

Estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental

El papel de la motivación y la
autoeficacia en la Orientación Laboral

Autoras:
Laura Rey Rodríguez
Eliana M. Moreno

Estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental

El papel de la motivación y la autoeficacia en la Orientación Laboral

Autoras

Laura Rey Rodríguez y Eliana M. Moreno

Este libro puede utilizarse como material de apoyo para la investigación y el diseño de estrategias de intervención en el ámbito de la psicología aplicada. Además puede usarse como material docente para el desarrollo de Trabajos Fin de Grado y Trabajos Finales de Master.

Destinatarios: Profesorado y alumnado de Ciencias de la Educación y Psicología. Alumnos de Master y TFG

Impreso en Córdoba, España.

Editora técnica y de contenido: ©Moreno Eliana M.

Octubre 2017

ISBN: 978-84-697-6874-7

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopias, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores del copyright.

Índice

Resumen	5
Introducción	7
Capítulo 1	
La realidad del desempleo actual	13
Evolución de la sociedad del trabajo y crisis del empleo	13
La realidad del desempleo	16
Tipos de desempleo	17
Características del desempleo actual	18
Factores psicosociales del desempleo: causas y consecuencias	20
Consecuencias psicosociales del desempleo	24
¿Por qué los efectos psicosociales negativos del desempleo?	28
Capítulo 2	
Mecanismos de afrontamiento para el desempleo	31
Concepto de empleabilidad	31
Las políticas activas de empleo ante el desempleo actual	34
Programas de orientación laboral: Programa Excepcional Prepara	36
Plan excepcional del gobierno ante la crisis	36
Metodología intervención: programas de orientación laboral	41
Referentes normativos nacionales e internacionales sobre la orientación profesional	41
Orientación profesional	41

Modelos de intervención: los programas de orientación laboral	43
Determinantes de la motivación en la conducta de búsqueda de empleo	44
Motivación para la búsqueda de empleo	45
Principales teorías de motivación de la búsqueda	49
Modelos de intervención de orientación cognitiva en los Programas de orientación laboral	52
Perfil del orientador laboral ante las nuevas demandas	53
Capítulo 3	
La autoeficacia como elemento modulador para la búsqueda de empleo	55
Definición conducta de búsqueda de empleo	56
¿Qué es la Autoeficacia?	58
Procesos que activan creencias de autoeficacia	59
Investigaciones empíricas sobre Autoeficacia para la búsqueda de empleo	61
Capítulo 4	
Propuestas para promover la autoeficacia dentro de los programas de orientación laboral	62
Indicadores de ejecución	62
Consideraciones para el establecimiento de metas	64
Autoeficacia para la búsqueda de empleo	64
Repercusiones e implicaciones en los programas de orientación	66
Conclusiones	68
Referencias bibliográficas	69

Resumen

En el contexto de la orientación laboral a menudo se comprueba que existe una tendencia generalizada de desmotivación hacia la búsqueda de empleo en los usuarios de estos servicios. Esto puede deberse a distintas razones, una de ellas es la influencia de la información que reciben desde los medios masivos de comunicación sobre la destrucción de empleos que se produce en los momentos de crisis económica. Otros motivos derivan de las características propias del mercado laboral, que repercuten en bajas expectativas de encontrar y mantener un empleo. Esto, a su vez, suele asociarse a la aparición de distintos tipos de sintomatología o malestar psicológico, como sentimientos de ansiedad, desánimo, mal humor, entre otros.

Aumentar la motivación y los sentimientos de autoeficacia en las personas paradas, podría ayudar a desarrollar conductas más pro-activas en la búsqueda de empleo y disminuir, o al menos regular, el malestar asociado a la situación de desempleo.

La evolución de la sociedad del trabajo y los escenarios cambiantes de la crisis del empleo, requieren de la adaptación de las intervenciones que se ofrecen desde la orientación laboral para ajustarlas a las demandas del momento en el que se producen. Por lo que, además de las estrategias y herramientas tradicionalmente usadas para la búsqueda de empleo, se hace necesario desarrollar habilidades y atender a aspectos psicosociales y de salud mental.

El presente trabajo desarrolla una síntesis de los fundamentos teóricos que definen al desempleo y las variables que influyen en la percepción de este fenómeno. Además se mencionan algunos aspectos que pueden contribuir a aumentar la motivación en la búsqueda de empleo y el bienestar psicológico asociado a la autoeficacia percibida por los usuarios de programas de orientación laboral.

Introducción

Actualmente, no se conoce con exactitud la magnitud de las consecuencias psicológicas que puede alcanzar la crisis económica y el desempleo, pero los datos que se manejan no son optimistas.

El desempleo es producto de la naturaleza del hombre y de la sociedad en la que vive; esto significa que el que una persona encuentre o no trabajo depende, además de los factores históricos, económicos y estructurales, de causas de índole psicológica y social. España tiene unos índices de desempleo superiores al resto de países europeos.

Los últimos datos del paro ha subido en 85.000 personas en el tercer trimestre del año respecto al trimestre anterior, un 1,5% más, situándose el número total de desempleados en 5.778.100 personas, cifra que no se había conocido jamás en la economía española.

Podemos decir por tanto, que el desempleo es, sin lugar a dudas, uno de los mayores problemas económicos y sociales a los que deben enfrentarse las sociedades industrializadas actuales.

Un reciente informe de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), confirma que el paro de larga duración es uno de los problemas sociales más persistentes y graves, especialmente en los países de la Unión Europea “*El impacto negativo del desempleo se acentúa aún más en los desempleados de larga duración. El trabajo es uno de los principales medios (...) para relacionarse con la realidad (...)*”. En España podemos comprobar que esto también se ve reflejado en los datos que han elaborado desde los últimos datos desde el Ministerio de Trabajo.

El desempleo y el bienestar social van estrechamente relacionados, al definir el Bienestar Social, la misma Enciclopedia nos dice, que “*bienestar social se llama al conjunto de factores que participan en la calidad de vida de la persona y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que den lugar a la tranquilidad y satisfacción humana*”.

George Miller (1969) en su alocución como Presidente de la APA: «la Psicología es y debe actuar en la práctica con o un instrumento al servicio del bienestar. Nuestro Código Deontológico en su Artículo 5 recoge esta filosofía: “El ejercicio de la Psicología se ordena a una finalidad humana y social que puede expresarse en objetivos tales como el bienestar, la salud, la calidad de vida, la plenitud del desarrollo de las personas y de los grupos, en los distintos ámbitos de la vida individual y social”.

El estudio del desempleo se ha abarcado desde distintas disciplinas debido a la gran repercusión que tiene en la sociedad y en los individuos. Desde el ámbito de la

psicología social también se ha contribuido de manera significativa al análisis, estudio y conocimiento de la experiencia del desempleo.

Las primeras investigaciones sobre el impacto psicosocial del desempleo tuvieron lugar en la década de los 30, en el contexto de un aumento sin precedentes de las tasas de desempleo provocado por la crisis económica del 29. La revisión de estudios realizada por Eisenberg y Lazarsfeld (1938), en la que se recogen más de 100 investigaciones realizadas en diferentes países. En estos estudios, las consecuencias del desempleo fueron descritas, generalmente, como un deterioro significativo de la salud mental, una disminución importante de la autoestima, una pérdida del sentido del tiempo y una gran apatía, pero no alcanzan un nivel científico hasta los años 70, con trabajos como los de Jahoda, desde los que han proliferado numerosos estudios que podemos agrupar en dos enfoques fundamentales: el socioeconómico y el psicosocial.

En España, las primeras investigaciones sobre el impacto psicológico y social del desempleo se desarrollan a mediados de los años 70. Los progresos en los estudios psicosociales sobre este tema en nuestro país, quedan bien reflejados en la revisión desarrollada por Álvaro y Fraser (1995).

Entre los efectos que tiene el desempleo, nosotros nos vamos a centrar en nuestra investigación es en la disminución de la conducta de búsqueda de empleo y en los problemas emocionales, ya que el desempleo actual presenta unas características que agraven la situación; la situación estructural produce mayor desmotivación y se

aumenta el tiempo de desempleo. ¿Qué factores están interviniendo en la motivación en la conducta de búsqueda de empleo? ¿ De qué manera podemos aumentar la motivación de los desempleados?.

Uno de los cambios más importantes que se ha producido en la intervención en orientación laboral, ha sido el modelo de ocupabilidad de Blanch. Este autor establece distintos factores que van a estar influyendo en el desempleo; estos factores pueden ser estructurales (actual crisis económica), personales (edad, sexo), competenciales (nivel formativo) y psicosociales (motivación hacia la búsqueda). El análisis de estos factores es fundamental para que los desempleados conozcan las causas de la situación de desempleo. Los aspectos psicosociales son los que más se trabajan desde la orientación laboral. El factor estructural (falta de empleos disponibles, actual crisis económica), está provocando la aparición de otros factores de índole psicológico, como desmotivación hacia la búsqueda de empleo, aumento de la sensación de competitividad, que van a determinar el proceso de búsqueda de empleo.

La empleabilidad hace referencia a la capacidad que tiene las personas para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, así como la conjunción de actitudes intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente al mercado de trabajo (López-Aranguren, 1999).

Desde el ámbito de la psicología, la empleabilidad se considera desde una perspectiva psicosocial, asumiendo que los aspectos (socio-cognitivos) van a

determinar el grado percibido de empleabilidad que va a determinar la conducta de búsqueda de empleo.

Por lo tanto, la evolución de la sociedad del trabajo y crisis del empleo conllevan una serie de repercusiones en la búsqueda de empleo y por tanto la orientación laboral.

1) Para la transición socio-laboral no basta con formar en conocimientos, habilidades y destrezas, sino que es necesario una actitud que favorezca la motivación y autoresponsabilización de la persona para buscar y encontrar empleo (De Pablo, 1996, Beas, Llorens, 1996, citado en González y navarro 1998):

2) Las actitudes negativas hacia la búsqueda de empleo debido a barreras e impedimentos que las personas asumen como reales (suerte, políticas de trabajo, frustraciones, falta de confianza en sus posibilidades para encontrar empleo, etc.), impiden la realización de conductas o estrategias adecuadas para la búsqueda de empleo que faciliten la transición socio-laboral (González y Navarro, 1998; Beas, Llorens y Pinazo, 2000).

3) 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 las personas que es el causante de consecuencias psicológicas de envergadura: 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). El objeto de nuestra investigación es profundizar sobre los aspectos que pueden estar determinando la

conducta de búsqueda de empleo, con el objetivo de desarrollar intervenciones eficaces que se ajusten a la realidad.

El Programa de empleo: “Plan Prepara”, ha surgido como consecuencia de la crisis. Este programa proporciona una ayuda a las personas que han agotado la prestación con la obligatoriedad de la asistencia a sesiones de orientación. Sin embargo, este plan ha recibido muchas críticas relacionadas con su falta de efectividad.

En el primer capítulo está dedicado a conocer las características del actual mercado laboral y el desempleo. El segundo capítulo, lo hemos dedicado a conocer los mecanismos de inserción; el concepto de empleabilidad y los aspectos más importantes de los programas de orientación laboral y las aportaciones de la psicología para entender la conducta de búsqueda de empleo.

El tercer capítulo está dedicado a conocer la conducta de búsqueda de empleo como una conducta motivada y la contribución del Modelo social cognitivo-Bandura al estudio de conducta de búsqueda de empleo y la implicación de la autoeficacia en la conducta de búsqueda de empleo. El cuarto capítulo está destinado a los resultados y el quinto a la discusión y conclusiones finales.

Consideramos que es fundamental la investigación en los programas de empleo que precisan innovar para conseguir un aumento en la eficacia de sus acciones.

Capítulo 1

La realidad del desempleo actual

Evolución de la sociedad del trabajo y crisis del empleo

Antes de comenzar a profundizar en el fenómeno de desempleo, es importante conocer las características del mercado laboral, ya que van a tener repercusiones tanto en el tipo de empleo y desempleo al que nos enfrentamos, para conocer de qué manera van a determinar en las personas y la forma de abordarlo. En todo plan de intervención psicosocial cuyo objetivo sea un cambio actitudinal, debe tener en cuenta la situación del mercado laboral. Torregrosa y Alvaro (1985).

Uno de los cambios del mercado laboral está relacionado con la nueva sociedad en la que estamos inmersos, en una sociedad postindustrial, que ha recibido las etiquetas más variopintas, como las de tecnocrática, computarizada, informatizada, cibersociedad, etc. Este macroproceso, como nos recuerda Blanch, ha sido presentado con el término de la Primera Revolución Mundial, puesto que nos encontramos en las primeras fases de la formación de un nuevo tipo de sociedad mundial. En esta nueva sociedad donde la gestión, la calidad

y la velocidad de la información se convierten en factor clave de la competitividad (CEE, 1994). Y es que estamos en Todo lo anterior conlleva a nuevos empleos y, por tanto, también exige nuevas formas de educación y de orientación profesional.

Por otro lado, el mercado laboral actual presenta una serie de características que también van a determinar tanto el tipo de empleo y desempleo. En primer lugar, destacaremos la crisis económica en la que nos encontramos que ha producido la destrucción masiva de empleos. El mercado laboral se caracteriza por la flexibilización, precariedad e inestabilidad, junto con un cambio del modelo del trabajo para toda la vida.

Las tendencias indican que se acelerarán mucho más los cambios en todos los ámbitos relacionados con el empleo, y dentro de veinte o treinta años, este mercado será significativamente diferente (Watt, 1997), ya que:

- 1) - Las nuevas tecnologías facilitarán una comunicación más rápida y sencilla, esto incidirá aún más el mercado laboral.
- 2) - Aumentará el número de personas que trabaje con contratos temporales y que ocupen puestos actualmente considerados "*a tiempo parcial*".
- 3) - Se generalizará la reducción de la jornada laboral y se incrementará la proporción de trabajadores que desarrollen su actividad conforme a un tiempo de *trabajo calculado anualmente*.
- 4) - Habrá más personas que desempeñen varios "*empleos*" a la vez y la flexibilidad constituirá un registro esencial para la consecución de muchos de estos *trabajos de corta duración*.

5) - Al mismo tiempo, es probable que esta flexibilización vaya acompañada de una menor *protección de los trabajadores* y una mayor sensación general de inseguridad.

6) - Los que *carezcan de la formación y la calificación* necesarias para competir en este nuevo mercado de trabajo condicionado por la información, estarán expuestos a desempeñar los *empleos peor remunerados* o a quedar desempleados.

7) - Seguirán *reduciéndose los puestos de trabajo en determinados sectores*, como la agricultura, mientras que aumentarán en otros, como el medio ambiente.

En suma, nuevas condiciones socio-económicas, que generan una nueva "*cultura del trabajo*" con nuevas condiciones.

Frente a estas nuevas y antiguas concepciones del mercado de trabajo, lo que dará lugar a sentimientos y expectativas negativas ante el empleo, debido a que aumentarán en gran medida las transiciones relacionadas con el mercado de trabajo, con el consiguiente riesgo de desempleo y desempleo de larga duración. Esto va a suponer que el perfil de desempleado cambie: frente a un momento en el cual -por lo que parece las prácticas y modelos de trabajo- cambiaron muy rápidamente en razón de los avances tecnológicos y la globalización, sin que necesariamente haya habido un cambio de concepciones que acompañen ese proceso y permitan el "ajuste" psicosocial de las personas creando nuevos repertorios y posibilidades de posicionamientos.

Frente a esta situación, no cabe duda de que el Asesoramiento y la Orientación serán cada vez más importantes, teniendo en cuenta los cambios previstos y el imperativo que generan: el adaptarse a las condiciones de las nuevas formas de trabajo y de

desempleo, por lo que se deberá de desarrollar nuevas competencias para hacer frente a esta situación.

La realidad del desempleo

Concepto de desempleo

En la actualidad el concepto del desempleo tiene diferentes acepciones que pueden generar confusión. El concepto más utilizado es la definición que del mismo hace la organización del trabajo (OIT). Este organismo considera como individuos desempleados a las “personas que carecen de trabajo remunerado, están en condiciones de trabajar en el plazo de dos semanas y han buscado empleo durante las cuatro últimas semanas o están en espera de ocupar un puesto de trabajo”.

Según varios autores esta definición es restrictiva en cuanto a la situación de la persona desempleada. Salva y Nicolau 2000, citado en [Olivares García, 2005](#)), muestran que por desempleo entendemos “todas las situaciones que pueden definirse como la imposibilidad de obtener ingresos adecuados durante largos periodos de tiempo”.

Otra definición nos la proporciona Pérez i Escoda (1994) [Olivares García, 2005](#)): “aquella persona que, si bien permanece temporalmente desocupada, puede y manifiesta intención de emplearse, es decir, permanece disponible e inscrito en las oficinas del INEM como demandante de empleo”.

Tipos de desempleo

Una primera clasificación podemos encontrarla en Vaz Calderón 2000, citado en Olivares garcía, 2005), quien distingue dos tipologías de desempleo:

a) Coyuntural: surge cuando se producen circunstancias específicas que impiden la ocupación de puestos de trabajo. Es este caso se encuentran, por ejemplo, los procesos de cambio en las situaciones laborales del trabajador/a (cambios de ocupación o transición de paro a empleo) y los que éste ha de mantener un tiempo de espera relativamente breve.

b) Estructural: se identifica con una situación más generalizada y estabilizada en el seno de la sociedad. No existen suficientes puestos para cubrir por parte de la población trabajadora.

A partir de esta clasificación, surgen dos tipos de parados (Blanch, 1989):

a) Estructuralmente empleables, afectados coyunturalmente por situaciones de desempleo.

b) Estructuralmente inempleables, ligados a lo que realmente se considera paro estructural.

Salvá y Nicolau (2000), establecen las siguientes formas de paro:

a) Paro repetitivo: que incide sobre los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

b) Paro de reconversión: que surge tras despidos de naturaleza económica.

c) Paro de exclusión: originado por situaciones de paro que exceden el año de duración (parados de larga duración).Pérez i Escoda (1994, citado Olivares García, 2005), añade, en este apartado la distinción hecha por algunos autores entre el paro de larga duración y el de muy larga duración, consistiendo éste último en una permanencia en desempleo superior a 24 meses. Este dato es importante si pensamos que cuanto mayor es el tiempo en desempleo, mayores son las dificultades que encuentra la persona de insertarse en el mundo laboral.

d) Paro tecnológico: originado por falta de cualificación y adaptación a las nuevas exigencias.

Blanch (1990), va más allá y plantea que se puede realizar una descripción pormenorizada de distintos perfiles entre los que podríamos destacar algunos matices que determinarían qué hay (desempleados por déficit estructural, inocuables, poco disponibles actitudinalmente, buscadores de beneficios), con el objetivo de adaptar las estrategias de afrontamiento.

Características del desempleo actual

La situación de desempleo ha sufrido una evolución desde los años 80 hasta el 2012 en el que nos encontramos. Con estos cambios e pierde la idea de que el primer trabajo es para toda la vida y vemos crecer los niveles de desempleo hasta cotas nunca alcanzadas. Una parte significativa de la población activa se ve abocada a permanecer largos periodos de su vida laboral buscando trabajo (Arranz, Cid y Muro, 2000).

Un reciente informe de la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), confirma que el paro de larga duración es uno de los problemas sociales más persistentes y graves, especialmente en los países de la Unión Europea “*El impacto negativo del desempleo se acentúa aún más en los desempleados de larga duración. El trabajo es uno de los principales medios (...) para relacionarse con la realidad (...)*. En España podemos comprobar que esto también se ve reflejado en los datos que han elaborado desde el Ministerio de trabajo.

El desempleo actual es sustancialmente diferente del conocido en otras épocas, ya que no es fruto únicamente de las crisis económicas, sino también del fuerte impacto que la revolución tecnológica está teniendo en la estructura del mercado de trabajo. De ahí que la recuperación de la economía haya dejado de ser una garantía para la consecución del pleno empleo. Pues bien, en este marco, también la psicología social puede contribuir de una forma importante a la solución si no del desempleo, que también puede hacer algo, sí a la solución de sus consecuencias más negativas.

Según un estudio realizado (Agett)¹, La probabilidad de encontrar un empleo ha pasado del 29,4% al 8,6% durante la crisis. Por otro lado, el informe determina que con los datos del segundo trimestre de este año, España cuenta con un total de 2,5 millones de parados que llevan más de un año buscando empleo sin éxito, el 43,8% del total, de los que 1,6 millones, el 30% del conjunto de desempleados, llevan más de dos años en esta situación. La probabilidad de encontrar un empleo sigue disminuyendo años tras año, según la patronal de empresas de trabajo temporal

(Agett), que ofrece un dato "preocupante": *Sólo el 8,6% de los parados consiguen actualmente encontrar un empleo de un trimestre a otro.*

Factores psicosociales del desempleo: causas y consecuencias

Causas desempleo

El desempleo es producto de la naturaleza del hombre y de la sociedad en la que vive; esto significa que el que una persona encuentre o no trabajo depende, además de los factores históricos, económicos y estructurales, causas de índole psicológica y social que cualquier orientadora u orientador merece conocer y tener en consideración a la hora de desarrollar su trabajo con personas desempleadas.

Los Factores de ocupabilidad

Blanch, desde el ámbito psicosocial destaca la aportación psicosocial: Factores de ocupabilidad, se refieren a aspectos que influyen en las posibilidades que tienen los individuos de encontrar y desarrollar un puesto de trabajo. Estos factores se utilizan en el marco de los programas de la orientación laboral para conocer las posibles causas del desempleo tanto desde el orientador/a como de la persona desempleada, para tomar conciencia de estos aspectos. Por ocupabilidad se entiende «el grado de probabilidad de que un demandante de empleo acceda a la ocupación laboral en una coyuntura dada». La ocupabilidad de una persona depende de su contratabilidad y su empleabilidad. La contratabilidad «es el grado de adecuación de las características biodemográficas y curriculares del demandante de trabajo a las de los puestos ofertados» y *la empleabilidad*

«remite al grado de adecuación de las características psicosociales de un demandante de empleo al perfil típico de la persona empleada en un contexto dado». Dentro de los factores que van a determinar la ocupabilidad o el grado de empleabilidad, vamos a encontrar factores que no se pueden modificar y otros factores que sí se pueden modificar. Lo vamos a clasificar por tanto en: modificables y no modificables.

Tabla 1. Cuadro resumen factores de empleabilidad. Blanch. Elaboración propia.

NO MODIFICABLES	MODIFICABLES
FACTORES ESTRUCTURALES	FACTORES COMPETENCIALES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Situación mercado laboral. ▪ Tendencia del mercado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cualificación profesional. ▪ Nivel formativo. ▪ Atribución a las causas del desempleo.
FACTORES PERSONALES	FACTORES PSICOSOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edad ▪ Sexo ▪ <i>Etnia</i> ▪ Personalidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estilo de búsqueda de empleo ▪ Valores profesionales ▪ Disponibilidad para el empleo ▪ Autoimagen personal y profesional

1. Factores Estructurales: Son aquellos que hacen referencia al estado del Mercado Laboral (número de empleos disponibles, tendencias del mercado, etc.). Por lo general, la

capacidad de influencia aquí de intervención en nula, pero sí es importante conocerlos para dirigir la búsqueda de empleo. Estos factores determinan pueden determinar otros aspectos psicosociales de las personas, como la desmotivación ante la búsqueda de empleo.

2. Factores Competenciales: Los factores competenciales aluden a las características del demandante relacionadas directamente con sus capacidades profesionales. En este sentido, cabría destacar aquí, aspectos tales como la formación académica, el nivel cultural, la experiencia laboral, el grado de cualificación profesional, el conocimiento de los idiomas, de las nuevas tecnologías de la información, del uso y manejo de las habilidades sociales y de comunicación, de la proyección física y social.

3. Factores personales: Hacen referencia a las características personales. La edad, el sexo, estado civil, las capacidades psíquicas, físicas y sensoriales, la personalidad. Estos factores no se pueden modificar pero es necesario tomar conciencia de los efectos (la edad va a determinar por ejemplo ciertos tipos de empleo).

4. Factores Psicosociales: Son los de más interés para el ámbito de la orientación laboral. Se trata de aspectos de los que la persona normalmente no tiene conciencia, pero que afectan muy directamente en sus condiciones de empleabilidad y son modificables:

- **Valores profesionales.** Las personas que, sin llegar a situar el trabajo como valor central en sus vidas; entienden que el empleo ayuda a organizar la vida, a establecer relaciones sociales, a tener independencia económica, o a desarrollar proyectos, encuentran trabajo antes que las que no lo hacen.

- **Atribución a las causas del desempleo.** En general, las personas que, aún siendo concientes de la influencia de los factores externos de ocupabilidad, reconocen las carencias y limitaciones personales, formativas y profesionales, *se insertan con más facilidad en el mercado de trabajo.*
- **Disponibilidad para el empleo.** Resulta más rápida y frecuente la inserción de las personas que poseen mayor flexibilidad a la hora de adaptarse a diferentes entornos, horarios y/o condiciones contractuales.
- **Autoimagen personal y profesional.** En este sentido, es necesario tener en cuenta que las personas que se valoran personal y profesionalmente de forma positiva, tienen mayores y mejores posibilidades de desarrollarse laboralmente. La autoestima profesional resulta, pues, clave en el grado de inserción ocupacional de nuestros clientes.
- **Estilo personal de búsqueda de empleo.** Es evidente que las personas que mantienen una actitud más pasiva o dependiente en el proceso de búsqueda de empleo, encuentran mayor dificultad a la hora de conseguir la inserción, que aquellas otras que muestran mayor grado de actividad, autonomía y capacidad de decisión.
- **Madurez ocupacional.** Son personas que, además de la flexibilidad mental y personal comentada anteriormente, son conscientes de que, en gran medida, el éxito profesional depende de su esfuerzo personal y de su actitud ante el empleo.

Por lo tanto las causas del desempleo supone analizar la ocupabilidad, contratabilidad y empleabilidad de las personas, es decir:

- a) Conocer la importancia de las condiciones socioeconómicas de la zona objeto de estudio.
- b) analizar variables relacionadas con las características demográficas del individuo que lo hacen más o menos vulnerable al desempleo.
- c) preguntarse si determinadas variables psicosociales del individuo permiten predecir cierto grado de éxito en el logro de un empleo.

Consecuencias psicosociales del desempleo

Las primeras investigaciones sobre el impacto psicosocial del desempleo tuvieron lugar en la década de los 30, en el contexto de un aumento sin precedentes de las tasas de desempleo provocado por la crisis económica del 29. En estos estudios, las consecuencias del desempleo fueron descritas, generalmente, *como un deterioro significativo de la salud mental, una disminución importante de la autoestima, una pérdida del sentido del tiempo y una gran apatía*. Tras el paréntesis histórico de los años 50 y 60, la recesión económica de la década de los 70 y sus grandes repercusiones en el mercado de trabajo, hacen que el desempleo vuelva a convertirse en uno de los mayores problemas sociales y económicos de los países occidentales.

La gran preocupación existente en esos momentos sobre las dimensiones psicológicas y sociales del desempleo, hace que se genere un nuevo desarrollo de la investigación psicosocial sobre este tema. En España, las primeras investigaciones sobre el impacto psicológico y social del desempleo se desarrollan a mediados de los años 70. Los

progresos en los estudios psicosociales sobre este tema en nuestro país, quedan bien reflejados en la revisión desarrollada por Álvaro y Fraser (1995).

En resumen, las consecuencias psicosociales más frecuentemente asociadas a situaciones de desempleo son las que se detallan a continuación:

1. *Disminución del bienestar psicológico.*
2. Aumento de los problemas de salud física y, sobre todo, de salud mental.
3. *Disminución del grado de motivación y de las actitudes positivas hacia el trabajo y la búsqueda de empleo.*
4. Modificaciones en la estructura familiar, en los roles familiares y, en algunos casos, dificultades en las relaciones con la familia.
5. Aumento de actitudes sociopolíticas críticas y extremas, o falta de interés y de participación en el ámbito comunitario, social y político.
6. Deterioro de aspectos cognitivos asociados a la ocupación y a la actividad cotidiana.

De todas las variables que abarca el impacto psicológico y social del desempleo, una de las que mayor interés ha suscitado ha sido la que se refiere a *sus efectos sobre el bienestar psicológico*. Actualmente, existe una amplia evidencia empírica que señala que el desempleo tiene un fuerte impacto negativo en la salud mental de quienes lo experimentan. Las personas desempleadas, sobre todo cuando esta situación es totalmente ajena a su voluntad, poseen un menor nivel de bienestar psicológico que las que se encuentran en activo. Existe, entre las primeras, un mayor grado de sentimiento

depresivo, mayores índices de ansiedad, menor grado de satisfacción con la vida y menor grado de autoestima.

El desempleo produce pues síntomas muy claros de depresión, insomnio, ansiedad, agresividad y pérdida de la autoestima. Si la situación de falta de empleo se alarga en el tiempo, estos síntomas pueden agravarse e incluso hacerse crónicos. Pasado un año, más o menos, la persona que está parada empieza a dudar seriamente de sí misma, de su valía personal, de si será capaz de desempeñar una nueva labor profesional, de volver a estar en activo, de ser útil. (Del Pozo et al, 2002).

Otro aspecto psicosocial a considerar a la hora de evaluar los efectos del desempleo es la forma en la que éste incide en *la motivación y en las actitudes hacia el trabajo*. A pesar de que la investigación en este sentido es sensiblemente menor en comparación con la desarrollada sobre otras consecuencias del desempleo, es indudable el interés que reviste esta cuestión. En algunos estudios se ha establecido una asociación entre la falta de empleo y la aparición de actitudes de rechazo hacia el trabajo; otros afirman que el desempleo voluntario es poco frecuente. En cualquier caso, el período de tiempo que una persona lleve desempleada, parece ser un factor importante para que tenga lugar un cambio de actitud hacia el trabajo.

Se ha observado que el compromiso con el empleo y la búsqueda del mismo disminuyen de forma significativa en personas que llevan largos períodos de tiempo

desempleadas, pero se mantiene estable cuando el período de desempleo es inferior a tres meses (Warr y Jackson, 1985). La búsqueda activa de empleo se hace más negativa y la intensidad con la que se busca trabajo disminuye sensiblemente (Garrido Luque, 1992).

Por lo que se hace fundamental desde los programas de orientación trabajar las actitudes hacia la búsqueda activa y dinámica de un puesto de trabajo, pueden verse afectadas en función de los logros que vayan alcanzándose y de los resultados percibidos como consecuencia del proceso de búsqueda intensiva de empleo. Por lo tanto es aquí, *donde debería intervenir el psicólogo social, por ejemplo, ayudando a los parados a hacer atribuciones causales correctas, a tener actitudes adecuadas*, etc. Así, se ha observado que a medida que aumenta el periodo de desempleo, más se reducen las probabilidades de éxito en el mercado laboral, ya que disminuyen las expectativas de encontrar trabajo, se desarrolla una actitud más negativa hacia la búsqueda de empleo y se reduce la intensidad con la que se busca un puesto de trabajo

Pues bien, "Aunque es evidente que la probabilidad de éxito en el mercado de trabajo está determinada, fundamentalmente, por factores socioestructurales y económicos, la investigación psicosocial sobre el desempleo ha puesto de manifiesto que determinadas variables individuales podrían aumentar o disminuir las dificultades para encontrar un empleo (Álvaro, 1996)

¿Por qué los efectos psicosociales negativos del desempleo?

Un primer modelo fue el de Marie Jahoda (1987), que concibe El desempleo como una situación de privación de las categorías de experiencia básicas proporcionadas por el empleo, ya que éste no sólo cumple la función de proporcionar a la persona unos recursos económicos sino que, como ya vimos, cumple también una serie de funciones latentes como imponer una estructura temporal a los días, proporcionar la oportunidad de nuevas relaciones personales, definir su estatus y su identidad, etc., que satisfacen necesidades humanas básicas.

La falta de un puesto de trabajo supone, pues, tanto una privación económica derivada de la reducción de ingresos asociada a la pérdida de salario, como una privación psicológica, derivada de la imposibilidad de acceder a las categorías de experiencia anteriormente mencionadas. El deterioro psicológico de los desempleados vendría explicado no sólo por la pérdida de las consecuencias manifiestas del empleo, sino también, y fundamentalmente, por la desaparición de las categorías de experiencia impuestas por sus funciones latentes. En la medida en que dichas categorías de experiencia se han convertido en necesidades psicológicas en el mundo moderno, la carencia de las mismas desembocará en el deterioro de la salud mental de los desempleados, a no ser que éstos encuentren alguna forma alternativa de satisfacerlas.

La persistencia de altas tasas de desempleo, incluso en períodos de reactivación económica, ha hecho que la falta de puestos de trabajo comience a ser percibida como un problema estructural, ya no meramente coyuntural, de las economías occidentales cuya solución no parece vislumbrarse de momento.

Las Variables intervinientes, que actúan como moderadoras del efecto del desempleo, se pueden agrupar en torno a cinco grandes factores: Económico, Social, Biodemográfico, Psicosocial y Cognitivo.

Nos Vamos a centrar en los *factores psicosociales*: Se trata de constructos sociales asumidos personalmente y responden a la forma de pensar y de funcionar de cada persona, entre éstos se encuentran la *importancia* que el sujeto concede al *trabajo* y la *controlabilidad percibida* respecto a la *posibilidad* de conseguirlo. Desde la teoría de la *Indefensión Aprendida* (Seligman, 1975; Abramson, Seligman y Teastale, 1978) se considera que cuanto más incontrolable crea un sujeto que es su situación de desempleo, tanto mayor será el “*efecto*” o impacto negativo.

En este sentido es frecuente encontrar a quien no hace nada para solucionar su situación, porque tiene la convicción de que es imposible lograrlo. Se habla incluso de *Indefensión Aprendida* previa al desempleo o como efecto acumulado de una serie de fracasos en la búsqueda de empleo. Por el contrario cuanto mayor sea mayor el nivel de *expectativas de autoeficacia* (Bandura, 1986), la superación de las crisis provocadas por el desempleo serán más probables.

En esta línea de búsqueda de causas del desempleo aparecen los trabajos de Blanch y sus colaboradores (Blanch, 1990; Blanch, Acebillo y Salleras, 1989; Blanch y

Salleras, 1987) que plantean que si *existen variables capaces de modular la incidencia de los efectos del desempleo sobre las personas, no es descabellado plantearse que éstas podrían constituirse en variables independientes o predictoras del estatus laboral de los individuos.*

Capítulo 2

Mecanismos de afrontamiento para el desempleo

Los programas de fomento del empleo pretenden incrementar la empleabilidad. Algunos de ellos puestos en marcha por la UE², OIT³, UNESCO⁴ tienen entre sus objetivos el fomento de la formación, información, habilidades, motivación, actitudes, conductas para la búsqueda de empleo.

Concepto de empleabilidad

Concepto empleabilidad: Perspectiva psicosocial

El concepto de empleabilidad hace referencia al desarrollo de una serie de competencias para adaptarnos al mercado laboral, tanto para el empleo como para afrontar el desempleo.

² UE: Unión Europea.

³ OIT: Organización Internacional del trabajo.

⁴ UNESCO: organización para las naciones unidas de la educación

La empleabilidad hace referencia a la capacidad que tiene las personas para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, así como la conjunción de actitudes intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente al mercado de trabajo (López-Aranguren,1999).Actualmente, diversos autores plantean la importancia de las exigencias psicosociales de la empleabilidad para hacer frente a las demandas del mercado laboral (Renteria, 2010).Por ello, para entender el concepto de empleabilidad es necesario adoptar un enfoque psicosocial que considere las características individuales (cogniciones, emociones y comportamientos) que se resaltan en la relación individuo-trabajo. La crisis económica puede estar actuando como un factor que está determinando la empleabilidad percibida de las personas.

Actualmente desde las políticas Europeas se incide en el desarrollo de las competencias psicosociales de la empleabilidad para afrontar la actual sociedad. Luthans y Youssef 2007, citado en Taberner y Briones (2010), afirman que en momentos de turbulencias económicas como los actuales, es importante que las personas desarrollen y fortalezcan su capital psicológico basado en la resiliencia y la autoeficacia. Estos autores apoyan un modelo de Recursos Humanos en el que se refuercen las emociones positivas, el ensalzamiento de las cualidades personales, la potenciación de la autoeficacia para aprender y adaptarse a situaciones nuevas, el optimismo, las expectativas positivas y la resiliencia.

Desde el ámbito de la psicología, se destaca la aproximación subjetiva, que se refiere al análisis de las percepciones sobre la capacidad para obtener un empleo dependiendo de los recursos personales y de las características del mercado laboral (Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2007). Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró y De Witte (2009) exponen varias razones de esta preferencia.

En primer lugar, las percepciones tienen una influencia directa sobre las emociones y las conductas de las personas. En segundo lugar, las personas reaccionan a las situaciones en función de la evaluación cognitiva que realizan de las mismas. Y, en tercer lugar, los indicadores objetivos de la empleabilidad no predicen adecuadamente los procesos de reempleo. Tabernero, Briones y Arenas (2010), también indican que es la percepción de empleabilidad lo que determina *“cómo el individuo siente y reacciona frente a las circunstancias del contexto, hace que el individuo se sienta más flexible ante las posibles amenazas, determinando así la salud y el bienestar”*.

En definitiva, se puede afirmar que la empleabilidad es un concepto relevante dado que afecta a todas las personas que trabajan o que desean hacerlo. Aunque existen numerosas definiciones de empleabilidad, la gran mayoría de ellas se refieren a la misma idea, la probabilidad que tiene una persona de conseguir o mantener un empleo satisfactorio en un contexto laboral determinado. Así, es un constructo que, como afirman Fugate et al. 2004, citado en Tabernero & Briones, 2010), está centrado en factores personales referidos a las competencias de la persona, que favorece la predisposición del individuo a afrontar de forma proactiva las situaciones

y a ser flexible ante las demandas del entorno, y que requiere la conjugación de dichas características personales con el mercado laboral existente (Taberero et al., 2010).

La empleabilidad de los desempleados, sobre todo, cuando su estado de desocupación se prolonga en el tiempo, los desempleados se alejan cada vez más del mercado de trabajo y se vuelven más dependientes de las políticas sociales. Los desocupados de larga duración van perdiendo sus conocimientos, pero principalmente van disminuyendo sus hábitos de trabajo, su capacidad de relacionarse y generar vínculos con el resto de los individuos, su capacidad para adaptarse a los cambios, entre otras cuestiones. Esto hace que sus capacidades de empleabilidad sean menores, cada vez se vayan alejando más del mercado laboral y se vaya profundizando aún más su exclusión. (Weinberg, 2004, citado en Hernández Fernaud et al (2011).

Las personas deberán incorporar en su vida no sólo los conceptos y contenidos específicos de su profesión u oficio sino que deberían desarrollar estrategias y competencias suficientes y necesarias para afrontar su ingreso y permanencia en el mercado laboral.(Rentería, 2001)

Las políticas activas de empleo ante el desempleo actual

Las Políticas Activas de Empleo constituyen un instrumento esencial para prevenir el desempleo y configurar un funcionamiento de los mercados de trabajo más eficiente.

La reforma laboral ha introducido diversas medidas que sientan las bases para una transformación de las Políticas Activas de Empleo con el objetivo de incrementar su eficiencia y eficacia. (*BOE núm. 186 sábado 4 de agosto de 2012 sec. i. pág. 55722*)

Los objetivos últimos deben ser los apuntados por las recomendaciones europeas derivadas de la Estrategia Europa 2020 y las directrices para las Políticas de Empleo adoptadas por decisión del Consejo de la UE, de 21 de octubre de 2010; esto es, una políticas activas que tengan un enfoque preventivo para facilitar nuevas oportunidades de incorporación al empleo a los desempleados, *mejorando su empleabilidad y aumentando su proactividad, de forma que se reduzca su tiempo de permanencia en desempleo. Desde la UE, el desarrollo de nuevas competencias para hacer frente a la situación de desempleo estructural, haciendo hincapié en el desarrollo de nuevas competencias para aumentar la conducta de búsqueda de empleo.*

Evidentemente, las acciones y medidas de políticas activas de empleo que desarrollarán las medidas programadas para una progresiva revisión de las Políticas Activas de Empleo en España, pueden estructurarse en torno a cinco grandes líneas de actuación:

a) *Reorientación de los programas de promoción del empleo*, cuyo objetivo es mejorar la eficiencia y eficacia de aquellas medidas de políticas activas de empleo que van destinadas a fomentar la inserción laboral, tanto a través del trabajo por

cuenta ajena como mediante el autoempleo, dando prioridad a reducir el desempleo juvenil.

c) Nuevos instrumentos para la orientación profesional y la intermediación en el mercado laboral cuyo objetivo es mejorar la eficiencia de los servicios destinados a proporcionar orientación profesional de los desempleados y a la intermediación entre la oferta y demanda en el mercado de trabajo con el objetivo de reducir la duración de las situaciones de desempleo y aumentar la cantidad y calidad de los emparejamientos entre oferta y demanda de trabajo.

Programas de orientación laboral: Programa Excepcional Prepara. Plan excepcional del gobierno ante la crisis.

Datos sobre plan prepara

El plan Prepara ha beneficiado a 500.859 personas, pero solo el 6% logró empleo en 2012.20.El balance realizado refleja que en la primera edición del plan, que arrancó en marzo de 2011, los beneficiarios que conseguían un trabajo ascendían al 20% del total, mientras que en el último periodo esta proporción ha caído al 6%. Hasta ahora el perfil del beneficiario de la ayuda ha sido el de un hombre (56%), de bajo nivel formativo (72% no supera la educación primaria) y de mediana edad (el 84% de ellos entre 25 y 54 años).Destaca al contemplar los datos desagregados que un 14,1% de los beneficiarios, parados de larga duración, tenían entre 16 y 24 años, así como que

casi un 8% tenía estudios universitarios. En cuanto al reparto geográfico, el mayor número de beneficiarios del Plan Prepara ha correspondido a Andalucía (120.538).

Agett llama la atención sobre la escasa eficacia que ha tenido el Plan Prepara en términos de recualificación y reinserción de desempleados y, a pesar de las modificaciones introducidas por el Gobierno en la última prórroga, considera necesario "**revisar los planes de acción para los desempleados**".a situación. En su opinión, "si lo que se pretende es integrar a los desempleados, *se debe incrementar su empleabilidad e incorporarlos en programas de búsqueda activa de empleo*".

Después de la evaluación realizada por el Gobierno; se plantea:

- Mejorar la eficacia de los mecanismos para facilitar empleabilidad de los beneficiarios y así incrementar sus oportunidades de inserción laboral.

Regulación del funcionamiento

El Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, introdujo de forma coyuntural un programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo y en la percepción de una ayuda económica de acompañamiento. *El programa, de seis meses de duración, ha sido prorrogado en dos ocasiones, mediante el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del*

programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, define el Plan prepara:

“El programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo es un mecanismo de protección complementario, justificado por la situación del mercado de trabajo español y, apoyado en un tratamiento individualizado y personalizado para la inserción en el mercado de trabajo. El programa debe cumplir un doble objetivo, por un lado, paliar una situación real de necesidad y, por otro, reincorporar al mercado laboral a sus beneficiarios. El programa se acompaña de una serie de modificaciones que pretenden mejorar su eficacia y eficiencia.

El Gobierno en un escenario de recesión económica, teniendo en cuenta la evolución del desempleo de larga duración y el número de hogares con todos sus miembros desempleados y, una vez analizado y evaluado el plan PREPARA desde su creación hasta la actualidad, ha considerado conveniente prorrogar el citado programa. *Ahora bien, “el limitado éxito del plan de inserción en el empleo de los beneficiarios y la no vinculación en algunos supuestos de los beneficiarios con las situaciones de mayor necesidad exigen la introducción de mejoras en su diseño, de forma que se incremente su eficacia como mecanismo de inserción en el mercado de trabajo, y que se proteja a*

los ciudadanos que más lo precisan”.En cuanto a los requisitos de los destinatarios que se establecen en el R/D:

- No teniendo derecho a otras prestaciones o subsidios, presenten cargas familiares u ostenten la condición de parados de larga duración.
- En segundo lugar, debido a la insatisfactoria tasa de inserción de los beneficiarios de los programas anteriores se exigen a los solicitantes acrediten haber realizado actuaciones de búsqueda de empleo, *el compromiso de búsqueda activa de empleo deberá mantenerse durante todo el programa, y los servicios de empleo podrán requerir al beneficiario que acredite la materialización de dicho compromiso en cualquier momento.*

En relación a la metodología del plan prepara el RD/ :

- “Se refuerza la supervisión y el análisis de los resultados obtenidos por la aplicación del plan PREPARA, como medio para incrementar su eficiencia, garantizar una asignación óptima de los recursos, y extender una cultura de evaluación continua de las políticas de empleo.
- En el RD se establece que *Las personas beneficiarias de este programa tendrán derecho a:*
 - a) Realizar un itinerario individualizado y personalizado de inserción, que contemple el diagnóstico sobre su empleabilidad, así como las medidas de políticas activas de empleo dirigidas a mejorarla.
 - b) Participar en medidas de políticas activas de empleo encaminadas a la recualificación y/o reinserción profesional necesarias para que puedan incorporarse a nuevos puestos de

trabajo, especialmente las dirigidas a la obtención de las competencias profesionales más necesarias para su colocación estable.

c) Recibir una ayuda económica de acompañamiento del 75 % del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) mensual, hasta un máximo de seis meses.

Metodología intervención: programas de orientación laboral

Referentes normativos nacionales e internacionales sobre la orientación profesional

Los resultados del análisis documental efectuado permite observar a nivel normativo:

- a. Una insistencia en la necesidad de orientación profesional y en sus funciones más generales, aunque sin descender a una mayor concreción.
- b. El reconocimiento de la orientación profesional como un derecho y como un servicio altamente necesario, que debe estar accesible a todas las personas a lo largo de su vida. También reconoce su valor como herramienta que favorece activamente la inclusión y la igualdad de oportunidades.
- c. La necesidad de avanzar en sistemas de orientación profesionales de calidad que respondan de forma integral a las necesidades de las personas, y que cuenten con equipos de profesionales competentes y especializados.

Orientación profesional

Desde los años 60 se han generado diversos enfoques o teorías que han consolidado científicamente la Orientación Profesional. Diferentes asociaciones profesionales, juntamente con las universidades, han liderado la investigación y las publicaciones de libros y artículos en revistas científicas que han consolidado la teoría y práctica de la orientación profesional. Se puede distinguir entre enfoques, más teóricos, del *career development*, que explican el proceso de desarrollo profesional en sí mismo, y enfoques o teorías de *career counseling*, que

explican cómo intervenir mejor en el desarrollo profesional del individuo, es decir, promover modelos prácticos de intervención.

El objetivo de los programas de orientación laboral es aumentar la empleabilidad de las personas en desempleo, a través del desarrollo de adecuar las capacidades y habilidades ofrecidas a la ciudadanía a las exigencias (cambiantes) de los mercados de trabajo.

La orientación laboral se trata de una medida de interacción social, que se presenta como una ayuda a las personas en desempleo, se intenta paliar ciertos déficit de empleabilidad que los usuarios pudieran presentar, de cara a la facilitación de su éxito en la consecución del empleo y por tanto facilitar el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo en el mercado.

Tradicionalmente en las acciones de formación para el empleo se utilizan herramientas y recursos encaminados a la obtención de competencias técnico-profesionales imprescindibles en una profesión u ocupación. Entre ellas se encuentra el dominio de conocimientos básicos y especializados, dominio de las habilidades y de técnicas necesarias en una profesión, capacidad de organización, coordinación, gestión del entorno, trabajo en equipo, adaptación e innovación (Alberici y Serreri, 2005; Bisquerra y Pérez, 2007; Le Boterf, 2001, citado en Pérez Escoda, 2009).

Sin embargo recientemente y como demanda creciente en el entorno laboral, se ha constatado la necesidad de introducir en la formación y orientación profesional actividades encaminadas al desarrollo de competencias genéricas o transversales (Cherniss, 2000, Fernández Vázquez, 2005, Hué, 2003, Valls, 2007, citado en Pérez Escoda, 2009).

En el estudio realizado, Aramburu Zabala, realiza un análisis entre programas conductuales-cognitivos de orientación laboral, una de sus conclusiones los programas de orientación cognitiva cuando existe menos empleos disponibles van a ser fundamentales para disminuir el tiempo en desempleo. Por lo que va a ser fundamental trabajar en estos aspectos en la intervención psicosocial y/o orientación profesional. Lo importante para la función orientadora es conocer cuáles son las variables que describen las demandas de las situaciones laborales y cuáles son las variables que influyen en el origen y forma de las percepciones selectivas o de los modos de actuar que cada persona despliega cuando ha de enfrentarse a una demanda laboral y a un conjunto de requisitos competenciales.

Modelos de intervención los programas de orientación laboral

Cuando hablamos de “modelo de intervención” en orientación profesional debemos referirnos a un conjunto de estrategias para conseguir que los desempleados encuentren trabajo, es decir; “son estrategias fundamentadas que sirven de guía en el desarrollo del proceso de Orientación en su conjunto (planificación, puesta en práctica y evaluación) o en alguna de sus fases...” (Bisquerra, 1992). El modelo de intervención debe plantearse desde un determinado marco teórico de referencia y su funcionamiento ser validado empíricamente a través de la investigación científica, (“fundamentar las estrategias” y “objetivar las prácticas cotidianas”). Lo contrario, podría significar, que la intervención realizada se disperse, que difícilmente pueda comprobarse su validez y, aún menos, generalizar el modelo de referencia o los planteamientos teóricos que la sustentan, como parece ocurrir en la cita inicial reseñada.

Los procesos de búsqueda de empleo, área básica en la orientación profesional con desempleados, presenta cuatro elementos en torno a los cuales se articulan las distintas estrategias del proceso de orientación (INEM, 2000; Piqueras, 2003; Montilla, 2003):

- **Planificación:** Dirigida a trabajar con la programación de actividades de inserción y a favorecer la construcción de objetivos profesionales alcanzables.
- **Información:** Con ella se ayuda al usuario de la orientación a conseguir los datos y conocimientos necesarios para afrontar la búsqueda de empleo.
- **Habilidades:** Son aquellas actuaciones que suponen el conocimiento de los procesos de búsqueda y el entrenamiento en las técnicas más adecuadas para la inserción laboral del desempleado.
- **Motivación:** Orientada a incrementar el nivel de disposición interna hacia la acción de búsqueda de empleo, así como a fomentar expectativas de control percibido.

Determinantes de la motivación en la conducta de búsqueda de empleo

Peiró señala que esta situación de creciente incertidumbre ha desencadenado una serie de investigaciones, cuyo objetivo básico es “la clarificación de esos procesos de transición, la determinación de los factores que los dificultan y la formulación de medidas que contrarresten esas insuficiencias o disfunciones.”

Hemos señalado como uno de los problemas a los que nos tenemos que enfrentar desde los programas de orientación actual es la tendencia de la desmotivación generalizada debido a los factores externos, que actúan como barreras dificultando el desarrollo de las personales, en concreto a la disminución de la

conducta de búsqueda de empleo. A continuación vamos a conocer los aspectos implicados en la motivación de la conducta de búsqueda de empleo; para ello vamos a acercarnos al concepto desde varios autores; señalar las principales teorías y ver las últimas investigaciones sobre la conducta en búsqueda de empleo.

Motivación para la búsqueda de empleo

Un campo que llama la atención por su interés práctico es la investigación sobre las conductas de búsqueda de empleo, una de cuyas facetas sería el desarrollo de la “motivación de búsqueda”. Precisamente a este tema vamos a dedicar las siguientes páginas de este trabajo. Para entender cómo se produce la motivación en la conducta de búsqueda de empleo vamos a repasar las principales teorías y su contribución al entendimiento de los procesos que determinan la búsqueda de empleo.

La Motivación se corresponde con el último elemento del Sistema Facilitador de Inserción Profesional (Piqueras, 2003) que forma parte del proceso de orientación laboral y en el él se incluyen todas aquellas actuaciones dirigidas a incrementar el nivel de disposición interna hacia la acción de búsqueda de empleo, así como a fomentar actitudes positivas hacia la construcción de una realidad alcanzable que es el empleo. Nos contentaremos con definir esa motivación como “el interés y la disposición de un individuo para usar su tiempo y energías en el trabajo de buscar trabajo. Otorgamos a la motivación un papel fundamental por su capacidad para determinar la dirección y la intensidad de la conducta de la persona en desempleo,

actuando como un catalizador para el desarrollo del resto de los elementos del sistema (Piqueras, 2003).

Desde la Psicología Social, ha demostrado cómo la experiencia personal del desempleo incide en la motivación y en las actitudes hacia el trabajo de los demandantes (Warr y Jackson, 1985; Jahoda, 1987; Banks y Ullah, 1987; Blanch, 1990; Garrido, 1992; García, 1993a, 1997, 1998; Montilla, 2003; Valls y Martínez, 2004). Estos estudios ponen de manifiesto una serie de “factores internos o constructos motivacionales” que aparecen en los desempleados y que se relacionan con el desarrollo de cursos de acción hacia la consecución de un empleo y con las probabilidades de encontrarlo, entre ellos, sobresalen los siguientes: Autoimagen personal y profesional, Centralidad del empleo, Disponibilidad, Atribuciones causales, Expectativas de Éxito, Locus de Control, Autoestima, Estilo de afrontamiento, Autoeficacia.

En la literatura reciente del desempleo se destacan (Montilla Pérez, 2006), fundamentalmente, dos de estos factores a la hora de explicar, tanto la puesta en marcha de conductas de búsqueda, como la inserción profesional:

1)- En primer lugar se establece una relación directa entre las expectativas y valores que poseen los desempleados y el desarrollo de acciones comportamentales de búsqueda (Feather y Davenport, 1981; Feather, 1982, 1986, 1990a, 1990b, 1992; Feathery Barber, 1983; Ullah y Banks, 1985; Rowley y Feather, 1987; Vinokur et al., 1991; Fryer, 1992; Vega e Isidro, 1995; Blanch, 1990; Aramburu-Zabala, 1998; Montilla, 2001, 2003; etc.).

2)-En segundo lugar, se confirma una asociación significativa entre estas mismas variables motivacionales y la consecución de un puesto de trabajo (Piqueras y Rodríguez, 1999; Fernández y Aramburu-Zabala, 2000; Montilla, 2002; etc.).

Por lo tanto las Expectativas (Éxito, Autoeficacia y Locus de Control), como la presión que la persona percibe en su entorno (Centralidad del empleo y Limitaciones Socio-familiares) predecirán, no sólo el desarrollo de conductas de búsqueda, sino también y, en gran medida, la consecución de un puesto de trabajo.

Montilla Pérez (2006), plantea de qué manera las diferencias individuales pueden estar modulando las anteriores variables y por consiguiente, la motivación y las actitudes hacia la búsqueda. En el estudio realizado sobre cómo influye la edad y el tiempo en desempleo en las expectativas y compromiso con el empleo.

Los constructos motivacionales que intervienen en las actitudes de los desempleados hacia el trabajo, pueden depender de variables moduladoras como la edad, el sexo, la duración del desempleo, etc., originándose diferentes colectivos de demandantes en función, sólo y exclusivamente, de dichas diferencias individuales. Por lo tanto, este trabajo pretende demostrar, como dos de los factores motivacionales que mayor evidencia empírica presentan a la hora de predecir el desarrollo de conductas de búsqueda y la inserción profesional: Expectativas de Control y Condicionamientos sociofamiliares, van a estar modulados por diferencias individuales como la edad, el sexo.

Es importante cómo determinan estas variables en las motivacionales, porque van a determinar el desarrollo del “desempleo estructural”. Los resultados encontrados parecen constatar, que diferencias individuales como la edad, el

tiempo en desempleo, la experiencia profesional, el sexo o el nivel académico, intervienen modulando dos de los constructos sociocognitivos más importantes, no sólo en la predicción de conductas de búsqueda, sino también de la inserción profesional (Expectativas de Control y Condicionamientos sociofamiliares).

Teniendo en cuenta que el tiempo en desempleo está relacionado positivamente con las expectativas de control y los condicionamientos sociofamiliares, una intervención sobre desempleados de larga duración, probablemente, tendría que ser distinta que otra realizada sobre demandantes que llevan poco tiempo buscando trabajo.

Blanch (1990), en relación a la conducta de búsqueda de empleo, establece un modelo sobre la ocupación laboral, donde intervienen variables sociales e individuales. El autor considera que existe cierto grado de evidencia sobre los siguientes tópicos. La causa de que un ciudadano pierda o no encuentre empleo, al igual que la de que lo encuentre o lo conserve, no es sólo de naturaleza socioeconómica, va a estar determinado por bajas expectativas de éxito y baja motivación.

En el meta-análisis realizado por Kanfer, se comprueba como *la personalidad, las expectativas, motivación propia, social, y las variables biográficas y las diferencias individuales* van a influir en el comportamiento de búsqueda de empleo y obtención de empleo. Meta-analíticos resultados indicaron que todas las variables antecedentes, excepto el optimismo, se relacionaron significativamente con el comportamiento de búsqueda de empleo.

Principales teorías de motivación de la búsqueda

Aramburu Zabala(1999), señala como las T^a cognitivas se desarrollan para el estudio de las mediaciones y determinaciones psicosociales de los comportamientos de búsqueda incluyendo variables internas, como representaciones, actitudes, etc, así como diferencias individuales y procesos de toma de decisión. Encontramos dos grupos; de Motivación de la búsqueda y del proceso de toma de decisiones. Dentro de las teorías de *motivación de la búsqueda*: a).- T^a Expectativa-Valencia (expectativa de éxito), b) T^a Atribución (atribución de la causalidad controlabilidad): Heider asegura que son las dinámicas percibidas las que determinan en última instancia los comportamientos. Así, si un

demandante de empleo está persuadido de que su inserción depende ante todo de la cualificación y el esfuerzo propio, su comportamiento será distinto al de la persona que cree que el empleo depende sólo de un cambio en la situación económica. c).- T^o de la conducta planeada (actitudes y normas subjetivas como desencadenantes de la situación: Vinokur, Caplan y otros psicólogos (Caplan y otros,1989; Vinokur y otros, 1991; VanRyn y Vinokur, 1992) han el modelo de Vinokur y colaboradores asume que la conducta de búsqueda de empleo depende de una variable previa, la intención de búsqueda, la cual está condicionada por tres mediadores cognitivos: las “actitudes” individuales, las “normas” sociales interiorizadas y la “autoeficacia” percibida, un constructo que procede directamente de Bandura (1977).

d) Autoeficacia: creencia de la propia capacidad para hacer frente a situaciones potencialmente estresantes y novedosas. “autoeficacia” es un concepto desarrollado

por Bandura (1977) para describir la percepción que tiene un individuo sobre su capacidad para hacer frente a situaciones nuevas, que pueden ser potencialmente estresantes.

Teorías Cognitivo-conductuales: El modelo de indefensión aprendida: La teoría asume que un fracaso prolongado a la hora de controlar resultados importantes tiene como consecuencia la percepción de que esos resultados son incontrolables. Tal percepción producirá tres déficits conductuales (entendiendo aquí el concepto de “conducta” en sentido extenso): cognitivo, motivacional y afectivo o emocional. Las principales implicaciones los que fracasen tienden a la indefensión y los jóvenes tienden a padecerla por no tener experiencia previa. “déficits derivados del fracaso”.

Cognitivas: Expectativas, creencias, controlabilidad, valencias de los resultados. Por lo tanto en este contexto en el que nos encontramos que van a disminuir las expectativas, es decir los aspectos cognitivos se van a ver afectados y por lo tanto va a incidir en la conducta.

Algunas teorías pueden ser complementarias para dar claridad a un mismo fenómeno. Determinantes y mediadores subjetivos de la intención de búsqueda. Vinokur y colaboradores (1991), el denominador común sería la importancia que se concede a *las creencias subjetivas y la controlabilidad percibida como factores que explican tanto la intención como la conducta efectiva de búsqueda de empleo*. (Aranguren, 1999) expone en su tesis como estas teorías han contribuido a dar respuesta a la pregunta concreta de “*qué mueve*” a los desempleados a buscar empleo y explicar las variables antecedentes de la intensidad del esfuerzo de búsqueda individual. En otras palabras, nos aclaran una parte de los procesos motivacionales que determinan la intención de búsqueda. Se

desprende de ello que pueden tener una aplicación práctica en el diseño e implementación de programas de intervención psicosocial y, más concretamente en actividades de entrenamiento de búsqueda de empleo. Para complicar las cosas, algunos autores sugieren que la relación entre los factores psicosociales y el desempleo es muy diferente en los momentos en que la economía está en alza y en los momentos de crisis (Plumly y Oliver, 1987).

Tabla 2. Resumen principales teorías cognitivas

ÉNFASIS	TEORÍA
<p>Expectativa de éxito en la búsqueda (contingencia entre la conducta y la probabilidad percibida de éxito -valencia de los resultados)</p>	<p>Desarrollo en la búsqueda de empleo: Feather 1982; Feather y Barber (1983); Fryer (1992); Winefield y otros (1993)</p>
<p>Atribución de causalidad, controlabilidad</p>	<p>Desarrollo en la búsqueda de empleo: Plumly y Oliver (1987)</p>
<p>Actitudes y normas subjetivas como desencadenantes de la intención de búsqueda de empleo</p>	<p>Teoría de la conducta planeada en la búsqueda de empleo: Vinokur y otros (1987; 1991)</p>
<p>Creencia en la competencia propia para hacer frente a situaciones potencialmente estresantes o novedosas</p>	<p>Autoeficacia percibida: Bandura para búsqueda de empleo: VanRyn y Vinokur (1992), Eden y Aviram (1993), etc.</p>

Modelos de intervención de orientación cognitiva en los Programas de orientación laboral

En el contexto socioeconómico de los países desarrollados, se han implantado mayoritariamente dos modelos de intervención psicosocial para ayudar a las personas que buscan trabajo: el modelo conductual y el cognitivo (Aramburu-Zabala, 2003), modelos que han sido estudiados y desarrollados durante los últimos años y que han dado lugar a distintas formas de trabajo en orientación laboral. Por su parte, los programas de orientación cognitiva son más variados en formato y enfoque. Un elemento común en todos ellos es la importancia que se concede al desarrollo de «expectativas de control» (Feather y Barber, 1983), así como a la Autoeficacia y la reevaluación de las actitudes frente a la búsqueda de empleo (Vinokur, Van Ryn, Gramlich y Price, 1991). En los años noventa, muchos Talleres de orientación cognitiva adoptan explícitamente los postulados de la teoría motivacional de la conducta planeada (Ajzen, 2002), lo que dio lugar a distintas investigaciones teórico-aplicadas sobre el tema. En particular, Van Ryn y Vinokur son autores de una teoría explicativa que hace depender la actividad de búsqueda de la Autoeficacia, la Actitud ante la búsqueda y la Permeabilidad a las normas grupales (Van Ryn y Vinokur, 1992). Esta teoría predice que la motivación de búsqueda es mayor cuando la Autoeficacia percibida es alta y las actitudes hacia el empleo son favorables (Eden y Aviram, 1993). Igualmente, la presión del grupo y las normas percibidas pueden favorecer la intención de búsqueda de empleo, lo que refuerza el papel del grupo y el apoyo social al desempleado. **Finalmente, un aspecto central de los Talleres de orientación cognitiva es la importancia que conceden al desarrollo de las**

expectativas de control en la situación de búsqueda. Igual que en las intervenciones conductuales, los Talleres de orientación cognitiva han demostrado su eficacia a la hora de facilitar el acceso al primer empleo de los más jóvenes (Feather y O'Brien, 1986) y la recolocación de los desempleados (Feather, 1992). Otros efectos importantes incluyen la reducción del tiempo de búsqueda y el logro de empleos ajustados a la cualificación de los demandantes (Feather y Davenport, 1981). Uno de los efectos más significativos, y no analizado en las intervenciones conductuales, tiene que ver con la mejora de la Autoeficacia percibida y otros «mediadores» psicosociales de las conductas de búsqueda de empleo, como la Intención de búsqueda y las actitudes frente a la búsqueda de empleo (VanRyn y Vinokur, 1992).

Al parecer, la reducción del estrés y el aumento de la autoconfianza de los demandantes estarían muy relacionados con esos mediadores (Vinokur, VanRyn, Gramlich y Price (1991), y el efecto de la Autoeficacia como variable «precursora» puede variar a lo largo del tiempo, ya que la resistencia a la frustración juega un papel más importante como predictor de la búsqueda cuando el desempleo se prolonga (Palenzuela, 1988; Rodríguez Morejón, Palenzuela y Rodríguez Arias 1996)

Perfil del orientador laboral ante las nuevas demandas

La delimitación del perfil de competencias del orientador/a profesional también se ha realizado a partir del análisis de diversos estudios que se han aproximado al mismo, y desde la oferta de empleo en este sector. Entre las investigaciones realizadas en nuestro país, destaca el proyecto *Perfil profesional del/la técnico/a de orientación para el empleo* (Dinamia, 2007), que aporta una estructura basada en tres núcleos

competenciales, describiendo las actividades profesionales y tareas específicas de cada uno de ellos. Asimismo, el Informe del *Foro sobre la orientación de los trabajadores en materia de formación profesional* (FOREM, 2008) ha profundizado en la realidad de la orientación profesional de España y de la UE, identificando buenas prácticas y procesos que optimizan el ejercicio profesional. Por otro lado, el proyecto *Integra. Coordinadas metodológicas para un nuevo sistema integrado de orientación* (Comisiones Obreras, País Valenciá, 2005), define el papel del orientador dentro de un sistema integrado de información, orientación y asesoramiento profesional, y las implicaciones de un sistema basado en competencias. Asimismo, analiza las bases para desarrollar protocolos de orientación sensibles a las particularidades de los colectivos que este sistema debe acoger y producto no sólo de la necesidad y realidad social sino también de los avances teóricos, para el que se requieren conocimientos diferentes y habilidades y capacidades técnicas específicas.

El estudio sobre análisis de las competencias del orientador, (Sánchez García et al, 2010; extraen las siguientes conclusiones: la importancia del conjunto de competencias identificadas en este estudio para el desempeño laboral del orientador profesional, y en especial de 18 de ellas, las cuales podrían considerarse de importancia “clave”: Entre ellas destacamos: *Conocer las dimensiones investigadas y conocer los avances de investigación de la orientación.*

Tres nuevas áreas de competencia que no habían sido reflejadas en el cuestionario, pero que, sin embargo, los participantes destacaron como importantes para el desempeño de su labor como orientadores (*habilidades sociales, inteligencia emocional, manejo de las TIC, asesoramiento en autoempleo*).

Capítulo 3

La autoeficacia como elemento modulador para la búsqueda de empleo

El modelo social cognitivo es el modelo teórico en el que nos vamos a basar para entender de qué manera, los factores (situacionacionales y personales) van a determinar la empleabilidad percibida por los desempleados y va a determinar la conducta de búsqueda de empleo.

La autoeficacia es la percepción de capacidad para desarrollar conductas. Este concepto va a ser fundamental. El estudio de la autoeficacia para la búsqueda de empleo de cara a la inserción laboral de personas desempleadas que participan en un programa para la inserción laboral va a ser determinante. En primer lugar, porque la autoeficacia dirige la conducta y es precursora de actitudes y conductas de búsqueda (Eden y Aviram 1993, citado en González y Navarro, 1998).

Los estudios realizados sobre autoeficacia y búsqueda de empleo son escasos: la autoeficacia se ha estudiado en este campo en diseño de programas de formación, o bien como parte del proceso formativo “training” o bien previo al proceso formativo “pretraining”, como un indicador del proceso formativo (Beas, Llorens Y Salanova, 2000), la autoeficacia para la búsqueda de empleo en sus diseños

(Eden y Aviran, 1993; Silvonen y Vouri, 2000; Werbel, 2000), como variable personal predictora de la intensidad de la búsqueda de empleo en desempleados (Wanver, Kanfer y Rotundo, 1999), como predictora de la intención de conducta de búsqueda de empleo en universitarios (Vega e Isidro, 1993). Lee (2000) con la satisfacción del empleo. La autoeficacia como predictora la intensidad de la búsqueda y la satisfacción con la búsqueda de empleo patrones de estrategias de búsqueda de empleo, la relación entre las estrategias utilizadas y el éxito en la obtención del empleo, la satisfacción con la búsqueda de empleo y la autoeficacia percibida (Beas, Llorens y Cifre, 2001, González y Navarro, 1998).

Definición conducta de búsqueda de empleo

Aramburu Zabala, aclara los distintos conceptos relacionados con la búsqueda de empleo, “procesos”, “conductas” o “motivación de búsqueda”, parece conveniente hacer alguna aclaración sobre el significado general que asociaremos a los mismos. “proceso(s) de búsqueda”: “el esfuerzo consciente de un sujeto que tiene como meta la localización y obtención de un empleo”. Ese esfuerzo comprendería, en una primera aproximación, las actividades de: (a) autoevaluación y determinación de objetivos profesionales, (b) identificación y uso de canales de búsqueda apropiados, y c) participación en procesos de selección.

Los orientadores laborales saben que aquellas personas que se implican más activamente en la búsqueda de empleo tienen mayores posibilidades de éxito. Sin embargo, no está muy claro qué variables en la interacción persona-situación determinan diferentes estrategias en la búsqueda de empleo que finalmente desencadenan un buen resultado

laboral. En un estudio transcultural en el que se analizan las estrategias de búsqueda de empleo en cinco países europeos.

La teoría social cognitiva

La teoría social cognitiva aporta un marco integrador para analizar cómo las personas se enfrentan con tareas desafiantes y cómo los factores personales y situacionales influyen en la motivación, los procesos autorreguladores, el desempeño y el aprendizaje (Bandura, 1997, 1999). Desde este marco social cognitivo, factores situacionales y personales, como las disposiciones y las creencias que facilitan la interiorización de los estereotipos sobre la propia capacidad, influyen en la conducta a través de los mecanismos mediadores cognitivos y afectivos. Desde la Teoría Social Cognitiva propuesta por Bandura (1997), se presenta la autoeficacia como la *variable cognitivo-afectiva más importante para comprender cómo los factores personales y situacionales influyen en la conducta*. Así, los juicios de autoeficacia influyen en las metas que las personas se marcan a sí mismas y sus reacciones afectivas ante los niveles de ejecución logrados.

¿Qué es la Autoeficacia?

El concepto autoeficacia o las percepciones de autoeficacia son juicios personales y por lo tanto tienen un componente de mayor o menor subjetividad, son creencias sobre nuestras propias capacidades, relacionadas con la experiencia de dominio personal y que afectan a la motivación y a la conducta. Bandura (1977, 1986, 1999) establece las diferencias existentes entre autoeficacia percibida y expectativas de resultados: autoeficacia percibida es la creencia de que uno es capaz de ejecutar con éxito un determinado comportamiento requerido para obtener unos resultados específicos a un determinado nivel de ejecución. Expectativa de resultados es la creencia de que un determinado comportamiento conducirá a unos determinados resultados, es decir que implica una valoración de las consecuencias subsecuentes a la conducta. Aunque un sujeto Bandura (1986) otorga a las expectativas de eficacia un papel más importante en el pensamiento autorreferente, pues será la autoeficacia percibida la que determinará la iniciación de la conducta, el esfuerzo dedicado, el rendimiento actual y futuro y el patrón de reacciones emocionales.

Procesos que activan creencias de autoeficacia

Las creencias de autoeficacia son el prerrequisito para iniciar las acciones encaminadas hacia el logro de una meta u objetivo, es por ello que afectan a la productividad de las personas, regulando su funcionamiento mediante cuatro procesos: cognitivos, motivacionales, afectivos, y de selección.

Procesos Cognitivos

Bandura (1986, 1999) defiende que el establecimiento de objetivos que el sujeto realiza constantemente está determinado, en gran parte, por las auto-estimaciones de sus capacidades, por lo que las personas evitarán y anularán conductas y acciones que valoren como imposibles de realizar, y por el contrario intentarán realizar aquellas conductas y acciones que se creen capaces de dominar. Cuanto más fuerte sea la autoeficacia percibida, más retadores serán los objetivos que se marquen las personas y mayor firmeza mostrarán para alcanzar sus compromisos.

Procesos motivacionales

La motivación, desde esta perspectiva, hace referencia a una doble vertiente, por un lado la activación y persistencia de la conducta y por otro la influencia de ésta en el establecimiento de metas. Las creencias de autoeficacia de las personas determinan su nivel de motivación, lo que se refleja en la cantidad de esfuerzo y perseverancia que muestran en las tareas y la cantidad de tiempo que persistirán, especialmente cuando aparecen obstáculos difíciles de superar. Por otro lado las creencias de autoeficacia influyen sobre las atribuciones causales (Alden, 1986; Grove, 1993 y Mcauley, 1991), de forma que *las personas que perciben un nivel elevado de autoeficacia, atribuyen sus fracasos al esfuerzo insuficiente o a las condiciones externas adversas, mientras que las personas que se consideran ineficaces atribuyen su fracaso a su escasa habilidad o dominio de la conducta a desarrollar.*

Procesos afectivos.

La autoeficacia percibida por cada ser humano influye de diferente manera en los patrones de pensamiento y reacciones emocionales de las personas afectando al nivel de estrés y depresión que experimentan ante situaciones amenazadoras, sin embargo se puede ejercer cierto control sobre los pensamientos. Aquellas personas cuya autoeficacia percibida es muy baja exageran la magnitud de sus deficiencias y dificultades provocándose estrés. Por el contrario las que poseen una autoeficacia percibida muy alta se sienten estimulados por aquellos obstáculos que requiere un mayor esfuerzo, centran la atención en las demandas que el problema en sí solicita y adecuan mejor su nivel de activación.

Investigaciones empíricas sobre Autoeficacia para la búsqueda de empleo

No existe demasiada investigación relacionada con la autoeficacia y la búsqueda de empleo; a continuación vamos a resumir las principales investigaciones y los resultados más relevantes. Aunque no existe demasiada literatura al respecto de “la autoeficacia para la búsqueda de empleo”, sí se ha estudiado su utilidad en el diseño de programas de formación, o bien como parte del proceso formativo “training” o bien previo al proceso formativo “pretraining”. Además se ha estudiado como un indicador del proceso formativo (Beas et al., 2000). Así, diversos programas formativos para “buscadores de empleo” (job-seekers) han tenido en cuenta la autoeficacia para la búsqueda de empleo en sus diseños (Eden y Aviran, 1993; Silvonen y Vouri, 2000; Werbel, 2000). Por otro

lado, en este ámbito la autoeficacia se ha estudiado también como variable personal predictora de la intensidad de la búsqueda de empleo en desempleados (Wanberg, Kanfner y Rotundo, 1999). Así estos autores encuentran una relación significativa y positiva entre la autoeficacia para la búsqueda de empleo entre un grupo de desempleados y la intensidad de la búsqueda de empleo. También se ha estudiado como *variable predictora de la intención de conducta de búsqueda de empleo en universitarios* (Vega e Isidro, 1993). Estas autoras encuentran que su influencia directamente sobre la intención de conducta era muy escasa, ya que estaba mediada por las expectativas de resultado en determinados ámbitos profesionales y el interés laboral en esos ámbitos estaba relacionada positiva y significativamente con la edad. Por otra parte, los resultados muestran que las personas que poseen más alta autoeficacia para la búsqueda de empleo diversifican el proceso de búsqueda utilizando más variedad de técnicas distintas, y además están más satisfechas con este proceso de búsqueda.

Capítulo 4

Propuestas para promover la autoeficacia dentro de los programas de orientación laboral

Indicadores de ejecución

La observación y vivencia de los éxitos pasados crean una fuerte sensación de autoeficacia personal percibida, por supuesto, teniendo en cuenta variables como el grado de dificultad de la tarea, el esfuerzo aplicado, o el entorno.

Los éxitos repetidos en la consecución de objetivos o metas aumentan el nivel de autoeficacia y el fracaso en la consecución de los mismos la disminuye.

- 1) **Importancia de establecer objetivos acertados:** Las metas influyen en la autoconfianza de las personas y en la ejecución de distintas maneras: dirigiendo la atención y la acción del sujeto hacia los aspectos importantes de la tarea,. Para que se produzca un incremento de la Autoeficacia, ello es necesario que se den ciertas condiciones:

- 2) Que la situación o tarea haya excedido un poco las propias capacidades y que habiéndose percibido como desafiante, al mismo tiempo, se haya dado una sensación de control personal sobre la situación. El sujeto tiene que haber invertido además, un grado moderado de esfuerzo, o al menos haberlo percibido así y haber recibido poca o ninguna ayuda externa.

- 3) Se deben establecer los objetivos a corto plazo además de a largo, porque unos son el medio para conseguir los otros, los primeros hacen el efecto de feedback o refuerzo constante afectando positivamente al nivel de confianza y motivación, y los segundos son la meta final. El establecer ambos produce un efecto sinérgico.

Consideraciones para el establecimiento de metas

1. Establecer metas de acuerdo con unos parámetros desafiantes.
2. Metas intermedias o interrelacionadas que tengan un carácter más inmediato.
Plazos bien definidos para que
3. Metas bien definidas, la investigación indica que para que se produzca un cambio de conducta: objetiva, específica y precisa.
4. El establecimiento de metas es más eficaz cuando se establecen conjuntamente los resultados.
5. Hay que procurar que la meta se haga clara y vivida.
6. Planificación. El proceso estratégico y de planificación comienza en el mismo momento en que se define el objetivo.

Autoeficacia para la búsqueda de empleo

Kanfer, Wanberg y Kantrowitz, 2001, citado en Hernández-Fernández et al. (2011), definen el proceso de búsqueda de empleo como un modelo de acción propositiva, cuyo resultado se ve influido entre otras variables por las autoevaluaciones (autoestima y autoeficacia para la búsqueda de empleo).

Los niveles de motivación de la conducta de búsqueda tienen que ser mayores:

Pepe et al. (2010) afirman que la autoeficacia tanto a nivel general como específico es un antecedente de la conducta de búsqueda de empleo. Tabernero et al. (2010) exponen que la autoeficacia es *un mecanismo autorregulador que favorece que la persona consiga y mantenga la motivación adecuada para buscar empleo. También se considera que la autoeficacia en relación con la búsqueda de empleo es un buen predictor del éxito en esta tarea (Wittekind et al., 2009).*

La conducta de empleo va a resultar muy frustrante para las personas:

La autoeficacia no sólo garantiza un nivel de esfuerzo e implicación en la búsqueda de empleo, también es la motivación necesaria *para persistir ante los fracasos, para afrontar los riesgos y posibles errores en el proceso de búsqueda de empleo. Aquellas personas que sostienen un nivel elevado de autoeficacia desarrollan con mayor facilidad espirales ascendentes en este proceso (Lindsay et al., 1995). Estas espirales se construyen desde la propia percepción de capacidad para la búsqueda de empleo y en ellas la autoeficacia determina el nivel de esfuerzo y el interés en lograr un nivel de metas elevado para lograr el empleo. A medida que la persona va pasando por diferentes entrevistas que le*

aportan feedback, realiza juicios de atribución que le permiten ir adaptando sus estrategias, su nivel de esfuerzo y sus metas con el propósito de obtener un puesto de trabajo. Sin embargo, cuando la persona no se siente capaz para la búsqueda de empleo se desarrollan espirales descendentes como resultado de interpretar el feedback de las entrevistas. Al realizar un juicio de atribución poco adaptativo, así la persona se culpabiliza de sus resultados, abandona cualquier esfuerzo y, finalmente, entra en un estado de depresión que le lleva a abandonar la tarea de buscar empleo.

Ante el aumento del tiempo en desempleo las personas van a tener que mantener durante más tiempo una conducta motivada:

Numerosos estudios han mostrado el papel determinante de la autoeficacia para la búsqueda de empleo como variable predictora en *la perseverancia, el esfuerzo, el compromiso y el establecimiento de metas que pueden estar determinando las estrategias de búsqueda de empleo más exitosas* (van Ryn y Vinokur, 1992; Eden y Aviram, 1993) citado Tabernero et al,2010). Así, podemos afirmar que la percepción que el individuo sostiene sobre su propia capacidad para la búsqueda de empleo es un mecanismo autorregulador que ayuda a mantener un nivel elevado de motivación ante las circunstancias novedosas, complejas y, en muchos casos, negativas que supone la búsqueda de empleo. (Tabernero, Briones 2010).

Repercusiones e implicaciones en los programas de orientación

El estudio de la autoeficacia (como componente cognitivo de las actitudes) de cara a la inserción laboral de personas desempleadas que participan en un programa para la inserción laboral González Navarro (1998) señala:

En primer lugar, porque la autoeficacia dirige la conducta y es precursora de actitudes y conductas de búsqueda (Eden y Aviram, 1993).

1. En segundo lugar, por su colaboración en la inserción laboral de las personas desempleadas. Así, al igual que ocurre en los cursos de formación, para la transición socio-laboral no basta con formar en conocimientos, habilidades y destrezas, sino que es necesario poseer una autoeficacia elevada que favorezca la motivación de la persona para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos, es decir, para buscar y encontrar empleo (Beas, Llorens, 1996; Beas, Llorens y Salanova, 2000).
2. Además, la manifestación de actitudes negativas hacia la búsqueda de empleo debido a barreras o impedimentos que las personas desempleadas 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).
3. Finalmente, esta falta de actitudes positivas hacia la búsqueda de empleo, puede traducirse en un fracaso e insatisfacción con la búsqueda (García Rodríguez, 1993)

Por tanto, dada la inestabilidad e inseguridad característica del mundo laboral actual 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 un sentimiento de autoeficacia para la búsqueda que favorezca la motivación del joven en la transición al mundo laboral y su éxito en todo este proceso. La autoeficacia pues, se convierte en un indicador del proceso formativo, ya que se debe lograr el incremento de la autoeficacia a través de la experimentación de logro en contextos protegidos (experiencia de logro), el continuo refuerzo de profesor y compañeros (persuasión verbal) y el modelado entre iguales: ejemplo programa JOB-CLUB.

Conclusiones

Algunos autores sostienen (Salgado y Peiró, 2008) que los mayores avances en el campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones (y por tanto de la orientación laboral), se han circunscrito fundamentalmente al marco de las Universidades. Los organismos públicos y los propios servicios públicos de empleo carecen de unidades de investigación específicas para estos temas. Por lo que se hace necesario un esfuerzo institucional de acercamiento entre la Universidad y los organismos que atienden diariamente a las personas que buscan empleo, con el objetivo de colaborar para conseguir un desarrollo basado en el conocimiento que permita actualizar los métodos de trabajo que aplican los orientadores laborales basándonos en las investigaciones que muestran los elementos más eficaces para disminuir la duración del desempleo y paliar el malestar psicológico que produce.

Referencias bibliográficas

García Rodríguez, y. (1992). “Desarrollo de un Modelo teórico-explicativo para la Psicología Diferencial del paro y del desempleo”. Tesis Doctoral. Editorial de la Universidad Complutense de Madrid

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York, NY: Freeman.

Beas, M.I.; Llorens, S y Cifre, E. (2000) “Patrones de estrategias de búsqueda de empleo en estudiantes de la Universidad Jaime I” Forum de Recerca. Núm 5, ISSN 1139-5486. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Universidad Jaime I. En: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi5/patrones.pdf>

Beas, Mi., Llorens, S., Hurtado, M.J, López, y Silvestre, m. (1996). Curso teórico práctico en técnicas de búsqueda de empleo. Manuscrito no publicado

García Rodríguez y Navarro, (1998). Desarrollo de competencias transversales para el acceso al empleo: Practical and Educational Training, una propuesta metodológica. Intervención psicosocial, 7, 3,427-443.

Llorens,S,Beas,M.I.;Cifre,E(2000) “Diseño y validación de un instrumento de evaluación de Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo (A.B.E)” Forum de Recerca. Núm 5, ISSN 1139-5486. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales. Universidad Jaime I. En: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi5/abe.pdf>

Vega,M.T y Isidro, A.I. (1995) La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda desempleo. En: González et al (comp) Psicología del trabajo y de las

organizaciones, Gestión de los Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías. Salamanca: Eudema. 507-524.

Kanfer, R., Wanberg, C.R. & Kantrowitz, T.M. (2001). JobSearch and employment: A personality–motivationalanalysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.

Beas, MI (2001). La autoeficacia y su relación con el bienestar psicológico y la en el trabajo. Usuarios con nuevas tecnologías.

Beas, MI; Llorens, S; Cifre, E (2001): Autoeficacia para la búsqueda de empleo en los estudiantes y su relación en procesos de búsqueda .

Alba, A., Álvarez, G. y Pagan, R. (1999). *Parados de Larga Duración*. Madrid: MTAS

Aramburu-Zabala, L. (1998). Determinantes psicosociales de la búsqueda de empleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14 (3), 315- 331.

Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.

Buendía, J. (1987). Autoestima, depresión.-Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: una relación de interdependencia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2005, vol. 21 n.º 3

García. Y. (1991). *Desarrollo de un Modelo Teórico-Explicativo para la Psicología Diferencial del Paro y el Desempleo*. Tesis Doctoral. Departamento de Psicología Diferencial del Paro y el Desempleo. Madrid: Universidad Complutense.

- Garrido, A. (1992). Consecuencias psicosociales de las transiciones de los jóvenes a la vida activa. Madrid: Universidad Complutense.
- Herrador, F.M. (2002). Aproximación teórica al fenómeno del desempleo: el caso del desempleo de larga duración. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 35, 121-142. INEM (2000a).
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2004). Plan de Acción para el Empleo del Reino de España. Madrid: MTAS.
- Montilla, S. (2002). Inserción laboral desde un sistema construccionista en contextos de orientación profesional. *Capital Humano*, XV, 155, 62-76.
- Montilla, S. (2003). Orientación profesional para el empleo: Un esquema de trabajo multidimensional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (1), 25-57.
- Piqueras, R. y Rodríguez, A. (1998). Evaluación del cambio de actitudes en búsqueda de empleo. Comunicación presentada en el IV Congreso Nacional de *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2005, vol. 21 n.º 3 295
- Piqueras, R. y Rodríguez, A. (1999). Las expectativas de control percibido: Datos preliminares. Comunicación presentada en el Congreso Nacional de *Terapia Sistémica Breve*. Cádiz. Ruiz, M. y Brotat, M. (1982). Psicopatología del paro y el desempleo. En VII Congreso Nacional de Psicología.

- Tobes, P. (2002). El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 15-37.
- T. Izquierdo (Coord.). *Los nuevos retos del mercado laboral. Una perspectiva desde la orientación profesional* (Cap. V). Úbeda (Jaén): Amarantos. 2010.
- Valls, F. y Martínez, J.M. (2004). La centralidad y el valor del trabajo en el proceso de inserción laboral de personas desempleadas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 20 (3), 337-354.
- Vega, M.T. e Isidro, A.I. (1995). La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo. En L. González, A. de la Torre y J. de Elena (Eds.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*. Salamanca: Eudema. 507-524.
- Del Pozo J. A.; Ruiz, M. A. y San Martín, R. (2002). “Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados”. *Psicothema*, 2, (14), 440-443.
- Aramburu-Zabala, L. (1998). Determinantes psicosociales de la búsqueda de empleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14, 315-331.
- Aramburu-Zabala, L. (2003). Enfoques cognitivo y conductual: evaluación de dos programas de intervención con desempleados. *Psicothema*, 15, 183-189.
- Montilla, S. (2003). Orientación profesional para el empleo: un esquema de trabajo multidimensional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 25-57.
- Montilla, S. (2005). Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: una relación de interdependencia predictora del desempleo estructural. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 269-297.

- Sampedro, N. (2005). Inteligencia emocional y motivación de búsqueda de empleo en el proceso de inserción socio-laboral. Trabajo de investigación no publicado. Facultad de educación y trabajo social, Universidad de Valladolid.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Fernández, J. y Aramburu-Zabala, L.(2000). Inserción y preparación para el empleo: Un estudio longitudinal. *Revista de Educación* nº 321, 137-152.
- Herrador, F.M. (2002). Aproximación teórica al fenómeno del desempleo: el caso del desempleo de larga duración. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 35, 121-142. INEM (2000a). *Guía OPE: Tutoría Individualizada. (TI)*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.
- Aramburu- Zabala, Higuera, L (1999). Transición a la vida activa: Tesis doctoral. Universidad complutense de Madrid.
- Taberero, C y Brinones, E. El papel de la autoeficacia en los sistemas de exclusión social y reinserción laboral.
- González y Navarro, (1998). Desarrollo de competencias transversales para el acceso empleo: practical & educational training, una propuesta metodológica. *Intervención psicosocial*, 7,3, 427-443.
- Sánchez García, Álvarez González, Manzano Soto. Pérez-González. (2009) Análisis de las competencias del orientador profesional: implicaciones para su formación. *REOP*. Vol. 20, No 3, 3º Cuatrimestre, , pp. 284-299

- Universidad Nacional de Educación a Distancia. Rentería-Pérez, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7, 319-334.
- Taberero, C., Briones, E. y Arenas, A. (2010). Empleabilidad en jóvenes. En E. Agulló (Ed.), *Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos en el siglo XXI. Nuevos Avances y Perspectivas*. México: Editorial Ediuno.
- Aramburu-Zabala, L. (1998). Determinantes psicosociales de la búsqueda de empleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14 (3), 315-331.
- Vega, M.T. e Isidro, A.I. (1995). La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo. En L. González, A. de la Torre y J. de Elena (Eds.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*. Salamanca: Eudema. 507-524.
- Hernández-Fernaud, Ramos-Sapena, Negrín, Ruiz-de la Rosa y Hernández. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. Universidad de la Laguna. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* Vol. 27, n.º 2, 2011 - Págs. 131-142
- Hernández Fernández, Josefina. (1999) "La orientación como medida correctora del desempleo de larga duración". Tesis. Universidad de Murcia.
- Moriana González-Aurioles, A. (2008). "Alternativas laborales para población joven en exclusión. Algo más que empleo ante la ausencia de futuro". Fundación Prasa. Córdoba.
- Silvia J. Pepe, Maria Luisa Farnese, Francesco Avalone and Michele Vecchione University of La Sapienza. (2010). Escala de Autoeficacia en el Trabajo y Escala

de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo: Estudio de Validez en Contextos Culturales Español e Italiano. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 26, n.º 3, 2010 - Págs. 201-210.

Díaz, Beas, Salanova, Pérez Actitudes y autoeficacia para la búsqueda de empleo de los usuarios del programa de orientación profesional opea y su relación con el proceso de búsqueda. Jornades de Foment de la Investigació. Universitat Jaume I

Beas, M.I.; Llorens, S y Cifre, E. (2000) “Patrones de estrategias de búsqueda de empleo en estudiantes de la Universidad Jaime I” Forum de Recerca. Núm 5, ISSN 1139-5486. Facultat de Ciències Humanes i Socials. Universitat Jaume I. En:<http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi5/patrones.pdf>

Vega, M.T y Isidro, A.I. (1995) La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo. En: González et al (comp) Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de los Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías. Salamanca: Eudema. 507-524.

García Rodríguez , Y. (1993) “Conclusiones sobre los efectos psicológicos del desempleo en la juventud”. Psicología del Trabajo y Organizaciones. 11 (24), 51-62

Llorens, S.; Beas, M.I. y Cifre, E. (2000) “Diseño y validación de un instrumento de evaluación de Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo (A.B.E.)”. Comunicación presentada en las IV Jornadas de Fomento de la Investigación en Ciencias Humanas y Sociales. Facultat de Ciències Humanes i Socials de la Universitat Jaume I.

Pérez Escoda, Ribera Cos. (2009). Las competencias emocionales en los procesos de inserción laboral. REOP. Vol. 20, No 3, 3 er Cuatrimestre., pp. 251-256

- Buendía José. (1990), Psicopatología del desempleo. Universidad de Murcia. Anales de psicología, 1990, 6 (1), 21-36
- Piqueras, R, Rodríguez Morejón A, (2008).Expectativas y duración del desempleo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones – 2008.Volumen 24, n.º 2 - Págs. 129-151. ISSN: 1576-5962
- Blanch, JM (2007). Psicología Social del Trabajo. In M. Aguilar y A. Reid (Coords.). Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales. México -Barcelona: Anthropos – UAM. ISBN 978-84-7658-806-2.
- Hernández-Fernaud,E,Ramos-Sapena,Y,Negrín,F,Ruiz-de la Rosa,C y Hernández,B.(2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. Universidad de la Laguna. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 27, n.º 2, 2011 – Págs. 131-142
- Piqueras, R. y Rodríguez, A. (1998). Evaluación del cambio de actitudes en búsqueda de empleo. Comunicación presentada en el IV Congreso Nacional .Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2005, vol. 21 n.º 3 295
- Tobes, P. (2002). El desarrollo de las políticas activas en España: Un análisis de los planes de acción para el empleo. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 36, 15-37.
- Valls, F. y Martínez, J.M. (2004). La centralidad y el valor del trabajo en el proceso de inserción laboral de personas desempleadas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 20 (3), 337-354.

Estrategias para disminuir el impacto del desempleo en la salud mental.

El papel de la motivación y la autoeficacia en la Orientación Laboral

Este libro puede utilizarse como material de apoyo para la investigación y el diseño de estrategias de intervención en el ámbito de la psicología aplicada. Además puede usarse como material docente para el desarrollo de Trabajos Fin de Grado y Trabajos Finales de Master.

Destinatarios: Profesorado y alumnado de Ciencias de la Educación y Psicología. Alumnos de Master y TFG

©Moreno Eliana M.

Departamento de Psicología. Facultad de Ciencias de la Educación.

Universidad de Córdoba.

Impreso en Córdoba, España.

Octubre 2017

ISBN: 978-84-697-6874-7

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopias, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores del copyright.

