

Influencia de la Orientación del Locus de Control y de las Atribuciones Causales Internas Versus Externas de los Obstáculos para el Empleo, en las Estrategias de Integración Profesional

The Influence of Locus of Control Orientation and Internal Versus External Causal Attributions on Obstacles During Work, in Professional Integration Strategies

Anne Marie Vonthron y Christine Lagabrielle
Université Victor-Segalen-Bordeaux

La investigación que se presenta en este artículo tiene como objetivo analizar la posible influencia de los diferentes tipos de dimensiones relacionadas con la internalidad versus la externalidad en las estrategias de integración en el trabajo. Las dos dimensiones elegidas son, por una parte, la orientación del Locus de Control (LDC), considerada como una variable general de la personalidad y, por otra parte, las atribuciones causales internas y externas (I/E) de los obstáculos para el empleo, tomadas como una variable de percepción socio-cognitiva específica de un contexto profesional.

Las hipótesis son las siguientes: a) la percepción general de situaciones diferentes (LDC) y la percepción de un contexto específico (en este caso, atribuciones causales I/E con respecto al contexto profesional) no están ligadas en el individuo de manera sistemática y b) las atribuciones causales I/E específicas de los obstáculos para el empleo determinan más las estrategias de integración profesional que la orientación general del LDC.

El estudio empírico fue llevado a cabo por intermedio de cuestionarios de autoevaluación propuestos a dos categorías de sujetos. Unos son empleados y los otros son cesantes (buscando trabajo) con experiencia en el mundo del trabajo. La muestra completa está constituida por 422 sujetos. La discusión de los resultados, los cuales comprueban las hipótesis, se realiza según perspectivas teóricas y de aplicación en el campo de la relación del individuo con el mundo profesional y las conductas que el actor desarrolla en su medio.

The study presented in this article has the objective of analysing the possible influence of different types of dimensions related to internal versus external orientation, on strategies of integration in the work environment. The two chosen dimensions are, on one side, Locus of Control (LDC), considered general personality variable, and on the other, internal versus external causal attributions (I/E) with respect to the obstacles perceived during work, considered a specific socio-cognitive variable within the professional context. The hypothesis that sustain this study are: (a) that general perception of different situations (LDC) and the perception of a specific context (in this case, I/E causal attributions with respect to the professional context) are not linked in the individual in systematic terms, and (b) that specific I/E causal attributions of the obstacles during work determine more professional integration strategies than general LDC orientation. The empirical study presented consisted of self-assessment questionnaires directed towards two subject categories. One, employees and the other, unemployed (looking for work) with previous experience in the world of work. The sample is composed of 422 subjects. The discussion of the results, which confirm the hypothesis, are guided by theoretical and practical perspectives in the field of the relation between individuals and the professional context, and of the behaviours that an individual develops in his own context.

Introducción

La investigación se orienta a comprender la potencial influencia de las dimensiones psicológicas de internalidad y externalidad sobre las estrategias de

inserción en el empleo. De modo más específico, este estudio empírico desarrolla análisis relacionados tanto con los efectos de la orientación interna versus externa del *Locus de Control* (LOC), como con los efectos que los tipos de atribuciones causales internas y externas de los obstáculos al empleo tienen sobre los comportamientos de búsqueda de empleo. Se trata aquí de analizar cómo la internalidad versus la externalidad (I/E) pueden marcar las conductas de búsqueda de empleo. En ese sentido, se ha distinguido y considerado una dimensión I/E general de significación del entorno:

Anne Marie Vonthron y Christine Lagabrielle. Equipo de Psicología Social de las Inserciones.

La correspondencia relativa a este artículo deberá ser dirigida a A. M. Vonthron. Laboratorio de Psicología EA 526 Université Victor-Segalen-Bordeaux II, 3 ter Place de la Victoire, 33000 Bordeaux, Francia. E-mail: amvonthron@wanadoo.fr

la variable de orientación I/E del LDC; al igual que se han considerado dimensiones de percepción socio-cognitiva específica de los contextos profesionales: las atribuciones causales I/E de los obstáculos al empleo. Si dichas dimensiones I/E, con distinta naturaleza, han sido ya tomadas en cuenta en el marco de la comprensión de los procesos asociados a la inserción profesional, no han sido aún confrontadas directamente, de modo que se reconozcan sus respectivos efectos. La investigación que se presenta, se plantea entonces como objetivo, aportar algunos elementos exploratorios en esta línea.

Internalidad Versus Externalidad e Inserción Profesional

El Locus de Control y la Inserción Profesional

La influencia de la variable de *Locus o Lugar de Control* (LDC) I/E sobre la inserción y el éxito profesional ha sido bastante estudiada desde los años 60. El LDC concierne a la creencia general de control de los refuerzos, independientemente de las situaciones particulares (Rotter, 1966, 1975). De este modo, ciertas personas tienden a creer preferentemente que los refuerzos que obtienen derivan de sus comportamientos o características (por ejemplo, sus esfuerzos, sus aptitudes o personalidad: es el control interno), mientras que para otras, esos refuerzos dependen de factores exteriores a ellas o a sus propias acciones (por ejemplo, el destino, el azar, la suerte u otros que son poderosos: es el control externo).

Numerosos datos tendían a indicar inicialmente que la orientación interna del LDC estaba asociada a desempeños y éxitos de carrera superiores a los ligados a la orientación externa (Andrisani & Nestel, 1976). Rotter, Davis y Phares desde 1967 y luego Phares (1968) sostienen la hipótesis que, según su orientación del LDC, los individuos no utilizarían de la misma forma la información de la cual pueden disponer para organizar y desplegar sus conductas futuras. Las personas con orientación interna tenderían a apropiarse de la información disponible y a utilizarla de manera más completa que aquellas personas con orientación externa. Las primeras serían en particular más sensibles a los feed-backs propuestos por el entorno. La predicción de sus propios resultados futuros parece ser más acertada en las personas que realizan atribuciones internas que en las que realizan atribuciones externas, y parece estar, en mayor medida, relacionada con los feed-backs iniciales

que les entregan (Gilmor & Reidd, 1978; Wolfe, 1972).

En el marco de la inserción profesional, otras explicaciones del mayor éxito de quienes tienen orientación interna han sido señaladas recientemente. Estas se ubican en un ámbito socio-normativo. Los sujetos con orientación interna no serían más eficaces en el trabajo que los otros, pero serían preferidos en las sociedades occidentales y mejor evaluados en los contextos de selección y evaluación profesional (Pansu, 1994, 1997).

A partir de estas diferentes perspectivas, nos preguntamos con respecto a los efectos potenciales del LDC sobre la percepción de los obstáculos al empleo y las estrategias desplegadas en vistas de una inserción profesional. Para un individuo en cesantía o deseando una evolución profesional, la orientación interna versus externa del LDC ¿puede, por una parte, tener una influencia sobre su percepción de los obstáculos en la búsqueda de un empleo, y por otra, afectar sus conductas orientadas a una nueva integración profesional?

Las Atribuciones Causales de los Obstáculos al Empleo

La atribución causal está relacionada con "procesos a través de los cuales el individuo explica e interpreta los eventos a los que se ve confrontado" (Deschamps & Celmence, 1990, p. 248). La atribución de causalidad es considerada como interna cuando está relacionada con factores disposicionales propios del individuo, y como externa cuando refiere a factores situacionales. Estas participan en los procesos cognitivos representacionales e inciden sobre los comportamientos desarrollados.

Ciertos autores proponen una concepción según la cual causalidades internas y externas no se excluyen mutuamente en las explicaciones que pueden ser desarrolladas por los sujetos. Para Solomon (1978) "las atribuciones situacionales y disposicionales... no están inversamente relacionadas y pueden variar según diferentes dimensiones" (p. 550).

Beugré (1989), estudiando la manera en que la cesantía es explicada por demandantes de empleo y asalariados, muestra que ésta está preferentemente asociada a factores externos. Además, los demandantes de empleo hacen más atribuciones externas que los trabajadores. Feather y O'Brien (1987) demuestran que el cambio de condición de empleo conduce a modificaciones de los tipos de atribuciones causales realizadas. En los cesantes, la

tendencia observada de realizar atribuciones externas puede ser entendida como perteneciendo al orden de un mecanismo adaptativo, permitiendo atenuar las consecuencias psicológicas nefastas de la cesantía y en particular, apuntando a mantener la valorización de la imagen de sí.

Es posible que, en un primer tiempo, la atribución de causalidad externa de una situación de no-empleo concurra a la conservación del nivel de autoestima. No obstante, ¿qué pasa con la motivación a la búsqueda de una inserción profesional si el cesante considera que sus comportamientos tienen poco efecto sobre sus perspectivas de retorno al empleo?

De este modo, nos preguntamos acerca de la influencia de los tipos de atribuciones causales internas y externas de los obstáculos al empleo sobre las conductas que apuntan a una nueva integración profesional en las personas cesantes o deseando evolucionar profesionalmente.

El LDC y las Atribuciones Causales: Concepciones de Naturaleza Diferente de la Internalidad Versus Externalidad

En la literatura, la variable de LDC relativa a los refuerzos ha sido a veces confundida o vinculada a aquella de la atribución causal. Beauvois (1984) indica "que hay, sin embargo, situaciones en las que el refuerzo está tan asociado a la conducta, en las situaciones de logro de desempeños, por ejemplo, que se puede perder el hilo" (p. 68).

La internalidad y la externalidad bajo el ángulo del LDC y según la posición de Rotter corresponderían a un rasgo o a una actitud generalizada con respecto al mundo, mientras que las atribuciones causales son relativas a la apreciación de eventos singulares. En relación con esos últimos, se observan diferencias interindividuales en cuanto a la percepción de un mismo hecho, del mismo modo que se observan diferencias intraindividuales en la explicación de eventos distintos.

Al parecer, los aprendizajes sociales localizados del mundo del trabajo y de la inserción profesional son susceptibles de relacionarse más a los comportamientos específicos orientados a la integración a un nuevo empleo, que aquellos que son generalizables a todas las esferas de vida. En ese sentido, nos situamos más bien en la óptica de Bandura (1986) que refiere al vínculo entre el aprendizaje social y las conductas del individuo.

Nuestras hipótesis de investigación, basadas en

las perspectivas enunciadas previamente, son las siguientes:

H1: La percepción general I/E de las situaciones variadas (LDC) y la percepción I/E específica de un contexto (atribuciones causales de los obstáculos al empleo) no se encuentran asociadas sistemáticamente en las personas.

H2: Las atribuciones causales I/E de los obstáculos al empleo determinan más las estrategias de integración profesional que la orientación general del LDC.

Método

Los datos fueron recolectados en el marco de un estudio más amplio sobre los efectos de un dispositivo de desarrollo vocacional francés (el *Balance de Competencias*), el que se desarrolló bajo la dirección del Ministerio del Trabajo y del Empleo de Francia, y en colaboración con la A.F.P.A. (organismo de formación profesional para adultos). Los sujetos considerados se encontraban en su totalidad en busca de un empleo y fueron encuestados antes del inicio del balance de sus competencias.

Muestra

La muestra incluyó 422 sujetos, entre 19 y 57 años (la edad promedio era de 33.9 años). Se componía, aproximadamente, de dos tercios de mujeres (64%).

El nivel de estudios de los sujetos iba desde VI a I (equivalente a 6° Básico hasta 3° Medio), con calificaciones profesionales muy variadas si se consideran los sectores de actividad de origen. 16.7% de ellos se encontraban empleados pero en busca de otro empleo al momento del estudio.

Las personas inactivas hace menos de 6 meses correspondían al 51.7% de la muestra, entre 6 a 12 meses el 21.1%, entre 13 a 24 meses el 10.7%, mientras que aquellas con más de 2 años de desempleo correspondían al 16.4%.

Solamente el 2.2% de la muestra no había trabajado nunca. La antigüedad total en empleo era en promedio de 9.5 años.

Procedimiento

Diferentes cuestionarios auto-aplicados fueron propuestos a los sujetos:

1. Un cuestionario descriptivo de las características personales y profesionales de los sujetos.
2. Un cuestionario de medida de LDC (6 ítems, escalas de grado de acuerdo en 5 puntos), *Locus of Control Scale* de Lumpkin en la versión francesa adaptada por Bruchon-Schweitzer y Dantzer (1994), validada en la población francesa y que permite obtener un puntaje de internalidad.
3. Un cuestionario de obstáculos percibidos para la obtención de un empleo (27 ítems, escalas de grado de acuerdo en 4 puntos) elaborado para este estudio a partir del propuesto por Gelpe y Fraise (1996). Este cuestionario permite obtener:
 - un puntaje de atribuciones causales de obstáculos internos (11 ítems, $\alpha = .70$)
 - un puntaje de atribuciones causales de obstáculos externos (16 ítems, $\alpha = .78$)
 Las dos dimensiones no son independientes ($r = .31$). Igualmente se calcula:

- un puntaje total de atribuciones de obstáculos (27 ítems, $\alpha = .84$).
- un cuestionario de comportamientos de búsqueda de empleo (18 ítems, escalas de frecuencia de realización del comportamiento de 4 niveles, $\alpha = .83$), elaborado para este estudio a partir del propuesto por Roques (1995). Este cuestionario permite obtener un puntaje total de frecuencia de los comportamientos de búsqueda de empleo.

Resultados

Resultados Relativos a la Hipótesis H1: ¿Qué Relaciones Existen entre el LDC y las Atribuciones Causales I/E de los Obstáculos al Empleo?

Los resultados, en concordancia con la hipótesis planteada, indican que la variable LDC y las atribuciones causales I/E no se encuentran asociadas en nuestra muestra (ver Tabla 1).

La correlación significativa obtenida entre el puntaje de internalidad del LDC y el puntaje de atribuciones causales de obstáculos internos, aunque débil, es negativa.

Así, mientras mayor es la internalidad de los

sujetos, en los términos del LDC, menor es su tendencia a percibir obstáculos internos, disposicionales, en su búsqueda de empleo.

Por el contrario, la relación entre LDC y atribuciones causales externas es nula.

Por otra parte, es posible señalar que mientras más aumenta la internalidad entre los sujetos, menor es su percepción de obstáculos en su búsqueda de empleo.

Resultados Relativos a la Hipótesis H2: ¿Qué Relaciones Existen entre las Variables I/E y la Frecuencia de Comportamientos de Búsqueda de Empleo?

Las únicas variables que contribuyen a la predicción son, en un sentido positivo, el puntaje de atribuciones causales de obstáculos externos y, en un sentido negativo, el puntaje total de atribuciones de obstáculos (ver Tabla 2).

El modelo que se obtiene predice sólo escasamente la frecuencia de comportamientos de búsqueda de empleo.

Tabla 1

Correlaciones entre el LDC y las atribuciones causales I/E de los obstáculos al empleo

	Puntaje atrib. causales de obstáculos internos	Puntaje atrib. causales de obstáculos externos	Puntaje total de atrib. de obstáculos
LDC (puntaje de internalidad)	-.15**	-.07	-.21**

** : significación inferior a .01

Tabla 2

Análisis de regresión múltiple entre las variables I/E y la variable dependiente de frecuencia de comportamientos de búsqueda de empleo

	R	R ² ajustado	F	Significación
	.27	.07	13.75***	
Puntaje atrib. causales de obstáculos externos				.70***
Puntaje total de atrib. de obstáculos				-.54***

***: significación inferior a .001

Nota: Los puntajes de LDC y de atribuciones causales de obstáculos internos están excluidos del modelo.

Tabla 3
Diferencias significativas en función del sexo

	Promedio mujeres	Promedio hombres	Sign. de la diferencia
LDC (puntaje de internalidad)	3.31	3.43	.03
Puntaje atrib. causales de obstáculos externos	3.14	2.37	.05
Puntaje total de atrib. de obstáculos	2.22	2.06	.00

Tabla 4
*Diferencias significativas en función del nivel de estudios**

	Prom. niv. VI y VII bis	Prom. niv. VII	Prom. niv. VIII	Prom. niv. I Ed. Media	Prom. niv. II Ed. Media	Prom. niv. III Ed. Media	Sign. de la dif.
Puntaje atrib. causales de obstáculos internos	2.26	3.63	2.03	2.16	2.36	2.02	.00
Puntaje total de atrib. de obstáculos	2.40	2.29	2.14	2.20	2.12	2.06	.02

*Los niveles de estudio han sido homologados a aquellos correspondientes al sistema educacional chileno para esta presentación.

Resultados Complementarios: ¿Qué Efectos Tienen las Características de los Sujetos sobre las Variables de la Investigación?

Se realizaron varios ANOVA con el fin de verificar la influencia eventual de las diferentes características personales y profesionales de los sujetos sobre las variables consideradas en la investigación (puntajes de LDC, de atribuciones causales de obstáculos al empleo, tanto internas como externas, puntaje total de atribuciones de obstáculos y puntaje de frecuencia de los comportamientos de búsqueda de empleo).

1. *Diferencias observadas entre hombres y mujeres.* Las mujeres aparecen como ligeramente más externas que los hombres en cuanto a LDC se refiere. Por otra parte, ellas realizan más atribuciones causales de obstáculos externos y perciben más intensamente los obstáculos que los hombres (ver Tabla 3).

2. *Diferencias observadas en función del nivel de estudios de los sujetos.* Los sujetos con baja calificación (nivel VII) perciben francamente más obstáculos disposicionales en su búsqueda de empleo que los otros grupos de sujetos. Cabe, eso sí, señalar que esto no se verifica del mismo modo en el caso de los individuos con aún menor calificación (nivel VI y VII bis) (ver Tabla 4). Por otra parte, las personas menos calificadas estiman globalmente que los obstáculos que encuentran son de mayor envergadura que aquellos percibidos por las personas con mayor calificación (ver Tabla 4).
3. *Diferencias observadas en función de la condición de acceso a un nuevo empleo.* Las personas empleadas, así como aquellas que no se encuentran en condiciones de trabajar en el corto plazo, son las que hacen más atribuciones disposicionales en materia de obstáculos a la búsqueda de empleo (ver Tabla 5).

Tabla 5

Diferencias significativas en función de la posición actual con relación al empleo

	Cesante	Empleado	No está en condiciones de trabajar	Estudiante o en capacitación	Otro	Sign. de la diferencia
Puntaje causales de obstáculos internos	2.10	2.78	3.07	2.22	2.70	.05

Tabla 6

Diferencias significativas en función del tipo de pasado profesional

	Nunca han trabajado	Actividad prof. permanente	Actividad prof. regular	Actividad prof. puntual	Larga interrupción prof.	Otro	Sign. de la diferencia
Puntaje total de atrib. de obstáculos	2.34	2.09	2.13	2.32	2.21	2.26	.03
Puntaje de frecuencia de comportamientos de búsqueda de empleo	2.31	2.29	2.43	2.43	2.21	2.45	.08

4. *Diferencias observadas en función del tipo de recorrido profesional de los sujetos.* Los individuos que han tenido un recorrido profesional caótico o que no han trabajado nunca, estiman estar confrontados a obstáculos más importantes que los otros en su búsqueda de empleo (ver Tabla 6).

Así mismo, las personas que ya han trabajado, pero que poseen también experiencias de cesantía, tienden a ser más activas en sus gestiones de inserción que aquellas que no han conocido dichas experiencias o que no han trabajado nunca (ver Tabla 6).

5. La edad, al igual que el modo de vida (solo, en pareja, viviendo donde los padres o en otro tipo de vivienda) y el lugar de vida (ciudad y barrios periféricos o campo) no tienen ningún efecto significativo sobre las variables de la investigación. Para las personas cesantes, la declaración de inactividad profesional tampoco tiene efecto significativo sobre las variables estudiadas.

Discusión

Las Relaciones entre el LDC y las Atribuciones Causales I/E de los Obstáculos al Empleo

Los resultados muestran, por una parte, que la orientación interna del LDC y las atribuciones causales internas de los obstáculos están correlacionadas negativamente. Esto parece indicar que las concepciones de la internalidad que se discuten aquí no son de igual naturaleza y pueden organizarse de un modo complejo. En nuestro estudio, el rasgo o actitud generalizada de aprehensión del mundo, según una orientación interna (LDC), conduce a los sujetos más bien a minimizar las atribuciones causales de obstáculos internos y a considerar la importancia del conjunto de los obstáculos al empleo como menores.

Efectivamente, existe una diferencia en la manera de percibir el ámbito del empleo y sus dificultades para acceder a él en función del LDC.

No obstante, el proceso cognitivo que opera no parece corresponder a una generalización de modalidades representacionales sustentada en una orientación interna versus externa. Este proceso parece responder más bien a un objeto de carácter más específico, como en este caso la inserción profesional.

Si se consideran estos resultados bajo otro ángulo, por ejemplo socio-normativo, los datos obtenidos en terreno abren igualmente interesantes perspectivas. Pareciera que las capacitaciones a la búsqueda de empleo permiten aumentar la comprensión normativa de las personas (Pansu, 1998). Estas se muestran más internas luego de pasar por dispositivos que apunten a la inserción profesional.

Los efectos (no conocidos ni controlados con claridad) de dichas modificaciones psicológicas ¿harían acaso menos conscientes o menos sensibles a las personas respecto a las dificultades encontradas durante las gestiones de búsqueda de empleo?

Esta pregunta merecería ser tratada con profundidad en futuros estudios.

Las Relaciones entre las Variables I/E y las Estrategias de Inserción Profesional

Los resultados indican que la frecuencia de comportamientos de búsqueda de empleo se encuentra escasamente influida por las variables estudiadas.

Las atribuciones causales externas de obstáculos parecen contribuir al incremento de la frecuencia de comportamientos de búsqueda de empleo. Por el contrario, la intensidad de los obstáculos percibidos contribuye a limitar esta frecuencia. Esto nos lleva a considerar que las personas desarrollan estrategias complejas y diferenciadas en materia de inserción profesional según su modo de aprehender las dificultades inherentes a la búsqueda de empleo. Es posible pensar que una estrategia activa, que podría ser calificada *de ofensiva*, sea desplegada por las personas cuando identifican la existencia de numerosos obstáculos situacionales. Sin embargo, si se perciben dificultades de todo orden (obstáculos disposicionales y situacionales) y de elevada envergadura, la estrategia podría apuntar al evitamiento, y los comportamientos de búsqueda de empleo serían en ese caso menos intensos.

Este análisis, en términos de procesos de adaptación a los contextos encontrados y apreciados por la persona, se ubica al interior de una concepción

de estrategias de *coping*. De este modo, si la persona aprehende el mundo del empleo como si fuera poco o nulamente controlable, pareciera que tendería a enfrentarlo activamente, esperando un incremento de sus posibilidades de inserción profesional. Por el contrario, si asocia a la búsqueda de empleo la existencia de dificultades demasiado importantes, podría inclinarse más bien a limitar la intensidad de sus conductas orientadas a emplearse. Los mecanismos de interacción abordados a través de este estudio son ciertamente complejos y, para su mejor comprensión, sería necesario desarrollar trabajos posteriores especificando las categorías de obstáculos externos a considerar y las dimensiones comportamentales presentes en la búsqueda de empleo. De esta manera, los aportes al conocimiento de las estrategias orientadas a la inserción profesional abordadas aquí se verían muy enriquecidos.

Elementos Complementarios de Discusión

1. *La influencia de las características de los sujetos sobre los procesos estudiados:* La manera de percibir el contexto del empleo aparece como diferente según si se es hombre o mujer, que se esté más o menos calificado, que el recorrido profesional haya sido más o menos caótico, así como según sea la posición actual de las personas con relación al empleo. En particular, los obstáculos disposicionales y situacionales no se estiman de igual manera por los diferentes tipos de sujetos. No obstante, se constatan pocos efectos diferenciales significativos sobre las conductas de búsqueda de empleo declaradas. El hecho de haber conocido rupturas de empleo y la cesantía conduce a buscar más activamente un empleo. Es posible hacer la hipótesis que la experiencia previa de búsqueda de empleo influye y permite a los sujetos desarrollar acciones más diversificadas.
2. *Los límites del método de estudio en terreno utilizado:* Uno de los mayores límites de este estudio es tomar en cuenta los comportamientos de búsqueda de empleo de las personas a partir de sus declaraciones. De este modo, el trabajo efectuado trata quizás más sobre la actualización de las representaciones y sobre la consistencia de los sujetos entre actitudes relativas a los obstáculos para el empleo, así como de la internalidad o externalidad y los comportamientos orientados a la inserción profesional. En lo que refiere a la

población estudiada, la opción tomada fue la de considerar en nuestra muestra sujetos que se presentaran para integrarse a un dispositivo de desarrollo vocacional. Es delicado considerar esta muestra, aunque muy heterogénea, como representativa de la población en búsqueda de un empleo. Estas personas tenían además, al momento de registrar sus declaraciones, preocupaciones en torno a la precisión de sus orientaciones profesionales. Tal situación puede afectar la manera cómo perciben el entorno del trabajo y sus conductas de búsqueda de empleo. Se desprende entonces que otros estudios apoyados en otras poblaciones en búsqueda de empleo serían necesarios para corroborar estos primeros resultados.

Conclusiones

La investigación realizada ha permitido aportar ciertos elementos de comprensión sobre la influencia de las dimensiones I/E en los comportamientos de búsqueda de empleo.

En primer lugar, se pudo ver que las concepciones del I/E en análisis (LDC y atribuciones causales I/E de obstáculos al empleo) se organizan de modo complejo. Así, mientras más aumenta la internalidad (LDC) en las personas, éstas perciben menos obstáculos internos, de carácter disposicional, en su búsqueda de empleo. Por otra parte, la orientación interna del LDC se asocia a una minimización de la importancia del conjunto de dificultades en la reinserción profesional.

En segundo lugar, parece que la intensidad de los comportamientos de búsqueda de empleo es escasamente influida por las variables I/E. Sólo las atribuciones causales externas de obstáculos determinan la frecuencia de las conductas orientadas al retorno al empleo. Si los obstáculos son percibidos fuertemente desde el ángulo de las atribuciones externas, de orden situacional, las personas tienden a desarrollar una estrategia activa de búsqueda. No obstante, cuando el conjunto de obstáculos estimados (situacionales y disposicionales) es elevado, las conductas orientadas hacia la reinserción se manifiestan de manera menos intensa. La estrategia, en ese caso, parece ser del orden del evitamiento al enfrentar el mundo de la inserción profesional y del empleo.

Los análisis complementarios que se realizaron permitieron mostrar que ciertas características individuales tenían efecto sobre las dimensiones I/

E en lo que toca a nuestra muestra, sin embargo, sólo la experiencia anterior de cesantía parece afectar positivamente la intensidad de las conductas orientadas a volver a un empleo.

Esta investigación constituye un estudio exploratorio de la influencia potencial de las diferentes dimensiones I/E sobre conductas de búsqueda de empleo desplegadas por las personas. Como consecuencia de esta investigación, y para considerar en futuros estudios, parece ser más pertinente para aprehender y explicar las estrategias orientadas al retorno al empleo, tomar en cuenta dimensiones de percepción socio-cognitiva específicas a los contextos profesionales (como son las atribuciones causales I/E de los obstáculos al empleo) más que una dimensión general de significación del entorno (como es la orientación I/E del LDC).

Referencias

- Andrisani, P. J. & Nestel, G. (1976). Internal-external control as contributor to and outcome of work experience. *Journal of Applied Psychology, 61*, 156-165.
- Bandura, A. (1986). *L'apprentissage social*. Bruselas: Mardaga.
- Beauvois, J. L. (1984). *La psychologie quotidienne*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Beugré, C. D. (1989). Atribuciones causales du chômage. *Revue de Psychologie Appliquée, 39*, 269-277.
- Bruchon-Schweitzer, M. & Dantzer, R. (1994). *Introduction à la psychologie de la santé*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Davis, W. J. & Phares, E. J. (1967). Internal-external control as a determinant of information-seeking in a social influence situation. *Journal of Personality, 35*, 547-561.
- Deschamps, J. C. & Celmence A. (1990). *L'attribution. Causalité y explication au quotidien*. Neuchâtel: Delachaux y Niestlé.
- Feather, N. T. & O'Brien, G. E. (1987). A longitudinal analysis of the effects of different patterns of employment and unemployment on school-leavers. *British Journal of Psychology, 77*, 459-479.
- Gelpe, D. & Fraise, J. P. (1996). Obstacles perçus a l'obtention d'un emploi. *Revue Internationale de Psychologie du Travail et des Organisations, 2*, 55-67.
- Gilmore, T. M. & Reidd, W. (1978). Locus of control, prediction and performance on university examinations. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 46*, 565-566.
- Pansu, P. (1994). *La norme d'internalité et le jugement sur la valeur professionnelle*. Tesis de doctorado para la obtención del título de doctor en Psicología, Université Pierre Mèndes-France, Grenoble, Francia.
- Pansu, P. (1997). Norme de internalité et appréciation sur la valeur professionnelle: L'effet des explications internes en l'appréciation du personnel. *Le Travail Humain, 60*, 205-222.
- Pansu, P., Pavin, C., Serlin, E., Aldrovandi, M. & Gilibert, D. (1998). Esquisse de une méthode de présentation de soi en entretien de sélection: Une application de la théorie de la norme de internalité dans le cadre de la recherche d'un

- emploi. En J. Py, A. Somat & J. Baillé (Eds.), *Psychologie sociale et formation professionnelle: Propositions et regards critiques*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Phares, E. J. (1968). Differential utilization of information as a function of internal-external control. *Journal of Personality*, 36, 649-662.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1, (601).
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56-67.
- Roques, M. (1995). *Sortir du chômage*. Bruselas: Mardaga.
- Soloman, S. (1978). Measuring dispositional and situational attributions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, 589-594.
- Wolfe, R. N. (1972). Perceived locus of control and prediction of own academic performance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 38, 80-83.