PSYKHE
2002, Vol.11, Nº 2, 17-25

Copyright 2002 by Psykhe
ISSN 0717-0297

Estudio de las Relaciones entre el Trabajo, la Carrera y las Atribuciones Causales Internas versus Externas a los Obstáculos en la Búsqueda de Empleo

A Study on the Relationship between Work, Career, and Internal versus External Causal Attribution Regarding Difficulties in Job Searching

Christine Lagabrielle y Anne Marie Vonthron
Université Victor Segalen-Bordeaux

Este estudio se focaliza en los efectos que tiene el grado de centralidad que las personas le otorgan al trabajo en sus vidas y, en la incidencia que tiene la importancia que le asignen al desarrollo de sus carreras profesionales, sobre las atribuciones causales internas y externas de los obstáculos que perciben durante la búsqueda de empleo. La muestra del estudio incluyó 422 personas que participaban de un proceso de evaluación de competencias. Los resultados obtenidos muestran que los individuos dan al trabajo un lugar relativo, y que están preocupados ante todo por las actividades de exploración (elección de una orientación profesional, elaboración de proyectos, etc.). El sexo, el nivel académico y la trayectoria profesional son factores que se deben tomar en cuenta para entender la naturaleza de las atribuciones que realizan las personas. No obstante, se pudo establecer que la relación que establecen las personas con la situación de trabajo y la carrera inciden escasamente sobre la manera como éstas estiman poder controlar su integración al mundo del trabajo. Por el contrario, la mayor focalización de las personas en aspectos relacionados con la elección vocacional, al igual que el mayor distanciamiento psicológico con respecto a la esfera profesional, contribuyen a desarrollar percepciones más intensas de las dificultades susceptibles de entorpecer la búsqueda de empleo.

This study focuses on the effects of the significance that people place on work in their lives, and of the importance of their career development, on internal and external causal attribution while facing obstacles perceived during the process of job searching. The sample was composed of 422 participants of a competencies assessment process. The results show that people locate work at a relative level, and that they are mainly concerned with activities related to exploring (choosing a professional career, elaborating projects, etc.). Sex, academic level and professional experience should be taken into consideration in order to understand the attributions made by people. However, the relationship that people establish with their work situation and their career has little effect on how they think they can control their insertion into the world of work. On the contrary, more focus placed on aspects related to vocational election and more psychological distance from the professional sphere contribute to the development of more intense perceptions related to difficulties susceptible of counteracting job search.

Introducción

Los acelerados cambios económicos y tecnológicos, la globalización de los mercados, las crisis económicas y el advenimiento de modelos de producción flexibles han modificado radicalmente las reglas de funcionamiento del mercado de trabajo. Con la instalación de una cesantía que ya no es de carácter coyuntural, sino que intrínseca a la mutación económica (Outin, 1994), y sus secuelas de precarización e inestabilidad del empleo, la diversificación creciente de funciones y de formas de trabajo a lo largo de la trayectoria profesional, es imposible no compartir el análisis que algunos hacen, según el cual el significado del trabajo y de la carrera profesional está experimentando profundos cambios.

Las opiniones referidas a la importancia del trabajo en la vida del individuo se encuentran divididas. Por un lado, el valor del trabajo parece aminorarse. En este sentido, diferentes estudios aluden a la pérdida de centralidad o de motivación hacia el trabajo, frente a una actividad profesional que tiende a ser más disgregada, exigente e incierta. En el mismo sentido, Bridges (1995) estima que con el fin del trabajo asalariado, esta actividad pierde su centralidad y no constituye más un eje esencial de

Christine Lagabrielle y Anne Marie Vonthron. Equipo de Psicología Social de las Inserciones.
La correspondencia relativa a este artículo deberá ser dirigida a las autoras. Laboratorio de Psicología EA 526 Université Victor-Segalen-Bordeaux II, 3 ter Place de la Victoire, 33000 Bordeaux, Francia. E-mail: ch.Lagabrielle@ifrance.com

la vida del individuo. Sartin (1975) y Kanter y Mirris (1989) han visto ahí la consecuencia de no poder ejercer un trabajo valorizado y estimulante, capaz de ofrecer posibilidades de desarrollo. Por otro lado, Sverko y Super (1995), a partir de una vasta encuesta efectuada en 11 países, refutaron la hipótesis de la pérdida de centralidad del trabajo. No obstante, las recientes perturbaciones del mundo del empleo, el trabajo ocuparía siempre un lugar fundamental (Demazière, 1996; Dubar, 1993) y quedaría como una *experiencia social central* (Erbes-Seguin, 1988), incluso para personas enfrentadas a dificultades en la inserción profesional (Joulain, 1995). Sin duda, estos puntos de vista opuestos marcan la dificultad de dar cuenta de fenómenos homogéneos que muestran que las evoluciones de la conexión del trabajo son más complejas de lo que parecen y que dependen de la interacción entre dinámicas singulares y de experiencias diversas en la historia personal, familiar, social y profesional.

En este contexto, marcado por el incremento de quiebres profesionales y por la reducción de líneas jerárquicas, el desarrollo de carrera se encuentra, de igual forma, fuertemente cuestionado. A una carrera definida por la estabilidad y la seguridad, se le substituye por una trayectoria profesional constituida por la sucesión de roles y de empleos no necesariamente relacionados entre sí. A una carrera lineal y unitaria, la han sucedido las nuevas formas de carrera más o menos dispersas (De Fillipi & Arthur, 1994; Mirvis & Hall, 1994), más o menos marcadas por transiciones difícilmente previsibles. Así, las personas se encuentran hoy frente a un verdadero desafío: integrar experiencias de trabajo variadas, y a veces discontinuas, con una imagen coherente de sí mismo y su trayectoria, y además, asegurarse el futuro profesional, aún cuando no existan modelos ni esquemas de carrera pre-establecidos (Cardinal & Lepine, 1998).

Parece que estos cambios ponen en tela de juicio las concepciones tradicionales de la carrera basada en las etapas de desarrollo profesional ligadas directamente a la edad del individuo. Lo anterior, no puede más que incitar a un cuestionamiento permanente sobre su vida de trabajo y él mismo en interacción con los eventos que apuntalan su trayectoria profesional. Suyer y Knasel (1981), integran la interacción con el entorno en lo que ellos llaman la *adaptabilidad a la carrera*. Así, se manifiesta el logro de tareas vocacionales (definir una orientación profesional, modificar su elección inicial, adquirir nuevas competencias para evolucionar, etc.), que varían su función de la temática personal y profesional del individuo. Desde esta perspectiva, las *preocupaciones de carrera* (concepto operacionalizado por Super; en Thompson & Linderman, 1983) dan cuenta del grado en que el individuo se siente afectado por la realización de algunas de esas tareas vocacionales. Ellas indican lo que el individuo desea, o se siente exigido a hacer, durante su búsqueda de adaptación al entorno, para lograr un cambio o un progreso en su situación.

Se han realizado pocas investigaciones acerca de las preocupaciones de carrera en personas en situación de desempleo, sea ésta por opción o forzada, a pesar que el período de cesantía es usualmente asimilado a una transición psicosocial, en el sentido dado por Parkes (1971) a esta noción: un quiebre en la vida de los sujetos, el cual requiere una reorganización de la representación de sí mismos y de su entorno. Por ello, las personas que se hallan en esta situación, probablemente se encuentren luchando con ciertas tareas vocacionales específicas, con modificaciones en la importancia atribuida al trabajo y de los modos de concebir el retorno a la esfera profesional.

Es de interés la resonancia de la pérdida del trabajo y de la cesantía. Otras investigaciones abordan la noción de *atribución causal* (Beugré, 1989; Winefield, Tiggemann & Smith, 1987). Heider (1958) la define como un proceso permanente del hombre en su modo de percibir la realidad y a la vez de predecirla y dominarla. Ésta se debe a los mecanismos por los cuales el individuo explica e interpreta los eventos a los que es confrontado. La atribución está en la búsqueda que hace el individuo de las causas de un evento, medio por el cual, él puede concebir al entorno como estable y coherente. De forma usual, la causalidad se refiere a elementos personales o del contexto (sean factores disposicionales o situacionales).

Para Beugré (1989) hacer atribuciones internas en caso de eventos positivos permite reforzar la autoestima, al igual que la tendencia a efectuar atribuciones externas en caso de eventos negativos contribuye a mantener el equilibrio psicológico. Así, en situación de cesantía, él constató que los individuos hacen preferencialmente atribuciones externas (crisis económica, falta de competencia de las empresas, ausencia de políticas reales de desempleo) para explicar su situación. El entorno del mundo del trabajo, con su monto de dificultades, no está exento de explicaciones e interpretaciones. Colindante con la búsqueda de empleo más o menos activa e intensa, el regreso parece depender de dos

componentes heterogéneos (Roques, 1995). El primero, de carácter extrínseco, está ligado a la degradación del mercado en relación a la situación económica global. El segundo, más intrínseco, resulta de la privación prolongada de empleo con el declive de las competencias profesionales, la pérdida de confianza en sí mismo o la reducción de redes sociales. Es a partir de la constatación de estas diferencias, que hemos querido saber si los individuos en períodos de cuestionamiento sobre su futuro profesional (sea por cesantía o falta de voluntad de cambiarse de empleo) interpretan de forma específica su integración o reintegración a la esfera profesional.

Esta investigación es exploratoria y busca profundizar las ligazones, por un lado, del lugar del trabajo y las preocupaciones de carrera, y por otro, las atribuciones causales sobre los obstáculos en la búsqueda de empleo.

Método

Muestra

El estudio fue realizado a partir de personas que se encontraban en situación de *Balance de Competencias*. En Francia, el *Balance de Competencias* es un dispositivo concebido para responder a sucesos de adaptación y de evolución de los trabajadores y se inscribe en un proceso de evaluación (de experiencias, aptitudes e intereses), y de orientación, al que tienen acceso los trabajadores y demandantes de empleo. La muestra consultada en ese contexto está constituida por 422 personas, de las cuales 270 son mujeres y 151 son hombres, con edades entre 19 y 57 años (*promedio*: 34 años, *desviación estándar*: 8.15). El nivel de estudios se distribuye de la siguiente manera: 10.9% posee un nivel de estudio VI y Vbis; 21.3% un nivel V; 23.2% un nivel IV; 22% un nivel III y 19.2% un nivel I y II.

Solamente un 2% de los individuos interrogados no ha trabajado jamás, 67% de los sujetos han tenido todo o prácticamente todo el tiempo trabajo. El resto de la muestra ha presentado una alternancia trabajo/cesantía. Un 8.5% se ha visto en la obligación de interrumpir su actividad de trabajo, de los cuales un 7% ha sido para cuidar a sus hijos (por ejemplo). Un 67% de las personas estaban en situación de cesantía al momento de la evaluación efectuada, en tanto que un 16% se encontraban empleados. Por último, 46.3% presentan inactividad entre 6 y 12 meses, 10% de 13 a 24 meses y el resto es superior a 24 meses. Por lo general, pertenecían al área de servicios.

Instrumentos

Las informaciones fueron recogidas con la ayuda de un cuestionario autoadministrado que contiene, además de preguntas sobre características socio-biográficas de los sujetos, lo siguiente:

1. Un cuestionario sobre la centralidad del trabajo, que mide la importancia que un individuo asigna al ámbito profesional en comparación a otros ámbitos de su vida. La tarea del sujeto consiste en repartir un total de 100 puntos entre 5 dominios: profesional, familiar, ocio, comunitario y religioso, en función del grado de importancia que le asignan en su vida.
2. El inventario de *Preocupación de Carrera del Adulto* (IPCA), versión francesa del *Adult Career Concerns Inventory* de Super, Thompson, Lindeman, Myers y Jordaan (1988) adaptada del inglés por Dupont y Gingras (1992). Este cuestionario se compone de 60 ítems reunidos en cinco grupos de 12 tareas vocacionales, constituidas en cuatro estados: exploración, establecimiento, mantención y desvinculación. La persona indica en una escala de Likert de cinco puntos su nivel de preocupación para cada proposición efectuada.
   En lo concerniente a los diferentes estados, el estado de exploración conlleva a preocupaciones de búsqueda de información, de establecimiento de preferencias, de creación de proyectos. Este estado se descompone en tres etapas: de clarificación de ideas (cristalización), de elección de una orientación (especificación) y de compromiso en la acción (actualización). El estado de establecimiento se trata de la preocupación de búsqueda de la plena realización de su vida profesional, de afirmación de sí mismo, de establecimiento de su vida profesional. Se descompone en tres etapas de: estabilización, consolidación y progresión en su trabajo. El estado de mantención refleja las preocupaciones de confirmación y preservación de su estatus profesional (nivel de reconocimiento), de adaptación a la evolución del trabajo, de mantener sus competencias, de innovar en su trabajo. Se compone de tres etapas: de mantención, de actualización y de innovación. Por último, el estado de desvinculación conlleva disminución en la preocupación relativa a la implicancia en la vida profesional, esto principalmente en perspectiva de retiro. La etapa de desvinculación preceden a la etapa de retiro (planificación de la jubilación) y la organización de una vida en la jubilación.
   Un último ítem permite saber si, y en qué medida, el sujeto enfrenta un cambio profesional al momento de la aplicación del cuestionario. Éste debe posicionarse en uno de los cinco casos siguientes: no querer cambio, vacilar ante la eventualidad de un cambio (dudas), haber decidido cambiar sin haber identificado un dominio particular (decisión), tener un proyecto de cambio identificado (proyecto identificado) y haber efectuado desde hace poco un cambio de dominio profesional (cambio específico).
   El estudio de la consistencia interna del cuestionario para nuestra población está dado por un *alpha* de Cronbach de .87 para los que se encuentran en etapa de exploración, .92 para los de establecimiento, .93 para los de mantención y .93 para los de desvinculación. Los *alphas* concernientes a las diferentes etapas varían de .76 a .92.
3. Un cuestionario sobre las atribuciones causales de los obstáculos percibidos susceptibles de ser encontrados en la búsqueda de empleo, adaptado de Gelpe y Fraise (1996). Este cuestionario comprende 27 obstáculos, donde 16 son de naturaleza situacional (la tendencia externa será E) y 11 de naturaleza personal (la tendencia interna será I). Los obstáculos propuestos son, por ejemplo, de tipo: "una saturación del mercado de trabajo en su especialidad, la falta de apoyo de sus seres cercanos, la falta de respuesta por parte del empleador..." (extremo E); "un nivel de formación insuficiente, su dificultad de agregarse valor, su edad..." (extremo I). La escala de respuesta es graduada en cuatro puntos (de acuerdo, parcialmente de acuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo). Ella permite obtener un puntaje parcial de atribuciones causales de tendencia interna, un puntaje parcial de atribuciones causales de tendencia

externa y un puntaje total de obstáculos comprendidos. Los coeficientes *alpha* son respectivamente de .70, .78 y .84.

Resultados Descriptivos

A partir de las estadísticas descriptivas presentadas en la Tabla 1, se constata que los sujetos perciben en promedio menos obstáculos internos y más obstáculos externos en la búsqueda de empleo, aunque se visualiza una importante *desviación estándar* en el tipo externo. De hecho, el puntaje de obstáculos percibidos aparece medianamente bajo (2.15). Este resultado lleva a pensar que para la mayoría de las personas de la muestra, la búsqueda de trabajo no es considerada como masivamente llena de baches. Cuando es percibido así, son más las dificultades puestas en el entorno socioeconómico, las condiciones de búsqueda de empleo o las conductas de los empleadores las que predominan. Estos resultados se asemejan a aquellos de Beugré (1989) indicados anteriormente.

Si se considera el lugar acordado para el trabajo, los sujetos le atribuyen en general una posición no despreciable (34.06) con una *desviación estándar* importante. Por lo tanto, parece que no es esta esfera la que predomina como se podría haber pensado, considerando la situación de sujetos que están en su mayoría buscando empleo. Una hipótesis explicativa sería asociar al resultado el hecho que dos tercios de los sujetos son mujeres y se puede suponer que estas últimas valoran menos el dominio profesional que los hombres, considerando los otros dominios de la vida. Bujold (1980) hace ver que aunque el trabajo sea considerado como importante por una suma considerable de mujeres, parece que éste ocupa en sus vidas un lugar menos importante que en los hombres. Esta hipótesis no puede ser mantenida porque la comparación de medias de esta variable muestra resultados parecidos según el sexo. Para Levy-Leboyer (1984), se estaría en presencia de una desmotivación en relación a la esfera profesional, siendo los cesantes llevados a disminuir la importancia del trabajo en la organización de su

Tabla 1
Promedio y desviación estándar

Variable	*Promedio*	*Desviación Estandar*	Variable	*Promedio*	*Desviación Estandar*
Centralidad del trabajo	34.06	14.69	Mantención	3.35	.96
Preocupación de Carrera	3.14	.74	Mantenimiento	2.95	1.14
Proyecto de Cambio	2.80	.83	Puesta en práctica	3.42	1.14
Exploración	3.77	.68	Innovación	3.40	1.06
Cristalización	3.72	.83	Desvinculación	2.33	.96
Especialización	3.77	.80	Aflojamiento	2.68	.99
Actualización	3.57	1.01	Retiro	1.89	1.07
Establecimiento	3.24	.96	Retirado	2.31	1.25
Estabilización	3.05	1.08	Att. Interna de Obst.	2.25	1.8
Consolidación	3.29	1.14	Att. Externa de Obst.	2.86	3.72
Progresión	3.03	1.04	Número total de obstáculos	2.15	.43

existencia, como única manera de proteger su autoestima. Sin embargo, conviene ser prudente. En la perspectiva de sistema de actividades, Cascino y Le Blanc (1993) han puesto en evidencia la diversidad de formas que existen, en situación de cesantía, de involucrarse en la esfera profesional, destacando cómo cierto tipo de personas se focalizan esencialmente en esta esfera de actividad, mientras que otras continúan desarrollando aspiraciones y compromisos en los otros ámbitos de la vida. Nuestros resultados parecen apuntar más en este sentido y sugieren una valorización equilibrada en los campos profesional, familiar y social.

Los resultados relativos a las preocupaciones de carrera muestran que las tareas de exploración quedan en primer lugar, antes que las de mantención, después las de establecimiento y finalmente las de desvinculación. Recordando que Super había definido cuatro estadios de desarrollo que se suceden cronológicamente: el estadio de exploración, de establecimiento, de mantención y de desvinculación, correspondiendo a determinadas tareas de cada período de la vida profesional de los individuos. De todas formas, considerando el rol del entorno y del azar (cambios sufridos o elegidos) en la vida profesional, tareas asociadas a un estadio pueden aparecer en un período ulterior al que se encuentra usual y formalmente asociado. Parece coherente que para esta población en situación de transición y de cuestionamiento de su propio futuro, las preocupaciones ligadas a tareas de exploración sean más importantes. Los individuos parecen absorbidos por las elecciones de orientación profesional que deben realizar. En la medida en que se espera observarlas en sujetos comenzando su vida activa, estas corresponderían a casos de reaparición de preocupaciones de exploración cuando se trata de adultos ya avanzados en su carrera, tal como han puesto en relieve Phillios y Blustein (1994).

El estadio de mantención queda en segunda posición, con preocupaciones más centradas en la puesta al día o la innovación en su trabajo. Ciertamente para muchos este estadio implica cuestionarse sobre la forma de adaptarse a las transformaciones del trabajo y sobre las competencias que requieren desarrollar o adquirir para este fin. Parece, igualmente lógico, que las preocupaciones ligadas al estadio de desvinculación, es decir, de disminución progresiva de la inversión profesional, sean débiles. Se debe señalar sin embargo, que la vida de retiro exige más fuertemente a los sujetos, lo cual no hace la etapa de retiro del trabajo. Por último, los sujetos de esta población se sitúan en un promedio entre la duda y la decisión respecto a un cambio profesional, sin haber, todavía, identificado precisamente un nuevo campo de actividad.

Resultados de la Relación Entre Variables

Tabla 2
Correlaciones (r de Pearson) entre las diferentes variables (* $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$)

	CTRA	ATTI	ATTE	NTOE
EXPL	-	-	-	.23***
ETAB	-	-	-	.16**
MAIN	-	-	-	.14**
DESG	.16**	.13*	.13*	.25***
PREOC	-	-	-	.25***
PROCH	-	-	-	-

La matriz de correlación presentada en la Tabla 2 indica una relación significativa pero débil entre las atribuciones causales de obstáculos en la búsqueda de empleo (ATTI y ATTE) y las preocupaciones de la carrera centradas en la desvinculación (DESG). Pareciera que sólo las tareas de desvinculación de la vida profesional pueden estar en relación, aunque débil, con un incremento en los obstáculos tanto internos como externos. Las correlaciones más elevadas se ven entre los diferentes estadios y la puntuación total de los obstáculos (NTOE). Se observan relaciones más sostenidas, por una parte, con el estadio de exploración (EXPL) y de desvinculación (DESG) y por otra parte, con el nivel de preocupación general (PREOC). Pareciera que hubiera sólo una tendencia a percibir un contexto de empleo más difícil cuando el individuo tiene preocupaciones de carrera que son apremiantes y más específicamente preocupaciones de exploración y de desvinculación.

Es necesario subrayar que la única relación significativa, pero igualmente débil, entre la centralidad del trabajo (CTRA) y la preocupación de carrera refiere a la preocupación de desvinculación. Gelpe (1997) en una investigación efectuada en adultos en transición profesional, notó igualmente una tendencia al incremento de la preocupación de desvinculación a medida que la centralidad del trabajo disminuía.

Efectos de las Características de los Sujetos sobre los Obstáculos en la Búsqueda de Empleo

Tabla 3
Análisis de varianza

	Suma de cuadros	*DDL*	*F*	*P*
Sexo				
Atribuciones externas	52.95	1	3.82	.050
Grupo de obstáculos	2.07	1	11.46	.001
Nivel de Estudios				
Atribuciones internas	55.20	5	3.46	.005
Puntaje de obstáculos	2.50	5	2.75	.019
Carrera Profesional				
Grupo de obstáculos	2.26	5	2.43	0.35
Situación al Momento de Evaluación				
Atribuciones internas	31.5	4	2.38	0.50

Cuatro variables principales, aparecen en la Tabla 3. Dichas variables: sexo, nivel de estudios, situación del individuo al momento de la evaluación y la trayectoria profesional de éste, tienen una incidencia significativa en las diferencias encontradas. Se verifica que las mujeres atribuyen más obstáculos a causas contextuales que los hombres. Así mismo, ellas perciben mayores dificultades para acceder a un empleo. Probablemente ellas tienen una representación más marcada de su estatus de mujer en búsqueda de trabajo, enfrentando por ello ciertos inconvenientes, cuestión que ha sido ampliamente considerada en diversos estudios. En lo referente a la situación al momento de realizar el balance de competencias, es posible verificar que los demandantes de empleo tienen la tendencia de hacer más atribuciones causales externas que los trabajadores asalariados, lo cual va en el mismo sentido de los resultados obtenidos por Feather y O'Brien (1981). Ellos muestran que el cambio en la condición del empleo (paso de asalariado a demandante de empleo) lleva a la realización de mayores atribuciones externas. Considerando el nivel de estudios, son los sujetos que han tomado un curso profesional (de tipo CAO/BEP), sin haberlo terminado, quienes hacen la mayor cantidad de atribuciones causales de naturaleza interna (*promedio*: 3.62) Los obstáculos percibidos en ese caso son más centrados en el nivel de calificación insuficiente, una preparación incompleta en la búsqueda de empleo, las dificultades en ponerse valor, falta de experiencia, la edad y también el desánimo. Se trata en todos los casos de falta de prerrequisitos personales para afrontar correctamente el mercado del trabajo. A la inversa, son aquellos que tienen Bac+3 o más, al igual que los que poseen un certificado profesional, los que hacen menos atribuciones causales internas. Conviene destacar que este último nivel de estudios es actualmente muy cotizado por las organizaciones. Los sujetos pertenecientes a esta categoría tienen una inserción relativamente fácil y cuentan probablemente con las habilidades personales suficientes para integrarse al mercado del trabajo. En lo relativo al puntaje de obstáculos percibidos, parece lógico constatar que son los sujetos con menor nivel de formación los que perciben los mayores obstáculos en el proceso de inserción profesional, contrariamente, en niveles escolares más elevados, se relativizan estas dificultades. Asimismo, son los sujetos que se encuentran más al margen del empleo (los que no han trabajado nunca o aquellos que han tenido largas interrupciones) los que dan cuenta de mayores obstáculos. Todo sucede como si el alejamiento de la esfera profesional los hiciera más sensibles a las exigencias personales y contextuales necesarias para la integración de esta esfera, y en consecuencia, disminuyera el sentimiento de control sobre su búsqueda de empleo.

Efecto de la Centralidad del Trabajo y de las Preocupaciones de Carrera sobre las Atribuciones de Obstáculos en la Búsqueda de Empleo

Las regresiones lineales efectuadas entre la centralidad del trabajo y los diferentes tipos de obstáculos percibidos (tipo E y tipo I) y el puntaje total de obstáculos percibidos no dan ningún resultado significativo. Así, se aprecia que el grado de importancia del lugar ocupado por el trabajo en la vida de los individuos de la muestra no es predictor de un tipo de atribución causal particular de los obstáculos en la búsqueda de empleo.

Con el fin de evaluar la hipótesis del efecto de diferentes tipos de preocupaciones de carrera sobre las atribuciones causales, se efectuó un análisis de regresión múltiple para cada uno de los dos tipos de atribución, así como para el puntaje total de los

obstáculos percibidos. Sólo las dimensiones de exploración y desvinculación contribuyen a predecir las atribuciones disposicionales (F= 3.60, $R2$= .04, $b1$= .15, $b2$= .18). Sobre el puntaje total de obstáculos percibidos (constituidos por la suma de atribuciones internas y externas), tres dimensiones son las que se conjugan para explicar el 10% de variabilidad: la de desvinculación, la de exploración y la del proyecto de cambio (F= 12.60, $R2$= .10, $b1$= .19, $b2$= .17, $b3$= .10). Se encontraron los mismos tipos de preocupaciones que anteriormente se ligaban proporcionalmente a los obstáculos vislumbrados por el individuo. Ellos marcan clásicamente el inicio y el fin del desarrollo de carrera, concebido éste de forma lineal. Las repercusiones relacionadas con las preocupaciones de la desvinculación se inscriben en la perspectiva de desaceleración y de toma de distancia con el trabajo, que parece conducir al individuo a identificar una mayor cantidad de obstáculos. Eso puede traducirse en la idea que el desapego psicológico con respecto a la actividad profesional, a favor de otros ámbitos de vida, participa en la definición de una visión de un acceso difícil al mercado de trabajo. Este acceso es igualmente problemático cuando el sujeto se ubica en una perspectiva de cuestionamiento de la actividad profesional que le convendría o que él desearía realizar. Sin duda, esto permite constatar el hecho que la elevada focalización en aspectos relativos a la elección vocacional (con la búsqueda de un mejor ajuste entre los proyectos y la realidad del mundo laboral, por ejemplo) incita al individuo a percibir más intensamente las dificultades susceptibles de entorpecer su búsqueda de empleo.

De modo más preciso, al interesarnos en las etapas más explicativas que constituyen las preocupaciones relevadas, constatamos que la evaluación de los obstáculos se acentúa proporcionalmente en el período de actualización (para el estadio de exploración) y en el período de aflojamiento (para el estadio de desvinculación). Estas dos dimensiones se combinan para explicar el 11% de la variable de efecto. La etapa de actualización marca el compromiso del individuo en sus acciones antes de poner en práctica el proyecto elaborado. Contrariamente a otras tareas de exploración, ésta supone el paso a la práctica. Parece ser entonces, que cuando la persona debe traducir sus preferencias específicas en realidad, y por lo tanto se confronta, es que los obstáculos percibidos en la búsqueda de empleo tienden a volverse más apremiantes. En cuanto a las preocupaciones asociadas a la desvinculación, se verifica que es la etapa de desaceleración la que tiene más efecto que las otras sobre el número de frenos percibidos para integrarse al mercado de trabajo. Parece coherente que los sujetos más preocupados en la planificación y organización de una vida fuera del trabajo (elegida o no) sean menos sensibles a lo que pueda afectar al mundo del trabajo y estimen que pierden el control en su relación con él.

Por último, se aprecia que mientras más efectivo sea el proyecto de cambio de ámbito profesional, el individuo percibe más situaciones que pueden obstaculizar la operacionalización del cambio. Este resultado hace entrever que en una situación de cambios recientemente efectuados, el sujeto percibe más los problemas de adaptación de sus competencias profesionales a un nuevo ámbito profesional.

Podemos destacar de estos resultados, que son principalmente las preocupaciones de exploración y de desvinculación las que están implicadas en la predicción de la percepción del número de obstáculos en la búsqueda de empleo. Las correlaciones múltiples van de .10 a .33 para explicar del 3 al 11% de la varianza.

Síntesis y Conclusiones

Este estudio buscaba analizar las relaciones entre la centralidad del trabajo, las preocupaciones de carrera y la percepción de obstáculos en la búsqueda de empleo en personas en situación de evaluación de competencias. Del análisis realizado, algunos puntos merecen ser destacados:

1. En primer lugar, aparece globalmente que los sujetos perciben, a la vez, obstáculos internos y externos en su búsqueda de empleo, con una ligera preponderancia de los obstáculos externos. Estos resultados están en la línea de trabajos relativos a la cesantía, los que indican que las atribuciones causales externas permiten atenuar las consecuencias negativas de un evento. Asimismo, podemos suponer que hacer atribuciones causales externas de los obstáculos a la integración en la esfera profesional permite al individuo no perder la confianza en sus capacidades. Las mujeres, en particular, se diferencian de los hombres en cuanto a que son ellas quienes más atribuyen sus dificultades de inserción a circunstancias que escapan de su

control. En todo caso, se debe destacar que por el hecho de estar en cesantía, en especial para aquellos que lo están desde hace poco tiempo (y contrariamente a las personas que tienen empleo), las personas tienden a desarrollar atribuciones causales situacionales. De todos modos, las atribuciones causales externas no excluyen las atribuciones causales internas. Este resultado confirma el interés metodológico asumido en esta investigación y muestra que las atribuciones de causalidad internas y externas no están asociadas en una relación de dependencia inversa, la cual implicaría que mientras más fuerte sea una de ellas, más débil será la otra, y viceversa (Solomon, 1978). Los resultados apuntan igualmente al sentido de la existencia de dos dimensiones que permiten al individuo representarse el mercado de trabajo. Consideradas juntas, ellas conforman un puntaje de obstáculos percibidos por el individuo. Constatamos que estos obstáculos percibidos son en promedio poco elevados y que para la mayoría de las personas, la búsqueda de trabajo se percibe como poco obstaculizada. Puede deducirse una cierta confianza en el futuro. Es cierto que en los últimos años, la situación económica es menos desfavorable y que el acceso al empleo se ha facilitado. Son, entonces, aquellos que nunca han trabajado o que sólo han efectuado trabajos temporales quienes manifiestan las mayores inquietudes en relación a su integración laboral.

2. En lo que concierne a la valoración del trabajo, se constató que nuestra población encuestada le asignaba una importancia sólo relativa en relación a otros ámbitos vitales. Este resultado confirma lo sugerido por Sartin (1975), Francès (1986) y Eisenberger (1989). Podemos suponer que en un contexto de suspicacia generalizada en relación al trabajo, los sujetos modulan su relación con el trabajo y fuera del trabajo y tienden a invertir conjuntamente en diferentes esferas como lugar de realización y de desarrollo. Más allá de esta constatación, no se concluye ninguna relación entre la centralidad del trabajo y las atribuciones causales de obstáculos en el empleo. Sea cual sea la relación que el individuo mantiene con la esfera del trabajo, ésta no influye en la forma en que éste piensa controlar el entorno profesional. Pero sin duda, fue nuestro error querer predecir un factor específico a un objeto (la búsqueda de empleo), con un factor general tal como es la centralidad del trabajo.
3. Las preocupaciones de carrera de los sujetos se manifestaron bajo la forma de un perfil jerarquizado constituido por preocupaciones centrales (aquí de exploración), lo que no excluye otros tipos de preocupaciones secundarias (Williams & Savickas, 1990). Al parecer, si bien se ha mostrado que el período de entrada en la vida activa está caracterizado por tareas de exploración de su carrera, ese tipo de tareas se pueden manifestar en otros períodos de la vida, en los que el sujeto debe reposicionarse frente al trabajo, reposicionamiento que lo pone en una situación de búsqueda de empleo como en los comienzos de su carrera. Esto puede probablemente explicar la relación existente entre la planificación a corto plazo (de las cuales las preocupaciones de exploración son un indicador), en particular en la fase de actualización, es decir, de paso a la acción y de incremento de los obstáculos en el empleo. Las preocupaciones de desvinculación, en especial, durante los períodos de desaceleración, se conjugan con las anteriores para la predicción de frenos percibidos. Pareciera que nos encontramos más bien en un escenario de preocupaciones relacionadas con la forma en que el individuo vislumbra distanciarse del dominio que ejerce sobre él el trabajo ("reflexionar en cosas que yo pueda hacer en la medida que envejezca, reducir las horas de trabajo, evitar las presiones profesionales que soportaba antes, desarrollar más pasatiempos..."), preocupaciones probablemente manifiestas para algunos. Es concebible que un individuo que busca reinsertase en el mercado laboral, y que tiene una relación distanciada de la actividad profesional sienta, por eso mismo, más dificultades para su futura inserción. Por último, hemos constatado un nivel de preocupación más importante en las personas que por razones personales han tenido una larga interrupción en sus actividades de trabajo. Esto puede explicarse por el hecho que estos sujetos están preocupados por la forma en que ellos pueden reintegrarse en un empleo considerando a la vez, su larga inactividad y las transformaciones que el entorno puede haber sufrido durante este período.

Muchos de estos resultados aportan elementos de comprensión en relación al sentimiento de capacidad en la búsqueda de empleo, especialmente por la consideración de variables objetivas tales como el sexo, el nivel de estudio y la carrera profesional, u otras más personales como es la preocupación por la carrera. No obstante, también

hemos constatado que factores más generales, tales como la centralidad del trabajo, no tienen ninguna incidencia en la percepción de la futura inserción. La investigación presentada se integra dentro de un estudio más vasto, por lo que por ahora conviene profundizar en estos primeros resultados.

Referencias

Beugré, C. D. (1989). Attributions causales du chômage. *Revue de Psychologie Appliquée, 39* (4), 269-277.

Bridges, W. (1995). *La conquête du travail, au delà des transitions*. Paris: Editions Village Mondial.

Cardinal, L. & Lépine, I. (1998). La gestion individuelle de sa carrière dans l'optique d'une carrière éclatée. En C. Lamoureux & E. Morin, *Travail et carrière en quête de sens* (pp. 267-272). Quebec: Presses Interuniversitaires du Québec.

Cascino, N. & Le Blanc, A. (1993). Diversité des modes de réaction au chômage et impact psychologique de la perte d'emploi. *L'orientation scolaire et professionnelle, 22* (4), 409-424.

De Fillipi, R. J. & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency based perspective. *Journal of Organizational Behavior, 15*, 307-324.

Demazière, D. (1996). Les jeunes sont-ils allergiques au travail? *Adolescence, 14* (2), 245-249.

Dubar, C. (1993). Le travail, lieu et enjeu des constructions identitaires. *Revue Projet, 236*, 41-48.

Dupont, P. & Gingras, M. (1992). *A French Canadian adaptation of the Adult Career Concerns Inventory (ACCI)*. Comunicación presentada en el Congreso Internacional de Psicología, Bruselas, Bélgica, 19-24.

Eisenberger, R. (1989). *Blue monday: The loss of the work ethic in America*. New York: Norton.

Erbes-Seguin, S. (1988). *Le travail dans la société: Bilan de la sociologie du travail*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.

Francès, R. (1986). La satisfaction au travail. Panorama de la question. *Revue de psychologie appliquée, 36*, 491-508.

Gelpe, D. & Fraise, J. P. (1996). Obstacles perçus à l'obtention d'un emploi. *Revue Internationale de Psychologie du Travail et des Organisations, 2*, 55-67.

Gelpe, D. (1997). Les préoccupations de carrière d'adultes en situation de transition professionnelle: Effets de trois types de déterminants. *L'orientation scolaire et professionnelle, 26*, 1, 137-156.

Joulain, M. (1997). Le travail: Une valeur en voie d'évolution. *Psychologie du Travail et des Organisations, 3* (3-4), 11-25.

Kanter, D. L. & Mirvis, P. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and desillusion*. San Francisco: Jossey-Bass.

Levy-Leboyer, C. (1984). *La crise des motivations*. Paris: Presses Universitaires de France.

Méda, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris: Aubier.

Mirvis, P. H. & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior, 15*, 365-380.

Morin, E. M. (1993). Le sens du travail. *Cahiers de Recherche*, 9345, 1-28. Montréal, Ecoles des hautes études commerciales.

Outin, J. L. (1994). La permanence du chômage. En M. Lallement (Ed.), *Travail et emploi, le temps des métamorphoses* (pp. 15-35). Paris: L'Harmattan.

Parkes, C. M. (1971). Psycho-social transitions: A field for study. *Social Science and Medicine, 5*, 101-115.

Phillips, S. D. & Blustein, D. L. (1994). Readiness for career choices: Planing, exploring and deciding. *The Career Development Quarterly, 43*, 63-73.

Roques, M. (1995). *Sortir du chômage*. Liège: Mardaga.

Rousselet, J. C. (1987). Attitudes des jeunes face au travail et au non-travail. En C. Lévy-Leboyer & J. C. Spérandio (Eds.), *Traité de psychologie du travail* (pp. 57-76). Paris: Presses Universitaires de France.

Sartin, P. (1975). Les jeunes et l'emploi. La difficile intégration des jeunes dans le monde du travail. *Les Cahiers Français*, Novembre-Décembre, 49-52.

Soloman, S. (1978). Measuring dispositional and situational attributions. *Personality and Social Psychology Bulletin, 4*, 589-594.

Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theorical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling, 9*, 195-201.

Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H., Myers, R. A. & Jordaan, J. P. (1988). *Adult Career Concerns Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press Inc.

Sverko, B. & Super, D. E. (1995). The finding of the work importance study. En D. E. Super & B. Sverko (Eds.), *Life roles, values and careers* (pp. 349-358). San Francisco: Jossey-Bass.

Williams, C. P. & Savickas, M. L. (1990). Development tasks of career maintenance. *Journal of Vocational Behavior, 36*, 166-175.

Winefield, A. H., Tiggemann, M. & Smith, S. (1987). Unemployment, attributional style and psychological well-being. *Personality and Individual Differences, 8* (5), 659-665.