

Validación de una escala de control personal: una medida específica de las expectativas de control percibido de búsqueda de empleo

Rafael Piqueras Gómez^{a,*}, Alberto Rodríguez Morejón^b y David L. Palenzuela^c

^a Servicio Público de Empleo de Castilla y León, España

^b Universidad de Málaga, España

^c Universidad de Salamanca, España

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 27 de julio de 2015

Aceptado el 1 de junio de 2016

On-line el xxx

Palabras clave:

Control personal
Autoeficacia
Locus de control
Expectativas de éxito
Motivación
Búsqueda de empleo
Validez

Keywords:

Personal control
Self-efficacy
Locus of control
Expectation of success
Motivation
Job search
Validity

R E S U M E N

Los técnicos en orientación profesional necesitan herramientas especializadas para medir la motivación de búsqueda de empleo. Entre los elementos que motivan a una persona a buscar trabajo destacan sus expectativas. Con el objetivo de evaluarlas, se creó la escala de Expectativas de Control Percibido de Búsqueda de Empleo (ECPBE) partiendo del modelo de Expectativas Generalizadas de Control (EGC) de Palenzuela. Se estudia la validez convergente-discriminante, la fiabilidad (consistencia interna y homogeneidad) y la validez factorial. Se obtienen correlaciones con las subescalas próximas teóricamente significativas y se confirma la presencia de cuatro factores para los ítems de autoeficacia, expectativas de éxito, locus de control interno y locus de control externo. Se puede considerar la ECPBE como una escala válida para medir las expectativas propuestas desde el modelo de EGC adaptado a la situación de búsqueda de empleo, presentando un adecuado nivel de homogeneidad y consistencia en la medida.

© 2016 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Validation of a personal control scale: A specific measure of perceived control expectations in job search

A B S T R A C T

Experts in career guidance need specialised tools to measure motivation for job search. Among the remarkable elements that motivate a person to search for a job are their own expectations. Aiming at evaluating expectations, the Perceived Control Expectations in Job Search (PCEJS) scale has been created based on Palenzuela's model of Generalized Expectancies of Control (GEC). Convergent-discriminant validity, reliability (internal consistency and homogeneity), and factorial validity are addressed in this study. Correlations are found among theoretically closed sub-scales, and the presence of 4 factors for the items of self-efficacy, expectations of success, internal locus of control and external locus of control is substantiated. The PCEJS can be considered a valid scale to measure expectations as proposed by the GEC model when adapted to a job search situation, showing an appropriate level of homogeneity and consistency in the measurement.

© 2016 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

El desempleo es uno de los problemas más acuciantes de los países desarrollados. Los pasados años de crisis económica internacional han reducido la tasa de empleo en los países integrados

en la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) hasta el 65%, llegando a casos como el de España donde sólo 54 de cada 100 personas en edad de trabajar tienen empleo (OCDE, 2014).

Los gobiernos afrontan esta situación mediante dos estrategias fundamentales: la concesión de ayudas económicas (políticas pasivas) y la puesta en marcha de iniciativas destinadas a aumentar la

* Autor para correspondencia: C/ Orégano, 7. 5° B. 37005 Salamanca, España.
Correo electrónico: rafaelpiqueras@gmail.com (R. Piqueras Gómez).

<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.001>

1576-5962/© 2016 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

ocupabilidad de las personas desempleadas (políticas activas). Las políticas activas se pueden dirigir a los empleadores (incentivos a la contratación) o a las personas desempleadas. Para apoyar a estas últimas se llevan a cabo principalmente dos tipos de acciones: la formación para el empleo y la orientación profesional.

La formación para el empleo consume la mayor parte de los recursos económicos en políticas activas, aunque sus resultados no son siempre positivos. En su análisis sobre el emparejamiento en el mercado laboral español entre los años 1986 y 2004, [Alujas y López-Tamayo \(2006\)](#) encuentran un efecto nulo de los programas de formación a nivel macroeconómico, poniendo en duda que los programas mejoren la intensidad de búsqueda de los desempleados o su elegibilidad para un puesto de trabajo.

El segundo tipo de acciones, la orientación profesional, sí parece tener un efecto positivo sobre la empleabilidad. En un reciente metaanálisis basado en 47 estudios sobre el impacto de intervenciones con personas desempleadas ([Liu, Huang y Wang, 2014](#)), se encontró que las probabilidades de obtener un empleo eran 2.67 veces más altas en las personas que participaron en algún tipo de intervención en comparación con las que no, demostrándose además que las intervenciones eran más eficaces si incluían técnicas de motivación. Así mismo, [Aramburu-Zabala \(2003\)](#) encuentra un mejor resultado de inserción para las personas que han recibido una intervención específica diseñada desde una orientación cognitiva frente a otra de orientación conductual.

La motivación es, entonces, un aspecto clave. De hecho, un objetivo fundamental de la orientación profesional es crear una actitud positiva hacia las conductas de búsqueda de empleo ([Aramburu-Zabala, 2003; Caplan, Vinokur, Price y van Ryn, 1989; Eden y Aviram, 1993; Feather, 1992; Izquierdo y López, 2012; Montilla, 2005; Piqueras, 2003; Tiggemann y Winefield, 1984](#)) y sus modelos de intervención se nutren de las técnicas de cambio de las grandes orientaciones de la psicoterapia ([Alconada, 2003; Altuna, 2005; de Pablo, 1996; Piqueras y Rodríguez-Morejón, 1997](#)).

Si la motivación y las actitudes son elementos relevantes para la búsqueda de empleo, se hace necesario desarrollar herramientas que permitan medir este tipo de variables en un contexto de orientación profesional. Desgraciadamente, los técnicos que aplican las acciones de orientación carecen a menudo de formación y de instrumentos especializados para desempeñar su labor ([Aramburu-Zabala, 1998; Izquierdo Rus, Hernández Pina, Maquilón Sánchez y López Martínez, 2011; OCDE, 2004](#)).

El objetivo de este estudio es presentar evidencias sobre la fiabilidad y validez de una herramienta—la escala de Expectativas de Control Percibido de Búsqueda de Empleo (ECPBE)—diseñada para valorar expectativas específicas de búsqueda de empleo que permitan: a) seleccionar qué personas se pueden beneficiar más de los programas de orientación profesional y b) cuantificar el impacto de la orientación sobre las expectativas de control ([Piqueras, Rodríguez-Morejón y Rueda, 2008](#)).

Modelo teórico de la escala ECPBE

Como modelo general, la ECPBE se encuadra dentro de la denominada psicología del control personal, adoptando un enfoque integrativo multidimensional que se fija especialmente en el denominado *control percibido* ([Palenzuela, 1989](#)). Desde una perspectiva del tiempo ([Nuttin, 1985](#)), se distinguen tres interpretaciones del control percibido dependiendo de si aluden al pasado, presente o futuro. En cuanto al tiempo *pasado*, se hace referencia por ejemplo a la perspectiva *atribucional* en la línea de [Weiner \(1972, 1981\)](#). El control percibido, tal como ha sido considerado en la literatura sobre *libertad percibida* (v. gr., [Harvey, Harris, & Lightner, 1979](#)), estaría más vinculado al tiempo *presente*. Por último, las *expectativas de control* representarían el control percibido

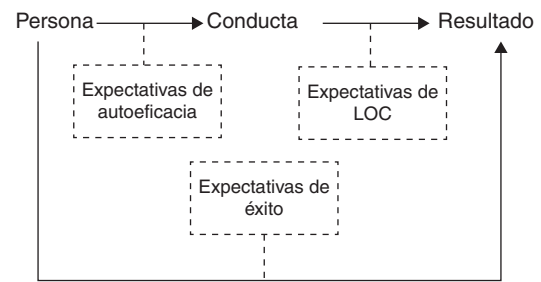


Figura 1. Representación gráfica de la diferencia entre expectativas de autoeficacia, expectativas de locus de control (LOC) y expectativas de éxito ([Palenzuela, 1989](#)).

orientado al *futuro*, que es la perspectiva elegida para construir la ECPBE.

Entre las *expectativas de control*, se distinguen las expectativas generalizadas de control interno-externo del refuerzo ([Palenzuela, 1989; Rotter, 1966](#)), habitualmente conocido como locus de control (LOC), y las expectativas de autoeficacia ([Bandura, 1977](#)). Por otro lado, dentro de lo que se conoce como modelos de expectativa-valor, la expectativa ha sido abordada habitualmente como una expectativa de *éxito* o de *resultados* (v. gr., la teoría del aprendizaje social de [Rotter, 1954](#); véase para una revisión de estos modelos [Feather, 1982](#)).

Así, a la perspectiva de [Bandura \(1977\)](#) que distingue entre expectativas de autoeficacia y expectativas de resultados, cabe añadir las expectativas de *locus de control* desarrolladas por otros teóricos del aprendizaje social cognitivo como [Rotter \(1954, 1966\)](#). Desde esta postura integradora, se construye el denominado modelo de Expectativas Generalizadas de Control-EGC de [Palenzuela \(1990\)](#), que estudia conjuntamente los tres tipos de expectativas: las expectativas de autoeficacia, las expectativas de locus de control y las expectativas de éxito (o de resultado). Véase al respecto, una representación gráfica en la [figura 1](#).

Las *expectativas de autoeficacia* se entienden como la confianza que una persona tiene en su capacidad para llevar a cabo una conducta concreta ([Bandura, 1977](#)).

Las *expectativas de locus de control* representan la percepción que una persona tiene sobre si un acontecimiento (resultado) es contingente con su conducta o sus propias características personales relativamente permanentes ([Luciano Soriano y Visdómine Lozano, 2006; Rotter, 1966](#)). Las expectativas LOC pueden distinguir dos dimensiones: *locus de control interno* (LOC-I), cuando la persona considere que tiene control respecto al resultado o *locus de control externo* (LOC-E), cuando crea que este depende de factores ajenos su voluntad. En el LOC-E se pueden incluir la faceta de personas influyentes o poderosos ([Levenson, 1972](#)) o las facetas de creencia en la suerte y creencia en el destino ([Rotter, 1966](#)).

Finalmente, las *expectativas de éxito* expresan la probabilidad subjetiva de ocurrencia de un resultado deseado ([Kuhl, 1985](#)), es decir, hasta qué punto una persona cree que alcanzará sus metas ([Locke y Latham, 2002](#)) independientemente de su valoración acerca de su capacidad y de sus creencias de control.

Definición de las expectativas de control de la escala ECPBE

La ECPBE ha sido desarrollada desde esta perspectiva teórica, asumiendo que las expectativas pueden medirse con distintos grados de especificidad-generalidad ([Rotter, 1975](#)) y entendiendo que uno de esos aspectos específicos son las creencias de control percibido en la situación de búsqueda de empleo. Para construir la ECPBE, se consideró la importancia que tienen las expectativas con el denominado *optimismo fundado*—expresión con la que se ha descrito la relación entre las expectativas de control interno, la autoeficacia y el éxito ([Contador, Fernández-Calvo, Palenzuela, Miguéis y Ramos,](#)

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/7254698>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/7254698>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)