



PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO EN POBLACIÓN JOVEN DESEMPLEADA. UN ANÁLISIS DEL CONTEXTO SOCIODEMOGRÁFICO

JOB SEARCH BY UNEMPLOYED YOUTH: ANALYSIS OF THE SOCIODEMOGRAPHIC CONTEXT

María Magdalena **Fernández-Valera**¹

Universidad Politécnica de Cartagena. Centro Universitario de la Defensa. Departamento de
Ciencias Económicas y Jurídicas. San Javier, España

María Isabel **Soler Sánchez**

Universidad de Murcia. Facultad de Psicología. Departamento de Psiquiatría y Psicología Social.
Murcia, España

Mariano **Meseguer de Pedro**

Universidad de Murcia. Facultad de Psicología. Departamento de Psiquiatría y Psicología Social.
Murcia, España

RESUMEN

En las últimas dos décadas se han incrementado de manera sustancial los estudios dedicados al análisis de los antecedentes de la búsqueda de empleo. Los resultados de diversas investigaciones ponen de manifiesto que ciertas variables sociodemográficas podrían influir en la probabilidad de conseguir un trabajo. Teniendo en cuenta que el empleo estable y seguro, característico de generaciones anteriores, resulta prácticamente un hito inalcanzable para la población joven en la actualidad, podría resultar útil el análisis del contexto demográfico para ayudar al diseño de políticas de empleo más efectivas. Por ello, en esta investigación se pone el foco de atención en el papel de ciertas variables sociodemográficas a la hora de explicar el proceso de búsqueda de empleo que

¹ *Correspondencia:* María Magdalena Fernández-Valera. Correo-e: [mariam.fernandez@cud.upct.es](mailto:mariam.fernandez@ cud.upct.es), web: <https://investigacion.cud.upct.es/investigadores/dra-magdalena-fernandez-valera/>

sigue la población joven. La muestra está compuesta por 568 personas en situación de desempleo con una edad comprendida entre los 16 y los 29 años. Los resultados muestran que el sexo, la edad, el nivel educativo, la inscripción en el servicio público de empleo, el sector económico del último empleo y el tiempo de búsqueda de empleo influyen en las probabilidades de inserción laboral posterior.

Palabras clave: Mercado laboral, desempleo, políticas de empleo, jóvenes, búsqueda de empleo.

ABSTRACT

Over the past two decades, there has been an increase of studies concerned with analysing job search's antecedents and consequences. Individual differences have prominently appeared in previous research as an essential background for explaining the job search process. In light of that argument, different sociodemographic variables could increase the likelihood of getting a job. As youth employment is undergoing a critical situation, this study focuses on how particular sociodemographic and socio-labour variables could explain the job search process carried out by unemployed youth. The sample consists of 568 Spanish unemployed youngsters between 16 and 29 years of age. Significant differences in means are studied using two types of nonparametric statistical tests. The results show that sex, age, education level, registration in the public employment service, last employment economic sector and job search time influence unemployed youngsters' job search process. Finally, the results obtained are discussed.

Key Words: Labour market, unemployment, labour policies, youngsters, job search.

Cómo citar este artículo:

Fernández-Valera, M.M., Soler-Sánchez, M.I. y Messeguer de Pedro, M. (2023). Proceso de búsqueda de empleo en población joven desempleada. Un análisis del contexto sociodemográfico. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 34(1), 102-121. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.34.num.1.2023.37419>

Introducción

La transición a la vida activa se define como el conjunto articulado de conductas, decisiones, expectativas y estrategias de acción necesarias para afrontar los cambios significativos propios del proceso que prepara a la población juvenil para su entrada en el estadio adulto (Jurado et al., 2015). La transición al mercado de trabajo de la población joven no sólo está referida al periodo de tiempo que transcurre entre la salida de las instituciones formativas y su primer trabajo, sino que también incluye aspectos cualitativos del mismo, como la estabilidad del empleo o el salario, lo que abre las puertas a otros procesos de transición adulta como, por ejemplo, la formación de una familia (OIT, 2015).

La Transición a la vida activa como ámbito de análisis suele ser una constante en la mayoría de trabajos que sitúan a la población juvenil como objeto de estudio, puesto que una preocupación recurrente de las Ciencias Sociales es el interés por los itinerarios que sigue este estrato de población a la hora de acceder a la vida adulta (Parrilla et al., 2010). Resulta necesario poner de relieve que la consecución de un trabajo es el hecho crítico que marca el acceso a la vida activa. Y no sólo eso, pues Gómez y Arévalo (2013) otorgan una importancia vital a las transiciones entre el sistema educativo y la primera ocupación estable, ya que ello influye en el éxito de la carrera profesional posterior mediante el desarrollo del rol laboral y su influencia en el significado del trabajo, así como que impacta de lleno en la estratificación social, la creación de nuevas unidades familiares o el mantenimiento de los sistemas de protección social. Además, la importancia de las transiciones juveniles exitosas trasciende el ámbito laboral, pues éstas suponen un periodo significativo para la constitución de la población joven como sujetos políticos, la adquisición de sus capacidades cívicas y, en definitiva, la formación de una ciudadanía plena (Benedicto, 2013).

Sin embargo, el empleo estable y seguro, característico de generaciones anteriores, resulta prácticamente un hito inalcanzable para la población juvenil en la actualidad. Las siguientes cifras ofrecidas por la Organización Internacional del Trabajo - OIT (2020) son tan clarificadoras como preocupantes, y es que según datos de este organismo hay 64 millones de jóvenes desempleados y desempleadas en todo el mundo y 145 millones de trabajadores y trabajadoras jóvenes viven en la pobreza. La prolongada crisis económica de principios del siglo XXI unida a las consecuencias económicas y sociales de la pandemia actual, no sólo ha provocado que la inserción de la población juvenil en el mercado laboral sea más difícil, sino que, en muchos casos, les hace ser menos selectivos con el trabajo provocando que la precariedad se constituya como un aspecto bastante habitual (González et al. 2015; OIT, 2015). La sobrecualificación del mercado laboral juvenil unido al desfase de la formación provocado por el tiempo en desempleo, constituye uno de los graves problemas que acarrea el desempleo de este grupo de población, pues entre otros aspectos, impide que los países aprovechen todo el potencial de su fuerza de trabajo limitando su productividad (OIT, 2015). Además, la OIT (2015) ha señalado la erosión de las competencias, la exclusión social creciente y un nivel mayor de pobreza como efectos principales de los períodos de desempleo cada vez más largos que soporta este estrato de población. Ello ocasiona inevitablemente, el desajuste entre las competencias que poseen los trabajadores y las que exigen los empleadores, afectando así a la satisfacción laboral y a los salarios de éstos, así como a la eficiencia organizativa (Tarvid, 2012).

Ante el escenario anteriormente presentado, en esta investigación se considera que una manera adecuada de esclarecer el problema del empleo juvenil es observando el proceso de búsqueda de empleo que lleva a cabo la población joven y cómo determinados antecedentes influyen en el mismo. En los inicios de la investigación sobre este concepto, Schwab et al. (1967) defendieron la existencia de tres dimensiones: a) fuentes utilizadas (diferenciadas entre formales e informales se refieren a los medios utilizados por las personas demandantes de empleo para recabar información sobre diversas oportunidades laborales como por ejemplo, anuncios de empleo, visitar agencias de colocación o acudir a amistades y familia para encontrar un trabajo); b) intensidad del proceso de búsqueda, y; c) naturaleza de la información que las personas que buscan empleo han sido capaces de obtener del puesto de trabajo al que aspira ofrecido por la empresa.

El análisis de los factores que influyen en la búsqueda de empleo es un importante campo de investigación en el que se han realizado numerosos estudios que han examinado diversas variables mediante diseños y métodos de evaluación diferentes (Nieto-Flores et al., 2015). En las últimas dos décadas se han incrementado de manera sustancial los estudios dedicados al análisis de los antecedentes y consecuencias de la búsqueda de empleo. Las diferencias individuales han figurado de manera prominente en la investigación como predictores de las conductas de búsqueda de empleo y sus consecuencias (Alonso y Sánchez-Herrero, 2011; Huffman y Torres 2001; Kanfer et al., 2001; Saks y Asforth, 2002). Los resultados de diversas investigaciones ponen de manifiesto que ciertas variables sociodemográficas (edad, género, formación, duración del desempleo, etc.) podrían estar relacionadas con la inserción laboral (Galiç, 2011; Nieto-Flores et al., 2015).

A continuación, se ofrecen resultados de investigaciones previas que han analizado la influencia de diversas variables sociodemográficas y sociolaborales en el proceso de búsqueda de empleo:

- Sexo

Los resultados encontrados sobre la influencia de esta variable en el proceso de búsqueda de empleo son contradictorios. Por un lado, Andersson (2015) establece que el sexo (ser hombre) fue el mejor predictor de la inserción laboral. Kanfer et al. (2001) mostraron que esta variable tiene sólo un efecto discreto sobre las conductas de búsqueda de empleo, indicando que los hombres tenían más posibilidades de involucrarse en el proceso que las mujeres. Por su parte, en el estudio de Van Hooft et al. (2004) se muestra que los hombres tenían más posibilidades de involucrarse en la búsqueda que las mujeres, aunque la relación entre ambas variables fue débil.

De modo opuesto a los estudios anteriores, Wanberg et al. (1999) exponen que son las mujeres quienes tienen más intención de buscar un trabajo en el futuro que los hombres. En relación con el tipo de estrategia de búsqueda de empleo utilizada, según Huffman y Torres (2001) los hombres tendían a utilizar más los métodos de búsqueda informales que las mujeres. Por su parte, Drentea (1998) mostró que, debido a que por lo general las mujeres tendían a utilizar más las estrategias de búsqueda de empleo formales que los hombres, aquellas que utilizaban métodos informales tendían a aceptar trabajos con un perfil masculinizado. Sin embargo, Tziner et al. (2004) no encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres.

- Edad

Por lo general, la mayoría de las investigaciones han puesto de manifiesto que a medida que la edad aumenta se reducen las probabilidades de obtener un empleo y se incrementa la duración del periodo de búsqueda (Frinkelstein et al., 2015; Vansteenkiste et al., 2015; Wanberg et al., 2016). El hecho de que las personas de más edad que buscan un empleo tengan menores posibilidades de conseguir un trabajo que la población joven en un periodo de tiempo determinado, podría deberse a que ésta última utiliza una mayor variedad de estrategias para buscar empleo que los mayores (Tziner et al., 2004) así como que muestran expectativas más positivas sobre el proceso de búsqueda (Metz et al., 2009). Sin embargo, en el estudio llevado a cabo por Covizzi (2008) era la población juvenil quien tenía una mayor duración de búsqueda y menor probabilidad de conseguir un trabajo. Por su parte, Kunze y Troske (2012) no encontraron diferencias significativas entre los y las demandantes de empleo adultos y jóvenes en la duración del proceso de búsqueda de empleo.

- Nivel educativo

La premisa básica de la teoría del capital humano propuesta por Gary Becker en la década de los sesenta es, en términos generales, que aquellas personas que alcancen un alto grado de educación formal tendrán más posibilidades de conseguir un empleo (Berntson, 2008). En referencia al nivel educativo de los buscadores de empleo, según los resultados del meta-análisis llevado a cabo por Kanfer et al. (2001), las relaciones entre esta variable y la duración del desempleo, aunque discretas, sugieren que aquellas personas con un nivel educativo elevado consiguen antes un trabajo. En relación con la inserción en el mercado de trabajo, Prussia et al. (2001) muestran que el nivel educativo sí tuvo un efecto significativo en la consecución de un empleo posterior tras un periodo en situación de desempleo. Sin embargo, algunas investigaciones no encontraron efectos significativos del nivel educativo sobre la inserción laboral en el mercado de trabajo en una muestra de personas desempleadas de larga duración (Koen et al., 2013).

- Estructura del mercado laboral

Según la teoría dual, el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos, el primario y el

secundario. En el primer segmento se agrupan las ocupaciones caracterizadas por tener altos salarios, buenas condiciones laborales o estabilidad, entre otras. Sin embargo, en el segmento secundario ocurre todo lo contrario, los puestos de trabajo característicos son aquellos con pobres condiciones laborales, alta rotación y pocas opciones de promocionar. Desde esta perspectiva, aquellos trabajadores y trabajadoras pertenecientes al primer sector tendrán más oportunidades de conseguir un empleo (Forrier y Sels, 2003).

Otro aspecto importante es el área geográfica en la que se encuentra la persona que busca empleo, puesto que la estructura y la situación económica es vital para determinar las posibilidades de conseguir un trabajo (Green et al., 2005). Algunas investigaciones han mostrado que unas condiciones del mercado de trabajo caracterizadas por altas tasas de desempleo influyen en la habilidad de los solicitantes de empleo para conseguir un trabajo (Leana y Feldman, 1995). De igual modo, la disponibilidad geográfica de la población desempleada también podría tener un impacto significativo en las tasas de inserción laboral (Alonso, 2014).

- Instituciones del mercado de trabajo

Las investigaciones realizadas sugieren que las instituciones del mercado laboral tienen un impacto directo en las actividades del mismo, sobre todo en lo relativo a la interacción entre solicitantes de empleo y empresas (Buscher et al., 2009). El contexto organizacional marca el nivel de empleabilidad de un individuo por dos razones: en primer lugar, porque las empresas establecen los requisitos necesarios para que una persona forme parte de una organización concreta y en segundo lugar, porque en muchos casos el ambiente organizacional potencia la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras, facilitando así la consecución de un trabajo posterior (Berntson, 2008). De manera más específica, Khoronzhevych y Fadyl, (2020) exponen que la utilización de servicios de orientación laboral públicos para buscar trabajo se relaciona de manera positiva con el ajuste persona-puesto. Por otro lado, diversos autores establecen que el uso de servicios públicos de empleo conlleva puestos de trabajo de menor salario y permanencia (Weber y Mahringer, 2008), mientras que el uso de servicios de orientación laboral privados se asocia con un salario mayor y una inserción más rápida (Huffman y Torres, 2001; Weber y Mahringer, 2008). Ello podría deberse, según Try (2005), a que los solicitantes de los servicios públicos suelen pertenecer a sectores con una alta tasa de desempleo y bajos salarios, mientras que las agencias privadas suelen trabajar con personas de mayor cualificación.

- Tiempo de búsqueda de empleo

Entre las investigaciones analizadas se resalta que a medida que aumenta el tiempo de búsqueda de empleo, se reduce la probabilidad de encontrar uno (De la Rica y Anghel, 2014; Wanberg et al., 2005). Relacionado con ello, Hernández et al. (2012) hablan del “efecto estigma”, para referirse al hecho de que la probabilidad de permanecer en desempleo depende del tiempo acumulado en el mismo, de forma que aquellas personas desempleadas que llevan más tiempo buscando trabajo son las que tienen menos probabilidades de dejar de serlo (Hernández et al., 2012). Por su parte, Wanberg et al. (2005) exponen que una persona cambia su nivel de intensidad en el proceso de búsqueda de empleo a lo largo del tiempo, debido a la tendencia personal a desalentarse o al incremento de la incertidumbre sobre cuál es el próximo paso que debe de dar para alcanzar el éxito. Yizhong et al. (2017) muestran que cuanto más tiempo está desempleada la población joven menos esfuerzo ponen en el proceso de búsqueda de empleo. Del mismo modo, se puede afirmar que conforme pasa el tiempo, aquellos que han sido rechazados en múltiples ocasiones se concentran en una estrategia de búsqueda de empleo preventiva, y no promotora, para evitar el fallo (Scholer et al., 2014).

Por último, es necesario señalar que en esta investigación se ha identificado al proceso de búsqueda de empleo que siguen la población juvenil con la Teoría del Comportamiento Planificado (*Theory of Planned Behavior*. En adelante TPB) aplicada a la búsqueda de empleo (Van Hooft et

al., 2004). Esta teoría defiende que el antecedente inmediato de las conductas de búsqueda de empleo es la intención de buscar un trabajo, y que ésta a su vez está precedida por la actitud hacia el proceso de búsqueda de empleo, la norma subjetiva (o presión social percibida para buscar un trabajo) y el grado de control percibido sobre las conductas, teniendo en cuenta que éstas son un comportamiento complejo que dependen no sólo de las habilidades y destrezas personales, sino también de oportunidades externas.

De manera más específica, la actitud hacia la búsqueda de empleo se define como la medida en que una persona realiza una evaluación positiva o negativa del proceso de búsqueda de empleo y de la consecución de un puesto de trabajo. Según los postulados de esta teoría, aquellas personas con actitudes más positivas hacia la búsqueda de empleo invertirán más tiempo en la misma puesto que esperan mejores resultados (Van Hooft et al., 2004). La norma subjetiva aplicada a la búsqueda de empleo se refiere a la presión social que percibe un demandante de empleo por parte de su entorno para que dedique parte de su tiempo a buscar trabajo durante un periodo de tiempo determinado. La TPB sugiere que aquellas personas desempleadas que perciban una mayor presión social para buscar trabajo por parte de su entorno cercano, dedicarán más tiempo a su búsqueda de empleo. La intención de búsqueda de empleo se refiere al tiempo que los participantes tienen pensado dedicar a buscar trabajo, mientras que las conductas de búsqueda de empleo se refieren a las actividades de búsqueda de empleo que efectivamente han realizado.

El objetivo de este trabajo es explorar la influencia de ciertas variables sociodemográficas y sociolaborales (sexo, edad, nivel educativo, sector económico del último empleo, inscripción en el Servicio de Empleo y Formación y tiempo de búsqueda de empleo) en los constructos que componen la Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo en una muestra de población juvenil desempleada.

Método

Muestra

La muestra está compuesta por 568 desempleados y desempleadas españoles. Respecto al sexo, un 52.4% son hombres y el 47.3% mujeres. La edad media de los participantes fue de 23.4 años (d.t. = 3.79; rango= 16-29 años). Referente al estado civil, el 81.8% estaban solteros/as y el 17.5% casados/as o convivían en pareja. Según el nivel de estudios de los participantes, el 33.5% tenía estudios universitarios, el 27.2% había alcanzado el nivel de bachillerato o formación profesional de grado superior, seguido de aquellos con estudios primarios (19.9%) y por último, de aquellas personas jóvenes cuyo nivel educativo era Formación Profesional básica (18.8%).

En referencia a la situación actual, la mayoría estaba buscando trabajo tras uno o varios trabajos anteriores (46.2%), seguido de aquellos que estaban estudiando y buscando trabajo a la vez (37.9%), y, por último, se encuentran las personas que buscaban su primer trabajo (14.8%). Atendiendo a las variables relacionadas con la situación de desempleo, el número medio de empleos desde que los participantes se incorporaron al mundo laboral fue de 2.85, el tiempo medio en desempleo fue de 8.47 meses aproximadamente, mientras que el tiempo medio de búsqueda de empleo fue de 8.61 meses.

En relación con las características del trabajo anterior de los participantes con experiencia laboral previa, la antigüedad media en la empresa fue de 12 meses. Referente a la categoría laboral del último empleo, la mayoría ocupó un empleo como trabajador/a no cualificado (49.6%), seguido de trabajador/a cualificado (23%), técnico/a (8.2%), mando intermedio (2.8%) y directivo/a (1%). Respecto al sector, servicios fue el que mayor número de participantes ocupó (59.2%), seguido del industrial (10.1%), agricultura (6.3%), otros (5.4%) y construcción (4.5%). Además, según la categoría contractual del trabajo anterior, la mayoría estuvo empleado como asalariado/a eventual (49.4%), seguido de asalariado/a fijo (19.7%), aquellos que prestaban servicios en la empresa familiar (7.2%), becarios/as (5.4%), autónomos/as (2.6%) y empresarios/as (1.6%). Por último, la mayoría no ocupó ni un trabajo acorde con su formación (53.8%), ni un trabajo acorde con sus expectativas (55.8%).

Instrumentos

Proceso de búsqueda de empleo. Se ha seguido la propuesta del cuestionario *Global TPB Variables* desarrollado por Van Hooft et al. (2004), en la validación al español de Fernández-Valera (2018). Este cuestionario está compuesto por cinco escalas: conductas de búsqueda de empleo, intención de búsqueda de empleo, actitud hacia la búsqueda de empleo, norma subjetiva y control percibido. El formato de respuesta es de tipo Likert con 5 opciones (desde 1 = Nada, hasta 5=Mucho). Un ejemplo de ítem (Sub-escala de Intención de Búsqueda de Empleo) sería: "En los últimos cuatro meses, ¿Cuánto tiempo has dedicado a Hablar con amigos o familiares sobre posibles oportunidades de trabajo?" (ítem 2). Otro ejemplo, en este caso relativo a la sub-escala de Control Percibido, sería: "Confío en que puedo ofrecer una buena impresión en las entrevistas de trabajo" (ítem 5).

Procedimiento

La población de este estudio está compuesta por personas en situación de desempleo con una edad comprendida entre los 16 y los 29 años. En España, este grupo de población ascendía a 589.539 personas (según los datos del paro registrado ofrecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal –SPEE- para el mes de septiembre de 2017). Mientras que, en la Región de Murcia, son 28.371 las personas de 16 a 29 años que estaban en situación de desempleo según cifras del SPEE para el mes de septiembre de 2017.

Dada la imposibilidad de aplicar el cuestionario a todas las personas de la población, la selección de una muestra de participantes de la población objetivo es una cuestión primordial. En este caso, para un nivel de confianza del 95%, una estimación de π de 50, un error máximo admitido de 4 y teniendo en cuenta un tamaño de la población de 28.400 personas aproximadamente, sería necesario recoger una muestra de 578 participantes como mínimo. En este caso, la muestra recogida fue de 607 cuestionarios, pero se descartaron 39 por estar mal cumplimentados. De modo que, la muestra total del estudio está compuesta por 568 personas en situación de desempleo. La muestra del estudio se obtuvo en colaboración con el Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia, durante el periodo comprendido entre enero y junio de 2016. La forma de recogida fue mediante el envío del cuestionario por correo electrónico a todos los orientadores laborales de la Región de Murcia que trabajasen con jóvenes (16-29 años), para que lo administrasen a este grupo de población. El estudio cuenta con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad de Murcia.

El análisis estadístico de los datos se ha realizado mediante la utilización del programa informático SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) en la versión 22.0 para los análisis

descriptivos e inferenciales. Específicamente, se estudia la existencia de diferencias significativas en las medias utilizando dos tipos de pruebas estadísticas no paramétricas: U de Mann-Whitney para dos muestras independientes y H de Kruskal-Wallis para varias muestras independientes.

Resultados

En primer lugar, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov a las variables objeto de estudio. Tras su análisis se comprobó que ninguna variable seguía una distribución normal, por ello se decidió la aplicación de pruebas no paramétricas para la diferencia de medias. Tal y como puede observarse en la siguiente Tabla, todas las variables tienen una significación inferior a .05, y, por tanto, ninguna sigue una distribución normal.

Tabla 1

Pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

	Estadístico	gl	Sig.
Conductas de búsqueda de empleo	.091	568	.000
Intención de búsqueda de empleo	.107	568	.000
Actitud hacia la búsqueda de empleo	.072	568	.000
Norma Subjetiva	.226	568	.000
Control Percibido sobre la búsqueda de empleo	.104	568	.000

Fuente: Elaboración propia

Tanto para el sexo como para la inscripción en el Servicio de Empleo y Formación (SEF), se ha realizado la prueba de Mann-Whitney para dos muestras independientes. En la Tabla 2 se muestran los resultados de las variables que han resultado significativas.

Tabla 2*Prueba de Mann-Whitney. Sexo e Inscripción en el SEF*

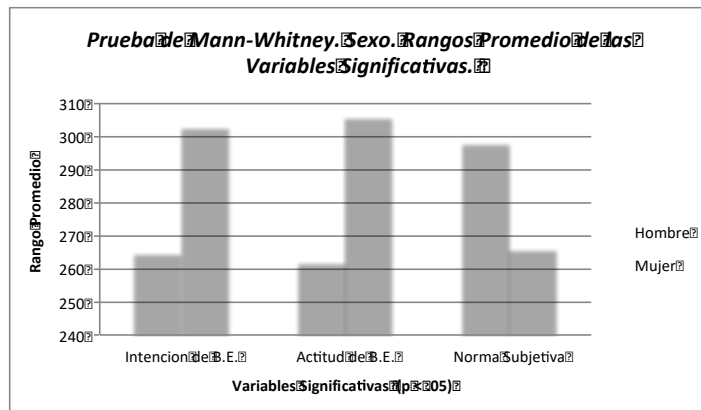
SEXO	Grupos	Rango Promedio	Suma de rangos	Mann-Whitney	Z	Sig.
Intención de B.E.	Hombre	265.69	79441	34591	-2.75	.006
	Mujer	303.45	21020			
Actitud hacia la B.E.	Hombre	262.91	48609.50	33759.50	-3.18	.001
	Mujer	306.56	81851.50			
Norma Subjetiva	Hombre	298.57	89272.50	35410.50	-2.42	.016
	Mujer	266.62	71188.50			
INSCRIPCIÓN EN EL SEF	Grupos	Rango Promedio	Suma de rangos	Mann-Whitney	Z	Sig.
Conductas de B.E.	Inscrito	309.13	118089.50	23441.50	-6.02	.000
	No inscrito	220.96	39551.50			
Intención de B.E.	Inscrito	299.05	114237.50	27293.50	-3.86	.000
	No inscrito	242.48	43403.50			
Actitud hacia la B.E.	Inscrito	293.47	112105.50	29425.50	-2.67	.008
	No inscrito	254.39	45535.50			
Norma subjetiva	Inscrito	306.54	117084.50	24446.50	-5.68	.000
	No inscrito	226.57	40556.50			
Control percibido sobre la B.E.	Inscrito	291.55	111370.50	30160.50	-2.26	.024
	No inscrito	258.49	46270.50			

Fuente: Elaboración propia

Por un lado, respecto al sexo, tal y como puede observarse en la Tabla anterior, hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en la intención de búsqueda de empleo ($Z = -2.75$; $p = .006$), la actitud hacia la búsqueda de empleo ($Z = -3.18$; $p = .001$) y en la norma subjetiva ($Z = -2.42$; $p = .016$) a favor de las mujeres en las dos primeras variables, y de los hombres, en la última. Por otro lado, en referencia a la inscripción en el SEF, se distinguen dos categorías (inscrito/no inscrito). Los resultados muestran que hay diferencias significativas entre los dos grupos categorizados en las conductas de búsqueda de empleo ($Z = -6.02$; $p = .000$), la intención de búsqueda de empleo ($Z = -3.85$; $p = .000$), la actitud hacia la búsqueda de empleo ($Z = -2.67$; $p = .008$), la norma subjetiva ($Z = -5.68$; $p = .000$) y el control percibido ($Z = -2.26$; $p = .024$). Es decir, que la inscripción en el SEF influye de manera positiva en el proceso de búsqueda de empleo de los jóvenes (ver Figuras 1 y 2).

Figura 1

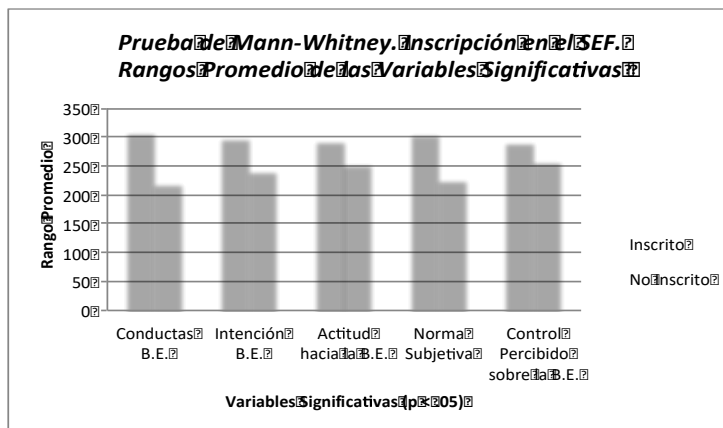
Prueba de Mann-Whitney de la Variable Sexo



Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Prueba de Mann-Whitney de la Variable Inscripción en el SEF



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, para la edad, el nivel de estudios, el sector de actividad del último empleo y el tiempo de búsqueda de empleo se ha aplicado la prueba H de Kruskal-Wallis para varias muestras independientes.

Tal y como puede observarse en la Tabla 3, en primer lugar, respecto a la edad, teniendo en cuenta que ésta tiene un rango de 16 a 29 años, se dividió en tres categorías: de 16 a 19 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29 años. Hay diferencias significativas en las conductas de búsqueda de empleo ($X^2= 18.11$; $p = .000$), la intención de búsqueda de empleo ($X^2= 1.47$; $p = .005$) y la norma subjetiva ($X^2= 15.72$; $p = .000$). Tras aplicar la prueba de Mann-Whitney se observa que las diferencias encontradas son, en todos los casos, a favor del grupo de mayor edad.

En segundo lugar, referente al nivel de estudios, los resultados muestran diferencias significativas respecto al control percibido sobre la búsqueda de empleo ($X^2= 3.82$; $p = .040$). Tras aplicar la prueba de Mann-Whitney por categorías, se corroboró que hay diferencias significativas entre los participantes con estudios universitarios y aquellos tanto con estudios de FP de grado medio ($p = .020$) como con estudios de bachillerato o FP de grado superior ($p = .013$).

Tabla 3

Prueba H de Kruskal-Wallis. Edad, nivel de estudios, sector económico y tiempo de B.E.

	EDAD	Rango Promedio	gl	Chi-cuadrado	Sig.
Conductas B.E.	16-19	223.06	2	18.11	.000
	20-24	266.67			
	25-29	307.57			
Intención B.E.	16-19	237.76	2	10.47	.005
	20-24	267.67			
	25-29	300.77			
Norma subjetiva	16-19	227.36	2	15.72	.000
	20-24	268.50			
	25-29	303.68			
	NIVEL DE ESTUDIOS	Rango Promedio	gl	Chi-cuadrado	Sig.
Control percibido	Primarios (ESO)	286.99	3	3.82	.040
	FP I	263.13			
	Bachillerato/ FP II	263.17			
	Universitarios	307.64			
	SECTOR ECONÓMICO	Rango Promedio	gl	Chi-cuadrado	Sig.
Conductas B.E.	Agricultura	171.39	4	17.07	.002
	Industria	277.63			
	Construcción	194.15			
	Servicios	249.49			
	Otros	232.44			
Intención B.E.	Agricultura	171.44	4	17.25	.002
	Industria	257.48			
	Construcción	178.35			
	Servicios	252.01			
	Otros	256.19			
	TIEMPO B.E.	Rango Promedio	gl	Chi-cuadrado	Sig.
Control percibido	Menos de 6 meses	277.68	5	18.29	.003
	6 meses – 1 año	231.56			
	1 – 2 años	202.71			
	2 – 3 años	313.25			
	3 – 4 años	216.60			
	Más de 4 años	294			

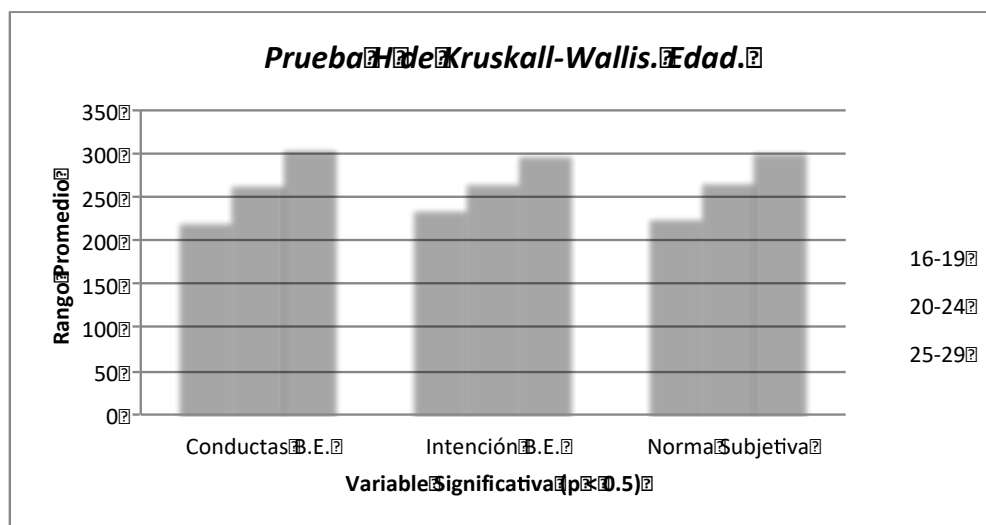
Fuente: Elaboración propia

En tercer lugar, se preguntó a los participantes por el sector en que se encuadraba el último trabajo que desempeñaron. Como se observa en la Tabla anterior, hay diferencias significativas en las conductas de búsqueda de empleo ($X^2= 17.07$; $p = .002$), la intención de búsqueda de empleo ($X^2= 17.25$; $p = .002$), la actitud hacia la búsqueda de empleo ($X^2= 9.64$; $p = .047$) y el control percibido ($X^2= 10.82$; $p = .029$). A continuación, se aplicó la prueba de Mann-Whitney para clarificar las categorías en las que hay diferencias. En el caso de las conductas de búsqueda de empleo, hay diferencias significativas entre Agricultura e Industria ($p = .003$), Agricultura y Servicios ($p = .001$) y Agricultura y Otros ($p = .033$). La intención de búsqueda de empleo presenta diferencias significativas entre las siguientes categorías: Agricultura e Industria ($p = .003$), Agricultura y Servicios ($p = .001$) y Agricultura y Otros ($p = .006$). En todos los casos la agricultura presenta una media menor.

Por último, en cuarto lugar, la variable tiempo de búsqueda de empleo se dividió en seis categorías: a) hasta seis meses; b) de seis meses a un año; c) de uno a dos años; d) de dos a tres años; e) de tres a cuatro años; y, f) más de cuatro años. Los resultados de la prueba de Kruskal-Wallis muestran diferencias significativas en el control percibido sobre la búsqueda de empleo ($X^2= 18.29$; $p = .003$). Tras aplicar la prueba de Mann-Whitney se puso de manifiesto que hay diferencias significativas entre las categorías 1 y 2 ($p = .004$) y 1 y 3 ($p = .002$). En ambos casos, las diferencias son favorables a aquellos que llevan menos tiempo buscando trabajo.

Figura 3

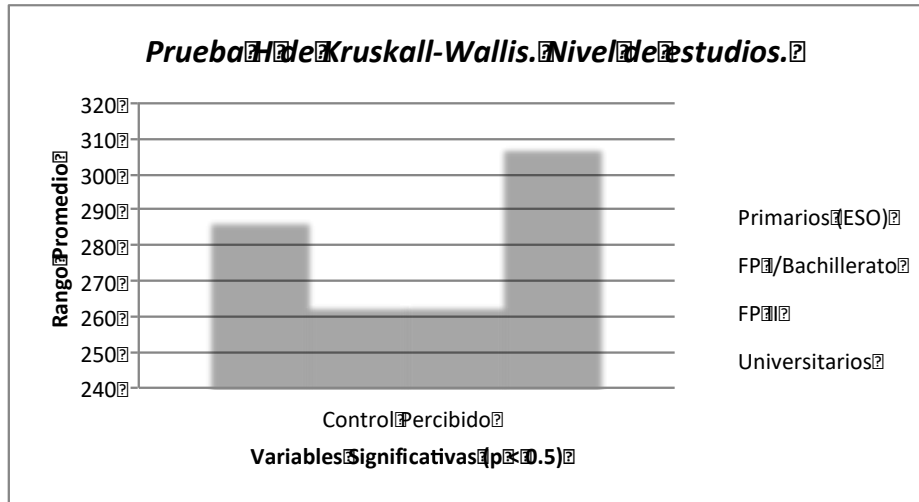
Prueba H de Kruskal-Wallis de la Variable Edad



Fuente: Elaboración propia

Figura 4

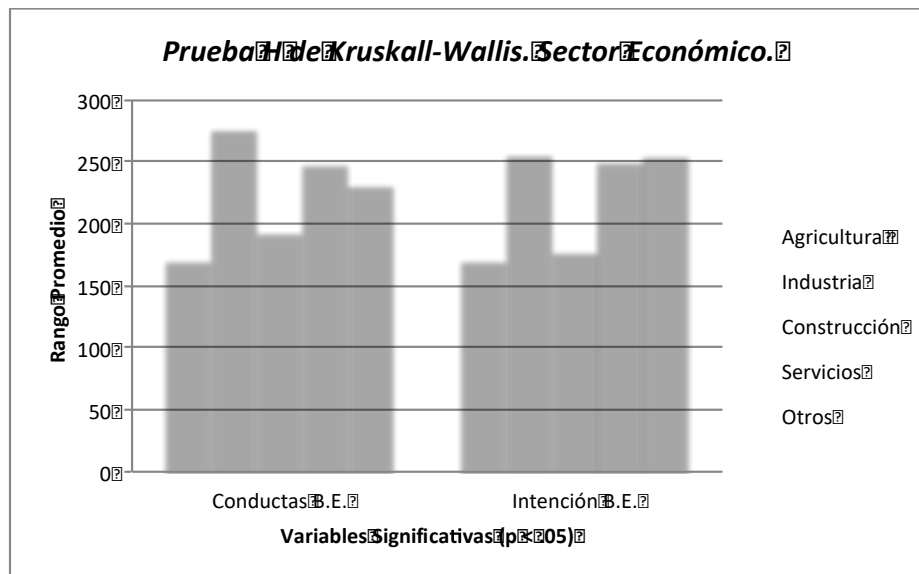
Prueba H de Kruskal-Wallis de la variable Nivel de Estudios



Fuente: Elaboración propia

Figura 5

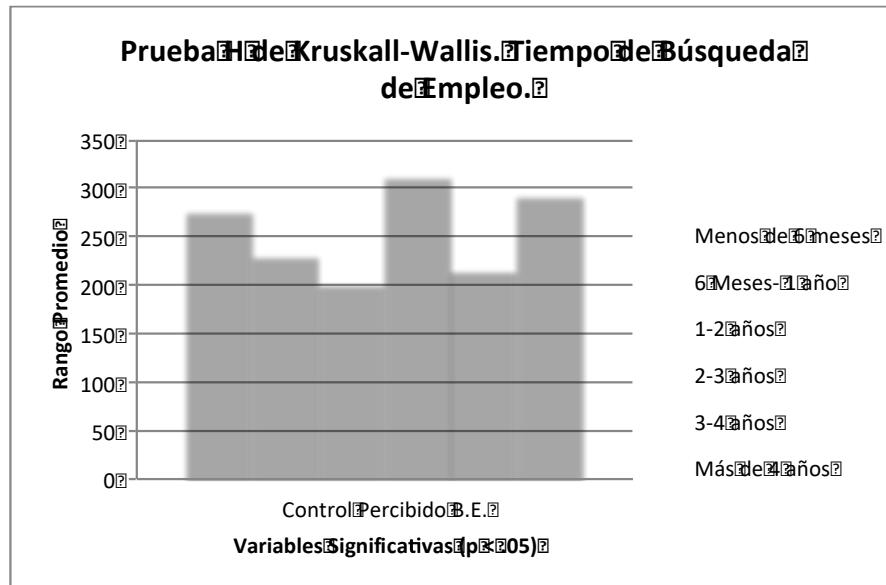
Prueba H de Kruskal-Wallis de la Variable Sector Económico



Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Prueba H de Kruskal-Wallis de la Variable Tiempo de Búsqueda de Empleo



Fuente: Elaboración propia

Conclusiones y Discusión

El objetivo de esta investigación es explorar la influencia de diversas variables sociodemográficas y sociolaborales como el sexo, la edad, el nivel educativo, la inscripción en el SEF, el sector del último empleo y el tiempo de búsqueda de empleo en el proceso de búsqueda de empleo llevado a cabo por población juvenil desempleada.

En primer lugar, respecto al sexo los resultados muestran diferencias significativas en la intención de búsqueda de empleo, la actitud hacia el proceso de búsqueda y la norma subjetiva. Las mujeres muestran una mayor intención de búsqueda de empleo, así como una actitud más favorable hacia dicho proceso, mientras que en el caso de la norma subjetiva, son los hombres quienes perciben más presión por parte de su entorno para buscar trabajo. En las investigaciones previas consultadas no se ha encontrado consenso sobre la influencia del sexo en el proceso de búsqueda de empleo. Algunas investigaciones muestran que son los hombres quienes dedicaban más tiempo a buscar trabajo (Andersson, 2015; Kanfer et al., 2001; Van Hooft et al., 2004), mientras que otros estudios, como el de Wanberg et al. (1999), expone que son más mujeres quienes dedican y tienen más intención de dedicar tiempo a buscar trabajo. En este caso, los resultados van en la línea de los hallazgos de Wanberg et al. (1999), pues son las mujeres quienes muestran una mayor intención de buscar trabajo así como una actitud más favorable hacia el proceso de búsqueda. Sin embargo, en referencia a los resultados de la norma subjetiva, quizás los hombres perciben más presión social para buscar trabajo por la influencia que todavía ejerce en determinadas categorías de la población

la norma tradicional de género, en la cual la mujer se encarga de las tareas del hogar (invisibles para los datos estadísticos) mientras que el hombre trabaja para la economía formal (Hernández et al., 2012).

En segundo lugar, referente a la edad, los resultados muestran diferencias significativas en tres componentes de la TPB (conductas de B.E., intención de B.E. y norma subjetiva). A este respecto, son los participantes del grupo de mayor edad los que dedican y tienen pensado dedicar más tiempo a buscar trabajo, así como que perciben una presión social mayor para involucrarse con el proceso de búsqueda. Estas diferencias podrían explicarse por el hecho de que es posible que los participantes con una edad comprendida entre los 25 y los 29 años ya hayan terminado la formación que tenían prevista y la búsqueda de empleo es su actividad principal (no los estudios). De ahí que dediquen más tiempo a buscar trabajo y su entorno crea que deben de buscar un trabajo en mayor medida.

En tercer lugar, respecto al nivel educativo, se han encontrado diferencias significativas en el control percibido sobre la búsqueda de empleo. Estas diferencias son favorables a los participantes con estudios universitarios, pues éstos muestran una media mayor. El hecho de que los participantes con un mayor nivel educativo muestren más control percibido sobre el proceso de búsqueda de empleo, puede deberse a que tengan más experiencia en la misma o que hayan adquirido habilidades de búsqueda de empleo a lo largo de su etapa formativa (Kanfer et al., 2001; Maynard y Parfynova, 2013).

En cuarto lugar, para la inscripción en el SEF se encuentran diferencias significativas entre los dos grupos categorizados (Inscritos y No inscritos) en todas las variables que componen la TPB, mostrando los inscritos una media mayor. Es decir, que las personas que están inscritas en el SEF dedican y tienen intención de dedicar más tiempo a buscar trabajo, muestran una actitud más favorable hacia el proceso de búsqueda de empleo, así como que perciben en mayor medida que su entorno piensa que deberían de buscar trabajo, y tienen una mayor percepción de control sobre el proceso de búsqueda de empleo.

Los estudios consultados ofrecen una visión clara del papel de los servicios públicos de empleo en el proceso de búsqueda de la población desempleada. Generalmente, las investigaciones realizadas sugieren que los servicios públicos de empleo tienen un impacto directo en las actividades del mismo, sobre todo en lo relativo a la interacción entre buscadores de empleo y empresas (Buscher et al., 2009). Los resultados de este estudio son coherentes con dicho argumento, pues se muestra que el hecho de estar inscrito en un servicio de colocación público tiene efectos positivos en el proceso de búsqueda de empleo por parte de la población joven.

En quinto lugar, a tenor de los resultados expuestos, el sector al que pertenece el último empleo que desempeñaron aquellos participantes con experiencia laboral previa muestra diferencias significativas en las conductas e intención de búsqueda de empleo. Los resultados ponen de manifiesto que aquellos que tenían un trabajo relacionado con el sector agrícola dedicaron menos tiempo a buscar empleo y tenían una intención menor de buscar trabajo en comparación con los sectores de industria, servicios y otros. Para tratar de explicar dichos resultados, según Lindsay (2002) los habitantes de zonas rurales necesitan confiar más en su red de contactos para encontrar trabajo que aquellos que habitan en zonas urbanas. Y, normalmente, los trabajos encuadrados en el sector primario se sitúan en zonas rurales. Los análisis expuestos se han realizado con la estructura extraída del análisis factorial confirmatorio de las escalas llevada a cabo por Fernández-Valera (2018). En el caso de la escala de conductas de búsqueda de empleo dos de los tres ítems eliminados se relacionan con la búsqueda de empleo mediante contactos. Por tanto, es posible que al eliminar esos ítems y teniendo en cuenta la argumentación de Lindsay (2002) acerca de la preferencia en zonas rurales por buscar empleo mediante la red de contactos, los participantes que antes habían tenido un trabajo en el sector primario muestren medias más bajas que el resto de sectores ya que se han eliminado los ítems en los que podrían puntuar más alto.

Por último, en sexto lugar, la variable de tiempo de búsqueda de empleo muestra diferencias significativas en relación al control percibido sobre la B.E. Para tratar de explicar dichos resultados, entre las investigaciones analizadas se resalta que a medida que aumenta el tiempo de búsqueda de empleo, se reduce la probabilidad de encontrar uno (De la Rica y Anghel, 2014, Yizhong et al., 2017), corroborando así estos resultados el “efecto estigma” (Hernández et al., 2012).

Limitaciones

Los resultados de este estudio contienen una serie de limitaciones que conviene señalar. En primer lugar, entre las limitaciones referidas a las medidas utilizadas, es destacable el uso de escalas de auto-informe. Aunque se trata de una práctica habitual, puede dar lugar a un sesgo en las respuestas de los participantes, exacerbar la varianza común y aumentar artificialmente las correlaciones entre variables (Spector, 2006). En segundo lugar, debido a que la muestra se constituye por población joven española, sería interesante que la investigación futura analizase los resultados en otros contextos, países y poblaciones y así como en una muestra más amplia. Por otro lado, las conductas de búsqueda de empleo se han estimado según intensidad y frecuencia. Ello es consistente con las escalas de medida utilizadas para valorar esta variable en la literatura actual. Sin embargo, hay investigaciones que defienden que las conductas de búsqueda de empleo se configuran como un constructo multidimensional que incluye factores más allá de la intensidad como por ejemplo, los métodos de búsqueda de empleo utilizados, la calidad del proceso, la procrastinación de los participantes durante el mismo, así como la proactividad y las expectativas de autoeficacia y éxito de los buscadores de empleo (Piqueras et al., 2021; Van Hooft et al., 2012; Van Hooft et al., 2022). Hay que tener en cuenta que los demandantes de empleo tienen objetivos de búsqueda específicos, así como emociones que pueden ser igualmente indicadores adicionales de la calidad del proceso (Turban et al., 2009). Por tanto, sería interesante que en futuras investigaciones se tuviese en cuenta esta limitación y se midiesen otros aspectos relacionados con las conductas de B.E. y no sólo la intensidad o frecuencia de éstas.

Implicaciones prácticas

El estudio del impacto del contexto sociodemográfico en el proceso de búsqueda de empleo, puede ayudar al desarrollo de políticas públicas más efectivas para impulsar la búsqueda de empleo de los colectivos más desfavorecidos. De este modo, cabe destacar la necesidad de contar con políticas públicas que identifiquen de manera más precisa los grupos de población destinatarios. Los resultados de este estudio han puesto de manifiesto que las mujeres, de edad más joven (16-20 años), con un menor nivel educativo, no inscritas en el SEF, provenientes del sector primario, y con un tiempo de búsqueda de empleo elevado se constituyen como la población con más dificultades para encontrar un puesto de trabajo. Por otro lado, consideramos fundamental aumentar la dotación presupuestaria a este tipo de políticas, así como desarrollar programas de asistencia en la búsqueda de empleo que exijan una participación activa de los participantes y establezcan itinerarios personalizados que proporcionen al joven desempleado una atención y asesoramiento integral. Además, siguiendo los resultados obtenidos en este trabajo, se señala la necesidad de estimular a la población joven a registrarse en los servicios de empleo, incluso en el caso de que no vayan a recibir prestaciones por desempleo.

A modo de conclusión, teniendo en cuenta que el objetivo de este trabajo era explorar la influencia de ciertas variables sociodemográficas y sociolaborales en los constructos que componen la Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo en una muestra de

población juvenil desempleada, los resultados han mostrado que el desempleo no se distribuye de forma homogénea. Variables como el sexo, la edad, el nivel educativo, la inscripción en el SEF, el sector económico del último empleo y el tiempo de búsqueda de empleo influyen en el proceso de búsqueda de empleo llevado a cabo por desempleados jóvenes.

Referencias bibliográficas

- Alonso García, M. A. (2014). Disponibilidad para el empleo: lo que aceptaría y lo que no aceptaría. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 15(2), 275–298. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.15.num.2.2004.11634>
- Alonso, M. A. y Sánchez-Herrero, S. A. (2011). Elaboración y validación de una escala para diagnosticar los miedos en el proceso de búsqueda de empleo. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 22(1), 80–92. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.22.num.1.2011.79>
- Andersson, K. (2015). Predictors of re-employment: A question of attitude, behavior, or gender? *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(4), 438–446. <https://doi.org/10.1111/sjop.12218>
- Benedicto, J. (2013). De la integración adaptativa al bloqueo en tiempos de crisis. Preocupaciones y demandas de los jóvenes. En M. L. Morán (ed.) *Actores y demandas en España. Análisis de un inicio de siglo convulso*. Los Libros de la Catarata, Colección Investigación y Debate.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. [Tesis doctoral] Psykologiska institutionen. <https://doi.org/10.1037/e529722013-001>
- Buscher, H., Dreger, C., Ramos, R. y Surinach, J. (2009). The impact of institutions on the employment performance in European labor markets. *Economic Issues*, 14, 17–33. <https://doi.org/10.2139/ssrn.807429>
- Covizzi, I. (2008). Does Union Dissolution Lead to Unemployment? A Longitudinal Study of Health and Risk of Unemployment for Women and Men Undergoing Separation. *European Sociological Review*, 24(3), 347–361. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn006>
- De la Rica, S. y Anghel, B. (2014). *Los parados de larga duración en España en la crisis actual*. Fundación Alternativas.
- Drentea, P. (1998). Consequences of women's formal and informal job search methods for employment in female-dominated jobs. *Gender & Society*, 12(3), 321-338. <https://doi.org/10.1177/0891243298012003005>
- Fernández-Valera, M. M. (2018). *El Capital Psicológico Como Predictor de la Empleabilidad y la Búsqueda de Empleo en Desempleados Jóvenes* [Tesis doctoral]. Universidad de Murcia.
- Finkelstein, L., Truxillo, D., Fraccaroli, F. y Kanfer, R. . (2015). *Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203776322>

- Forrier, A. y Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124. <https://doi.org/10.1504/ijhrdm.2003.002414>
- Galić, Z. (2011). Job Search and (Re)employment: Taking the Time-varying Nature of Job-search Intensity into Consideration. *Revija Za Socijalnu Politiku*, 18(1), 1-23. <https://doi.org/10.3935/rsp.v1i1.898>
- Gómez, D.D. y Arévalo, M. T. (2013). *La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: Desempleo, empleo y ocupación juvenil*. Bomarzo.
- González Olivares, Á. L., De Juanas Oliva, Á. y Rodríguez Bravo, A. E. (2015). Políticas de Empleo Juvenil en Europa. Análisis de Prioridades y Estrategias. *Social and Education History*, 4(1), 27-48. <http://dx.doi.org/10.4471/hse.2015.02>
- Green, A., Shuttleworth, I. y Lavery, S. (2005). Young People, Job Search and Local Labour Markets: The Example of Belfast. *Urban Studies*, 42(2), 301-324. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316164>
- Hernández, P.M., Méndez M.I., Pedreño, A.C. y Tovar, M.A. (2012). *El mercado laboral de los jóvenes en la Región de Murcia*. Consejo Económico y Social.
- Huffman, M. L. y Torres, L. (2001). Job Search Methods: Consequences for Gender-Based Earnings Inequality. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 127-141. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1770>
- Jurado, P., Olmos, P. y Pérez, A. (2015). Vulnerable youth in training programs for employment. *Educar*, 51(1), 211-224. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.648>
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. y Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Khoronzhevych, M. y Fadyl, J. (2020). How congruent is person-centred practice with labour activation policy? Person-centred approach to vocational interventions on immigrant jobseekers in Norway. *European Journal of Social Work*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/13691457.2020.1793112>
- Koen, J., Klehe, U.C. y Van Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 37-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.001>
- Kunze, A. y Troske, K. R. (2012). Life-cycle patterns in male/female differences in job search. *Labour Economics*, 19(2), 176-185. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.09.009>
- Leana, C. R. y Feldman, D. C. (1995). Finding New Jobs After a Plant Closing: Antecedents and Outcomes of the Occurrence and Quality of Reemployment. *Human Relations*, 48(12), 1381-1401. <https://doi.org/10.1177/001872679504801201>
- Lindsay, C. (2002). Long-term unemployment and the "employability gap": priorities for renewing Britain's New Deal. *Journal of European Industrial Training*, 26(9), 411-419. <https://doi.org/10.1108/03090590210451506>
- Maynard, D. C. y Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>

- Metz, A. J., Fouad, N. y Ihle-Helledy, K. (2008). Career Aspirations and Expectations of College Students. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 155–171. <https://doi.org/10.1177/1069072708328862>
- Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P. y Extremera, N. (2015). Recursos personales asociados a diferentes indicadores de éxito en la búsqueda activa de empleo: una revisión Sistemática. *Psicología Conductual*, 23(2), 373-392. <https://doi.org/10.1080/02134748.2018.1537652>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015: promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Organización Internacional del Trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang-es/index.htm>
- Parrilla, Á., Moriña, A. y Gallego, M. D. C. (2010). El complicado tránsito a la vida activa de jóvenes en riesgo de exclusión: una perspectiva biográfica. *Revista de Educación*, 351, 211-233.
- Piqueras Gómez, R., Carrasco Hernández, A., Rodríguez-Arias Palomo, J. L. y Altuna Urcelay, Á. (2021). Evaluación de conductas y actitudes de búsqueda de empleo. Revisión y validación de tres escalas para la orientación profesional. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 32(2), 69–90. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.32.num.2.2021.31279>
- Prussia, G. E., Fugate, M. y Kinicki, A. J. (2001). Explication of the coping goal construct: Implications for coping and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1179–1190. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1179>
- Scholer, A. A., Ozaki, Y. y Higgins, E. T. (2014). Inflating and deflating the self: Sustaining motivational concerns through self-evaluation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 51, 60–73. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2013.11.008>
- Schwab, D.P., Rynes, S.L. y Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. En K. M. Rowland y G. R. Ferris (Eds), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 5, pp. 129-166). JAI Press.
- Spector, P. E. (2006). Method Variance in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 9(2), 221–232. <https://doi.org/10.1177/1094428105284955>
- Tarvid, A. (2012). Effects of the Field of Higher Education on the Prevalence of Over-education in European Countries. En J. E. Kesner (Ed.), *Education: Evaluation, Reform and Policy* (pp. 167-184). Athens Institute for Education and Research.
- Try, S. (2005). The use of job search strategies among university graduates. *The Journal of Socio-Economics*, 34(2), 223–243. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2004.09.009>
- Turban, D. B., Stevens, C. K. y Lee, F. K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: the mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, 62(3), 553-573. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2009.01148.x>
- Tziner, A., Vered, E. y Ophir, L. (2004). Predictors of Job Search Intensity among College Graduates. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 332–344. <https://doi.org/10.1177/1069072704266677>
- Van Hooft, E. A. J., Wanberg, C. R. y Van Hoyer, G. (2012). Moving beyond job search quantity. *Organizational Psychology Review*, 3(1), 3–40. <https://doi.org/10.1177/2041386612456033>

- Van Hoof, E. A. J., Van Hooft, G. y van den Hee, S. M. (2022). How to Optimize the Job Search Process: Development and Validation of the Job Search Quality Scale. *Journal of Career Assessment*, 30(3), 474–505. <https://doi.org/10.1177/10690727211052812>
- Van Hoof, E., Born, M. P., Taris, T. W., van der Flier, H. V. D. y Blonk, R. W. (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, 57(1), 25-59. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.tb02483.x>
- Vansteenkiste, S., Deschacht, N. y Sels, L. (2015). Why are unemployed aged fifty and over less likely to find a job? A decomposition analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 55–65. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.004>
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z. y Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 411–430. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.411>
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. y Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 897–910. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.897>
- Wanberg, C. R., Watt, J. D. y Rumsey, D. J. (2016). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 76–87. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.1.76>
- Weber, A. y Mahringer, H. (2008). Choice and success of job search methods. *Empirical Economics*, 35(1), 153–178. <https://doi.org/10.1007/s00181-007-0148-z>
- Yizhong, X., Lin, Z., Baranchenko, Y., Lau, C. K., Yukhanaev, A. y Lu, H. (2017). Employability and job search behavior: A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates. *Employee Relations*, 39(2), 223-239. <https://doi.org/10.1108/er-02-2016-0042>

Fecha de entrada: 8 de marzo de 2022

Fecha de revisión: 17 de diciembre de 2022

Fecha de aceptación: 4 de febrero de 2023