

Adaptación y validación de la escala de actitudes hacia el trabajo en desempleados mayores de 45 años

Adaptation and Validation of the Attitudes Scale towards employment in unemployed adults over 45 years old

TOMÁS IZQUIERDO RUS¹, FUENSANTA HERNÁNDEZ PINA²,
JAVIER J. MAQUILÓN SÁNCHEZ³ Y OLIVIA LÓPEZ MARTÍNEZ⁴

RESUMEN

El objetivo de este estudio es validar la Escala de Actitudes hacia el Empleo, compuesta por 97 ítems estructurados en torno a seis dimensiones. Se llevó a cabo una revisión de la literatura sobre el tema tomando como referente el modelo de actitudes de la acción planificada de Ajzen y Madden (1986). Posteriormente, se calculó la validez factorial, tanto global como intraescalas, y se estudió la fiabilidad, a través del procedimiento alfa de Cronbach, sobre una muestra de 262 participantes. Los resultados muestran la existencia de cinco factores que explican el 78,51% de la varianza total y una elevada fiabilidad ($\alpha=0,886$). Estos datos ponen de manifiesto que la Escala de Actitudes hacia el Empleo reúne las cualidades esenciales de este tipo de instrumentos y constituye una herramienta válida para la

1 Doctor por la Universidad de Granada. Profesor Ayudante Doctor de la Universidad de Murcia. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Facultad de Educación. Campus Universitario de Espinardo. Universidad de Murcia. Murcia. España. 30100. Tel. 0034-868884553. E-mail: tomasizq@um.es.

2 Doctora por la Universidad de Murcia. Catedrática de la Universidad de Murcia. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Facultad de Educación. Universidad de Murcia.

3 Doctor por la Universidad de Murcia. Profesor Contratado Doctor de la Universidad de Murcia. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Facultad de Educación. Universidad de Murcia.

4 Doctora por la Universidad de Murcia. Profesora Contratada Doctora de la Universidad de Murcia. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Facultad de Psicología. Universidad de Murcia.

evaluación de las actitudes en el ámbito de la inserción laboral.

Palabras clave: validez, teoría de la acción planificada, actitudes, desempleo, inserción laboral.

ABSTRACT

The aim of this study is to validate the intrascale, made up of 97 items and structured around six dimensions. We carried out a review of the literature on the subject by referring to the model of attitudes and planned action of Ajzen and Madden (1986). Subsequently, the factorial validity was applied both globally and intraescaling. Reliability was studied through the Cronbach alpha procedure on a sample of 262 people. The results show the existence of five factors explained 78.51% of the total variance and high reliability ($\alpha = 0.886$). This data shows that the Scale of Attitudes Towards Employment brings together the essential qualities of such instruments and constitutes a valid tool for assessing attitudes in the field of job placement.

Key words: validity, theory of planned behaviour, attitude, unemployment, labor insertion

INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos el estudio de las actitudes ha adquirido una relevancia importante debido a su consideración como riesgo y la proliferación de trabajos en esta parcela de la Psicología Social ha sido y es desbordante. La razón fundamental de este interés se debe a la creencia de su fuerte asociación con la conducta.

Eagly y Chaiken (1993) consideran la actitud como una tendencia psicológica que se expresa mediante la evalua-

ción de una entidad particular con cierto grado de favorabilidad o desagrado. Al definir la actitud como una tendencia psicológica, se da a entender que se trata de un estado psicológico de carácter interno a la persona y que puede tener una duración indeterminada. Si tal actitud se refiere hacia uno mismo asume la etiqueta de autoestima; si por el contrario se refieren a entidades abstractas, por ejemplo libertad de discurso, se denominan valores (Bohner, 2001).

La definición propuesta abarca las principales características de las actitudes, es decir la tendencia, la entidad u objeto de actitud y la evaluación (Eagly and Chaiken, 2007). Esta concepción asume la actitud como un estado psicológico interno que se manifiesta en los sujetos a través de una serie de respuestas observables.

Estas respuestas, tradicionalmente, se han agrupado en tres grandes categorías o componentes: cognitivo, emocional y tendencia a la acción. El componente cognoscitivo incluiría todos los pensamientos, ideas, creencias, opiniones o percepciones que tenga una persona acerca de un objeto; el componente emocional se refiere a los sentimientos ligados al objeto actitudinal y el componente de tendencia a la acción que supone la preparación, la orientación o la predisposición para actuar, más que el hecho conductual en sí mismo (Alonso, 2002).

Los tres componentes coinciden, sin embargo, en un punto: todos ellos son evaluaciones del objeto de actitud. De hecho, las percepciones o la información pueden ser favorables o desfavorables, los sentimientos positivos o negativos y la conducta o intenciones de conducta de apoyo u hostiles (Morales, Reboloso y Moya, 1994).

Muchos han sido los intentos por evaluar la actitud, los más difundidos se basan en procedimientos escalares (Holgado, Sánchez y Navas, 2011). La

mayoría de los autores coinciden en distinguir tres tipos escalas: las escalas diferenciales (Thurstone), las escalas sumativas (Likert) y las escalas acumulativas (Guttman). Estos tres tipos de escalas tienen en común presentar al encuestado una serie de afirmaciones, a modo de ítems, y según responda se le asigna una puntuación en la actitud medida que lo coloca en una escala continua (Guil, 2005). Estas escalas son las más populares en la medición de las actitudes pero también existen otras tres formas de evaluar actitudes: el diferencial semántico de Osgood, el Q sort de Stephenson y los métodos de elección forzada de Christie y Geis.

Consideración de las actitudes en la inserción laboral

El estudio de las actitudes con vistas a la inserción laboral de las personas desempleadas juega un papel importante por varias razones. Por un lado, porque las actitudes influyen en el comportamiento (Baron y Byrne, 2002); y por otro, por la enorme influencia en la inserción o reinserción laboral de los desempleados adultos.

La manifestación de determinadas actitudes es fundamental en la inserción profesional ya que toda persona que emprenda una búsqueda activa de empleo, pondrá en marcha toda una serie de conductas con vistas a lograr su inserción laboral. Montilla (2004) afir-

ma que aquellas personas con un alto nivel de disposición interna hacia la acción de búsqueda de empleo pondrán en marcha más conductas y encontrarán trabajo antes que aquellas otras con niveles de disposición medios o bajos.

Desde el ámbito de la orientación profesional, al hablar de la motivación hemos de considerar todo un conjunto de creencias, expectativas y actitudes de los sujetos ante el empleo. Según considera De Pablo (1996) para lograr la inserción laboral no basta con formarse en conocimientos, habilidades y destrezas, sino que es necesario también poseer una actitud que favorezca la motivación y autorresponsabilización de la persona para buscar y encontrar un empleo.

Martínez (2009) afirma que los orientadores intentan, ante esta situación, ajustar las actitudes que se encuentran en sus usuarios con respecto al empleo, de una situación que ellos juzgan de pasividad (desmoralización, apatía con el empleo...), hacia una situación de buscador activo, que es más propia del discurso de la empleabilidad en el que se mueven estas medidas.

La conducta de búsqueda de empleo en muchas ocasiones escapa del control de las personas por lo que consideramos el modelo de actitudes según la teoría de la acción planificada (Ajzen y Madden, 1986) como el más apropiado para entender las actitudes en el ámbito de la inserción profesional.

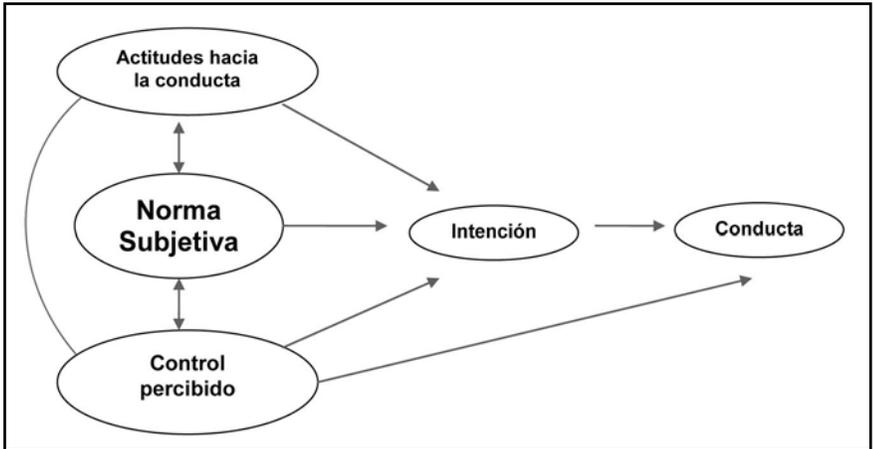
Las actitudes como predictoras de las conductas

La teoría de la acción planificada fue formulada para explicar cómo las metas y los planes guían el comportamiento. Esta teoría propone que la intención individual es el determinante inmediato de su comportamiento. Ampliamente estudiada desde la psicología social, plantea que la mayor parte de la conducta humana no está controlada por la persona, quien no puede controlar la aparición o no de la conducta.

Esta teoría puede considerarse la continuación de la teoría de la acción razonada propuesta por Fishbein y Ajzen (1975). Si bien en ésta última la acción se describía como razonada ahora, la acción puede calificarse de planificada. La teoría de la acción planificada postula que la intención para realizar una conducta depende de la actitud hacia la conducta, de la norma subjetiva relativa a la conducta y del control conductual percibido, según se refleja en la siguiente figura.

Ajzen y Madden (1986) proponen una extensión del modelo de la acción razonada, incorporando el control percibido sobre el rendimiento conductual como un posterior determinante de la intención conductual, así como de la propia conducta. El control conductual, a diferencia de la actitud hacia la conducta y la norma subjetiva, tendría una

Figura 1. Teoría de la acción planificada de Ajzen y Madden (1986)



correlación directa con la conducta real y con la intención conductual, lo que no ocurría con las otras dos variables que sólo presentan una correlación directa con la intención conductual.

Existe suficiente evidencia empírica para afirmar que el control percibido mejora el pronóstico de la intención. Las personas que sienten que no tienen control sobre la práctica de una conducta de búsqueda de empleo, puede que se abstengan de realizar una conducta o no seguirán sus intenciones de ejecutar dicha conducta, no importando sus actitudes y normas subjetivas al respecto. Sin embargo, una persona que se siente confiada en su habilidad de realizar la conducta es más probable que intente realizar la conducta y/o

mantenga sus intenciones de realizarla (Smith y Stasson, 2000).

En otras ocasiones, las actitudes dirigen las conductas con poca intervención del pensamiento, es decir de forma automática. De esto, se desprende la influencia clave del hábito en la reacción entre actitud y conducta. El hábito se define como aquellas conductas que se originan en situaciones particulares tan automáticamente que las personas se encuentran en medio de la acción antes de darse cuenta de que han actuado. Al ser automáticas no requieren esfuerzo consciente (Beas, Llorens y Cifre, 2001).

Desde que fue descrito este modelo su aplicación a distintas áreas de la conducta ha sido diversa, siendo el estudio

de la búsqueda de empleo uno de los ámbitos de mayor aplicación en los últimos años. Siguiendo el planteamiento de la teoría de la acción planificada, Zikic y Saks (2009), en una muestra de personas desempleadas, afirman que la intención es el predictor más inmediato de la conducta de búsqueda de empleo.

Teniendo en cuenta estas referencias teóricas, el objetivo de este estudio es validar las escalas de actitudes hacia el trabajo en una muestra de desempleados mayores de 45 años. Es importante, como señala García Calavia (2008), que estudios de este tipo se realicen a partir de las narraciones efectuadas de quienes han perdido su empleo o en cierres de empresas. Además se constata que las investigaciones y publicaciones sobre el desempleo en la edad adulta son cuantitativamente menores que las que se orientan hacia otras etapas del ciclo vital (Izquierdo, 2008; Izquierdo y Hernández, 2011; Izquierdo, Hernández y Maquilón, 2010).

Descripción de la escala de Actitudes hacia el empleo

La escala original de Blanch (1990) consta de una serie de ítems, distribuidos para cada una de las subescalas, donde los sujetos ofrecen una respuesta a cada uno de ellos, presentándose las respuestas de la siguiente manera: valora en qué se grado se identificaría

con cada una de las acciones o indique si ha realizado...

Los ítems que componen las escalas de actitudes hacia el trabajo se estructuran en torno a las siguientes escalas:

Centralidad del empleo

La mayor parte de los ítems de escala miden la importancia que los sujetos conceden al empleo en las circunstancias contemporáneas de su vida. En el marco de la socialización de los individuos, la centralidad del empleo supone colocar al empleo como valor central de su vida.

Explicación del desempleo: Atribución interna y Atribución externa

Esta escala trata de explorar en qué medida aparecen indicios del papel de tales atribuciones causales sobre las probabilidades de salida de ese estado. Se refiere a la explicación que el demandante de empleo da sobre su falta de trabajo. Tienen menos oportunidades de encontrar trabajo quienes culpan de su situación de desempleo a causas externas (crisis económica, política del gobierno, innovación tecnológica, etc.) que quienes creen que se debe a causas internas (limitada experiencia laboral, falta de formación, poco esfuerzo en buscar trabajo, escasa formación sobre el mercado laboral, etc.).

Autoconcepto personal y profesional

El autoconcepto personal y profesional presenta una serie de respuestas organizadas de los sujetos concernientes a quién, qué, cómo es y cuánto vale uno mismo, en su ámbito personal y profesional. Sobre esa síntesis de percepciones autorreferenciales basa el sujeto parte de su autoimagen, autoestima, autoevaluación, autopresentación y expectativas de desarrollo individual.

Disponibilidad para el empleo

En esta escala se evalúa la disponibilidad subjetiva hacia al empleo por parte de individuos particulares. Se entiende como la predisposición a emplearse en otras ocupaciones similares o en categorías inferiores o con dificultades geográficas y de horario. Las limitaciones en cuanto al tipo de trabajo, horario, salario, movilidad geográfica harán más difícil el acceso a un puesto de trabajo.

Estilo de búsqueda de empleo

Los ítems que componen esta escala, a diferencia del resto de escalas, solicitan al demandante que indique si ha realizado recientemente la actividad que se le especifica. Se trata de medir el grado de actividad con que un demandante de empleo desarrolla su vida cotidiana y su búsqueda de empleo. Entendido así, aquellas personas que posean un estilo de búsqueda activa (visitar empresas, enviar currículum, planificar su tiempo, etc.) tendrán ma-

yores posibilidades de encontrar trabajo que una persona que no le dedique tiempo a la búsqueda de empleo.

METODOLOGÍA

Participantes

La población estaba formada por 744 inscritos como demandantes de empleo, con edades comprendidas entre 45 y 64 años, residentes en diversos municipios de la provincia de Jaén. La selección de la muestra se llevó a cabo utilizando como criterio el tiempo de inscripción como demandante, estableciendo cuatro grupos (0-3 meses, 3-12 meses, 1-2 años y más de 2 años). La muestra final estaba formada 262 personas, de ellas el 51.25% eran hombres y el 48.75% mujeres. De los grupos formados, el 26.7% tenía menos de 3 meses en situación de desempleo, el 31.8% entre 3 y 12 meses, el 18.9% entre 1 y 2 años y el 19.5% más de dos años.

Instrumento

El instrumento utilizado ha sido una adaptación de las escalas de actitudes hacia el empleo de Blanch (1990). Se ha utilizado la aplicación de la escala original en otras investigaciones (Marín, Garrido, Troyano y Bueno, 2002; Martínez, García y Maya, 2001) y, en consecuencia, se ha decidido añá-

dir una nueva escala de especial relevancia, tras una revisión de la literatura sobre el tema.

Se respetó la estructura original de este instrumento propuesta por el autor, conformada en torno a una serie de ítems consecutivos que configuran cada una de las escalas de actitudes hacia el trabajo. A través de 85 ítems, utiliza una escala tipo likert con cinco alternativas de respuesta en la que debe indicarse el grado de acuerdo o desacuerdo del sujeto con una serie de afirmaciones sobre la búsqueda de empleo.

La nueva escala, denominada percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios trata de explorar las percepciones que los desempleados tienen sobre aquellos aspectos que los empresarios valoran en su contratación. Un amplio número de las situaciones de discriminación en el ámbito laboral se producen por estereotipos y prejuicios acerca de los mayores de 45 años. No obstante, ante las situaciones de discriminación, éste colectivo se encuentra comprometido con la necesidad de respetar un código ético de comportamiento como se pone de manifiesto en el estudio de León (2009) donde se presentan como coherentes las acciones de compromiso y resistencia, ajustadas a valores.

La inclusión de esta escala, con 12 ítems, respondía a la existencia de determinadas percepciones creadas socialmente referidas a la supuesta “incapaci-

dad” laboral de las personas a medida que envejecen. En general los mayores de 45 años son vistos como poco productivos, con una salud precaria y poca flexibilidad ante el cambio. Muchos de estos trabajadores han comprobado la existencia de estos prejuicios, experimentado la experiencia del rechazo por parte de los empleadores, que, en muchas ocasiones, prefieren mano de obra joven al considerarla más adaptable y con menos costes laborales.

El motivo que llevó a la adaptación del cuestionario original de Blanch, incluyendo la escala percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios, se debía principalmente a la necesaria adecuación al contexto de la investigación y según las nuevas concepciones del mercado de trabajo.

Procedimiento

Carretero-Dios y Pérez (2005) proponen que la selección de un instrumento debe estar regida por el hecho de garantizar que el mismo cumple con unas propiedades científicas mínimas y esto significaría que se han seguido unas normas internacionalmente aceptadas. Siguiendo las recomendaciones propuestas por estos autores, la adaptación de la escala de actitudes hacia el empleo se ha desarrollado en tres fases: preparación del cuestionario, prueba piloto y validación.

El primer paso consistió en la elaboración y preparación del cuestiona-

rio, para lo que se contó con el asesoramiento de técnicos en orientación profesional que trabajaban en los servicios públicos de empleo. Se utilizó este método para contrastar si los ítems que componían el cuestionario eran suficientes y adecuados, en la apropiada proporción, para medir los diferentes núcleos temáticos y si cada uno medía la dimensión en la que se adjudicaba.

A cada uno de los asesores se le entregó una copia del cuestionario y se le pidió que valoraran en una escala de 1 a 9 cada uno de los ítems en relación con tres aspectos: coherencia (grado de relación ítem-dimensión), representatividad (grado en que un ítem, tal y como está planteado, es el mejor de los posibles) y calidad técnica (grado en que un ítem, tal y como está redactado, no induce a error por sesgos gramaticales).

El siguiente paso consistió en la realización de una prueba piloto para comprobar aquellos errores que pudieran surgir en la recogida de información. Tras esta recopilación de datos inicial se procedió a corregir, eliminar o sustituir aquellos ítems que hubiesen sido marcados por los participantes en la prueba piloto. Se eliminaron 3 ítems por la escasa varianza explicada por los mismos. Finalmente el cuestionario quedó compuesto por 97 ítems.

Por último, y tras comprobar las propiedades psicométricas, el cuestionario fue administrado a la muestra, previo obtención del consentimiento

de los sujetos para participar en la investigación. El objetivo de este estudio instrumental (Montero y León, 2007) es validar la adaptación de la escala de actitudes hacia el trabajo.

Finalizada la aplicación del cuestionario se procedió a la informatización de las respuestas en la hoja de datos del paquete estadístico SPSS Statistics 18 y realizar los análisis pertinentes para dar respuesta al objetivo previamente planteado.

RESULTADOS

Se aplicó la validez de constructo mediante el método de análisis factorial con el objetivo de conocer las dimensiones subyacentes en el cuestionario y, determinar, la varianza total explicada.

Antes de comenzar el análisis factorial se hizo imprescindible verificar si las variables estaban altamente interrelacionadas, ya que es un requisito que debe cumplirse para que el análisis factorial tenga sentido. Para ello se utilizaron diversos procedimientos estadísticos, siguiendo el esquema de trabajo de García, Gil y Rodríguez (2000), con el fin de comprobar si la matriz de datos reunía las características técnicas para someterla a un proceso de factorización.

Se aplicó el determinante de Matriz de Correlaciones, la prueba de esfericidad de Bartlett y la medida de adecua-

ción muestral KMO. El determinante obtenido es de cero lo que indica la existencia de correlaciones muy altas entre las variables. En la prueba de Bartlett se obtiene un valor de Chi-cuadrado alto (8446.992), al que se asocia una significación de 0,000, por lo que se puede rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz identidad. Por último, el valor obtenido para la prueba KMO es de 0.443.

Posteriormente se utilizó el método de extracción de componentes principales, cuyo objetivo es maximizar la varianza explicada. Como resultado se obtuvo que el primer valor explique un 17.066% de la varianza, el segundo el 10.074%, el tercer factor acumula un 6.258% y así sucesivamente hasta un total de 22 factores. El porcentaje total acumulado indica que con los 22 factores se consigue representar el 78.513% de la variabilidad total.

En último lugar se empleó el método de rotación varimax para determinar las relaciones existentes entre cada factor y las variables de estudio, favoreciendo así conocer el contenido de cada factor y facilitando su interpretación. Como resultado de la rotación se consiguió la matriz de componentes rotados.

Cada uno de estos factores remite sólo a un aspecto de uno de los bloques temáticos previamente establecidos, quedando distribuidos del

siguiente modo: importancia del empleo (1 factor), atribución causal del desempleo (6 factores), autoconcepto personal y profesional (3 factores), disponibilidad para el empleo (7 factores) y percepción sobre la contratación de los empresarios (5 factores).

Sobre esta base empírica se procedió, por criterios teóricos, a reagrupar los factores en conjunto de orden superior (escalas), con los que se trató de medir algunas de las principales dimensiones psicosociales de lo que se ha venido a denominar perfil psicosocial del desempleado (Blanch 1990). Para ello se forzó la obtención de 6 factores, esperando conseguir una estructura similar a la original. Además teniendo en cuenta las variables que saturaban en cada factor, la estructura factorial obtenida se muestra en la siguiente tabla.

Posteriormente, y una vez comprobada una estructura similar a la original en cuanto a las escalas, se profundizó por el mismo procedimiento en la validez de constructo intraescalas. Así, se realizó un análisis factorial de cada una de las escalas que contienen subescalas.

-Escala 1: Mostró una estructura bifactorial compuesta por dos subescalas, como se muestra en la tabla 2. Estas dos subescalas se denominaron: efectos sociales del empleo y concordancias jurídicas y económicas del estar empleado. La primera subescala

Tabla 1. Estructura factorial del cuestionario de actitudes hacia el empleo

FACTOR	ESCALAS	VARIANZA CUESTIONARIO	VARIANZA BLANCH(1990)
I	Centralidad del empleo	60.4%	57%
II	Atribución externa del desempleo	73%	45.8%
III	Atribución interna del desempleo	51.7%	42.4%
IV	Autoconcepto personal y profesional	65.9%	60.1%
V	Disponibilidad para el empleo	67.1%	57.6%
VI	Percepción sobre contratación de los empresarios	65.4%	---

explica el 48.1% de la varianza y está compuesta por los ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 14. La segunda subescala explica el 12.3% de la varianza y está compuesta por 3 ítems (12, 13 y 15).

-Escala 2: Se dividió en dos subescalas según la estructura encontrada por Blanch (1990). Las dos subescalas en atribución causal del desempleo (atribución interna y atribución externa) halladas por el autor se confirman plenamente en esta investigación. En atribución interna se encontraron dos subescalas que se denominaron atribución interna de características profesionales (54.8%) compuesta por los ítems 16, 17 y 18 y atribución interna

de características personales (18.21%) de los ítems 19, 20 y 21. Se encontró igualmente otras subescalas en atribución externa: causas externas coyunturales (36.3%) compuesta por los ítems 22, 23, 24, 25 y 26 y causas externas estructurales (15.3%) que agrupa a los ítems 27, 28, 29 y 30.

-Escala 3: Esta escala no ha sido tan satisfactoria como la escala anterior al obtenerse un número de subescalas inferior a la escala de Blanch (1990). Se obtienen tres subescalas: autoimagen personal, autopercepción profesional y expectativas personales. La primera de ellos con un 40.6% de la varianza agrupa los ítems 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41;

la segundo (17%) se compone de los ítems 42, 43, 44, 45 y 46; y, por último, la tercera subescala con un 8.3% de la varianza se compone de los ítems 47, 48, 49, 50, 51 y 52.

-Escala 4: Se encontró el mayor número de subescalas coincidiendo en este aspecto con la estructura original. Así, se hallaron 6 subescalas que se denominaron implicaciones sociosanitarias del desempeño laboral, requisitos espacio-económicos del puesto, componentes sociopersonales del puesto, condiciones temporales del puesto, compromiso de autogestión y cooperativo y características aversivas de la tarea. Los ítems que tienen mayor peso (53, 54, 55, 56, 57 y 58) hacen referencia a la primera subescala cuya varianza es de un 30.85%. Con menor peso le siguen por orden: la segunda subescala con un 11% y con los ítems 59, 60, 64 y 66, la tercera subescala con 8.5% que abarca los ítems 65, 67, 68, 69 y 74, la cuarta subescala compuesto por los ítems 61, 62, 63 y 73 con un 6.7% de la varianza, la quinta subescala (5.6%) que se compone por los ítems 72, 73 y 75; y, en último lugar, una sexta subescala con un 4.3% de la varianza que recoge sólo el ítem 70.

-Escala 5: Presentó tres subescalas, no pudiéndose comparar con la de Blanch al tratarse de una escala que no se contempla en el estudio original. Esta escala agrupa tres subescalas que explican el 40.8%, 14.5% y 10% de la

varianza respectivamente. La primera de ellas, características formativo-profesionales, abarca los ítems 76, 77 y 78. La segunda, condiciones socioeconómicas agrupa los ítems 81, 85, 86 y 87. La última, características personales, se compone de los ítems 79, 80, 82, 83 y 84.

A continuación se presenta un esquema de la validez de constructo realizada con las escalas de Actitudes hacia el empleo, mostrando tanto la varianza de cada una de las subescalas como la carga factorial de cada uno de los ítems que las componen.

La fiabilidad fue obtenida con la finalidad de determinar las características de la consistencia interna del instrumento. Dadas las particularidades del cuestionario, se decidió utilizar el procedimiento alfa de Cronbach por dos razones principales: replicar el cuestionario tal cual lo realizaron sus autores y estudiar las consistencia interna de una escala compuesta por ítems no dicotómicos.

La fiabilidad de la escala total es bastante satisfactoria, presentando un alfa de Cronbach de 0.886. Del mismo modo, la fiabilidad de los factores también es adecuada al obtenerse en todas las escalas un coeficiente de fiabilidad por encima de 0.8 en todos los casos superando, de esta forma, los valores iniciales de Blanch. En la escala atribución externa es donde se obtiene el coeficiente menor (0.773),

aunque de igual forma supera el valor de la escala original.

te, nos indican que es un instrumento fiable.

Los datos obtenidos, tal y como puede apreciarse en la tabla siguiente-

CONCLUSIONES

Tabla 2. Validez de constructo del cuestionario de actitudes hacia el empleo

ESCALA	FACTOR	VARIANZA	ITEMS (CARGA FACTORIAL)
I	1. Efectos sociales del empleo	48.1%	1 (.59), 2 (.83), 3 (.81), 4 (.76), 5 (.76), 6 (.74), 7 (.67), 8 (.71), 9 (.81), 10 (.73), 11 (.61), 14 (.61)
	2. Concordancias jurídicas y económicas deseables del estar empleado.	12.3%	12 (.59), 13 (.64), 15 (.74)
II	1. Atribución interna de características profesionales	54.8%	16 (.89), 17 (.87), 18 (.89)
	2. Atribución interna de características personales	18.21%	19 (.69), 20 (.80), 21 (.76)
	3. Causas externas (coyunturales)	36.3%	22 (.60), 23 (.72), 24 (.76), 25 (.51), 26 (.46)
	4. Causas externas (estructurales)	15.3%	27 (.77), 28 (.77), 29 (.73), 30 (.78)
III	1. Autoimagen personal	40.6%	31 (.71), 32 (.72), 33 (.76), 34 (.83), 35 (.82), 36 (.86), 37 (.85), 38 (.86), 39 (.74), 40 (.78), 41 (.73)
	2. Autopercepción profesional	17%	42 (.50), 43 (.89), 44 (.85), 45 (.74), 46 (.68)
	3. Expectativas personales	8.3%	47 (.54), 48 (.56), 49 (.72), 50 (.77), 51 (.81), 52 (.63)

IV	1. Implicaciones sociosanitarias del desempeño laboral	30.85%	53 (.63), 54 (.78), 55 (.84), 56 (.65), 57 (.71), 58 (.58)
	2. Requisitos espacio-económicos del puesto	11%	59 (.73), 60 (.85), 64 (.48), 66 (.56)
	3. Componentes sociopersonales del empleo	8.5%	65 (.66), 67 (.85), 68 (.67), 69 (.65), 74 (.54)
	4. Condiciones temporales del puesto	6.7%	61 (.70), 62 (.76), 63 (.70), 73 (.52)
	5. Compromiso de autogestión y cooperativo	5.6%	71 (.70), 72 (.77), 75 (.60)
	6. Características aversivas de la tarea	4.3%	70 (.68)
V	1. Características formativo-profesionales	40.8%	76 (.92), 77 (.92), 78 (.85)
	2. Condiciones socioeconómicas.	14.5%	81 (.82), 85 (.76), 86 (.67), 87 (.79)
	3. Características personales	10%	79 (.69), 80 (.57), 82 (.49), 83 (.71), 84 (.53)

El presente estudio tiene como objetivo principal la validación de las escalas de actitudes hacia el empleo, analizando la consistencia interna y la estructural factorial de la misma. La adaptación y validación empírica de la escala ha permitido conocer sus propiedades psicométricas y ha ofrecido la oportunidad de avanzar en la evaluación de las actitudes en el ámbito de la inserción laboral.

Si bien es difícil conseguir una réplica exacta de la estructura factorial obtenida con otra población distinta, y después de haber adaptado el cuestionario,

se encuentra que los datos son bastante satisfactorios. Como resultado de la rotación factorial los 87 ítems (que componen las 5 primeras escalas del cuestionario) se agruparon en 22 factores que, acumulados, explicaban el 78.51% de la varianza total.

El primer factor, centralidad del empleo, que explica un porcentaje de varianza de un 60.4%, considera que ese atractivo percibido del empleo constituye una motivación de origen social, anclada en la personalidad por socialización, que funciona como referencia para la autoevaluación y como cauce de

Tabla 3. Coeficientes alpha de fiabilidad

ESCALA	ADAPTACIÓN	BLANCH (1990)
Centralidad del empleo	0.920	0.863
Atribución interna del desempleo	0.830	0.741
Atribución externa del desempleo	0.773	0.720
Autoconcepto personal y profesional	0.920	0.883
Disponibilidad para el empleo	0.891	0.859
Percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios	0.856	----
Estilo de búsqueda de empleo	0.854	0.740

actitudes y estrategias de acción.

El segundo factor, denominado atribución causal del desempleo, es el que explica un mayor porcentaje de varianza (73%), incluyendo un mayor número de comportamientos referidos a la atribución de las causas del desempleo a factores externos.

El tercer factor, autoconcepto personal y profesional, aglutina una serie organizada de respuestas que hacen referencia a la imagen tanto personal como profesional de las personas, lo que actuará de forma positiva cuando

el demandante de empleo tenga una mayor confianza en sí mismo, sintiéndose capaz de conseguir aquello que se proponga.

El cuarto factor, disponibilidad para el empleo, recoge la predisposición de los sujetos, como actitud aprendida y modificable socialmente, arraigada en el sistema de valores personalmente asumido y funciona como cauce facilitador de la actividad concerniente a la búsqueda de empleo.

El quinto factor, percepción subjetiva sobre la contratación de los em-

presarios, incluye una serie de percepciones sociales que se convierten, en muchas ocasiones, en condicionantes de la selección de trabajadores por parte de los empresarios. Los datos obtenidos confirman que un amplio número de desempleados consideran una serie de características como determinantes de los procesos de selección. Esto confirma la idea expresada por Ripoll, Rodríguez y Peiró, (1996) que afirman que los empresarios tienen en cuenta una serie de preferencias sobre determinados grupos de población.

Por último, el sexto factor denominado estilo de búsqueda de empleo, aglutina aquellas actividades de búsqueda de empleo activa dirigidas a aumentar las probabilidades de encontrar empleo. Este grado de esfuerzo realizado por los demandantes dará a conocer las posibilidades que tendrá de obtener un empleo.

La validez factorial, tanto global como intraescalas, ésta ha demostrado que se mantiene la estructura propuesta por Blanch (1990), con las pequeñas diferencias lógicas que en cualquier tipo de réplica pueden surgir y la contextualización. Respecto a la fiabilidad de toda la escala, los resultados muestran una elevada fiabilidad del instrumento a través del coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha=0.886$) así como una fiabilidad adecuada para cada uno de los factores, con coeficientes que varían de 0.773 a 0.920.

En definitiva, a través del estudio de la fiabilidad y la validez, se puede afirmar que el cuestionario utilizado reúne las cualidades esenciales de este tipo de instrumentos. Por tanto, se considera que este instrumento constituye una herramienta válida para evaluar las actitudes hacia el trabajo en el contexto de la inserción laboral. Este instrumento puede ser útil para la evaluación de otras acciones de orientación en otros contextos y colectivos y, en general, la evaluación de cualquier programa de orientación dirigido a trabajar con desempleados.

Este estudio constituye la base para próximas investigaciones en otros colectivos sociales, especialmente los más desfavorecidos ante el trabajo. Si bien el instrumento original se aplicó en jóvenes (Marín, Garrido, Troyano y Bueno, 2002) y en inmigrantes, a través de cursos de formación profesional ocupacional (Martínez, García y Maya, 2001), futuras investigaciones deben encaminarse a otros colectivos como es el caso de mujeres, personas con diversidad funcional, víctimas de violencia de género, emigrantes retornados..., así como la adopción de una perspectiva transcultural (Izquierdo y Alonso, 2010) que permita llegar a una mayor clarificación de las relaciones entre desempleo y actitudes hacia el trabajo en la población desempleada

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso, M. A. (2002). Actitudes en el trabajo en individuos con más de tres años de experiencia: validación de un instrumento de evaluación. *Psicología Social Aplicada*, 12, 1, 5-22.
- Ajzen, I. y Madden, T. J. (1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.
- Baron, R. y Byrne, D. (2002). *Psicología Social*. Madrid: Prentice-Hall.
- Beas, M. I., Llorens, S. y Cifre, E. (2001). *La autoeficacia para la búsqueda de empleo en los estudiantes de la UJI y su relación con el proceso de búsqueda*. Fórum de Recerca, 6, Facultad de Ciencias Humanas y sociales, Universidad Jaume I.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Bohner, G. (2001). Attitudes. En M. Hewstone y Stroebe, W., *Introduction to Social Psychology: A European Perspective*. New York: Basil Blackwell.
- Carretero-Dios, H. y Pérez, C. (2007). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales: consideraciones sobre la selección de tests en la investigación psicológica. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 3, 863-882.
- De Pablo, J. M. (1996). Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación: una metodología para el cambio con grupos de desempleados. *Intervención Psicosocial*, V, 15, 75-101.
- Eagly, A. H. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando: Harcourt Brace Jovanovich.
- Eagly, A.H., & Chaiken, S. (2007). The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition*, 25 (5), 582-602.
- Fishbein, M. & Azjen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- García, E., Gil, G. y Rodríguez, G. (2000). *Análisis factorial*. Madrid: La Muralla.
- García Calavia, M. A. (2008). La lógica de los trabajadores. Un estudio sobre la racionalidad, la autonomía y la coherencia de las prácticas y los significados de los trabajadores. *Revista Internacional de Sociología*, 51, 123-144.
- Guil, M. (2005). Escala Mixta Likert-Thurstone. *Anduli: Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 5, 81-96.
- Holgado, F.P., Sánchez, A. y Navas, L. (2011). Análisis de la estructura de la escala de actitudes hacia la inmigración en una muestra estudiantes de chilenos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 29, 1, 97-113.
- Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: CES.

Izquierdo, T. y Alonso, H. J. (2010). Valores culturales y consecuencias psicosociales del desempleo en América Latina. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 2, 123-133.

Izquierdo, T. y Hernández, F. (2011). Orientación profesional y desempleo adulto. En J.J. Maquilón et al. (Coords.), *Cambios educativos y formativos para el desarrollo humano y sostenible*. Murcia: Editum.

Izquierdo, T., Hernández, F. y Maquilón, J. J. (2010, Septiembre). Psicología del ciclo vital en el desempleo adulto. Comunicación presentada en el I Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Buenos Aires, Argentina.

León, F. J. (2009). La lógica de los trabajadores. Un estudio sobre la racionalidad, la autonomía y la coherencia de las prácticas y los significados de los trabajadores. *Revista Internacional de Sociología*, 67, 135-160.

Marín, M., Garrido, M. A., Troyano, Y. y Bueno, R. (2002). Datos para definir políticas de educación y formación para el empleo en función del perfil psicosocial de los jóvenes. *Psicothema*, 14, 2, 288-292.

Martínez, A. (2009). Los orientadores laborales. Trabajo cotidiano y efectos sobre sus públicos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27, 2, 145-169.

Martínez, M. F., García, M. y Maya, I. (2001). El rol del apoyo social y las actitudes hacia el empleo en el emplazamiento laboral de inmigrantes. *Anuario de Psicología*, 32, 3, 51-65.

Montero, I. y León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7, 847-862.

Montilla, S. (2004). Una aproximación a la motivación en procesos de orientación laboral. *Revista de Empleo de la Junta de Andalucía*, 5, 43-44.

Morales, J. F., Reboloso, E. y Moya, M. (1994). Actitudes. En J. F. Morales (Coord.), *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.

Ripoll, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. M. (1996). Desempleo. En J. M. Peiró y F. Prieto, Tratado de psicología del trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo (pp. 225-247). Madrid: Síntesis.

Smith, B. & Stasson, M. (2000). A comparison of health behavior constructs: Social psychological predictors of AIDS - preventive behavioral intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 443-462.

Zikic, J & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 117-127.