafíos originados por la nueva condición de desempleo a la que se enfrenta una persona en dicha situación. Uno de ellos es estar apto para adentrarse en un nuevo mercado consciente que deberá poseer nueva capacitación y nuevas habilidades. Estos nuevos desafíos implican miedo frente a las nuevas experiencias, solicitudes y personas que le son desconocidas. Estas situaciones envuelven exposición personal, donde pueden ocurrir victorias o derrotas. Se suman a estas cuestiones el tener que trabajar con potencialidades hasta entonces no conocidas, estando obligado a vencer y usar recursos desconocidos por el propio sujeto (León & Iguti, 1999).

Borgen & Amudsun (1987) refieren que los individuos pasan por cuatro etapas en el proceso de búsqueda de trabajo: entusiasmo, resignación, frustración y apatía. La etapa de entusiasmo es caracterizada por la comprensión de que la búsqueda de trabajo puede avanzar y sobretodo se mantiene la expectación de la obtención de un eventual puesto que pueda ser desafiante o interesante.

Si la falta de progreso se percibe, las personas progresar hacia una etapa de estancamiento, que es provocada por un creciente sentimiento de desesperanza. Estos sentimientos pronto se convierten en la tercera fase, la frustración, que se refleja cuando los individuos expresan un acrecentado deseo de darse por rendidos y hacer menos durante la búsqueda de empleo. La etapa final, la apatía, se caracteriza por la conclusión de que la búsqueda de empleo es un proceso imposible, lo cual conduce a una retirada completa del proceso.

De acuerdo con lo previo, se podría especular que los individuos que experimentan el éxito y reciben retroalimentación positiva tengan una mayor confianza en su capacidad de búsqueda de empleo y será más probable que se mantengan entusiastas y persistentes en su búsqueda de empleo. Por el contrario, las personas que no experimenta éxito, no reciben retroalimentación positiva, o tienen poca confianza en sus habilidades de búsqueda de empleo, son más proclives a avanzar rápidamente a las últimas tres etapas (estancamiento, la frustración y apatía) (Strauser & Berven, 2006).

### *El Proceso de Búsqueda de Empleo*

La búsqueda de empleo es un comportamiento relevante en las personas durante varias etapas de su vida laboral. Las investigaciones previas se han centrado principalmente en: estudiantes que después de graduarse buscan su primer empleo (Saks & Ashforth, 1999, 2002), personas desempleadas que buscan emplearse nuevamente (Vinokur & Caplan, 1987; Wanberg, 1997 Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005) y empleados en busca de un nuevo puesto de trabajo (Blau, 1994; Boudreau, Boswell, Judge, & Bretz, 2001). La presente investigación se centra en las dos últimas.

Desde este punto del marco teórico, hay diversas hipótesis acerca de la búsqueda de empleo, las cuales pueden variar en función de la satisfacción laboral y las características socioeconómicas. Por ejemplo, las personas mayores que están más cerca de la jubilación y tienen un período de pago más corto en el nuevo puesto de trabajo son por lo tanto menos proclives a involucrarse en la búsqueda de empleo. Los flujos del mercado laboral se sabe que responder a las fluctuaciones cíclicas (Mortensen 1986; Mortensen & Pissarides 1999).

Frederiksen & Westergaard-Nielsen (2007), estiman que un aumento en el crecimiento de la economía incrementa los flujos de nuevos puestos de trabajo. Erlinghagen & Knuth (2002) encuentran en Alemania que las tasas de entrada de trabajo y la salida son procíclicas, es decir que la movilidad laboral es mayor durante las expansiones. Una buena situación del mercado laboral (altas tasas de crecimiento y bajas tasas de desempleo regionales) aumenta la probabilidad de encontrar buenas ofertas de empleo, y por lo tanto se puede esperar que aumente la probabilidad de búsqueda de empleo. En las recesiones, cuando las ofertas de empleo son generalmente más bajas, la búsqueda de empleo es menos probable. Sin embargo, una mala situación de trabajo individual, en contraposición a las malas condiciones del mercado laboral en general, es probable que aumente la búsqueda de empleo. La amenaza de perder el empleo es probable que aumente la búsqueda el trabajo. Un alto nivel individual de educación, puede afectar las posibilidades de recibir ofertas de trabajo externas y hace la búsqueda de empleo más probable. En el sector público es probable que las ofertas de trabajo sean menos frecuentes que en el sector privado, por lo cual la búsqueda de trabajo de los empleados del sector público es probable que sea menor. Por último, los trabajadores del género masculino y femenino pueden presentar diferencias en su propensión a participar en la búsqueda de empleo.



Las diferentes teorías acerca de la búsqueda de empleo, plantean que ésta ocurre en etapas o fases, pasando de una búsqueda extensa a una búsqueda más focalizada e intensa (Barber, Daly, Giannantonio & Phillips, 1994; Osborn, 1990; Soelberg, 1967). En la fase inicial de búsqueda extensa, la búsqueda no está claramente definida y es más probable que los buscadores de empleo lancen una red amplia. Más tarde en la búsqueda, las posibilidades en estudio son cada vez definidas con mayor claridad y más puntuales (Barber *et al.*, 1994).

Además, los modelos de aprendizaje de cambio de comportamiento en la búsqueda de empleo, postulan que los buscadores de empleo aprenden técnicas más eficientes y eficaces como su búsqueda avanzada (Barber *et al.*, 1994). Lo anterior sugiere, que es probable que la relación entre la autoeficacia para la búsqueda de empleo y el comportamiento de búsqueda sea más fuerte en las primeras etapas de búsqueda de empleo, es decir, cuando los buscadores de empleo arrojan una red amplia, y es probable que realicen una gama más amplia de comportamientos de búsqueda con mayor frecuencia (que permite que la motivación de las creencias de autoeficacia se manifieste de manera más directa) (Moynihan, Roehling, LePine & Boswell, 2003).

En otras palabras, como resultado de los objetivos definidos claramente y una mayor eficiencia del buscador de trabajo, es probable que los comportamientos de búsqueda sean más restringidos en las etapas posteriores de la búsqueda, reduciendo la probabilidad de que las creencias de autoeficacia para la búsqueda de empleo tengan un impacto significativo y directo sobre las conductas de búsqueda. En comparación con los comportamientos de preparación para la búsqueda, las entrevistas de trabajo suelen ocurrir en las etapas posteriores del proceso de búsqueda de empleo, cuando las teorías de búsqueda de empleo, sugieren que las oportunidades de forma más clara y estrechamente definidas, y una mayor eficiencia del buscador de trabajo mantendrán constante la fuerza potencial de motivación de las creencias de autoeficacia (Moynihan, *et al.*, 2003).

### *La Autoeficacia: Características e Implicaciones*

Los logros humanos y el bienestar personal requieren un sentido optimista de la eficacia personal. Esto se debe a que las realidades sociales están repletas de dificultades, de impedimentos, adversidades, frustraciones y desigualdades. Con ello, las personas

necesitan una sólida sensación de eficacia personal para mantener el perseverante esfuerzo necesario para alcanzar el éxito (Bandura, 1999).

En ese sentido, desde la teoría social cognitiva se define la autoeficacia como las “creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados” (Bandura, 1997, p. 3). Las personas con elevados niveles de eficacia poseen confianza en sus habilidades para responder a los estímulos del medio. Su nivel de autoeficacia influye sobre la forma de percibir y procesar las demandas o amenazas ambientales. Los juicios sobre la autoeficacia influyen en los pensamientos, los sentimientos y las emociones, por tanto, quienes estiman que son poco eficaces, tienden a evaluar sus conductas de forma negativa y viceversa (Lefrancois, 2001).

Las creencias de eficacia que tienen las personas pueden desarrollarse a través de cuatro formas. La primera de esas formas son las experiencias de dominio, las cuales aportan la prueba más auténtica de si uno puede reunir o no todo lo que se requiere para lograr éxito (Bandura, 1982; Biran & Wilson, 1981; Feltz, Landers & Raeder, 1979, Gist, 1989). Los éxitos crean una fuerte creencia en relación a la eficacia personal; los fracasos la debilitan, especialmente si los fracasos se producen antes de haberse establecido firmemente un sentido de eficacia (Bandura, 1999). Cuanto más fuerte sea la autoeficacia percibida, más retadores son los objetivos que se establecen las personas y más firme es su compromiso para alcanzarlos (Locke & Latham, 1990).

El segundo modo influyente de crear y fortalecer las creencias de eficacia son las experiencias vicarias. Estas se dan debido a que la persona observa a personas similares alcanzar el éxito tras esfuerzos perseverantes; así, aumentan las creencias del observador en relación a que él también posee las capacidades necesarias para dominar actividades comparables (Bandura, 1986a; Schunk, 1987). Las influencias del modelo no se limitan a aportar un estándar social con el que las personas comparan las propias capacidades. Las personas buscan modelos competentes que posean las competencias a las que ellas aspiran (Bandura, 1999).

La persuasión social constituye el tercer modo de fortalecer las creencias de las personas en relación a su capacidad para alcanzar el éxito. Las personas a quienes se persuade verbalmente de que poseen capacidades para dominar determinadas actividades

tienden a movilizar más esfuerzo y a sostenerlo durante más tiempo que cuando dudan de sí mismas y cuando piensan en sus deficiencias personales ante los problemas (Litt 1988; Schunk, 1989).

El cuarto modo de alterar las creencias de eficacia consiste en favorecer el estado físico, reducir el estrés y las alteraciones emocionales negativas y corregir las falsas interpretaciones de los estados orgánicos (Bandura, 1999).

Ya teniendo en cuenta las fuentes o formas en las cuales se desarrollan las creencias de autoeficacia, se pasará a mencionar los procesos activados por la eficacia los cuales influyen el funcionamiento humano. Según Bandura (1999), tales procesos son los cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos.

En cuanto a los procesos cognoscitivos, estos se ven afectados por las creencias de autoeficacia. Gran parte de la conducta humana persigue una finalidad y se regula mediante el pensamiento anticipador que incluye los objetivos deseados. La prescripción de objetivos personales está influida por las auto-estimaciones de las capacidades (Bandura, 1999).

Respecto de los procesos motivacionales, las creencias de eficacia ejercen un importante rol en la auto-regulación de la motivación. La mayor parte de la motivación humana se genera cognitivamente. Las personas se motivan a sí mismas y dirigen sus acciones anticipadamente mediante el ejercicio del pensamiento anticipador.

Existen tres formas de motivadores cognitivos: las atribuciones causales, las expectativas de resultados y las metas cognitivas (Bandura, 1999).

Las creencias de autoeficacia influyen sobre las atribuciones causales. Las personas que se consideran ineficaces atribuyen sus fracasos a la baja habilidad. Al contrario, las personas con alto sentido de autoeficacia atribuyen sus fracasos a situaciones adversas o al esfuerzo insuficiente (Bandura, 1999).

Respecto de las expectativas de resultados, la motivación se ve regulada por la expectativa de que determinado comportamiento producirá determinados resultados y por el valor otorgado a dicho resultado. No obstante, las personas se comportan con base en sus creencias de lo que pueden hacer y sobre los posibles resultados de la actuación. En consecuencia, las creencias de autoeficacia afectan a la motivación influida por expectativas de resultados (Bandura, 1999).

La motivación basada en metas implica la comparación del desempeño con un estándar personal. Las creencias de autoeficacia influyen en este tipo de motivación, ya que las personas determinan las metas que establecen para sí mismas, la cantidad de esfuerzo que invierten, el tiempo que perseveran ante las dificultades y su resistencia a los fracasos. Dado que puede haber fracasos u obstáculos, quienes dudan de sus capacidades tienden a rendirse rápidamente ante las dificultades, mientras que los individuos que creen en sus capacidades personales persisten ante las dificultades y se esfuerzan más cuando fallan en conseguir los resultados (Bandura, 1999).

En cuanto al tercero de los procesos, los procesos afectivos, las creencias de las personas sobre su capacidad de control influyen sobre la cantidad de estrés y depresión que las mismas experimentan en situaciones amenazadoras o difíciles, así como sobre su nivel de motivación. “Las creencias de eficacia influyen sobre la vigilancia en relación a las posibles amenazas y sobre el modo en que son percibidas y procesadas cognitivamente” (Bandura, 1999, p. 26).

Con relación a los procesos selectivos, las personas desarrollan su vida cotidiana de acuerdo con los ambientes y actividades que eligen. Estas elecciones son hechas de acuerdo con la percepción de la eficacia para manejar o no determinados ambientes y actividades. Así, las personas evitan los ambientes y actividades que consideran que exceden sus propias capacidades de manejo. Pero afrontan actividades retadoras y seleccionan entornos para los que se consideran capaces de manejar (Bandura, 1999).

La teoría de la autoeficacia desarrollada por Bandura (1997) ha permitido entender el inicio y la persistencia en una variedad de conductas de afrontamiento. La teoría se ha aplicado a la formación profesional, incluyendo la búsqueda de empleo (Betz, 2004).

Según la teoría de autoeficacia, se distinguen las expectativas de eficacia de las expectativas de resultados. Cuando se aplica a la búsqueda de empleo, las expectativas de eficacia se refieren a la confianza de un individuo en su capacidad para ejecutar con éxito comportamiento de búsqueda de empleo. En cambio, las expectativas de resultados se refieren a la confianza del individuo en garantizar el éxito de un empleo mediante la ejecución de los comportamientos de búsqueda de empleo (Strauser & Berven, 2006).

Las expectativas de eficacia, en comparación con expectativas de resultados, son más predictivas del inicio y persistencia en la ejecución de comportamientos de búsqueda

de empleo (Strauser & Berven, 2006). Los estudios han encontrado que la autoeficacia actúa como moderador, ya sea aumentando o disminuyendo el rendimiento y la persistencia de un individuo en la búsqueda de empleo (Eden & Aviram, 1993; Kanfer & Hulin, 1985). Además, las intervenciones que aumentan la autoeficacia de un individuo pueden conducir a la intensificación de las actividades de trabajo de búsqueda y puede ser crucial para motivar a un solicitante de empleo no ocupado a participar en actividades de búsqueda de empleo (Adams & Rau, 2004; Eden & Aviram, 1993; Nesdale & Pinter, 2000; Regenold & Fenzel, 1999; Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999).

De acuerdo con la teoría de la autoeficacia, los individuos evitarán las actividades para las que perciben tener baja autoeficacia (Bandura, 1977, 1982, 1984, 1986b, 1997). Si un consejero es capaz de identificar las tareas específicas en las que un individuo reporta baja autoeficacia percibida, el consejero puede utilizar la teoría de autoeficacia para ayudar a comprender la falta de esfuerzo y discontinuidad en el proceso de búsqueda de empleo. Este conocimiento podría ayudar a los consejeros en la elaboración de intervenciones y planes de servicio para mejorar la autoeficacia, aumentando así la motivación para la ejecución actividades de búsqueda de empleo (Strauser & Berven, 2006).

En los cursos de formación para la transición socio-laboral, no sólo basta con formar en conocimientos, habilidades y destrezas, sino que también 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, Hurtado, López & Silvestre, 1996; Beas, Llorens & Salanova, 2000).

En general, se ha estudiado la utilidad de la autoeficacia en el diseño de programas de formación, o bien como parte del proceso formativo “*training*” o bien previo al proceso formativo “*pretraining*” (Beas, Llorens & Cifre, 2001). Además se ha estudiado como un indicador del proceso formativo (Beas, Llorens & 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 & Aviran, 1993; Werbel, 2000). 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.

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 & Rotundo, 1999). En esa misma línea, Moynihan, Roehling, LePine & Boswell (2003) realizaron un estudio longitudinal en el cual investigaron las relaciones entre las creencias de autoeficacia para la búsqueda de empleo, el número de entrevistas de trabajo en las que participaron y los resultados de búsqueda de empleo a partir de datos recogidos de graduados universitarios que buscaban trabajo en múltiples puntos en su búsqueda de trabajo respectivo. Los resultados indicaron que la eficacia para la búsqueda de empleo se correlacionaba positivamente con el número de total de ofertas de trabajo y el número de ofertas de un empleador preferido. Así se concluyó que las creencias de autoeficacia para la búsqueda de empleo moderaban la relación entre el número de entrevistas y el número de ofertas, lo que indicó que los solicitantes de puestos de trabajo con un alto grado de seguridad eran más eficientes en convertir una entrevista en una oferta de trabajo.

Sin embargo, Saks & Ashforth's (2000), encontraron que la autoeficacia para la búsqueda de empleo no estaba significativamente relacionada con el número de entrevistas en las que participaban los buscadores de empleo.

### *Perspectivas Teóricas de las Actitudes*

Eagly & Chaiken (1993), refieren que aunque no existe una única definición de actitud, consideran que la mayoría de los psicólogos la entienden como una tendencia evaluativa hacia algún objeto o persona (entidad), de forma que expresa un afecto positivo o negativo hacia ellos. Ese grado de favorabilidad o desaprobación normalmente se expresa con respuestas cognitivas, afectivas y conductuales. “Entidad” se refiere al objeto de una actitud, y puede incluir individuos, objetos, grupos sociales, comportamientos etc. De forma similar, Schuman (1995) define la actitud como una evaluación positiva o negativa de un objeto, siendo los objetos personas, cosas, eventos y asuntos.

Rosenberg & Hovland (1960) formularon un modelo donde se concebía la actitud como un conjunto de los componentes: cognitivo, evaluativo y conductual. El componente cognitivo se refiere a las creencias relevantes acerca del objeto de actitud, el evaluativo a los sentimientos asociados a dicho objeto, y el componente conductual integra no sólo las intenciones del comportamiento hacia el objeto sino también el propio comportamiento.

A pesar de esa estructura tripartita de las actitudes, la investigación sugiere que no todos los tres componentes necesitan estar en su lugar para que exista una actitud (Eagly & Chaiken, 1993; Huskison & Haddock, 2004). Por lo anterior, las perspectivas buscan ser de componente único, en la cual la evaluación es central (Franzoi, 2007).

Continuando con la perspectiva de los tres componentes, Trechera (2004) concibe la actitud como una predisposición a reaccionar ante un estímulo social de manera estable y predecible, por lo cual tener una actitud es tender a pensar, sentir y actuar de la misma manera ante el mismo estímulo. Resume en tres puntos los aspectos de las actitudes. El primero es que la actitud se refiere a una predisposición a actuar, aprendida, dirigida hacia un objeto, persona o situación. El segundo es que las actitudes encierran los aspectos cognitivos, afectivos y conductuales. Y el tercero indica que las actitudes son organizadas de una forma estructurada y sistemática.

Finalmente, por tomar una última definición, Fazio & Roskos-Ewoldsen (1994) definen las actitudes como asociaciones entre objetos actitudinales (casi cualquier aspecto del mundo social) y las evaluaciones de estos objetos. En ese orden de ideas, las actitudes funcionarían como esquemas, marcos cognitivos que poseen y organizan la información sobre conceptos específicos, situaciones o acontecimientos (Wyer & Srull, 1994).

De ese modo, teniendo en cuenta la actitud de perseverancia –en general- en concordancia con la autoeficacia, Lefrancois (2001) refiere que los juicios de autoeficacia no sólo influyen en las elecciones de las actividades y ambientes, sino también en el grado de esfuerzo que se está dispuesto a dedicar cuando se encaran las dificultades. Cuanto más fuerte son las percepciones de eficacia del individuo, es más probable que persista y mayor será su esfuerzo. Pero si las nociones de la autoeficacia no son muy favorables, el individuo abandonará las dificultades difíciles después de dedicarles muy poco esfuerzo y tiempo.

### *Actitud de Perseverancia*

La perseverancia o persistencia, como también la denominan algunos autores, y por tanto usándose como sinónimos, ha sido definida en términos generales –no como actitud–, por ejemplo por Williams & DeSteno (2008), como la cantidad de tiempo que una persona permanece en una tarea, concluyendo además que el orgullo media la perseverancia a pesar de los costos iniciales de la tarea. De igual modo, se ha referido que los individuos con una

alta autoestima, con frecuencia muestran mayor persistencia en las tareas que otras personas, debido a la confianza y tendencia para interpretar los esfuerzos como retos a superar, en lugar de interpretarlos como una inhabilidad personal (Tafarodi & Vu, 1997).

Desde una perspectiva cognitivo-motivacional, Vollmeyer & Rheinberg (2000) proponen que la persistencia actúa como un mediador entre la motivación y el aprendizaje. Éste modelo postula que, frente a una tarea compleja, las personas inicialmente más motivadas persisten más en la búsqueda de su resolución y que las personas más persistentes tienen una mejor ejecución deduciendo que los más motivados inicialmente ejecutan mejor la tarea. Así pues, se establecen relaciones entre tres variables: motivación inicial, persistencia y rendimiento. Al respecto Bandura (1991), apunta que en el proceso de aprendizaje, en la fase de adquisición, la persistencia en cuanto al esfuerzo empleado para aprender es indicador de motivación interna (inicial) y externa (tasa de reforzamiento).

A partir de los postulados acerca del autocontrol de Rachlin (2000), se ha referido que las personas tienden a mantenerse o persistir en un curso de acción en el que se ha realizado una inversión previa (Garland, Sandefur & Rogers, 1990; Garland & Newport, 1991; Moon, 2001; Juliusson, 2003; Karlsson, Gärling & Bonini, 2005) que puede ser de tiempo, esfuerzo o dinero (Arkes & Blumer, 1985); por lo tanto, las personas tienden a continuar realizando una actividad en la que se ha efectuado una inversión conductual o de otro tipo, para evitar los costos que implican abandonar esa actividad Rachlin (2000). En otras palabras, las personas que logran mantener patrones autocontrolados mediante la realización de pequeños sacrificios momentáneos o conductas de menor valor, pretenden a largo plazo alcanzar consecuencia de alto valor.

Seguido de lo anterior, en el caso particular de una persona en búsqueda de empleo, se inferiría que quienes perseveran en esa búsqueda, tienen patrones autocontrolados de conducta que le implican hacer ciertas inversiones (o conductas de bajo valor) como: trámites de consecución de documentos, transportes, madrugar para llegar a tiempo a las entrevistas, etc; con el fin de alcanzar finalmente el empleo deseado o consecuencia de alto valor.

Considerando el contexto del presente estudio, la perseverancia como actitud se ha operacionalizado como el mantenimiento de un ritmo normal en las actividades cotidianas, continuar haciendo planes para el futuro e intentar encontrar empleo (Tabla 1).



### *El Profesional en las Dimensiones Individual y Social*

En términos del desarrollo de una persona a lo largo del ciclo vital, un profesional es la persona que se encuentra en la edad que comprende los años entre el final de la adolescencia (20 años) y aproximadamente los 40 años, que señalan el principio de la etapa adulta media. Sin embargo, el periodo se entiende mejor en términos de los cambios físicos, intelectuales y sociales que ocurren más que por el simple hecho de haber alcanzado determinada edad (Lefrancois, 2001).

Las tareas de la adultez temprana o inicial, tienen que ver principalmente con establecer una familia, una carrera y un lugar en la comunidad, todas son orientadas al futuro. Comprende cosas como cortejar y elegir una pareja, aprender a convivir con el cónyuge, fundar una familia y asumir las funciones de madre o padre y criar a los hijos. De igual forma, las actividades incluyen emprender una profesión u ocupación. A pesar de que muchas de las actividades propias de esta edad están relacionadas con el contexto cultural, por lo menos en la cultura occidental sí se llevan a cabo tales prácticas o tareas de desarrollo (Lefrancois, 2001).

Según Coleman (1974), una transición exitosa en esta etapa de la vida, depende de dos clases de objetivos de desarrollo. El primero se denomina centrado en el yo, el cual atañe a la asimilación de destrezas precisas para alcanzar la independencia económica. Son destrezas relacionadas con las ocupaciones o carreras específicas, que se adquieren en la educación superior o mediante el cultivo de algún talento especial, lo cual también involucra las destrezas que se relacionan con la administración de los asuntos personales. El segundo objetivo se llama centrado en el otro, y tiene que ver con la forma en cómo el individuo se relaciona con los demás.

Por otra parte, con relación a la profesión, ésta va más allá del ámbito escolar, ya que su desarrollo ha estado ligado en forma permanente a la evolución de las sociedades, en donde ha asumido características que le permiten ser considerada una institución dentro de la estructura social a la que pertenece. Así, profesión puede definirse como una actividad permanente que sirve como una forma de vida y que determina el ingreso a un grupo de profesionales determinado. En términos generales, se ha definido la profesión como una ocupación que monopoliza una serie de actividades privadas sobre la base de un gran

acervo de conocimiento abstracto, que permite a quien lo desempeña una considerable libertad de acción y que tiene importantes consecuencias sociales (Fernández, 2001).

De esa manera, el profesional, es la persona con un conocimiento específico adquirido en la educación superior universitaria, preparado no sólo para el trabajo, sino también para vivir en comunidad, comprender las situaciones de su entorno y actuar de manera transformadora.

Por otra parte, según el Observatorio Laboral en Colombia, el número promedio de universitarios egresados a nivel nacional de ciencias sociales y humanas entre el 2001 y el 2008 es de 206.669; particularmente de psicología el número es de 50.861, de los cuales 38.895 se encuentran vinculados al sector formal de la economía. En Bogotá el número promedio de egresados entre el 2001 y el 2008 es de 23.237, de los cuales 17.948 se encuentran empleados. Así, el número de quienes están en búsqueda de empleo es de 5.289.

Dado que el estudio apunta a encontrar relaciones entre la autoeficacia y la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo, y de estas con algunas variables sociodemográficas, se plantearon las siguientes hipótesis correlacionales:

*H1.* Los altos niveles de autoeficacia se relacionan significativamente y de forma positiva con la actitud de perseverancia hacia la búsqueda de empleo.

*H2.* Los profesionales de psicología que buscan cambiar de empleo tienen niveles de autoeficacia significativamente más altos que los que están desempleados.

*H3.* Los profesionales de psicología que buscan cambiar de empleo tienen una actitud significativamente más perseverante para la búsqueda de empleo que los que están desempleados.

*H4.* El tiempo de búsqueda de empleo se correlacionará de forma significativa y negativa con los niveles de autoeficacia.

*H5.* El tiempo de búsqueda de empleo se correlacionará de forma significativa y negativa con la actitud perseverante hacia la búsqueda de empleo.

*H6.* El tiempo de experiencia laboral se correlacionará de forma significativa y positiva con los niveles de autoeficacia.

*H7.* El tiempo de experiencia laboral se correlacionará de forma significativa y positiva con la actitud de perseverancia en la búsqueda de empleo.

*H8.* El número de procesos de selección se correlacionará de forma significativa y positiva con los niveles de autoeficacia.

*H9.* El número de procesos de selección se correlacionará de forma significativa y positiva con la actitud de perseverancia en la búsqueda de empleo.

## Método

### *Tipo de Estudio*

Estudio de enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo transversal descriptivo-correlacional.

La investigación no experimental cuantitativa se define como la investigación que se efectúa sin manipular variables y lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (Hernandez, Fernández & Báptista, 2006). En un estudio no experimental cuantitativo “no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (Hernandez, Fernández & Báptista, 2006, p. 205).

El diseño descriptivo transversal-correlacional es el que describe las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. En este tipo de diseño, las causas y los efectos ya ocurrieron en la realidad (estaban dados y manifestados) o están ocurriendo durante la ejecución del estudio, y el investigador los observa e informa (Hernandez, Fernández & Báptista, 2006).

### *Participantes*

Se trabajó con una muestra no probabilística de 34 profesionales de psicología (6 hombres: 18% y 28 mujeres: 82%) con una edad media de 30 años. Todos los participantes en el momento del estudio se encontraban en búsqueda de empleo en los campos psicología organizacional, clínica, educativa y social (algunos aplicando a más de un campo), porque deseaban cambiar su empleo actual o porque se encontraban desempleados, 56 % y 44% respectivamente. Para la obtención de la muestra se empleó el muestreo de bola de nieve y de conveniencia.

### *Variables*

Las variables del estudio son: nivel de autoeficacia, actitud de perseverancia hacia la búsqueda de empleo, tipo de profesional en búsqueda de empleo, tiempo de búsqueda de empleo, número de procesos de selección, tiempo de experiencia laboral, edad y sexo (Tabla 1).

Tabla 1. *Operacionalización de variables del estudio.*

<b>Concepto</b>	<b>Variable</b>	<b>Características</b>	<b>Indicadores</b>
<i>Autoeficacia</i> “creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados” (Bandura, 1997, p. 3).	Nivel de Autoeficacia	Alto	Puntaje de $\geq 3$ en la EAG
		Bajo	Puntaje de $< 3$ en la EAG
<i>Actitud frente a la búsqueda de empleo</i>  Tendencia evaluativa hacia la búsqueda de empleo que expresa el grado de favorabilidad o desaprobación, el cual se expresa se expresa con respuestas cognitivas, afectivas y conductuales	Tipo de Actitud ante el Desempleo	Perseverancia:	Actitud perseverante:
		Mantenimiento de un ritmo normal en las actividades cotidianas, continuar haciendo planes para el futuro e intentar encontrar empleo.	Puntajes que denoten que el sujeto es perseverante, que no está resignado, ni desesperanzado, ni apático. Puntaje de $\geq 3$ e n la subescala de perseverancia del EABE.
			Actitud no perseverante:  Puntajes que denoten que el sujeto no es perseverante, que está resignado, desesperanzado y apático. Puntaje de $< 3$ e n la subescala de perseverancia del EABE.
<i>Profesional</i>  Individuo con un conocimiento específico adquirido en la educación superior universitaria, preparado no sólo para el trabajo, sino también para	Tipo de Profesional	Psicólogo(a)	

vivir en comunidad, comprender las situaciones de su entorno y actuar de manera transformadora.			
<i>Búsqueda de empleo</i>	Tiempo de búsqueda de empleo		
Conjunto de comportamientos que el individuo realiza con el fin de ubicarse laboralmente ya sea porque en el momento se encuentra desempleado o porque desea encontrar una nueva oportunidad laboral más acorde con sus expectativas.			
<i>Proceso de selección</i>	Procesos de selección	Número de procesos de selección	Procesos de selección en los últimos 6 meses
Secuencia de pasos establecidos por una empresa o institución, a través de los cuales se busca incorporar a los candidatos que cumpliendo con un perfil, se evidencie son apropiados para el cargo y fines de la organización.			
<i>Experiencia laboral</i>	Tiempo de experiencia laboral		
Puesta en práctica de ciertos conocimientos y habilidades en un determinado puesto de trabajo, lo cual se toma como indicador que busca predecir un posterior desempeño efectivo en un cargo igual o similar al ya desempeñado.			
<i>Edad</i>	Edad	Adulto Joven	20-40 años
		Adulto Medio	40-65 años
<i>Sexo</i>	Sexo	Hombre	
		Mujer	

### *Instrumentos*

#### *Escala de Autoeficacia General (EAG)*

Para la medición de la autoeficacia, se utilizó la Escala de Autoeficacia General (EAG) (Bäßler & Schwarzer, 1996) (Anexo 1). Esta escala ha sido traducida a más de 25 idiomas y usada en diversos estudios con cientos de miles de participantes en distintas nacionalidades. La autoeficacia general como constructo global hace referencia a la creencia estable de la gente sobre su capacidad para manejar adecuadamente una amplia gama de estresores de la vida cotidiana; así, la escala evalúa la creencia de autoeficacia del individuo evaluado frente a determinadas situaciones de la vida. La escala consta de 10 ítems con respuesta tipo Likert de 4 puntos, la cual ha obtenido una consistencia interna altamente confiable (Alfa de Cronbach entre 0.79 y 0.93).

#### *Escala de Actitudes para la Búsqueda de Empleo (EABE)*

Para la evaluación de la actitud de perseverancia, se desarrolló una escala denominada EABE, Escala de Actitudes para la Búsqueda de Empleo. De manera general, se adoptaron los conceptos acerca de las actitudes de Eagly & Chaiken (1993), Rosenberg & Hovland (1960) y Trechera (2004); particularmente, según la revisión teórica se resolvió que las actitudes frente a la búsqueda de empleo serían: resignación, desesperanza, apatía y perseverancia. Teniendo el referente conceptual, se procedió a realizar la respectiva operacionalización (Anexo 2). Si bien, la investigación busca conocer la actitud de perseverancia en profesionales de psicología, en el instrumento se incluyeron las demás actitudes mencionadas previamente.

Posteriormente, se elaboró el instrumento de medición en escalamiento tipo Likert de 5 puntos, con 16 ítems, de los cuales 4 correspondían a cada una de las 4 actitudes mencionadas previamente. Asimismo, en el instrumento se incluyeron otros campos para recolectar la información de edad, sexo, tiempo en búsqueda de empleo (meses), campo de aplicación en el que busca empleo (organizacional, clínica, social, educativa), tiempo de experiencia laboral y procesos de selección en los que ha participado en los últimos 6 meses (Anexo 3).

Ulteriormente, se sometió el instrumento a validación de 3 jueces, para realizar las modificaciones respectivas. Ajustado el instrumento, se emprendió la aplicación de la

prueba a los participantes. Con la información recolectada y codificada, se realizó el análisis de confiabilidad de la prueba y en particular de la subescala de perseverancia. El instrumento no fue sometido a prueba piloto dada la dificultad de consecución de los participantes con las características de la investigación.

*Fiabilidad y Análisis de Ítems.* La Fiabilidad de cada una de las escalas se obtuvo a través del cálculo de consistencia interna. La subescala de perseverancia obtuvo un índice de Alfa De Cronbach de 0.72, de la cual se abolió su cuarto ítem (ítem 16 del EABE). En la tabla 2 se observa el análisis individual de los ítems de la subescala.

Tabla 2. *Análisis de confiabilidad de ítems de la subescala de perseverancia si se elimina el ítem.*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ABE13	8,12	2,652	,580	,594
ABE14	8,38	2,486	,507	,680
ABE15	8,26	2,504	,545	,629

### *Procedimiento*

Para el desarrollo de la investigación, en primer lugar se tuvo en cuenta la Ley 1090 de 2006, por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología y se dicta el código deontológico y bioético y otras disposiciones, particularmente el capítulo VI: Del uso del material psicotécnico (artículos 45,46 y 48) y el capítulo VII: De la investigación científica, la propiedad intelectual y las publicaciones (artículos 49, 50 y 55). De igual forma, la Resolución N° 008430 de 1993 por la cual se establecen las normas académicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, concretamente los artículos 5, 6, 8, 11, 12, 14, 15 y 16 del Capítulo I: de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos.

En la primera fase de la investigación se diseñó la Escala de Actitudes para la Búsqueda de Empleo (EABE) y se procedió a realizar la validación por jueces del instrumento. Asimismo, se eligió el instrumento que mediría la autoeficacia.

A continuación, se comenzó a buscar la muestra para la aplicación de instrumentos. Dadas las características de la muestra, se recurrió al muestreo de bola de nieve y de

conveniencia a través de referidos y conocidos y del Centro de Egresados y Encuentro de Egresados de una Universidad de Bogotá. En esa medida, una vez manifestado el consentimiento de los participantes (Anexo 4) se fueron aplicando el EABE y la EAG.

Luego de la administración de las pruebas, se realizó la codificación y análisis estadístico de los datos. Se realizó el análisis de confiabilidad del EABE a partir del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach. Una vez determinado el comportamiento de esta prueba -y en específico de la subescala de perseverancia-, se procedió a identificar el nivel de autoeficacia y los puntajes de la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo y se correlacionaron los resultados de ambas pruebas, y de éstas con la información sociodemográfica. Una vez concluidos los resultados de la investigación, éstos les fueron comunicados por escrito a los participantes que así lo autorizaron.

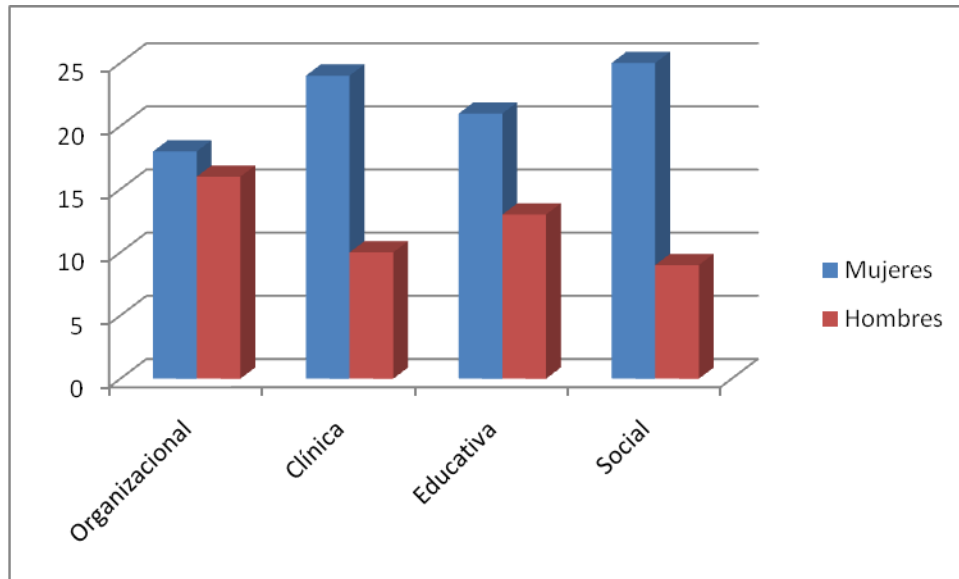
### *Análisis*

Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico PASW Statistics 18 (anteriormente SPSS Statistics). Se empleó el índice de consistencia interna de Alfa de Cronbach para obtener la confiabilidad del EABE y en particular de la subescala de perseverancia. Se realizó un análisis de frecuencias y estadísticos descriptivos con el fin de describir los datos sociodemográficos y la información adicional indagada en la investigación. Asumiendo que la muestra tiene una distribución normal se emplearon análisis no paramétricos, se utilizó la prueba t para la comparación de medias, el coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente de determinación para determinar la relación entre variables. El nivel de significación se fijó en  $p < 0.05$ .

### **Resultados**

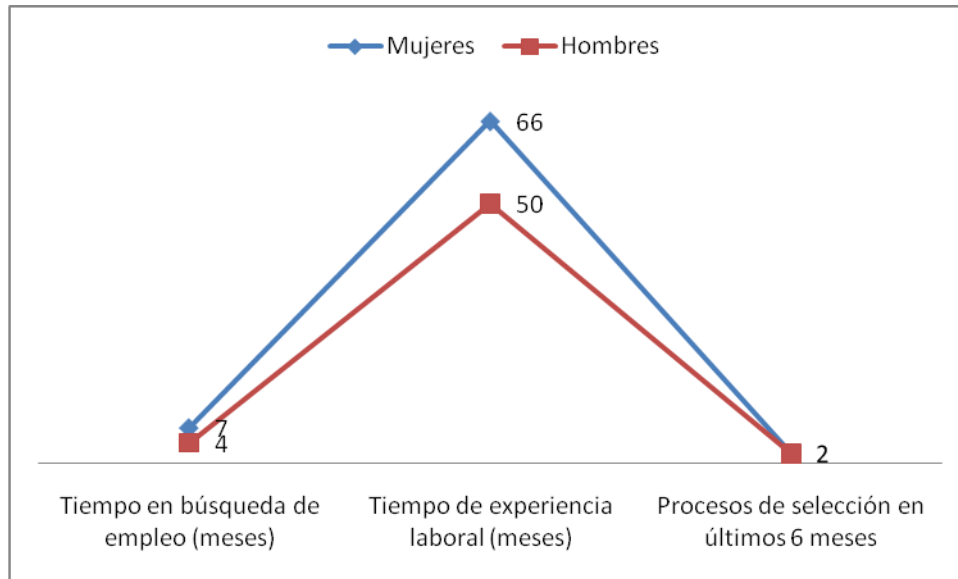
De ellos, el porcentaje el que más aplican las mujeres son clínica y educativa con el 71% y el 74%. En los hombres por el contrario, los campos en los que prefieren emplearse son organizacional y educativa con el 47% y el 38% respectivamente (Figura 1).





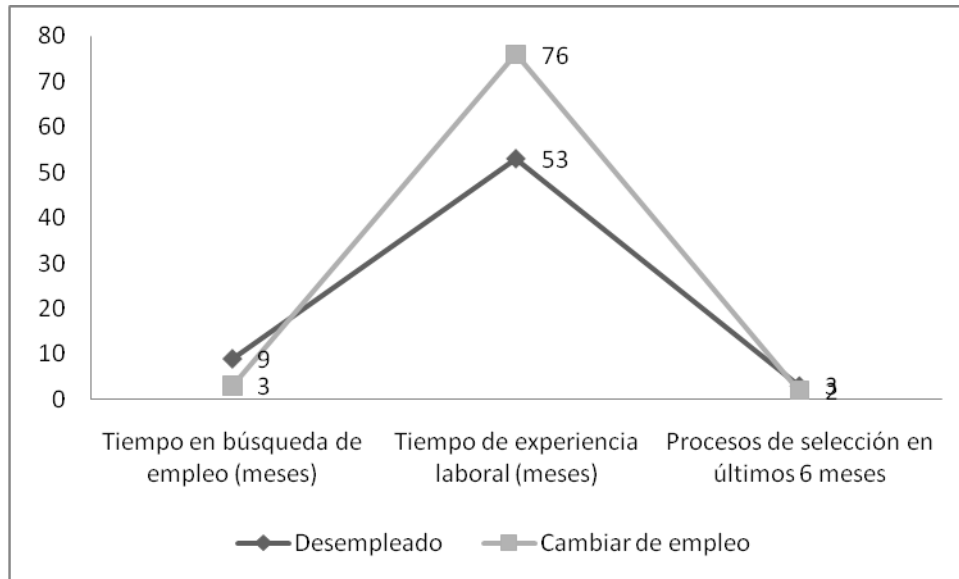
*Figura 1.* Distribución de los campos de aplicación de la psicología según el sexo.

En la figura 2 se presenta respecto de los tiempos de búsqueda de empleo y experiencia laboral y de los procesos de selección a los cuales los participantes se habían presentado en los últimos 6 meses al momento de su participación, que las mujeres con una edad media de 31 años, en promedio llevaban 7 meses en búsqueda de empleo, tenían 66 meses de experiencia laboral y habían participado en 2 procesos de selección en los últimos 6 meses. A su vez los hombres con una edad promedio de 28 años, llevaban en promedio 4 meses en búsqueda de empleo, tenían una experiencia laboral de 50 meses y habían participado en 2 procesos de selección en los últimos 6 meses.



*Figura 2.* Valores promedio de los tiempos de búsqueda y experiencia laboral y procesos de selección según sexo de los participantes.

Con relación a la situación en la que se encontraban los participantes, en la figura 3 se observa que quienes estaban desempleados llevaban un tiempo promedio de búsqueda de 9 meses, mientras que quienes buscaban cambiar de empleo llevaban sólo 3 meses. El tiempo de experiencia laboral de los desempleados era en promedio de 53 meses, la de los buscaban cambiar su empleo era de 76 meses. En promedio, los procesos de selección en los que habían participado en los últimos 6 meses fueron de 3 y 2 procesos para quienes se encontraban desempleados y quienes pretendían cambiar de empleo respectivamente. La edad media de quienes buscaban empleo por cambiar de empleo fue de 31 años y la de quienes estaban desempleados de 30 años.



*Figura 3.* Tiempos promedio de búsqueda y experiencia laboral y procesos de selección de profesionales según condición.

El tiempo de búsqueda de empleo de los que aplicaban al campo organizacional era en promedio de 9 meses, de los de clínica de 7 meses, de los de educativa de 9 meses, y de los del campo social de 6. El tiempo de experiencia laboral de quienes buscaban emplearse en el campo organizacional era en promedio de 55 meses, de los de clínica de 53 meses, de los de educativa de 86 meses, y de los del campo social de 98. Los procesos de selección a los que habían asistido quienes buscaban emplearse en el campo organizacional era en promedio de 3, de los de clínica de 2, de los de educativa de 2 y de los de social de 2. (Figura 4).

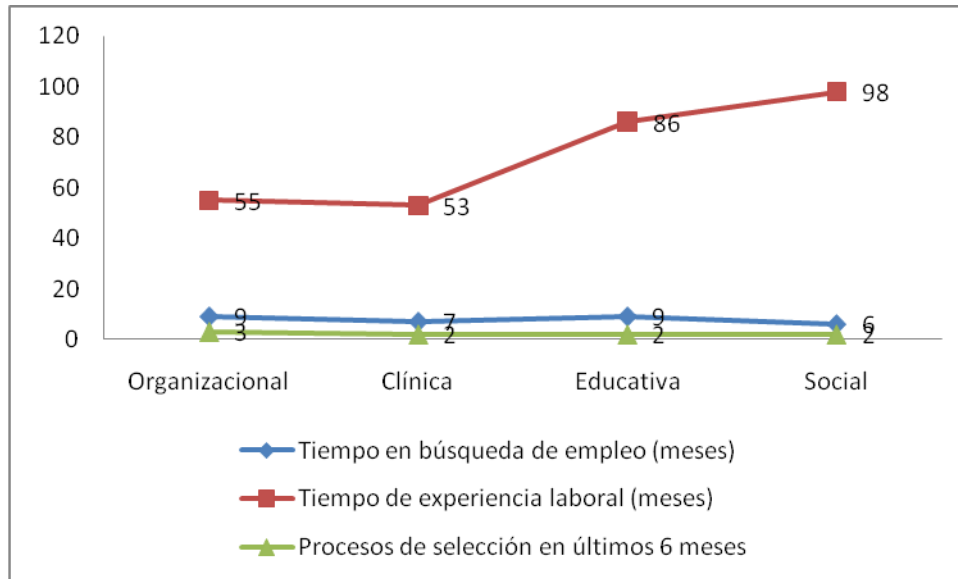


Figura 4. Tiempos promedio de búsqueda y experiencia laboral y procesos de selección respecto de los campos de aplicación de la psicología.

El nivel de autoeficacia de la muestra en términos generales es alto con una media de 3.35, asimismo muestra que son perseverantes con una media de 4 (Tabla 3). El análisis de la relación entre la autoeficacia y la perseverancia a través de la correlación de Pearson, indica que hay una correlación significativa entre estas variables ( $r=0.376$ ,  $\alpha=0.029$ ), de ese modo, si se calcula la magnitud de la relación a través del coeficiente de determinación ( $r$  elevado a la potencia 2), se encuentra que  $r^2=0.376^2=0.14$ , por lo cual se puede decir que en un 14% la autoeficacia tiene una influencia en la actitud de perseverancia.

Tabla 3. *Estadísticos descriptivos de autoeficacia y actitud de perseverancia para la búsqueda de empleo.*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Autoeficacia	34	2,1	4,0	3,347	,4974
Perseverancia	34	2,25	5,00	4,0000	,59987
N válido (según lista)	34				

Respecto de la situación en la que se encontraban los participantes, quienes estando desempleados buscando empleo puntuaron en promedio 3.17 en autoeficacia y 3.75 en la actitud de perseverancia. De igual modo, los empleados buscando empleo puntuaron 3.56 y 4.32 respectivamente (Tabla 4).

Tabla 4. *Estadísticos descriptivos de autoeficacia y actitud de perseverancia respecto de la situación laboral y el sexo.*

	Situación	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Autoeficacia	Desempleado	19	3.174	.5173	.1187
	Cambiar	15	3.567	.3830	.0989
	Mujer	28	3.339	.4962	.0938
	Hombre	6	3.383	.5492	.2242
Perseverancia	Desempleado	19	3.7500	.50000	.11471
	Cambiar	15	4.3167	.57838	.14934
	Mujer	28	4.0804	.51843	.09797
	Hombre	6	3.6250	.84779	.34611

En la tabla 5 se muestra que los datos procedentes de la prueba de Levene para igualdad de varianzas en las variables de autoeficacia y perseverancia con una  $p$  de 0.259 y 0.175 correspondientemente indican que son iguales, ya que en los dos casos la probabilidad asociada al estadístico son mayores que 0.05, por lo cual se asumen varianzas iguales. Así, la información sobre igualdad de medias de la prueba  $t$ , asumiendo varianzas iguales, señala por una parte que existen diferencias significativas entre la media de autoeficacia de quienes buscan empleo porque están desempleados y de quienes buscan cambiarlo ( $p$  0.020 < 0.05). Al mismo tiempo en la actitud de perseverancia, se evidencia que hay diferencias significativas entre los promedios de esta variable entre quienes buscan empleo por cambiarlo o por desempleo ( $p$  0.004 < 0.05).

Tabla 5. *Resultados prueba  $t$  para las situaciones de búsqueda de empleo por desempleo o por cambiarlo.*

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Autoeficacia	Se han asumido varianzas iguales	1.322	.259	2.456	32	.020	-.3930	.1600	-.7190	-.0670
	No se han asumido varianzas iguales			2.544	31.900	.016	-.3930	.1545	-.7077	-.0783
Perseverancia	Se han asumido varianzas iguales	1.928	.175	3.063	32	.004	-.56667	.18503	-.94356	-.18977
	No se han asumido varianzas iguales			3.009	27.852	.006	-.56667	.18831	-.95249	-.18085

La autoeficacia y la actitud de perseverancia en promedio en las mujeres fueron de 3.34 y 4.08 respectivamente; en los hombres de 3.38 y 3.63 (Tabla 4), lo cual muestra un nivel de autoeficacia alto y actitud perseverante en ambos sexos. De acuerdo con los análisis de la prueba  $t$ , tomando varianzas iguales tanto para autoeficacia ( $p$  0.750 > 0.05)

como para la actitud de perseverancia ( $p\ 0.094 > 0.05$ ), se encuentra que hay diferencia de medias entre la autoeficacia de hombres y mujeres ( $p\ 0.847 > 0.05$ ); respecto de la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo, no hay diferencias representativas entre hombres y mujeres (Tabla 6).

Tabla 6. *Resultados prueba t para la variable sexo.*

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Autoeficacia	Se han asumido varianzas iguales	.103	.750	-.194	32	.847	-.0440	.2271	-.5066	.4185
	No se han asumido varianzas iguales			-.181	6.863	.861	-.0440	.2430	-.6211	.5330
Perseverancia	Se han asumido varianzas iguales	2.987	.094	1.738	32	.092	.45536	.26196	-.07824	.98895
	No se han asumido varianzas iguales			1.266	5.826	.254	.45536	.35971	-.43121	1.34193

Ahora, al considerar las variables de autoeficacia y actitud de perseverancia en relación con la edad, el tiempo de búsqueda de empleo y de experiencia laboral y el número de procesos de selección, se encontró en primer lugar que la autoeficacia y la actitud de perseverancia en relación con la edad, referente a de la primera variable presenta que hay una correlación negativa pero no significativa ( $r=-0.055$ ,  $\alpha=0.758$ ); luego, entre la actitud de perseverancia y la edad no hay una correlación significativa y positiva ( $r=0.295$ ,  $\alpha=0.091$ ) (Tabla 7).

Respecto del tiempo de búsqueda de empleo, se muestra una correlación negativa y no significativa con la autoeficacia ( $r=-0.118$ ,  $\alpha=0.507$ ), lo mismo sucede con la actitud de perseverancia ( $r=-0.112$ ,  $\alpha=0.527$ ). Con el tiempo de experiencia laboral, el resultado señala que el coeficiente no es significativo con la autoeficacia, ( $r=0.031$ ,  $\alpha=0.863$ ), pero sí con la actitud de perseverancia, ( $r=0.368$ ,  $\alpha=0.032$ ). Finalmente, los resultados presentan que no hay correlación entre el número de procesos de selección con ninguna de las variables: autoeficacia ( $r=0.093$ ,  $\alpha=0.599$ ), actitud de perseverancia ( $r=-0.039$ ,  $\alpha=0.827$ ) (Tabla 7).

Tabla 7. *Correlaciones de las variables de autoeficacia y actitud de perseverancia con variables sociodemográficas.*

		Edad	Tiempo en búsqueda (meses)	Tiempo de experiencia laboral (meses)	Procesos de selección en últimos 6 meses
Autoeficacia	Correlación de Pearson	-.055	-.118	.031	-.093
	Sig. (bilateral)	.758	.507	.863	.599
	N	34	34	34	34
Perseverancia	Correlación de Pearson	.295	-.112	.368*	-.039
	Sig. (bilateral)	.091	.527	.032	.827
	N	34	34	34	34

Nota. \* Significativa al nivel de  $\alpha \leq 0.05$

### Discusión

Los resultados de esta investigación evidencian la relación que hay entre la autoeficacia y la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo, con lo cual cabe señalar que quien tiene un nivel de autoeficacia elevado propende a ser perseverante en la búsqueda de empleo. De modo que el grupo poblacional mostró una alta autoeficacia y actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo. Esto afirma la primera hipótesis de investigación.

En vista de lo anterior, se puede reiterar según los estudios de Eden & Aviram (1993) y Kanfer & Hulin (1985) que la autoeficacia actúa como moderador del aumento o disminución del rendimiento y la persistencia de un individuo en la búsqueda de empleo. A este propósito, también Lefrancois (2001) reporta que cuanto más fuerte son las percepciones de eficacia del individuo, mayor es la probabilidad de persistencia y esfuerzo.

Para comenzar, el tiempo de búsqueda de empleo es significativamente mayor en quienes se encuentran desempleados con relación a quienes aspiran cambiar de empleo; por lo cual se podría afirmar en consonancia con Ramón & Álvaro (1988) que puesto que perder y/o no conseguir un empleo es una experiencia negativa para las personas desde los puntos de vista económico, físico y psicológico; con el intentar encontrar un empleo se pretende terminar pronto con esa experiencia que afecta su bienestar; lo cual no ocurre con quienes se encuentran empleados ya que probablemente según lo menciona León & Iguti (1999) ellos gozan de una posición dentro del trabajo, del sentimiento de participación e

identificación con un grupo específico, quizás del estatus de proveedor de una familia, de una posición social en su comunidad y de la aplicación del saber específico.

De igual modo, aunque no en una diferencia distintiva, los desempleados también habían participado en un mayor número de procesos de selección en los últimos 6 meses a diferencia de quienes deseaban cambiar su actual empleo.

Retomando el tiempo de búsqueda de empleo, no se encontraron correlaciones significativas de éste ni con la autoeficacia ni con la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo, por lo cual se puede aseverar que a mayor tiempo en búsqueda de empleo no disminuye ni la autoeficacia ni la actitud de perseverancia en psicólogos en búsqueda de empleo, por lo cual se aceptan las hipótesis 4 y 5.

Con todo y lo anterior, respecto a las demás hipótesis de investigación, se refleja que hay diferencias relevantes en la autoeficacia y la actitud de perseverancia de quienes se encuentran desempleados y de quienes buscan cambiar de empleo, no obstante ambas encontrándose en los rangos de alta autoeficacia y actitud perseverante, con lo cual se corrobora H2 y H3.

Por otra parte, con relación al tiempo de experiencia laboral, se encontró que éste no interviene en la autoeficacia, pero sí la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo, con lo cual se rechaza la hipótesis 6 y se acepta la hipótesis 7 respectivamente.

Volviendo ahora al número de procesos de selección, se rechazan las hipótesis 8 y 9 ya que este no influye ni en la autoeficacia ni en la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo. Aquí, es posible rebatir lo afirmado por Moynihan *et al.* (2003) quien concluyó que las creencias de autoeficacia para la búsqueda de empleo moderaban la relación entre el número de entrevistas y el número de ofertas, asegurando que los solicitantes de puestos de trabajo con un alto grado de seguridad eran más eficientes en convertir una entrevista en una oferta de trabajo. Al contrario, afirmar con Saks & Ashforth's (2000), que la autoeficacia para la búsqueda de empleo no está significativamente relacionada con el número de entrevistas en las que participan los buscadores de empleo.

Como breve conclusión, se podría considerar que en particular la formación del psicólogo le favorece en el desarrollo de competencias personales y su funcionamiento



psicológico para afrontar las situaciones que se le puedan presentar haciendo probablemente una aplicación del conocimiento psicológico a su propia vida.

Después de todo, una de las limitaciones de esta investigación está en las características de la muestra, ya que por las particularidades del estudio se tuvo que recurrir a un muestreo no probabilístico que no permite realizar generalizaciones más allá de la muestra, por lo cual se sugiere emplear para posteriores estudios una muestra probabilística. Asimismo, sería conveniente complementar la muestra considerando una población con un número mayor de profesiones y no sólo psicología. Adicionalmente, se podrían incluir dentro del estudio otras variables psicológicas.

En segundo lugar, la investigación tuvo restricciones respecto de los instrumentos y su aplicación, por una parte, puesto que en el diseño del EABE no hubo oportunidad de realizar una aplicación piloto del instrumento. Por lo cual se sugiere no sólo hacer una prueba piloto del instrumento sino también mejorarlo en términos de sus propiedades psicométricas y de las demás subescalas (resignación, desesperanza, apatía) no incluidas en los análisis de ésta investigación. De igual manera, mejorar las condiciones de aplicación de los instrumentos, ya que estos se aplicaron en un encuentro de egresados y enviados a través de correo electrónico (dados los tipos de muestreo utilizados: conveniencia y bola de nieve), por lo cual no se puede garantizar el control estricto de sinceridad en las respuestas de los participantes.

Con éste estudio, se deja un esbozo para continuar con investigaciones asociadas al tema, en las que se puedan realizar análisis complementarios, de tal forma que con mayor evidencia empírica, se consoliden herramientas para la elaboración de programas encaminados a favorecer la formación humana que se busca ofrecer en las universidades a sus profesionales en formación, en particular para la búsqueda de empleo, dados los cambios socioculturales y considerando también que los egresados vinculados laboralmente son un indicador de calidad de las instituciones de educación superior. En otras palabras, de forma resumida Betz (2004), afirmarí que deja herramientas para aplicar la teoría psicológica a la formación profesional, incluyendo la búsqueda de empleo.

## Referencias

- Adams, G. & Rau, B. (2004). Job seeking among retirees seeking bridge employment. *Personnel Psychology*, 57, 719-744.
- Álvaro, J. & Garrido, A. (2003). *Desempleo, salud, y exclusión social*. Madrid: Siglo XXI.
- Arkes, H. & Blumer, C. (1985). The psychology of sunk cost. *Organizational Behavior and Human Performance*, 35, 124-140.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1984). Recycling misconceptions of perceived self-efficacy. *Cognitive Therapy and Research*, 8, 231-255.
- Bandura, A. (1986). Perceived self- efficacy: Exercise of control through self-belief. En Dauwalder, J. P., Perrez, M. & Hobi, V. (Eds). *Anuel Series of European research in behavior therapy* (Vol 2, pp. 27-59). Amsterdam/Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1991). Human agency: the rhetoric and the reality. *American Psychologist*, 46, 157-162.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999). Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes. En Bandura, A. (Ed.). *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios en la sociedad actual* (pp. 19-54). España: Desclée de Brouwer.
- Barber, A.E., Daly, C.L., Giannantonio, CM. & Phillips, J.M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-766.
- Bäßler, J., & Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de autoeficacia general. *Ansiedad y Estrés*, 2, 1-8.
- Beas, M. I., Llorens, S. & Salanova, M. (2000). Formación para el uso de ordenadores y niveles de autoeficacia: El rol modulador de las actitudes hacia los ordenadores. En E. Agulló, C. Remeseiro, & J. A. Fernández (Eds.). *Psicología del Trabajo, de las*

- Organizaciones y de los Recursos Humanos* (pp. 441-446). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Beas, M. I., Llorens, S. y Cifre, E. (2001). Autoeficacia para la búsqueda de empleo en los estudiantes de la UJI y su relación con el proceso de búsqueda. *Fòrum de Recerca*. 6. Facultat de Ciències Humanes i Socials. Universitat Jaume I.  
<http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi6/empleo.pdf>
- Beas, M.I., Llorens, S., Hurtado, M.J., López, Y. & Silvestre, M. (1996). *Curso teórico práctico en técnicas de búsqueda de empleo*. Manuscrito no publicado.
- Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52, 340-353.
- Biran, M. & Wilson, G. T. (1981). Treatment of phobic disorders using cognitive and exposure methods: A self-efficacy analysis. *Journal of counseling and Clinical Psychology*, 49, 886-889.
- Blau, G. (1994) Testing a two-dimensional measure of job-search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288–312.
- Borgen, W. A. & Amundson, N. E. (1987). The dynamics of unemployment. *Journal of Counseling and Development*. 66, 18-184.
- Boudreau, J.W., Boswell, W.R., Judge, T.A. & Bretz, R.D. (2001). Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers. *Personnel Psychology*, 54, 25–50.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bynner, J. M. (1997). Basic skills in adolescents' occupational preparation. *Career Development Quarterly*, 45, 304-321.
- Coleman, J. S. (1974). *Youth: Transition to adulthood*. Chicago: University of Chicago Press.
- DANE. (Agosto de 2009). Mercado Laboral - Julio 2009. Recuperado en Septiembre 6, 2009, de  
[http://www.dane.gov.co/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1170](http://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&task=view&id=1170)
- Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.

- Eden, D. & Aviram A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *The Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Erlinghagen, M. & Knuth, M. (2002). In search of turbulence. Labour market mobility and job stability in Germany. *European societies*, 6, 49-70.
- Fazio, R. H. & Roskos-Ewolsen, D. R. (1994). Acting as we feel: when and how attitudes guide behaviour. En Shavitt, S. & Brock, T. C (Eds.), *Persuasion*. (pp. 71-93). Boston: Allyn & Bacon.
- Feltz, D. L., Landers, D. M. & Raeder, U. (1979). Enhancing self-efficacy in high avoidance motor tasks: A comparison of modeling techniques. *Journal of Sport Psychology*, 1, 112-122.
- Fernández, J. (2001). Elementos que consolidan al concepto profesión. Notas para su reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 3, 24-39. Recuperado el 22 de octubre de 2009 de <http://redie.uabc.mx/vol3no2/contenido-fernandez.html>
- Franzoi, S. (2007). *Psicología Social* (4a ed.). México: Mc Graw-Hill
- Frederiksen, A. & Westergaard-Nielsen, N. (2007). Where did they go? Modelling transitions out of jobs. *Labour Economics*, 14, 811-828.
- Garland, H. & Newport, S. (1991). Effects of absolute and relative sunk costs on the decision to persist with a course of action. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 48, 55-69.
- Garland, H., Sandefur, C. A. & Rogers, A. C (1990). De-escalation of commitment in oil exploration: When sunk costs and negative feedback coincide. *Journal of Applied Psychology*, 75, 721-727.
- Gist, M. E. (1989). The influence of training method on self-efficacy and idea generation among managers. *Personnel Psychology*, 42, 787-805.
- Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (5ª Ed). México: Mc Graw Hill.
- Huskinson, T. L. H. & Haddock, G. (2004). Individual differences in attitude structure: Variance in the chronic reliance on affective and cognitive information. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 82-90.
- Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930's and the 1970's. *bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309-314.

- Juliusson, E. A. (2003). Effects of gain and loss frame on escalation. *Göteborg Psychological Reports*, 33, Artículo 4. Recuperado el 5 de Marzo, 2007 de <http://www.psy.gu.se/download/gpr034.pdf>
- Kanfer, R. & Hulin C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38, 835-848.
- Karlsson, N., Gärling, T. & Bonini, N. (2005). Escalation of commitment with transparent future outcomes. *Experimental Psychology*, 52, 67-73.
- Lefrancois, G. (2001). *El ciclo de la vida* (6ª Ed.). México: Thomson.
- Leite, C. B. (1994). *O século do desemprego*. São Paulo: LTr.
- León, L. M. & Iguti, A. M. (1999). Saúde em tempos de desemprego. En: Guimarães L.A. M. & Grubits, S. (Eds). *Serie Saúde Mental e Trabalho* (pp. 239-257). São Pablo: Casa do Psicólogo.
- Litt, M. D. (1988). Self-efficacy and perceived control: cognitive mediators of pain tolerance. *Journal of Personality and social Psychology*, 54, 149-160.
- Locke, E. A. & Latham G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Marín, M., Garrido, M., Troyano, Y., & Bueno, R. (2002). Datos para definir políticas de educación y formación para el empleo, en función del perfil psicosocial de los jóvenes. *Psicothema*, 14, 288-292.
- McKee-Ryan, F.M., Song, Z., Wanberg, C.R. & Kinicki, A.J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.
- Moon, H. (2001). Looking forward and looking back: Integrating completion and sunk-cost effects within an escalation-of-commitment progress decision. *Journal of Applied Psychology*, 86, 104-113.
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1999). New developments in models of search in the labor market. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, 2, 2567-2624.
- Mortensen, D.T. (1986). Job search and labor market analysis. In O. Ashenfelter & R. Layard (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, 2, 849-919.

- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A. & Boswell, W.R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business & Psychology, 18*, 207-233.
- Nesdale, D. & Pinter, K. (2000). Self-efficacy and the job seeking activities in the unemployed ethnic youth. *The Journal of Social Psychology, 140*, 608-614.
- Observatorio Laboral (Septiembre de 2009). Estadísticas. Recuperado en Septiembre 23, 2009, de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/propertyvalue-40075.html>
- Osborn, D.P. (1990). A reexamination of the organizational choice process. *Journal of Vocational Behavior, 36*, 45-60.
- Rachlin, H. (2000). *The Science of self-control*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Ramón, J. T. & Álvaro, J.L. (1988). Desempleo y intervención psicosocial. En Barriga, S. (Ed). *Psicología de los problemas sociales: Actas del Primer Congreso Nacional de Psicología Social* (pp. 149-153). Granada: Universidad de Granada.
- Regenold, S. & Fenzel, A. (1999). Get back to work: Self-efficacy as a predictor of employment outcome. *Psychiatric Rehabilitation Journal, 22*, 361-367.
- Richards, E.W. (1984). Early employment situations and work role satisfaction among recent college graduates. *Journal of Vocational Behavior, 24*, 305-318.
- Ripoll, P., Rodríguez, I. & Peiró, J. (1996). Desempleo. En: Peiró, J. & Prieto, F. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo: Vol 2. Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 225-247). Madrid: Síntesis.
- Rosenbaum, J.E. (1979). Tournament mobility: Career patterns in a corporation. *Administrative Science Quarterly, 24*, 220-241.
- Rosenberg, M. J. & Hovland, C. I. (1969). *Attitude organizations and change*. New Haven: Yale university Press.
- Saks, A.M. & Ashforth, B.E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 335-349.
- Saks, A.M. & Ashforth, B.E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on fit. *Journal of Applied Psychology, 87*, 646-654.

- Saks, A.M. & Ashforth, B.E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287,
- Schuman, H. (1995). Attitudes, belief, and behaviour. En: Cook, K. S., Fine, G. A. & House, J. S. (Eds.). *Sociological perspectives on social psychology* (pp. 68-89). Boston: Allyn & Bacon.
- Schunk, D. H. (1987). Peer models and children's behavioral change. *Review of Educational Research*, 57, 149-174.
- Schunk, D. H. (1989). Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational Psychology Review*, 1, 173-208.
- Soelberg, P.O. (1967). Unprogrammed decision making. *Industrial Management Review*, 8, 19-29.
- Strauser, D. & Berven, N. (2006). Construction and field testing of the job seeking self-efficacy scale. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49, 207-218.
- Tafarodi, R. W. & Vu, C. (1997). Two-dimensional self-esteem and reactions to success and failure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 626-635.
- Trechera, J. (2004). *Como gota de agua: La psicología aplicada a las organizaciones*. España: Desclée de Brouwer.
- Turner, J.B. (1995). Economic context and health effects of unemployment. *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 213-229.
- Vinokur, A.D. & Caplan, R.D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and wellbeing among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007-1024.
- Vollmeyer, R. & Rheinberg, F. (2000). Does motivation affect performance via persistence?. *Learning and Instruction*, 10, 293-309.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *The Journal of Applied Psychology*, 84, 897-910.
- Wanberg, C.R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82, 731-744.

- Wanberg, C.R., Glomb, T.M., Song, Z. & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 90*, 411–430.
- Werbel, J.D. (2000). Relationship among career exploration, job search intensity and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behaviour, 57*, 379-394.
- Williams, L. & DeSteno, D. (2008). Pride and Perseverance: The Motivational Role of Pride. *Journal of Personality and Social Psychology, 94*, 1007- 1017.
- Wyer, R. S. & Srull, T. K. (1994). *Handbook of social cognition: Vol. 1. (2<sup>a</sup> Ed.)*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.



Anexo 1. Escala de Autoeficacia General (EAG).

<b>Escala de Autoeficacia General*</b>					
<p>A continuación encontrará una serie de declaraciones, por favor, seleccione con una equis (X) la respuesta que describa mejor lo que usted piensa o hace. Recuerde que:</p>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al responder tenga en cuenta lo que le sucede la mayoría de las veces.</li> <li>• No hay límite de tiempo para contestar el Test.</li> <li>• No hay respuestas correctas o erróneas, sólo es necesario que sea sincero en sus respuestas.</li> <li>• Es indispensable que conteste a todas las preguntas.</li> <li>• Las respuestas serán anónimas y confidenciales.</li> </ul>					
		Edad: <input style="width: 80px;" type="text"/>			
		Sexo: <input style="width: 80px;" type="text"/>			
		Hombre			
		Mujer			
Ítems		<i>Incorrecto</i>	<i>Apanes cierto</i>	<i>Más bien cierto</i>	<i>Cierto</i>
1	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.				
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.				
3	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.				
4	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.				
5	Gracias a mis cualidades y recursos puedo superar situaciones imprevistas.				
6	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo/a porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.				
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.				
8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.				
9	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.				
10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.				

\* Bäßler, J., & Schwarzer, R. (1996). Evaluación de la autoeficacia: Adaptación española de la escala de autoeficacia general. *Ansiedad y Estrés*, 2, 1-8.

Anexo 2. Operacionalización por subescalas de la Escala de Actitudes para la Búsqueda de Empleo (EABE)

Concepto	Variable	Características	Ítems
<i>Actitud frente a la búsqueda de empleo</i> Tendencia evaluativa hacia la búsqueda de empleo que expresa el grado de favorabilidad o desaprobación, el cual se expresa se expresa con respuestas cognitivas, afectivas y conductuales	Tipo de Actitud ante el Desempleo	Resignación: En esta actitud, la persona no tiene planes para el futuro y no se preocupa por encontrar empleo; sin embargo, conserva un sentimiento general de relativo bienestar psicológico.	1. En este momento tengo planes hacia el futuro 2. Me proyecto en el trabajo que deseo. 3. Me encuentro tranquilo aunque esté sin empleo. 4. Pretendo encontrar empleo con prontitud.
		Desesperanza: El profesional en búsqueda de empleo, experimenta un sentimiento de indefensión, no intenta buscar empleo y constantemente compara su situación con una situación previa más satisfactoria.	5. Pienso que es muy posible que encuentre empleo. 6. Me encuentro dispuesto para buscar empleo. 7. Me siento desalentado para buscar el empleo que deseo. 8. Estoy cada vez mejor preparado para buscar empleo.
		Apatía: Aquí en la persona, priman la pasividad, la indiferencia, la pérdida de interés para la búsqueda de empleo y la ausencia de cualquier esfuerzo para resolver su situación actual.	9. Es muy importante para mí encontrar empleo. 10. Me inquieta estar sin empleo. 11. Si me sugieren una posibilidad de empleo, accedo a realizar los trámites necesarios. 12. Con frecuencia recibo más el apoyo de los demás para ubicarme laboralmente de lo que yo mismo hago por mí.

---

Perseverancia:	13. Busco en distintas fuentes de empleo una opción factible.
Mantenimiento de un ritmo normal en las actividades cotidianas, continuar haciendo planes para el futuro e intentar encontrar empleo.	14. Me mantengo constante en la búsqueda de empleo a pesar de las negativas que pueda haber recibido previamente.  15. Me documento para formarme y prepararme de manera competitiva para buscar empleo.  16. Continúo realizando mis actividades de recreación aunque esté sin empleo.

---

### Anexo 3. Escala de Actitudes para la Búsqueda de Empleo.

<b>Escala de Actitudes para la Búsqueda de Empleo EABE</b>						
<p>A continuación encontrará una serie de declaraciones, por favor, seleccione con una equis (X) la respuesta que describa mejor lo que usted piensa o hace. Recuerde que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al responder tenga en cuenta lo que le sucede la mayoría de las veces.</li> <li>• No hay límite de tiempo para contestar el Test.</li> <li>• No hay respuestas correctas o erróneas, sólo es necesario que sea sincero en sus respuestas</li> <li>• Es indispensable que conteste a todas las preguntas.</li> <li>• Las respuestas serán anónimas y confidenciales.</li> </ul>						
				<b>Edad:</b> <input style="width: 50px;" type="text"/>		
				<b>Sexo:</b> <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer		
				<b>Tiempo en búsqueda de empleo (meses):</b> <input style="width: 50px;" type="text"/>		
				<b>Campo de aplicación en el que busca empleo:</b>		
				<input type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/> Clínica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa		
				<b>Tiempo de experiencia laboral:</b> <input style="width: 50px;" type="text"/>		
				<b>En cuántos procesos de selección ha participado en los últimos 6 meses:</b> <input style="width: 50px;" type="text"/>		
	ÍTEMS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
1	En este momento tengo planes hacia el futuro.					
2	Me proyecto en el trabajo que deseo.					
3	Me encuentro tranquilo aunque esté sin empleo.					
4	Pretendo encontrar empleo con prontitud.					
5	Pienso que es muy posible que encuentre empleo.					
6	Me encuentro dispuesto para buscar empleo.					
7	Me siento desalentado para buscar el empleo que deseo.					
8	Estoy cada vez mejor preparado para buscar empleo.					
9	Es muy importante para mí encontrar empleo.					
10	Me inquieta estar sin empleo.					
11	Si me sugieren una posibilidad de empleo, accedo a realizar los tramites necesarios.					
12	Con frecuencia recibo más el apoyo de los demás para ubicarme laboralmente de lo que yo mismo hago por mí.					
13	Busco en distintas fuentes de empleo una opción factible.					
14	Me mantengo constante en la búsqueda de empleo a pesar de las negativas que pueda haber recibido previamente.					
15	Me documento para formarme y prepararme de manera competitiva para buscar empleo.					
16	Continúo realizando mis actividades de recreación aunque esté sin empleo.					

## Anexo 4. Consentimiento Informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo \_\_\_\_\_ mayor de edad e identificado con la C.C. N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, manifiesto mi voluntad de participar libre y espontáneamente en la investigación titulada: *Autoeficacia y actitud de perseverancia en profesionales de psicología en búsqueda de empleo*. Cuyo propósito es estudiar cómo se manifiestan y relacionan la autoeficacia y la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo en psicólogos que lo están buscando por causa del desempleo o porque buscan cambiar su empleo actual. Y comprendo que ésta investigación siendo inicialmente a nivel descriptivo, puede desembocar –con investigaciones complementarias– posteriormente en planes de intervención o programas, encaminados a favorecer la disposición de profesionales para la inserción laboral o para movilizarse laboralmente para mejorar su bienestar.

Manifiesto, que nada, ni nadie me coacciona para participar, que lo hago de una manera autónoma y libre. Y que la participación en este estudio, no implica retribución económica, ni de ningún otro tipo.

Igualmente, manifiesto disposición para ser evaluado las veces requeridas por la investigación con los instrumentos seleccionados para tal fin; comprendiendo que éstos han sido diseñados ética y responsablemente, y que en consecuencia la investigación no conlleva ningún riesgo.

Estoy informado acerca de la posibilidad de retirarme del proceso, en cualquier momento, en caso de no sentirme capacitado para continuar. Asimismo, de que mi identidad y datos asociados a mi participación serán manejados con estricta confidencialidad y que dicha información será analizada a la luz de los objetivos del estudio en un contexto global.

Finalmente, se me ha asegurado que oportunamente recibiré reporte de los resultados de la investigación cuando esta haya culminado.

Firmo la presente en uso de mis facultades mentales, en \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de 2010.

\_\_\_\_\_  
Firma