

ELABORACIÓN Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA PARA DIAGNOSTICAR LOS MIEDOS EN EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO

EVALUATION AND VALIDATION OF A SCALE TO ASSESS LEVEL OF FEAR IN THE PROCESS OF JOB-SEARCH

Miguel A. Alonso y Silvia A. Sánchez-Herrero *

RESUMEN

El miedo de las personas que buscan trabajo frente a la situación de búsqueda ha sido abordado a través de conceptos relacionados como la ansiedad y el control emocional o el control percibido. Existen pocos antecedentes sobre la evaluación de los miedos ante la búsqueda de empleo, pero ponen de manifiesto que están relacionados con el éxito en la misma y que hay distintos tipos de miedos. El objetivo del estudio consiste en la creación y validación de una escala para evaluar los miedos frente a la búsqueda y consecución de empleo. Se diseñó una escala de 29 ítems que fue aplicada a 283 personas, con una proporción similar de varones y mujeres y una edad media de 27 años. El análisis factorial (ejes principales y normalización oblimín con Kaiser) muestra seis factores que explican el 60% de la información. La fiabilidad total de la escala es de .93 (alfa de Cronbach) y la de los ítems que saturan en cada factor mayor en todos los casos a .75. Los factores se han denominado miedo a no dar la talla, miedo a quedar mal con otros, miedo a los procesos de selección, miedo a trabajar mucho, sin horarios y con normas rígidas, miedo a no poder desarrollar mi talento en el trabajo y miedo a desconocer el futuro. El estudio refleja la necesidad de evaluar estos tipos de miedos e intervenir si son elevados, en el contexto de orientación laboral, para incrementar las posibilidades de inserción de los buscadores de empleo.

Palabras clave: Búsqueda de empleo, miedo, orientación laboral, construcción de escalas.

ABSTRACT

Job-searching related fears have been previously studied through related concepts such as anxiety and emotional control. Though literature is scarce about job-search fears, some studies state that there are different kinds of fears in this situation which are related to success in job finding. The aim of the study is to create a scale to evaluate fears in job search. The final scale is made up of 29 items. The total sample, included 283 people and had an approximately equal distribution of men and women and their mean age was 27 years-old. Factor analysis (principal axes and oblimin Kaiser normalization) yielded six factors that accounted for the 60% of the variance. Total reliability of the scale was .93

* Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo, Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid. Correo-e. de Miguel A. Alonso: m.alonso@psi.ucm.es.

(Cronbach's alfa). Reliability of each factor was equal or higher than .75. Factors are named fear of failure, fear of overwork, fear of selection processes, fear of not being able to develop one's talent at work, fear of unknown future and fear of making a bad impression on others. The study has shown the need to assess these kind of fears and to intervene through career guidance if they are high in order to increase job-seekers' chances of success.

Key words: Job search, fear, career guidance, scale construction.

Introducción

En los últimos años se ha producido un creciente interés por los aspectos emocionales dentro de la psicología del trabajo, por lo que ahora se acepta que las emociones influyen en las conductas laborales, ya que son parte integral e inseparable de la vida organizacional diaria (Ashforth y Humphrey, 1995). Por eso aunque olvidadas e incluso negadas durante años, actualmente las investigaciones sobre emociones en este ámbito están resurgiendo con fuerza (Barsade y Gibson, 2007; Kaplan, Bradley, Luchman y Haynes, 2009).

Una de las clasificaciones de las emociones más extendida hace referencia a la existencia de afectividad positiva y afectividad negativa (Watson, Clark y Tellegen, 1988) y dentro de ésta última se encuentra el miedo. Éste, definido como una "perturbación angustiosa del ánimo por un riesgo o daño real o imaginario" o "un recelo o aprensión que uno tiene de que le suceda una cosa contraria a lo que desea" (DRAE, 1992), está cobrando en los últimos años atención por parte de los psicólogos en el ámbito laboral (Ashkanasy y Nicholson, 2003; Jericó, 2006). Jericó (2006) menciona distingue entre distintos tipos de miedos: miedo al fracaso, miedo al rechazo y miedo al cambio.

Ryan y Oestreich (1998) señalan que eliminar el miedo en el trabajo tiene como beneficios mayor rendimiento, creatividad y confianza. Además, los trabajadores con miedo pierden motivación, aumentan las conductas defensivas, buscan venganza y ocultan los fracasos o errores. De esta forma se hace imprescindible intervenir sobre él y convertirlo en una fortaleza para el sujeto (Clarkson, 2003).

Podemos hablar de tres tipos de miedos en el ámbito laboral según la población y las situaciones estudiadas. En primer lugar, el miedo de los trabajadores frente a diferentes situaciones laborales; en segundo lugar, el miedo de los desempleados respecto a su situación y por último, los miedos de los que buscan trabajo frente a esa situación de búsqueda. Respecto a los dos primeros existen algunos estudios, parciales y no muy abundantes, por ejemplo Goldsmith, Veum y Darity (1996), Guindon y Smith (2002), Schat y Kelloway (2003) o Ryan y Oestreich (1998).

¿Qué ocurre con los miedos de los que buscan trabajo frente a situaciones de búsqueda? Las transiciones laborales son cada vez más fuente de estrés (Yang y Gysbers, 2007) y no es extraño, por tanto, que puedan aparecer miedos específicos en las personas en los procesos de búsqueda y consecución de empleo. El tema resulta especialmente relevante si se tiene en cuenta los resultados de Magnus, Diener, Fujita y Pavot (1993) que afirman que las personas con niveles altos de

afectividad negativa (asustados, miedosos, angustiados) reaccionan con mayor intensidad a potenciales estresores y tienen mayor probabilidad de sufrir tensión.

El análisis de factores emocionales o afectivos y su influencia en la búsqueda y obtención de empleo ha generado un conjunto de estudios escasos y parciales. Barber, Daly, Giannantonio y Philips (1994) al plantear los diferentes modelos de respuesta de los buscadores de empleo, señalan que el modelo de respuesta emocional establece que estas personas experimentan altos niveles de estrés y frustración, que pueden desembocar en indefensión, evitación y abandono. Por otra parte, la afectividad positiva y la extroversión están correlacionadas y ambas predicen las estrategias de búsqueda de empleo y el éxito en la obtención del mismo (Burger y Caldwell, 2000; Kanfer, Wanberg y Kantrowitz, 2001). De manera inversa, el neuroticismo tiene una relación negativa con conductas de búsqueda de empleo (Schmit, Amel y Ryan, 1993).

Otros autores han evaluado la ansiedad y sus efectos en los sujetos que afrontan la tarea de búsqueda de empleo. Saks y Ashforth (2000) evaluaron la ansiedad frente a la búsqueda de empleo de un conjunto de estudiantes recién licenciados en dos momentos del tiempo, el primero un mes antes de terminar sus estudios y el segundo, cuatro meses después. En sus resultados, la ansiedad correlaciona negativamente con la autoestima y la autoeficacia. En la segunda medida, además, correlaciona en sentido negativo con las ofertas obtenidas y la obtención de un empleo. En la misma línea, Crossley y Stanton (2005) encontraron asociaciones entre la afectividad negativa y el éxito en la búsqueda de empleo. Por último, otros autores han analizado el papel del control emocional en el proceso de búsqueda de empleo, definido como la capacidad del sujeto para sobrellevar la ansiedad (y el miedo) relacionada con la búsqueda. Feather (1992) sugirió que el control percibido podría predecir la conducta de búsqueda de empleo y Wanberg (1997) señaló que altos niveles en el control de la situación de búsqueda y obtención de un empleo está relacionado con un aumento en las conductas de búsqueda.

Sorprende, sin embargo, la no existencia de estudios previos respecto a los diferentes tipos de miedos que las personas que buscan empleo pueden tener frente a esta situación de búsqueda y frente a la obtención de un puesto de trabajo. Una excepción lo constituyen los estudios realizados por Julio Fernández y Luis Aramburu en el contexto español. En sus trabajos sobre análisis e intervención en técnicas de búsqueda de empleo (Aramburu y Fernández, 1990, 1994) utilizan una pequeña escala de diferentes miedos pero que, por desgracia, no ha sido objeto de análisis psicométrico. No obstante, los diferentes programas de intervención propuestos por ellos tienen, entre otros objetivos la reducción o extinción de temores o fantasías injustificadas que pudieran existir en relación con el empleo y su búsqueda (Aramburu, 1998). Entre los resultados obtenidos por los talleres de intervención están el incremento de las expectativas de resultados y el descenso de los temores, es decir, los talleres ayudan a reducir los miedos o el miedo en general que pueden tener las personas frente a esta situación.

Estos resultados muestran dos aspectos. Por una parte, que existen distintos miedos en la situación de búsqueda de empleo que es necesario describir y analizar. Por otra, que estos miedos están relacionados negativamente con el éxito en la búsqueda pero que son modificables y que se debe intervenir sobre ellos de

cara a la mejora y eficacia de las conductas de los sujetos que afrontan una búsqueda de empleo.

En consecuencia, el objetivo de este estudio se centra en la creación y validación de una escala para evaluar los miedos frente a la búsqueda y consecución de empleo que sea una herramienta útil en el contexto de la orientación laboral. Por proceso de búsqueda de empleo entendemos las acciones que lleva a cabo un individuo para la obtención de un empleo.

Método

Instrumento

En función de la revisión bibliográfica y de la experiencia profesional en talleres de búsqueda de empleo se creó una escala para evaluar los miedos o temores percibidos por los sujetos en esta situación de búsqueda, frente a la obtención de un empleo y frente a diferentes situaciones relacionadas con el mismo.

Para elaborar la versión preliminar del cuestionario se comenzó con la revisión de la definición conceptual y comprensión del significado del constructo que se pretende operacionalizar.

Posteriormente se generaron los distintos elementos, se recogieron los distintos aspectos que los alumnos de cursos de búsqueda de empleo señalaban cuando se les preguntaba: “¿qué aspectos relacionados con la búsqueda de empleo os dan miedo?” Con el fin de analizar la validez de contenido, se consultó con diferentes expertos en orientación laboral que ofrecieron sugerencias que permitieron depurar o, en su caso, eliminar algunos ítems de la escala inicial.

La escala definitiva, dirigida a personas que estén buscando trabajo, está formada por 29 ítems (ver apéndice 1) y los sujetos deben señalar el miedo que generan cada una de las situaciones que reflejan desde no tengo miedo (valoración 0) hasta tengo mucho miedo (valoración 5), en una escala de 6 puntos (0-5).

Muestra

Se empleó una muestra de conveniencia e incidental de personas de la Comunidad de Madrid. La muestra, formada por 283 personas, tiene aproximadamente una distribución igual de hombres y mujeres (45'4% de varones y 54'6% de mujeres). La edad media fue de 27 años (SD = 9'01).

Respecto a la situación laboral de la muestra, el 50,18% estaban trabajando y 49,82% en situación de desempleo. De éstas últimas, el 69,50% tenían experiencia laboral previa y el 30,50% no habían trabajado nunca.

Tras la aplicación del instrumento todos los análisis fueron realizados con el paquete estadístico SPSS 17.0.

Resultados

En las dos primeras columnas de la tabla 1 aparecen la media y desviación típica de los ítems de la escala.

TABLA 1. Análisis de los elementos de la escala

	Media	SD	Correlación elemento-total corregida	R ²	α de Cronbach sin el elemento
No encontrar trabajo	2.91	1.74	.477	.477	.928
Encontrar un trabajo que no me guste	2.98	1.34	.480	.459	.927
No superar los tests	2.34	1.49	.599	.610	.926
No hacer bien las entrevistas	2.64	1.45	.562	.571	.926
Que el trabajo me limite el tiempo libre	2.59	1.54	.413	.490	.928
No tener un horario flexible	2.55	1.45	.495	.517	.927
Tener un trabajo estresante	3.00	1.55	.479	.431	.927
Trabajar en grupo	1.12	1.10	.423	.391	.928
Trabajar solo	1.45	1.37	.491	.401	.927
Que mis compañeros no me acepten	2.52	1.53	.547	.402	.926
Tener que relacionarme con gente nueva	1.36	1.26	.531	.498	.927
Tener responsabilidad en el trabajo	1.72	1.36	.589	.575	.926
Tener un supervisor crítico	2.43	1.42	.627	.545	.925
Tener un sueldo bajo	3.29	1.37	.387	.392	.928
Equivocarme al elegir un puesto de trabajo	2.81	1.47	.560	.502	.926
No poder demostrar mi creatividad	2.39	1.47	.486	.467	.927
Que no valoren mi trabajo o mi persona	3.18	1.43	.485	.460	.927
Estar sometido a normas rígidas	2.68	1.44	.542	.449	.927
No adaptarme a la nueva situación	2.49	1.54	.609	.473	.926
No saber reaccionar ante algún desafío	2.35	1.53	.662	.596	.925
Que me despidan o no me renueven el contrato	2.92	1.67	.537	.429	.927
No ser capaz de sacar todo el trabajo	2.46	1.55	.642	.644	.925
No saber reaccionar ante un superior	2.22	1.47	.664	.700	.925
No saber superar situaciones críticas	2.45	1.53	.662	.687	.925
La incertidumbre	2.43	1.49	.613	.457	.926
Tener que renunciar a algo	2.60	1.46	.477	.417	.927
Tener que cambiar de domicilio	2.89	1.67	.466	.378	.928
No tener posibilidades de promoción	2.86	1.45	.472	.384	.927
No ser capaz de realizar bien el trabajo	2.71	1.61	.614	.521	.926

Los aspectos a los que los individuos manifiestan tener mayores miedos son “tener un sueldo bajo”, “que no valoren mi trabajo o mi persona” y “tener un trabajo estresante” (todas las medias superiores a tres puntos sobre cinco). Destaca también el “miedo a no encontrar trabajo”, con una moda de cinco. En el otro extremo, es decir aquellos ítems a los que se tiene menos miedo, son “trabajar en grupo”, “tener que relacionarse con gente nueva”, y “trabajar solo”.

Para el análisis de la fiabilidad y de los elementos se tomó como referencia la teoría clásica de los tests. La fiabilidad total de la escala, calculada a través del test alfa de Cronbach, es de 0,93. Cuando se utiliza el método de las dos mitades, el coeficiente de Guttman tiene un valor de 0’89.

El índice de homogeneidad corregido (la correlación entre la puntuación en un ítem y la suma de las puntuaciones en los ítems restantes) está por encima de 0,38 en todos los elementos de la escala, lo que confirma que la mayoría de los ítems y el test miden lo mismo. La correlación múltiple al cuadrado si se elimina cada ítem es también siempre igual o superior a 0,37, y si se elimina cualquier elemento la fiabilidad total desciende por lo que se decide mantener todos los ítems.

TABLA 2. Análisis Factorial. Matriz de Configuración (Ejes Principales. Normalización Oblimin con Kaiser)

Comunalidades	Items de la escala	Factores					
		1	2	3	4	5	6
.66	No saber superar situaciones críticas	.75					
.64	No ser capaz de sacar todo el trabajo	.72					
.67	No saber reaccionar ante algún desafío	.70					
.63	No saber reaccionar ante un superior	.70					
.52	No ser capaz de realizar bien el trabajo	.59					
.43	No adaptarme a la nueva situación	.42					
.47	Tener un supervisor crítico	.37					
.36	Que mis compañeros no me acepten	.33					
.68	No tener un horario flexible		.81				
.48	Que el trabajo me limite el tiempo libre		.59				
.44	Tener un trabajo estresante		.54				
.41	Estar sometido a normas rígidas		.38				
.73	No superar los tests			.79			
.58	No encontrar trabajo			.62			
.50	No hacer bien las entrevistas			.63			
.42	Encontrar un trabajo que no me guste			.39			
.61	No poder demostrar mi creatividad				.75		
.48	Que no valoren mi trabajo o mi persona				.62		
.41	Equivocarme al elegir un puesto de trabajo				.35		
.47	Tener que cambiar de domicilio					-.64	
.44	Tener que renunciar a algo					-.52	
.45	La incertidumbre					-.36	
.36	Mo tener posibilidades de promoción					-.35	
.42	Que me despidan o no me renueven el contrato					-.34	
.31	Tener un sueldo bajo					-.34	
.47	Trabajar en grupo						.68
.52	Trabajar solo						.60
.44	Tener que relacionarme con gente nueva						.62
.53	Tener responsabilidad en el trabajo						.39
	Autovalores	9.90	2.48	1.42	1.30	1.23	1.08
	Alfa de Cronbach (.93)	.89	.76	.78	.74	.75	.79

Para estudiar la dimensionalidad de la escala se realizó un análisis factorial de ejes principales. Puesto que las correlaciones entre los factores oscilan entre 0'25 y 0'60 se ha optado por la rotación oblímín con Kaiser con los 283 sujetos y los 29 ítems (tablas 2 y 3). 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 0,91 y la prueba de esfericidad de Bartlett resulta significativa ($\chi^2=3760,996$; g.l.= 406; $P=0,0001$). Como los factores son oblicuos, la saturación y la correlación de una variable en un factor no coinciden. Por ello se muestran dos matrices; la matriz de estructura (Tabla 2) contiene las correlaciones de las variables con los factores de la solución rotada y la matriz de configuración (Tabla 3) las saturaciones de las variables con los factores de la solución rotada, que representa la contribución neta de cada variable a cada factor.

TABLA 3. Análisis Factorial. Matriz de Estructura (Ejes Principales. Normalización Oblimin con Kaiser)

Items de la escala	Factores					
	1	2	3	4	5	6
No saber superar situaciones críticas	.80		.41		-.32	.51
No saber reaccionar ante un superior	.79		.46		-.34	.48
No ser capaz de sacar todo el trabajo	.80		.41			.59
No saber reaccionar ante algún desafío	.79		.45		-.34	.51
No ser capaz de realizar bien el trabajo	.69		.44	.351	-.30	.44

Ítems de la escala	Factores					
	1	2	3	4	5	6
Tener un supervisor crítico	.59		.41	.413	-.33	.44
No adaptarme a la nueva situación	.52		.39	.381		.42
Que mis compañeros no me acepten	.59	.36	.34	.377	-.31	.56
Que me despidan o no me renueven el contrato	.51		.46		-.48	.33
No tener un horario flexible		.81		.33	-.31	
Que el trabajo me limite el tiempo libre		.67		.40	-.33	
Tener un trabajo estresante		.63	.35	.31	-.38	
Estar sometido a normas rígidas		.55		.44	-.39	-.35
No superar los tests	.49		.84			.43
No hacer bien las entrevistas	.46	.36	.71			.43
No encontrar trabajo	.41		.69		-.34	
Encontrar un trabajo que no me guste		.42	.51	.48	-.35	
No poder demostrar mi creatividad		.37		.77		
Que no valoren mi trabajo o mi persona	.33	.31		.67	-.33	
Equivocarme al elegir un puesto de trabajo	.33	.40	.41	.54	-.43	.33
Tener que cambiar de domicilio	.32				-.66	.31
Tener que renunciar a algo	.30	.42		.31	-.55	.42
La incertidumbre	.51	.36	.35	.36	-.55	.42
No tener posibilidades de promoción		.36	.32	.46	-.51	
Tener un sueldo bajo		.34		.42	-.47	
Tener que relacionarme con gente nueva	.41					.67
Trabajar en grupo	.51		.37			.70
Trabajar solo	.40					.66
Tener responsabilidad en el trabajo	.58	.42	.38			.62

El factor uno se puede denominar “*miedo a no dar la talla*”, ya que agrupa ítems que hacen referencia a los sentimientos de auto-eficacia que el individuo tiene y que sin duda influyen en su autoestima (miedo a no superar situaciones críticas, a no sacar todo el trabajo, a no saber reaccionar ante un superior o ante un desafío, a no ser capaz de realizar bien el trabajo, no adaptarse a la nueva situación y que los compañeros no le acepten). La fiabilidad de este factor (alfa de Cronbach) es de 0,89.

En el factor dos saturan cuatro ítems (no tener un horario flexible, que el trabajo limite el tiempo libre, tener un trabajo estresante y estar sometido a normas rígidas) que tienen un alfa de 0,76. Refleja el “*miedo a trabajar mucho, sin horarios y con normas rígidas*”.

“*Miedo a los procesos de selección*” es el nombre asignado al factor tres, sus ítems alcanzan una fiabilidad de 0,78. Refleja el miedo a no realizar adecuadamente las distintas pruebas de un proceso de selección como los tests y la entrevista, el miedo a no encontrar trabajo o encontrar un trabajo que no guste.

El cuarto factor refleja el “*miedo a no poder desarrollar el talento en el trabajo*”, agrupa los ítems referidos a equivocarse al elegir un puesto, que no valoren el trabajo realizado o a su persona y no poder demostrar la creatividad. Sus tres ítems tienen un alfa de 0,74.

Los seis ítems del quinto factor tienen un alfa de 0,75. Expresa el “*miedo a desconocer el futuro*” y refleja la necesidad de control de los individuos. Los ítems que saturan en él son el miedo a cambiar de domicilio, tener que renunciar a algo, miedo a la incertidumbre, a no tener posibilidades de promoción, al despido y a un sueldo bajo.

El último factor puede se refiere al “*miedo a quedar mal con otros*”. Agrupa elementos que aluden al miedo a trabajar en grupo o sólo, a relacionarse con gente nueva y miedo a tener responsabilidad en el trabajo. Los cuatro ítems que lo forman tienen una fiabilidad de 0,79.

Se realizó una validación cruzada, comparando la estructura factorial con todos los sujetos, con los casos pares y con los impares. Los resultados muestran el mismo número de factores en cada análisis y estructuras muy similares en los tres análisis, tal y como puede observarse en la Tabla 4. 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). Los índices de congruencia de los factores para comprobar que las estructuras son similares arrojaron valores de .97, .77, .88, .95, .89, .71 para cada uno de los seis factores, respectivamente. Hay dos valores mayores o iguales de .95, valor a partir del cual se considera óptimo. Aunque los otros índices de congruencia son más bajos, el carácter exploratorio del cuestionario hace que se consideren adecuados, en general, los valores.

TABLA 4. Comparación de los resultados de los análisis factoriales

	<i>Todos los casos</i>	<i>Casos pares</i>	<i>Casos impares</i>
No saber superar situaciones críticas	F1	F1	F1
No ser capaz de sacar todo el trabajo	F1	F1	F1
No saber reaccionar ante un superior	F1	F1	F1
No saber reaccionar ante algún desafío	F1	F1	F1
No ser capaz de realizar bien el trabajo	F1	F1/f6	F1
No adaptarme a la nueva situación	F1	F4	F1/f3
Que mis compañeros no me acepten	F1	F1	F1/f3
Tener un supervisor crítico	F1	F5	F1/f5
No tener un horario flexible	F2	F2	F2
Que el trabajo me limite el tiempo libre	F2	F2	F6/f3
Tener un trabajo estresante	F2	F2	F2
Estar sometido a normas rígidas	F2	F2/f5	F2
No superar los tests	F3	F3	F4
No encontrar trabajo	F3	F3	F4
No hacer bien las entrevistas	F3	F3/f4	F4
Encontrar un trabajo que no me guste	F3/f4/f5	F3	F4/f3
No poder demostrar mi creatividad	F4	F6	F3
Que no valoren mi trabajo o mi persona	F4	F6	F3
Equivocarme al elegir un puesto de trabajo	F4	F4/f5	F3
Tener que cambiar de domicilio	F5	F4	F2
Tener que renunciar a algo	F5	F4/f2	F2
La incertidumbre	F5	F4	F2
No tener posibilidades de promoción	F5	F6	F2
Que me despidan o no me renueven el contrato	F5/f1	F4	F1
Tener un sueldo bajo	F5	F4	F2
Trabajar en grupo	F6	F5	F5
Tener que relacionarme con gente nueva	F6	F5	F5
Trabajar solo	F6	F5	F5
Tener responsabilidad en el trabajo	F6	F5/f1	F5/f6
Varianza total explicada	60,06%	61,07%	62,86%

Conclusiones y Discusión

El objetivo de este trabajo es mostrar el proceso de creación y validación de una escala para evaluar los miedos frente a la búsqueda y consecución de empleo.

Una herramienta que resulte útil para intervenir en el contexto de la orientación laboral.

Cuando una persona está en desempleo o desea cambiar de trabajo tiene un fuerte grado de incertidumbre: ¿cuándo lo encontrará? ¿qué trabajo encontrará? ¿qué condiciones le ofrecerán? ¿qué pruebas tendrá que superar en el proceso de selección? ¿podrá realizar el trabajo de forma adecuada? Conocer qué miedos tienen los sujetos frente a la situación de búsqueda de empleo resulta fundamental para poder controlarlos, poder superar un proceso de selección y lograr acceder a un puesto de trabajo. Por tanto, hay que evaluar los miedos para analizar e intervenir si actúan como barreras en la búsqueda, en la consecución de empleo y en el afrontamiento de distintas situaciones laborales.

Este estudio pretende contribuir a los trabajos que se realizan sobre la búsqueda de empleo incorporando una nueva dimensión no tenida en cuenta en investigaciones anteriores, el miedo que sienten los sujetos frente a la búsqueda y consecución de empleo.

Se ha diseñado una escala para evaluar el miedo de los sujetos cuando se enfrentan a esta situación. Tiene una alta consistencia interna cuando se toman los 29 ítems en conjunto (0'93) y cuando se analizan los ítems que forman cada factor (por encima de 0'75 en todos los casos).

En el estudio los 29 miedos a la búsqueda y consecución de empleo y a situaciones de trabajo aparecen agrupados en 6 tipos diferentes lo que da cuenta de su multidimensionalidad: *miedo a no dar la talla*, *miedo a quedar mal con otros*, *miedo a los procesos de selección*, *miedo a trabajar mucho, sin horarios y con normas rígidas*, *miedo a no poder desarrollar mi talento en el trabajo* y *miedo a desconocer el futuro*. Este carácter multidimensional del miedo podría tener importantes consecuencias para diferentes tipos de personas y en distintas situaciones. Además, su conocimiento puede contribuir a una mejora en la intervención en el contexto de orientación laboral. Desde un punto de vista práctico, conocer el tipo de miedos que tiene cada persona que está en un proceso de orientación laboral, así como la intensidad de los mismos a través de este instrumento, permitiría disponer de un indicador clave para decidir a qué personas derivar hacia los DAPO de las acciones de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo (OPEA) y dónde hacer hincapié en las tutorías individuales. Los trabajos de Aramburu y Fernández (1998) muestran la utilidad de trabajar los miedos en contextos de formación grupal en entornos de búsqueda de empleo.

Los miedos detectados coinciden en parte con la clasificación ofrecida por Jericó (2006) que asocia los miedos a necesidades. El "*miedo a no dar la talla*" y el "*miedo a los procesos de selección*" están relacionados con el miedo al fracaso y por lo tanto con el motivo de logro; el "*miedo a quedar mal con otros*" con el miedo al rechazo y la necesidad de afiliación; el "*miedo a desconocer el futuro*" con el miedo al cambio. El "*miedo a trabajar mucho*" y el "*miedo a no poder desarrollar el talento*" suelen ir emparejados a la necesidad de control. Esta puede ser una línea de investigación interesante para el futuro.

La escala contiene ítems que se refieren a miedos relacionados con la actuación de la persona en el puesto de trabajo. Estos elementos son claves en el proceso de búsqueda y de superación del proceso de selección. Si creo que no voy a dar la talla, que no seré capaz de hacerlo bien, es probable que lo transmita en las

entrevistas. Si el orientador lo detecta, podrá ayudar al buscador de empleo a venderse y a generarle confianza en sí mismo. Si los miedos tienen que ver con trabajar mucho, el orientador le podrá ayudar mostrándole las características de los puestos y las condiciones de trabajo más habituales; quizá sólo sean temores poco fundados, o quizá no y la persona prefiere buscar trabajo en otras ocupaciones o entornos. Si es miedo a quedar mal con otros, el orientador podrá ayudarle a buscar experiencias de éxito en las relaciones interpersonales. Si es el miedo a no saber qué pasará, plantearle objetivos que le permitan sentir menos necesidad de control. Todos estos tipos de miedos tienen que ver con el futuro, con que alcance su meta: que le contraten en ese trabajo, pero están directamente relacionados con su comportamiento para conseguirlo.

Por tanto, este estudio constituye tan sólo una primera aproximación al análisis del miedo frente a la búsqueda de empleo en las personas, por lo que se hace evidente una continuidad y profundización de la escala y su validez. Así, de cara a futuras investigaciones sería útil conocer las diferencias en los miedos de distintos colectivos, ya que permitiría descubrir distintos perfiles en función de sus características, por ejemplo de las personas que buscan y no buscan trabajo, los desempleados, las personas con experiencia laboral y las que no la tienen.

Además, sería conveniente relacionar la escala con la obtención real de empleo en estudios longitudinales por ej., evaluar primero el miedo de los sujetos antes de comenzar el proceso de búsqueda y qué miedos tienen durante el proceso de búsqueda y analizar si hay variaciones en la intensidad de los miedos, en los tipos y su relación con la obtención de empleo y las características del mismo.

En cuanto a la intervención se puede señalar que, en función de la tolerancia a la incertidumbre y la necesidad de control que posean las personas se les creará una mayor o menor ansiedad, y por lo tanto tendrán más o menos miedo ante lo desconocido. Las intervenciones diseñadas para aumentar la autoeficacia y el control percibido sobre los resultados de la búsqueda de empleo han mostrado que proporcionan una búsqueda más eficaz (Saks y Ashforth, 2000). Prestar a los sujetos apoyo y ayuda permite reducir la angustia y el miedo que pueden experimentar.

En definitiva, como señalan Krumboltz, Mitchell y Brian Jones (1976) en relación con su modelo de elección vocacional hay que detectar los temores, analizarlos e intervenir si actúan como barreras en la incorporación del mercado laboral. Prestar apoyo y ayuda a los sujetos permitirá, como afirma Lazarus (1991) reducir la angustia que estas personas pueden experimentar. Estas actuaciones pueden realizarse en las entrevistas de orientación o en cursos de técnicas de búsqueda de empleo. Así, se podrían desarrollar estrategias de afrontamiento que traten la ansiedad y el miedo en situaciones de búsqueda de empleo y desarrollar programas que promuevan la afectividad positiva y el ajuste social que aumente las destrezas de los candidatos a un puesto de trabajo.

En definitiva, la escala supone un primer intento de explorar una dimensión personal apenas analizada en la literatura y que constituye un punto de partida útil para el diagnóstico y la intervención en los sujetos. Enseñar cómo afrontar estos miedos puede mejorar los procesos de búsqueda de empleo de los individuos y la empleabilidad de los mismos.

Referencias bibliográficas

- Aramburu-Zabala, L. (1998). Determinantes psicosociales de la búsqueda de empleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14, 315-331.
- Aramburu-Zabala, L., & Fernández, J. (1990). *Mabem: manual de acción para la búsqueda de empleo de la mujer*. Madrid: Instituto de la Mujer-Instituto Nacional de Empleo.
- Aramburu-Zabala, L., & Fernández, J. (1994). *Mobile: módulos de orientación, búsqueda, información y localización de empleo. Manual del alumno*. Madrid: C.S. de CC.OO.
- Ashforth, B.E., & Humphrey, R.H. (1995). Emotion in the workplace: A reappraisal. *Human Relations*, 48, 97-125.
- Ashkanasy, N.M., & Nicholson, G.J. (2003). Climate of fear in organizational settings: Construct definition, measurement and a test of theory. *Australian Journal of Psychology*, 55(1), 24-29.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Philips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-765.
- Barsade, S.G., & Gibson, D.E. (2007). Why does affect matter in organizations? *Academy of Management Perspectives*, 21 (1), 36-59.
- Burger, J.M., & Caldwell, D.F. (2000). Personality, social activities, job-search behavior and interview success: Distinguishing between PANAS trait positive affect and NEO extraversion. *Motivation and Emotion*, 24, 51-62.
- Clarkson, M. (2003). *Intelligent fear: How to make fear work for you*. New York: Marlowe & Co.
- Crossley, C.D., & Stanton, J.M. (2005). Negative affect and job search: Further examination of the reverse causation hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 549-560.
- DRAE (1992). *Diccionario de la lengua española* (21st ed.). Madrid: Real Academia de la Lengua Española.
- Feather, N.T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315-330.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W., Jr. (1996). The impact of labor force history on self-esteem and its component parts, anxiety, alienation and depression. *Journal of Economic Psychology*, 17, 183-220.
- Guindon, M.H., & Smith, B. (2002). Emotional barriers to successful reemployment: Implications for counselors. *Journal of Employment Counseling*, 39, 73-82.
- Jericó, P. (2006) *No miedo: en la empresa y en la vida*. Barcelona: Alienta.
- Kanfer, R., Wanberg, C.R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kaplan, S., Bradley, J.C., Luchman, J.N., & Haynes, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity in job performance: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 94 (1), 162-176.
- Krumboltz, J.D., Mitchell, A.M., & Brian Jones, G. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6 (1), 71-81.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.

- Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., & Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: A longitudinal analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1046-1053.
- Ryan, K.D., & Oestreich, D.K. (1998). *Driving fear out of the workplace: Creating the high-trust, high-performance organization*, (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey Bass/Pfeiffer.
- Saks, A.M., & Ashforth, B.E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287.
- Schat, A.C.H., & Kelloway, E.K. (2003). Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: The buffering effects of organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 110-122.
- Schmit, M., Amel, E. L., & Ryan, A. M. (1993). Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology*, 46, 105-124.
- Wanberg, C.R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82, 731-744.
- Watson, D., Clark, L.A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Yang, E. & Gysbers, N.C. (2007). Career transitions of College Seniors. *The Career Development Quarterly*, 56 (2), 157-170.

ANEXO

MIEDOS EN LA BÚSQUEDA Y CONSECUCCIÓN DE TRABAJO (MIED)

Escala incluida en la Prueba de Evaluación del Potencial de Inserción

© Miguel Aurelio Alonso García

A la hora de buscar trabajo cada persona tiene ciertos miedos, miedos que también traslada a posibles situaciones laborales, y que en muchas ocasiones dificultan la consecución de un puesto de trabajo. El objetivo de esta escala consiste en detectar cuáles son sus miedos.

Se presentan varias frases, algunas de ellas pueden reflejar situaciones antes las cuales se siente seguro/a, o incluso que usted elegiría si tuviera la oportunidad de hacerlo. En ese caso señale con un aspa (X) la celda correspondiente en la columna "No se aplica".

Si una frase o situación le produce miedo, o sentimientos de temor, señale en la columna "intensidad" en qué medida tiene poco (1 o 2), regular (3), o mucho (4 o 5) miedo.

Tengo miedo a...	No se aplica	Intensidad				
		1	2	3	4	5
1. No encontrar trabajo		1	2	3	4	5
2. Encontrar un trabajo que no me guste		1	2	3	4	5
3. No superar los tests		1	2	3	4	5
4. No hacer bien las entrevistas		1	2	3	4	5
5. Que el trabajo me limite el tiempo libre		1	2	3	4	5
6. No tener un horario flexible		1	2	3	4	5
7. Tener un trabajo estresante		1	2	3	4	5
8. Trabajar en grupo		1	2	3	4	5
9. Trabajar solo		1	2	3	4	5
10. Que mis compañeros no me acepten		1	2	3	4	5
11. Tener que relacionarme con gente nueva		1	2	3	4	5
12. Tener responsabilidad en el trabajo		1	2	3	4	5
13. Tener un supervisor crítico		1	2	3	4	5
14. Tener un sueldo bajo		1	2	3	4	5
15. Equivocarme al elegir un puesto de trabajo		1	2	3	4	5
16. No poder demostrar mi creatividad		1	2	3	4	5
17. Que no valoren mi trabajo o mi persona		1	2	3	4	5
18. Estar sometido a normas rígidas		1	2	3	4	5
19. No adaptarme a la nueva situación		1	2	3	4	5
20. No saber reaccionar ante algún desafío		1	2	3	4	5
21. Que me despidan o no me renueven el contrato		1	2	3	4	5
22. No ser capaz de sacar todo el trabajo		1	2	3	4	5
23. No saber reaccionar ante un superior		1	2	3	4	5
24. No saber superar situaciones críticas		1	2	3	4	5
25. La incertidumbre		1	2	3	4	5
26. Tener que renunciar a algo		1	2	3	4	5
27. Tener que cambiar de domicilio		1	2	3	4	5
28. No tener posibilidades de promoción		1	2	3	4	5
29. No ser capaz de realizar bien el trabajo		1	2	3	4	5