

Datos para definir políticas de educación y formación para el empleo, en función del perfil psicosocial de los jóvenes

Manuel Marín Sánchez, Miguel A. Garrido Torres, Yolanda Troyano Rodríguez y Reyes Bueno Moreno
Universidad de Sevilla

El presente trabajo pretende estudiar el perfil psicosocial de los jóvenes andaluces en función de su estatus laboral, se consideran tanto parados como ocupados con edades entre los 16 y los 24 años y de ambos sexos. Tras la realización de un análisis multivariante los datos muestran que, en efecto, existen dos perfiles psicosociales claramente diferenciados en función del estatus laboral. Los ocupados tienen mayores puntuaciones en el autoconcepto profesional y los parados en el estilo de búsqueda de empleo basado en la espera activa.

Data to define educational policies and formation for employment in function of psychosocial characteristics of youths. The present work seeks to study the psychosocial profile of the Andalusian youths in function of its labor status, they are considered so much unemployed as employed with ages between 16 and 24, males and females. After making a multivariate analysis the data show that, in fact, it exist two psychosocial profiles clearly differed in function of the labor status. The employed ones get higher punctuations in the professional autoconcept and the unemployed ones get higher punctuation in the style of employment searching based on the active wait.

El presente trabajo pretende estudiar las características del perfil psicosocial de los jóvenes andaluces para plantear posibles vías de formación y solventar carencias de empleabilidad.

El estudio de las consecuencias sobre el individuo de la situación de desempleo es un tópico en Psicología Social. Eisemberg y Lazersfeld (1935) ya estudiaron este problema. En la década de los ochenta aparecieron aportaciones teóricas relevantes como la Teoría de la Deprivación (Jahoda, 1979), la Teoría de la Agencia (Fryer & Payne, 1986) o el Modelo Vitamínico (Warr, 1987).

Uno de los primeros psicólogos sociales que se preocupa de realizar un completo informe no sólo sobre las causas, sino también sobre las consecuencias del desempleo juvenil fue Banks (1987); en sus conclusiones se destacan los factores que ayudan a predecir el éxito o el fracaso en encontrar trabajo.

Pero no es hasta finales de los 80 y comienzos de los 90 cuando surgen estudios que intentan 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.

Los estudios de Caspi (1998) hacen pensar que existen características relacionadas con procesos tempranos de socialización familiar que afectan a la situación laboral de los individuos; no sólo porque estén privados –por ejemplo– de educación, sino porque esos factores influyen directamente en las conductas laborales.

Los resultados de los trabajos de Creed (1999) apuntan a que la salud psicológica no es predictora del estatus laboral; por el contrario, habilidad general, nivel de alfabetización y duración del desempleo sí se identificaron como influyentes en el estatus laboral.

McIntye (1999) desarrolla el constructo *employability self-efficacy* para referirse a las creencias de las personas en su habilidad para completar actividades relacionadas con la preparación, obtención y mantenimiento de un empleo basado en las teorías de Autoeficacia de Bandura (Bandura, 1977; Bandura, 1982) y de la Empleabilidad de Ajzen (Ajzen, 1985; Ajzen, 1987). Sus resultados identifican la autoeficacia como un predictor de las intenciones de trabajar.

La empleabilidad de los jóvenes universitarios es analizada por Marques (1998), que indaga en seis situaciones que cree relacionadas con el empleo universitario: atribuciones de éxitos y fracasos, identidad proporcionada por el empleo, autoestima, posible aplicación de sus estudios a la vida laboral y habilidades generales. Encontró que éstos eran factores importantes para obtener y mantener un empleo.

En esta línea de búsqueda de causas del desempleo aparecen los trabajos de Blanch y sus colaboradores (Blanch, 1990; Blanch, Acebillo y Salleras, 1989; Blanch y Salleras, 1987) que plantean que si existen variables capaces de modular la incidencia de los efectos del desempleo sobre las personas, no es descabellado plantearse que éstas podrían constituirse en variables independientes o predictoras del estatus laboral de los individuos.

Estos investigadores sugieren que investigar las causas del desempleo supone analizar la ocupabilidad, contratabilidad y empleabilidad de las personas, es decir: a) conocer la importancia de las condiciones socioeconómicas de la zona objeto de estudio; b) analizar variables relacionadas con las características demográficas

cas del individuo que lo hacen más o menos vulnerable al desempleo; y c) preguntarse si determinadas variables psicosociales del individuo permiten predecir cierto grado de éxito en el logro de un empleo.

De esto se desprende que el empleo no sólo se reparte bajo el principio de la igualdad política de oportunidades, sino también bajo el principio de la diferencialidad psicosocial de probabilidades. Es decir, que entre empleados y desempleados existen diferencias significativas en cuanto a su perfil psicosociolaboral; que gran parte de estas diferencias no son consecuencia del contrato laboral o de un proceso socializador y que esas diferencias encontradas suponen un buen predictor de la empleabilidad de un demandante de empleo en una coyuntura socioeconómica dada.

Por ello Blanch (1990) concluye que el perfil psicosociolaboral no es un sistema de rasgos predeterminados para cada persona, sino que más bien se construye mediante una serie de aprendizajes y estrategias desarrolladas por el individuo fruto de su paso por los diferentes niveles o etapas de su socialización (familia, escuela, trabajo, etc.).

Conocer las características psicosociales que hacen a una persona empleable aportaría los fundamentos sobre los que deben basarse la elaboración de políticas y planes de acción que no se ciñan únicamente a modificar los factores macroestructurales y a paliar las deficiencias curriculares de los sujetos. Por ello, el objetivo perseguido es elaborar el perfil psicosocial diferencial de los jóvenes andaluces en función de su estatus laboral a través de sus respuestas a la Escala de Empleabilidad de Blanch.

Metodología

El Universo objeto de estudio es la población ocupada y la población parada de ambos sexos, de edades comprendidas entre los 16 y 24 años, ambas inclusive, residentes en la Comunidad Autónoma andaluza. El IEA (2000) cifra a 525.600 sujetos con estas características.

Para elaborar la muestra se optó por un sistema de muestreo estratificado por edad y sexo, por la existencia de gran evidencia sobre que ambas variables condicionan poderosamente el estatus laboral de los sujetos (IEA: Instituto de Estadística de Andalucía, 1998, 1999; OCDE, 1996; Ripoll, Rodríguez, Hontangas, Peiró & Prieto, 1994a, 1994b), proporcional, polietápico y aleatorio, cuya unidad de muestreo final fuera el sujeto. Todas estas consideraciones garantizaron la adecuada representatividad de la muestra.

El tamaño muestral, 1.487 sujetos, se halló mediante el programa SOTAM (Manzano, 1996), La distribución de éstos aparece en la tabla 1.

También SOTAM se utilizó para seleccionar el procedimiento de realización de encuestas (Manzano, 1996), obteniéndose como resultado el muestro «cara a cara» por cuotas.

Tabla 1
Distribución de la muestra objeto de estudio

	Varones		Mujeres		Total
	16-19 años	20-24 años	16-19 años	20-24 años	
Ocupados	379	388	151	151	1.069
Parados	115	112	95	96	418
Total	494	500	246	247	1.478

Materiales

Se elaboró un cuadernillo formato A5 con 6 páginas en el que incluían la escala de empleabilidad de Blanch (1990), en primer lugar, y preguntas sobre datos sociodemográficos básicos, en segundo lugar.

Procedimiento

Se formó como encuestadores a 65 voluntarios que cursan estudios en asignaturas del Área de Psicología Social de las Universidades andaluzas, pues la muestra debía ser representativa de toda la Comunidad Autónoma andaluza.

Los cuestionarios recogidos se sometieron a pruebas basadas en la observación con el fin de eliminar aquellos casos cuyas respuestas eran sospechosas de incoherencia lógica, bien por no haberse pasado el cuestionario en el lugar o momento oportuno, desinterés del encuestado, falseamiento de datos, etc. Dichos casos (165; 11,1%) fueron reemplazados por otros de idénticas características hasta completar el total de la muestra preseleccionada.

Resultados

El Perfil Psicosocial diferencial de los jóvenes andaluces se calculó a través de la realización de un análisis discriminante en el cual las variables independientes fueron las puntuaciones factoriales obtenidas por los sujetos en los diferentes componentes de las distintas escalas del perfil psicosocial; la variable de agrupación fue el estatus laboral con sus niveles ocupado y parado según las definiciones del Instituto de Estadística de Andalucía (1998).

La tabla 2 indica los elementos del perfil psicosocial que más contribuyen a la diferenciación del estatus laboral. Valores Lambdas próximos a la unidad indican similitudes en cuanto a las medias encontradas entre ambos grupos. En dicha tabla se aprecian las variables psicosociales en las que se observan diferencias significativas respecto al estatus laboral.

Tabla 2
Pruebas de igualdad de las medias de los grupos ocupados-parados

Variables psicosociales	Lambda Wilks	F
Import. Trabajo: Efectos Sociales	1.00	.01
Import. Trabajo: Identificación Rol	.99	4.15 (*)
Import. Trabajo: Efectos Personales	1.00	.64
Atrib. Desempleo: Causas Externas	.97	46.56 (**)
Atribución Desempleo: Coyuntura	.99	.93
Atrib. Desempleo: Falta Preparac.	1.00	.47
Atrib. Desempleo: Pasiv. Búsqueda	.99	.85
Autoconcepto: Capacidad Profes.	.90	158.32 (**)
Autoconcepto: Perseverancia	1.00	.12
Autoconcepto: Atractivo	.99	1.37
Autoconcepto: Providencia	.98	17.24 (**)
Autoconcep.: Competencia Personal	.96	57.12 (**)
Disponibilidad: Mal Visto	.99	15.64 (**)
Disponibilidad: Poco Motivante	.99	2.52
Disponibilidad: Exigente	1.00	.06
Disponibilidad: Turnos	1.00	.51
Disponibilidad: Movilidad	.99	4.75 (*)
Estilo de Búsqueda: Búsq. Activa	.99	2.23
Estilo de Búsqueda: Espera Activa	.89	176.73 (**)

Nota: (*) Significativo al n.c. 95%; (**) Significativo al n.c. 99%

En la tabla 3 se observan las variables capaces de aportar algo a la diferenciación entre grupos. Las que más pesan son: el autoconcepto basado en la capacidad profesional, el estilo de búsqueda de empleo espera activa y el autoconcepto basado en la competencia personal (Coeficiente Z de la función discriminante).

En la columna referida a la correlación Función Discriminante con Variables Psicosociales (Corr FD-VP) se aprecia cómo el estilo de búsqueda de empleo, el autoconcepto relativo a la capacidad profesional y a la competencia personal y la atribución de las causas del desempleo a factores externos son las variables que más similitudes comparten con la función discriminante.

Tabla 3
Correlaciones y coeficientes de las variables psicosociales para la FD extraída

Var. psicosociales	Corr. FD-VP	Coef. FD	Coef. Z FD
Estilo de Búsqueda: Espera Activa	.62	.63	.60
Autoconcepto: Capacidad Profesional	-.59	-.63	-.60
Autoconcepto: Competencia Personal	.35	.33	-.32
Atribución Desempleo: Causas Externas	-.32	-.19	-.19
Autoconcepto: Providencia	-.19	-.18	-.18
Disponibilidad: Mal Visto	-.18	-.14	-.13
Importancia Tr: Identificación Rol	.01	.17	-.17
Disponibilidad: Poco Motivante	-.07	-.11	-.11
Estilo de Búsqueda: Búsqueda Activa	.07	.14	.14

La figura 1 muestra la diferente distribución de los sujetos ocupados y parados con base en sus puntuaciones discriminantes agrupadas.

En la tabla 4 aparecen los coeficientes de la función discriminante de Fisher. Para una correcta interpretación, es necesario indicar que los factores psicosociales pesarán más en los grupos cuyos coeficientes de función de clasificación sean mayores.

La bondad de ajuste del modelo es del 79,5%. En la tabla 5 de contingencia se aprecian estos resultados.

Todo esto conduce a la obtención de las características psicosociales diferenciales de ocupados y parados.

Los sujetos ocupados se diferencian psicosocialmente por poseer un elevado autoconcepto referido a la capacidad profesional, atribuir desempleo a causas externas, tener un alto autoconcepto personal, profesional y en relación con la providencia; estar dispuesto a trabajar en un empleo mal visto; por último, están dispuestos a realizar un trabajo poco motivante. Hay que destacar que

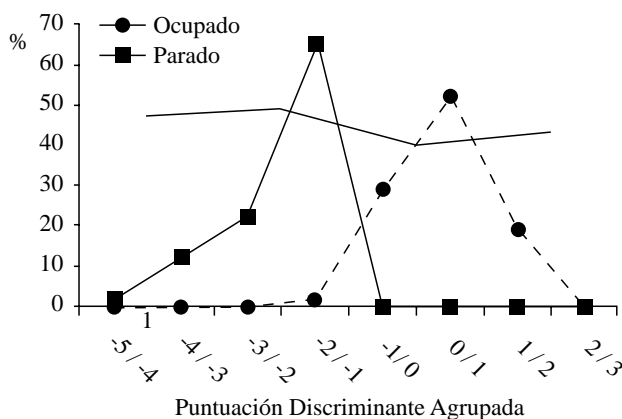


Figura 1. Puntuaciones Discriminantes agrupadas por Estatus Laboral

el factor autoconcepto profesional es el que maximiza en mayor medida la puntuación de la función correspondiente a los ocupados (coef.= 0,22).

Por otro lado, las características psicosociales diferenciales de un sujeto parado se basan en realizar un estilo de búsqueda de empleo basado en la espera activa, poseer un autoconcepto basado en su competencia personal, considerar al trabajo importante para poder identificarse con el rol de trabajador y, finalmente, ejercer un estilo de búsqueda del trabajo activa. El factor que más contribuye a este perfil es el estilo de búsqueda de empleo basado en la espera activa (coef.= 0,56).

Tabla 4
Coeficientes de la función de clasificación (FDL de Fisher)

Factores psicosociales	Ocupados	Parados
Importancia Trabajo: Identificación Rol	-.06	.15
Atribución Desempleo: Causas Externas	.07	-.17
Autoconcepto: Capacidad Profesional	.22	-.56
Autoconcepto: Providencia	.06	-.16
Autoconcepto: Competencia Personal	-.11	.29
Disponibilidad: Mal Visto	.05	-.12
Disponibilidad: Poco Motivante	.04	-.10
Estilo de Búsqueda: Búsqueda Activa	-.05	.12
Estilo de Búsqueda: Espera Activa	-.22	.56
(Constante)	-.39	-1.66

Tabla 5
Bondad de ajuste, análisis discriminante, estatus laboral

Estatus laboral	Grupo pronosticado		Total
	Ocupado	Parado	
Ocupado	999 (93,5%)	70 (6,5%)	1.069 (71,9%)
Parado	235 (56,2%)	183 (43,8%)	418 (28,1%)
Total	1.234 (83,0%)	253 (17,0%)	1.487 (100%)

Discusión

Encontramos diferencias significativas en cuanto a características psicosociales en función del estatus laboral fundamentalmente en disposición a trabajar; ya que los jóvenes ocupados muestran mayor disposición para ello que los parados. Para explicar el origen de esta diferenciación tenemos que partir de la base de considerar la disponibilidad como una actitud, es decir, como la asociación entre un objeto dado (el trabajo) y una evaluación dada por el sujeto (Fazio, 1989) en el que están presentes componentes afectivos, cognitivos y conductuales (Breckler, 1984). Con esto, la disponibilidad, como cualquier actitud, es aprendida a través de los mecanismos de aprendizaje social propuestos por Bandura (1982) y, a pesar de su modificabilidad, tiene un carácter relativamente estable. Por ello, los jóvenes tenderían a reproducir los estilos de comportamiento respecto a la disponibilidad del empleo aprendidos durante su proceso de socialización (familiar, escolar, etc.). Estos datos se relacionan con los obtenidos por Caspi (1998).

Numerosas investigaciones han descrito la relación existente entre la situación de empleo-desempleo y la autoestima de los sujetos encontrándose diferentes hallazgos: mientras que unos autores encuentran que el desempleo disminuye la autoestima de los individuos, otros no han obtenido este resultado (García, 1986;

Tiggeman y Winefield, 1984; Warr y Jackson, 1985). A este respecto, Salgado e Iglesias (1994) indican que el desempleo sólo afecta a la autoestima negativa. En la presente investigación se ha comprobado que, a diferencia del ocupado que basa su autoimagen en la competencia profesional, el desempleado lo hace en su competencia personal, variables que se encuentran presentes en los estudios de Marques (1998). Además, estos datos estarían en consonancia con los hallazgos relativos a que la autoestima de los sujetos no se ve afectada por el estatus laboral. Este hecho puede interpretarse desde los presupuestos de partida de las teorías de la Identidad Social de Tajfel y Turner y de la Autocategorización del Yo de Turner (Tajfel y Turner, 1986; Turner, 1987); en efecto, cuando un grupo (Ocupado vs. Parado) presta al sujeto identidad social negativa, éste tenderá a hacer sus comparaciones con otro grupo social diferente a fin de no ver disminuida su identidad social. Por ello, los sujetos parados realizan sus comparaciones con base en su competencia personal y la de los ocupados en su competencia profesional.

Por otro lado, es interesante comentar que el 93,5% de los sujetos con un estatus laboral de ocupados correctamente clasificados mediante la técnica de análisis discriminante, contrasta con el 43,8% de los sujetos parados que no lo están. Este hecho puede interpretarse desde el modelo de ocupabilidad de Blanch (1990). Desde éste puede suponerse que los sujetos ocupados deben compartir ciertas características psicosociales que los hacen empleables, además de otras características estructurales y demográficas. De ahí el alto porcentaje de sujetos correctamente clasificados. Sin

embargo, reflexionando acerca de las características de los sujetos parados, deducimos que éstos permanecen en tal situación, bien a causa de sus características psicosociales, demográficas, estructurales o por una combinación de ellas. Por eso no tiene por qué existir homogeneidad en cuanto a las características psicosociales del parado, ya que las personas integrantes de este estatus no lo son únicamente por estas características, sino también por las otras dos ya mencionadas. Resumiendo, el modelo de Blanch asume que pueden existir sujetos parados con características psicosociales del ocupado siempre y cuando carezcan de alguno de los otros factores integrantes de la empleabilidad.

Podemos concluir que en consonancia con los estudios de Blanch (1990) en Cataluña, en Andalucía también existen dos perfiles psicosociales claramente diferenciados de los sujetos en función de su estatus laboral.

Sin embargo, en este estudio no se establece ninguna relación causa-efecto, por lo que investigaciones futuras deben encaminarse a establecer relaciones de esta índole, así como a explorar las relaciones existentes entre autoeficacia y estatus laboral.

La presente investigación, así como las propuestas, son útiles socialmente, pues deben servir de apoyo para que las Administraciones competentes tomen decisiones adecuadas en materia de empleo, ya que el trabajo representa un valor de especial importancia en la sociedad española. Esto es especialmente importante cuando hablamos de jóvenes, pues la centralidad del trabajo es asimilada por ellos mediante el proceso socializador, y éste proporciona al individuo identidad social (Agulló, 1998).

Referencias

- Agulló, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: Una aproximación psicosocial. *Psicohema*, 10(1), 153-165.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Khul & J. Beckmann (Eds.), *Action-Control: From cognition to behavior*. Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I. (1987). Attitudes, traits and actions: Dispositional predictions of behavior in personality and social psychology. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy theory: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1982). *Teoría del Aprendizaje Social*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Banks, M.H. y Ullah, P. (1987). Youth unemployment social and psychological perspectives. In MRC/ESRC Social and Applied Psychology Unit. Department of Psychology. University of Sheffield (Ed.), *Research Paper*, 61>. Sheffield: Department of Employment.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J.M., Acebillo, P. M. y Salleras, M. (1989). *De la disponibilidad a la contratabilidad en el desempleo*. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos.
- Blanch, J.M. y Salleras, M. (1987). *Informe INEM B-86* (Vol. 3). Barcelona: INEM.
- Breckler, S.J. (1984). Empirical validation of affect, behavior and cognition as distinct components of attitude. *Journal of personality and social psychology*, 47(6), 1.191-1.205.
- Caspi, A., Wright, B.R.E., Moffitt, T.E. y Silva, P. A. (1998). Early failure in the labor market: Childhood and adolescent predictors of unemployment in the transition to adulthood. *American Sociological Review*, 63(3), 424-451.
- Creed, P. A. (1999). Predisposing factors and consequences of occupational status for long-term unemployed youth: A longitudinal examination. *Journal of Adolescence*, 22(1), 81-93.
- Eisenberg, P. y Lazarsfeld, P.F. (1935). The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin*, 35, 358-390.
- Fazio, R.H. (Ed.) (1989). *On the power and functionality of attitudes: The role of accessibility*. Hillsdale: L.Erlbaum.
- Fryer, D.M. y Payne, R.L. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. In C.L. Cooper e Y. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: Wiley.
- García, J.M.A. (1986). *Alteraciones psicológicas determinadas por la duración del desempleo*. Granada: Servicios de Publicaciones de la Universidad de Granada.
- IEA: Instituto de Estadística de Andalucía (1998). *Anuario estadístico de Andalucía. 1998*. Sevilla: Junta de Andalucía, Instituto Andaluz de Estadística.
- IEA: Instituto de Estadística de Andalucía (1999). SIMA-98. Sistema de información multiterritorial de Andalucía (1999 ed.). Sevilla: Junta de Andalucía, Consejería de Economía y Hacienda, Instituto de Estadística de Andalucía.
- IEA: Instituto de Estadística de Andalucía (2000, 14/02/00). *Sistema de información estadística de Andalucía*. Available: <http://www.iea.junta-andalucia.es/>.
- Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930's and the 1970's. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309-314.
- Manzano, V. (1996). SOTAM: Sistema de optimización para tamaños de muestra. Sevilla.
- Manzano, V. y González, A. (1998). Selección del encuestado. In A. J. Rojas, J.S. Fernández y C. Pérez (Eds.), *Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos* (pp. 99-114). Madrid: Síntesis.
- Marques, J.C. (1998). Empleabilidad na vida universitaria-flexibilidad e pressões. / Employability in the university life: Flexibility and pressures. *Psico*.

- McIntye, C.L. (1999). Employment self-efficacy: A conceptual framework for understanding employability and employment success. *Dissertation Abstracts International. Section B: The Sciences And Engineering*, 60(3-B), 1339.
- OCDE (1996). *Perspectivas de empleo. 1996*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P., Peiró, J.M. y Prieto, F. (1994a). Estrategias de búsqueda de empleo. In F. Prieto, J.M. Peiró, P. Ripoll, I. Rodríguez, M.J. Bravo, M. Salanova y P. Hontangas (Eds.), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación* (pp. 169-176). Valencia: Nau Llivres.
- Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P., Peiró, J.M. y Prieto, F. (1994b). Perspectivas de empleo. In F. Prieto, J.M. Peiró, P. Ripoll, I. Rodríguez, M. J. Bravo, M. Salanova y P. Hontangas (Eds.), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. Valencia: Nau Llivres.
- Salgado, J.F. e Iglesias, M. (1994). Efectos del desempleo y el sexo sobre la autoestima positiva, negativa y global. *Revista de Psicología Social*, 9(1), 65-70.
- Tajfel, H. y Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W.G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson-Hall.
- Tiggeman, M. y Winefield, A. (1984). The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control and depressive affect of school leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 33-42.
- Turner, J.C. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Basil Black Well.
- Warr, P.B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
- Warr, P.B. y Jackson, P. R. (1985). Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and of re-employment. *Psychological Medicine*, 15, 795-807.