

Evaluación del Potencial de Inserción Laboral y patrones de carrera

Evaluation of the potential Labor Insertion and Career Patterns

Miguel Aurelio Alonso García

Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo.
Madrid, España.

Resumen

En la presente investigación se recogen los resultados obtenidos como consecuencia de la aplicación de la *Prueba de Evaluación del Potencial de Inserción laboral (PEPI)*. La muestra está formada por 313 personas, un 45,4% son varones y un 54,6% mujeres. La edad media era de 27 años y medio. El 35,9% estaban trabajando y un 64,1% buscaba empleo.

Las distintas escalas que componen dicho instrumento recogen información sobre metas laborales, actitudes, disponibilidad, dificultades y miedos en la búsqueda y consecución de empleo. Un análisis factorial de cada escala permite obtener veintiséis factores, que se someten a un análisis factorial de segundo orden. Los siete factores resultantes son una prueba de validez de la Prueba de Evaluación del Potencial de Inserción laboral, una prueba estandarizada y validada para utilizar en el ámbito de la orientación laboral.

Se obtienen cuatro *cluster* que muestran las combinaciones de los miedos, las dificultades y el nivel de exigencia de los individuos en relación con la búsqueda y consecución de un puesto de trabajo. Los cuatro conglomerados de sujetos han recibido los nombres de «miedosos, con puntos fuertes, quieren trabajar pero no en cualquier puesto», «con dificultades para encontrar trabajo pero poco exigentes», «valientes y exigentes», y «miedosos poco exigentes». Las diferencias individuales entre los cuatro grupos permiten apreciar la situación en el desarrollo de carrera de los sujetos que forman la muestra: incorporación tardía al trabajo, recualificación y cambio de la carrera laboral, carrera laboral definida y carrera laboral difusa.

Palabras clave: patrones de carrera, búsqueda de empleo, desempleo, orientación laboral, evaluación del potencial de inserción laboral.

Abstract

The investigation reflects the results achieved as a consequence of the implementation of the test evaluation on potential labor insertion (PEPI). The sample consists on 313 people, a 45.4% are male and 54.6% are females. The average age was 27 and a half years Old. 35.9% were employed and 64.1% were unemployed.

he different scales that compose the instrument collect information on labor targets, attitude, availability, difficulties and fears in the pursuit and achievement of employ. A factor analysis of each scale allows to obtain twenty-six factors which will be analyzed in a second-order factor. The seven resulting factors are a validity proof of the PEPI labor, an standardised and validated test to be used in the field of vocational guidance.

We obtain four *cluster* that show fear combinations, difficulties and the level of demand of individuals in relation to the pursuit and achievement of a job. The four conglomerates of subjects have received the names of «fearful, with strong points, want to work but not in any job», «with difficulties in finding a job but undemanding», «courageous and demanding» and «fearfuls and undemanding». Individual differences among the four groups allow to assess the situation in the career development of the subjects that form the sample: late incorporation to work, retrain and career change, defined career and diffuse career.

Key words: occupational career patterns, job search, unemployment, employment guidance, evaluation of the potential labor insertion.

Patrones de carrera

De los estudios que hacen referencia a las transiciones a un primer empleo, un primer grupo se centra en los efectos psicosociales del desempleo en función de distintos aspectos como las condiciones económicas, la estructura social o el sistema de enseñanza, y eligen personas en distintas situaciones como la de desempleado o estudiante. Un segundo grupo de estudios se han centrado en los patrones de carrera.

Caballer, Rodríguez, Salanova, Hontangas, Prieto y Peiró (1994) afirman que el concepto de patrón de carrera laboral para describir la historia laboral de una persona a través de un largo período lo introducen Davidson y Anderson (1937), que lo definen

como la cantidad de ocupaciones que ha tenido un individuo y la duración de cada una (p. 177). Posteriormente, Becker (1952) lo conceptualiza como series pautadas de adaptaciones que logra el individuo en relación con la red de instituciones organizacionales formales y relaciones informales que encuentra en el mundo del trabajo.

Los patrones de carrera, en función de la dirección del cambio de la misma, fueron estudiados inicialmente por Miller y Form (1956), por Super (1957) que se basa en Miller y Form, y por Nosow y Form (1962).

Miller y Form (1956) hablan de tres posibles situaciones de empleo: inicial, de ensayo y estable. En función de las posibles combinaciones entre ellas definen seis tipos de patrones, dos de ellos seguros (estable y convencional) y cuatro inseguros (inestable, de ensayo, desestabilizado y ensayo múltiple).

Super (1957) considera que la gente, en su comportamiento hacia las carreras, sigue patrones generales, los cuales pueden reconocerse y predecirse después de un estudio del individuo, pues son el resultado de factores psicológicos, físicos, sociales, situacionales, y sociales que conforman la vida del individuo. De forma parecida, para Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma (1951) las variaciones de los patrones (cambios de ocupaciones) dependen de razones biológicas, psicológicas y ambientales, y en ellos la estabilidad emocional es clave.

Super distingue entre patrón estable (un individuo ingresa pronto en una carrera y permanece en ella a lo largo del tiempo), patrón convencional (se prueba en varios trabajos hasta encontrar alguno estable), patrón inestable (trabajos que proporcionan una estabilidad temporal, pero que se interrumpen pronto), y patrón de ensayo múltiple (el individuo se mueve de un nivel de trabajo a otro).

Por su parte, Nosow y Form (1962) distinguen cuatro tipos de patrones: ascendente, aleatorio, coherente y cambiante.

Driver (1979) distingue entre cuatro tipos de *career concept* que reflejan las modalidades de toma de decisiones individuales: patrón constante, pequeños o inexistentes cambios de trabajo; patrón lineal, moderados y consistentes movimientos ascendentes en un solo campo; patrón espiral, movimientos más graduales a lo largo del tiempo, son ascendentes, en varios campos, y con cambios laterales entre ellos; y patrón transitorio, cambios frecuentes en cortos plazos de tiempo, en varias direcciones y en trabajos y campos sin conexión. Además Driver hace alusión a tres dimensiones (frecuencias de cambio de trabajo, dirección del movimiento, y tipo de cambio en los contenidos del trabajo), y resalta la importancia de los factores de decisión de carrera, y los estilos de decisión (varían en función de cantidad de información usada y el número de fuentes, una o múltiples).

En España, un grupo de investigaciones trata de identificar los patrones de carrera de los jóvenes centrándose en los intereses, actitudes, valores y toma de decisiones. Entre dichos estudios destacan las transiciones y actividades laborales de la fase temprana de la carrera, ya que influyen en el desarrollo del rol laboral a través de su influencia sobre el significado del trabajo. Los patrones de transición se analizan mediante una entrevista retrospectiva a jóvenes que han tenido éxito en la consecución de un trabajo estable a tiempo completo.

Peiró, Hontangas y Salanova (1990) encuentran cuatro patrones de transición con jóvenes que finalizan la educación obligatoria: los que continúan en la escuela porque quieren conseguir una alta cualificación, los que también siguen pero es fácil que abandonen, los que van de la escuela al desempleo y los que se incorporan directamente al empleo.

Ripio et al. (2000) citan un estudio de Coetsier (1991) en el que destaca tres patrones de carrera obtenidos con jóvenes belgas: carrera progresiva (formación, servicio militar, desempleo, trabajo temporal, trabajo a tiempo completo), patrón pospuesto (trabajo temporal y formación, servicio militar, posponen un trabajo a tiempo completo hasta finalizarle) y carrera estable (formación, servicio militar, trabajo a tiempo completo).

Claes, Ruiz-Quintanilla y Whitely (1992) encuentran cinco patrones: empleo, de la educación vocacional al empleo, del desempleo y el servicio militar al empleo, del empleo al entrenamiento adicional y de la educación general al empleo.

La tesis doctoral de Selva (1988), citada en Caballer et al. (1994) identifica seis patrones de carrera: trabajo más formación, trabajo más formación con períodos de desempleo, desempleo continuado, estudian y no tienen experiencia laboral, estudian pero tienen experiencia laboral, estudiaban pero no consiguieron finalizar.

Caballer et al. (1994) aplican una entrevista-cuestionario retrospectiva hasta dos años antes del estado laboral actual y preguntaban a los sujetos qué actividad estaban realizando por cada período de tres meses. Encuentran tres patrones de carrera: incorporación progresiva al trabajo a tiempo completo (trabajos temporales, servicio militar, desempleo con búsqueda activa), educación incoherente con el trabajo que ocupa y educación coherente con el trabajo actual.

Rippoll et al. (2000) encuentran tres patrones de carrera que denominan: transición tardía de los estudios al trabajo estable, transición temprana del desempleo al trabajo estable y patrón de estudios más trabajo.

Rivas (2003) señala los distintos estadios en la toma de decisiones vocacionales: inicial o de coyuntura, transición (indefinición y exploración), consolidación (concreción y convergencia), especificación (caracterización y reestructuración) y cristalización (especificación).

En el presente estudio se desean extraer patrones de carrera basados en el potencial de inserción laboral de los sujetos, gracias a la combinación de distintas variables psicológicas con la trayectoria y situación actual de los individuos respecto a la formación y al empleo, otorgando un importante peso a las diferencias individuales. Conocer la situación actual de una persona, respecto al empleo, permitirá tomar decisiones de cara a sus posibles trayectorias futuras.

Se aplicó la *Prueba de Evaluación del Potencial de Inserción laboral (PEPI)* formada por cinco escalas que evalúan la centralidad del trabajo, las metas laborales, la disponibilidad, las dificultades, y los miedos en la búsqueda y consecución de empleo. Además se recogió información de carácter general sobre los conocimientos, la formación, y la experiencia laboral de los sujetos que formaban la muestra para intentar describir los patrones de carrera en los que se agrupaban.

Objetivos

Los principales objetivos que se pretenden con el estudio son los siguientes:

- Mostrar la validez de la *Prueba de Evaluación del Potencial de Inserción laboral* a través de un análisis factorial de segundo orden.
- Obtener, describir y validar distintos patrones de carrera en función del potencial de inserción laboral de los individuos.
- Detectar similitudes y diferencias entre los distintos patrones.
- Describir la situación en el desarrollo de carrera de los sujetos que forman la muestra.

Metodología

La metodología utilizada se basa en el método transversal con diseños comparativos y correlacionales.

Muestra

En nuestro estudio se han considerado distintos tipos de sujetos: sujetos que trabajan, sujetos que no trabajan y no tienen experiencia laboral (buscan su primer empleo) y sujetos que no trabajan pero sí tienen experiencia laboral.

Se empleó una muestra de conveniencia e incidental de personas de la Comunidad Autónoma de Madrid que buscan empleo y a trabajadores que tienen intención o no de cambiar a corto plazo su situación laboral. Dado el carácter exploratorio del instrumento no es tan importante una extracción muestral representativa de la población objeto de estudio como la exploración de las variables por considerar en la investigación.

La muestra total estaba formada por 313 personas adultas que aceptaron de forma voluntaria realizar la prueba. Esta fue aplicada en el año 2003 por alumnos de *Relaciones Laborales*, como parte de un trabajo en una asignatura de Orientación laboral. Cada alumno pasaba la prueba a cinco personas, si bien, previamente eran entrenados y se atenían a instrucciones concretas respecto a la selección de sujetos y la administración de las pruebas.

El grupo de sujetos evaluado no constituye una muestra aleatoria de la respectiva población, pero tampoco presenta otros sesgos que el de ser personas que se prestaron voluntariamente al estudio y que eran accesibles a los estudiantes colaboradores en la aplicación de la prueba.

De las 313 personas que forman la muestra, un 45,4% son varones y un 54,6% mujeres. Su edad media era de 27 años y medio, la desviación típica 9,07, la mediana de 24 y la moda de 21. Habían cursado estudios superiores 85 sujetos (el 27,2% de la muestra), el 38% BUP, el 15,3% Formación Profesional de segundo grado o Ciclos de Grado Medio o Superior, y el 19,5% restante estudios de FPI o inferiores.

Los individuos que estaban trabajando eran 111 (el 35,9%) y 198 estaban en desempleo (el 64,1% de la muestra).

El 35,3% de la muestra afirma no estar buscando trabajo en la actualidad, el 45,3% dedicar a la búsqueda de empleo algunos días de la semana, y el 19,4% dedicar algunas horas todos los días.

Los individuos que creen tener pocas posibilidades de encontrar trabajo eran 51 (16,3%), 137 regulares (43,9%) y 124 muchas (39,7%). Esperan tardar menos de 3 meses en conseguir trabajo 145 sujetos (el 46,77%), de tres a seis meses 76 (el 24,52%) y más de 6 meses 89 sujetos (el 28,71% de la muestra).

Instrumentos

La *Prueba de Evaluación del Potencial de Inserción Laboral* consta de cinco escalas y los individuos debían señalar en una Escala Likert de cinco puntos la intensidad de cada aspecto señalado:

- Metas laborales: una adaptación de una prueba del grupo MOW con 14 ítems, =0,74. Por ejemplo, valore la importancia que tiene para usted en la actualidad tener un horario de trabajo adecuado (Alonso, 2004a).
- Actitudes: lo que están dispuestos a hacer para conseguir las metas (18 ítems, =0,73. Por ejemplo, estaría dispuesto a trabajar más de 10 horas.
- Disponibilidad: lo que podían o no podían aceptar, 20 ítems, =0,79. Por ejemplo, podría aceptar un puesto de trabajo que requiera esfuerzo físico (Alonso, 2004b).
- Dificultades autopercibidas: 20 ítems, =0,85. Por ejemplo, tengo menos posibilidades de ser contratado porque soy muy nervioso/a (Alonso, 2003).
- Miedos en la búsqueda y consecución de empleo: 27 ítems, =0,93. Por ejemplo, tengo miedo a no superar los tests.

En función de los análisis factoriales realizados con cada escala, éstas se dividen en subescalas que reflejan las agrupaciones de elementos en dichos análisis. Los nombres de las subescalas aparecen en la Tabla I, las de metas laborales con la etiqueta «valtra», las de actitudes con la etiqueta «act», las de disponibilidad con «disponibilidad», las de dificultades con «difi» y los miedos con «miedo».

TABLA I. Análisis factorial de 2º orden (ejes principales, Normalización Equamax con Kaiser).

Comunal	ÍNDICES O FACTORES DE LAS ESCALAS (sólo se muestran los pesos mayores de 0,036)	Ejes principales						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
0,721	F1: Miedo a no dar la talla	.75	.35					
0,605	F2: Miedo a quedar mal con otros	.66						
0,446	F3: Miedo a los procesos de selección	.50	.33					
0,767	F5: Miedo a no poder desarrollar mi talento en el trabajo		.82					
0,592	F6: Miedo a desconocer el futuro	.37	.62					
0,525	F4: Miedo a trabajar mucho, sin horario y con normas rígidas		.57					
0,584	F3act: Viajar y cambiar de domicilio			.72				
0,562	Factor I: Disponibilidad geográfica			.70				

0,382	Factor 4: Disponibilidad horario de trabajo			.42					
0,463	F2difi: mis atributos				.59				
0,506	F3difi: mis características personales	.35			.54				
0,409	F5difi: mi formación				.54				
0,504	F4difi: mis habilidades	.44			.51				
0,225	F1difi: mis responsabilidades familiares				.42				
0,443	F4: valtra Comodidad					.60			
0,315	F5: valtra Índice Instrumental					.55			
0,444	F3: valtra Desarrollo Profesional					.51		.42	
0,418	F1: valtra Independencia en el Trabajo			.42		.44			
0,350	F2: valtra Desarrollo Personal					.34		.32	
0,414	F2act: Puestos o tareas que no me gusten						.60		
0,237	F5act: Ventas						.47		
0,164	Factor 3: Disponibilidad esfuerzo físico							.34	
0,333	F4act: Competir y normas rígidas						.41	.33	
0,513	F1act: Condiciones poco atractivas					-.32	.39	.39	
0,399	Factor 2: Disponibilidad en desplazamientos							.47	
0,221	F6act: Estudiar							.45	
			I	II	III	IV	V	VI	VII
	% de varianza explicada (Total=59,14%)	19	11,7	9,3	5,9	5,1	4,3	3,9	
	Autovalores	4,9	3,0	2,4	1,6	1,3	1,1	1,0	
	fiabilidad (alfa total=0,658)	,8	,76	,70	,74	,62	,43	,58	

Factor 1: Miedo a sí mismos

Factor 2: Miedo a los entornos

Factor 3: Viajar y cambiar de residencia

Factor 4: Dificultades autopercibidas en la búsqueda y consecución de empleo

Factor 5: Metas en el trabajo

Factor 6: Trabajos que no me gustan

Factor 7: Condiciones poco atractivas

También se aplicó una encuesta que recogía datos sobre su situación personal (p. ej., estado civil, números de personas a su cargo o situación económica), formativa (p. ej., mayor nivel de estudios, nivel de inglés, de francés o de informática) y laboral (p. ej., si está en desempleo, experiencia laboral o máxima categoría profesional).

Para indagar sus expectativas de control percibido se les plantearon dos preguntas («cuántas posibilidades cree que tiene de encontrar trabajo», y «cuánto tiempo espera tardar en conseguir trabajo») a las que tenían que responder en una escala de cinco puntos. También se les preguntó por el tiempo que dedicaban a la búsqueda

de empleo, para tener un indicador de intensidad en la misma; y sobre los métodos utilizados para analizar que tipo de búsqueda aplicaban (amigos y conocidos, bolsas de trabajo, visitar empresas, etc.).

Análisis de datos

Todos los protocolos fueron analizados individualmente, y para cada uno de ellos se realizaron los siguientes análisis:

- Para calcular la fiabilidad de los factores, el alfa de Cronbach.
- Para verificar la validez de constructo y analizar las distintas agrupaciones de factores se utilizó el análisis factorial con ejes principales y rotación Equamax.
- Para la obtención de los perfiles de individuos se utilizaron, además del análisis factorial, el análisis de conglomerados. Y para la validación de dichos perfiles, el análisis discriminante.
- Para detectar diferencias estadísticamente significativas entre los perfiles en función de distintas variables, el estadístico ji cuadrado (χ^2).

Resultados

Descripción de los ítems

En la Tabla I aparecen los 28 índices obtenidos de los análisis factoriales de las escalas de metas laborales, disponibilidad, dificultades, y miedos en la búsqueda y consecución de empleo.

Agrupaciones de los ítems

Se realizó un análisis factorial (Tabla I) con los 313 sujetos y 26 índices o factores (no se consideraron en los análisis los factores *Disponibilidad sobre jornadas cortas*

y *Disponibilidad sobre condiciones atractivas*, por su baja comunalidad). Los resultados muestran seis factores que explican el 60,06% de la varianza. La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin ofrece un valor de 0,802 y la prueba de esfericidad de Bartlett resulta significativa ($\chi^2=2391,923$; g.l.=325; P=0,0001), ambos valores indican que tiene sentido realizar el análisis factorial.

También se calculó la fiabilidad total de los factores que calculada a través del test alfa de Cronbach es de 0,658.

En el análisis factorial, con los índices que saturaban en varios factores, se ha adoptado el criterio de incluirlos en aquel que lo hacía con mayor peso o en aquel que más incrementaba el alfa del factor.

El primer factor, explica el 18,96% de la información, se puede denominar «Miedo a sí mismos», ya que agrupa los índices de la escala de miedos: *Miedo a no dar la talla en el trabajo* (miedo a no superar situaciones críticas, a no realizar bien el trabajo, a no sacarlo todo, a no reaccionar ante un superior y/o un desafío); *Miedo a quedar mal con otros en las relaciones interpersonales* (miedo a trabajar en grupo o sólo, a relacionarse con gente nueva, a tener responsabilidad en el trabajo, a tener un supervisor crítico) y; *Miedo a no superar los procesos de selección* (tests, entrevistas, no encontrar trabajo). Los tres índices mencionados alcanzan una fiabilidad de 0,791.

El segundo factor puede recibir el nombre de «Miedo a los entornos». Explica el 11,65% de la varianza y agrupa los elementos: *Miedo a no poder desarrollar mi talento en el trabajo* (no poder demostrar su creatividad, que no valoren su trabajo, equivocarse al elegir un puesto y que el trabajo no les guste); *Miedo a desconocer el futuro* (miedo a la incertidumbre, a tener un sueldo bajo, al despido y a cambiar de domicilio) y; *Miedo a trabajar mucho, sin horario y con normas rígidas* (tienen miedo a que el trabajo les limite el tiempo libre, a no tener un horario flexible, al estrés y a organizaciones con normas rígidas). Los cinco ítems que lo forman tienen una fiabilidad de 0,76.

Los índices *Miedo a no dar la talla en el trabajo* y *Miedo a no superar los procesos de selección*, además de saturar en el factor denominado «Miedo a sí mismos», también lo hace en «Miedo a los entornos». De la misma forma el índice *Miedo a desconocer el futuro* no sólo satura en «Miedo a los entornos», sino que también lo hace en el factor «Miedo a sí mismos». Estas relaciones entre los índices de ambos factores ponen de manifiesto que aunque algunos aspectos dependen más del individuo y otros más del entorno, ambos están muy relacionados y, por lo tanto, en los miedos influyen distintos aspectos.

Saturan también en el factor primero dos de las dificultades que creen tener los individuos para encontrar trabajo: *Mis características personales* (ser tímido, nervioso, hablador, no tener buena presencia o no adecuarse su forma de ser al puesto de trabajo), y *Mis habilidades en la búsqueda de empleo* (no sé cómo enfrentarme a una entrevista, no tengo las habilidades necesarias para buscar trabajo y no tengo suficiente experiencia). Parece lógico pensar que si uno considera que su forma de ser es una dificultad para acceder a un puesto de trabajo o que no tiene habilidades para superar un proceso de selección, tenga miedo de sí mismo, ya que considera que no conseguirá su objetivo.

Viajar y cambiar de residencia es el nombre asignado al factor tres, que explica el 9,3% de la información y los índices que saturan en él alcanzan una fiabilidad de 0,7. Se agrupan en éste factor el índice obtenido de la escala de actitudes: *Viajar y cambiar de domicilio* (viajar muy frecuentemente, cambiar mi lugar de residencia y trabajar más de 10 horas son los tres ítems que lo forman) y los de *Disponibilidad Geográfica* (recoge en qué medida los individuos podrían aceptar un trabajo en una provincia alejada de su actual residencia, en provincias limítrofes o en el extranjero) y *Disponibilidad sobre horarios de trabajo raros* (reúne las modalidades de horario partido, nocturno, a turnos y horario de tarde). En este factor también satura el índice «Independencia en el Trabajo», perteneciente a la escala de valores en el trabajo. Parece razonable que si alguien está dispuesto a viajar, cambiar de domicilio y tener horarios raros sea porque otorga importancia a tomar decisiones de relevancia, que las tareas y funciones que realiza en el trabajo sean variadas, tenga autonomía y las normas organizacionales sean flexibles.

El factor cuatro explica el 5,96% de la información y los cinco índices que saturan en él tienen un alfa de 0,74 y pertenecen a la escala de dificultades. Refleja las «dificultades autopercebidas en la búsqueda y consecución de empleo», y en él reúne los siguientes índices: *Mis Responsabilidades familiares* (estar casado, tener cargas familiares, ser demasiado mayor y haber cambiado frecuentemente de empresa); *Mis atributos* (ser mujer –o varón–, joven, feo o gordo, bajo o alto), tener determinadas ideas políticas o religiosas y vivir lejos del trabajo); *Características personales* (ser tímido, nervioso, hablador, no tener buena presencia o no adecuarse su forma de ser al puesto de trabajo); *Mis habilidades en la búsqueda de empleo* (no sé cómo enfrentarme a una entrevista, no tengo las habilidades necesarias para buscar trabajo y no tengo suficiente experiencia) y; *Mi formación* (no tengo conocimientos de informática, no se inglés y no poseo la formación suficiente).

El quinto factor reúne los índices obtenidos de la escala de «Metas en el trabajo», tienen un alfa de 0,62 y explican el 5,06% de la varianza. Los índices y los ítems que

los formaban son *Independencia en el trabajo* (tomar decisiones de relevancia, importantes; variedad en las tareas y funciones que realiza en el trabajo; autonomía en el trabajo; y normas organizacionales flexibles); *Desarrollo Personal* (oportunidades de aprender cosas nuevas, un trabajo que realmente le guste, y una adecuada correspondencia entre lo que el trabajo le exige y lo que usted sabe y puede hacer); *Desarrollo Profesional* (seguridad y estabilidad en el empleo y buenas oportunidades para ascender y promocionarse); *Comodidad* (un horario de trabajo adecuado, residir en un lugar próximo al lugar de trabajo, y un trabajo relajado y tranquilo) e *Índice Instrumental* (buen sueldo y buenas relaciones con los compañeros de trabajo).

Los tres índices del sexto factor tienen un alfa de 0,43 y explican el 4,33% de la información. Al factor se le ha denominado «Trabajos que no me gustan» y agrupa el índice de la escala de disponibilidad denominado *Disponibilidad para realizar esfuerzos físicos* (que refleja la medida en que los sujetos aceptarían un puesto de trabajo al aire libre, con altas y/o bajas temperaturas o que requiera esfuerzo físico) y los de la escala de actitudes *Puestos o tareas que no me gusten* (agrupa dos elementos que hacen referencia a aceptar puestos no relacionados con la formación de individuo o realizar tareas ajenas al puesto de trabajo que ocupe), y *Ventas* (trabajar la mayor parte del tiempo en la calle y trabajar como comercial).

«Condiciones poco atractivas» es el nombre del séptimo y último factor, que explica el 3,88% de la varianza y los índices que reúne alcanzan un alfa de 0,57. De los cuatro índices que saturan en él, tres pertenecen a la escala de actitudes: *Estudiar* (que agrupa los ítems seguir estudiando y formándome, y preparar unas oposiciones), *Competir y normas rígidas* (tener que llevar uniforme o traje y corbata, trabajar con una alta competitividad entre compañeros, aceptar un trabajo en el que no pudiera fumar o tomar café y asumir grandes niveles de responsabilidad) y *Condiciones poco atractivas* (aceptar puestos con menor categoría profesional, una remuneración inferior a la habitual, contratos inferiores a un año, trabajar en distintos turnos y tardar más de una hora en llegar al trabajo); y uno pertenece a la escala de disponibilidad, *Disponibilidad en los desplazamientos* (sus ítems se refieren al tiempo que podrían aceptar tardar en llegar al trabajo: entre 15 y 30 minutos, entre 30 minutos y una hora, y más de una hora).

Los índices *Competir y normas rígidas* y *condiciones poco atractivas* saturan también en el factor seis, denominado trabajos que no me gustan, quizás porque para algunos individuos, la preferencia o no por un trabajo viene dada por las condiciones del mismo.

Los factores extraídos suponen un buen indicador de la validez de constructo del instrumento, ya que se trata de un análisis factorial de segundo orden y se agrupan por separado los factores primarios que surgen de la escala de miedos, los de la escala de

dificultades, y los de la escala de valores. Los procedentes de la escala de disponibilidad no lo hacen, quizá por la especificidad de las distintas facetas de la misma.

No obstante, para incidir más en la validez de constructo del instrumento se realizó un análisis factorial con todos los sujetos, otro con los casos pares y otro con los impares. Los resultados muestran estructuras muy similares en los tres análisis, tal y como puede observarse en la Tabla II. En mayúscula se señala aquel factor en el que cada ítem tiene un mayor peso, y en minúscula otros factores donde satura, cuando lo hace (sólo se señalan los pesos superiores a 0,3).

TABLA II. Comparación de los resultados de los análisis factoriales: casos pares e impares

ÍNDICES	TODOS LOS CASOS	CASOS IMPARES	CASOS PARES
F2: Miedo a quedar mal con otros	F1	F1/f3	F1/f3
F1: Miedo a no dar la talla	F1/f2	F1/f2	F1
F3: Miedo a los procesos de selección	F1/f2	F1	F1
F6: Miedo a desconocer el futuro	F2/f1	F2/f1	F2/f1/-f4
F4: Miedo a trabajar mucho, sin horario y con normas rígidas	F2	F2	F2
F5: Miedo a no poder desarrollar mi talento en el trabajo	F2	F2	F2/f1
Factor 1: Disponibilidad geográfica	F3	F4/f5	F4
F3act: Viajar y cambiar de domicilio	F3	F4	F4
Factor 4: Disponibilidad horario de trabajo	F3	F4/f8	F8/f4/f5
F1 difi: mis responsabilidades familiares	F4	F7	F3
F2difi: mis atributos	F4	F7/f3	F3
F5difi: mi formación	F4	F7	F3
F3difi: mis características personales	F4/f1	F3	F3
F4difi: mis habilidades	F4/f1	F3	F3/f1
F4: valtra Comodidad	F5	F6/-f5	F6
F5: valtra Índice Instrumental	F5	F6	F6
F3: valtra Desarrollo Profesional	F5/f7	F6	F6
F1: valtra Independencia en el Trabajo	F5/f3	F4	F4/f6
F2: valtra Desarrollo Personal	F5/f7	F4/f6/-f3	f4/f6/-f7

F2act: Puestos o tareas que no me gusten	F6	F8/f5	F7
F5act: Ventas	F6	F8	F7
Factor 3: Disponibilidad esfuerzo fisico	F6	F8	F8
F1act: Condiciones poco atractivas	F6/f7/-f5	F5/f8	F5
F4act: Competir y normas rígidas	F6/F7	F5/f8	F5
F6act: Estudiar	F7	F5	F5
Factor 2: Disponibilidad en desplazamientos	F7	F5	F5
Varianza total explicada	59,14%	65,97%	62,83%

Perfiles de individuos

Proceso de creación

Para la creación y descripción de distintos perfiles de individuos, en primer lugar, se transformaron las puntuaciones factoriales a puntuaciones T (media 50 y desviación típica 10). Se eligió este tipo de puntuaciones típicas derivadas pues facilitan la interpretación de los datos, permiten establecer comparaciones entre grupos de individuos, y comparar entre sí las puntuaciones obtenidas en distintas pruebas.

Los índices recibieron el mismo nombre que los factores, ya que habían sido obtenidos a través de éstos. Una vez calculados se realizó un análisis de conglomerados de K medias para ver cómo se agrupaban los individuos. Estos *cluster* fueron validados posteriormente a través de la técnica de análisis discriminante.

La elección del número de *cluster* se realizó en función del número de iteraciones del análisis de conglomerados, la distancia mínima entre los centros iniciales, el número de sujetos de cada *cluster*, y los perfiles resultantes.

Descripción de los patrones

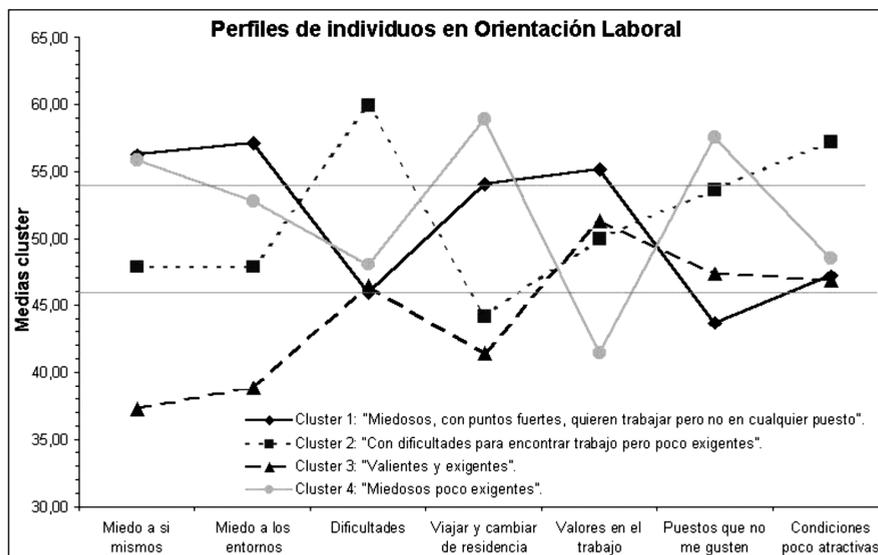
Se eligieron cuatro conglomerados porque se formaban en la novena iteración a una distancia mínima de 52,521. Tres *cluster* se formaban a una distancia de 66,49 y cinco a 52,37.

Las medias (en puntuaciones T) de los seis índices en los cuatro conglomerados aparecen en la Tabla III, y la representación gráfica de la misma en la Figura I.

TABLA III. Patrones: Análisis de Conglomerados (Puntuaciones T: medias)

ÍNDICES	CLUSTER 1	CLUSTER 2	CLUSTER 3	CLUSTER 4
Miedo a sí mismos	56,20	47,86	37,25	55,77
Miedo a los entornos	57,17	47,90	38,84	52,77
Dificultades	45,93	59,94	46,42	48,01
Viajar y cambiar de residencia	54,02	44,22	41,44	58,87
Valores en el trabajo	55,16	49,94	51,26	41,41
Condiciones poco atractivas	43,72	53,65	47,36	57,55
Puestos que no me gusten	47,23	57,25	46,89	48,58

FIGURA I. Patrones en la búsqueda y localización de empleo



Se tomó como punto de corte el señalado por el grupo de investigación MOW (1987), que distingue entre puntuaciones bajas (menores de 46), medias (entre 46 y 54) y altas (mayores de 54).

La combinación de la información de los patrones con las similitudes y diferencias entre ellos (calculadas con el estadístico χ^2 , ver las Tablas de la IV a la VII) ofrece como resultado los cuatro patrones o perfiles de individuos que se describen a continuación:

■ *Cluster 1. Incorporación tardía al trabajo: Miedosos, con puntos fuertes, quieren trabajar pero no en cualquier puesto.*

Tienen miedo a sí mismos (miedo a no dar la talla en el trabajo, miedo a quedar mal con otros en las relaciones interpersonales y miedo a no superar los procesos de selección), miedo a los entornos (miedo a no poder desarrollar mi talento en el trabajo, miedo a desconocer el futuro y miedo a trabajar mucho, sin horario y con normas rígidas), no creen tener dificultades para encontrar trabajo, otorgan mucha importancia a distintas áreas en relación con el trabajo (independencia en el trabajo, desarrollo personal, desarrollo profesional, comodidad e índice instrumental) y no aceptarán puestos que no les gusten (puestos que les exijan disponibilidad para realizar esfuerzos físicos, puestos o tareas que no les gusten y ventas). Es el grupo más numeroso con 98 individuos, el 31,51% de la muestra.

En este grupo hay, proporcionalmente, un mayor número de mujeres, mayores de 30 años, casadas con personas a su cargo. Su mayor nivel de estudios es Formación Profesional de segundo grado, apenas tienen conocimientos de Inglés, Procesadores de textos y Hojas de cálculo, no han recibido cursos de formación, no han trabajado anteriormente y creen tener pocas posibilidades de encontrar trabajo.

■ *Cluster 2. Recualificación y cambio de la carrera laboral: Con dificultades para encontrar trabajo pero poco exigentes.*

Creen tener muchas dificultades para encontrar trabajo (por sus responsabilidades familiares, sus atributos, sus pocas habilidades en la búsqueda de empleo y escasa formación), no aceptarán viajar o cambiar de residencia (ni trabajar más de 10 horas y no tienen disponibilidad para aceptar un horario de trabajo partido, nocturno, a turnos o de tarde), pero sí aceptarán condiciones de trabajo poco atractivas (están dispuestos a seguir estudiando, a competir y aceptar normas rígidas y condiciones poco atractivas, y a tener disponibilidad en los desplazamientos). Este *cluster* lo forman 79 individuos, el 25,4% de la muestra.

Destacan en este *cluster*, proporcionalmente, los individuos entre 25 y 29 años, solteros, que han cursado BUP, están realizando un curso de formación y aprenden Informática. Poseen unos conocimientos medios o altos de Inglés, Procesadores de textos y Hojas de cálculo, han recibido más de un curso de formación, en total más de 500 horas de clases. Poseen experiencia laboral, pero no relacionada con las áreas en

las que ahora desean trabajar, han tenido contratos temporales. Utilizarán la técnica de búsqueda de empleo de amigos y conocidos para buscar trabajo, y creen tener muchas posibilidades de encontrarlo.

■ *Cluster 3. Carrera laboral definida: Valientes y exigentes.*

Valientes, seguros de sí mismos, se autoperceben sin dificultades para encontrar trabajo, no están dispuestos a viajar o a cambiar de residencia. Está formado por 66 sujetos, el 21,22% de los individuos.

Poseen estudios superiores, conocimientos medios o altos de Francés, y han recibido uno o dos cursos de formación, menos de 500 horas de clases. Poseen experiencia laboral relacionada con las áreas en las que ahora desean trabajar y han tenido contratos indefinidos. No piensan utilizar la técnica de búsqueda de empleo de amigos y conocidos para buscar trabajo y creen tener muchas posibilidades de encontrar trabajo.

■ *Cluster 4. Carrera laboral difusa: Miedosos poco exigentes.*

Tienen miedo a sí mismos, están dispuestos a viajar y a cambiar de residencia, aceptarán puestos de trabajo que no les gusten y obtienen puntuaciones bajas en la escala de valores en el trabajo. Son 68 personas las que integran este conglomerado, el 21,86% de los sujetos. Varones, menores de 21 años, con Formación Profesional de primer grado, apenas tienen conocimientos de Inglés, de Procesadores de textos o de Hojas de cálculo. Buscarán cualquier tipo de trabajo y creen que sus posibilidades de encontrar trabajo son intermedias.

TABLA IV. Patrones en la búsqueda y consecución de empleo y sexo

	CLUSTER 1: Miedosos, con puntos fuertes, quieren trabajar pero no en cualquier puesto	CLUSTER 2: Con dificultades para encontrar trabajo pero poco exigentes	CLUSTER 3: Valientes y exigentes	CLUSTER 4: Miedosos poco exigentes	TOTAL
Varón	32 22,5%	39 27,5%	31 21,8%	40 28,2%	142 100,0%
Mujer	66 39,1%	40 23,7%	35 20,7%	28 16,6%	169 100,0%
Total	98 31,5%	79 25,4%	66 21,2%	68 21,9%	311 100,0%

$\Pi^2 = 11,914; g.l. = 3; P < .001$

TABLA V. Patrones en la búsqueda y consecución de empleo y edad

EDAD	CLUSTER 1: Miedosos, con puntos fuertes, quieren trabajar pero no en cualquier puesto	CLUSTER 2: Con dificultades para encontrar trabajo pero poco exigentes	CLUSTER 3: Valientes y exigentes	CLUSTER 4: Miedosos poco exigentes	Total
De 17 a 21	27 32,9%	20 24,4%	11 13,4%	24 29,3%	82 100,0%
De 22 a 24	22 29,3%	21 28,0%	19 25,3%	13 17,3%	75 100,0%
De 25 a 29	19 24,4%	28 35,9%	15 19,2%	16 20,5%	78 100,0%
De 30 a 57	30 40,0%	9 12,0%	21 28,0%	15 20,0%	75 100,0%
Total	98 31,6%	78 25,2%	66 21,3%	68 21,9%	310 100,0%

$\Pi^2 = 19,772$; g.l. = 9; $P < .01$

TABLA VI. Patrones en la búsqueda y consecución de empleo y mayor nivel de estudios

	CLUSTER 1: Miedosos, con puntos fuertes, quieren trabajar pero no en cualquier puesto	CLUSTER 2: Con dificultades para encontrar trabajo pero poco exigentes	CLUSTER 3: Valientes y exigentes	CLUSTER 4: Miedosos poco exigentes	TOTAL
Menor de FPI	20 32,8%	4 6,6%	13 21,3%	24 39,3%	61 100,0%
FPII o ciclos	23 47,9%	7 14,6%	11 22,9%	7 14,6%	48 100,0%
BUP	35 29,9%	42 35,9%	17 14,5%	23 19,7%	117 100,0%
Estudios superiores	20 23,5%	26 30,6%	25 29,4%	14 16,5%	85 100,0%
Total	98 31,5%	79 25,4%	66 21,2%	68 21,9%	311 100,0%

$\Pi^2 = 38,958$; g.l. = 9; $P < 0,001$

TABLA VII. Patrones en la búsqueda y consecución de empleo y experiencia laboral

	CLUSTER 1: Miedosos, con puntos fuertes, quieren trabajar pero no en cualquier puesto	CLUSTER 2: Con dificultades para encontrar trabajo pero poco exigentes	CLUSTER 3: Valientes y exigentes	CLUSTER 4: Miedosos poco exigentes	TOTAL
No, no he trabajado nunca	24	8	9	12	53
	45,3%	15,1%	17,0%	22,6%	100,0%
Sí, pero no tiene que ver con lo que quiero	49	48	30	36	163
	30,1%	29,4%	18,4%	22,1%	100,0%

Sí, en áreas relacionadas con lo que quiero	25	23	27	20	95
	26,3%	24,2%	28,4%	21,1%	100,0%
Total	98	79	66	68	311
	31,5%	25,4%	21,2%	21,9%	100,0%

$$\Pi^2 = 10,858; \text{g.l.} = 6; P = 0,093$$

Validación de los patrones

Los cuatro perfiles de individuos se pusieron a prueba a través de la técnica estadística del Análisis Discriminante. Se obtuvieron tres funciones, todas significativas, que ayudan a describir los patrones (Tablas VIII y IX).

TABLA VIII. Características de las funciones discriminantes

	Autovalor	% de varianza	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Correlación canónica
Función 1	2,021	54,44%	705,394	21	0,0001	0,818
Función 2	1,070	28,81%	368,744	12	0,0001	0,719
Función 3	0,622	16,75%	147,267	5	0,0001	0,619

TABLA IX. Análisis Discriminante: Coeficientes estandarizados de las funciones discriminantes canónicas

ÍNDICES	Función 1	Función 2	Función 3
Miedo a sí mismos	0,58	-0,03	0,25
Miedo a los entornos	0,44	-0,07	0,35
Dificultades	0,01	0,47	0,62
Viajar y cambiar de residencia	0,41	-0,01	-0,43
Valores en el trabajo	-0,17	-0,62	0,32
Puestos que no me gusten	0,17	0,75	-0,23
Condiciones poco atractivas	-0,06	0,06	0,33

En la primera función, que explica el 54,44% de la información, parece que el índice *Miedo a sí mismos* es el que más contribuye pues su coeficiente supera el valor de 0,45 propuesto por Tabachnick y Fidell (1983). Muy próximo a ese valor se sitúa el índice *Miedo a los entornos*, y con un valor de 0,41 *Viajar y cambiar de residencia*. Quizás la necesidad de tener cierta disponibilidad geográfica, o simplemente pensar en tenerla, es lo que más miedo genera en los individuos de la muestra.

La segunda función explica el 28,81% de la información, en ella parecen especialmente relevantes los índices de «Puestos que no me gusten», «Dificultades», y con signo negativo «Valores en el trabajo».

Parece que cuando una persona se autopercibe con especiales dificultades para encontrar trabajo, es más probable que acepte puestos que no le gusten, es decir que sea poco exigente, lo que se sitúa de forma opuesta a valores de carácter intrínseco.

La tercera función explica el 16,75% de la varianza, y en ella aparece como más significativo el índice de «Dificultades», aunque con 0,43 también se aproxima «Viajar y cambiar de residencia». Parece que los que menos dispuestos están a hacerlo son los que creen tener mayores dificultades para encontrar trabajo.

Las tres funciones discriminantes permiten clasificar correctamente el 93,6% de los sujetos, lo que confirma los resultados obtenidos con el análisis de conglomerados (Tabla X).

TABLA X. Resultados de la clasificación

	CLUSTER 1	CLUSTER 2	CLUSTER 3	CLUSTER 4	Total	% clasificaciones correctas
Cluster 1	96	1	1	0	98	97,96%
Cluster 2	1	71	6	1	79	89,87%
Cluster 3	2	2	61	1	66	92,42%
Cluster 4	4	1	0	63	68	92,65%
Total	103	75	68	65	311	93,60%

Conclusiones y discusión

El análisis factorial de segundo orden realizado con los veintiséis factores procedentes de las cinco escalas con las que se evalúa el potencial de inserción laboral permite obtener siete factores: *Miedo a sí mismos*, *Miedo a los entornos*, *Viajar y cambiar de residencia*, *Dificultades autopercibidas en la búsqueda y consecución de empleo*, *Metas en el trabajo*, *Trabajos que no me gustan y*, *Condiciones poco atractivas*. Los miedos que todos tenemos, en mayor o menor medida, explican la mayor parte de la información y quizás sean los causantes del lugar que se alcance en el propio desarrollo de carrera.

Cuando se intentan formar grupos de individuos, en función de los siete factores de segundo orden calculados inicialmente, aparecen tres dimensiones psicológicas muy definidas: «Miedoso-Valiente», «Poco exigente-Exigente» y «Con pocas dificultades-Con muchas dificultades».

La combinación de los distintos polos da lugar a los cuatro grupos de individuos que se forman: *Miedosos* (con puntos fuertes, quieren trabajar pero no en cualquier puesto); *Con dificultades para encontrar trabajo pero poco exigentes*; *Valientes y exigentes*; y *Miedosos poco exigentes*.

La validación de los cuatro *cluster* se realizó a través de análisis discriminante. La primera función muestra las relaciones entre disponibilidad geográfica y temores, quizás es la movilidad lo que más miedo genere en los individuos de la muestra; en la segunda se reflejan las relaciones positivas entre dificultades autopercibidas y la aceptación de un puesto que no le guste; y en la tercera parece que se relacionan inversamente dificultades con viajar y cambiar de residencia.

Los resultados parecen sugerir que los individuos de la muestra no están preparados para moverse geográficamente y, que en función de la imagen que tienen de ellos mismos, piden más o menos a un puesto de trabajo. Si dichos resultados pudieran generalizarse a la población, lo que sin duda es demasiado presuntuoso y arriesgado afirmar por las características de la muestra, quizás resultaría deseable informar y motivar hacia la movilidad geográfica (además de potenciarla desde etapas tempranas), así como la potenciación de la formación en algunos colectivos, o en su caso el refuerzo verbal de las cualidades que ya poseen muchas personas para que se autovaloren de forma positiva.

Cuando las variables psicológicas se combinan con las variables de tipo descriptivo (las diferencias individuales entre los cuatro *cluster*), y se analizan los aspectos que diferencian a unos grupos de otros, éstos parecen enriquecerse de muy distintos matices en cuanto a la situación del desarrollo de carrera.

Los «Miedosos, con puntos fuertes, que quieren trabajar pero no en cualquier puesto», son fundamentalmente mujeres que *se incorporan de forma tardía al trabajo*. Es lógico que tengan miedo, llevan años sin trabajar y sin actualizar conocimientos, si bien tienen una formación media. Tienen una buena imagen de sí mismas y buscarán trabajo porque desean hacerlo, pero quizás no lo necesiten, por lo que no aceptarán la primera oferta. Habría que determinar los deseos personales y analizar la situación del mercado de trabajo para cada individuo, y en función de ello definir los itinerarios formativos o laborales que realizar. La etapa dos de toma de decisiones vocacionales de Rivas (2003) denominada transición podría albergar a estos individuos.

El grupo que se denominó «con dificultades para encontrar trabajo pero poco exigentes» se llamó *recualificación y cambio de carrera* cuando se introdujeron las variables descriptivas, ya que se trata de individuos menores de 30 años, que estudiaron BUP y están formándose en áreas distintas de las que poseen experiencia laboral. Parece que la formación ocupacional es la protagonista en este grupo de sujetos que buscan enfocar de nuevo su carrera laboral.

Los «Valientes y exigentes» parece que tienen una *carrera laboral definida*, ya que poseen estudios superiores y formación adicional de especialización, además de experiencia laboral relacionada con las áreas en las que ahora desean trabajar. Este grupo quizás podría ubicarse en la fase cuarta de toma de decisiones vocacionales de Rivas (2003) denominada especificación.

Los «Miedosos poco exigentes» parece que tienen una *carrera laboral difusa*, son muy jóvenes, poco formados y afirman que buscarán cualquier tipo de trabajo. Es probable que estos sujetos tengan un inicio de carrera cerca de los patrones inseguros señalados por Miller y Form (1956) o lejos del patrón estable señalado por Super. En la clasificación de estadios en la toma de decisiones vocacionales de Rivas (2003) se encontrarían en la fase inicial o de coyuntura, tienen poco conocimiento de las alternativas y escasa conciencia de la trascendencia vocacional de la elección.

Se trata de colectivos que en su mayor parte se encuentran en desempleo, y por lo tanto la estabilización de su carrera laboral está por definirse, no obstante sus características son distintas, y las intervenciones y apoyos que requieren también. Conocer sus aspectos diferenciales es una ventaja de cara a elegir la mejor opción.

El instrumento utilizado, *la Prueba de Evaluación del Potencial de Inserción laboral*, para confeccionar los patrones de carrera o perfiles de individuos posee unos elevados niveles de fiabilidad, validez y tipificación, lo que la hace idónea para utilizar por los orientadores laborales como apoyo en la evaluación de usuarios y en su posterior orientación.

De cara a futuras investigaciones, parece necesario confirmar los resultados con otras muestras de sujetos que permitan, si es posible, establecer generalizaciones. En este sentido las personas en situación de desempleo que acuden a los servicios de empleo en busca de orientación serían un colectivo adecuado, si bien habría que establecer los convenios de colaboración oportunos. Además, conocer más en profundidad las características de los sujetos, así como los itinerarios laborales y formativos seguidos hasta el momento, enriquecería notablemente los perfiles o patrones a la hora de su descripción, junto con los datos relativos al potencial de inserción laboral individual. Evaluar otros aspectos de carácter clásico como la autoestima, la autoeficacia, el estilo

en la toma de decisiones, o el *locus* de control podría añadir valiosa información de cara a la investigación en el área.

Si con herramientas como la *Prueba de Evaluación del Potencial de Inserción laboral* se consigue detectar los puntos fuertes y débiles de las personas que reciben ayuda de los servicios de orientación en centros educativos, en centros que realizan acciones OPEA, e incluso en organizaciones que potencian el desarrollo de carrera de sus miembros, y se conocen los patrones de carrera más habituales, el trabajo de los orientadores sería más fácil y la calidad de los servicios de orientación más alta. Además, todo ello podría suponer el establecimiento de medidas de cara a la intervención con colectivos tipo que presentan problemas similares. Porque quizás Super (1957) tenía razón cuando planteaba que los patrones pueden reconocerse y predecirse.

Referencias bibliográficas

- ALONSO, M.A. (2003). Dificultades percibidas en la búsqueda y consecución de empleo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 56 (3), 333-352.
- (2004a). Centralidad del trabajo y Metas en el trabajo: dos variables claves en Orientación Laboral. *Revista de Educación*, 335, 319-344.
- (2004b). Disponibilidad para el empleo: lo que aceptaría y lo que no aceptaría. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 15, 2, 2, 275-298.
- BARRIOS, L. Y RUBIO, M. (1992). *Manual de usuario de la aplicación SSD-CIABSI. Sistema de Soporte a la decisión*. Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas.
- BECKER, H. S. (1952). The career of Chicago public school teacher. *American Journal of Sociology*, 57, 470-477.
- BUEHLER, CH. (1933). *Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem*. Leipzig: Hirzel.
- CABALLER, A., RODRÍGUEZ, I., SALANOVA, M., HONTANGAS, P., PRIETO, F. Y PEIRÓ, J. M. (1994). Patrones de carrera durante el proceso de incorporación al primer empleo. En F. PRIETO, J. M. PEIRÓ, P. RIPOLL, I. RODRÍGUEZ, M. J. BRAVO, M. SALANOVA Y P. HONTANGAS (Dir.), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación* (pp. 177-186). Valencia: Nau Llibres.

- COLOM, R. (1998). *Psicología de las diferencias individuales. Teoría y Práctica*. Madrid: Pirámide.
- CAPLOW, T. (1954). *The sociology of work*. Minneapolis: University of Minnesota.
- CLAES, R., RUIZ-QUINTANILLA, A. Y WHITELEY, W. (1989). Career preparation patterns. *WOSY International Research Team* (documento interno).
- (1992). Types de préparation a la vie professionnelle (Career preparation patterns). *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 5, 1, 37-59.
- COETSIER, P. (1991). *Activités préparatoires a la carrière*. Trabajo presentado al 5ème Congrès Européen de Psychologie du Travail et des Organisations, Rouen 24-27 de marzo.
- DAVIDSON, P. E. Y ANDERSON, H. D. (1937). *Occupational mobility in an American community*. Palo Alto: Stanford University Press.
- DAWIS, R. V. Y LOFQUIST, L. H. (1976). Personality style and the process of work adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 23, 55-59.
- (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- (1993). Rejoinder. From TWA to PEC. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 113-121.
- DRIVER, M. J. (1979). Career Concepts and Career Management in Organizations. En C. L. COOPER (Ed.), *Behavioral problems in Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc.
- GINZBERG, E., GINSBURG, S. W., AXELRAD, S. Y HERMA, J. L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York: Columbia University.
- GINZBERG, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20, 169-176.
- GOTTFREDSON, L. S. (1981). Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28, 6, 545-579.
- HARMONY, M. (1964). A vocational biography. *Vocational Guidance Quarterly*, 13, 37-40.
- HOLLAND, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal Counseling Psychology*, 11, 247-34.
- (1966). *The psychology of vocational choices. A theory of personality types and model environments*. Waltham: Blaisdell.
- (1985). *Making vocational choices. A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- HOLLINGSHEAD, A. B. (1949). *Elmtown's youth*. New York: Willey.

- HOPPOCK, R. (1957). *Occupational information*. New York: McGraw-Hill.
- HULL, C. L. (1928). *Aptitude testing. Yonkers-on Hudson*. New York: World.
- KITSON, H. D. (1925). *The psychology of vocational adjustment*. Filadelfia: Lippincott.
- KRUMBOLTZ, J. D. Y THORENSEN, D. E. (1969). *Behavioral counseling: case and techniques*. New York: Holt.
- KRUMBOLTZ, J. D. (1979). A social learning theory of career decision making. En A. MITCHELL ET AL. (Eds.), *Social learning and career decision making*. Cranston: Carroll Press.
- KRUMBOLTZ, J. D. Y NICHOLS, C. W. (1990). Integrating the social learning theory of career decision making. En W. B. WALSH Y S. H. OSIPOW (Eds.), *Career Counseling: Contemporary topics in vocational psychology*. New Jersey: Erlbaum.
- LOFQUIST, L. H. Y DAWIS, R. V. (1991). *Essentials of Person-Environment Correspondence Counseling*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- MILLER, D. & FORM, W. H. (1956). *Industrial Sociology*. New York: Harper & Row.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987). *The Meaning of working: An International View*. London: Academic Press.
- NOSOW, S. & FORM, W. (1962). *Work, man and society*. New York: Basic Books.
- OSIPOW, S. H. (1976) (ed. en inglés de 1968). *Teorías sobre la elección de carreras*. México: Trillas.
- PARSONS, F. (1909) (reprinted 1967). *Excerpts from Choosing a vocation*. New York: Agatha Press.
- PEIRÓ, J. M., HONTANGAS, P. Y SALANOVA, M. (1990). Escuela y formación como «desempleo encubierto»: antecedentes y consecuencias. *Revista de educación*, 294, 203-219.
- PESCADOR, F. M. (1989). *Sistema ALTOR. Sistema Informático de Somosaguas* (UCM). Madrid: UCM.
- RIPPOLL, P., CABALLER, A., PRIETO, F. Y PEIRÓ, J. M. (2000). Identificación y descripción de los patrones de carrera de una muestra de jóvenes durante la fase de incorporación a su primer empleo. *Anuario de Psicología*, 31, 1, 115-136.
- RIVAS, F. (2003). *Asesoramiento vocacional: teoría, práctica e instrumentación*. Barcelona: Ariel.
- ROE, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal Counseling Psychology*, 4, 212-217.
- ROGERS, C. R. (1951). *Client-centered therapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- SAMLER, J. (1953). Toward a theoretical base for vocational counseling. *Personnel Guidance Journal*, 32, 34-35.
- SCHAFFER, R. H. (1953). Job satisfaction as related to need satisfaction in work. *Psychological Monographs*, 67, 14.

SMALL, L. (1953). Personality determinants of vocational choice. *Psychological Monographs*, 67, 1.

SUPER, D.E. (1957). *The psychology of careers. An introduction to vocational development*. New York: Harper and Row.

TABACHNICK, B. G. & FIDELL, L. S. (1983). *Using Multivariate Statistics*. New York: Harper and Row.

Dirección de contacto: Miguel Aurelio Alonso García. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Psicología. Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo. Campus de Somosaguas. 28223 Madrid, España. E-mail: m.alonso@psi.ucm.es