



## Jornades de Foment de la Investigació

# **DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE ACTITUDES HACIA LA BUSQUEDA DE EMPLEO (A.B.E.)**

### **Autoras**

Susana Llorens<sup>1</sup>

M<sup>a</sup> Isabel Beas

Eva Cifre

## ABSTRACT

El objetivo de este trabajo es diseñar y validar un cuestionario de evaluación de las actitudes de los jóvenes universitarios hacia la búsqueda de empleo, adaptando el modelo de actitudes de la *acción planeada* de Azjen y Madden (1986) y Rosenberg y Hovland (1960). Sobre una muestra de 107 estudiantes de últimos cursos de carrera pertenecientes a la Universitat Jaume I de Castellón, se han considerado siete grupos de variables: variables sociodemográficas (nombre, titulación, curso, sexo, edad y estado civil), hábito, intención conductual, autoeficacia o control conductual, norma subjetiva, actitudes y locus de control. Con tal de validar el cuestionario se han realizado análisis factorial de componentes principales con rotación varimax. Los resultados apuntan hacia la existencia de una estructura factorial compuesta por tres factores, que se han denominado: atribución emocional, intención instrumental y autoeficacia o control conductual. Aplicaciones prácticas y limitaciones del estudio son expuestas.

## 1. INTRODUCCIÓN

El estudio de las actitudes ha sido un tema central e importante en el ámbito de la Psicología social y en Sociología desde hace más de cuatro décadas. La razón fundamental del interés en este objeto de estudio se debe a su aplicación social y a la relación y desajustes establecidos entre actitudes y conducta. Así, conociendo las actitudes que manifiesta una persona hacia un objeto de actitud determinado, puede predecirse su conducta futura y promover el cambio de actitudes (EAGLY Y CHAIKEN, 1993).

El concepto de actitud fue introducido por THOMAS Y ZNANIECKI en 1918 quienes realizaron un estudio para explicar las diferencias en los estilos de vida que tenían los campesinos polacos que vivían en Polonia y los que habían emigrado a EE.UU, a partir de la medida de las creencias y valores que tenían sobre distintos aspectos de la vida (política, economía, vida, pena de muerte, etc.). Ante la posibilidad de medir las actitudes, cambiarse y predecir la conducta, surge el interés en el estudio de las actitudes.

Aunque existen numerosas definiciones sobre actitud y actualmente no existe una definición universalmente aceptada, desde una perspectiva social se destaca la definición propuesta por TRIANDIS (1991), quien la conceptualiza como una estado personal que predispone a una respuesta favorable o desfavorable, frente a un objeto, persona, o idea. Por otro lado, desde una perspectiva del aprendizaje, las actitudes se consideran una competencia básica del aprendizaje, además de los conocimientos, habilidades y destrezas (COLOM, SARRAMONA Y VÁZQUEZ, 1994).

En esta línea, el estudio de las actitudes de cara a la inserción laboral de los jóvenes universitarios que buscan un empleo por primera vez, es importante por varias razones. En primer lugar, porque las actitudes dirigen las conductas (EAGLY Y CHAIKEN, 1993). En segundo lugar, por su colaboración

en la inserción laboral de los jóvenes. Así, para la transición socio-laboral no basta con formar en conocimientos, habilidades y destrezas, sino que es necesario poseer una actitud que favorezca la motivación y autorresponsabilización de la persona para buscar y encontrar empleo (DE PABLO, 1996, BEAS, LLORENS, 1996). Además, la manifestación de actitudes negativas hacia la búsqueda de empleo debido a barreras o impedimentos que los jóvenes asumen como reales (suerte, políticas de trabajo, frustraciones, falta de confianza en sus posibilidades para encontrar empleo, etc.), impide la realización de conductas o estrategias adecuadas para la búsqueda de empleo y que faciliten la transición socio-laboral (GONZÁLEZ Y NAVARRO, 1998; BEAS, LLORENS Y PINAZO, 2000). Finalmente, esta falta de actitudes positivas hacia la búsqueda de empleo, puede traducirse en un fracaso en la búsqueda y provocar la aparición del desempleo en los jóvenes que es el causante de consecuencias psicológicas de envergadura, a saber: alteraciones de la autoestima, factores de personalidad, salud mental, bienestar psicológico, relaciones familiares, actitudes, intereses y valores y estados de atribución e indefensión aprendida, depresión y suicidios (GARCÍA RODRÍGUEZ, 1993).

Así, a continuación, se muestra un modelo que representa los factores relacionados con la búsqueda de empleo, donde se manifiesta la importancia de las actitudes en todo este proceso (ver figura 1).

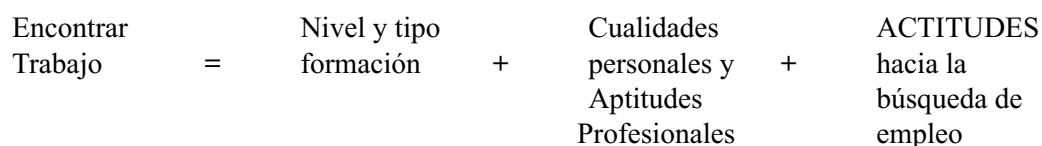


Figura 1: Factores relacionados con la búsqueda de empleo (BEAS Y LLORENS, 1996)

El modelo más clásico respecto a la relación entre actitud y conducta es el modelo tridimensional o de los tres componentes de ROSENBERG Y HOVLAND (1960), que define la actitud como una predisposición a responder a alguna clase de estímulo con tres tipos de respuesta: afectiva (evaluación del objeto de actitud en términos de agrado-desagrado), cognitiva (creencias, opiniones o ideas sobre el objeto de actitud) y conductual (intenciones a comportarse de una determinada manera hacia el objeto de actitud). En este modelo, la actitud es un “constructo hipotético” que media entre los estímulos que la provocan y las conductas consecuentes que sí se observan directamente (STAHLBERG Y FREY, 1991).

Dado que la búsqueda de empleo, es una conducta que escapa muchas veces al control de las personas, nos basamos en el modelo de actitudes de la acción planeada propuesto por AZJEN Y MADDEN (1986). Ampliamente estudiado desde la psicología social, este modelo 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. Así, la ejecución de la conducta por una persona está determinado por su *intención* de realizar la conducta (disposiciones a comportarse de una forma determinada respecto al objeto de actitud), que a su vez está determinado por el *control percibido* por la persona. Es decir, al margen de la fuerte presión que la persona percibe en su entorno para que busque empleo y de la actitud favorable hacia la búsqueda de empleo, en su intención pesará también la probabilidad que el cree que tiene de buscar empleo o el control de conseguirlo.

Así, el *control percibido* puede definirse como las creencias de la persona sobre si posee o no las capacidades o recursos necesarios para llevar a cabo la conducta y si existen las oportunidades

adecuadas. Por su parte, la *intención* conductual es igual a la *actitud* (evaluación positiva o negativa del objeto de actitud), más la *norma subjetiva* (juicio o creencia de la probabilidad de que otros significativos -amigos, familia, compañeros, etc.- esperan que el sujeto muestre la conducta a pronosticar y que está compuesta por la presión social a que te comportes según las normas sociales y que es ejercida por las personas importantes para el sujeto y la motivación del sujeto a seguir tales normas), más el *control percibido*. Además, cuando el control percibido es exacto y se aproxima al control real de la persona sobre la conducta, la relación de la actitud con la conducta es directa (ver modelo 2).

Sin embargo, en otras ocasiones, las actitudes dirigen las conductas con poca intervención del pensamiento, de forma automática. De esto, se desprende la influencia clave del *hábito* en la relación entre actitud y conducta. Así pues, 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. Son automáticas y no requieren esfuerzo consciente. De esta manera, el hábito se considera un paso previo que influye en la actitud que desembocará en conducta. Así, para que se produzca una conducta tiene que haber una actitud que favorezca la aparición de tal conducta y esta vendrá determinada por los hábitos o las costumbres. Sin embargo, la influencia del hábito es tan grande, que incluso es capaz de influir directamente en la conducta, sin mediación alguna de la actitud (ver modelo 2).

En esta línea, el objetivo general de este trabajo es diseñar y validar un cuestionario de evaluación de las actitudes de los jóvenes universitarios hacia la búsqueda de empleo, adaptando el modelo de actitudes de la *acción planeada* de AZJEN Y MADDEN (1986) Y ROSENBERG Y HOVLAND (1960).

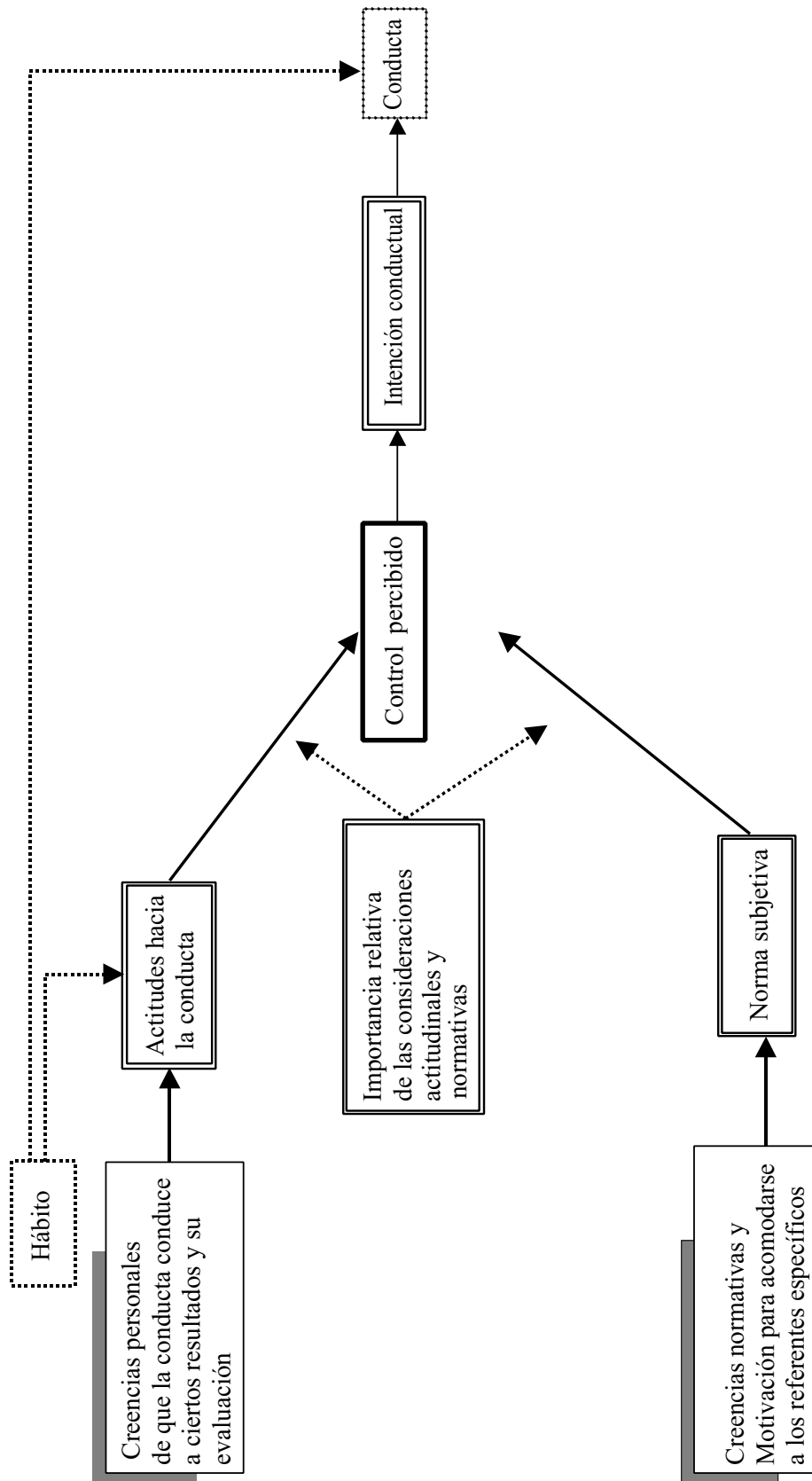


Figura 2: Factores que determinan la conducta de la persona: teoría de la acción planeada (Ajzen y Madden, 1986) y el efecto del hábito.

## METODOLOGÍA

### Muestra

El estudio se llevó a cabo sobre una muestra compuesta por 107 estudiantes de últimos cursos de carrera y recién titulados, pertenecientes a la Universitat Jaume I de Castellón. De edades comprendidas entre los 20 y los 32 años edad ( $X=23$  años;  $Sd=2.34$ ), el 13.1% son hombres y el 85 % mujeres. En cuanto al estado civil, la mayoría de la muestra son solteros (96.3%). Además, el 88% son alumnos pertenecientes a la licenciatura en Psicología, el 86% de los sujetos no están titulados y el 56.1% no han buscado empleo.

### *Elaboración del cuestionario*

El cuestionario fue elaborado y diseñado utilizando el método de los “incidentes críticos” de HERZBERG, MAUSNER Y SNYDERMAN (1959). En primer lugar, se procedió a elaborar una banco de ítems sobre opiniones y creencias sobre el objeto de actitud, basándose en la intuición del investigador, opiniones de expertos y estudios publicados, siguiendo el modelo de actitudes de la *acción planeada* de AZJEN Y MADDEN (1986) Y EL DE ROSENBERG Y HOVLAND (1960).

La información obtenida se analizó y categorizó a través de un sistema de análisis interjueces, utilizando una versión interpretativa del “grounded theory” (GLASSER Y STRAUSS, 1967). Así, una vez elaboradas las categorías iniciales fueron evaluadas por distintos jueces para reestructurar tales categorías. A partir de las categorías finales obtenidas, se procedió a la elaboración de los 22 ítems que componen el cuestionario final.

Aunque se garantiza la confidencialidad de los sujetos, se ofrece la oportunidad de anotar algún tipo de clave personal para poder identificarlos y poder realizar estudios longitudinales posteriores (T2).

Para dar respuesta al cuestionario, se ha utilizado una escala de 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.

### *Variables*

Se han considerado siete grupos de variables: 1) *variables sociodemográficas*, evaluada a través de ítems referentes a: nombre, titulación, curso, sexo, edad y estado civil, 2) *hábito* evaluado a través de cuatro ítems (ej. ¿en el pasado has buscado empleo?, ¿cómo definirías tu experiencia de búsqueda de empleo?, técnicas utilizadas para buscar empleo y ¿has tenido experiencia laboral?), 3) *intención conductual* evaluado a través de dos ítems en una escala tipo Likert de 1 a 5 (ej. en cuanto termine la carrera buscaré empleo) 4) *autoeficacia o control conductual* evaluado a través de tres ítems utilizando la misma escala de medida de 1 a 5 (ej. conozco las fuentes que me pueden proporcionar un empleo), 5) *norma subjetiva* evaluada a través de cuatro ítems, en la misma escala de medida tipo Likert (ej. me siento motivado para buscar empleo aunque mis amigos no lo hagan), 6) *actitudes* evaluado a través de siete ítems (encontrar un trabajo es importante para mi) y 7) *locus de control* evaluado a través de siete ítems (ej. encontrar trabajo depende mayoritariamente de la suerte) en la misma escala de medida.

### *Análisis*

Con tal de validar el cuestionario se ha realizado un análisis factorial de componentes principales con rotación varimax, utilizando el paquete estadístico SPSS. El análisis de consistencia interna o fiabilidad del cuestionario, se ha valorado a través del cálculo del alpha de Cronbach.

## **RESULTADOS**

### *Análisis de los ítems*

A continuación se muestran los análisis descriptivos de cada uno de los ítems que conforman el cuestionario de actitudes hacia búsqueda de empleo. Se muestran valores aceptables en todos ellos, tal y como puede apreciarse en la siguiente tabla (ver tabla 1).

Item	N	Media	S.D.
5	107	4.30	.77
6	107	4.12	1.10
7	101	3.14	.90
8	107	4.03	.96
9	101	2.60	.88
10	101	3.08	1.11
11	106	2.92	1.08
12	106	2.97	1.21
13	107	4.25	.65
14	107	3.27	1.19
15	107	4.29	.74
16	107	2.87	.96
17	107	2.39	.89
18	101	4.53	.79
19	107	3.94	.95
20	101	3.31	.98
21	106	4.12	.75
22	106	4.01	.88
23	106	4.08	.94
24	101	4.75	.52
25	107	4.67	.51
26	101	3.33	1.05
27	107	3.50	1.14

*Tabla 1: Análisis descriptivos de los ítems.*

### **Estructura factorial**

Los resultados apuntan hacia la existencia de una estructura factorial compuesta por tres factores, que se han denominado: Atribución emocional, Intención instrumental y Autoeficacia o

control conductual. Esta estructura factorial explica el 39.36% de la varianza total del cuestionario (ver tabla 2).

*El factor 1 (F1) explica el 15.14% de la varianza total del cuestionario. Está compuesto por siete ítems: 7, 9, 10, 12, 20, 21, 26. Los ítems que tienen mayor peso en este factor hacen referencia a la atribución emocional: que implica una valoración subjetiva del hecho de buscar empleo (la búsqueda de trabajo es frustrante y desalentadora, o por el contrario es agradable, estimulante y retadora), locus de control (ej. el hecho de encontrar trabajo depende de la suerte, depende de mí, depende de los enchufes) y atribución subjetiva del objeto de actitud (ej. en la actual conyuntura económica es casi imposible encontrar un puesto de trabajo).*

El factor 2 (F2) explica el 12.63% de la varianza total del cuestionario. Este factor está compuesto por siete ítems (6, 13, 15, 22, 23, 24, 25) que contemplan aspectos referentes a la *intención instrumental* hacia la búsqueda de empleo: encontrar un trabajo es importante para mí, creo que aprender a buscar trabajo es cosa de tontos, en cuanto termine la carrera buscaré empleo, si tuviera la oportunidad buscaría empleo, las técnicas de búsqueda de empleo ayudan a encontrar trabajo, mis padres esperan que me esfuerce para encontrar un trabajo y conocer las fuentes de información son de mucha utilidad para encontrar empleo.

El factor 3 (F3) explica el 11.59% de la varianza total. Este factor agrupa tres ítems (14, 17, 27), que hacen referencia a la *autoeficacia o control conductual*. Es decir, implica la medida en que el sujeto piensa que tiene la capacidad para buscar y encontrar empleo (ej. me siento capacitado para buscar empleo).

<i>Item</i>	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>
20	.786		
21	.609		
7	.603		
26	.600		
9	.586		
12	.464		
10	.402		
18			
25		.696	
24		.601	-.408
23		.541	
15		.510	
13		.483	
6		.458	
22		.415	
8			
14			.725
17			.701
27			.679

Tabla 2: Saturación de los ítems en cada factor.



### *Análisis de fiabilidad*

La fiabilidad de la escala total es satisfactoria, presentando un alpha de Cronbach de 0.6631. Del mismo modo, la fiabilidad de los factores también son adecuados, tal y como puede apreciarse en la siguiente tabla (tabla 3).

Factor	Alpha
F1	.7263
F2	.6134
F3	.6661

*Tabla 3: Análisis de fiabilidad de los tres factores.*

En la siguiente tabla aparecen los resultados del análisis de fiabilidad de cada uno de los ítems con la escala total de actitudes y con el factor al que pertenece.

Item	Subescala	Correlación item-total	Correlación item-factor	Alpha excluyendo item total	Alpha excluyendo item factor
6	F2	.1273	.2594	.6695	.5590
7	F1	.3946	.5049	.6326	.6663
9	F1	.2472	.4106	.6509	.6881
10	F1	.1094	.2454	.6719	.7323
12	F1	.4357	.3880	.6213	.6992
13	F2	.1867	.2897	.6573	.5312
14	F3	.3063	.5852	.6433	.4371
15	F2	.2836	.2926	.6477	.5279
17	F3	.1901	.3409	.6574	.7423
20	F1	.3586	.5739	.6362	.6465
21	F1	.3711	.3957	.6386	.6933
22	F2	.0470	.2379	.6743	.5521
23	F2	.2208	.3394	.6542	.5083
24	F2	.0694	.3126	.6657	.5309
25	F2	.1352	.4562	.6613	.4966
26	F1	.4407	.5390	.6235	.6534
27	F3	.4552	.5650	.6189	.4688

*Tabla 4: Análisis de fiabilidad y correlaciones.*

## DISCUSIÓN

El mundo laboral actual se encuentra marcado por el aumento de la inestabilidad e inseguridad en el empleo. En este contexto, y con el fin de lograr la plena adaptación al mercado de trabajo, es necesario no sólo una formación integral en estrategias de búsqueda de empleo, sino también la generación de actitudes que favorezcan la motivación del joven en la transición al mundo laboral.

Así, se trata de considerar las actitudes como una competencia básica para la búsqueda de empleo y para el éxito en la búsqueda. Se hace necesario, pues, que los jóvenes tengan nuevas concepciones y posicionamientos personales en cuanto a la valoración del trabajo, su futuro laboral y sus posibilidades de empleo. Así pues, es fundamental la elaboración de instrumentos que permitan conocer y detectar cuáles son las actitudes de los jóvenes titulados respecto a la búsqueda de empleo.

Considerando el objetivo del presente trabajo, y adaptando el modelo de actitudes de la *acción planeada* de AZJEN Y MADDEN (1986) Y ROSENBERG Y HOVLAND (1960), los resultados del diseño y validación del cuestionario de evaluación de las actitudes de los jóvenes universitarios hacia la búsqueda de empleo, sobre una muestra de 107 estudiantes de la Universitat Jaume I, ha puesto de manifiesto una estructura factorial de las actitudes frente a la búsqueda de empleo compuesta por tres factores: a) atribución emocional, b) intención instrumental y c) autoeficacia o control conductual.

Los análisis realizados muestran que las propiedades psicométricas (fiabilidad y validez) del cuestionario son adecuados, de ahí que su utilización pueda permitir la evaluación de las actitudes que presentan los jóvenes universitarios frente a la búsqueda de empleo, siendo de especial utilidad para la evaluación de estas tres dimensiones obtenidas.

Entre las aplicaciones prácticas del instrumento se destacan la posibilidad de diagnosticar las actitudes de los jóvenes universitarios hacia la búsqueda de empleo, tanto a nivel general como a nivel individual para la automonitorización, con el objetivo último de facilitar la transición socio-laboral de los jóvenes ante el primer empleo.

Además, en función de los resultados obtenidos, podrán diseñarse e implementarse cursos de formación dirigidos a facilitar el refuerzo o el cambio de actitudes de orientación hacia el logro y una gestión eficaz de la búsqueda de empleo, por medio de comunicaciones persuasivas, y facilitando el uso de estrategias adecuadas para la búsqueda de empleo (LLORENS, 1997 Y GONZÁLEZ Y NAVARRO, 1998). En este sentido, también sería útil como herramienta de evaluación de la formación, basado en la consecución del cambio de actitudes.

Por último, este cuestionario va a permitir conocer los distintos patrones de estrategias de búsqueda de empleo, así como poner a prueba el modelo de actitudes de AZJEN Y MADDEN (1986).

Entre las limitaciones del estudio se destacan el tamaño de la muestra y el hecho de que la mayor parte de los sujetos que han colaborado en el estudio son alumnos pertenecientes a la licenciatura en Psicología.

## BIBLIOGRAFÍA

- AZJEN, I. Y MADDEN, T.J. (1986). Prediction of goal directed behavior: attitudes, intentions and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-74.
- BEAS, M.I., LLORENS, S., HURTADO, M.J., LÓPEZ, Y. & SILVESTRE, M. (1996). *Curso teórico práctico en técnicas de búsqueda de empleo*. Unpublished manuscript.
- BEAS, M., LLORENS, S. Y PINAZO, D. (en prensa). Training options at university: the SEF experience. *Education & Training*.
- COLOM, A.; SARRAMONA, J.; VÁZQUEZ, G. (1994). *Estrategias de formación en la empresa*. Madrid, Narcea, S.A.
- DE PABLO, (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. Y CHAIKEN, S. (1993). *The Psychology of attitudes*. C.A.: Harcourt Brace Janovich. San Diego.
- GARCÍA RODRÍGUEZ, Y. (1993). Conclusiones sobre los efectos psicológicos del desempleo en la juventud. *Psicología del trabajo y organizaciones*, 11, 24, 51-62.
- GLASSER, B.G. & STRAUSS, A.L. (1967) *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*, Chicago, Aldine.
- GONZÁLEZ Y NAVARRO, (1998). Desarrollo de competencias transversales para el acceso al empleo: practical & educational training, una propuesta metodológica. *Intervención psicosocial*, 7,3,427-443.
- LLORENS, S. (1997). *La formación continua en la empresa: Un estudio en el sector metal-mecánica*. Tesis de licenciatura.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B. Y SNYDERMAN, BB. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- ROSENBERG, M.J. Y HOVLAND, C.I. (1960). Cognitive, affective and behavioral components of attitudes. En C.I. Hovland y M.J. Rosenberg (eds), *Attitude Organization and Change*, New Haven: Yale University Press.
- STAHLBERG, D. Y FREY, D (1991). Actitudes I: Estructura, medida y funciones. En Hewstone, M, Stroebe, w., Codol, J.P. y Stephenson, G.M. (Eds) *Introducción a la Psicología social. Una perspectiva europea*. Ariel Psicología.
- THOMAS, W.I. Y ZNANIECKI, F. (1918). *The Polish Peasant in Europe and America*. Boston: Badger.
- TRIANDIS, H.C. (1991). Attitude and attitude change. *Ency. Human Biology*, 1, 485-496. C.A.: Academy Press. San Diego.

**ANEXO:**

**Cuestionario "A.B.E."  
Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo**

Nombre: \_\_\_\_\_

Titulación: \_\_\_\_\_

Curso en el que te encuentras: \_\_\_\_\_ / Ya titulado SI.....(1)  
NO....(2)

Sexo: Hombre.....(1) Edad: \_\_\_\_\_  
Mujer.....(2)

Estado civil Soltero/a.....(1)  
Casado/a.....(2)  
Viudo/a.....(3)  
Divorciado/a o separado/a.....(4)

1. En el pasado, ¿has buscado empleo? SI....(1)  
NO....(2)

2. ¿Cómo definirías tu experiencia de búsqueda de empleo?

1 2 3 4 5  
Totalmente Insatisfactoria Indiferente Satisfactoria Totalmente  
insatisfactoria satisfactoria

3. ¿Qué técnicas has utilizado para buscar empleo?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4. ¿Has tenido experiencia laboral?:

- NO.....(1)
- Menos de 6 meses.....(2)
- De 6 meses a 12 meses....(3)
- Más de 12 meses.....(4)

A continuación aparecen una serie de afirmaciones que se hacen sobre la búsqueda de empleo. Indica el grado en que estás o no de acuerdo con ellas, utilizando la siguiente escala:

1 2 3 4 5  
Completamente En desacuerdo Ni de acuerdo De acuerdo Completamente  
en desacuerdo ni en desacuerdo de acuerdo

5. En cuanto termine la carrera, buscaré empleo ( )
6. En la actual coyuntura económica es casi imposible encontrar un puesto de trabajo ( )
7. Encontrar un trabajo depende mayoritariamente de los “enchufes” ( )
- 8 Me importa mucho lo que piensen mis padres respecto a buscar empleo ( )
9. La búsqueda de empleo es agradable, estimulante y retadora ( )
10. Conocer las fuentes de información (B.O.E., periódicos...) es de mucha utilidad para encontrar empleo( )
11. Me siento capacitado para utilizar las técnicas de empleo adecuadamente. ( )
12. Las técnicas de búsqueda de empleo ayudan a encontrar trabajo( )
13. Conozco las fuentes que me pueden proporcionar un empleo. ( )
14. Encontrar un trabajo depende mayoritariamente de la suerte ( )
15. Creo que encontrar empleo depende de mí ( )
16. Mis padres esperan que me esfuerce para encontrar un trabajo ( )
17. Si tuviera la oportunidad, buscaría empleo. ( )
18. Creo que aprender a buscar trabajo es cosa de tontos ( )
19. Encontrar un trabajo es importante para mí. ( )
20. La búsqueda de empleo es frustrante y desalentadora ( )
21. Me siento capacitado para buscar empleo. ( )

## **ANOTACIONES**

<sup>1</sup> La autora es beneficiaria de una beca de FPI por la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia.